

La CHARTRE du Management à la CuB



EDITO DU PRESIDENT

Depuis 40 ans, la CuB est largement connue et reconnue par ses chantiers, ses aménagements, ses réalisations spectaculaires. Chaque jour, vous êtes plus de 2600 à vous consacrer au développement de notre agglomération, à travailler pour faire vivre et progresser la Communauté urbaine de Bordeaux, en cherchant à répondre à l'exigence de notre mission de service public.

Je sais qu'un travail exceptionnel est réalisé par l'ensemble des agents communautaires et que chacun de vous contribue, par son engagement au quotidien, à construire cette dynamique territoriale.

Certains travaillent dans l'ombre, d'autres sur le devant de la scène. Certains conçoivent, d'autres exécutent. Mais vous êtes tous, des acteurs majeurs des réalisations communautaires.

Je veux aujourd'hui que chacun de vous soit fier de travailler à la CuB, se sente concerné par les succès de sa collectivité et reconnu pour son savoir-faire.

Cette reconnaissance doit tout d'abord s'exprimer en interne, au travers de comportements et d'attitudes plus proches des agents.

En se dotant d'une charte du management, la CuB affirme sa volonté de faire évoluer les comportements pour mettre le bien-être de ses agents au cœur de ses actions. En dressant les axes de progrès dans lesquels s'engager, la charte permettra aux encadrants de mieux orienter leurs pratiques managériales et à l'ensemble des agents de s'appuyer sur des principes relationnels écrits et partagés.

Cette charte est une feuille de route. Je compte sur chacun de vous pour la suivre et la faire vivre. Je crois en l'action de chacun au service de tous.

Travailler à la Communauté urbaine de Bordeaux, c'est d'abord faire le choix de mettre ses compétences, son énergie et ses ambitions au service du public. A ce titre, chacun peut constater combien les agents communautaires sont attachés aux notions d'intérêt général et de qualité du service au citoyen.

Pour mettre en œuvre les politiques décidées par les élus communautaires, nous devons en effet, chacun à notre niveau, mettre au quotidien l'usager et l'habitant au centre de nos activités, qu'il s'agisse de gérer un service à la population, de mener à terme une réalisation ou de façonner le territoire de demain.

Travailler à la CuB, c'est aussi appartenir à une structure dont le savoir-faire, la capacité à agir et le professionnalisme sont aujourd'hui largement reconnus. C'est également faire en sorte que ses missions s'exercent dans un souci d'efficacité et de lisibilité, dans une logique de complémentarité avec les initiatives proposées par les 27 communes.

Pour progresser encore dans cette voie, chacun d'entre nous, quel que soit son poste ou la direction dont il dépend, doit pouvoir trouver à la CuB un espace de développement personnel et professionnel qui lui permette de donner le meilleur de lui-même. Et j'ai la conviction que la Communauté urbaine porte en elle un formidable potentiel.

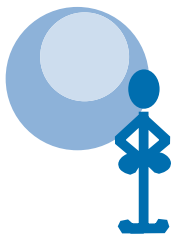
Pierre Langrand
directeur Général

Expliquer cette ambition, l'intégrer au quotidien, conduire les changements nécessaires, motiver pour faire réussir les équipes et faire grandir chacun de nos collaborateurs sont des enjeux fort du management à la CuB. Pour y parvenir, nous souhaitons affirmer 4 principes qui, partagés par chaque encadrant, nous permettront de progresser ensemble et d'accroître encore notre professionnalisme au service du public :

- LA RESPONSABILITE
- L'ANTICIPATION
- L'ECOUTE / LE RESPECT
- LE PARTAGE

Pour illustrer ces principes, cette charte invite chacun d'entre nous, en situation d'encadrement d'une équipe, à réfléchir et s'engager dans une démarche de progrès sur 16 attitudes clés. Parce qu'elles correspondent au quotidien à des objectifs ou des comportements parfois modulables selon que l'on soit chef de service, encadrant de proximité ou au niveau de la direction générale, cette charte est assortie de « guides ». Ils proposent, sans rechercher l'exhaustivité, des exemples de « bonnes pratiques » qui sont autant de traductions possibles de nos engagements.

Les membres de l'équipe de direction Générale.



LA RESPONSABILITE

- Définir les missions et les objectifs de chacun et proposer les moyens associés, en visant l'amélioration du service rendu aux usagers ou à nos interlocuteurs en interne.
- Responsabiliser chacun, en posant des règles et en recherchant le niveau de délégation et les mécanismes de contrôle les plus adaptés.
- Rendre compte à la chaîne hiérarchique ainsi qu'aux élus et faire rendre compte à nos équipes en développant leur autonomie.
- Faire confiance et être solidaire des conséquences de nos décisions.

Nous devons donner les moyens à chaque collaborateur de se sentir responsable, à son niveau, de la réussite des plans d'actions communautaires



L'ANTICIPATION

- Proposer et construire de nouveaux modes de fonctionnement et d'organisation en analysant les objectifs et enjeux de ses interlocuteurs internes et externes.
- Veiller à la cohérence à long terme de nos actions au quotidien
- Développer la capacité d'initiative et d'innovation de chaque collaborateur, en sollicitant et valorisant les propositions d'évolutions
- Apprécier une situation, alerter, être force de proposition pour décider

Nous devons percevoir les évolutions, imaginer et anticiper les changements pour ajuster nos objectifs et nos comportements en conséquence



L'ECOUTE / LE RESPECT

- Aller au contact du terrain, s'informer sur la vie et les travaux des autres services, des élus et des communes, informer nos équipes et les inviter à faire de même
- Privilégier le dialogue : donner un temps de parole à tous, prendre le temps d'écouter et reformuler pour assurer la bonne compréhension mutuelle
- Evaluer les contributions de nos collaborateurs, reconnaître les mérites, valoriser les réussites et préciser les marges de progrès.
- Exprimer son avis, son désaccord si nécessaire en amont, mais respecter les décisions et choix effectués. Les porter et les mettre en œuvre même si nous n'y adhérons pas.

Nous devons être à l'écoute des attentes exprimées par les citoyens et nos collaborateurs et agir dans un souci constant du respect de l'autre



LE PARTAGE

- Relier en permanence de façon claire les orientations communautaires à nos actions au quotidien
- Développer des réflexes de coopération, travailler et faire travailler son équipe avec les autres directions ou pôles, élus ou communes.
- Faire partager des objectifs communs, apporter un soutien à l'atteinte des résultats et communiquer sur les succès, les initiatives et les progrès des équipes
- Avoir le souci de faire progresser chaque collaborateur au service d'une réussite collective et lui permettre de s'épanouir dans son travail

Nous devons avoir une ambition commune, partager des connaissances et des expériences pour progresser collectivement