Information

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
DE L'AGROALIMENTAIRE
ET DE LA FORÊT

Secrétariat général **Service des ressources humaines** **78, rue de Varenne** **75349 PARIS 07 SP** **0149554955**	**Note de service** **SG/SRH/2017-450** **24/05/2017**

Date de mise en application : Immédiate
Diffusion : Tout public

Cette instruction n'abroge aucune instruction.
Cette instruction ne modifie aucune instruction.
Nombre d'annexes : 1

Objet : Présentation de la Charte ministérielle de l'encadrement

Destinataires d'exécution
DRAAF DAAF DDT(M) DD(CS)PP EPLEFPA Etablissements d'enseignement supérieur

Résumé : Le ministère chargé de l'agriculture se dote d'une charte ministérielle de l'encadrement.

Textes de référence : Circulaire du Premier ministre du 10 juin 2015 relative à la gestion des cadres et au management dans la fonction publique d'État
Plan managérial du ministère chargé de l'agriculture

Les encadrants jouent un rôle central pour assurer la cohésion des services et le maintien de l'identité du ministère. Afin d'orienter les cadres dans une direction commune, la réalisation d'une charte de l'encadrement[1], a été prévue dans la 1ère action du plan managérial du ministère.

La charte s'adresse à tous les encadrants employés dans les services du MAAF[2]. Elle constitue également une référence pour l'ensemble de la communauté de travail. Elle contient six grandes valeurs (confiance, courage, créativité, disponibilité, exigence, sens de l'action[3]) et des exemples d'actions les illustrant.

Initiée par un groupe de travail réunissant des acteurs des différents services du ministère, la charte a été concertée avec les représentants des groupements et présentée aux organisations syndicales en comité technique ministériel. A chaque consultation, à chaque présentation, les débats ont été nourris et ont enrichi la charte. Au-delà de la diversité des positions, elle identifie des modalités d'action communes, parfois pratiquées, parfois à développer. C'est un outil de progrès et non de contrôle.

Cette charte oriente et propose. Les encadrants l'utiliseront pour nourrir leur réflexion, sur eux-mêmes et sur le fonctionnement de leur collectif. Ils pourront l'utiliser comme support de discussion avec leur équipe pour identifier des axes prioritaires de changement. Il revient cependant à chaque service de l'utiliser suivant son contexte, ses besoins et possibilités.

Enfin, les services sont encouragés à construire leurs propres chartes locales, qu'elles soient purement managériales ou qu'elle concerne toute la communauté de travail. Certains l'ont déjà fait, avec des résultats bénéfiques sur la cohésion des collectifs et l'amélioration du fonctionnement.

Je souhaite que cet outil soit utile pour favoriser localement des débats sources de progrès concrets. Je remercie les services de me remonter les propositions qui pourraient naître des discussions locales.

La Secrétaire Générale

Valérie Métrich-Hecquet

Annexe : Charte ministérielle de l'encadrement

1 Initialement dénommée « charte managériale » dans le plan managérial.

2 En DDI, sa mise en application ne doit pas s'opposer aux orientations données par les services du Premier ministre. Si les spécificités de l'enseignement supérieur n'ont pas été prises en compte dans le groupe de travail initial, rien ne s'oppose à ce qu'elle soit utilisée dans ces services.

3 Par ordre alphabétique

Courage

Confiance

Créativité

CHARTE MINISTÉRIELLE DE L'ENCADREMENT

Disponibilité

Exigence

Sens de l'action

Ensemble, réfléchissons à nos pratiques

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
DE L'AGROALIMENTAIRE
ET DE LA FORÊT

CONFIANCE

Établir des relations de qualité avec son équipe, ses pairs et la hiérarchie ainsi qu'avec les usagers et partenaires

La confiance réciproque permet des relations de qualité. Elle facilite la collaboration, la prise de risque et l'innovation.

- ✓ **Définir** le périmètre de responsabilité de ses collaborateurs, le respecter et n'intervenir qu'en cas de nécessité.
- ✓ **Reconnaître** l'engagement et l'investissement, accompagner l'évolution professionnelle de ses collaborateurs.
- ✓ **Valoriser** ses collaborateurs, notamment en leur permettant d'être en situation de représentation.
- ✓ **Créer** les conditions pour que son équipe fonctionne en son absence.
- ✓ **Pratiquer** un dialogue social constructif.
- ✓ **Assurer** un traitement équitable des collaborateurs et lutter contre toute forme de discrimination.
- ✓ **Accepter** qu'un travail délégué ne soit pas tel qu'on l'aurait fait.

COURAGE

Décider et assumer ses responsabilités et ses décisions

Le courage permet de décider et de prioriser, de renforcer la confiance des équipes et des partenaires.

- ✓ **Gérer** le doute, puis décider, arbitrer et prioriser.
- ✓ **Expliquer et assumer** ses décisions et leurs résultats.
- ✓ **Alerter** sur les risques.
- ✓ **Être capable** de garder le cap dans des situations difficiles.
- ✓ **Accepter** de se remettre en cause et prendre des risques.
- ✓ **Affronter** et régler les situations conflictuelles.
- ✓ **Savoir** faire un retour critique, voire recadrer un collaborateur.
- ✓ **Être** solidaire des autres services.

CRÉATIVITÉ

Faire preuve d'audace et installer un environnement de travail propice à l'amélioration constante et à l'innovation

La créativité suscite motivation et épanouissement ; dans un contexte en mouvement elle permet de trouver de nouvelles solutions.

- ✓ **Apprendre** à mobiliser l'intelligence collective.
- ✓ **Connaître** les compétences et les talents de ses collaborateurs pour les valoriser dans l'action et les développer.
- ✓ **Élargir** son champ de vision professionnelle et s'inspirer des bonnes pratiques.
- ✓ **Expérimenter.**
- ✓ **Apprendre** à conduire le changement.
- ✓ **Favoriser** l'interaction directe entre collaborateurs et développer l'esprit d'équipe.
- ✓ **Valoriser** les retours d'expérience.
- ✓ **Questionner** avec ses collaborateurs les méthodes de travail.
- ✓ **Identifier** les motivations de son interlocuteur.
- ✓ **Apprendre** à mobiliser les nouveaux outils de communication et de travail collaboratif.

DISPONIBILITÉ

Favoriser l'écoute et le dialogue avec ses collaborateurs

La disponibilité facilite le travail collaboratif et la prise de décision des collaborateurs.

- ✓ **Savoir** écouter.
- ✓ **Favoriser** la rencontre avec ses collaborateurs.
- ✓ **Être** disponible pour ses collaborateurs tout en maîtrisant et en organisant son temps.
- ✓ **Organiser** régulièrement des temps de discussion tant en bilatéral qu'en équipe.
- ✓ **Entretenir** le lien avec ses équipes avec une attention particulière aux multi-sites.
- ✓ **Aller** sur le terrain
- ✓ **Prendre** du temps pour accueillir un nouvel agent.
- ✓ **Développer** la convivialité.
- ✓ **Veiller** au respect de la courtoisie avec et au sein de son équipe.

EXIGENCE

Mettre en place un pilotage organisé et efficace du service

Un niveau d'exigence adapté, pour son équipe et soi-même, vise à mettre en place un fonctionnement efficace garant d'une meilleure qualité de service.

- ✓ **Fixer** des objectifs clairs et réalistes, en suivre la réalisation.
- ✓ **Tenir** ses engagements, être loyal aux décisions de sa hiérarchie et soutenir ses collaborateurs.
- ✓ **Se former** et former ses collaborateurs.
- ✓ **Relancer** et persévérer.
- ✓ **Apprendre** à gérer son stress et celui de son équipe
- ✓ **Préserver** un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée pour ses collaborateurs et pour soi.
- ✓ **Veiller** au respect des valeurs du service public : dignité, impartialité, intégrité, probité et neutralité.
- ✓ **Mettre** en place des règles de fonctionnement de service.

SENS DE L'ACTION

Partager avec son équipe une vision stratégique qui conforte l'engagement de tous

Donner du sens à l'action permet de fédérer, motiver et responsabiliser les équipes.

- ✓ **Expliquer** l'évolution des missions et leur impact sur l'organisation du travail.
- ✓ **Identifier** les attentes des usagers.
- ✓ **Définir** avec ses collaborateurs une vision partagée et porteuse d'ambition.
- ✓ **Partager** et rendre compréhensible l'information.
- ✓ **Rappeler** l'utilité des actions et en valoriser les résultats.
- ✓ **Savoir** prendre du recul.