



Charte de la fonction publique du canton de Berne

Office du personnel
du canton de Berne

Adresse

Office du personnel du canton de Berne
Münstergasse 45
3011 Berne

Impressum

Texte: Office du personnel du canton de Berne; Mediapolis Berne
Photos: Getty Images International Limited; Police cantonale Berne;
Hansueli Trachsel, Bremgarten
Mise en page: Scarton+Stingelin, Liebefeld Berne
Impression: Suter Print AG, Ostermundigen

Chers collaborateurs,
Chères collaboratrices,

Chaque jour, des hommes et des femmes accomplissent de multiples tâches au service du canton de Berne, dans un esprit de partenariat. C'est dire si le Conseil-exécutif est tributaire du soutien de l'ensemble du personnel pour réaliser les objectifs. Ce sont le personnel et les cadres qui font progresser le canton par leur professionnalisme et leur investissement personnel. Ce sont eux qui gèrent les enjeux complexes de notre société et qui résolvent les problèmes. Cette tâche, le Conseil-exécutif en est bien conscient, ils doivent l'accomplir dans un contexte d'attentes croissantes et de ressources restreintes.

La présente charte a pour vocation de nous aider à travailler ensemble et à atteindre les objectifs communs. Elle énumère les prestations proposées par le canton de Berne à son personnel, définit les bases de la collaboration et décrit les attentes de l'employeur vis-à-vis du personnel et des cadres.

La charte doit guider le Conseil-exécutif dans sa réflexion et son action. Elle doit lui permettre de s'investir en faveur du personnel et d'assumer ses responsabilités à son égard. En retour, le gouvernement attend du personnel et des cadres qu'ils accomplissent leur travail dans le respect de la présente charte et qu'ils contribuent à sa mise en œuvre au quotidien.

Nous sommes tous et toutes au service du canton. Ensemble, nous œuvrons à son bon fonctionnement, à l'exemplarité du service public et à la construction de l'avenir.

Berne, décembre 2006



Werner Luginbühl
président
du Conseil-exécutif



Barbara Egger-Jenzer
directrice des travaux
publics, des transports
et de l'énergie



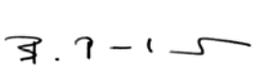
Andreas Rickenbacher
directeur de l'économie
publique



Philippe Perrenoud
directeur de la santé
publique et de la
prévoyance sociale



Hans-Jürg Käser
directeur de la police
et des affaires
militaires



Urs Gasche
directeur
des finances

Bernhard Pulver
directeur de
l'instruction publique



Les valeurs du canton de Berne en sa qualité d'employeur

Le travail pour la collectivité est varié et valorisant.

Le personnel participe à la définition des conditions du développement social, économique et écologique du canton. Les postes proposés par le canton sont variés et permettent à celles et ceux qui les occupent de s'identifier fortement avec leur travail. La structure décentralisée de l'administration favorise le contact avec le public, ce qui est à la fois une chance et un défi.

Autonomie et collaboration favorisent la réalisation des objectifs communs.

L'autonomie dans le travail et les possibilités d'épanouissement sont des facteurs de motivation. L'autonomie doit être conjuguée à une culture marquée de la collaboration. L'estime et la considération des individus génèrent un climat de confiance et stimulent la motivation.

Compétitivité et modernité des conditions de travail contribuent à faire du canton un employeur attrayant.

La compétitivité de l'employeur résulte de la conjugaison des conditions de salaire, du régime de prévoyance et de l'aménagement des horaires. En gérant le statut de la fonction publique dans la continuité et la pérennité, le canton s'affirme comme un employeur sûr et fiable.

Fiabilité et responsabilité sociale sont des valeurs essentielles.

Les collaborateurs et collaboratrices peuvent compter sur la fiabilité de leur employeur. Les changements sont abordés avec doigté. Si leurs conséquences sont radicales, le canton s'efforce de mettre en œuvre des solutions à caractère social. Les jeunes ont des possibilités attrayantes d'entrer dans la vie active. Les compétences et l'expérience des plus âgé-e-s sont appréciées à leur juste valeur.

Prise en compte de la situation de famille et promotion du développement ouvrent des perspectives.

Le développement professionnel et personnel est favorisé pour susciter l'investissement du personnel et garantir sa mobilité, interne et externe. Des modèles modernes de temps de travail et des possibilités d'aménagement souple des horaires sont proposés pour tenir compte des besoins et de la situation de famille des collaborateurs et collaboratrices. Le but étant de leur permettre de concilier travail et vie privée.

Santé et équilibre personnel favorisent la performance.

Un travail à visage humain est nécessaire pour mener une vie équilibrée. La santé physique et psychique ainsi que l'intégrité personnelle des collaborateurs et collaboratrices revêtent une grande importance et sont favorisées par des mesures adaptées. L'égalité des chances et l'équité sont les piliers de la collaboration.





Les valeurs du personnel

Le personnel s'investit et fait preuve de loyauté.

Il accomplit son travail avec compétence et conviction. Son professionnalisme contribue à la bonne image du canton. Ses propositions constructives favorisent l'accomplissement des tâches. Il s'identifie aux valeurs du canton et s'investit dans l'exécution des tâches publiques. Il défend la législation et la politique financière vis-à-vis des tiers.

Le personnel respecte les besoins des usagers du service public.

Il respecte les besoins des usagers du service public sans perdre de vue l'intérêt général. Il pratique la transparence et donne des informations compréhensibles, dans les délais. Il fait preuve de souplesse, tout en sachant se faire respecter.

Le personnel mène sa réflexion et son action dans l'autonomie et le souci du résultat.

Il travaille de manière rationnelle en fonction des objectifs et dans le souci du résultat. Il gère les ressources naturelles et financières avec parcimonie. Il exploite sa liberté d'action sans en abuser. Il a l'esprit d'équipe et adopte une démarche proactive et constructive de gestion des conflits.

Le personnel fait preuve d'ouverture, de sens des responsabilités et d'impartialité.

Il fait preuve d'ouverture à l'égard de ses collègues et des usagers du service public. Il pratique la critique constructive à l'égard des autres et accepte la réciprocité. Il se remet en cause régulièrement et développe ses compétences professionnelles et personnelles de sa propre initiative. Il est ouvert au changement.

Les valeurs des cadres dirigeant-e-s

Diriger, une tâche essentielle.

Les cadres dirigeant-e-s doivent en priorité se consacrer aux tâches de direction. Diriger, c'est planifier, créer les conditions des réalisations, informer, définir des objectifs, contrôler leur réalisation, décider, obtenir des résultats.

Les cadres dirigeant-e-s développent sans cesse leurs compétences de direction.

Les cadres dirigeant-e-s se remettent régulièrement en question et développent leurs compétences de direction. Ils doivent être en mesure de donner des ordres clairs et convaincants au personnel, de lui fournir le soutien technique nécessaire, d'utiliser les ressources financières et humaines de manière efficiente et responsable, de se projeter dans l'avenir et d'agir dans le respect des objectifs. Les cadres dirigeant-e-s sont un modèle pour leur personnel.

Les cadres dirigeant-e-s soutiennent leur personnel.

Les cadres dirigeant-e-s instaurent la transparence. Ils traitent leurs subordonné-e-s en fonction de leurs aptitudes et de leurs besoins et favorisent la réalisation de l'égalité entre hommes et femmes. Les cadres dirigeant-e-s endossent la responsabilité du travail de leurs subordonné-e-s et leur fournissent leur appui pour les faire progresser.

La performance, la collaboration et la confiance réciproque sont un gage de succès.

Les cadres dirigeant-e-s définissent les règles du jeu, accordent de la latitude à leurs subordonné-e-s et créent des conditions propices à l'excellence des prestations. Ils gèrent les conflits et les résolvent avec la participation de leurs subordonné-e-s. Par un comportement constant et crédible, ils favorisent l'équilibre émotionnel de leurs subordonné-e-s et évitent les incertitudes. Ils reconnaissent l'apport de leurs subordonné-e-s et les traitent avec respect.

