



Charte managériale

de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre



Agir pour et avec vous



Édito



Sandrine Gély
Directrice Générale
des services

Chères collègues, chers collègues,

Le service public est plus que jamais nécessaire. Il est indispensable dans sa capacité à répondre aux besoins des usagers et à s'adapter aux défis environnementaux tout en prenant en compte par une vision prospective l'évolution des besoins et du territoire.

La qualité du service public territorial rendu est fortement lié à notre capacité à travailler ensemble, à agir dans un cadre collectif solidaire pour être toujours plus efficaces au quotidien.

Dans ce contexte, les cadres ont le rôle essentiel de faire émerger ces collectifs de travail actifs et solidaires, par un encadrement juste et attentif aux autres, dans une démarche de co-responsabilité.

Aussi, il nous est apparu important de pouvoir formaliser l'état d'esprit du management au sein de notre collectivité par le biais d'une « charte managériale ».

Celle-ci clarifie le positionnement du cadre (en tant qu'encadrant ou chef.fe de projet) dans le rôle qu'il joue pour impulser une dynamique humaine afin d'organiser, planifier, accompagner l'activité des services ou le déploiement des projets.

Elle formalise la stratégie managériale que la direction générale porte et identifie le management comme une des missions prioritaires du cadre.

Cinq valeurs nous paraissent collectivement nécessaires à faire vivre dans notre quotidien de travail : le partage, la transparence, la confiance, l'esprit d'équipe et la bienveillance.

Je sais pouvoir compter sur votre engagement et votre mobilisation quotidienne pour incarner ces principes et imaginer, dans l'échange et le collectif, les modes de travail adaptés au monde d'aujourd'hui et de demain.

Les Valeurs



Le Partage,

c'est **créer** le ou les **espace(s)** permettant l'échange, la **circulation de l'information** et la **communication**



L'Esprit d'équipe,

c'est réussir à créer un **collectif** de travail **efficace** et **solidaire**



La Bienveillance,

c'est adopter une **attitude positive** à l'**écoute des autres**

3



La Transparence,

c'est garantir la **réciprocité** des échanges



La Confiance,

c'est **croire** en l'**autre**

Le Partage,

c'est **créer** le ou les **espace(s)** permettant l'échange, la **circulation de l'information** et la communication

Pour y parvenir, le manager :

- **Organise** régulièrement une **réunion de l'équipe**, (au moins deux fois par mois), au cours de laquelle il fait le point sur les sujets transversaux et **relie les informations** du niveau n+1 et concernant la vie de l'EPT
- **Organise** également des **points bilatéraux** sur les dossiers en cours, en tant que de besoins
- **Organise** un échange avec l'équipe (a minima une fois par semestre) sur **l'organisation et le fonctionnement de l'unité de travail** : ce qui marche, ce qui ne marche pas et les voies de progrès
- **Constitue et anime** un groupe projet dans le cadre de **démarches transversales**, lorsqu'il est en responsabilité de projet
- **Favorise la participation** des membres de l'équipe qu'il **encadre**, lorsque ceux-ci font partie d'une équipe projet
- **Favorise l'échange** entre pairs
- **Crée** des moments de **convivialité**



Trouver
ensemble les **voies**
de **progrès** sur nos
fonctionnements

Partager
les **réussites**



La Transparence,

c'est garantir la **réciprocité** des échanges
Pour y parvenir, le manager :

- **Donne du sens** à l'action, en replaçant l'activité de son entité dans le **cadre** plus large du **projet de territoire** et du **projet d'administration**
- **Élabore** un plan d'actions annuel ou un projet d'établissement/pôle/secteur et le met en œuvre avec son équipe
- **Fixe** des objectifs et dit : « qui fait quoi » entre les membres de l'équipe, y compris lui-même
- **Favorise** l'**assertivité** dans sa relation à l'autre : il dit **ce qui va**, mais sait aussi exprimer **ce qui ne va pas**, sans rompre le lien professionnel positif qui le lie à l'agent
- **Donne** de la lisibilité sur les **agendas** des membres de l'équipe, y compris lui-même
- **Permet** la **libre expression** des membres de l'équipe
- **Explique** les **décisions** ou **arbitrages** qui sont arrêtés et en est solidaire
- **Explique** clairement la **demande formulée** auprès d'un interlocuteur et en informe toutes (et seulement) les personnes intéressées, y compris au-delà de son équipe/direction



Savoir
quelle est la part
de ma **contribution**
à l'**atteinte**
des **objectifs**
politiques

Permettre
la **critique** dès lors
qu'elle est **assortie**
de **propositions**



La Confiance,

c'est croire en l'autre



Pour y parvenir, le manager :

- **Organise** le management de son équipe dans une logique d'atteinte d'objectifs clairs et réalistes
- **Sait valoriser** et **reconnaître** la contribution de chacun dans l'**atteinte de ces objectifs**
- **Favorise** l'autonomie et la responsabilité. Il **sait déléguer** en accompagnant les agents pour qu'ils **assument** leurs responsabilités
- **Donne** des marges de manœuvre, **encourage** les initiatives et **reconnaît** le droit à l'erreur
- **S'applique** à lui-même ce qu'il **exige** des autres dans un **devoir d'exemplarité**

“

Ne pas reprocher
à un collègue d'arriver
en réunion en retard
si on n'est pas soi-même
exemplaire

Le droit à l'erreur,
c'est la contrepartie
de l'**esprit d'initiative** ;
il n'y a que les gens **qui font**
qui peuvent se tromper

Pouvoir **accompagner**
et **soutenir** les collègues
en cas de **moments difficiles**

”



L'Esprit d'équipe,

c'est réussir à créer un **collectif** de travail **efficace** et **solidaire**



Pour y parvenir, le manager :

- **Rend** les réunions **efficaces** en adressant préalablement un **ordre du jour** et un **relevé de décisions** de la séance précédente
- **Sait répartir** dans la **concertation**, la **charge de travail**, notamment en cas de **pics d'activité**
- **Favorise** la **diversité** et la **mixité** au sein de l'équipe et **traite** de **manière équitable** tous ses membres
- **Garantit** l'**évolution** et le **développement** des **compétences** de ses collaborateurs



Manager équitablement
c'est **reconnaître**
les **compétences**,
les **qualités** et
les **talents de chacun**

Un **manager**
peut **proposer** la
répartition
de la **charge de travail**
en **concertation**
et **transparence**
avec son équipe



La Bienveillance,

c'est adopter une **attitude positive**
à l'**écoute des autres**



Pour y parvenir, le manager :

- **Est présent** auprès des équipes, **en appui** plus qu'en contrôle
- **Reconnait** publiquement la **contribution** et les **succès professionnels** de chacun ; il **fait**, le cas échéant, des **observations individuellement**
- **Accompagne** ses collaborateurs à chaque **étape** de leur **parcours professionnel**
- **Prend le temps de saluer** régulièrement les membres de son équipe
- **Facilite** par ses pratiques l'**équilibre** entre **vie personnelle** et **vie professionnelle** et **respecte** dans son fonctionnement habituel **le principe de déconnexion**



Savoir se montrer
disponible et à l'**écoute**

Savoir
déceler les talents
de ses collaborateurs

Adopter des
comportements
bienveillants
qui permettent de
se sentir reconnu
et **épanoui**



Retour p.3





Cultivons la co-responsabilité
autour de ces valeurs

Echangeons sur la mise en œuvre
concrète de cette charte

Poursuivons le dialogue
sur nos pratiques managériales innovantes

Enrichissons-nous
des approches transversales

