

Actu novembre 2017...



Coaching pour être top-manager de l'année.

Déterminer le palmarès du top-manager de l'année n'est pas simple tant les candidats autoproclamés sont nombreux.

Il est vrai qu'être manager de l'année revêt un certain panache, pour lequel de nombreux accompagnements et un coaching personnalisé sont mobilisés.

Mais comment reconnaître le manager de l'année 2017 ?

Tout d'abord, il peut être **féminin ou masculin**.

Vous le détecterez par son **assiduité** à contrôler vos heures d'arrivée, de départ, de pause.

- ☞ « **Visionnaire** », il est dans sa bulle « élitiste » et pense que lui seul détient la vérité.
- ☞ « **Compétent** », il maîtrise très difficilement les techniques de management, mais se positionne toujours du côté des tâches que vous devez réaliser.

Il possède « **une forme de charisme** » et se met toujours en position de victime, sur la défensive, sans oublier de se sentir continuellement supérieur aux autres. « **Jouer collectif** » est sa « spécialité », il n'hésite pas à monter les gens les uns contre les autres.

Si vous faites une suggestion au manager de l'année, il refusera de vous écouter, mais si l'idée est bonne, il la reprendra à son compte un peu plus tard.

Ce qui est impossible pour vous, sera possible pour lui : évolution de grade, aménagement d'horaires...

Prédisposition naturelle, **il ne montre jamais l'exemple**, car c'est contagieux.

Parfois isolé, souvent abandonné par sa hiérarchie, il est malheureusement livré à lui-même face à ses difficultés.

Aussi, pour le préserver, si vous avez à faire à lui, invitez-le à contacter, sans hésiter, la DRH qui sera en mesure de lui proposer des heures de coaching personnalisé, de formations, et d'accompagnements.



Préparez-vous, c'est bientôt la saison des entretiens...

L'appréciation, par l'autorité territoriale, de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct qui établit un compte rendu portant principalement sur les éléments suivants :

- **Ses résultats professionnels**, eu égard aux objectifs qui lui sont assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement de son service;
- **Ses objectifs** pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels,
- **Sa manière de servir** ;
- **Les acquis de son expérience professionnelle** ;
- **Le cas échéant, ses capacités d'encadrement** ;
- **Ses besoins de formation**, en lien avec ses missions et aux compétences qu'il doit acquérir, à son projet professionnel.
- **Ses perspectives d'évolution professionnelle** (carrière et mobilité).



Au fil des années, ce rendez-vous important prend toute son importance.

L'avancement de grade reposant en grande partie sur l'évaluation de la manière de servir, il est essentiel de ne pas prendre à la légère cet entretien.

Certains managers novateurs en font un outil basé sur une évaluation objective, centrée sur la fiche de poste de l'agent et sur la stratégie collective de l'administration. En effet, afin objectiver l'évaluation de manière à en faire un outil de management fructueux, il est souhaitable de centrer votre entretien sur votre fiche de poste, misant ainsi sur une articulation entre le collectif et l'individuel.

Il n'est pas rare que nos collègues fassent des propositions pour améliorer leur travail. Comme acteurs de la collectivité et de leur parcours personnel, ils espèrent en mesurer les effets.

Selon cette approche, l'entretien doit valoriser l'agent.

Chacun à son niveau hiérarchique contribue à la mission de service public.

L'idée majeure, est que l'entretien professionnel devienne un véritable outil de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences professionnelles et syndicales.

Au cours des échanges, l'accent doit être mis sur les besoins de formation et les souhaits de mobilité en plus de la mise à jour de la fiche de poste.

Vous pouvez aussi y aborder la santé, la sécurité, et l'amélioration des conditions de travail, en lien avec les valeurs de la collectivité.

Pour cela, il est fondamental de veiller à étayer les arguments et les appréciations, pour que celles-ci soient formulées clairement et objectivement.

Quand il est précisé qu'un objectif est « dépassé », « atteint », « partiellement atteint » ou « pas atteint », **l'argumentaire peu faire toute la différence dans l'amélioration à apporter.**

Si toutefois cela ne s'est pas passé pas comme vous le souhaitiez...contacter cfdt@cg41.fr.



Et si on essayait l'évaluation à 360° ?

Les directions générales de services de certaines collectivités accordent une importance de plus en plus grande à la qualité du management des agents tout au long de la ligne hiérarchique. Ainsi constate-t-on un intérêt croissant pour le recours à des dispositifs d'évaluation des managers et de leur management, avec plusieurs intentions :

- ☞ La volonté de reconnaître le management comme une dimension à part entière de la mission des encadrants ;
- ☞ Le besoin d'anticiper les risques de dégradation du climat social ;
- ☞ La nécessité de mettre sous contrôle les leviers de la performance collective que constituent le développement personnel et la satisfaction au travail des agents de la collectivité.



Les directions générales qui s'engagent dans cette démarche estiment en effet que la manière dont les équipes sont dirigées et accompagnées pour atteindre ses objectifs devient aussi importante que de garantir, de manière durable, l'épanouissement, l'adaptation et la motivation des personnels.

Parmi les expériences d'évaluation de la qualité du management, on distingue deux approches différentes mais complémentaires :

- ☞ La première mesure collectivement l'impact du management sur la satisfaction au travail, le climat interne et la mobilisation des équipes ;
- ☞ La seconde vise à faire du management un sujet objectivé de fixation d'objectifs et d'évaluation de chaque encadrant.

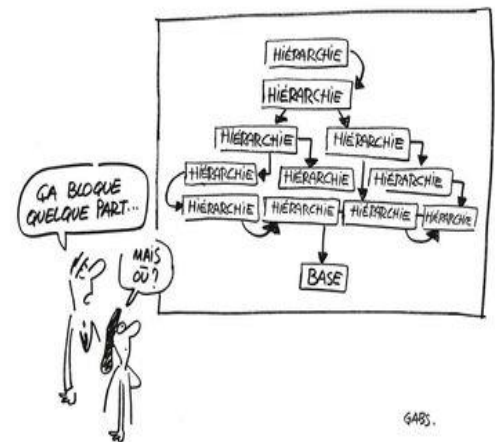


Les baromètres managériaux mis en place dans le cadre de l'évaluation à 360° prennent la forme d'un dispositif d'écoute des agents sur leur satisfaction quant à la façon dont ils sont managés. Ils ont généralement trait à la motivation au travail, aux leviers de l'engagement individuel sur les objectifs collectifs, à l'appropriation des principes et valeurs de l'administration, à la lisibilité des messages du management, à la qualité du face-à-face managérial avec le supérieur hiérarchique, au niveau de satisfaction à l'égard de la gestion des ressources humaines et à l'appropriation des chantiers de changement.

Ces critères d'appréciation sont centrés sur l'intérêt du travail confié, la satisfaction à l'égard des relations dans le travail, l'image de la collectivité (et des décideurs) ou la reconnaissance et l'équité de traitement.

De fait, l'évaluation 360° permet de vérifier les effets et ce que produisent les méthodes, les modes d'expressions et l'exigence imposés par le manager aux agents.

Si cette démarche novatrice était mise en place dans notre collectivité, cela permettrait peut-être de renforcer le dialogue entre les personnes. Elle aurait l'intérêt de valoriser la qualité de management tout en renforçant l'accompagnement et la formation pour celles et ceux qui en sont éloignés.



Doit-on payer pour aller travailler ?

Certains de nos collègues nous ont alerté sur leur situation financière, et plus particulièrement sur les frais engendrés par le stationnement payant aux abords de leur lieu de travail.

Qui n'a pas été confronté au casse-tête matinal de la fameuse recherche de place de stationnement gratuit ?

Dans la vraie vie, et pour pouvoir badger dans les plages horaires imposées, plusieurs hypothèses se présentent à l'agent de notre collectivité :

- **Je me lève tôt pour arriver avant 8h et ainsi pourvoir trouver la perle rare...une place gratuite proche de mon bureau.**
- **Je me finance un abonnement de stationnement.**
- **Je stationne mon véhicule à un emplacement payant, sans payer, en prenant le risque de me faire verbaliser.**

Car depuis deux ans, les places disponibles et les cartes vertes mises à dispositions fondent comme neige au soleil.

La faute au réchauffement climatique nous direz-vous.

Ou bien par mesures d'économies ?

Quelles qu'en soient les raisons, **les règles d'attributions étant opaques**, les agents les moins chanceux, les moins considérés, ou dont les préoccupations financières ne sont pas prises en compte par leurs managers, sont soumis à l'obligation d'arriver le plus tôt possible pour trouver une place de stationnement gratuite, ou bien d'ouvrir les cordons de la bourse pour payer leur stationnement.

La notion d'égalité de traitement des agents dans tout cela ?

Dans un arrêt en date du 21 mai 2008, le Conseil d'État précise que le principe d'égalité peut être invoqué pour des agents appartenant à un même corps ou à un même cadre d'emploi qui sont placés dans une situation identique.

Mais si des agents placés dans la même situation, d'un même corps bénéficie d'un avantage proche d'un avantage en nature, qu'en est-il des autres ?

Le service de stationnement gratuit mis à disposition d'une partie des agents rentre parfaitement dans les critères d'amélioration des conditions de vie au travail.

Dans cet esprit, nous avons sollicité l'administration (DGARD) pour revendiquer l'attribution à l'ensemble des agents qui en sont dépourvues, de places de stationnement gratuites, ou de mise à disposition de carte verte, rendant ainsi non payant le stationnement pour raisons professionnelles.

Une enquête pourrait être réalisée auprès des agents afin d'en estimer avec précision les besoins.

