

# Charte : Valeurs et principes d'Archipel Citoyen

Cette charte constitue le socle de la pensée et de l'activité de l'association Archipel Citoyen. Les statuts de l'association, et en conséquence son règlement intérieur, sont établis dans le but d'appliquer ces « Valeurs et principes fondateurs » et y font référence. Chaque personne qui adhère ou participe au mouvement s'engage à respecter la charte et les statuts et on s'y réfère pour faire fonctionner l'association et chacun de ses cercles.

## Les valeurs, les buts de l'activité

Les valeurs humaines, sociales, environnementales et politiques d'Archipel Citoyen constituent son socle pour changer le visage de Toulouse et sa Métropole et créer les conditions du bien-être de ses habitantes et habitants :

- **La démocratie par les habitantes et habitants:** Le pouvoir ne doit plus être concentré dans les mains de quelques personnes mais au contraire se retrouver à tous les niveaux et dans toutes les structures de la communauté municipale et de ses habitants. Chaque personne élue doit servir et défendre les idées et les projets des Toulousains, le bien commun et l'intérêt général avec exemplarité et transparence. Les habitant·e·s, premiers acteurs et actrices de la ville, doivent être impliqué·e·s dans l'émergence des idées et des projets, la construction des solutions et les prises de décisions grâce à des méthodes inclusives et coopératives.
- **Justice sociale et solidarité :** La Municipalité, sur son périmètre de responsabilité, a le devoir d'apporter les moyens d'accès aux ressources matérielles, sociales et culturelles nécessaires pour assurer à tou·te·s les habitant·e·s une vie digne, la protection des plus faibles et la sécurité physique et matérielle. Elle doit mettre en oeuvre les moyens pour réduire les inégalités de condition de vie et d'accès aux services
- **Transition écologique :** L'impact des activités humaines menace aujourd'hui directement l'équilibre de notre planète et met en péril le monde que nous laisserons à nos enfants. Mais elles ont aussi des conséquences immédiates dans la vie de chacune et chacun. La Municipalité doit transformer Toulouse pour apporter des réponses aux urgences environnementales et climatiques actuelles, rendre, à brève échéance, la ville plus vivable et imaginer la ville et la vie de ses habitant·e·s au-delà d'un mandat, et aussi permettre aux générations futures de mettre en oeuvre leurs propres aspirations. La Municipalité et les Citoyen.ne.s doivent agir de manière responsable, préserver les ressources naturelles et la biodiversité, réduire l'impact de leurs activités et développer de nouveaux modèles économiques.
- **Vivre en commun :** La ville, c'est autant qu'un territoire, une communauté d'habitant·e·s qui l'animent. A ce titre, la qualité des relations entre ces habitant·e·s est essentielle pour faciliter et sécuriser la vie de tous et toutes au quotidien et faire vivre la démocratie coopérative. La Municipalité a pour mission de porter et développer les valeurs de civisme, bienveillance, tolérance, respect des autres et de soi-même, responsabilités individuelles et collectives et de créer des opportunités pour les Toulousain·e·s de "faire ensemble".

L'association Archipel Citoyen agit avec ses membres, celles et ceux qui partagent ses valeurs et tou·te·s les habitant·e·s pour faire vivre ses valeurs et les transformer en réalités. Elle utilise pour cela différentes formes d'action, parmi lesquelles :

- l'éducation populaire.
- la réflexion, le travail en projets et le débat pour inventer des solutions applicables conformes à ces valeurs.
- le travail coopératif avec tou·te·s les habitant·e·s pour identifier les problèmes, définir des solutions et les mettre en oeuvre.
- l'interpellation des élu·e·s de la municipalité et de la métropole.
- le travail coopératif avec les élu·e·s qui partagent ses valeurs, dans un esprit d'exigence, de confiance, mais sans complaisance.

## Les principes de l'organisation et du fonctionnement

L'organisation d'Archipel Citoyen s'appuie sur les principes de la Sociocratie. Ceux-ci permettent de dépasser les écueils des organisations pyramidales classiques en promouvant l'intelligence collective au service du succès d'objectifs communs. Ils font appel à la liberté et à la co-responsabilisation des acteurs dans une logique d'autonomie faisant confiance à l'humain. Cette approche permet donc d'atteindre ensemble un objectif partagé, dans le respect des personnes, tout en mettant en œuvre :

- la participation de tou-te-s, sans exclusion, dans un traitement équitable ;
- l'approbation unanime de son organisation et de ses décisions ;
- la définition et le suivi des règles de droit ;
- la responsabilisation ;
- la transparence ;
- la souplesse, l'agilité, l'efficacité et l'efficience.

### Quatre règles fondatrices, basées sur la sociocratie

- **Le consentement** : une décision est prise par consentement s'il n'y a aucune objection importante et argumentée qui lui est opposée. Mais toute décision ne se prend pas systématiquement par consentement, notamment pour la gestion courante des affaires.
- **Les cercles** : La structure de décision de l'organisation est parallèle à sa structure fonctionnelle. À chaque élément de celle-ci correspond un cercle. Les cercles sont connectés entre eux et organisent leur fonctionnement en utilisant la règle du consentement. Tous les membres de l'organisation appartiennent au moins à un cercle. Chaque cercle est notamment responsable de la définition de sa mission, sa vision et ses objectifs, de l'organisation de son fonctionnement et de la mise en œuvre des objectifs définis par le cercle de niveau supérieur. L'ensemble des cercles composent l'architecture organisationnelle de l'association, en plusieurs niveaux. Pour les Cercles de Coordination et Ethique, leurs missions sont définies dans les statuts.
- **Le double lien** : Un cercle est relié au cercle de niveau immédiatement supérieur par deux personnes distinctes qui participent pleinement aux deux cercles. L'une, le Porte Voix, est élue par le cercle et le représente ; l'autre, le Point d'Entrée, est désignée par le cercle de niveau supérieur et est son représentant fonctionnel dans le cercle.
- **L'élection sans candidat** : Quand il s'agit de choisir une personne pour occuper une fonction, un cercle sociocratique procède à une discussion ouverte et argumentée aboutissant à une nomination par consentement. L'absence de candidat garantit qu'il n'y a pas de perdant, et le consentement que chacun est convaincu que le meilleur choix possible a été fait.

Si une décision ou une résolution ne peuvent être prises par consentement, il peut être utilisé un système de vote ou une remontée au Cercle de Coordination. Les processus de vote privilégiés sont :

- Le jugement majoritaire : l'ensemble des propositions sont soumises aux votes et chaque votant attribue une note à chacune d'entre elles. Un seuil est fixé permettant de choisir la proposition retenue.
- Le vote à la majorité : différents niveaux de majorité pouvant être choisis selon le type de décision. Par défaut la majorité absolue s'applique.  
Pour le Cercle de Coordination, le vote par défaut est celui à la majorité des 3/5.

## Les neuf principes de fonctionnement

L'association se donne neuf principes pour que les valeurs qu'elle défend trouvent une réalisation concrète avec les habitantes et habitants

Ces principes doivent notamment permettre de :

- Traiter les sujets dans leur complexité en tenant compte des multiples interactions,
- Identifier et nommer les contradictions et tensions qui peuvent exister dans la mise en œuvre de plusieurs principes, afin de trouver les compromis respectant au mieux les valeurs.

La finalité est de faire de la politique autrement, de manière ascendante, des habitant-e-s vers leurs représentant-e-s, et non descendante. Cela suppose aussi de repenser la forme et le langage politique, la forme induisant le fond.

Cette ambition s'applique à la construction du mouvement, mais aussi à l'élaboration de son programme et à sa mise en œuvre. Il s'agit de faire de la démocratie avec les citoyen.ne.s, une démocratie de co-construction, une démocratie qui ne se limite pas au seul temps des élections et associe les habitant-e-s à l'évaluation et à la construction de la décision publique, leur redonne du pouvoir d'agir. L'objectif est de parvenir à une co-définition des priorités et urgences locales, qui sont propres à chaque contexte.

## 1 Responsabilité collective et partagée ; horizontalité ; autonomie

Au sein de l'association, dans un esprit collectif, les responsabilités sont partagées et doivent se renouveler régulièrement, afin de limiter le risque de sclérose ou d'accaparement de responsabilités qui menace toute organisation.

Chaque rôle/fonction peut être tenu(e) collégialement, par exemple par un binôme ou un trinôme renouvelé régulièrement en totalité ou par partie. Mais chaque adhérent·e doit se sentir responsable de la réussite collective.

Le fonctionnement du mouvement est horizontal. Chaque cercle est autonome dans son organisation. Il dispose d'un degré important de liberté, même si le cadre ou l'objectif général impose certaines limites. Cependant, ces limites ne doivent pas être posées d'en haut ni empêcher la créativité.

C'est à chaque cercle d'établir la méthodologie de travail et l'organisation les plus convaincantes pour ses membres. Les cercles peuvent disposer de degrés d'autonomie différents, selon leurs fonctions et leur place dans l'organisation de l'association.

## 2 Formation ; éducation citoyenne mutuelle

Dans les cercles, il y a égalité entre les membres qui partagent et se transmettent leurs connaissances et leurs savoirs les un·e·s aux autres. Il n'y a pas de maîtres en citoyenneté qui sauraient ce qu'il faut faire et penser. Nous privilégions les démarches de coopération, de co-apprentissage qui permettent de mettre en évidence les différentes options possibles. L'ambition de cette formation réciproque est de révéler le pouvoir d'agir de chacun·e et de favoriser la prise de responsabilité. Cela suppose une posture qui encourage à la construction et à la confrontation des idées, à la délibération et à la prise de décisions.

Ces principes de co-apprentissage valent à l'intérieur de l'association et pour les activités "d'Education populaire" de l'association.

## 3 Egalité ; mixité de genre ; sociale ; ethnique générationnelle ; culturelle

### L'égalité entre les individu·e·s

Nous défendons une égalité de droits et de faits des individu·e·s quels que soient le sexe biologique ou social, l'orientation sexuelle, l'âge, l'origine sociale, ethnique, culturelle, religieuse ou les situations de handicap, quelles que soient les différences entre les personnes.

Nous voulons déconstruire nos stéréotypes et préjugés sur des catégories de personnes et admettre la complexité.

Chaque cercle défend cette égalité et la mixité chaque fois que c'est possible.

### L'égalité entre les femmes et les hommes

Nous défendons l'égalité entre les femmes et les hommes, dans les faits, pour dépasser la simple égalité de droits atteinte en France.

Aussi, à l'intérieur des différentes instances, pérennes ou provisoires, nous nous obligeons à la mixité (des femmes et des hommes dans chaque cercle, notamment les élus des cercles de coordination et éthique, en cherchant systématiquement à atteindre la parité (autant de femmes que d'hommes).

La parité doit être un effort (combat) constant des hommes comme des femmes.

## 4 Des actions et du concret dans le mouvement et avec les habitant·e·s

Chaque discussion dans les cercles doit s'attacher à faire le lien entre aspects théoriques et actions concrètes. Cette nécessité concerne la vie du mouvement et son efficience, mais elle a pour finalité essentielle l'action avec les habitant·e·s et au service de leurs intérêts essentiels.

## 5 Évolutif ; interactif

Évolutif : les manières de faire doivent obliger à la remise en question régulière, à la reconnaissance des erreurs commises, à l'évolution et la progression des idées.

Interactif : chacun·e garde une oreille attentive pour accueillir les sollicitations de tout le monde et y réagir positivement.

## 6 Ouverture ; Transparence ; Accessibilité

Au nom de l'ouverture d'esprit, l'organisation favorise l'intégration de nouvelles personnes en les informant du capital accumulé par les travaux antérieurs. L'apport de chacun-e, ancien-ne-s et nouv-eaux-elles, permet de continuer à construire sur ces bases. Les idées nouvelles, et celles et ceux qui les portent, sont accueillies comme une contribution permanente au progrès du mouvement.

L'information et les travaux, la participation aux réflexions sont ouverts à chacun-e quelles que soient ses contraintes. Les absents ne doivent pas avoir tort.

La volonté de transparence conduit à expliquer le cheminement qui a amené à une décision, à citer ses sources, à garantir l'accès permanent au maximum d'informations.

## 7 Bienveillance

Chaque cercle met en œuvre les principes de la communication non violente.

Les paroles exprimées doivent être écoutées, en étant conscient-e que nous les interprétons, jugeons et catégorisons. Il faut donc veiller à gommer ces effets et, en contrepartie, s'exprimer avec sincérité et attention à la compréhension et aux différences de perception.

## 8 Respect des processus et décisions

Toute délégation de responsabilité accordée à un cercle oblige ses membres à "rendre compte", à tenir informés les autres membres, à expliquer.

Des processus de contrôle (collectif et auto-contrôle) permettent de vérifier que l'action ne nous éloigne pas des principes et de la finalité.

Ce principe prévaut dans le mouvement lui-même, mais aussi dans les responsabilités confiées et acceptées vis-à-vis des habitant-e-s, quelle que soit la nature de ces responsabilités, officielle ou associative.

Prises à la suite d'un processus informé et démocratique, les décisions doivent être respectées pour ne contrevenir ni au respect dû aux autres, ni à la démocratie, ni à l'efficacité.

## 9 Festivité ; convivialité

Les activités de l'association s'opèrent dans un climat festif et convivial. Porté-e-s par des objectifs et ambitions communes, les membres trouvent de la satisfaction à y contribuer ensemble. Cette dimension ne doit pas empêcher l'expression des désaccords, nécessaire pour progresser. Mais celle-ci doit se faire dans le plus grand respect mutuel.