

4. LE VOLET MANAGÉRIAL : LE PRINCIPE DE SUBSIDIARITÉ COMME BASE DE NOTRE ORGANISATION

En 2020, la crise sanitaire a mis en lumière la force de notre charte managériale. La subsidiarité en est le socle : ce principe soutient et rassemble l'ensemble de nos valeurs managériales.



La subsidiarité pose que “chacun est légitime pour agir dans son périmètre d'action, parce qu'il est au plus proche du besoin, parce qu'il s'appuie sur des valeurs fixées et un cadre d'intervention de référence”

L'expression de ce principe s'est enrichie au fil des expériences communes qui nous permettent d'affiner les éléments nécessaires à sa mise en œuvre.

On relève donc deux éléments clés qui sous-tendent le principe de subsidiarité :

▷ **La circulation de l'information :** partager et communiquer les bonnes informations aux bons interlocuteurs est un travail quotidien. Les instances de coordination (réunion de service, comités de suivi...) permettent de partager les informations entre membres d'un même service ou entre plusieurs services.

En plus de la lettre d'information Tous Acteurs, la collectivité a mis en place plusieurs outils pour la circulation de l'information : la FAQ, la FAQ RH, et le Point Information en webinaire.

▷ **La prise de décision :** il convient de bien connaître son périmètre d'action pour identifier les décisions qui peuvent être prises en autonomie. Par ailleurs, **le droit à l'erreur** a été affirmé dès 2018 pour faciliter la prise de décision et encourager les initiatives.

En 2019, dans le prolongement d'une réflexion menée dès 2016 avec le changement de direction générale et à l'occasion des journées de formation en intra “Entretiens Caluire et Cuire Jean Moulin”, les managers de la collectivité ont élaboré une Charte Managériale.

Celle-ci constitue un référentiel d'accompagnement des pratiques managériales : c'est un point de repère auquel chacun d'entre nous peut se rapporter.

Elle trouve évidemment sa place dans le Projet d'Administration et a vocation à être complétée, à terme, par une charte des agents.



UN MANAGÉ QUI MET EN ŒUVRE LA SUBSIDIARITÉ :

- sait quelle est sa marge de manœuvre et n'hésite pas à vérifier auprès de sa hiérarchie ou dans les documents qui en fixent le cadre, en cas de doute.
- fait circuler les informations sur les décisions qu'il a prises et les actions qu'il a menées.
- réfléchit aux compléments de formation, d'information, de veille dont il pourrait avoir besoin.

POUR S'ÉPANOUIR, LA SUBSIDIARITÉ EXIGE QUATRE PRÉREQUIS :

- des finalités claires pour chaque action menée.
- une connaissance fine de ses équipes et de ses collègues.
- une solide définition des périmètres d'action de chacun.
- une circulation fluide et simple de l'information dans les services, ainsi qu'entre les services et la hiérarchie.

UN MANAGER QUI MET EN ŒUVRE LA SUBSIDIARITÉ :

- fait confiance à ses équipes.
- délègue après avoir expliqué dans quel cadre il le fait.
- accompagne ses agents dans leur montée en autonomie.
- réfléchit à sa propre valeur ajoutée dans la chaîne de validation.

