

Préambule **CHRAT**

Cette charte s'inscrit dans la continuité des lois et règlements qui forment le statut de la fonction publique territoriale.

Expression collective de demandes individuelles, elle est porteuse de valeurs et de besoins dont la prise en compte est nécessaire pour que de franches et saines relations s'instaurent dans notre monde professionnel.

OUI nous fonctionnaires territoriaux, avons un statut avec des droits et des obligations à respecter.

OUI nous avons une mission fondamentale de service public à rendre aux Toulousains.

Si, la hiérarchie, la discipline, et le travail sont le socle de notre profession, nous souhaitons qu'en parallèle de ces règles, des principes servent aussi de fil conducteur.

Ainsi, cette charte affirme que tout agent de la ville de Toulouse est une richesse au service d'un bien commun.

■ Il est riche de son savoir, de son habileté et de son dévouement à l'intérêt collectif.

A ce titre, il demande à participer et à partager ; il veut dialoguer et comprendre.

■ Il est un être humain fait de sensibilité et le respect qu'on lui porte et qu'il porte aux autres est le rouage essentiel de son fonctionnement.

■ Il est un professionnel conscient de la transformation rapide et permanente de son milieu. Il veut aussi être l'acteur du changement.

Il revient à cette charte du respect de soi et de l'autre de baliser les contours d'une gouvernance équitable.

Se respecter est fondamental

Le respect de l'autre est un principe qui s'impose à tout agent quel que soit le niveau hiérarchique auquel il se situe.

La politesse, la tolérance, l'écoute sont des pratiques indispensables pour que des relations interpersonnelles et inter services confiantes, puissent s'instaurer.

La violence physique ou verbale, la pression psychologique, l'abus d'autorité, le harcèlement sexuel ou moral, la discrimination sont autant d'attitudes négatives qui sont préjudiciables au fonctionnaire territorial et à son administration.

Il appartient à chacun de mesurer ses attitudes et ses propos ; il appartient aussi à celle et celui qui sont investis de l'autorité d'avoir un

comportement exemplaire et un rôle de médiateur de groupe.

S'exprimer est essentiel

Il est impératif que l'information circule librement et que chaque agent puisse s'exprimer sans que lui soit opposé la règle systématique de sa place dans la hiérarchie. Une communication ouverte et dynamique doit prévaloir.

L'internet pour tous constitue la base incontournable de l'e-administration qui se met méthodiquement et sûrement en place au niveau national.

Ainsi, chaque poste informatique doit en permettre l'accès systématique et chaque agent, sur son lieu de travail, doit pouvoir consulter sa messagerie et recevoir toute l'information sur les objectifs municipaux, le statut, la carrière et la vie communautaire.

La parole de l'agent doit également être reçue et entendue. A ce titre, son sentiment, sa réflexion ainsi que ses réserves quant à l'application de l'ordre reçu ne doivent pas disparaître dans le puit sans fond de la hiérarchie. Pour donner du sens à son activité, il convient de lui apporter des réponses claires et lui fournir un minimum d'explications.

Cette attitude respectueuse est un

élément de motivation au travail et en bien des circonstances, la recherche du consensus ou de la médiation sont à privilégier.

Dans cette organisation de grande taille qu'est la ville de Toulouse, les cloisons sont à abattre. Elles sont réductrices car elles ne permettent ni échange ni dialogue.

Savoir est nécessaire

L'efficacité dans le travail passe par le savoir.

Son cursus scolaire et universitaire seront pris en compte dès son entrée dans la fonction publique.

Dans son service chaque agent doit pouvoir se situer.

Pour cela

CHRAT

- le poste de travail qu'il occupe est décrit dans une fiche,
- la consistance des effectifs lui est communiquée avec un organigramme détaillé
- les objectifs du service lui sont donnés
- le bilan d'activité de service est établi annuellement et diffusé.

Il demande à connaître les formations générales qui lui permettront de gérer le déroulement de sa carrière :

postes vacants, postes à créer ou transformés, mutations ou changements d'affectation.

Tout au long de sa carrière, l'agent souhaite acquérir des connaissances.

Il a besoin d'actualiser son savoir qu'il s'engage à transmettre à sa collectivité ainsi qu'à ses collaborateurs et collègues.

Il suit des formations de perfectionnement dans le cadre du plan de formation pour faire évoluer les missions de son service.

Des stages doivent lui être facilement accordés, dans le cadre de son droit à la formation permanente, afin de pouvoir réorienter sa carrière.

Ces savoirs acquis et retransmis génèrent de la compétence qui doit être reconnue et valorisée dans les pratiques de notation, de rémunération et d'évolution de carrière.

Agir collectivement est vital

Les diverses commissions (CAP - CTP - CHSCT) sont des lieux paritaires d'échanges et de décisions professionnelles.

Au débat comptable doit s'ajouter l'ouverture sur des questions ou des thèmes qui touchent à l'organisation globale.

Notamment

- Une politique de parité lors des recrutements et des promotions
- La médiation dans la gestion des conflits
- L'identification et la résolution des problèmes de harcèlement
- Une véritable politique sociale municipale envers les agents qui rencontrent des difficultés majeures

Echéancier CHRAT

Octobre - Décembre 2007

Communication à l'ensemble du personnel, aux organisations syndicales.

Janvier 2008

Communication officielle au maire et élus de la majorité - demande d'entretien

Février 2008

Rencontre des élus de l'opposition
Rencontre des médias

Mars 2008

Retransmission des rencontres
Position UFICT Territoriaux

CONTACT

Contact CGT

tél : 05 61 22 24 67

syndcgtmairie-toulouse@wanadoo.fr
ufict31.over-blog.com



La Charte du Respect de l'Agent Territorial Mairie de Toulouse

LE SERVICE PUBLIC territorial
C'EST UN bien PUBLIC