



Respect

Reconnaissance

Performance

Confiance

Ville du
GOSIER 

CHARTRE DES VALEURS ET DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

CP2R

Ville du
GOSIER 

CP2R



NOTRE CHARTE DES VALEURS

- PRÉAMBULE -

Notre charte des valeurs et du bien-être au travail est un code de bonne conduite qui participe à garantir que l'organisation toute entière se réfère à des valeurs communes et partagées.

Les valeurs nous protègent et nous obligent. Elles sont source de sens, de cohérence, de motivation et de performance pour la réalisation de notre mission de service public.

Suite à une longue démarche qui a visé l'ensemble des collaborateurs par des conférences, des formations, des ateliers et des groupes de travail, les 4 valeurs suivantes ont été retenues :

- **Confiance**
- **Performance**
- **Reconnaissance**
- **Respect**

Les valeurs sont des principes auxquels doivent se conformer les manières d'être et d'agir, reconnues comme idéales et désirables, tant par la collectivité que par les personnes. Elles induiront donc les comportements. Les valeurs sont nos moteurs de motivation, quand elles sont claires elles donnent une certaine stabilité, encouragent la confiance. Elles sont notre boussole. La charte des valeurs est notre outil de navigation. Cet outil doit nous permettre de mieux diriger notre action au quotidien. Les valeurs se vivent au présent, elles sont notre Nord, le cap, la vision. L'engagement de respecter la charte consiste pour tous les collaborateurs à s'y référer dans les situations de travail.

La charte des valeurs devient notre langue commune.

La charte accompagne le projet d'administration et sera soutenue par 4 piliers principaux :

- **La responsabilité et l'engagement individuel ;**
- **Les leaders du changement (rédacteurs de la charte) ;**
- **L'encadrement en général ;**
- **La DRH et l'ensemble du management notamment à partir d'indicateurs.**



> La CONFIANCE

La confiance sera la valeur principale qui soutiendra tous les comportements.

Il s'agit de renforcer la culture de Confiance en modifiant graduellement les comportements et en intégrant comme valeur principale la responsabilité et l'engagement de chacun.

Cela implique que la sincérité et la clarté dans les rapports professionnels sont des conditions indispensables pour instaurer la confiance. Du soin apporté par l'équipe à l'accueil de tout collaborateur, à la promotion et à la mobilité, autant d'actions qui contribuent à tisser le lien de confiance permettant la communication et la régulation saine des relations.

Définition de la Confiance : Sentiment de sécurité d'une personne qui se fie à quelqu'un ou à quelque chose (Larousse).

Pour nous, la Confiance c'est :

- S'engager (*envers les autres, dans les projets...*)
- Favoriser l'estime de soi et la confiance en ses capacités
- Déléguer et responsabiliser
- Encourager et accompagner la prise d'initiative
- Faire progresser chacun
- Considérer l'erreur comme un apprentissage
- Partager l'information
- Croire en ses propres capacités et celles de ses collègues
- Etre tolérant
- Maintenir une communication d'égal à égal

▼ **Les contre-valeurs de la Confiance :** La dissimulation, le mensonge, l'incompréhension, la peur, la crainte, la méfiance, le doute.

« Jansiv bizwen dan »

Une des valeurs support de la Confiance est l'Équité, c'est-à-dire : l'engagement à rechercher le juste, à éviter toutes discriminations en vue de soutenir l'égalité entre les collaborateurs.

- Agir en équité signifie éviter le "deux poids, deux mesures"
- Avoir de la considération pour tous
- Considérer la diversité comme une richesse
- Faire preuve d'impartialité
- Faire preuve de transparence dans les critères d'évaluation
- Répartir de façon juste le travail
- Etre juste

▼ **Les contre-valeurs de l'Équité :** La discrimination, le favoritisme, l'injustice, la dissimulation, l'opacité, décourager les collaborateurs

« Sa i pa bon pou zwa pa bon pou kanna »



Confiance



> La PERFORMANCE

Définition de la Performance : Réussite remarquable (Larousse)

Elle signifie le résultat final obtenu par l'équipe. Ce résultat est la somme des efforts individuels et collectifs. Les efforts consistent à réaliser des actions de la meilleure façon, au moment opportun, dans les délais et au coût optimal pour répondre aux attentes des citoyens.

Pour nous, la Performance c'est :

- Faire de chaque tâche ou action un élément créateur de valeur
- Allier efficacité (*optimiser les moyens*) et efficacité (*atteindre les objectifs*)
- Faire preuve de professionnalisme, être proactif (*orienté résultats par son implication et son engagement*)
- Avoir l'esprit d'équipe (*jouer collectif*), valoriser la synergie
- Penser gagnant-gagnant en dépassant les conflits
- Chercher ensemble les solutions
- Tenir ses responsabilités dans ses tâches et ses missions
- Se perfectionner et apprendre en permanence
- Développer une culture de l'amélioration continue (*utiliser les dysfonctionnements pour améliorer l'organisation*)
- Optimiser les talents et les compétences
- Considérer l'erreur comme un apprentissage
- Donner le meilleur de soi-même.

« Rété dèyè pa ka vwè douvan »

Une des valeurs support de la Performance est la Communication. Chacun doit bénéficier de l'information, des échanges au sein de l'équipe. La vision est partagée avec les collaborateurs ainsi que la stratégie et les éléments d'évaluation. Elle nécessite des attitudes d'écoute active, une volonté de partage et de compréhension.

Pour nous, la Communication c'est :

- Créer les conditions pour mieux transmettre
- Donner du sens
- Chercher à comprendre avant d'être compris
- Clarifier les procédures
- Désigner des relais "Valeurs" au sein des directions



- S'assurer de la compréhension des consignes et des procédures
- Partager les résultats positifs ou négatifs, les compliments ou les difficultés en équipe
- Ecouter
- Distinguer les faits des jugements, des interprétations et des émotions
- Être orienté solutions plutôt que conflits
- Favoriser la qualité du dialogue social
- Favoriser la cohésion d'équipes
- Partager l'information avec tous

« Di é byen di pa ka izé bouch »

Une autre des valeurs support de la Performance est le **Bien-Être au travail**.

Pour nous, c'est garantir les conditions du plaisir au travail :

- Favoriser les actions de cohésion d'équipe
- Être bienveillant, courtois et positif au travail
- Prévenir le *burn-out* et le *bore-out* (*épuisement et ennui professionnel*).
- Programmer des formations en matière de sécurité au travail.
- Organiser des campagnes d'information sur la santé.
- Avoir le matériel adapté et au bon moment (*Vêtements, équipements, accessoires appropriés et régulièrement renouvelés*).

▼ **Les contre-valeurs de la Performance** : Manque de rigueur, indifférence, négligence, laxisme, perte du temps, gaspillage des ressources, opacité, laisser place à la routine et au "moi d'abord".

Performance



> La RECONNAISSANCE

Elle signifie la considération de la différence et de la singularité de chaque individu. La Reconnaissance se doit d'être mutuelle pour consolider les liens d'une équipe qui se veut performante.

Définition : Actions de gratitude envers l'autre (Robert)

Pour nous, la Reconnaissance c'est :

- Favoriser l'implication des collaborateurs
- Faire progresser son équipe (*déléguer*)
- Encourager et valoriser la créativité
- Faire preuve d'honnêteté, de transparence et d'équité
- Soutenir et accompagner le développement professionnel et la montée en compétence de chacun
- Reconnaître et apprécier les efforts et le dire.

▼ **Les contre-valeurs de la Reconnaissance :** L'indifférence, le mépris, la déloyauté, la dévalorisation, l'oubli, l'inattention, le désintérêt envers autrui.

« Ray chyen, di dan ay blan »



Reconnaissance

> Le RESPECT

Il signifie l'égard et la considération que l'on a envers un individu.

Il est la condition des bonnes relations entre collègues.

Pour nous, Le Respect c'est :

- Privilégier la participation des collaborateurs aux décisions qui impactent leurs conditions de travail
- Être courtois, poli, décent dans la tenue, le langage et l'attitude
- Respecter la vie privée de chacun
- Respecter l'autre dans sa différence
- Créer les conditions d'un dialogue constructif, y compris dans les situations difficiles et particulièrement dans les conflits
- Reconnaître le travail effectué et le valoriser par des actes concrets
- Rester à l'écoute d'un avis différent
- Faire preuve de bienveillance

▼ Les contre-valeurs du Respect : Cynisme, mépris, moquerie, arrogance, dérision, commérages.

« on bonjou pa ka fè mal »

- CONCLUSION -

« Jan ou fè kabann'aw,
sé jan ou ka dòmi »

Respect



- LES LEADERS DU CHANGEMENT > COMITE DE PILOTAGE -

ANTOINETTE Eric Mécanicien, **BARCLAIS Sandra** Agent de brigade polyvalente, **BERTHELOT Catherine** Agent Social, **BERTILI VILUS Laïka** Responsable de réfectoire, **BODESON Dominique** Responsable Pédagogique, **CHALANCONGO Xavier** Agent de surveillance de la voie publique, **DÉGLAS Gabrielle** Gestionnaire marchés publics, **FAURE Sylvie** Directrice Médiathèque Raoul Georges Nicolo, **GÉRION Corinne** Directrice Générale des Services, **GONFIER Gilda** Directrice Médiathèque Raoul Georges Nicolo - agent ayant fait valoir son droit à la mobilité qui a quitté la collectivité en septembre 2017 - **LAMI Françoise** Responsable de réfectoire, **LEON Marga** Agent d'entretien, **MONDOR Fabrice** Agent de surveillance de la voie publique, **PHOBÈRE Charly** Directeur Général Adjoint, **PIERRE-JUSTIN Lea** Directrice Pôle Communication, Evaluation et Conception Innovante et Directrice de la Communication et des Partenariats, **SILVESTRE Mylène** Responsable périscolaire, **TOLLE Eric** Agent de nettoyage, **TONTON Cathy** Directrice Pôle Fonction support et appui aux directions et Directrice des Ressources Humaines

- LES LEADERS DU CHANGEMENT > GROUPES DE TRAVAIL -

Siwo Myèl

BARCLAIS Sandra
Agent de brigade polyvalente

BERTILI VILUS Laïka
Responsable de réfectoire

BLANCHET Déborah
Gestionnaire de carrière et resp. du pôle emploi et GPEC

BOUDINE Gladys
Assistante de direction

MONDOR Fabrice
Agent de surveillance de la voie publique (ASVP)

PLATON Ruddy
Agent de brigade municipale

SAMÉ Chantal
Coordinatrice Gestion et prévention des risques

TOLLE Eric
Agent de nettoyage et d'espaces verts

Bubble's

BODESON Dominique
Responsable Pédagogique

JEAN-PIERRE Sylvie
Cheffe adjointe de brigade

LAMI Françoise
Responsable de réfectoire

MAYOUTTE Lucette
Agent social

SILVESTRE Mylène
Responsable périscolaire

SABIN Gary
Agent de nettoyage et d'espaces verts

LAFORTUNE Mickaël
Agent de nettoyage et d'espaces verts

Les pionniers du changement

ANTOINETTE Eric
Mécanicien

BERTHELOT Catherine
Agent Social

CHALANCONGO Xavier
ASVP

CHRISTOPHE Viviane
ASVP

DÉGLAS Gabrielle
Gestionnaire marchés publics

DIOMAR Lina
Assistante de direction

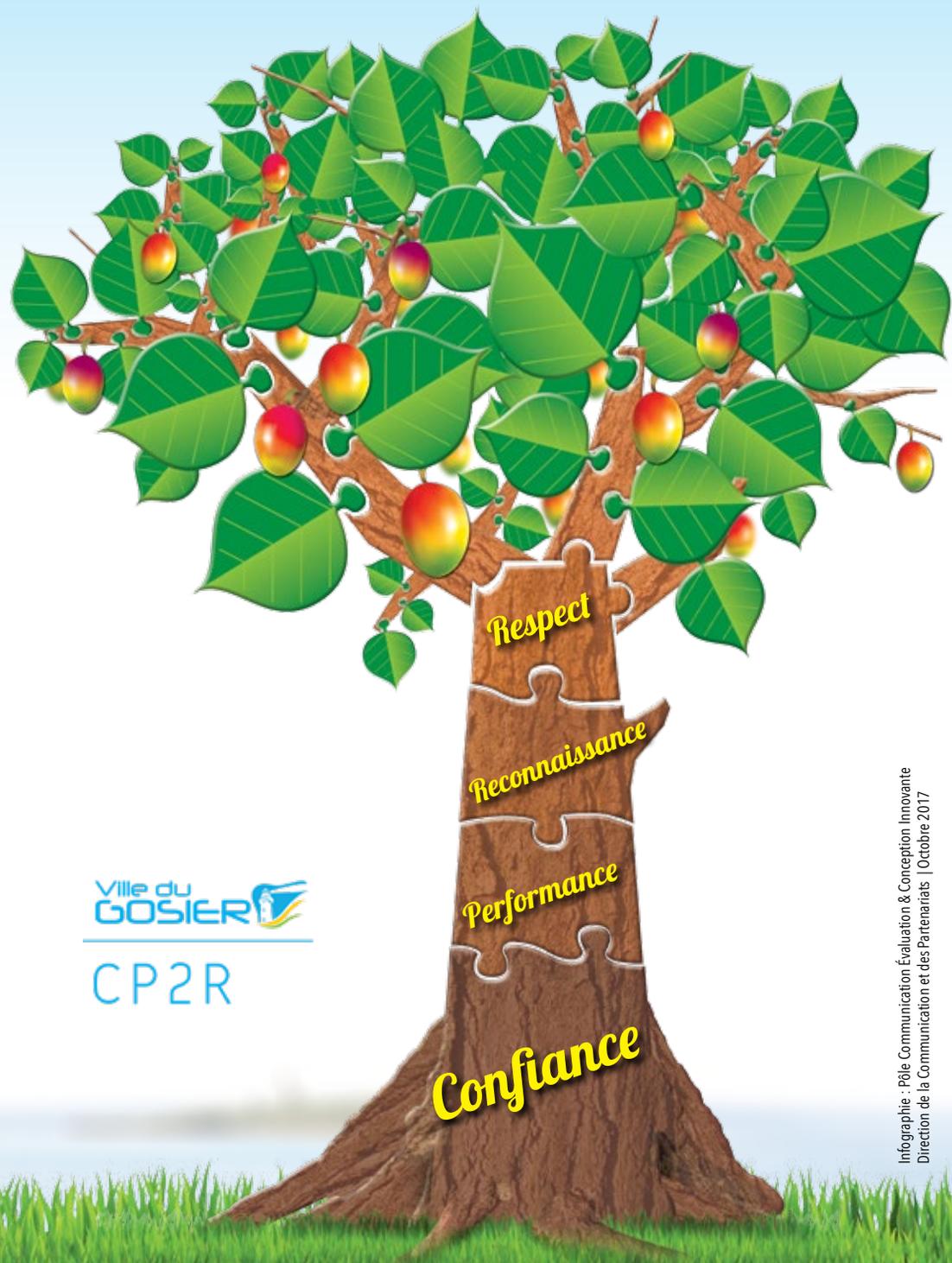
LAFORTUNE Mickaël
Agent de nettoyage et d'espaces verts

LÉON Marga
Agent d'entretien

PALOT François
Chargé d'intendance au pôle administratif

SAMÉ Grégory
Coordonnateur

URSULE Kévin
Agent polyvalent et chargé d'élagage



Ville du
GOSIER

CP2R