LE SYNDICAT,
ACTEUR DES ENJEUX D’UNE
ADMINISTRATION
VIVANTE

Nouveau,
la revue interactive !
avec le soutien de la Casden
MICHEL S’OCUPE DES ROUTES.
NOUS L’AIDONS À EN DÉCOUVRIR DE NOUVELLES.

ÊTRE MUTUALISTE, C’EST S’ENGAGER CHAQUE JOUR POUR PROPOSER DES SOLUTIONS ADAPTÉES À CHAQUE AGENT DU SECTEUR PUBLIC.
LE CNAS : UNE VALEUR AJOUTÉE POUR MES RECRUTEMENTS

Loisirs, famille, logement, difficultés ou grands projets : le CNAS accompagne chacun de mes agents, leur apportant au quotidien l’aide dont ils ont besoin, au moment où ils en ont besoin.
EDITORIAL .................................................................................................................................................. 07
GRAND ANGLE
Vers une définition cadre des responsabilités des DGS ................................................................. 08
La mutation de l’administration locale .......................................................................................... 10/11
Retour sur le Livre blanc .................................................................................................................. 12
La place des collectivités locales dans le numérique .................................................................. 13
VIE INTERNE
Adhérer ...............................................................................................................................................14/17
Un nouvel exécutif ..........................................................................................................................19
Transformation de la fonction publique ..................................................................................... 20/21
Point d’étape sur la communication du Syndicat .................................................................. 22
Communication interne, les adhérents donnent leur avis ....................................................... 23
Développement du Syndicat .......................................................................................................... 24/25
Le Syndicat fait les comptes ....................................................................................................... 26
La Communauté des DG ............................................................................................................ 27
RETOUR SUR
Roscoff, retour sur la Conférence ............................................................................................... 28/29
Arras, retour sur le Congrès ........................................................................................................ 30/38
DOSSIER
La communication en période pré-électorale, prudence et maîtrise ...................................... 39
Fin de détachement, place à la négociation .............................................................................. 40
L’avocat et l’entretien, pas si simple ......................................................................................... 41
Ne pas prendre la fin de détachement avec détachement ...................................................... 42/43
Le parcours usager pour accompagner et soutenir ............................................................... 45
De l’audit de mandat à l’outil constructif ............................................................................... 46/47
Les relations maire et DGS aujourd’hui .................................................................................. 48/49
HOMMAGE à nos collègues disparus .......................................................................................... 50/51
AGENDA 2019
Délais de paiement - AP Connect .............................................................................................. 52
La Conférence nationale 2020, destination Bourges ................................................................. 53
Innovater - Village public .......................................................................................................... 54
Le Congrès national 2020, la Lorraine au coeur du projet .................................................... 55
Adhérer au Syndicat, le réseau professionnel des dirigeants territoriaux .......................... 56/57
VIE DES RÉGIONS
Auvergne (Auvergne-Rhône-Alpes) .......................................................................................... 58
Rhône Alpes (Auvergne-Rhône-Alpes) ...................................................................................... 59
Bourgogne (Bourgogne - Franche-Comté) ............................................................................... 60
Franche-Comté (Bourgogne - Franche-Comté) ....................................................................... 61
Bretagne (Bretagne) ...................................................................................................................... 62
Centre (Centre Val de Loire) ...................................................................................................... 63
Alsace (Grand Est) ....................................................................................................................... 64
Lorraine (Grand Est) ................................................................................................................... 65
Champagne-Ardennes (Grand Est) ............................................................................................... 66
Nord Pas-de-Calais (Hauts de France) ...................................................................................... 67
Picardie (Hauts de France) .......................................................................................................... 68
Île-de-France (Ile-de-France) ........................................................................................................ 69
Normandie (Normandie) ............................................................................................................. 70
Sur les cinq continents, Veolia développe l'accès aux ressources, les préserve et les renouvelle. En concevant et déployant des solutions pour la gestion de l’eau, des déchets et de l’énergie, nous contribuons à ressourcer le monde. Découvrez comment sur veolia.com

Ressourcer le monde
L’année 2019 qui vient de s’achever aura été toute entière consacrée au suivi du projet de loi de transformation de la fonction publique, devenu loi du 6 août 2019.

Vos instances nationales ont beaucoup œuvré pour que ce texte ne remette pas en cause le Statut de 1984 et apporte néanmoins plus de souplesse dans la gestion des ressources humaines des collectivités locales. Nous y sommes largement parvenus et la loi précitée a retenu un grand nombre des propositions contenues dans notre plateforme de propositions pour la modernisation de la fonction publique.

Hélas, le législateur n'a finalement pas souhaité reconnaître les fonctions de direction générale au sein des collectivités territoriales, laissant toujours imprécises les attributions et responsabilités des DGS et laissant entier le problème de la sécurisation des actes des collectivités !

Notre action n’a cependant pas été vaine car le débat parlementaire autour de cette question a permis la prise en compte de notre revendication par l’Association des Maires de France avec laquelle nous sommes (enfin) tombés d’accord sur une définition des missions et responsabilités des DGS, que le Gouvernement s’est engagé à traduire prochainement en modifiant le décret du 30 décembre 1987.

Acceptons-en l’augure !

Je remercie le président François BAROIN, qui a bien voulu nous accorder l’interview que vous pourrez lire dans ce numéro, d’avoir pris la mesure des enjeux relatifs à la définition des missions des DGS.

Dans quelques semaines se dérouleront les élections municipales. C’est un moment important de la démocratie dans notre pays car la commune demeure le centre de la vie sociale pour la plupart de nos concitoyens et le maire, la personnalité politique préférée des français.

Pour les équipes de direction générale, c’est une période sensible qui est propice à faire le bilan de l’action managériale menée au cours du mandat qui s’achève et à s’interroger sur l’avenir.

Notre Syndicat est quant à lui en ordre de marche pour assurer l’accompagnement et le cas échéant, la défense des collègues qui rencontrerait des difficultés au lendemain de ces échéances.

Le devenir de la décentralisation dans notre pays est au cœur de nos inquiétudes. Nous les partageons d’ailleurs avec la plupart des associations d’élus locaux. Le démantèlement de la fiscalité locale en est le signe le plus manifeste, mais il s’accompagne d’autres actes et déclarations des plus hautes autorités de l’Etat qui accroissent la menace.

2020 sera donc une année de combat pour une décentralisation renouvelée et renforcée. Nous y prendrons toute notre part.

Bonne année à toutes et à tous.

Stéphane PINTRE
Président national du SNDGCT
Vers une définition cadre des RESPONSABILITÉS des DGS

L'AMF et le SNDGCT se sont mis d'accord sur une définition cadre des responsabilités exercées par les directrices et directeurs généraux. Qu'en pensez-vous ?

En ma qualité de maire de Troyes depuis 4 mandats, je connais le rôle des DGS et l'importance de leurs responsabilités exercées auprès des maires et de leurs équipes. En réponse à une sollicitation du Syndicat, il nous a semblé opportun de définir les missions incombant généralement aux DGS, donnant ainsi un cadre pour les collaborations actuelles et futures.

Il ne s'agit pas d'une fiche de poste déclinable en l'état dans toutes les collectivités mais d'une définition des missions et responsabilités incombant généralement aux directeurs généraux des services.

En outre, cela permet de clarifier juridiquement le rôle des uns et des autres dans le respect des attributions et pouvoirs de chacun, minorant ainsi les risques juridiques.

Ceci constitue les grandes lignes du travail de définition des missions d'un DGS engagé par le SNDGCT et l'AMF et dont nous attendons, désormais, la publication.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 n'a finalement pas retenu cette définition. Les rapporteurs ont exprimé le souhait de travailler sur une charte indicative. Quelle est votre position sur cette proposition ?

Dans un moment où nous réclamons le respect des libertés locales, il serait pour le moins contradictoire que le pouvoir législatif nous propose d'organiser nos relations entre élus et DG. Notre proposition, co-définie avec le SNDGCT et qui a été adressée aux autres associations d'élus propose un cadre juridique, une base à partir de laquelle le maire peut définir les missions confiées au DGS mais en s'appuyant sur les caractéristiques de la collectivité, les objectifs du programme municipal, les attentes de l'équipe municipale.

Comment souhaitez-vous traduire en droit la définition à laquelle l'AMF et le Syndicat sont parvenus ?

La définition à laquelle l'AMF et le Syndicat sont parvenus devra prendre une forme réglementaire si nous souhaitons qu'elle s'inscrive durablement dans notre environnement territorial. Nous attendons donc, là aussi, la signature rapide d'un décret qui permettrait de renseigner les nouveaux maires élus en mars 2020 sur une définition attendue de la fonction de DGS.

D'ailleurs, nous souhaitions poursuivre avec le SNDGCT en travaillant sur la définition des missions de secrétaire de mairie. Il s'agit là de combiner la définition des missions incombant au secrétaire de mairie et les compétences attendues facilitant ainsi le recrutement des futurs secrétaires de mairie et leur formation à ces fonctions.
Quelle est votre pratique en qualité d'exécutif local dans les rapports avec votre DGS ?

Fondés sur une relation professionnelle durable, mes rapports sont excellents avec celui qui est à la fois le DGS de la commune et de l'intercommunalité.

Jeune fonctionnaire à la direction des finances lors de ma première élection en 1995, ses qualités techniques et de gestion financière adossées à de réelles capacités relationnelles lui ont permis de devenir le cadre dirigeant qu'il est désormais, incarnant les valeurs et atouts de la fonction publique territoriale.

Avez-vous des attentes vis-à-vis du SNDGCT dans le cadre des débats en cours sur l'évolution de la fonction publique et de la décentralisation ?

De la même manière que nous avons veillé, durant la période de préparation et discussion parlementaire, au respect des prérogatives d'employeurs des maires, il est essentiel que les droits des professionnels soient non seulement représentés mais aussi défendus.

Dans un monde territorial qui, au-delà des contraintes et difficultés de gestion, se complexifie, le rôle du professionnel est central dans l'accompagnement de la capacité des élus à développer localement leurs actions.

L'Association des Maires de France revendique aujourd'hui, une phase nouvelle de décentralisation, seule manière de répondre aux tensions multiples et diverses qui traversent et sclérosent notre pays. Il ne fait aucun doute que dans cette étape future il nous faudra nous appuyer sur les qualités professionnelles des dirigeants de nos collectivités locales et mener ainsi une nouvelle répartition des compétences et des moyens associés au service de nos concitoyens.

François BAROIN
Président de l'Association des Maires de France
Maire de Troyes
e SNDGCT a décidé de réfléchir avec les autres acteurs de notre écosystème local sur l' organisation administrative à proposer aux élus et aux habitants pour rester au plus près des attentes du public. Il ne s'agit nullement de poser à nouveau les questions de taille des collectivités ou de répartition de compétences. À ce titre, l'ADGCF vient de publier une réflexion très intéressante sur la reproduction locale du fonctionnement étatique et du décalage croissant entre la fluidité des rapports sociaux et le compartimentage de nos politiques publiques (Quel monde territorial demain ? pour un aggiornamento de l'action publique locale, juillet 2019).

Les réflexions organisées dans le Livre blanc du SNDGCT « Pour une administration locale en mutation » et prolongées par deux entretiens dans ce numéro de notre revue, tissent les pistes des nouvelles compétences attendues des DGS de collectivités.

A la lecture des contributions, ma première satisfaction a été de constater qu'aucun des rédacteurs n'a remis en cause la légitimité de l'action publique. Tous ont montré la nécessité de l'adapter à la demande sociale. Mais, à aucun moment, la réduction des compétences n'a été proposée. Le rôle de régulation des collectivités a même été mis en avant alors que cette tâche incombe largement à l'État. En effet, l'organisation de la ville interconnectée exige une organisation publique objective qui force les opérateurs de tous les types de réseaux à travailler ensemble. La loi d'orientation des mobilités a apporté une nouvelle compétence aux collectivités pour organiser le concept de Maas (Mobility as a Service) c'est-à-dire l'optimisation des échanges multimodaux entre les opérateurs de transport.

Outre cette prééminence de l'action publique, l'autre ligne commune aux contributions a été l'individualisation de l'action publique. Ce terme regroupe à la fois la demande de traitement spécifique de chaque situation mais aussi la particularité de l'action portée par chaque collectivité. Certes, la libre administration des collectivités locales est un principe fondamental pour un État décentralisé. Mais il faut concilier ce principe avec celui d'égalité qui est au centre du service public. Les prises de position favorables au droit à l'expérimentation et à l'autonomie concernent donc les moyens à déployer pour tendre vers l'objectif final d'égalité. Nous devons donc diffuser une nouvelle culture administrative autour du concept « tous différents et tous égaux ». Ce Livre blanc a été pensé avant l'émergence du mouvement des « gilets jaunes » qui a mis en avant une partie de ceux que les sociologues nomment les invisibles. Or ce sont bien pour eux que nous travaillons au quotidien pour les aider à dépasser leurs difficultés quotidiennes. Ce mouvement social nécessite aussi d'affiner la réflexion sur la digitalisation. Une grande partie de nos efforts de modernisation de l'administration passe par le développement des procédures numériques pour limiter au maximum les temps de saisie et de gestion de dossiers. De nombreuses collectivités ont désormais leur application sur smartphone. Il y a trois modèles en la matière qui peuvent se combiner. D'une part, il y a la diffusion d'informations comme auparavant sur les sites internet. Il y a également, les télé-procédures désormais déclinés sous différents « portails ». Enfin, il y a les applications citoyennes interactives comme par exemple les...
signalements d’incivilités. À cela s’ajoutent les applications des opérateurs de service prévoyant de plus en plus le paiement direct. Notre culture (notre culte ?) de l’intérêt général nous pousse à développer des outils spécifiques pour les exclus du numérique. Cette démarche est vertueuse mais elle est insuffisante.

En effet, le nouveau défi n’est plus vraiment les « non connectés » dont le nombre ne cesse de diminuer mais les usagers partiels. De nombreux usagers des smartphones se limitent aux applications récréatives (réseaux sociaux, jeux et médias audiovisuels). Ainsi les « gilets jaunes » se revendiquent comme exclus et isolés des services tout en inondant les réseaux sociaux de messages partagés des centaines de fois à travers la France.

Certains analystes pressés ont assimilé ce phénomène de non usage des services digitaux par des usagers pourtant connectés à la « crise de confiance » vis-à-vis des institutions. C’est réducteur puisque les plateformes citoyennes ne sont guère plus fréquentées que celles des collectivités. En outre, la confiance presque nulle dans les grandes sociétés de l’internet n’empêche pas l’usage des réseaux sociaux. Le semblant de « déprise » du digital pour des raisons éthiques est réduit à une minorité souvent cadre et surdiplômée donc éloignée de la majorité de la population. Il faudra étudier plus finement les limites de la digitalisation avant de repenser tous les « designs de service ».

Même si elles ne sont pas totalement liées, la révolution numérique est concomitante avec la révolution de la transparence. Plusieurs contributeurs du Livre Blanc ont mis en avant cette mutation. La première étape est habituellement celle de la transparence financière et de l’ouverture des données publiques. Cette étape est d’ores et déjà une obligation pour les collectivités les plus peuplées. D’autres collectivités y adhèrent volontairement par volonté éthique. Les DGS de collectivités doivent porter cet engagement d’honnêteté et d’exemplarité. Cela doit devenir une compétence acquise qui nous différenciera. Il faut aussi que nous défendions un droit à être visionnaire. En effet, la transparence peut aboutir à amplifier voire à politiser une politique publique qui n’est pas immédiatement couronnée de succès. Par exemple, il est courant de voir des critiques contre les voies cyclables dès leur ouverture parce qu’il n’y a pas de cyclistes dessus. Or, il faut du temps pour changer des habitudes et un réseau trop partiel est souvent moins utilisé que de véritables boucles sécurisées. Il ne faudrait donc pas que la transparence immédiate freine les politiques publiques ambitieuses.

Ce travail « à livre ouvert » devant les usagers doit se transformer rapidement en travail collaboratif avec les usagers. Nous devons préparer nos équipes à la confrontation de leur expertise technique avec d’autres expertises… et pas seulement l’expertise d’usage. Un habitant travaillant pour une société de travaux publics sera le premier à avoir un avis sur les travaux réalisés dans sa rue. Il faut transformer cela en une chance d’impliquer les habitants dans l’action publique et non pas le prendre comme une critique hostile. La première étape de la participation citoyenne est la reconnaissance de l’apport de chacun. Si on cantonne la participation la seule question de l’usage on va rapidement perdre en implication. Nous aurons beau jeu de dire ensuite que les citoyens ne savent pas ce qu’ils veulent. C’est nous qui les auront enfermés dans un rôle de faire valoir qu’ils ne veulent pas jouer.

Enfin, le Livre Blanc a juste esquissé une autre confrontation, celle de la révolution numérique face à la révolution écologique. De plus en plus de voix s’élèvent pour signifier que la gestion de la donnée est énergivore sans parler de la question insoluble de la nocivité des ondes. Une des pistes évoquées a été celle de la « juste donnée ». Il ne sert à rien de stocker longtemps des données inutiles. La réglementation générale sur la protection des données personnelles va nous aider à faire ce tri et à ne conserver que des données anonymes et pertinentes.

Mathieu LHÉRITEAU
Directeur général des services de la Communauté d’agglomération de Blois - Agglopols
Alexandre Evin-Leclerc a coordonné l’élaboration du Livre Blanc du SNDGCT « Pour une administration locale en mutation », il nous livre son point de vue sur les contributions reçues, il identifie les sujets insuffisamment développés. À l’approche des élections municipales, il distille ses conseils en matière de digitalisation.

Vous avez coordonné le Livre Blanc du SNDGCT « Pour une administration locale en mutation », qu’est-ce qui vous a le plus surpris en lisant les contributions reçues ?

Ce qui frappe quand on lit l’ensemble des contributions, c’est la conviction largement partagée de la légitimité des territoires pour apporter des réponses concrètes aux enjeux et défis de nos sociétés. Que ce soit dans le domaine de l’écologie, des nouvelles mobilités ou des solidarités, aucune politique publique ne peut durablement se concevoir sans la participation active de l’échelon public local. Cela se traduit pour les équipes locales par une double exigence : d’une part, promouvoir et pérenniser des écosystèmes innovants pour répondre efficacement à la pluralité des demandes qui leur sont adressées ; d’autre part, inventer de nouvelles formes de régulation et de dialogue social.

Avec quelques mois de recul, quels sujets considérez-vous insuffisamment développés ?

Spontanément, j’en identifie deux. L’urgence climatique et l’imposition de la thématique environnementale dans le débat politique vont mobiliser encore plus les territoires. Le vieillissement de la population et la prise en compte de la grande dépendance vont également réinterroger nos politiques de santé publique. Deux sujets aux conséquences multiples à propos desquels l’action des collectivités ne pourra que se renforcer.

Dans quelques mois un nouveau mandat communal va débuter. C’est souvent le moment pour les DGS de construire un projet d’administration. Que leur conseilleriez-vous en matière de digitalisation ?

La digitalisation des services publics s’inscrit dans une tendance profonde marquée par une exigence de proximité avec le citoyen et une évolution des standards de la relation de services aux usagers/clients (physique, digital). Les collectivités locales ont engagé avec succès les chantiers de la dématérialisation (factures, marchés publics) et de l’open data. Mais les nouvelles technologies numériques, en particulier le big data et l’intelligence artificielle, vont profondément transformer la nature des missions de service public et l’organisation interne des collectivités territoriales. L’appropriation des outils et applications numériques, l’évolution des pratiques professionnelles, la capacité à attirer des expertises pointues peuvent vite devenir anxiogènes et déstabilisateurs. Dans cet environnement digitalisé, je vois deux chantiers qui pourraient inspirer les DGS. Le premier est managérial : (re)donner du sens à l’action des agents en définissant, avec eux, le service public de demain et la contribution qui sera la leur. Le second est technologique : les investissements en matière de système d’information sont extrêmement structurants (RPA, Cloud, IA, data, …) et conditionnent pour une grande part la réussite d’un projet de digitalisation. Une vision globale de la trajectoire des systèmes d’information est donc indispensable.

Alexandre Evin-Leclerc
Directeur Associé – secteur public
BAW Business at Work
La **place des collectivités locales dans le NUMÉRIQUE**

**Rafaelle Frija a contribué à la rédaction du Livre Blanc du SNDGCT « Pour une administration locale en mutation », elle aussi parle de la nécessaire vision globale pour réussir la mutation numérique. Cela passe aussi par la formation des élus et des agents publics.**

Vous avez contribué à la rédaction du Livre Blanc du SNDGCT « Pour une administration locale en mutation », mais pourquoi le syndicat professionnel du numérique s’intéresse à la place des collectivités locales dans le développement du numérique ?

Les collectivités locales ont largement entamé leur mutation numérique pour répondre efficacement aux attentes de l’ensemble de leurs usagers, pour qui le numérique est déjà une réalité au quotidien. Ainsi, plus de 9 villes sur 10 ont entamé des initiatives de ville intelligente. L’utilisation des technologies numériques permet aux collectivités de créer des services plus performants et de renforcer l’efficacité des processus tout en maîtrisant les coûts.

Syntec Numérique, l’organisation professionnelle des entreprises du numérique, se mobilise pour faire bénéficier les collectivités de l’expertise de ses membres en matière de transformation numérique, avec des enjeux non seulement technologiques mais aussi organisationnels : réussir sa mutation numérique suppose de porter une vision globale et de faire émerger une culture numérique au sein des équipes.

Dans votre contribution, vous évoquez le passage au Cloud pour les collectivités. Depuis sa rédaction, la question de faciliter cette dynamique se pose de plus en plus. Que proposez-vous en la matière ?

Au fur et à mesure qu’elles intègrent le numérique dans leurs usages, les collectivités changent leurs commandes. Le marché des équipements numériques a évolué avec la multiplication de services en cloud ; il ne s’agit plus d’investir dans l’appropriation d’un logiciel mais dans son utilisation et sa consommation. Ce changement de modèle permet de réduire les coûts de maintenance des infrastructures informatiques, de baisser la consommation énergétique, de mettre à jour automatiquement les services pour garantir leur sécurité, de disposer d’une plateforme prête à l’emploi pour déployer les applications… L’adoption du cloud est ainsi reconnue comme un facteur de modernisation des services publics.

Or, les collectivités doivent aujourd’hui inscrire les dépenses de leur transformation numérique dans leur budget de fonctionnement du fait de la nature des services en cloud, avec des licences réglées par mensualités. Mais dès lors que le numérique est un facteur d’économies à long terme pour les collectivités, le recours au cloud devrait être entendu comme un investissement. Il faut adapter les règles d’imputation budgétaire des collectivités à leurs nouveaux usages.

Quelques mois après avoir rédigé votre contribution au Livre Blanc, quelle mutation nouvelle ou plus forte, voudriez-vous mettre en avant ?

Le renforcement des compétences numériques des élus et des agents publics est plus que jamais une priorité, et ce tout autant sur les aspects techniques qu’en matière de pilotage et de gestion des projets. Les métiers des agents publics évoluent avec le numérique, et les parcours de formation initiale ou continue doivent être adaptés dès maintenant afin de les préparer à exercer leurs métiers tels qu’ils seront demain.

Dans votre contribution, vous évoquez le passage au Cloud pour les collectivités. Depuis sa rédaction, la question de faciliter cette dynamique se pose de plus en plus. Que proposez-vous en la matière ?

Au fur et à mesure qu’elles intègrent le numérique dans leurs usages, les collectivités changent leurs commandes. Le marché des équipements numériques a évolué avec la multiplication de services en cloud ; il ne s’agit plus d’investir dans l’appropriation d’un logiciel mais dans son utilisation et sa consommation. Ce changement de modèle permet de réduire les coûts de maintenance des infrastructures informatiques, de baisser la consommation énergétique, de mettre à jour automatiquement les services pour garantir leur sécurité, de disposer d’une plateforme prête à l’emploi pour déployer les applications… L’adoption du cloud est ainsi reconnue comme un facteur de modernisation des services publics.

**Godefroy de BENTZMANN**
Président de Syntec Numérique
Ouvrir de nouveaux horizons, appartenir à un réseau professionnel

**Le Syndicat National des Directeurs Généraux des Collectivités Territoriales**, créé en 1948, est une organisation professionnelle qui regroupe des dirigeants territoriaux de collectivités (DGS, DGAS, cadres de direction du CNFPT et de centres de gestion, actifs et retraités). Il compte aujourd’hui 4000 adhérents, dont plus de 3000 en activité. Organisé en Unions régionales et Sections départementales, le SNDGCT est, aujourd’hui, reconnu des plus hautes autorités.

**Le SNDGCT est un Syndicat professionnel pour :**

- Promouvoir et valoriser les fonctions de direction générale.
- Echanger entre pairs et se développer professionnellement.
- Bénéficier d’un réseau de soutien, d’accompagnement structuré et juridiquement reconnu en cas de difficultés professionnelles.
- Contribuer aux mutations locales, en position de conseil et de proposition auprès de toute autorité administrative et législative.
- Bénéficier de la protection juridique et de la couverture des risques liés au nouveau Code pénal. Le SNDGCT a conclu un contrat d’assurance groupe dont bénéficient tous ses adhérents.
- Défendre les retraites des DGS et DGAS et de l’ensemble de leurs collaborateurs.

Faire du droit à la formation un vecteur de développement des compétences de l’ensemble des agents, au service d’une action publique exemplaire.

**Un réseau de professionnels pour :**

- S’informer, se former, communiquer.
- Faire valoir l’expertise et faire connaître les propositions des DGS et DGAS, auprès de toute autorité administrative et législative.
- Coopérer avec les associations de dirigeants territoriaux nationales et internationales.
- Aider à la mobilité professionnelle de ses membres et à la mise en place d’un réseau de médiation performant.
- Échanger et s’enrichir mutuellement grâce aux Assises des dirigeants territoriaux « TERRITORIALIS », aux rencontres professionnelles.
- Prévenir et anticiper en assurant une veille juridique sur les évolutions concernant les collectivités territoriales et leurs agents. Œuvrer à des démarches partenariales et de coopération (Partenariats des Savoirs, études/enquêtes nationales).

---

**Les objectifs du Syndicat**

Adhérer en 2020, c’est vous permettre l’ouverture sur de nouveaux horizons. Face à la complexité de nos missions, il est plus que jamais nécessaire de briser l’isolement, de nous appuyer sur un réseau professionnel, de bénéficier des actions du Syndicat.
• DG INTERFACE, notre revue professionnelle,
• www.sndgct.fr, notre site internet,
• Twitter @sndgct,
• Linkedin @sndgct,
• la Lettre d’Information présentant :
  - l’actualité juridique et réglementaire commentée,
  - les dossiers thématiques professionnels,
  - les contributions du Syndicat et ses actions de défense de notre profession,
  - les enjeux européens et internationaux,
  - les risques et aléas de notre fonction,
  - les actions syndicales et professionnelles.

• Une agence de relation presse et relations publiques pour :
  - faire découvrir, connaître, valoriser notre métier,
  - donner au Syndicat un développement et un rayonnement à la hauteur des enjeux,
  - asseoir notre notoriété dans les médias.

FÉDÉRER

• 70 ans d’expérience dans la défense des intérêts moraux et matériels des DGS et DGAS,
• 3600 DGS et DGAS rassemblés dans ses 23 Unions régionales et 100 Sections départementales,
• 70% des collectivités représentées dans ces structures,
  • un réseau professionnel dynamique et solidaire.
  • un acteur actif du dialogue social.

DÉFENDRE LES RETRAITES

• un calcul juste et efficace pour tous, sans réduction des droits,
• la prise en compte d’un seuil-plafond relevé pour le calcul de la retraite additionnelle,
• la préservation de l’équilibre financier de notre Caisse de Retraite, en exigeant que l’Etat compense les retraites des personnels transférés dans les départements et les régions, au titre de l’acte II de la décentralisation,
• un accompagnement et des conseils dans la gestion des droits à pensions.

BÉNÉFICIER D’UN RÉSEAU DE MÉDIATION

• de soutien et d’accompagnement structuré et juridiquement reconnu,
• d’un maillage territorial de conciliation contentieux soutenu et animé sur le plan national grâce à des expertises et outillages appropriés. Contact : herve.ravel@mairie-saintjeandemonts.fr
• une expertise de conseil juridique et de pilotage des contentieux. Contact : jean-francois-maisoninueve@mairie-orvault.fr
• disposer d’un réseau de réflexion et de soutien au développement de sa trajectoire professionnelle et à sa mobilité. Contact : yvan.bregeon@mairie-pessac.fr

ÉCHANGER ET NOUS ENRICHIR MUTUELLEMENT

• « TERRITORIALIS » : Assises annuelles des dirigeants territoriaux (tables rondes et ateliers sur des thèmes d’actualité), salon annuel de rencontres des entreprises et partenaires institutionnels.
• Congrès national et aussi journées professionnelles, rencontres régionales, forum dédié ...
Vie du Syndicat | Adhésion

PRÉVENIR ET ANTICIPER

• assurer une veille juridique sur les évolutions administratives,
• faire respecter la parité homme/femme, au regard du droit à la bonification enfants élevés.

FORMER

• faire du droit à la formation, un vecteur de développement de compétences de l’ensemble des agents, au service de l’action publique exemplaire,
• promouvoir l’interpénétration des formations universitaires, des formations obligatoires et des formations pratiques,
• développer, pour les cadres dirigeants, des formations managériales tout au long de la carrière,
• permettre à chaque agent d’accéder à une offre de formation suffisante et de qualité.

DISPOSER D’UNE ASSURANCE PROFESSIONNELLE

• d’une protection juridique de la SMACL lors d’une mise en cause de votre responsabilité,
• d’une couverture plafonnée des frais d’avocat,
• d’un maintien, pendant au maximum un an, de 75% du régime indemnitaire en cas de fin de détachement, en position de surnombre ou de mise à disposition du Centre de Gestion, dans la limite mensuelle de 1100 € par mois.

Cotiser c’est aussi ...

• prendre une assurance contre l’isolement,
• obtenir des conseils de collègues experts et de Mme GARREAU, avocat au Conseil d’État,
• maintenir une rémunération indemnitaire pendant un an,
• être écouté, soutenu et défendu en cas de difficulté,
• bénéficier d’une cotisation réduite de 50 % la première année de votre adhésion.

Possibilité de s’inscrire en ligne sur le site du Syndicat : www.sndgct.fr
SYNDICAT NATIONAL DES DIRECTEURS GÉNÉRAUX DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Barème des cotisations 2020
(1/2 tarif déjà appliqué)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Code</th>
<th>Catégorie</th>
<th>Directeurs Généraux des Services</th>
<th>Directeurs Généraux Adjoints des Services</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Renouvellement</td>
<td>Renouvellement</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Actifs Fonctionnels</td>
<td>Actifs non Fonctionnels</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>moins de 10 000 hab</td>
<td>187 €</td>
<td>157 €</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>10 000 à 20 000 hab</td>
<td>237 €</td>
<td>187 €</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>20 000 à 40 000 hab</td>
<td>272 €</td>
<td>237 €</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>40 000 à 80 000 hab</td>
<td>288 €</td>
<td>272 €</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>80 000 à 150 000 hab</td>
<td>330 €</td>
<td>288 €</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>150 000 à 400 000 hab</td>
<td>361 €</td>
<td>330 €</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>Plus de 400 000 hab</td>
<td>404 €</td>
<td>361 €</td>
</tr>
<tr>
<td>1A</td>
<td>moins de 10 000 hab</td>
<td>-</td>
<td>157 €</td>
</tr>
<tr>
<td>2A</td>
<td>10 000 à 20 000 hab</td>
<td>187 €</td>
<td>157 €</td>
</tr>
<tr>
<td>3A</td>
<td>20 000 à 40 000 hab</td>
<td>206 €</td>
<td>187 €</td>
</tr>
<tr>
<td>4A</td>
<td>40 000 à 80 000 hab</td>
<td>288 €</td>
<td>206 €</td>
</tr>
<tr>
<td>5A</td>
<td>80 000 à 150 000 hab</td>
<td>232 €</td>
<td>206 €</td>
</tr>
<tr>
<td>6A</td>
<td>150 000 à 400 000 hab</td>
<td>247 €</td>
<td>232 €</td>
</tr>
<tr>
<td>7A</td>
<td>Plus de 400 000 hab</td>
<td>282 €</td>
<td>247 €</td>
</tr>
</tbody>
</table>

- Les adhérents du SNDGCT qui sont aussi adhérents à une autre structure (ADGCF, AATF, AITF...) et qui prennent l’assurance à cette structure, peuvent déduire 50 € pour les fonctionnels ou 30€ pour les non fonctionnels.
- Les nouveaux adhérents déduisent la moitié.
- Pas d’assurance par le SNDGCT dans ce cas. **Paiement par chèque uniquement**.
- Congé spécial, MLD, prendre le tarif retraité.
- DGS, DGAS déchargés de fonction, application temporaire du tarif DGA non fonctionnel.
- **Nouveaux adhérents**: **ATTENTION** ! Ce tarif ne concerne que les personnes n’ayant jamais été adhérentes au Syndicat auparavant et seulement la première année. Pour les autres cas, prendre le tarif du renouvellement normal.
- Pour tous les autres cas particuliers, contacter la Trésorerie nationale.

**COTISATION DÉDUCTIBLE DE VOS IMPÔTS À RAISON DE 66%, VOUS NE PAYEZ QU’UN TIERS !
Cotisation réduite de 50% la première année !**
Un **NOUVEL EXÉCUTIF** : les missions, les objectifs.

Si l’exécutif existait de façon informelle, auparavant, il a désormais une existence officielle depuis la dernière révision de nos statuts en 2017. Il est constitué autour du président, d’un premier vice-président, chargé de représenter le président : Patrice Girot ; de 10 vice-président(e)s qui président chacun(e) une commission ; d’un secrétaire général : Frédéric de Koninck et son adjoint, Nathalie Bénard ; d’un trésorier national : Gilles Raynard et de son adjoint : Gérard Colin ; d’une conseillère spéciale du Président : Nathalie Hugon.

### « Fonctions de direction générale et management »
**Vice-président :** Emmanuel Gros
Cette vice-présidence s’articule autour de plusieurs commissions.
- **Fonction publique et statut** : cette commission fait en sorte que le SNDGCT soit acteur de la réforme de la fonction publique, tout en reposant les fondamentaux de notre corpus revendicatif. Elle est en veille et analyse en diversifiant les regards. Elle a enfin une vision prospective du rôle de la fonction de direction générale et du métier de DGS. Actualisation de la charte de déontologie, comparaison des pratiques public/privé et égalité hommes/femmes sont aussi traités.
- **Retraite** : cette commission doit poursuivre l’implication des retraités mais aussi des actifs à la vie du Syndicat, être actrice du système universel de retraite, développer le lien avec la CNRACL et réaliser une nouvelle enquête.
- **Management** : cette commission poursuit la veille sur différentes thématiques et produit des études de fond avec la collaboration d’un laboratoire de recherches (par exemple : analyse des conséquences du rapport CAP 22 sur le management public).

### « Relations institutionnelles »
**Vice-présidente :** Françoise Clech Del Teesco
Il s’agit de développer des actions et réflexions avec les organisations en lien avec les collectivités territoriales l’Entente, l’ADGCF, le cercle Marc Bloch, le Syndicat des Juridictions Financières Unifiées, avec en projet notamment le Cercle de la Réforme de l’Etat ou le Cercle des acteurs territoriaux.

### « Performance et efficience de l’action publique »
**Vice-présidente :** Hélène Guillet
Plus-value du service public avec la contribution au grand débat, finances et droit à l’expérimentation, réformes fiscales et trajectoires financières, voici les grands thèmes suivis par cette vice-présidence avec aussi la participation à l’Observatoire des finances locales, la construction d’une base de données et d’indicateurs de performance sociétale et l’achat public.

### « Partenariats »
**Vice-président :** Jacky Benhamou
Cette vice-présidence a pour objectifs de poursuivre le développement des partenariats et des liens avec les partenaires grâce à des productions communes, et aux « Partenariats des Savoirs ». Elle s’attache également à construire un mode de financement global avec nos partenaires pour plus de transparence.

### « Coopérations professionnelles »
**Vice-présidente :** Hélène Guillet
Hélène Guillet a structuré sa vice-présidence autour de quatre pilotages : solidarités professionnelles, conseil juridique, développement partenarial avec élus des CDG, trajectoires professionnelles. Pour plus d’efficacité, elle s’organise autour de correspondants, de contributeurs et de partenaires.
« ORGANISATION TERRITORIALE : BLOC LOCAL ET INTERCOMMUNALITÉ »

Vice-présidente : Elodie KUCHCINSKI
Cette vice-présidence traite des petites villes avec un partenariat APVF et une attention portée aux collègues exerçant en ruralité ou en « petites villes », des villes moyennes, les communes nouvelles (création d’un observatoire, veille juridique), (Alaric BERLUREAU), les intercommunalités (approfondissement des liens avec l’ADGCF), (Bertrand PLANTEVIN), la mutualisation (Pierrick LOZÉ).

« MUTATIONS DE L’ACTION PUBLIQUE »

Vice-président : Christophe LEFORT
Il s’agit de participer à l’élaboration de contributions sur la dimension stratégique du numérique et de l’environnement dans le pilotage des collectivités tout en assurant une veille thématique sur REZO et un recensement de bonnes pratiques parmi les adhérents, par exemple sur l’Open data.

« MANIFESTATIONS NATIONALES »

Vice-président : Patrick RÉMY
Dans un souci d’amélioration constante de nos manifestations, cette vice-présidence explore toutes les pistes pour « coller » aux attentes et réfléchir avec le comité des finances et le comité de pilotage national. Elle organise les manifestations et coordonne les différents acteurs des manifestations.

« RELATIONS EUROPÉENNES ET INTERNATIONALES »

Vice-président : Christophe VERGER
Cette vice-présidence a pour objectifs de renforcer les liens existants avec nos partenaires et de développer de nouvelles coopérations. Elle organise la participation de notre Syndicat à des rencontres internationales, constitue un réseau d’experts auprès des organisations internationales et être reconnu au niveau national.

« VIE DU SYNDICAT »

Vice-présidente : Florence BACO-AMBRASS
Cette vice-présidence a pour vocation de contribuer au rayonnement du Syndicat que ce soit en interne par le biais de son réseau local et en externe afin d’asseoir sa légitimité au niveau national.

Elle se compose de :
◆ « Vie interne du Syndicat » (Frédéric de KONINCK) : il s’agit de développer d’autres modalités de travail internes (REZO, groupes de travail avec appel à candidature), de revoir le format des instances ou de préparer les élections professionnelles.
◆ « Développement du Syndicat » (Olivier FAURE) : cette commission a pour but d’accueillir et de soutenir les président(es), de créer le lien entre le national et le local, de favoriser l’adhésion et la fidélisation des adhérents.
◆ « Finances » (Gilles RAYNARD) : tenue comptable et la gestion budgétaire, amélioration de la communication financière et la rédaction d’un guide des pratiques financières.
◆ « Communication » (Gérard PRODOM) : elle organise le relais des messages du Syndicat par le biais des supports de communication écrits, site internet, réseaux sociaux, vidéos.

Il s’agit bien évidemment d’une synthèse des différentes missions confiées à l’exécutif. Une prochaine brochure pourra vous exposer de façon plus exhaustive les groupes de travail et les dossiers lancés.

Florence BACOS-AMBRASS
Vice-présidente nationale en charge de la « Vie du Syndicat - Communication »
Transformation de la Fonction Publique
Retour sur l’action du SNDGCT ...

Le SNDGCT a participé aux travaux sur la loi de transformation de la fonction publique avec le secrétariat d’état à la fonction publique. Sur 56 des 87 propositions concernées par le projet de loi, 31 mesures figurent dans le texte final. Un beau bilan malgré la déception concernant la reconnaissance de nos responsabilités. La question s’est imposée dans le débat public, le combat continu et amènera des évolutions !

L’action part de la volonté d’être actif et pragmatique : notre représentativité nous oblige, et nous sommes légitimistes. Avec les 87 propositions adoptées en décembre 2018, nous prenons les devants et lançons les rendez-vous.

- Avec le gouvernement, engagement pris de laisser le seuil d’ouverture des emplois fonctionnels au contrat à 40 000 habitants.

- Rapprochement avec la future rapporteure, Emilie CHALAS, et travail sur la reconnaissance des responsabilités des DG.


Nous décidons d’engager une action de conviction auprès de la majorité.

Posture : le Syndicat a tout pour favoriser la reconnaissance de nos responsabilités et le maintien en l’état du seuil d’ouverture au contrat des emplois fonctionnels. Ce qui implique de notre part un discours de critique constructive ! Nous développons une forte mobilisation avec la capacité à réagir vite, sans communication grand public : un « silence relatif » du SNDGCT qui pourra nous être reproché au regard du tam-tam médiatique d’autres associations.

Une fois le texte connu, nous centrons l’action sur 10 amendements « dans l’esprit de la loi », qui concernent toute la FPT, et si possible plusieurs versants :
- sur le DG (responsabilités, art 53, nominations équilibrées),
- sur la FPT (reçus collés, évaluation, mutualisation droits syndicaux, formation),
- sur les trois versants (double détachement, quotas, engagement collectif).

Cette logique est reconnue par tous nos interlocuteurs (y compris celle du « silence relatif »). S’agissant des responsabilités des DGS : un amendement prévoyant un décret en CE en application de la loi est adopté en commission des lois contre l’avis du gouvernement et avec l’appui du groupe LREM.

En séance publique, comme en commission, fortes tentatives pour revenir sur le seuil d’ouverture au contrat pour les emplois fonctionnels. Il faudra un rappel à la discipline de vote du groupe LREM et un rappel du gouvernement sur le fait qu’il s’agit d’un accord avec les associations d’élus pour les contrer.


Adoption par l’Assemblée nationale, le 28 mai 2019 du projet comportant 36 articles.


Le cycle des rendez-vous au Sénat reproduit l’action menée à l’Assemblée. Après le travail en commission des lois du Sénat, le texte est enrichi de plusieurs dizaines d’articles par les rapporteurs. Six amendements portés par le Syndicat sont adoptés. Hélas, un amendement de suppression de la mention du décret portant reconnaissance de nos responsabilités est également adopté avec une motivation tendant à faire des DGS une menace pour la décentralisation : « grave atteinte à la libre administration », « pouvoirs donnés à la technostructure au détriment de l’autorité élue ».

La mobilisation est relayée dans les départements afin de faire déposer un amendement de rétablissement pour la séance, afin que le débat soit posé en public. Plusieurs dizaines de sénateurs sont sensibilisés en une semaine. Manifestement cette action « fait causer dans les couloirs du Sénat », et au-delà, et suscite l’irritation de la rapporteure.

Début de la séance du soir le 18 juin. L’amendement de rétablissement porté par plusieurs dizaines de sénateurs est examiné parmi 12 autres sans lien, et non adopté. Trop peu de sénateurs étaient encore présents à 22h30. Ce qui laisse la place à un propos de la rapporteure C. DI FOLCO, totalement
La loi a été promulguée le 6 août 2019. Elle a été publiée au Journal Officiel du 7 août 2019. Présentée au Conseil des ministres du 27 mars 2019 par M. Gérald DARMANIN, ministre de l'action et des comptes publics, et M. Olivier DUSSOPT, secrétaire d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics, le texte définitif du projet de loi a été adopté le 18 juillet 2019 par l'Assemblée nationale et le 23 juillet 2019 par le Sénat. La loi vise à moderniser le statut et les conditions de travail dans la fonction publique. Elle prévoit une refonte des instances du dialogue social : le comité technique (CT) et le comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont remplacés par une instance unique, le comité social.

La DGAFP qui a compris les fondements de notre revendication, sensibilise le Secrétaire d’Etat sur le fait que la reconnaissance de nos responsabilités emporte la sécurisation des actes des collectivités.

Le 2 juillet, accord du comité directeur de l’AMF et de Philippe LAURENT sur une version consensuelle. Le cabinet d’Olivier DUSSOPT se dit très satisfait. Le 3, confirmation par la commission RH/ FPT de l’AMF présidée par F. DELUGAS. Nous y croyons encore !

Mais la volonté de tous les protagonistes est de parvenir à une commission mixte paritaire (CMP) conclusive malgré les différences de position. Tout est mis en œuvre à cette fin par les parlementaires, ce qui nous est défavorable.

De fait, les discussions entre les rapporteurs se déroulent dans les jours qui précèdent. La question de la reconnaissance des responsabilités des DG est devenue une « ligne rouge » pour C. DI FOLCO qui s’est sentie attaquée personnellement pendant les débats. La version soumise à la CMP le 4 juillet ne réintroduit pas la mesure. Les rapporteurs proposent en revanche d’engager le travail sur une « charte indicative ».

Le travail avec l’AMF est arrivé sans doute trop tard pour influer la prise de conscience des parlementaires qu’il ne s’agit pas simplement de reconnaître des responsabilités, mais de sécuriser les actes des collectivités.

Lecture finale par l’Assemblée nationale, le 17 juillet et le 24 juillet au Sénat d’un projet qui comprend 95 articles.

5 amendements portés par le Syndicat auront été au bout de la démarche, dont la reconnaissance du protocole transactionnel en cas de fin de détachement sur emploi fonctionnel, ainsi que la levée de l’interdiction du double détachement. Au final, sur 56 des 87 propositions concernées par le projet de loi, 31 mesures figurent dans le texte final. Un beau bilan malgré la déception concernant la reconnaissance de nos responsabilités.

Mais la question s’est imposée dans le débat public, à tel point qu’à l’occasion du suivi des actes réglementaires de la loi, l’AMF a repris notre attente à son compte afin que la clarification puisse intervenir avant les élections municipales.

Cette posture favorable, l’AMF la porte après avoir consulté l’ensemble des autres associations d’élus, alors que paradoxalement d’autres associations de cadres territoriaux se mettent à s’interroger sur le bien fondé de notre démarche !

Après confirmation par le cabinet du ministre, Olivier DUSSOPT écrit au président Stéphane PINTRE son accord au mois de novembre, avec une nuance : le décret sera pris à la suite des décrets prévus par la loi. C’est cependant une première depuis 20 ans. Cet accord sera confirmé fin novembre par le DGCL Stanislas BOURRON.

Dans le même temps, votre exécutif a poursuivi sa veille active et ses contributions : sur la haute fonction publique, en étant reçu par F. THIRIEZ, sur l’action sociale et la médecine du travail dans le cadre de l’ordonnance ad hoc, sur la réforme des retraites, en étant reçu par le haut commissaire JP DELEVOYE.

Notre réaction au projet de décret prévoyant d’abaisser les qualifications requises de Bac+5 à Bac+3 pour les recrutements de contractuels sur emploi fonctionnel amène le conseil supérieur de la FPT à rejeter le projet dans sa séance de fin novembre, obligeant le gouvernement à revenir en seconde lecture avec une version modifiée.

Notre enjeu, porté auprès de tous, est de maintenir la pression afin qu’enfin la reconnaissance de nos responsabilités amène clarification et sécurisation des actes de nos collectivités au moment des élections municipales de 2020.
L'ère de la dématérialisation est aujourd'hui bien présente dans notre vie professionnelle au quotidien et la communication du Syndicat n'échappe pas à cette situation. La communication est en pleine transformation et semble mettre en danger le support papier. Nos outils sont multiples et adaptés à ce nouvel environnement. Penchons-nous sur l'un d'entre eux : le DG Interface.

I - Qu'en est-il du DG Interface sur le web ?
Il y a maintenant trois ou quatre ans qu'une première étape a été franchie par la mise en ligne interactive du DG Interface. Mais cela ne suffit plus aujourd'hui ! Il existe un environnement de communication dématérialisé, il y a une demande exprimée de la part de collègues et aussi une volonté de diminuer les coûts de production (impression, routage...).

Ce constat aura dès cette année pour conséquence : une diminution de moitié de la revue DG Interface (environ 2 500 exemplaires au lieu de 5 000) au profit d'une valorisation du numérique.

Vous pourrez, cher(les) lector(trices) le constater, le DG Interface que vous avez entre vos mains fait, dès à présent, l'objet d'une nouvelle stratégie de la communication dématérialisée. Elle permet de garder et d'enrichir un lien relationnel avec le destinataire sur du long terme, un lien avec tous ceux qui n'ont pas fait ou encore le pas vers la dématérialisation. Le DG Interface est inscrit dans une « ritualisation » de la réception, dans une forme de routine annuelle qui favorisent l'effet de conviction. Le destinataire est davantage réceptif et attentif au message délivré et se sent relié à l'univers de l'expéditeur. La revue répond à un kaléidoscope d'actions ou de positions, de réflexions que réalise ou prend le Syndicat tout au long de l'année. Enfin, elle répond à une appréciation, à un toucher du papier, à un respect. Elle peut se mettre sur une étagère ou dans une bibliothèque ou encore trouver la voie du papier recyclé et ainsi démarrer une autre vie) alors que le support dématérialisé apparaît plus éphémère et beaucoup moins humain.

III – Substitution, suppression ou complémentarité
Est-ce à terme la suppression de la revue DG Interface ? Non. On pourrait penser que le web puisse au moins se substituer au profit du papier ou au pire faire disparaître notre support papier ! Mais les canaux de communication ne sont pas substituables. Le papier à la vie dure et il est heureux qu'il fasse encore et toujours partie de notre environnement car il a ses adeptes.

Au final, la complémentarité des deux outils de communication doit permettre à chacun de disposer de son mode de lecture tout en prenant en compte la dimension du passé mais également la dimension du futur.

C'est dans cet esprit-là que nous nous orientons : diminuer l'impression et non la supprimer ! Cette année marque un tournant de modernité et apporte une évolution substantielle qui permet à chacun de s'adapter au support souhaité.

Gérard PRODOM
SGAH et Membre du Bureau national en charge de la Communication
Annoncée lors de la Conférence nationale de Roscoff du 14/15 Juin 2019, le SNDGCT a lancé au mois d’octobre une enquête auprès de ses adhérents pour adapter sa communication interne aux besoins et attendus de chacun. Les premiers résultats donnent des indications sur les préoccupations des adhérents.

**La parole d’adhérentes(es) engagées(es)**

Si on constate une relative parité des répondants (60% d’hommes et 40% de femmes), la répartition par âge fait apparaître une forte représentation des « 41 et 60 ans » qui constituent 2/3 du panel, et une quasi absence des moins de 30 ans. Ils sont près de 70% de DGS et 16% de DGA, et sont plutôt récents sur leur poste (41% entre 2 et 5 ans).

L’attachement des répondants au SNDGCT et à ses actions est assez marqué. En effet, ils sont 42% d’adhérents depuis plus de dix ans, membres d’un bureau départemental à 25% et participent à 85% aux événements locaux du SNDGCT.

**L’affirmation d’objectifs stratégiques**

Les répondants étaient invités à exprimer leurs attentes prioritaires sur les objectifs à assigner à la Communication interne.

Il apparaît que le partage d’expérience en favorisant l’interaction entre adhérents, et le renforcement du rôle fédérateur de la Communication interne par la diffusion de la vision collective du SNDGCT sont les deux axes principaux de l’action attendue. Les répondants souhaitent que les outils de communication facilitent l’expression de la base vers les instances nationales, l’adhésion au projet collectif de l’organisation et la connaissance des valeurs fondamentales du SNDGCT. En accordant plus de 60% de leurs suffrages à ces propositions, les répondants ont dégagé des ambitions fortes.

**La plus-value des outils de communication interne**

Les résultats du questionnaire montrent un véritable plébiscite pour les courriels et la lettre d’information du SNDGCT. L’une et l’autre emportent 85% de satisfaction pour leur réactivité dans l’actualité, leur contenu concis et complet, la pertinence de l’information. Il s’agit d’une incontestable plus-value pour suivre l’action syndicale. Les qualificatifs sont plus mesurés en ce qui concerne les autres supports de communication. Les répondants considèrent que le site internet reste l’outil de référence pour promouvoir le SNDGCT, mais peu le consulte régulièrement. Les lecteurs du DG Interface estiment que sa périodicité est suffisante, et les réseaux sociaux font l’objet d’un rejet catégorique pour 34% des répondants.

Les outils collaboratifs du type REZO constituent une très forte attente pour 74% des répondants, supports à privilégier pour mener les objectifs stratégiques de collaboration entre adhérents.

**Animer les liens qui nous réunissent**

Les manifestations locales et nationales recueillent un large plébiscite (90,1%) sur leur effet à renforcer la convivialité des échanges au sein du Syndicat, et ont un impact très positif (80,7%) sur l’engagement et la motivation des adhérents vis-à-vis du Syndicat.

**Faciliter l’expression de la base vers les instances nationales**

Les répondants considèrent que s’ils étaient encore mieux informés des activités du Syndicat, ils auraient le sentiment d’une plus forte appartenance au réseau syndical (39,5%), ils pourraient plus facilement faire la promotion du Syndicat dans leur entourage (22,9%), et cela améliorerait leurs connaissances professionnelles (21,7%).

Au final, la satisfaction des répondants ces dernières années sur la communication interne est restée stable (38,8%) ou a plutôt progressé pour 35,6% des répondants.

Le détail des résultats de cette enquête permettra de donner de nouvelles orientations pour encore améliorer les objectifs et supports de communication interne en lien étroit avec les attentes exprimées par les adhérents.

Yvan BREGEON
DGS de la ville de Pessac
Président de l’Union régionale Aquitaine
Le Développement du Syndicat :
DYNAMISME ET OPPORTUNITÉS !


C’est avec beaucoup de fierté et conscient du travail accompli jusqu’alors par Frédéric DE KONINCK et des enjeux à venir que j’ai accepté, fin 2018, la mission de développement et d’animation du réseau des présidents d’Unions départementales au sein de la commission « Vie du Syndicat et Communication » présidée par Florence BACO-AMBRASS.

Mission passionnante, enrichissante et engageante, permettant d’être à la fois au contact des nombreux collègues qui font vivre l’action syndicale au quotidien et en lien avec le travail de l’ensemble des commissions nationales. C’est bien l’articulation entre les actions et les réflexions menées au niveau national et les besoins et propositions des sections locales et de leurs instances qui est au centre de nos préoccupations.

Au-delà du passage de témoin, l’actualité de la mission Développement du Syndicat en 2019, porte principalement sur :

- la mise en œuvre de la campagne d’adhérences 2019 par la diffusion de messages ciblés et d’argumentaires sur l’intérêt de rejoindre le Syndicat,
- le recensement des manifestations locales à diffuser au niveau national (pages actualités du site internet),
- la diffusion et la consultation des adhérents sur les pré-rapports des commissions nationales devant être présentés à la conférence nationale de Roscoff de juin,
- l’étude qualitative des résultats des élections pros de 2018 permettant d’avoir une approche allant au-delà des bons résultats connus et d’engager une réflexion sur la meilleure stratégie pour 2022,
- la participation à l’élaboration du questionnaire à l’ensemble des adhérents sur la communication interne,
- l’accompagnement des nouvelles instances départementales.

CONTINUITÉ DES INSTANCES LOCALES ET DÉveloppement.

L’un des axes majeurs de l’action syndicale nationale, sur le « Développement du Syndicat », aura été et demeure de s’assurer d’une continuité dans la gouvernance locale et de promouvoir « la renaissance » du SNDGCT là où il est peu présent et/ou en perte de vitesse.

Dans la continuité des actions déjà engagées et de la dynamique des élections professionnelles, nous pouvons nous réjouir en 2019 de belles réussites dans la Somme, le Jura, l’Allier, l’Eure et des perspectives encourageantes dans le Doubs, la Nièvre ou l’Yonne.

Ces résultats ne sont possibles que dans le cadre d’un partenariat étroit avec le (la) président(e) régional(e) concerné(e).

En effet et en aucun cas, le National ne doit agir seul, éloigné de la réalité du territoire et des personnes ressources pouvant se mobiliser sur le terrain.

Face au constat partagé à la Conférence nationale de Roscoff d’une baisse globale et régulière du nombre d’adhérents (−6% sur les 3 dernières années soit 100 adhérents de moins chaque année en moyenne), mais des situations très différentes entre Sections départementales et Unions régionales, l’objectif majeur de notre action est bien de recréer une dynamique en terme d’adhérences.
Celle-ci peut se construire autour de trois axes :

- **fidéliser des adhérents actuels** qui sont nos premiers « ambassadeurs »,
- **encourager et mobiliser « nos retraités »** pour participer pleinement à des actions concrètes autour de la médiation, de l’accompagnement des collègues démarrant dans la carrière, ou la promotion de nos métiers,
- **rechercher de nouveaux adhérents** en s’inspirant des bonnes pratiques des départements en « réussite » sur ces aspects tout en s’adaptant aux caractéristiques de nos territoires.

D’autres leviers pour engager et poursuivre cette dynamique sont certainement à trouver et les réunions des présidents des Unions départementales ou de leurs représentants, à l’occasion de nos manifestations nationales sont également l’occasion de partager les bonnes idées et d’initier de nouvelles actions.

**Comme a pu le rappeler Stéphane PINTRE en conclusion des travaux de la Conférence nationale de Roscoff, les engagements et positions du Syndicat pour promouvoir la décentralisation, les valeurs de la FPT et les métiers de Direction Générale qui la font vivre au quotidien, font partie des atouts majeurs à mettre en avant pour accompagner notre développement !**

### RENDEZ-VOUS DES ÉLECTIONS LOCALES DE 2020 : RISQUES ET OPPORTUNITÉS…

Les élections locales de 2020 constituent un rendez-vous important pour le monde territorial.

Elles sont aussi le moment où l’engagement du Syndicat et de ses membres prend tout son sens.

L’accompagnement et le soutien aux collègues pouvant être en difficulté est une priorité ; une période de mobilité professionnelle dense s’engage et la force du réseau professionnel pourra à nouveau s’exprimer.

Il faut saisir l’opportunité au cours des périodes entourant cet événement de mieux nous faire connaître auprès de nos collègues afin d’encourager le plus grand nombre à nous rejoindre… Même si pour certains l’engagement peut être de courte durée.

Nous devons nous rappeler à cette occasion les nombreux supports et outils de communication actifs dans notre organisation et qui ont été construits au fil du temps : plaquette d’information, site internet (pages nationales et régionales), réseaux sociaux, publications diverses, mailing du national sur des actions ou partenariats spécifiques… messages du président aux adhérents.

Enfin, ces moments intenses, riches et parfois douloureux qui ponctuent nos vies professionnelles fondent l’action et l’engagement syndical et nous invitent collectivement à la mobilisation, l’efficacité de notre organisation et l’attention portée aux autres.

Dans ce contexte, les instances locales seront pleinement mobilisées et actives pour répondre aux multiples sollicitations… je serai bien évidemment à leur côté pour que cette période soit plus que jamais une opportunité de faire grandir le SNDGCT.

**Olivier FAURE**
Conseiller technique national chargé du « Développement du Syndicat » et de l’animation du réseau des présidents de Sections départementales et Unions régionales
Le SYNDICAT fait les comptes


L’année 2018 fait apparaître des résultats négatifs pour plusieurs raisons conjoncturelles.

En dépenses

- Le Congrès de Nantes et le 70e anniversaire du Syndicat, se sont révélés plus chers que prévus (sécurité renforcée, location de salles en plus).
- Deux réunions supplémentaires ont engendré plus de frais de déplacement du fait de l’année de renouvellement des instances (les frais de déplacement sont passés de 63 K€ à 95 K€).

En recettes

- Une baisse des recettes de partenariats.
- Le déficit a été compensé dès cette année par un versement des Unions régionales et la diminution de l’Impôt sur les sociétés en 2019.
- Une légère hausse des cotisations a été adoptée entre 8 € et 20 € pour l’année 2020, selon la catégorie. Si une augmentation n’est jamais bien perçue, elle reste donc raisonnable et correspond à un besoin ponctuel souhaité.

Extrait de la lettre du Président Stéphane PINTRE

« ...Plusieurs pistes sont d’ores et déjà explorées par le comité des finances national, notamment :
• Sur les manifestations : faire du critère financier, un des critères prioritaires de choix des lieux futurs de Conférence et de Congrès.
• Revoir le modèle économique de TERRITORIALIS afin d’améliorer son bilan financier.
• Retravailler à une meilleure déclinaison en région des partenariats nationaux pour respecter les engagements pris et garantir leur pérennité.
• Poursuivre la rationalisation de nos dépenses de fonctionnement. »

« D’autres projets sont d’ailleurs en préparation et seront présentés lors de la conférence nationale de Bourges : des documents financiers plus accessibles, les premiers résultats du contrôle interne des comptes, une vision rétrospective et prospective des finances du Syndicat, un suivi pluri-annuel de TERRITORIALIS et de la Conférence nationale ».

Le Président « rappelle que si chacun de vous participe au fonctionnement du Syndicat par sa contribution financière, vous pouvez aussi agir pour son rayonnement et son développement en faisant connaître son action aux collègues de votre entourage qui n’ont pas encore décidé de nous rejoindre. »
La communauté regroupe :
1 500 organismes
- 731 communes.
- 229 communautés de communes.
- 148 communautés d’agglomération.
- 71 départements.
- 16 métropoles.
- 6 régions.
- 61 syndicats.

Un programme de formation annuel complet
- Plus de 800 Directeurs Généraux formés.

Quelques beaux succès 2019
- Election 2020, ce que le DG doit au nouvel élu.
- Comment gouverner le digital, retour d’expérience de Lille métropole.
- Manager vos équipes inter-générationnelles.

Quelques formations à venir
- Les RPS du DGS.
- Piloter et maîtriser la masse salariale.
- La mise en œuvre des 35 heures.
Conférence de ROSCOFF : un nouvel élan pour le mandat 2018-2021

Un nouveau mandat, dit élan renouvelé pour asseoir encore plus le SNDGCT au niveau national, voir international, comme un des acteurs incontournables de la vie territoriale.

Cela s'est vérifié lors de la conférence de Roscoff qui s'est déroulée les 14 et 15 juin dernier, avec un nouveau format des instances, une nouvelle gouvernance marquée par la recherche de la participation du plus grand nombre, avec la transversalité des actions initiées par chacune des vice-présidences et enfin par le travail enclenché et présenté.

ZOOM SUR LA CONFÉRENCE !

Un nouveau format fait de synthèse et d'efficacité.
Sous l'égide de Frédéric DE KONINCK, notre Secrétaire Général, et sous son impulsion tenace mais bienveillante, il a été expérimenté cette année, une présentation harmonisée des travaux des différentes vice-présidences avec un power-point reprenant « ce qu'il faut retenir » d'une part et « ce qui fait projet » d'autre part. Ce power-point était accompagné par un document intitulé « pour aller plus loin » qui était plus exhaustif et complétait donc le document exposé à l'écran.

Le temps d'intervention et les horaires ont donc été respectés sans répétition, précipitation ni ennui ! Bref, un temps de travail efficace !

En outre, ce format plus synthétique a été envoyé assez en amont aux sections départementales qui ont donc pu cette année faire part de leurs remarques en amont de la Conférence et ainsi être intégrées aux réflexions des différentes vice-présidences.

UNE NOUVELLE GOUVERNANCE MARQUÉE PAR LA PARTICIPATION DU PLUS GRAND NOMBRE

Cette nouvelle présentation qui a incité chacun des vice-présidents à la synthèse et à la priorisation de leurs actions a ainsi permis un temps de débats et de questions apprécié par tous les participants car riches d'idées et de commentaires permettant l'appropriation de tous.

C'est également dans cet esprit qu'a été organisée jeudi 13 juin, une formation à la plate-forme collaborative Rezo pour permettre à toute personne intéressée de suivre les travaux des commissions et groupes de travail mis en place.

Enfin et pour la première fois dans le cadre d'une conférence nationale, sous l'initiative d'Olivier FAURE, chargé du Développement du Syndicat et de l'animation du réseau des présidents de Sections départementales et d'Unions régionales, une réunion des présidents s'est tenue. Celle-ci avait pour objectif de faire vivre le réseau des présidents en développant les échanges entre le National et les Sections départementales.

Cela suppose de faciliter les relais d'informations et d'aider les présidents dans leur fonction. C'est pourquoi Olivier FAURE s'est attaché à transmettre les dernières informations : annonce de l'analyse qualitative des élections professionnelles, présentation de la mission « conciliation...
LA TRANSVERSALITÉ DES ACTIONS DES VICE-PRÉSIDENCES

Quelle que soit la vice-présidence, c’est bien la défense de la décentralisation, la promotion de l’expertise territoriale et par là la valorisation de la fonction de direction générale qui transparaissent. Ceci pour assurer in fine le rayonnement du Syndicat.
C’est ainsi que la vice-présidence « Fonctions de Direction Générale et management » a pu faire un point attendu sur tout le travail effectué dans le cadre du projet de loi transformation de la fonction publique pour reconnaître un statut légal de DGS et porter des amendements. De même, il a été possible de débattre sur le rapport CAP 22.
C’est ce à quoi s’attache également la vice-présidence « organisation territoriale : bloc local et intercommunalité » en produisant études et contributions sur les petites villes, les villes moyennes, les communes nouvelles avec la création d’un observatoire, les intercommunalités ou les mutualisations. Nous pouvons aussi être attentifs aux travaux des vice-présidences des Juridictions Financières Unifié, avec en projet notamment le Cercle de la Réforme de l’État ou le Cercle des acteurs territoriaux par exemple) ou des associations comme l’ADGCF, ou l’APVF. Le Syndicat s’ouvre également à d’autres organismes comme l’Observatoire des finances et de la gestion locale, la Chaire Optimax avec la construction d’une base de donnée et d’indicateurs de performance sociétale.
Enfin des documents et contributions sont en cours de rédaction : guide de fonctionnement, guide d’accueil des nouveaux adhérents, guide des pratiques financières et des groupes de travail lancés, égalité professionnelle, QVT, temps de travail, DGAS.
La conférence de Roscoff a donc bien été à l’image de ce que nous attendions : collective et porteuse de projets riches et utiles pour nous tous. Elle annonce ainsi très positivement notre congrès d’Arras.

PLAN LARGE SUR LE TRAVAIL QUI S’ANNOUCE

De nombreux projets ont pu être énoncés et les travaux en cours augurent du dynamisme de notre Syndicat et de son effervescence intellectuelle.
C’est le cas par exemple pour les relations institutionnelles avec le développement d’actions avec des organisations (Entente, cercle Marc BLOCH, Syndicat et des Juridictions Financières Unifié, avec en projet notamment le Cercle de la Réforme de l’État ou le Cercle des acteurs territoriaux par exemple) ou des associations comme l’ADGCF, ou l’APVF. Le Syndicat s’ouvre également à d’autres organismes comme l’Observatoire des finances et de la gestion locale, la Chaire Optimax avec la construction d’une base de donnée et d’indicateurs de performance sociétale.
Enfin des documents et contributions sont en cours de rédaction : guide de fonctionnement, guide d’accueil des nouveaux adhérents, guide des pratiques financières et des groupes de travail lancés, égalité professionnelle, QVT, temps de travail, DGAS.
La conférence de Roscoff a donc bien été à l’image de ce que nous attendions : collective et porteuse de projets riches et utiles pour nous tous. Elle annonce ainsi très positivement notre congrès d’Arras.

Florence BACOS-AMBRASS
Vice-présidente nationale en charge de la « Vie du Syndicat - Communication »
Une question au président

Stéphane PINTRE

1 - Quel message avez-vous voulu faire passer en cette fin de mandat ?

L’optimisme est de rigueur car notre organisation professionnelle est dynamique et bien vivante. Notre réseau est très actif, tant au niveau national grâce à une équipe dirigeante mobilisée en permanence, que sur les territoires avec des Unions régionales et des Sections départementales à l’écoute de nos adhérents et toujours promptes à les assister en cas de difficultés. Cette mobilisation et cette réactivité sont de bon augure à la veille des élections municipales de mars 2020 qui ne seront pas sans incidence sur les équipes de direction générale des communes et des intercommunalités.

Mais notre optimisme se double d’une vigilance accrue, car si la réforme de la fonction publique est derrière nous et que la loi du 6 août 2019 n’a pas bouleversé fondamentalement le cadre statutaire, les décrets d’application sont en préparation et devraient intervenir tout au long de l’année prochaine. Par ailleurs, on nous annonce un projet de loi relatif à l’organisation territoriale pour le second semestre 2020. Ce sera sans aucun doute une nouvelle étape importante pour la décentralisation qui, me semble-t-il, malgré les dénégations gouvernementales, est en très net recul dans notre pays.

Trois questions au Président Stéphane PINTRE
PATRICE GIROT, DGS DE LA CA PLAINE VALLÉE

« Je retiens d’Arras l’échange des DGS avec le sondeur Jérôme FOURQUET. Que l’on soit directement concerné par les conséquences du renouvellement général des conseils municipaux de nos communes, ou au « second plan » via le fléchage des élus appelés à siéger au sein des EPCI à fiscalité propre, cette période est toujours source d’interrogation, voire d’inquiétude, pour les emplois fonctionnels de direction de nos collectivités. La démonstration, toujours très pertinente, de l’état de lieux du paysage politique institutionnel faite par Jérôme FOURQUET présente à mon sens une double vertu et, dans le même temps, elle suscite quelques interrogations. Vertu que de nous donner une approche objective de l’image projetée par le politique auprès de nos « concitoyens-électeurs-consommateurs de services publics ». Vertu aussi, par la finesse de l’analyse, de nous démontrer que l’élu local reste néanmoins l’élu le moins impopulaire parmi tous ceux qui exercent des fonctions majeures.

INTERROGATIONS

Mais c’est aussi ce qui suscite pour moi certaines interrogations ! Interrogation quant à la participation électorale avec tous les six ans une génération d’électeurs et d’électrices - à qui le général de Gaulle avait souvent donné le droit de vote – qui disparaît remplacée par une génération qui participe de moins en moins à ce mode de désignation de la représentation locale ! Interrogation également bien mise en évidence par Jérôme FOURQUET sur les conséquences aujourd’hui mal maîtrisées de la fin du bipartisme pour ce scrutin très local ! Interrogation enfin sur l’état de la question au travers des expériences de Randstad et le Conseil départemental du Pas de Calais.

Stéréotypes*

En effet, croisant leurs regards issus du privé et du public, Aline CRÉPIN **et Valérie PAINTHIAUX ont pu démontrer une fois de plus que l’égalité n’est pas un sujet dont il faut s’emparer de façon isolée. Au-delà de la stricte égalité salariale, un travail s’impose au sein de nos collectivités sur les parcours professionnels, les recrutements, la mixité des jurys, les fiches de poste, les promotions pour briser les plafonds et parois de verre qui persistent. Sensibiliser et lutter contre les stéréotypes dès le plus jeune âge et dans tous les domaines sont également des objectifs à poursuivre pour avancer en la matière et qu’expérimente le conseil départemental.

* Jérôme FOURQUET : politologue, directeur du département opinions et stratégies d’entreprises à l’IFOP

** Aline CREPIN : directrice du Pôle Public et Insertion de Randstad France, P33
Valérie PAINTHIAUX : directrice d’Appui, d’Animation et de Suivi du Contrat de Progrès au Conseil départemental du Pas-de-Calais P33.
Vie du Syndicat | CONGRÈS D’ARRAS

BENOIT LIÉNARD, DG DU SYNDICAT INFORMATIQUE SOLURIS (CHARENTE-MARITIME)

« … Ce que j’ai aimé au Congrès Territorialis d’Arras :

- Les thématiques techniques mais aussi prospectives sur le rôle et les questions de positionnement des DGS dans un monde (territorial mais pas que).
- L’apport des intervenants et séquences consacrées à l’intelligence collective et aux démarches participatives, salutaires selon moi pour l’avenir de nos collectivités et de notre rapport aux acteurs des territoires.
- Des retrouvailles annuelles avec des collègues que j’apprécie et qui sont loin, et la rencontre de nouvelles personnes intéressantes, collègues mais aussi intervenants ou partenaires.

La combinaisons de formats en mode conférence et d’autres plus pratiques en ateliers dynamiques, moins formels et centrés sur les pratiques.
- La féminisation et le rajeunissement qui continuent sur les estrades.
- L’époustouflant plateau de table florentin à décor floral du 16e siècle au Louvre Lens ».

BENOIT LIÉNARD, DG DU SYNDICAT INFORMATIQUE SOLURIS (CHARENTE-MARITIME)

LA DIRIGEANTE IDENTIFIE POUR DG INTERFACE CINQ MOTS-CLÉS DE LA CONCILIATION :

« PURGE » : le terme renvoie à l’importance d’aider le DG accompagné à pouvoir exprimer les émotions auxquelles la situation qu’il vit le confronte, et à, ainsi, l’aider à se décharger de ce « poids » qui pèse et l’empêche de retrouver son état naturel d’homéostasie nécessaire pour aborder les échanges qui l’attendent avec son autorité territoriale. On parle de purge, plus scientifiquement de « décharge émotionnelle ».

« EMPATHIE » : c’est montrer au collègue DG accompagné que l’on reconnaît et l’on comprend les émotions qu’il ressent. L’empathie participe de la décharge émotionnelle, elle est nécessaire et aidante.

« DÉPAYSEMENT » : chaque fois que c’est possible, privilégier les entretiens de conciliation entre l’autorité territoriale et le DG dont il va être mis fin au détachement dans un lieu le plus neutre possible … En particulier, éviter le bureau de l’autorité territoriale !

« HOMÉOSTASIE » : c’est le processus interne qui permet à toute personne de maintenir un état stable d’humeur et d’émotion, malgré les perturbations qu’elle subit. Il est primordial que le DG concerné par une fin de détachement retrouve cet état pour aborder les discussions avec l’autorité territoriale. Le pair qui l’accompagne, notamment du réseau Conciliation-Contentieux, a un rôle pour l’aider en ce sens.

« CONCILIATION » : il s’agit de réunir les parties (en l’occurrence l’autorité territoriale et le DG dont il va être mis fin au détachement) pour leur permettre de trouver la « bonne porte de sortie », dans le respect des règles applicables.

MOTS à maux… MOTS à maux…

par Yannick PIQUET -BONFILS
I TERRITORIAUX, POURQUOI PAS LE PRIVÉ...?

Lassés de la vie locale ou curieux du secteur privé, des cadres territoriaux passés dans le privé se sont confiés à Randstad. Un atelier à Arras a fait le point.

Directrice du Pôle Public et Insertion de Randstad France, Aline CRÉPIN a animé un atelier faisant état d’une étude menée par son entreprise et portant sur les mobilités secteurs public/privé. Elle nous a confié les propos (anonymes) de territoriaux ayant sauté le pas vers le privé et interviewés par ses soins.

RANDSTAD :
Pouvez-vous expliquer la valeur ajoutée que votre expérience de DG de collectivité a apporté à votre poste du privé ?

« Une vision large du poste de dirigeant (RH, finance, dialogue social...) notre formation et notre expérience sont une base très complète pour être dirigeant dans le privé avec une forme d’agilité et d’adaptabilité ». 
« La forte connaissance acquise sur deux postes d’emplois fonctionnels m’a permis de mettre à disposition de mon entreprise une capacité à décrypter les enjeux de pouvoirs internes et externes des collectivités ». 
« J’ai acquis l’aptitude à travailler en environnement contractant - avec des élus - ainsi que des compétences managériales ».

RANDSTAD :
Pouvez-vous citer les points de vigilance à avoir pour un DG territorial qui veut aller sur un poste du privé ?

II CONCILIATION ET FIN DE DÉTACHEMENT...

Yannick PIQUET-BONFILS, directrice du cabinet de management Duranton Consultants, a évoqué en atelier à Arras le climat qui entoure une fin de détachement sur emploi functionnel.

Le dispositif mis en place par le SNDGCT est plutôt un dispositif de conciliation. Tout DGS peut à tout moment de carrière être confronté à une fin de détachement sur emploi fonctionnel ! Quand ça se passe bien, le réseau Conciliation-Contentieux du Syndicat n’est pas nécessairement saisi.

A quel moment les DGS peuvent-ils rencontrer la médiation ?

Le congres d’Arras est le dernier Congrès avant le renouvellement communal de 2020. Il n’est à point douter que ce renouvellement va entraîner une série de fins de détachement sur emploi fonctionnel pour lesquelles le réseau Conciliation-Contentieux va être mobilisé.

Évoquant ces perspectives avec Hélène GUILLET lors de la Conférence nationale de Roscoff, elle m’a dit la difficulté qui pouvait se présenter à ses collègues membres du réseau Conciliation-Contentieux, pour garder la bonne distance face à des situations difficiles pour les DG accompagnés, dès lors que ces derniers étaient en proie à des émotions qui pouvaient les priver de la rationalité nécessaire pour aborder la « négociation » avec l’autorité territoriale désireuse de mettre fin à leur détachement. Voilà la genèse de cet atelier qui se voulait à la fois pédagogique avec apports théoriques sur la gestion des émotions, et pratique grâce à des échanges nourris de l’expérience des participants.

Ateliers passés au crible...
Prospective

La co-construction en vedette

Lors d’un atelier et d’une conférence à Arras, la co-construction de politique publique a été mise en valeur. Quelles conditions respecter, quels bénéfices attendre, comment procéder ? DG Interface fait le point.

Démarrons par l’atelier. Quand elle était élève de l’INET, il y a quelques semestres, Stéphanie DELEBARRE a réalisé avec trois collègues*, une étude sur la co-construction de politique publique. Aujourd’hui en charge de la direction d’appui au pilotage des politiques Solidarités du Conseil départemental du Pas-de-Calais, elle nous en dit plus.

1 - Stéphanie, qu’êtes-vous venue présenter aux DGS ?

Dans le cadre de notre formation aujourd’hui achevée d’élèves administratrices territoriales, nous avons eu le plaisir de conduire, en indépendance et avec les conseils bienveillants de trois commanditaires (l’Observatoire social territorial de la Mutuelle nationale territoriale, l’Institut national des études territoriales et l’Association des administrateurs territoriaux de France), une étude sur la co-construction des politiques publiques locales avec les habitants et aussi - et c’était un angle moins documenté - avec les agents. Nous souhaitions partager, avec les décideurs territoriaux, les cinq expériences que nous avons analysées, et mettre en lumière cette tendance du paysage territorial. Nous voulons surtout montrer qu’investir cette co-construction est possible et utile, quelle que soit la taille du territoire.

La plus-value est significative : des politiques qui répondent mieux aux besoins des habitants et des usagers, un renforcement de la motivation des agents qui sont écoutés et valorisés, une dynamique d’amélioration de la qualité de vie au travail.

2 - En quoi le sujet de la co-construction - qui a débouché sur un guide - est-il d’actualité ?

La co-construction avec habitants et usagers est une préoccupation forte des collectivités depuis plusieurs années. Pour autant, dans les faits, peu de politiques sont construites en intégrant pleinement ces points de vue et idées d’habitants.

Les objectifs et contraintes de la collectivité priment souvent. En outre, les agents sont peu associés à cette dynamique, bien qu’au contact direct des usagers et de la production du service.

Si nous pouvons souhaiter une progression de la co-construction, il faut mentionner que les points de vue des agents sont encore quelque peu éloignés de ceux des habitants et usagers.

C’est sous cet angle que nous avons mené cette étude et montré comment la réflexion, sur un “triangle” usager-agent-décideur, émerge.

Les initiatives sont encore éparse et rencontrent un succès variable.

Pour encourager ce mouvement, le partage et l’évaluation des expériences constituent une étape essentielle.

Valérie, quelle idée avez-vous portée en atelier « Égalité salariale » au nom de votre Conseil départemental ?

Au-delà des aspects techniques du travail sur l’égalité salariale, thème de l’atelier, le Département a souhaité témoigner d’une approche plus transversale de sa démarche Égalité Femmes-hommes. L’inégalité salariale est une conséquence d’autres inégalités prenant racine dès le plus jeune âge dans les comportements intégrés par l’éducation, les choix d’orientation scolaire, la gestion des parcours de carrière et des postures de négociation salariale, le statut au sein de la cellule familiale.… À ce titre, la publication du guide de lutte contre les stéréotypes peut constituer une base de réflexion pour le traitement de ce sujet par les DGS, DG des collectivités locales. La question de l’égalité salariale en tant que telle au Département se concrétise avant tout par la mise en place d’un régime indemniltaire par fonction, non plus par filière, dans le cadre de la réforme du régime.

Valérie Painthiaux

DG Interface 2019 | 34 | Vie du Syndicat
De pêle - mêle en selfie...

Qu’avez-vous envie de dire aux DGS du mandat démarrant en 2020, qui leur permette des mises en œuvre de politique plus abouties ?

Allez-y, osez associer les agents et expérimenter ce type de démarche. Vous pouvez avancer pas à pas, en testant sur un premier projet, puis ajuster la démarche peu à peu. Le tout est de le faire dans la confiance et la transparence, de manière partenariale. Vous pouvez aussi vous rapprocher de ceux qui « ont sauté le pas », vous rîtes pas seuls !

Dossier élaboré par Bruno LEPRAT
Journaliste animateur des débats publics ou internes
Bien chères collègues, bien chers collègues,
une récente enquête sur la région du Nord Pas-de-Calais a démontré que ses valeurs sont, par importance, le travail, la solidarité, le dynamisme, l’accueil.

Ces valeurs sont celles que l’Union régionale a mis en évidence pour la réussite de TERRITORIALIS et du 79e Congrès.

TRAVAIL

Depuis le 9 juillet 2018, une équipe d’une quarantaine d’adhérents s’est mobilisée pour que cette manifestation soit une réelle réussite.

Ce travail de longue haleine, que toute l’équipe a assumé en prenant et en assurant des responsabilités, a porté haut les couleurs de notre union régionale qui est fortement, depuis de longues années, ancrée et fidèle au SNDGCT.

Le syndicalisme a une réelle valeur et signification bien reconnue dans la région. Le 1er mai, c’est Fourmies. Arras, c’est 125 adhérents du Nord-Pas-de-Calais qui étaient présents. L’action donne ses fruits.

SOLIDARITE,

Cet événement, n’a pas laissé insensible les élus de notre région. Ils ont contribué à le rehausser en commençant par Xavier BERTRAND, président de la région Hauts de France pour la privatisation du Louvre-Lens à un prix raisonnable, Jean-Claude LEROY, président du Conseil départemental pour le fleurissement d’Artois-Expo, le stand du CD 62 et une subvention ; Pascal LACHAMBRE, président de la Communauté Urbaine d’Arras, pour la prise en charge du cocktail du mercredi soir, Françoise ROSSIGNOL, maire de Dainville et vice-présidente de la Communauté urbaine d’Arras pour la gratuité du réseau de transport pour les congressistes, Frédéric LETURQUE, maire d’Arras, pour la mise à disposition des salles le mercredi soir, pour les réunions de préparation du COPIL ainsi que le fléchage d’Artois-Expo en lien avec l’Office de tourisme d’Arras,

Nicolas DESFACHELLE, maire de Saint-Laurent Blangy, pour la mise à disposition gratuite d’ARTOIS-EXPO le samedi, en lien avec la CCI, Sylvain ROBERT, président de la Communauté d’agglomération de Lens-Liévin et maire de Lens pour la mise à disposition de personnel pour la soirée de gala et son accueil au Louvre Lens en lien avec Marie LAVANDIER, directrice du musée du Louvre-Lens

DYNAMISME

Toute l’équipe peut être fière d’elle, ses missions ont toujours été faites dans la bonne humeur, la courtoisie. Plus de cent messages de remerciements et de félicitations ont été enregistrés dans les jours qui ont suivi qui portaient sur la richesse des formations, des interventions, des moments de partage, de découvertes culturelles.

ACCUEIL

Sans faille, indéfectible. Une présence permanente où chaque congressiste bénéficiait d’une attention toute particulière et personnelle.

L’engagement de chaque personne a permis d’offrir des Assises et un Congrès de très grande qualité à 446 congressistes dont 101 non adhérents, records depuis 2010.

Ce fut pour moi une très belle aventure humaine, marquée par de grands moments d’émotion. La médaille que le président Stéphane PINTRE m’a remise revient aux membres de la région qui m’ont fait confiance depuis dix ans dans les différentes responsabilités qui m’ont été confiées. Ces dix années m’ont permis de partager avec mes collègues la même vision de nos rôles et de notre profession avec des personnes passionnées.

MERCI!

Merci à vous toutes et tous, merci aux exposants, merci à Djaméla BOUABDALLAH et Emilie SAINT-PIERRE du Cabinet VERLEY pour l’excellente et importante communication qu’elles
ont mises en œuvre pendant de nombreux mois. Merci à idealCO, Luc RENAUDIN et ses collaborateur(trice)s pour le très bon partenariat et l’organisation parfaite de cette manifestation avec la recherche d’intervenants de grande qualité. Merci à mes collègues Patrick RÉMY, Gérard PRODOM, Gilles RAYNARD pour leur disponibilité et la confiance accordée.

Un merci tout particulier à Stéphane PINTRE, notre président national pour avoir mis à l’honneur Jean-Luc DELAISSEZ, Richard DELPIERRE et Thibaut BARRET en leur remettant la médaille du Syndicat.

Une réussite collégiale

Quelques chiffres...

900 personnes réunies sur les deux jours, avec environ 500 congressistes.

60 exposants sur le salon professionnel, les intervenants et les journalistes également bien représentés sur cet événement.

C’est une excellente fréquentation, une des meilleures depuis quelques années et juste après Nantes sur l’édition 2018.
Trois questions au Président Stéphane PINTRE.

Parole d'organisateur
• Une réussite « collégiale », Elodie KUCHCINSKI, DGS de Vendin-le-Vieil.

ARRAS vu par…
• Patrice GIROT, DGS de la CA Plaine Vallée.
• Sarah BRONDELI, DGS de Vallet en Vignes.
• Benoit LIÉNARD, DGS du Syndicat informatique Soluris (Charente-Maritime).

Carte blanche à...
• Laurent REY, ancien DG de Lourdes.

Quelques ateliers au crible
• Territoriaux, pourquoi pas le privé… Aline CRÉPIN, directrice du Pôle Public et Insertion de Randstad France.
• La parité en « fraternité », Valérie PAINTHIAUX, directrice d’Appui, d’Animation et de Suivi du Contrat de Progrès au Conseil départemental du Pas-de-Calais.
• Carrière/Management : un angle d’attaque, Yvan BRÉGEON, DGS de Pessac, président de l’Union Aquitaine du SNDGCT.
• Des agents à 1607 heures par an au moins, Caroline COLONVAL, DGS de Beaugency.
• Miser sur la culture pour retisser sa ville, Ali BOUKACEM, DGS et DAC de Grenay.

Impressions
https://youtu.be/P-Y_spNTaE8
La communication en période pré-électorale : PRUDENCE ET MAÎTRISE

Depuis le 1er septembre, et durant les six mois précédant les prochaines élections municipales de mars 2020, les collectivités doivent faire attention à leur manière de communiquer. La période impose une conduite contraînte et prudente. En effet, le non-respect de certaines règles risquerait de faire apparaître les actions de communication comme de la propagande politique et de faire entrer les dépenses municipales concernées dans le compte de campagne du candidat.

Venant les élections municipales de mars 2020, les collectivités entrent, en matière de communication institutionnelle, dans une période à risque avec deux grands domaines de vigilance :
- l’interdiction de toute aide de la collectivité au candidat (article L52-8 du code électoral),
- l’interdiction de toute campagne de promotion publicitaire (article L.52-1 al2 du code électoral).

Ces règles visent à assurer une égalité de traitement des candidats, en interdisant l’utilisation des moyens publics aux élus sortants candidats à leur succession pour les besoins de leur campagne. Cette période, dite période de réserve, s’ouvre six mois avant les élections (soit à partir du 1er septembre 2019). Ce cadre impacte forcément notre fonction de DG dans notre rôle de garant de la légalité et facilitateur de l’action municipale.

Cela concerne en premier lieu les actions de communication institutionnelles puisqu’elles ne doivent pas être considérées comme constitutives d’une propagande électorale en faveur d’une liste (mise en valeur de la personnalité des candidats, de leurs réalisations, de leurs projets, dressant un bilan de l’action menée). En revanche, tout ce qui relève de l’information pure des administrés, de l’exercice normal des compétences, des services publics qui leur sont proposés restent admis, dans le respect de quatre principes jurisprudentiels :

- la neutralité : la communication peut évoquer la vie locale mais ne doit pas faire référence aux élections à venir ou mettre en avant les actions du candidat sortant. Elle se doit d’être informative, neutre sans propagande ou polémique électorale,
- l’antériorité : la collectivité peut continuer à communiquer via ses outils de communication habituels, à organiser des manifestations, des cérémonies à la condition que ces dernières aient un caractère traditionnel, et ne soient pas assorties d’actions destinées à influencer les électeurs,
- la régularité : la périodicité de la communication ou de l’événement ne doit pas être modifiée en raison des élections (rythme de parution du bulletin municipal, format et contenu, mise à jour habituelles du site internet),
- l’identité : les différents moyens de communication ne doivent pas connaître de modifications advantageuses de l’aspect, de la présentation, des rubriques présentées.

Leur respect permet de poursuivre en toute légalité la communication et peuvent guider nos décisions. Ce cadre s’étend à tous les supports de communication, ou les événements : bulletin municipal, affiches, cartes de vœux, courriers, inaugurations, discours, site internet de la collectivité, modes de communication électroniques (blogs, twitter, FB).

Les sanctions encourues en cas de non-respect des dispositions concernées du code électoral

Il appartient au juge électoral d’apprécier souverainement le respect de toutes ces règles. Il s’attache à vérifier, notamment l’écart de voix entre les listes, le degré de propagande, la bonne foi des candidats, l’impact du message diffusé sur l’électeur. Les sanctions encourues dépendent de la nature et du degré de gravité de l’irrégularité constatée. Il peut s’agir de sanctions électorales (annulation du scrutin, inéligibilité), de sanctions financières (réintégration dans les comptes de campagne de dépenses de communication réalisées avec les moyens des collectivités publiques), ou de sanctions pénales (emprisonnement, amende pouvant aller jusqu’à 75 000 €).

Florence BACO-AMBRASS
Vice-présidente nationale en charge de la « Vie du Syndicat - Communication »

https://youtu.be/Vo2FWI5d598
La négociation lors d’une fin de détachement est enfin consacrée par la loi, le protocole devient légal, un progrès à saluer. La publication de ce DG Interface 2019, annonce la fin de l’année et surtout le printemps 2020 qui seront marqués par son lot de mutations plus ou moins contraintes et des fins de détachement sur emploi fonctionnel. Nous avons tous à cœur de nous y préparer car, avec le renouvellement des instances locales, le nombre des situations difficiles va augmenter. La publication du vademecum sur la fin de détachement sur emploi fonctionnel et la mise en mouvement de nos actions dans le cadre de la vice-présidence « coopérations professionnelles » contribuent à cette préparation.

L’actualité législative récente a suscité de nombreux commentaires et études. Un point spécifique doit mobiliser toute notre attention dans la perspective des prochaines échéances. Et ce, d’autant plus qu’il mérite, un commentaire juridique dont le lecteur saura apprécier l’importance.

La loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique est devenue réalité depuis sa promulgation le 6 août 2019. Son article 77 complète l’article 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 relative à la fonction publique territoriale et reprend à son compte une partie essentielle de nos propositions d’amélioration des modalités de fin de détachement sur emploi fonctionnel.

Même si toutes n’ont pas été suivies, réjouissons-nous de cette étape importante.

Comme chacun le sait, il est vain d’espérer contrer une volonté de mettre fin à un détachement sur emploi fonctionnel (ou une volonté de ne pas le reconduire).

Mais il est essentiel d’agir pour que la carrière du fonctionnaire soit, le moins possible, impactée par cette décision. La négociation trouve alors toute sa place, l’organisation de la période de transition en faveur de la mobilité devient la priorité.

Le Parlement l’a compris et l’a inscrite dans la loi en autorisant la conclusion, entre l’autorité territoriale et le fonctionnaire concerné, d’un protocole destiné à la formaliser.

Pour autant, est-ce si simple ?
La négociation ne s’improvise pas et celles et ceux qui l’ont pratiquée le savent bien.

Un point de droit majeur mérite alors d’être évoqué.

Parfois, lors d’un entretien préalable à la fin du détachement, l’autorité territoriale convie un(e) avocat(e) et omet de prévenir le fonctionnaire concerné de la présence de ce(tte) professionnel(le) du droit.


Maître Mohamed BOUKHELOUA, Avocat au Barreau de Paris, nous répond. Je le remercie pour son action constante à nos côtés.

Jean-François MAISONNEUVE
Membre du Bureau national du SNDGCT,
conseil juridique et contentieux
Directeur Général des Services d’ORVAULT (44)
Au sujet de la loyauté dont doit faire impérativement preuve l’avocat d’une collectivité publique ou d’un établissement public local dans sa prise de contact avec un fonctionnaire.

Avant tout entretien, qu’il s’agisse d’une invitation dans le cadre d’une procédure de fin de détachement sur emploi fonctionnel où dans le cadre d’une quelconque procédure, l’avocat d’une collectivité publique ou d’un établissement public local doit agir de manière loyale avec le fonctionnaire convoqué.

Ce qui signifie que l’avocat de la collectivité publique ou de l’établissement public local ne peut entrer directement ou indirectement en contact avec le fonctionnaire sans l’avoir préalablement informé, par le biais d’un premier courrier de sa faculté de pouvoir consulter un avocat de son choix, notamment en l’invitant à lui communiquer les coordonnées de son confrère.

C’est ce qui ressort explicitement des dispositions de l’article 8.3 du Règlement Intérieur National qui précisent en outre que le courrier de l’avocat ne doit pas comporter de propos polémiques, indélicats et encore moins des menaces. Le courrier doit également exclure toute forme de chantage sachant que l’avocat doit toujours faire preuve de modération et de délicatesse dans l’exercice de sa profession.

De plus, il résulte explicitement de l’article 8.2 du Règlement Intérieur National que l’avocat ne peut recevoir ou rencontrer la partie adverse qu’après avoir avisé celle-ci de l’intérêt d’être conseillé par un avocat et si ce dernier est connu, l’avocat de la collectivité publique ou de l’établissement public local ne pourra et ne devra engager de discussion qu’avec l’avocat du fonctionnaire.

Il résulte donc de l’ensemble de ces dispositions qu’un fonctionnaire ne peut se retrouver au-débotté, voire de manière totalement inattendue, en contact avec l’avocat d’une collectivité publique ou d’un établissement public local.

Si une telle situation se présente, le fonctionnaire doit immédiatement refuser l’entretien et il peut bien évidemment adresser une plainte au Bâtonnier du Barreau dans lequel est inscrit l’avocat indélicat de la collectivité publique ou de l’établissement public local.

Le simple fait pour un avocat d’entrer en contact avec un fonctionnaire sans avoir pris la précaution de l’aviser de ses droits est constitutif d’une présomption de faute professionnelle qui pourrait avoir des conséquences sur le plan disciplinaire.

Pour être complet, l’intérêt d’une telle règle est également d’offrir au fonctionnaire ou à tout justiciable une protection puisque les relations entre avocats sont couvertes par le secret et la confidentialité.

Il faut savoir qu’en application de l’article 3.1 Règlement Intérieur National, tous échanges entre avocats, verbaux ou écrits, quel qu’en soit le support (papier, télécopie, voie électronique...) sont par nature confidentiels. Les correspondances entre avocats, quel qu’en soit le support, ne peuvent en aucun cas être produites en justice, ni faire l’objet d’une levée de confidentialité.

Par Mohamed BOUKHELOUA
Avocat au Barreau de Paris
Cabinet d’Avocats BOUKHELOUA
Ne pas prendre la fin de détachement sur emploi fonctionnel AVEC DÉTACHEMENT !

Pierrick Lozé nous livre son retour d’expérience sur cette forme de décharge de fonction. Voici ses quelques conseils et démarches à entreprendre pour éviter de subir une situation difficile à vivre tant professionnellement que financièrement et moralement.

Ne pas prendre la fin de détachement sur emploi fonctionnel AVEC DÉTACHEMENT !

ANTICIPER

Je ne peux que reprendre à mon compte les mises en garde régulières d’Hélène Guillet, vice-présidente en charge des coopérations professionnelles dont dépend le réseau national de médiation, sur la nécessité de prévenir pour ne pas à avoir à guérir. Quand on est concerné, il faut l’avouer, nous n’avons pas toujours un discernement suffisant pour interpréter des signes avant-coureurs : la dégradation de la relation peut être larvée, et quand, on est au cœur de cette relation, il en est toujours possible, d’être suffisamment à distance pour se rendre compte de ce qui est en train de se tramer : comment concilier la proximité et la distanciation ? Il est préférable de surinterpréter des modifications bénignes et infimes plutôt que de les classer immédiatement dans les pertes et profits de la relation. Voyez aussi autour de vous, des collaborateurs de confiance peuvent aussi appeler votre attention sur des changements d’attitude que vous ne percevez pas nécessairement. Même si la décision de mettre fin à votre détachement sur l’emploi fonctionnel est inéluctable, il est préférable de se préparer à la mesure de fin de détachement parmi les collègues, en proche, et aussi au plan national. Ce que l’on ne mesure pas, c’est qu’a partir du moment où l’on est plus sur l’emploi fonctionnel, on peut perdre plus de 50 % de sa rémunération. Je dois l’avouer, je n’avais pas mesuré cet impact pécuniaire de la fin de détachement. L’accompagnement des collègues est nécessaire mais il peut ne pas être suffisant. Il ne faut donc pas hésiter à solliciter des séances d’accompagnement psychologique qui peuvent s’envisager dans un premier temps dans le cadre du partenariat avec la MNT. À ce titre, six séances gratuites peuvent être programmées. Cet accompagnement peut se mettre en place même avant que la mesure ne soit effective parce que dès lors que l’information se sait à l’interne, vous êtes dans la situation bizarre, de celui ou de celle qui l’est encore, tout en ne l’étant déjà plus ! On compati ou on exulte en interne, c’est selon, mais l’organisation qui est désormais, partout, agile, s’est bien connu, continue à se mouvoir sans que vous ne soyez vraiment associé à toutes les réunions et à toutes les prises de décision. On ne vous tourne pas le dos, mais on fait – beaucoup – dans votre dos pendant cette période qui précède la mise en œuvre effective de la décision de fin de détachement.

Se faire accompagner

Cette période est évidemment difficile psychologiquement parce qu’elle bouscule votre identité professionnelle : soit vous ne comprenez pas pourquoi, on en est arrivé là, et dès lors que vous n’avez pas d’explications claires, vous vous tournez l’esprit pour savoir ce qui n’a pas fonctionné, les fautes ou les erreurs que vous avez pu commettre ; soit, vous comprenez parfaitement mais vous êtes en désaccord sur les éventuelles justifications données et vous trouvez la mesure injuste ; soit, vous êtes entre les deux, entre incompréhension et sentiment de persécution. Dans tous les cas, vous nêtes pas au mieux. Il ne faut donc pas rester seul, au risque de ruminer et donc de se miner. Il faut très vite prévenir le réseau des collègues, en proximité, mais aussi au plan national. Ce que l’on ne mesure pas, c’est qu’a partir du moment où l’on est plus sur l’emploi fonctionnel, on peut perdre plus de 50 % de sa rémunération. Je dois l’avouer, je n’avais pas mesuré cet impact pécuniaire de la fin de détachement. L’accompagnement des collègues est nécessaire mais il peut ne pas être suffisant. Il ne faut donc pas hésiter à solliciter des séances d’accompagnement psychologique qui peuvent s’envisager dans un premier temps dans le cadre du partenariat avec la MNT. À ce titre, six séances gratuites peuvent être programmées. Cet accompagnement peut se mettre en place même avant que la mesure ne soit effective parce que dès lors que l’information se sait à l’interne, vous êtes dans la situation bizarre, de celui ou de celle qui l’est encore, tout en ne l’étant déjà plus ! On compati ou on exulte en interne, c’est selon, mais l’organisation qui est désormais, partout, agile, s’est bien connu, continue à se mouvoir sans que vous ne soyez vraiment associé à toutes les réunions et à toutes les prises de décision. On ne vous tourne pas le dos, mais on fait – beaucoup – dans votre dos pendant cette période qui précède la mise en œuvre effective de la décision de fin de détachement.

Bien choisir la suite

Evidemment, cela suppose de pouvoir réellement choisir la suite : ce n’est pas toujours le cas. Il s’agit donc de créer les conditions favorables pour que cela puisse être le cas. Pour autant, s’il n’existe pas d’emploi permanent disponible pour un reclassement, vous serez nécessairement placé en surnombre. Si vous ne remplissez pas les conditions pour bénéficier d’un congé spécial, il ne sera pas loisible d’y recourir. J’évoquais plus haut, le placement en surnombre notamment par rapport à

DG Interface 2019 | 42 |
la baisse de la rémunération mais ce n'est pas la seule issue possible. Il y a en fait quatre possibilités : le reclassement sur un emploi vacant, le congé spécial, le licenciement, le placement en surnombre et la prise en charge par le CNFPT ou par le CDG.

Il reste enfin le licenciement, qui est une mesure radicale puisqu'elle rompt tout lien avec la fonction publique territoriale. Bien entendu, et c'est statistiquement la situation la plus fréquente, l'affectation dans un nouveau poste est possible, sous réserve de trouver, cela va de soi, d'où la nécessité de mettre en route les réseaux professionnels et les cabinets le plus tôt possible. Dans cette perspective, il peut être opportun de conclure un protocole d'accord avec l'autorité territoriale, notamment pour vous permettre de pouvoir disposer de tous les moyens utiles pour vous mettre en chasse d'un nouveau poste. Le protocole en question dont vous trouverez un modèle dans le vade-mecum sur la fin de détachement sur emploi fonctionnel du Syndicat est d'une manière générale recommandé pour encadrer votre fin de parcours et pour justement vous permettre d'organiser au mieux votre mobilité « subie ». Le Syndicat était en avance – comme souvent – dans ce domaine, puisque la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit, en son article 77, l'élaboration d'un tel protocole permettant à l'agent concerné de disposer d'une période de six mois pour rechercher une nouvelle affectation en mobilisant, à cette fin, les moyens de la collectivité ou de l'établissement.

**SE VADE-MECUMISER**

Le vade-mecum du SNDGCT n° 8, intitulé : « La fin du détachement sur emploi fonctionnel : subir ou agir ? » est une bible pour celle ou celui qui se retrouve au cœur de la tourmente. Reconnaissance suprême, cet opuscule est cité dans le numéro 370 de juillet / août 2019 – de Maires de France – le magazine des maires et des présidents d’intercommunalité (le magazine de l’AMF). En page 69, qui est une belle année, comme chacun sait, on nous le présente de la manière suivante : « comment poursuivre sa carrière alors qu’une fin de détachement vient la percuter ? ». Nous pourrions rétorquer que le meilleur moyen de ne pas percuter une carrière est d’éviter la fin de détachement sur emploi fonctionnel mais ce serait facile et nous devons au contraire nous réjouir de constater qu’un document du SNDGCT est en bonne place (à la fin tout de même) dans les colonnes de la publication de l’AMF. Ce vade-mecum est indispensable pour avoir à disposition tous les éléments juridiques, psychologiques et tous les outils utiles pour affronter dans les moins mauvaises conditions cette situation de décharge de fonction. Très didactique, dans un format pratique, il sera votre bréviaire, pour essayer de maîtriser votre situation plutôt que de la subir totalement. Si vous demandez quand la décision de fin de détachement devient effective ou si vous avez intérêt à aller au contentieux ou encore si le licenciement est une bonne idée, vous n'avez qu'à lire ce vade-mecum et vous aurez les réponses à vos questions. Certes, il ne peut pas traiter de manière exhaustive toutes les questions qui se posent, puisque chaque situation est spécifique par nature, mais il vous aidera à vous poser les bonnes questions. C'est bien simple, il devrait être rembourssé par la sécurité sociale pour les DGS en détresse ! L'homéopathie va être bientôt déremboursée, le remboursement de ce vade-mecum, pourrait s'y substituer…

Dans le Mythe de Sisyphe, Albert CAMUS nous dit « qu’un destin, n’est pas une punition ». La fin de détachement sur emploi de fonctionnel est une forme spécifique d’un destin professionnel que l’on ne maîtrise pas, ce n’est donc pas une punition (sauf si vraiment, on l’a cherché mais c’est exceptionnel). C’est important de s’en convaincre, parce que, quand la décharge de fonction nous rattrape, il faut trouver en nous les ressources nécessaires pour rebondir, et pour rebondir vite.

La résilience qui est désormais sur le devant de la scène, doit s’emparer de nous afin de faire d’un coup d’arrêt, un nouveau point de départ.

**Pierrick LOZÉ**
Conseiller Technique Parité - Egalité - Intercommunalité au SNDGCT

---

DG Interface 2019

**Vie du Syndicat**
Le nouveau média social de la rue qui relie les générations

Les Glaneurs Rennais récupèrent les invendus sur le marché des Lices et les redistribuent.
Le « PARCOURS USAGER », pour accompagner et soutenir

UNE ÉTUDE RÉCENTE DE L’OBSERVATOIRE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CNFPT RECENSE UN PEU PLUS 7500 COLLÈGUES EN SITUATION D’EMPLOIS FONCTIONNELS, QUI TRAVAILLENT DONC EN ÉTROITE RELATION AVEC L’EXÉCUTIF. UNE CONFIANCE ABSOLUE CONDITIONNE LES MODES DE TRAVAIL ET LA RÉUSSITE DE CETTE COLLABORATION.

quelques encablures des élections municipales, les directions générales s’affairent, s’interrogent, s’inquiètent. La jonction entre deux mandats est un temps à part qui peut permettre aux directions générales de se préparer au sens large. Car notre environnement nous le rappelle à chaque instant : nous avons des engagements, des responsabilités qu’il nous faut tenir à « 360° » : sur l’ensemble des services, sur ses équipes, sur l’impact de l’action publique sur le territoire, sur le lien aux élus et au maire ou président en particulier. Mais aussi et avant tout sur soi.

Depuis de nombreuses années, le SNDGCT est engagé auprès des directions générales des services et de leurs adjointes et adjoints pour accompagner, soutenir toutes les étapes professionnelles délicates. Nous avons mis au point des outillages, nous nous sommes structurés, nous avons développé un réseau, des expertises…

Pour tant, nous constatons que les difficultés vont croissantes en nombre et complexité autour de la relation exécutif/DG. Ces dernières années, les mises à l’écart se sont accentuées dans des conditions globalement de moins en moins respectueuses des individualités et dans un contexte juridique plutôt défavorable. Les facteurs conduisant à ces fins de détachement sont devenus multiples, ils dépassent largement la seule alternance politique. L’arrivée de nouvelles équipes élues étrangères au système territorial, les recompositions territoriales, la confrontation de générations aux visions et avec un rapport au territoire très différent, les stratégies individuelles et collectives ont multiplié les sources de tension et les causes de rupture.

Or, dans un monde où l’interaction et la rapidité priment, il est donc bien là l’enjeu pour les DGS et les DGA : garder distance et capacité de réflexion approfondie sur sa trajectoire. Pourtant, les collègues concernés sont rarement préparés à affronter les difficultés inhérentes à la rupture du lien de confiance avec l’exécutif local ; beaucoup semblent démunis pour faire face, tant sur le plan juridique que sur celui de la négociation à ce risque professionnel, certes peu réjouissant mais qui ne devrait pas être considéré comme une mise en cause de fond.

Dans ce contexte de tensions multiples et de grande complexité, le SNDGCT a souhaité amplifier et améliorer son action sur ces registres, et la compléter par des accompagnements de « prévention ».

Ainsi, la vice-présidence Coopérations Professionnelles a été créée avec le renouvellement du mandat 2018/2021. Elle a pour vocation et … ambition ! d’organiser un véritable système d’accompagnement de nos adhérents afin de les soutenir dans leur lien aux exécutifs et dans le management de leur trajectoire professionnelle, en organisant un travail en synergie et interactions autour de ce que nous pourrions appeler un « parcours usager ».

Ce parcours usager prend appui sur 4 grands axes stratégiques solidarités professionnelles, conseil juridique et contentieux, trajectoires professionnelles et réseaux.

L’axe solidarités professionnelles structure son plan d’actions autour de l’accompagnement des adhérents en difficulté dans leur dimension négociation, conciliation comprenant distanciation, gestion des émotions, soutiens psychologiques. Cela passe par la création d’un réseau de correspondants locaux maillant l’ensemble du territoire et avec l’idée de mettre au point un socle commun de compétences et d’approches.

L’axe conseil juridique et contentieux permet aux adhérents de bénéficier d’un appui expert et d’un accompagnement juridique dans toutes les situations de conflits. Il s’appuie sur ce même réseau de correspondants, développe des outillages dédiés sous la forme de fiches pratiques juridiques.

Un vademecum complet vient en appui sur ces deux axes.

Le troisième axe vise à accompagner les adhérents dans leurs réflexions en termes de développement professionnel, adaptations des compétences, ajustements des postures mais aussi et surtout en termes de trajectoires professionnelles pour se préparer à toutes les hypothèses auxquelles les DG peuvent être soumis : rester ou partir, en tout état de cause sans subir. Cela passe par des partenariats avec différents professionnels, cabinets de recrutement, coachings etc ainsi que par des ateliers de partages et formations.

Enfin, le dernier axe concerne le développement de nos réseaux et des partenariats notamment avec les associations d’élus, mais aussi des professionnels d’autres horizons, secteur privé et parapublic inclus pour améliorer l’interconnaissance, faciliter le traitement des situations de conflits et permettre le développement des passerelles publics/privilés.

Hélène Guillet
Vice-présidente « Coopérations professionnelles » du SNDGCT
https://youtu.be/TaRSzm_i8E4
Vie du Syndicat | DOSSIER

De l’audit de début de mandat à l’OUTIL CONSTRUCTIF ?

À CHAQUE ÉLECTION, LA QUESTION DE L’ALTERNANCE OU DE LA CONTINUITÉ DE L’ÉXÉCUTIF, SE POSE ET AVEC ELLE, CELLE DU LANCEMENT DE MANDAT. DANS CE contexte, il est très utile de disposer d’un audit réalisé par un cabinet spécialisé. Sa qualité tient au soin et à la rigueur apportés à la rédaction du cahier des charges : Mathieu Lheriteau DELIVRE CONSEILS ET PISTES DE TRAVAIL POUR FACILITER LA MISE EN ŒUVRE D’UNE POLITIQUE NOUVELLE OU RENOUVÉLLÉE.

Avant chaque renouvellement électoral, nous, membres de direction générale, nous inquiétons d’une éventuelle alternance et de notre capacité à répondre de la gestion de la mandature précédente. Même sans cadre précis de notre rôle, nous nous sentons liés à la gestion antérieure. C’est une mauvaise façon de se poser une bonne question : celle de la marge de manœuvre de la direction générale dans les choix de gestion.

Qu’il y ait alternance politique ou continuité large de l’exécutif, la question du lancement de mandat se pose. En effet, chaque nouvelle mandature doit pouvoir disposer d’une base de référence pour asseoir ses choix de gestion future. C’est le but d’un audit de début de mandat. Il ne faut pas être aveugle à des arrière-pensées politiques mais il faut faire comprendre aux élus que l’important est de construire et non pas de critiquer le mandat antérieur car cela ne dure qu’un temps court et que cela lasse les citoyens/électeurs.

Sur la forme, l’audit de début de mandat doit être confié à un cabinet spécialisé. Il ne doit pas être qu’une analyse financière mais aussi un outil de compréhension de la gestion précédente. Cela ne peut donc être fait par un cabinet d’expertise comptable dont la vision sera limitée voire nulle puisque la comptabilité publique et la consolidation des budgets annexes restent des spécificités du monde territorial.

Les règles de la commande publique doivent être respectées pour attribuer cette prestation qui prendra la forme d’un marché à procédure adaptée compte tenu des montants usuels.

Comme pour toute commande publique, le secret de sa réussite tient dans la qualité du cahier des charges. Un travail rigoureux de rédaction doit être réalisé en équilibrant les attentes techniques de la direction générale et les attentes politiques de l’exécutif. Il ne faut pas avoir peur de la transparence surtout que toutes les données sont publiques et détenues par le comptable public.

La direction générale doit apporter les questions technico-financières et comptables. A ce titre, un audit doit pouvoir faire le bilan de tous les comptes administratifs sur une période à définir (un seul mandat ou rétrospective plus lointaine). La première tâche du cabinet conseil sera de consolider le budget principal et les budgets annexes pour ne pas faire d’erreurs d’analyse sur les niveaux d’épargne ou de dette. Il peut aussi arriver que la consolidation exige d’aller jusqu’à des entités publiques ou privées extérieures telles que le centre communal d’action sociale, des régies autonomes ou des sociétés locales titulaires de contrats de délégation de service public ou de conventions d’aménagement par exemple. En effet, un risque peut totalement être externalisé et un budget principal peut être très vertueux quand les risques patrimoniaux ou les dettes sont logées dans des SEM par exemple.

Une fois la question du périmètre de l’audit défini, la seconde étape consiste à identifier les politiques publiques auditées. L’audit peut porter sur les procédures de gestion. C’est souvent un axe lors d’une alternance douloureuse. La nouvelle équipe cherche des fautes et va vouloir contrôler le bon respect des procédures de la commande publique ou le respect des règles d’attribution de subventions. Des lignes budgétaires « sensibles » seront aussi auditées comme les dépenses de communication ou de protocole.

La direction générale doit aussi proposer que l’audit porte sur la gestion de politiques publiques au cœur des préoccupations de la nouvelle équipe municipale pour définir le socle et permettre ensuite aux élus de proposer de nouveaux axes politiques. Par exemple, l’audit peut analyser le gain réel de la modification d’une politique tarifaire ou de l’externalisation (ou de l’internalisation) d’un service public. Cela s’apparente à un travail plus classique d’évaluation d’une politique publique.
Ce sera moins polémique et plus constructif pour le mandat à venir. L’audit doit aussi comporter une analyse de la gestion des ressources humaines. Il s’agit de mettre en avant la politique de rémunération ou d’avancement antérieure (ou l’absence de politique structurée le cas échéant). En effet, pour les collectivités les plus importantes et dotées de commissions paritaires propres, elles devront adopter des orientations de gestion. Le nouvel exécutif a donc tout intérêt à disposer d’éléments sur le dialogue social passé.

En matière de recettes, il est courant que les audits se concentrent sur la fiscalité et sur la dette. Certes, ce sont des enjeux majeurs mais, en la matière, le dernier mandat risque d’être pauvre en information nouvelle car le dernier mandat a vu peu de collectivités alourdir inconsiderément la pression fiscale et la faillite de la banque DEXIA, il y a une dizaine d’années, a largement mis fin aux prises de risques exotiques.

En revanche, l’audit pourrait porter sur trois autres pistes. La première, déjà évoquée est celle de la politique tarifaire. La répartition des coûts entre les usagers via les tarifs et la solidarité via la contribution du budget général est un axe de réflexion qui peut intéresser les élus. D’autre part, la constitution du tarif est également révélatrice de choix politiques. Les tarifs sont-ils identiques pour tous ? Y-a-t-il une politique de quotient familial ? Le tarif est-il basé sur un taux d’effort pour limiter les effets de seuil des grilles de quotient ?

La seconde, plus nouvelle est la politique patrimoniale. En effet, les communes ont un patrimoine important qui rapporte souvent plus aux exploitants privés qu’à la collectivité. Les redevances d’occupation du domaine public sous toutes leurs formes (stationnement, terrasses…) sont des revenus à mobiliser et c’est une faute de gestion de ne pas le faire. Toujours sur le volet patrimonial, des collectivités ont réduit leur dette en vendant des terrains et d’autres se sont endettées en constituent des réserves foncières. Ces deux politiques ne sont pas condamnables en soi mais il convient d’observer si elles sont adaptées à la situation locale. Il faut aussi différencier les conséquences et les risques d’une politique d’acquisition immobilière pour limiter la spéculation foncière, d’une politique d’acquisition foncière pour remettre sur le marché des biens vacants et lutter contre la désertification. De même, cédé du patrimoine pour densifier un cœur de village ou pour favoriser l’étalonnage urbain par des zones pavillonnaires n’a pas le même impact financier sur les équipements publics et les réseaux.

Enfin, la troisième piste est la mobilisation des financements extérieurs. L’identification des subventions non sollicitées ou perdues faute de respect des délais de réalisation sont des éléments importants d’un audit sur lequel pourra s’appuyer une direction générale pour solliciter les moyens pour accompagner les projets d’investissement.

En tout état de cause, il ne faut pas vouloir tout auditer mais cibler sur les préoccupations des élus. Cela permettra d’avoir un résultat plus rapide et de clore plus vite l’inconfort de la période de transition car l’objectif devrait être de construire une politique nouvelle et non de regarder en arrière.

Mathieu LHÉRITEAU
Conseiller technique innovation territoriale du SNDGCT
Bernard AGARINI

La construction et l’entretien de la relation entre le maire et le directeur général des services peuvent s’appréhender selon trois temps : le temps du recrutement, celui de la relation au quotidien et enfin celui du dialogue prospectif.

La première phase, celle du recrutement, doit être une décision conjointe. Outre les expériences, compétences et autres points inhérents aux savoir-faire, c’est un échange sur les valeurs respectives qui fonde les bases d’une relation efficiente, de même qu’un partage de la vision sur le projet local à mener, et un accord sur les marges de manœuvre de chacun dans la conduite des actions.

C’est, pour moi, sous ces conditions que le DGS peut au mieux décliner de manière opérationnelle le projet de mandature, trouver des solutions fiables, garantir leur faisabilité et les mettre en œuvre. La collaboration est donc, au départ, la résultante d’un choix mutuel, en confiance et dans le respect des prérogatives de chacun.

Au quotidien, la relation entre le maire et le directeur général des services est basée sur un dialogue quasi-permanent. Le second doit apporter au premier des propositions et solutions réalistes, réalisables, soutenables dans un calendrier conjointement arrêté, ainsi qu’une information qualifiée et vérifiée. Puis, le DGS organise la mise en œuvre de la décision actée par le maire, en toute loyauté. La collaboration est donc, au départ, la résultante d’un choix mutuel, en confiance et dans le respect des prérogatives de chacun.

La vision dichotomique selon laquelle l’élu décide et le fonctionnaire exécute n’a pas lieu d’être dans un contexte local de baisse de dotations aux communes, d’attentes fortes de nos concitoyens en termes d’efficacité des services publics, de l’importance accordé à la démocratie participative… Pour mener à bien le projet local, exécutif et fonctionnel doivent avoir une vision partagée et collaborative, afin de créer la nécessaire alchimie entre expertise et pouvoir de décision.

Philippe COCHET

Le Maire choisit le DGS avec lequel il souhaite travailler, de même que le DGS choisit l’élu dont il souhaite être le collaborateur : c’est une décision réciproque. Il ne s’agit pas d’un recrutement basé sur les compétences que le candidat possède a priori s’il prétend occuper une telle fonction, mais sur des critères plus subtils. C’est tout d’abord un partage de point de vue sur le projet à mener pour la collectivité. Le binôme maire - DGS doit être sur la même tonalité pour mener l’action avec rapidité et efficacité sur le plan exécutif pour l’un, et sur le plan fonctionnel pour l’autre. L’un et l’autre doivent pouvoir s’accorder au mieux, dans un échange le plus franc possible sur les actions à mener, à expérimenter, les améliorations à porter, et en toute loyauté. Et pour une bonne exécution de la partition, l’une des condition est selon moi de fonctionner sur le même tempo sur le plan "chronobiologique ".
Ce préalable « rythmique » est un gage d’efficacité dans la relation quasi-quotidienne entre le maire et son DGS, dans une posture de dialogue permanent pour gérer au plus près l’action municipale et, le cas échéant, pour pouvoir au plus vite écarté le moindre grain de sable risquant de ralentir ou d’enrayer la machine. Le DGS est pour moi, sur le plan technique et opérationnel, un apporteur de solution, pro-actif et dans l’anticipation permanente. Chacun se situe dans son rôle, le DGS ne se substitue pas au politique de même que l’élu n’entre pas dans la zone d’action opérationnelle du DGS.

Et dans un souci d’amélioration continue de l’action menée, le maire et son DGS restent en éveil permanent sur les besoins exprimés par les agents, par les concitoyens, mais aussi l’actualité juridique ou politique et son incidence sur l’action locale, de même que sur les modes d’actions innovants à déployer sur notre territoire. En effet, il est nécessaire de savoir prendre le temps de la réflexion, de redonner du sens à l’action en interne comme en externe dans une perspective d’efficience de la mission de service publique.

Il faut donc considérer le tandem maire – DGS comme un couple qui ne peut pas ne pas fonctionner, puisqu’il constitue la base de la qualité de « l’opérationnalité » de la collectivité et par répercussion de la qualité des services aux administrés, ce pour quoi nous œuvrons.

Tout sur l’usage et l’organisation des pouvoirs de Police aux échelons communal et intercommunal

Le complément indispensable au Code général des collectivités territoriales

- Commentaires pratiques
- Mise à jour en ligne incluse

Disponible le 22 janvier 2020 – EAN : 9782267196791 – 69 €

Bernard AGARINI
DGS de la ville de Calluire et Cuire

Philippe COCHET
Maire de la ville de Calluire et Cuire
À nos collègues disparus

Jean Louis LÉONARD
Tu as occupé avec talent, en ta qualité de Directeur Général des Services, le poste clé de l’administration publique locale qui requiert une grande disponibilité, une solide capacité d’adaptation, une polyvalence à toute épreuve, une aptitude prononcée pour la diplomatie, et un sens aigu de l’abnégation, qualités qui ne t’ont jamais fait défaut durant un peu plus de 35 années passées au service de la Ville de Bellac, seule commune où tu as exercé.
Tu as aussi été régulièrement sollicité durant ta carrière par le CNFPT et par le CDG. Loyauté, discrétion, sens du service public, compétence, professionnalisme, sens de l’écoute, sens du dialogue, sont les mots qui reviennent autour de ta personne. On peut te définir comme un fidèle serviteur de l’Administration Territoriale et de la Décentralisation, attaché aux valeurs du service public et de l’intérêt général, attaché au bien-être de tes concitoyens, au développement et à la qualité de vie de ta collectivité.
Le Président national, Stéphane PINTRE déclarait au lendemain de ta disparition, « C’est une bien triste nouvelle. Jean-Louis était un garçon discret et un homme de bien, il a beaucoup œuvré pour le Syndicat ».

Jean-Louis BAILLY
Jean-Louis BAILLY, est décédé subitement dans sa 75ème année, suite à une crise cardiaque.
Présent à Pont-à-Mousson, lors de la dernière assemblée générale, il avait tenu à nous guider, brillamment, à travers l’Abbaye, en nous proposant des commentaires qui dévoilaient sa parfaite connaissance de notre histoire locale et sa passion pour ces lieux chargés d’histoires humaines.
Je regretterai, comme vous, cet ami fidèle qui fut l’un de mes valeureux prédécesseurs, à la présidence de la région Lorraine du SNDGCT et aussi, un fin trufficulteur ... un amoureux de vie ! Nos pensées vont, évidemment, vers sa famille et ses proches et notamment son épouse, qui fut à ses côtés, dans la vie et jusqu’au moment ultime de son accident cardiaque, sur une route des Vosges.

Franck LEFEBVRE
Président de l’Union régionale Lorraine

Gaston-Louis JAILLET
GASTON, il était notre collègue, notre ami et, pour certains d’entre nous, un modèle, un sage exemplaire qui nous conseillait avec discernement et autorité. Gaston Jaillet avait placé sa vie sous le signe de l’engagement et de l’intérêt général...

[...] En 1970, il obtient une mutation au poste de secrétaire général de Neuville sur Saône dans le Rhône et participe au dossier de création de la communauté urbaine de Lyon. [...] En 1978, il est élu trésorier pour la région Rhône-Alpes du Syndicat jusqu’en 2005 où il passe le flambeau à François TORT.

En 1981, il prend le poste de secrétaire général de Rillieux la Pape. [...] Cet homme de lettres, de culture, à l’humour décapant, a exercé ses fonctions avec passion, loyauté et probité et n’a cessé d’agir dans le sens de l’intérêt du plus grand nombre, jusqu’à sa retraite en 1991.

Extraits du discours d’hommage de Laurence CHENKIER.
Lyon le : 15/03/19.


Dominique AUBREE

La journée du 24 septembre restera à jamais gravée dans ma mémoire. C’est le jour où Dominique, notre ami, notre collègue, s’en est allé.

Je souhaitais partager avec vous les derniers moments de l’hommage que j’ai pu lui rendre au titre du Syndicat et au titre de mon amitié à son endroit. C’est un peu de nous qui s’éteint avec lui, tant il faisait partie de notre vie… celle du SNDGCT mais aussi de notre amitié.

Pour toutes et tous, il était un véritable phare qui montrait comment rentrer à bon port, quand les hauts et les bas de la vie vous obligent à vous battre contre les éléments déchainés, risquant de nous faire échouer sur les récifs de l’adversité.

Toutes et tous, j’en suis sûr, peuvent également témoigner de son oubli de lui au profit de sa bienveillance pour les autres qui, ne pouvant se remémorer que de bons souvenirs de lui, auront toujours le bonheur de le faire vivre en pensée.

Et tout le monde se souviendra de sa formidable humanité qui faisait de lui un grand Homme.

Christophe HARDY
Président régional de Normandie
Directeur Général des Services de la Ville de Lisieux

DG Interface 2019

Vie du Syndicat
La cathédrale Saint-Etienne, classée (2 fois) au Patrimoine mondial de l’UNESCO, le Palais Jacques Cœur, l’Hôtel Lallemant, les maisons à pans de bois, les bâtiments Napoléon III ou Art déco sont les témoins de ce patrimoine exceptionnel.

Bourges, c’est aussi une ville où la nature et l’eau occupent une place toute particulière avec ses 135 hectares de marais, véritable poumon vert de notre cité et ses élégants jardins des Prés-Fichaux et de l’Archevêché.

Bourges n’est pas pour autant figée dans le passé. Cette vitalité qui vient de loin, elle a su en faire une force. Le Printemps de Bourges, s’est ainsi imposé comme l’un des plus grands festivals de musiques actuelles. Le Printemps est devenu le moteur incontournable de la scène musicale française mais aussi un révélateur des nouvelles tendances musicales.
La troisième édition d’Innovater s’est tenue le 24 septembre dernier à Paris !

- 250 participants
- 30 intervenants français et étrangers
- 3 sessions plénières
- 15 ateliers collaboratifs

Et la présence exceptionnelle d’Ira ALANKO
Chef du service Experimental Finland, Office du Premier Ministre, Finlande

Rendez-vous le 22 septembre 2020 pour la 4e édition !

Le grand rendez-vous emploi dédié à la fonction publique
15 octobre 2020 - Espace Grande Arche de la Défense

Emploi, mobilité, carrière
Venez saisir toutes les opportunités…
Informations et inscriptions sur salonemploipublic.com
CONGRÈS national, la Lorraine au cœur du projet !

C’EST OFFICIEL ! STÉPHANE PINTRE NOUS PRÉSIDENT VOUS L’AVAIT DÉJÀ ANNONcé À ARRAS, LA LORRAINE, ACCUEillERA LE PROCHAIN CONGRÈS NATIONAL & TERRITORIAL DU 05 AU 07 NOVEMBRE 2020.

À la demande de l’exécutif national, le Bureau de l’Union régionale de Lorraine s’est largement mobilisé autour de Patrick RÉMY et de Gilles RAYNARD pour se mettre en quête du lieu ad hoc de nos futurs travaux.

A l’heure où nous mettons sous presse, deux villes candidates sont pressenties :

- Metz et son somptueux Palais des congrès, bien nommé du nom de l’un des Pères de l’Europe, Robert SCHUMAN, juste posé à côté de la gare TGV (sans doute la plus belle de France datant de l’époque impériale) et en vis-à-vis de la plus grande galerie marchande de France avec ses boutiques attrayantes, et le fameux Centre Pompidou qui dévoile des expositions remarquables d’art moderne.

- Et Vittel, célèbre Ville d’eau qui se boit à table mais qui regorge de secrets charmants comme son Centre des congrès adossé au Club Med qui recèle des merveilles (un théâtre à l’italienne, des salles à colonnade et des chambres évidemment somptueuses) tout ceci dans un parc de 650 hectares où se côtoient des arbres centenaires enserrant la grande galerie des thermes, ainsi qu’un remarquable hippodrome.

Alors, découvrez-vous le charme sans pareil de Vittel ou la splendide Ville verte de Metz, qui se pare cette année pour les festivités des 800 ans de sa Cathédrale St-Etienne aux vitraux de Chagall ?

Peut-être les deux, grâce au programme du post-Congrès et aux visites touristiques que nous vous proposerons.

Nous vous l’annoncerons très prochainement.

Dans cette attente, notez bien les dates sur vos agendas.

Tous les DGS et DGSA Lorrains et l’ensemble des collègues de notre nouvelle région Grand-Est se réjouissent déjà, après Nancy en 2014, de vous recevoir à nouveau chez eux, chez vous, en Lorraine, terre d’accueil !

Franck LEFEBVRE
DGS de JARVILLE-LA-MALGRANGE
Président de l’Union Lorraine du SNDGCT
Vie du Syndicat | Adhésion

Syndicat National des Directeurs Généraux des Collectivités Territoriales

LE RESEAU PROFESSIONNEL DES DIRIGEANTS TERRITORIAUX

FONCTIONS DE DIRECTION GÉNÉRALE ET MANAGEMENT

Protocole égalité professionnelle, fonctions de direction DG et DGA, aménagement du temps de travail, CAP22 et gestion managériale, qualité de vie au travail, retraites

Projet de loi Fonction publique et Corpus revendicatif - 87 propositions

Méthodologie, temps d'échanges, guide, observatoire des bonnes pratiques

COOPÉRATIONS PROFESSIONNELLES

Accompagnement des adhérents dans le lien avec leur exécutif : réseau de conciliation - négociation - conseil juridique et suivi de contentieux

Renforcer, formaliser et développer les réseaux locaux avec les partenaires institutionnels

Trajectoires professionnelles : contribuer aux mobilités et développement personnel

ORGANISATION TERRITORIALE

Réseau des DG des petites villes - avec l'APVF
- des moyennes villes et des communes nouvelles

Travaux avec l'ADGCF : relations entre DG d'intercommunalité et des communes membres - mutualisations

Observatoire - Veille juridique - Enquête par questionnaire

PERFORMANCE & EFFICIENCE DE L'ACTION PUBLIQUE

Plus-value du service public local - réformes fiscales et trajectoires financières

Achat public, vecteur de développement local et d'innovation

Groupes de travail, contribution, participation à des observatoires nationaux

CONTRIBUER AUX MUTATIONS LOCALES
RECEVOIR UN SOUTIEN INDIVIDUEL
PARTAGER SON EXPÉRIENCE
PARTAGER SON EXPERIENCE

**ACTIONS DE COMMUNICATION INTERNE**

- Magazine DG Interface, site internet, brochures thématiques...
- Accueil des nouveaux adhérents
- Une volonté d’ouverture : faciliter la coopération, les échanges, la convivialité

**ANIMATION DES INSTANCES NATIONALES ET LOCALES**

- Assemblées Générales départementales et régionales
- Congrès national annuel
- Journées professionnelles thématiques
- La possibilité pour chacun de s’impliquer

**EXPERTISE RECONNUE**

- Auditions auprès des Ministères et Parlementaires – propositions d’amendement

**COOPÉRATION PARTENARIALE ETENDUE**

- Développement d’actions avec des organisations référencées : Entente territoriale, CDG, Juridictions financières
- Relations européennes et internationales : congrès, forums, voyages d’étude, réseaux d’échanges et d’expertise

**UNE APPROCHE ORIGINALE : LES PARTENARIATS DES SAVOIRS**

Démarche sur la complémentarité et le partage des expertises et des savoirs entre les trois sphères du service public local, des entreprises privées et des universités.
Des axes de recherche inscrits dans les transitions managériales, numériques et environnementales, pour aborder ensemble les principaux défis actuels et futurs auxquels l’ensemble des dirigeants publics et privés sont confrontés.

www.sndgct.fr pour en savoir plus
Accueilli par Marc LANGLOIS, 1er adjoint au maire de Saint-Rémy-sur-Durolle et par Corinne DUCHER en sa qualité de DGS de cette commune, le Congrès régional 2019, a rassemblé, le 16 Mai dernier, une cinquantaine de collègues et une vingtaine d'exposants. Cette manifestation a bénéficié des installations de la salle des fêtes du plan d'eau mises à disposition par la municipalité pour offrir les meilleures conditions de travail à l'ensemble des participants(es).

Après le mot d'accueil prononcé par Fabrice PESTRE, président de l'Union régionale Auvergne, les travaux ont débuté par un premier atelier animé par Thierry MEGE, Directeur Développement Territorial Auvergne EDF sur « La transition énergétique : une opportunité de développement pour les collectivités et les territoires - le plan solaire : la maîtrise de la demande en énergie ». Un deuxième atelier de la MNT était animé par Jean DUMONTEIL, journaliste spécialisé des collectivités territoriales et ancien rédacteur en chef de La Gazette sur le thème : « Réenchanter le quotidien, le sens de l'action publique locale ». Deux sociétés ont présenté leur activité : ACHETEZA, lauréat du prix de l'innovation 2018 du Salon des Maires par Renaud QUINTIN et API spécialisé dans la restauration collective par Christophe THAVE. Après le déjeuner, le sujet : « la dématérialisation et le nouveau code des marchés publics » a été abordé par Bertrand THIN, directeur adjoint à la direction juridique de l’UGAP et Gérald HERMOUET, expert processus gestion documentaire et dématérialisation des processus achats. Enfin Sophie GUILLAUMIN et Bruno PONDICQ de RANSTAD ont présenté le 9e baromètre RH des collectivités locales. La partie statutaire a occupé la fin de l'après-midi avec l'assemblée plénière en présence de Frédéric DE KONINCK, Secrétaire national du SNDGC qui a traité de divers sujets sur l'actualité syndicale et plus particulièrement les débats liés au projet de loi sur la Fonction Publique et l'ensemble des contributions effectuées par le SNDGC.
UNION RÉGIONALE RHÔNE-ALPES

Une Union régionale toujours aussi dynamique !

Aglaé PETIT
Présidente régionale RHONE ALPES

RETOUR SUR LE CONGRÈS RÉGIONAL RHÔNES-ALPES 2019

Le Congrès régional Rhône-Alpes a été, en 2019 et plus que jamais, une grande réussite.

170 personnes réunies à Dardilly dans le Rhône, sous l’impulsion dynamique et visionnaire du Président départemental Frédéric BROCARD, pour :

• une bouffée d’oxygène entre collègues DG et DGA de Rhône-Alpes à moins d’un an des municipales,

• une matinée professionnelle sur les thématiques de notre métier, au cœur d’un monde territorial en pleine mutation : le DGS face à l’incertitude ? Trouver les clés pour ouvrir des perspectives souhaitables,

• un temps fort syndical, par la présence d’Emmanuel GROS, vice-président national décryptant le projet de loi portant transformation de la fonction publique,

• une conférence musicale sur le management avec le Quatuor Annesci, pour vibrer et explorer les rouages relationnels animant le manager et son équipe,

• un arrêt sur images pour une journée professionnelle avec 20 partenaires du secteur public, tous souriants dans leurs stands colorés.

Ce Congrès s’est tenu comme d’habitude dans le professionnalisme, l’intérêt partagé et la bonne humeur.

Rendez-vous est déjà pris à Montmélian, en Savoie, le 25 juin, pour le cru 2020.

Présidente régionale : Aglaë Petit
DGS Ville de Ferney-Voltaire - aglaepetit@sndg.info
07.85.10.44.10

Présidents départementaux :
Rhône : Frédéric BROCARD
1er Vice-président SNDGCT Rhône-Alpes
Président de la Section du Rhône
DGS de Dardilly

Drôme-Ardèche : Daniel SUSZWALAK
Vice-président en charge des partenariats
DGS Syndicat des Eaux du Bassin de l’Ardèche

Trésorier régional : Jean-Christophe BORTOLATO
DGAS Grand Annecy
Une année tournée vers …
… Les municipales ♦

Un enjeu pour les élus mais aussi pour les DGS, DGA et encadrants.

Cette année 2019 aura été l’occasion pour l’Union régionale Bourgogne d’axer les rencontres professionnelles sur un rappel des textes autour des municipales en lien direct avec les fonctions de DGS et plus largement.

Lors des AG régionale et départementales, le 04 juin, le cabinet PETIT et associés de Lyon est intervenu sur les emplois fonctionnels, la fin de détachement.

Cette rencontre a également été l’occasion de faire un point sur la Conférence nationale de juin 2018 à Beaune en présence de Gérard PRODOM, venu amicalement représenter le président Stéphane PINTRE.

Le 27 juin, SVP est venu rappeler la réglementation concernant :

- la communication pendant la période électorale : le cadre juridique, les principes et les sanctions,
- le financement des campagnes électorales : les frais, les comptes et la déclaration des comptes de campagne.

Une intervention de grande qualité animée par Mickaël SOTTO de la société SVP, en présence de Christophe COUPAT, Christophe RENAUD, les interlocuteurs régionaux de cette entreprise.

La dernière rencontre de ce cycle des municipales, souhaitée par bon nombre des adhérents, sera l’occasion d’aborder plusieurs interrogations sur les jours d’avant et les jours d’après les élections : la préparation du scrutin, le jour J, le 1er conseil municipal, quels arrêtés et dans quels délais.

Certains secteurs de notre belle région restent à développer, nous le souhaitons ardemment et restons mobilisés.

Présidente Régionale :
Marie-Laure BROCHOT
mlbrochot@chatenoyleroyal.fr
Tél : 03 85 98 15 74

Présidents départementaux :
- Côte d’Or (21) : François CUREZ
  Tél : 03 80 24 58 73
- Nièvre (58) : Patrice COTTON
  Tél : 03 86 59 76 90
- Saône-et-Loire (71) : Myriam LAVIGNE
  Tél : 03 85 59 29 11
- Yonne (89) : vacant

Trésorier régional : Jacques COMBEPINE
Nombre d’adhérents : 82
DU 16 MAI 2019 À BESANCON

Comme chaque année, l’Union régionale de Franche-Comté du Syndicat National des Directeurs Généraux des Collectivités Territoriales a organisé sa journée professionnelle.

Celle-ci se tenait à Besançon, le jeudi 16 mai 2019, autour du thème « ré-enchanter le quotidien : le sens de l'action publique ». En partenariat avec la Mutuelle Nationale Territoriale, en présence de son 1er vice-président Jean-René MOREAU et de notre collègue Gérard COLIN, représentant le Bureau national et avec l’intervention du Sociologue Jérôme GROLLEAU, la journée a été riche en apports et les échanges nombreux.

Les débats ont porté sur l’action publique locale, le sens du travail soumis à de fortes pressions et sur les orientations stratégiques et opérationnelles selon quatre axes :
- l’usager intégré : déployer le sens,
- la coopération comme principe d’action,
- le management pour permettre aux agents de faire sens,
- le pilotage stratégique : réactualiser le sens.

Le challenge à relever pour les directeurs(rices) présents(es) se résume dans la formule suivante : anticiper, innover en s’adaptant... avec des moyens limités tout en préservant la santé et le bien-être de chacun. Un réel défi pour nos collectivités !
Une année dense pour l’Union régionale

En 2019, l’Union régionale de Bretagne a organisé la Conférence nationale en y couplant son Congrès régional.

LE CONGRÈS RÉGIONAL
Organisé jeudi 13 juin à St-Pol-de-Léon, il a attiré un grand nombre de nos collègues bretons venus assister, en présence de Stéphane PINTRE, à 3 tables rondes :

- la première, « La Bretagne aux avant-postes - Le contrat pour l’action publique » animée par Eric HENNEBAUX avec la participation de Jean-Daniel HECKMANN, DGS de la Région Bretagne,
- la deuxième animée par Corinne HERVE sur la solidarité professionnelle. Le fil conducteur portait sur les actions de médiation du Syndicat avec la participation de Jean-François MAISONNEUVE et Gilles SAULNIER, président de la Section 35, particulièrement engagé dans ce domaine,
- et enfin, la troisième sur le projet de loi sur la transformation de la fonction publique animée par Bénédicte RALLU, journaliste à la Gazette des Communes. Journée bien chargée au cours de laquelle les participants ont beaucoup échangé entre eux sur ces trois sujets qui les impactent fortement.

LA CONFÉRENCE NATIONALE
Elle s’est déroulée sur 2 jours (14 et 15 Juin) à SAINT-POL-DE-LEON et ROSCOFF.

Sous la présidence de Stéphane PINTRE, les président(e)s des commissions nationales se sont succédé(e)s pour présenter le travail accompli depuis le dernier congrès et leurs rapports.

Lors de cette rencontre, la « loi fonction publique », étant à la veille d’être votée au Parlement, a alimenté les travaux et réflexions de la Conférence nationale.

En marge de ces deux temps forts, les collègues ont pu participer à de nombreux échanges avec les partenaires présents et re découvrir les panneaux de l’exposition sur les 70 ans du Syndicat.

Enfin, les membres de la Conférence nationale et leurs accompagnant(s) ont pu apprécier l’accueil des Bretons et l’attractivité des deux villes voisines de Saint-Pol-de-Léon et Roscoff à l’environnement agricole et marin particulièrement riche.

Président régional : Eric HENNEBAUX
erichennebaux@sndgct.fr - Tél : 02 98 24 43 00
Présidents départementaux :
Côte d’Armor (22) : Philippe LOUESDON
Tél. : 02 96 70 89 80
Finistère (29) : Philippe JARREAU - Tél. : 02 98 04 00 11
Ille et Vilaine (35) : Gilles SAULNIER - Tél. : 02 99 41 42 33
Morbihan : Myriam BOUCHIKHI - Tél. : 02 99 90 99 22
dgs@nivillac.fr
Trésorière régionale : Françoise PLEMERT - Tél. : 02 99 92 46 91
Nombre d’adhérents : 201
Une manifestation régionale à succès !

Comme chaque année depuis onze ans, les rencontres des dirigeants territoriaux de la région Centre-Val-de-Loire se sont tenues le 4 octobre dernier à Saint-Aignan dans le Loir-et-Cher.

Cette journée professionnelle est devenue au fil des ans une « respiration » incontournable dans notre région. Elle intéresse les adhérents de notre Syndicat, également ceux de l’AATF, de l’AITF et de l’ADGCF qui nous ont rejoints une nouvelle fois pour organiser cette journée qui s’est conclue par notre assemblée générale régionale.

Le thème directeur était l’urgence climatique, on ne peut plus actuel. Les échanges lors du grand débat ont été à la fois denses, instructifs et ont ouvert des perspectives d’actions aux 150 participants.

Pour l’Union régionale, la Conférence nationale de Bourges occupera l’année à venir, mais pas que...

L’attente de nos adhérents reste principalement l’accroissement de leur professionnalisme.

C’est en le favorisant à travers des échanges d’expériences, dans la tenue de manifestations à contenu professionnel à la pointe, que l’on satisfait cette attente. L’Union régionale va y travailler mais naturellement avec la convivialité en toile de fond. La vie des Sections contribue grandement à cette convivialité qui a pour corollaire la solidarité. Il faut déplorer l’influence négative des élections à venir sur l’emploi de certains (es) collègues. Souhaitons que cette solidarité permette à ces (trop !) nombreux(ses) collègues de garder la tête hors de l’eau et de rebondir vers de nouveaux horizons. La solidarité, il faut la privilégier, la préserver, la maintenir.

C’est un travail difficile mais ô combien gratifiant et créateur de grandes satisfactions.

La vie des Sections départementales est active. N’oublions pas qu’elles restent le socle de la vie syndicale et qu’elles constituent le réseau de solidarité si nécessaire. De nombreuses réunions départementales se sont déroulées cette année avec des partenaires nationaux : RANDSTAD, ECOFINANCE, SOFAXIS, mais aussi avec un partenariat local passé avec GrDF.

La disponibilité de chaque président départemental est importante pour la vie de sa Section. Je profite de l’occasion qui m’est donnée à travers l’écriture de ce texte pour remercier très sincèrement pour leur travail syndical et leur accompagnement dans ma fonction de président régional.

Président régional :
Alfred HOURDOUX
Contact: alfredhourdoux@sndgct.info
Tél : 06.86.30.34.00
Présidents départementaux :
Cher (18) : Frédéric DROGUET
Tél : 06.24.62.47.75
Eure et Loir (28) :
Marie-Céline TYSSIER Tél : 06.33.20.93.21
Indre (36) : Sylvie DELORT
- Tél : 02 54 34 18 20
Indre et Loir (37) : Hélène MAURANGES
Tél : 06.20.75.49.08
Loir et Cher (41) : Philippe HARDY
- Tél : 06.37.94.58.75
Loiret (45) : Jérôme GASPARD
- Tél : 06.81.36.11.35
Trésorière régionale :
Claudine BRILLAND
Nombre d’adhérents : 230
Une belle journée, riche en échanges et partage d'expériences

Jeudi 25 avril 2019 a eu lieu le déroulement de l'assemblée régionale de l'Union Alsace avec une partie importante statutaire suivie d'interventions de partenaires. À Wingen sur Moder au Musée Lalique, le président de l'Union Alsace Pascal TURRI et son bureau ont accueilli une trentaine de membres de l'Union Alsace pour débattre de points importants concernant la région et les instances nationales du SNDGCT. Il a été en effet décidé de recréer les sections départementales Bas-Rhin et Haut-Rhin avec leurs instances respectives.

Les deux assemblées départementales se sont donc reconstituées pendant cette journée, c'est ainsi que Olivier FINCK, DGS de Fegersheim (67) et Elisabeth BILDSTEIN, DGS de Kaysersberg (68) ont été élus président et présidente de leurs sections. L'Union régionale a fait le point sur la vie de la région et de l'actualité réglementaire et législative. Pascale CORNU, directrice du CDG 67 a présenté un résumé sur les nouveautés de la loi de transformation de la fonction publique en cours de discussion au parlement.

Différents partenaires du Syndicat sont intervenus et ont fait des exposés très intéressants dans leurs domaines de compétences avec notamment une prospective financière sur les finances locales développée par la Banque Postale, une présentation par Collectivités Territoriales Ressources (CTR) des outils à la disposition des collectivités pour optimiser les charges sociales, la fiscalité, les achats et les énergies. EDF a pour sa part présenté le circuit de valorisation de Certificats d’Energie (CEE) et Electricité de Strasbourg est intervenue en matière de géothermie profonde et des potentiels. Les travaux ont été clôturés par une visite guidée du Musée Lalique. Une belle journée, riche en échanges et partages d'expériences.
Le choix de rassembler chaque année les adhérents des quatre départements lorrains n’est pas anodin. Pour le président régional, Franck LEFEBVRE et ses homologues départementaux, Jacques MOUTEL, Etienne PAYEUR, Grégory GOETZ et Jean-Pierre BÉGEL, c’est un choix assumé et vecteur de progrès pour la profession. C’est l’occasion de choisir chaque année un site remarquable et emblématique de la région pour rassembler les cadres territoriaux.

Pour cette année 2019, le bureau régional avait choisi la prestigieuse abbaye des Prémontrés de Pont-à-Mousson pour tenir ses travaux départementaux et régionaux. Car c’est une constante dans la vie du SNDGCT, le rassemblement régional est toujours précédé des assemblées départementales. C’est donc Henry LEMOINE, maire de Pont-à-Mousson et conseiller régional, qui a accueilli les 120 participants à ce moment important de la vie collective des DGS.

Après avoir présenté les enjeux et objectifs de cette journée, Franck LEFEBVRE a rappelé combien le soutien des partenaires était important et apprécié. Car au-delà de leur soutien, c’est aussi des liens professionnels qui se tissent au fil du temps. L’expertise et le savoir-faire des sociétés et entreprises n’est plus à démontrer au-delà des aspects commerciaux.

Une première conférence-débat avec Anne ATLAS du CDG 54 à propos de la SPL IN - PACT a permis de mieux encore décrypter la dématérialisation des actes et documents réglementaires. Après un apéritif en présence de représentants des conventions Wal Lor Lux et Sarre, le déjeuner servi au rez-de-jardin a été précédé de la visite du parc de l’abbaye et des œuvres de Paul FLICKINGER, un artiste inclassable et remarquable. L’après-midi a débuté par une seconde conférence-débat avec Maître PAQUIN, notaire à propos de la gestion du patrimoine des collectivités locales et un temps d’échange avec la salle. Les questions ont été nombreuses tant, les liens entre les cadres territoriaux et les notaires est important.

Au-delà des actes eux-mêmes, la mission de conseil des notaires a été bien mise en exergue et en lumière. Après les travaux statutaires de l’assemblée régionale, une visite commentée des lieux a été menée par notre collègue Jean-Louis BAILLY, ancien directeur général des services de la ville de Pont-à-Mousson. À cet instant, rien ne laissait présager que notre collègue nous quitterait prématurément quelques semaines plus tard. Nous garderons le souvenir d’un homme investi, généreux et toujours soucieux de servir son Syndicat.

Président régional : Franck LEFEBVRE
franck.lefebvre@jarville-la-malgrange.fr
Tél : 06.16.02.02.32

Présidents départementaux :
Meurthe-et-Moselle (54) et Meuse (55) :
Grégory GOETZ.
06.20.64.15.95
gregory.goetz@ville-pont-a-mousson.fr

Moselle (57) : Jacques MOUTEL
06.47.58.53.15 - j.moutel@creutzwald.fr

Vosges (88) : Jean-Pierre BÉGEL
Tél : 06.07.13.96.56 - dgs@mirecourt.fr

Trésorier régional : Jean-Pierre BÉGEL

Nombre d’adhérents : 163
Des sections regroupées pour plus d’efficacité

L’Union régionale Champagne-Ardenne du SNDGCT regroupe deux Sections départementales : Aube (10) et Haute-Marne (52), et depuis 2018 une section interdépartementale composée de la Marne (51) et des Ardennes (08). Alors que les années précédentes la parité existait au niveau des présidences, il n’en est plus de même. Il est envisagé de créer, par nécessité, une seconde section interdépartementale, regroupant l’Aube et la Haute-Marne. Des adhérents issus de chaque département composent le bureau de l’Union régionale.

Avec une moyenne de 52 hab/km², la Champagne-Ardenne se situe à la 18e place des 22 régions historiques de métropole en matière de densité de population. Sa structure communale est également caractéristique puisqu’elle est la seule région de France métropolitaine (hors Corse) à compter une proportion aussi importante de petites communes sur son territoire.

Ainsi, sur les 1 949 communes de la région, plus de la moitié ont moins de 200 habitants ; 1 718 en ont moins de 1000 et seules 14 communes en comptent plus de 10 000.

Ces éléments de contexte influent nécessairement sur les effectifs du SNDGCT en région et sur les perspectives de son développement d’autant que les intercommunalités sont passées début 2017 de 77 à 42.

Voilà pourquoi, en raison de la faiblesse des effectifs d’adhérents dans certains départements, l’activité du SNDGCT en Champagne-Ardenne s’exerce essentiellement à l’échelle de l’Union régionale. C’est à ce niveau que s’organise, 4 à 5 fois par an, une assemblée générale. Elle se compose, le matin d’une séance de travail consacrée au développement professionnel sur un thème d’actualité avec, ou non, le concours d’un partenaire du SNDGCT. L’après-midi, elle est consacrée à la vie statutaire. Les relations de proximité avec les militants et le recrutement de nouveaux adhérents relèvent quant à eux du niveau départemental.

Pour autant, les Sections de la région ont souvent été, par le passé, en pointe en matière d’innovation puisque c’est en Champagne-Ardenne qu’ont été signées les premières conventions avec des associations de maires, des centres de gestion ou le CNFPT, conventions largement répandues depuis à l’échelle nationale. De même l’UR a initié des rencontres inter-régionales avec ses voisines constitutives de la Région Grand-Est.
Une amitié grandissante entre les adhérents !

Les adhérent(e)s de l'Union régionale Nord-Pas-de-Calais, entretiennent depuis le Congrès de Dunkerque en 1999, chez Robert, une réelle et profonde amitié. Celle-ci a été renforcée par le Congrès national de Lille en 2009 chez Jacques, à tel point qu'Elodie a invité toute l'équipe d'accueil à son mariage quelques jours après. Cette amitié s'est encore manifestée en 2019, au Congrès d'Arras où une quarantaine d'adhérents ont assuré l'accueil des participants en leur proposant, le mercredi, un peu de pluie pour se souvenir d'Antibes et ne pas dépayser brutalement les congressistes, puis un séjour plus en rapport avec la chaleur du cœur des « Nordistes ».

Harmonie entre Nord et Pas-de-Calais
Depuis plus de 20 ans, les rencontres proposées aux adhérents sont communes aux deux départements et lorsque le statut l'impose, les sections départementales se réunissent dans un même lieu dans deux salles différentes.

Démocratie et une première
Le statut, depuis le Congrès national de Nantes, ne permet plus une double fonction. Le Bureau régional a sollicité auprès du Président national un délai pour s'y conformer afin qu'Elodie puisse mener à bien la mission de l'accueil du congrès 2019.

Lors du bureau régional du 3 décembre, ont eu lieu, très démocratiquement, les élections de la personne pressentie pour assurer la succession d'Elodie, puis, par voie de conséquence, celle du Nord. Elodie a été la première femme présidente régionale. Nathalie est la première femme présidente de la section départementale du Nord.

Merci à Elodie pour l'énorme succès du Congrès d'Arras, plein d'avenir pour Nathalie et pour Richard pour un Congrès en 2029 avec le concours de Thibaut.
Des DG sur le champ de bataille

En début d’année 2019, les collègues de la Section départementale Aisne ont eu l’occasion de rencontrer et d’échanger avec les militaires dirigeants le centre d’entraînement aux actions en zone urbaine (CENZUB) situé à Sissonne. C’est le lieu de formation au combat urbain des unités de l’Armée de terre française.

Cette journée professionnelle a d’abord débuté par une présentation théorique et par les méthodes de management utilisées par le commandant du site et ses équipes. Finalement les collègues se sont rendus compte qu’aujourd’hui l’Armée ce n’est pas toujours un management directif et autoritaire et qu’il y a de nombreuses similitudes avec les pratiques des cadres territoriaux. Les problématiques de gestion des hommes sont globalement les mêmes.

La journée s’est ensuite poursuivie par une visite du site. Le camp est immense. Sur près de 6000 hectares trois principaux lieux d’instruction sont implantés :

- le complexe de tir en zone urbaine, où les soldats effectuent des tirs spécifiques à balles réelles, de façon individuelle ou en équipe, sur des parcours particuliers entre immeubles, rues, égouts…
- un village de combat dont l’environnement opérationnel est très réaliste avec notamment bidonville et hameau défensif,
- une ville de combat d’une capacité de 5 000 habitants. Le site est équipé avec un système complet de simulation instrumentée : des zones pavillonnaires, un centre-ville, une zone commerciale, une zone industrielle, une gare. Les collègues se sont promenés dans cette ville pendant un exercice d’attaque entre des militaires et des forces rebelles. Ils ont joué le rôle de passants et badauds au milieu des soldats, des échanges de tirs et des chars obligeant les équipes en entrainement à composer avec leur présence. Trottoirs, éclairage public, portes et volets qui claquent, vrais-faux blessés… La scénographie est très proche du réel. L’exercice fini, les instructeurs débriefent avec les unités en stage.

L’objectif de la création du CENZUB est ainsi de permettre à des troupes (jusqu’à 800 hommes) provenant de toutes armes et parfois de pays extérieurs de s’entraîner de la façon la plus réaliste qui soit. En effet aujourd’hui pratiquement 50 % de la population mondiale réside dans des zones urbaines et la plupart des conflits des 20 dernières années impliquant l’Armée française ont été en milieu urbain.

Cette journée a donc été riche et exclusive pour les quelques collègues qui ont eu la chance de pouvoir y participer. En effet, ce centre d’entraînement n’est pas accessible au public et habituellement peu ouvert au monde extérieur.
Le bureau régional a décidé en 2019 de donner une nouvelle impulsion aux manifestations organisées dans la région Ile de France en développant un programme d’activités au plus près des adhérents dans chacune des sections départementales. Sans que cela soit exhaustif, les rencontres qui ont réuni de nombreux collègues DGS et DGAS ont porté sur les thématiques suivantes :

- 95 : finances locales en partenariat avec la Poste et la Banque Postale, le télétravail en partenariat avec Randstad-France.
- 77 : colloque sur la réforme de la FPT organisé par le centre d’études constitutionnel et politique de Paris II – Panthéon-Assas.
- 91 : le pilotage d’une stratégie financière en partenariat avec SFP collectivités.
- 78 : le positionnement de la direction générale en fin de mandature en partenariat avec le cabinet DRAI Avocats, la SMACL et le CIG Grande Couronne.

Des bureaux régionaux se sont tenus en partenariat avec la GMF, Lexis-Nexis et Sémaphores, et les collègues franciliens ont été mobilisés sur plusieurs événements nationaux :

- le débat organisé par l’ADRHGCT sur le projet de loi de transformation de la fonction publique territoriale,
- le forum annuel de la fonction juridique territoriale dans les locaux de l’université Panthéon-Assas organisé avec l’Association Française du Droit des Collectivités Locales, ainsi que sur les rencontres organisées en lien avec les Unions des maires et l’Association des Maires d’Ile de France.

L’année s’est conclue avec l’organisation d’une rencontre régionale dans le cadre d’une journée d’actualité organisée conjointement avec le CNFPT. Cet événement avec pour thème les « Enjeux et perspectives pour les cadres de direction après le vote de la loi de transformation de la fonction publique » s’est déroulé jeudi 28 novembre 2019 dans l’amphithéâtre mis à notre disposition par notre partenaire, la GMF. Après le vote de la loi de transformation de la fonction publique territoriale, et avant les grands bouleversements introduits par la réforme fiscale inscrite dans la loi de finances et l’installation des nouvelles équipes municipales, il a paru opportun aux membres du bureau régional de s’interroger sur le sens de l’action des cadres de direction générale dans cet univers de contraintes et de paradoxes.
Il aura fallu, quelques mois, pour que l'équipe projets regroupée autour de Christophe HARDY mette en œuvre toute sa volonté de faire de la Normandie une terre fertile de projets.

Assemblée générale à PAVILLY en présence de M. le Maire et de Gérard PRODOM, en charge de la communication. Dynamique opéré et le souffle apporté ont contribué à faire rayonner la Normandie.

La digitalisation des cadres est un enjeu important pour nos métiers et la Normandie a travaillé sur cet aspect autour de 2 projets :

■ La collaboration et le partenariat acté lors du Congrès de NANTES avec IdéalCo autour d'un volet dématérialisation des échanges et des rencontres : réseau social interne aux adhérents, suppression des échanges courriels et réunions en visio conférence. UNE première…

■ La journée de réflexion du 10 octobre à BOISGUILLAUME autour de 3 thématiques :
  • déshumanisation / digitalisation dans nos organisations,
  • quid de l'inclusion numérique : quel objectif, quels enjeux ?
  • comment accueillir les nouvelles équipes municipales dans ce cadre de la numérisation ?

L'accueil, la bienvenue et la prise en charge des nouveaux collègues qui prennent leurs fonctions. Désirée de favoriser l'accueil des nouveaux collègues arrivants, un livret d'accueil par section a été édité sous la houlette de Cécile DREZEN VENARD & son équipe pour un résultat parfait. ENCORE une première.

Différents ateliers ont ponctué la journée ainsi qu'un village partenaires.

Une collaboration qui se développe avec les services préfectoraux sous la houlette du président régional. Deux rencontres ont été organisées L’ADGCF & L’AITF se rapprochent du SNDGCT en proposant des journées d'échanges thématiques.

« Certains veulent que ça arrive, d'autres aimaient que ça arrive et quelques-uns font que ça arrive. »

Président régional : Christophe HARDY
chardy@ville-lisieux. Tél : 07 64 68 62 99
Présidents départementaux :
Calvados (14) / Manche (50) / Orne (61) :
Sébastien BOUSSIER
Tél : 06.82.89.42.70
Eure (27) : Valérie RUAL
06.95.51.31.86
Seine Maritimes (76) : Stanislas LUCIENNE
06 30 09 18 98
Trésorier Régional : Frédéric GUISLIN

Nombre d'adhérents : 130

La basilique Sainte Thérèse à LISIEUX dans le CALVADOS
Rencontre des dirigeants d’Aquitaine

Yvan BREGEON
Président de l’Union régionale AQUITAINE

Jeudi 17 octobre 2019.

La 9e édition a proposé aux 200 participants un programme de grande qualité, au plus proche des préoccupations des décideurs publics, et animé par des invités remarquables par leur expertise, leur engagement et leur connaissance des enjeux territoriaux. Il s’agissait de solliciter le regard croisé des experts universitaires et cadres territoriaux pour décortiquer les principales dispositions de la loi de transformation de la fonction publique, et bien en comprendre les enjeux et les orientations nouvelles qui vont désormais guider les carrières et les organisations :

- impact sur les carrières dans la fonction publique, avec l’élargissement du recours aux contractuels, et notamment sur les emplois de direction,
- impact aussi sur les organisations, et la nécessité de ré-inventer le dialogue social au regard des mesures de simplification contenues dans le nouveau texte de loi,
- et aussi parcourir de nouveaux horizons, et porter le regard vers le secteur privé.

Source d’inspiration ou voie sans issue ? Les intervenants et le public en ont exploré tous les contours.

A l’année prochaine pour la 10e édition !

Président régional : Yvan BREGEON
Présidents départementaux :
Dordogne : Yohann TOSTIVINT
y.tostivint@coulounieix-chamiers.fr
Landes : Philippe MARY
philippe.mary@st-paul-les-dax.fr
Lot et Garonne : Frédéric GIMET
f.gimet@ville-bon-encontre.fr
Pyrénées atlantiques : Amélie HUSTAIX,
dgs@ville-pontacq.fr
Gironde : Karine LONGAIVE
k.longaive@carbon-blanc.fr
L'Union régionale a organisé le 23 mai 2019 son 11e forum régional des DGS des collectivités territoriales, sur le thème « Demain, la Ruralité ; à l'heure de la métropolisation, comment les collectivités peuvent-elles rendre la ruralité attractive ? », avec le concours fidèle d'une trentaine de partenaires qui ont accueilli les participants toute la journée sur un espace forum favorisant les échanges.

Gérard-François DUMONT, professeur à La Sorbonne, auteur du livre « les territoires français : diagnostic et gouvernance » a délivré un message résolument positif, basé sur des éléments factuels. Le phénomène de métropolisation n'est plus de même nature qu'il y a 25 ans. Le monde rural regorge de pépites. Les entreprises recherchent plus une capacité d'innovation (possible partout) qu'une localisation.

Le solde migratoire est devenu négatif en Ile de France et par ailleurs, pour les français, la qualité de vie est désormais plus importante que d'autres réalités (y compris l'emploi). Les territoires ruraux sont donc en capacité de se régénérer !

Il a aussi délivré un regard très critique sur les gouvernances territoriales actuelles et les carcans réglementaires qui étouffent parfois les solutions adaptées aux petits territoires. Les tables rondes ont ensuite permis aux représentants de collectivités, aux institutionnels et entreprises privées présentes d'échanger sur les thèmes suivants « développer l'attractivité des territoires ruraux » et « réussir la transition écologique, économique et sociale en milieu rural ». L'occasion de (re)découvrir quelques pépites du Limousin : Sostradata, le premier datacenter homologué TIER IV vient d'être inauguré en Creuse, mais aussi Ayen, petite commune corrézienne, reconnue comme un laboratoire de nouveaux services et solidarités à la campagne, ou encore le laboratoire d'excellence pour la recherche du pôle de Lanaud, qui attire près de Limoges des doctorants de grand talent…

1ère rencontres des dirigeants territoriaux francophones : un beau succès !

Elles ont été organisées par le national à l’initiative de Christophe VERGER, vice-président délégué aux relations européennes et internationales en partenariat avec le CNFPT Limousin, sur le thème des territoires face au défi climatique. Le 27 septembre à Limoges, un public international attentif et réactif au sujet a ainsi contribué à de riches échanges autour des défis climatiques avec des intervenants de grande qualité. Durant leur séjour les délégations étrangères ont pu visiter le Centre Européen de formation aux métiers du bâtiment des Compagnons du tour de France, le siège du CNFPT, l’Office International de l’Eau, entre autres. Rendez-vous l’année prochaine pour la 2e édition sans doute dans un pays francophone du sud !

Par ailleurs, les rencontres professionnelles se poursuivent avec nos partenaires au sein des Clubs territoriaux dans nos trois départements, ouverts aux DGS et DGAS.
La qualité de vie au travail, au quotidien

Cédric HAMELIN
Président de l’Union régionale POITOU-CHARENTE

LA QVT (QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL) OU LE QUOTIDIEN DES MANAGERS TERRITORIAUX

En partenariat avec la Mutuelle Nationale Territoriale et l’Association des secrétaires de mairie, l’Union régionale Poitou-Charentes du SNDGCT a organisé le 4 juin 2019 un colloque consacré à la Qualité de Vie au Travail.

Près de 170 cadres territoriaux, réunis dans le grand auditorium de la SMACL à Niort, ont échangé durant cette journée autour de la prévention de la souffrance au travail et de l’apport des nouvelles pratiques managériales.

Éclairés par une intervention de Jérôme GROLEAU, sociologue et auteur de plusieurs études de l’Observatoire Social Territorial de la MNT, qui avait pour thème le sens de l’action publique locale et le réenchantement du quotidien, les débats entre collègues ont été nourris et de grande qualité.

La journée s’est achevée par une table ronde sur la qualité de vie au travail, au cours de laquelle des collègues DGS ont présenté un retour d’expérience des actions mises en œuvre dans leurs collectivités, notamment pour prévenir l’irruption du mal-être au travail face à une réorganisation interne ou à l’émergence d’une commune nouvelle.

À noter sur vos agendas :

Le 26 juin 2020 se tiendront au Palais des congrès du Futuroscope les 5èmes Rencontres Territoriales de Poitou-Charentes. Rendez-vous biennal des cadres territoriaux en Poitou-Charentes, cette manifestation proposera aux participants des ateliers et des conférences destinés à conforter et à enrichir les connaissances de chacun. Prenant place quelques temps après le renouvellement de mars 2020, cet événement sera également l’occasion d’accompagner, grâce à une collaboration avec le CNFPT, les collègues en démarche de mobilité.

Président régional : Cédric HAMELIN
dgs@saint-maixent-lecole.fr
Tél : 05.49.76.50.46

Présidents départementaux :
Charente (16) : Hervé LE REST
dgs@lacouronne.fr
Tél : 07.87.80.98.42

Charente Maritime (17) : Christian VALENTINI
dgs@stpalaissurmer.fr
Tél : 05 46 23 56 56

Deux-Sèvres (79) : Christophe LAURENS
direction@cc-avt.fr
Tél : 0549649851

Vienne (86) : Sarah BRAGUIER-DUCHÊNE
sarah.braguier@naintre.fr
Tél : 05 -49-90-03-65

Trésorier régional : Christian VALENTINI

Nombre d’adhérents : 158
Pour son troisième Congrès, notre Union régionale a fait le choix de s’associer à d’autres acteurs importants de notre vie territoriale, que sont notamment l’AITF et l’ADGCF.

Ce premier Congrès territorial interprofessionnel organisé dans notre région sous le pilotage du CNFPT et avec le soutien du CDG de l’Aude et de l’agglomération de Carcassonne, avait pour thématique principale la notion de Risques… (risques techniques, industriels, environnemental, mais aussi juridiques, professionnels, managériaux, etc.).


Les cicatrices des précédentes inondations ne sont pas encore totalement refermées et resteront marquées à tout jamais.

Ensuite le Congrès s’est poursuivi avec des ateliers co-construits entre le CNFPT et les différents associations/syndicats professionnels, avec bien sûr le moment convivial du repas en présence des partenaires indispensables au développement de la vie territoriale.

Les temps d’échanges associatifs/syndicaux ont eu lieu l’après-midi, entre chaque association/syndicat respectif. Les principaux acteurs se sont retrouvés le soir autour d’un dîner.
Les 12e Rencontres Territoriales Midi-Pyrénées (RTMP) se sont tenues Jeudi 10 octobre 2019, à la salle municipale Jean Mermoz à Toulouse.
Seule rencontre au plan national regroupant les associations des Ingénieurs (AITF), des Techniciens (ATTF), le Syndicat des Directeurs Généraux (SNDGCT) et le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), les Rencontres Territoriales Midi-Pyrénées sont plus que jamais une opportunité de contact opérationnel pour les entreprises qui travaillent avec les territoires !
Ces rencontres sont aussi le résultat d’une démarche tout à fait unique car elles permettent chaque année de mettre en commun sur une journée entière, les réflexions, les analyses, des témoignages et des échanges autour de sujets en lien direct avec les missions des cadres territoriaux et notamment les DG.
Cette année, ces Rencontres avaient pour thème la « gestion de crise, crise de gestion ! ».
Différents intervenants ont pu apporter leurs expertises sur ce thème et l’auditoire a eu l’opportunité d’écouter le témoignage de M. le maire de la commune de Gaillac-Toulza, ville du sud du département de la Haute-Garonne, qui a été victime d’intempéries exceptionnelles dans la nuit du 16 au 17 juillet 2018.
Ce témoignage grandeur nature a permis un retour d’expérience sur la gestion d’une crise comme il peut en arriver dans toutes les communes de France.
Evidemment, les responsables et les cadres territoriaux sont et seront, sans aucun doute, en première ligne face à ces crises.
Le succès de ces Rencontres Territoriales est le signe que l’échange et la collaboration entre tous les acteurs de nos territoires : entreprises, collectivités, Etat, partenaires institutionnels, associations et habitants, sont aujourd’hui plus que jamais nécessaires pour affronter les défis nombreux auxquels doivent faire face nos collectivités.

Président régional : Jean-baptiste CLERC
jb.clerc@cornebarrieu.fr
Présidents départementaux :
Ariège (09) : Jean-Philippe SUBRA
jp.subra@eauxducouserans.com
Aveyron (12) : Frédéric BILLAUD
frедерic.billaud@rodezagglo.fr
Gers (32) : Francis BELLOTTO
francis.bellotto@grand-auch.fr
Haute-Garonne (31) :
Alaric BERLUREAU et Carole GABRIEL
alaric.berlureau@mairie-saintjean

Lot (46) : Jean-Marc BOUGON
jean-marc.bougon@ville-figeac.fr
Hautes-Pyrénées (65) :
Jean-Baptiste SAVIGNAC
jbsavignac@ville-ibos.fr
Tarn (81) : Jean-Yves RIEU
jy.rieu@villes-castres.fr
Trésorier régional : Marie LARROCHE

Nombre d’adhérents : 226
2019, une année prolixe et riche d’échanges, qui anticipe 2020

Avec la participation de près de 70 collègues et d’une dizaine de partenaires, le Congrès régional organisé en partenariat avec l’ADGCF à Craon en Mayenne a constitué le temps fort de l’union des Pays de la Loire et une belle réussite.

La diversité et la pluralité des intervenants issus des différents horizons de la fonction publique et du secteur privé ont contribué à apporter une vision élargie et complémentaire et surtout des éléments concrets de réponses à la thématique retenue : le recrutement dans nos collectivités.

Celle-ci a été abordée en deux temps. En matinée, dans le cadre d’une table ronde, au travers d’un double questionnement : « Comment attirer les meilleurs collaborateurs ? La réforme de la fonction publique va-t-elle dans ce sens ? »

L’après-midi, par un exposé des techniques de recrutement, sur la base des résultats d’une enquête menée auprès de nos adhérents et d’une intervention de Randstad, avec un focus particulier sur les pratiques du privé. La journée s’est conclue sur une présentation des outils mis à disposition par la commission en charge des « coopérations professionnelles » pour se préparer à une mobilité professionnelle, volontaire ou forcée.

Les cinq Sections départementales sont également très actives avec pas moins d’une dizaine de rencontres organisées en 2019. Ces moments importants permettent de faire vivre le réseau, de promouvoir le Syndicat et de susciter de nouvelles adhésions.

Les sujets traités sont en lien avec l’actualité et les préoccupations qui remontent de la base : l’achat public, la fiscalité locale, les mutations de la fonction publique, la transformation numérique des territoires, le fonctionnement du SNDGCT. Ils s’inscrivent aussi dans la perspective des élections de 2020 : la communication en période pré-électorale, gérer la fin de mandat et préparer le prochain, comment gérer sa trajectoire professionnelle ?

Autre séquence importante, la rencontre annuelle consacrée à la coopération du bloc local. Organisée en partenariat avec l’INSET d’Angers et les unions régionales du SNDGCT et de l’ADGCF, le thème de la journée : « Construire ensemble un processus collaboratif pérenne pour son territoire » est particulièrement opportun et bien positionné dans le calendrier. Nul doute que les équipes de direction en sortiront armées pour préparer la feuille de route de leur future gouvernance administrative et proposer aux nouvelles équipes un diagnostic qui croise plusieurs questions : Quels enjeux et quelles priorités ? Quelles modalités de coopération pour articuler les politiques publiques ? Avec quels acteurs et en réponse à quels besoins ? Avec quelles instances de concertation et selon quels processus décisionnels ?
2019, une année remplie en Provence Alpes Côte d’Azur

Sur la dynamique impulsée collectivement, les Présidents départementaux ont poursuivi le travail collectif d’animation et de soutien individuel.

Nous parlons peu du soutien apporté aux collègues en difficulté, mais il est réel et discret. Conseils face à une situation qui se dégrade, conseil juridique avec l’aide du référent national dont l’expérience et la hauteur de vue sont remarquables.

Après une concertation, chaque département a trouvé son modèle d’offre d’animation pour apporter de l’information, du partage d’expérience, favoriser les rencontres entre DGS et DGAS et ainsi conforter le réseau.

Le bureau régional s’est réuni trois fois, à Aix-en-Provence le 8 mars, à Salon de Provence le 3 juillet et à Robion (près de Cavaillon) le 18 octobre.

La diversification des lieux pour organiser des rencontres et manifestations, est un enjeu fort pour aller au plus près des bassins d’activités permettant de toucher le plus possible de DGS et DGAS. Le Vaucluse a organisé deux réunions à Vedène et Robion. La section des Hautes-Alpes organise chaque année une manifestation départementale à Gap. Le Var se sera réuni à Saint Cyr-sur-Mer, la Farlède, Draguignan. Les adhérents des Alpes-Maritimes se sont réunis à Saint-Laurent du Var (mairie), Vence et au CDG 06 (Saint Laurent du Var). Les adhérents des Bouches du Rhône se sont mobilisés à Aix en Provence, Cassis. Ils étaient bien entendu, aussi les plus nombreux, à Salon de Provence, ville qui a accueilli magnifiquement le Congrès régional 2019. C’est l’occasion de saluer l’engagement de M. Marc BERGBAUER, président départemental et Mme Annick MAURIN, DGAS de Salon de Provence pour leur implication dans cet événement et de remercier Mme Isabelle GENY-MASSIERA ainsi que nos nombreux partenaires.

N’hésitez pas à consulter la page de la région sur le site internet du SNDGCT pour y trouver nos coordonnées et nos prochains rendez-vous.

Président régional : Laurent REGNE, laurentregne@sndgct.fr
Bouches du Rhône : Marc BERGBAUER, marcbergbauer@sndgct.fr
Vaucluse : Franck BONVENTRE, franckbonventre@sndgct.fr
Var : Vincent GALIEZ, vincentgaliez@sndgct.fr
Hautes Alpes, Stéphane MARTINOTTI, stephanemartinotti@sndgct.fr
Alpes Maritimes : Jean-Michel PIGNOL, jeannichelpignon@sndgct.fr
Délégué préfiguration Alpes de Haute Provence : Pierre-Yves VINCENT, pierreyvesvincent@sndgct.fr
Trésorier régional : Marc BERGBAUER
Spécialiste de la gestion des aires d'accueil des gens du voyage depuis 1998

ENTRETIEN ET MAINTENANCE
- Maintenance préventive et curative des installations
- Entretien des parties communes et des espaces verts
- Nettoyage des parties privatives à chaque libération d'emplacement
- Gestion des déchets (encombrants et ordures ménagères), ...

ACCOMPAGNEMENT SOCIAL
Vesta vous accompagne pour la création de votre aire de stationnement de camping-cars.

Nous gérons ensuite pour votre collectivité l'entretien et la maintenance des installations techniques du site.

GESTION ADMINISTRATIVE
- Elaboration et respect du règlement intérieur
- Gestion des entrées et sorties,
- Perception des redevances,
- Prévention et gestion des conflits,
- Gestion des grands passages,
- Médiation avec les groupes stationnant de façon illicite,
- Reporting régulier auprès des collectivités...

Notre expérience au service de votre tranquillité!

CONTACTEZ-NOUS AU +33 (0)6 86 40 35 78 - WWW.VESTAGESTION.COM
Les DGS de l’Union CORSE du SNDGCT se sont réunis en juin 2019 au Muséum de Bastia. L’Union régionale compte onze membres à ce jour. Le quorum de sept sur onze a donc permis de valablement délibérer.

Préambule : le président a rappelé les difficultés constatées dans le fonctionnement du Syndicat (Union régionale Corse : absences d’information, de réunions et de retour des décisions prises lors des instances nationales).

ORDRE DU JOUR

L’élection des membres de bureau régional
Ont unanimement été élus les collègues suivants :
• confirmation de la présidence à Michel NADAL le DGS de Calvi,
• élection d’un Secrétaire régional : Jérôme TERRIER, DGS de Bastia,
• élection d’une déléguée régionale : Claire ALBERTINI, DGA Calvi.

Ceux-ci sont désormais membres du Bureau régional de l’Union Régionale Corse du SNDGCT.

Les retours sur les propositions du SNDGCT relatif aux réformes statutaires
• Il n’a pas été possible d’organiser une réunion de travail sur le sujet à débattre. Il est mis fin à la séance de travail administratif de mise en place du bureau.

Les invités (non adhérents) sont accueillis. Au nombre de sept et demi se sont engagés fermement à prendre une adhésion au SNDGCT. Ils prennent part à la réunion de réflexion des autres points à traiter en assemblée. Le président les remercie de leur présence.

Les différents points évoqués
• Nécessité de remettre en marche un réseau territorial en Corse :
  • Bastia et Cap-Corse / Michel FALCONETTI,
  • Bastia et Sud Agglo / Marc NICOLAI,
  • Plaine orientale et approche du Sud Corse Bonifacio et Porto-Vecchio / Stéphanie GUYARD,
  • Agglo Ajaccio toutes collectivités / Jérôme TERRIER,
  • la mise en place de ce maillage territorial devra permettre des contacts et des cooptations afin d’augmenter nos effectifs,
• Jérôme TERRIER DGS de BASTIA propose un colloque spécifique de contact avec les DGS de Corse du Sud,
• Stéphanie GUYARD DGS de GHISONACCIA propose de choisir des thèmes d’accroche qui concerne tous les DG afin de leur offrir des réflexions de groupe sur les difficultés rencontrées,
• Michel FALCONETTI, DGS de Ville de PIETRABUGNO propose la décharge de fonction et les protections fonctionnelles,
• d’autres thèmes sont abordés tels que l’intercommunalité et les transferts de compétences, les domaines publics maritime et communal (et la gestion de l’espace).

D’autres réunions à programmer pourraient porter sur les choix suivants :
• la décharge de fonction et la protection fonctionnelle (Intervenant à définir),
• l’intercommunalité et la mutualisation des services (Intervenant à définir),
• le domaine Public maritime Concession de plage (Intervenant Michel NADAL),
• les autorisations d’occupation du Domaine Public (AOT-DP) (Intervenant Michel NADAL).

Sont abordés ensuite :
• une information sur les stratégies financières (SFP) suivi d’un repas de plus de 14 convives pris en charge par les deux intervenant externes,
• Jérôme TERRIER animant une réunion de chantier sur les remparts de la citadelle de Bastia,
• et enfin reprise en salle de réunion sur le paiement par téléphone des stationnements urbains (Paybyphone).

Le président remercie chaleureusement les collègues présents ainsi que les intervenants externes.
« COMME MOI, REJOIGNEZ LA CASDEND, LA BANQUE DE LA FONCTION PUBLIQUE ! »

Céline, urbaine

Découvrez une banque qui vous ressemble sur casden.fr

Retrouvez-nous chez

CASDEN Banque Populaire – Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable – Siège social : 1 bis rue Jean Victor 77420 Champs-sur-Marne – Siren n° 784 275 738 – RCS Meaux – Immatriculation ORIAS n° 07 027 133 – EPCE – Société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 100 000 000 euros – Siège social : 36, avenue Pierre Mendès France – 75201 Paris Cedex 13 – Siren n° 493 455 042 – RCS Paris – Immatriculation ORIAS n° 88 045 160 • Crédit photo : © Roman Jehanno. • Conception : Insign. • Même à Céline, urbaniste, d’avoir prêté son visage à notre campagne de communication.
Cette réunion avait pour but d'examiner et de voter les statuts déjà présentés en décembre 2018, lors de l’Assemblée Générale de l’UDiTE à MALTE et de nouveau examinés à BRUXELLES en mai 2019. Certains points méritaient d’être précisés. Ils ont été approuvés et il faut noter que la présidence de l’UDiTE et de son exécutif sera de 3 ans.


Cette réunion a permis de faire un tour d’horizon des préoccupations actuelles de nos collègues européens.

- **IRLANDE** : Tim LUCEY nous a informé que les grandes problématiques actuelles sont l’environnement (mise en œuvre des Objectifs de Développement Durable) et le logement. Il a surtout insisté sur le changement qu’il va y avoir au niveau de la gouvernance locale : actuellement les maires sont renouvelés tous les ans par le Conseil, dans les 3 plus grandes communes. En 2021, dans une de ces trois communes, se déroulera l’élection d’un maire par les citoyens, pour 5 ans.

- **ESPAGNE** : José Luis PEREZ nous a rappelé les élections locales récentes et l’arrivée de nouveaux partis politiques.

Il nous a fait part des difficultés des petites communes pour mettre en œuvre, comme les grandes, les compétences qui leur sont dévolues.

- **MALTE** : Les collègues de Paul, présents dans la salle, ont expliqué que les élections de mai 2019 avaient eu des répercussions sur le local. En effet, certaines compétences exercées par les municipalités ont été transférées aux régions (cinq régions) et les régions prennent de plus en plus de pouvoirs.

A côté de cela, Paul GATT a indiqué qu’un rapprochement était en cours entre son association et l’Association des Maires.

- **LUXEMBOURG** : Jos ENGELS nous rappelé qu’au Luxembourg, c’est l’État qui a la main sur tout mais il y aurait un début de transfert.

- **BELGIQUE** (BRUXELLES) : Marcel VERMEULEN nous a fait part de la grogne des fonctionnaires municipaux bruxellois car ils se sont aperçus que les salaires n’étaient pas identiques pour tous les fonctionnaires d’un même niveau, en Belgique. De plus, le statut de fonctionnaire qui existe depuis 1937 est remis en cause puisqu’il n’y a plus de fonctionnaire chez les flamands.

De plus, l’UDiTE est conviée par le Conseil des Communes et des Régions d’Europe (CCRE) à une conférence sur le développement durable à Innsbruck. Au regard de la convention que nous avons avec l’AFCCRE, un de nos collègues pourrait très bien participer à cette conférence.

Enfin, lors de cette réunion, une vidéoconférence avec Roberto NABILE de l’Union Nazionale de Secretarios Communales et Provinciales a permis de confirmer le souhait de nos collègues transalpins de revenir vers l’UDiTE.

Jean-Marc PERIER
Commission Europe
1ères rencontres des dirigeants territoriaux francophones, UN SUCCÈS POUR LE SNDGCT !

LES PREMIÈRES RENCONTRES DES DIRIGEANTS TERRITORIAUX FRANCOPHONES SE SONT DÉROULÉES À LIMOGES, DU 25 AU 28 SEPTEMBRE 2019, SOUS LA HOUETTE DE CHRISTOPHE VERGER, VICE-PRÉSIDENT DÉLÉGUÉ AUX RELATIONS EUROPÉENNES ET INTERNATIONALES AVEC LE CONCOURS DE NATHALIE BÉNARD, PILOTE DE LA FRANCOPHONIE.

LA THÉMATIQUE ABORDÉE : LES TERRITOIRES FACE AU DÉFI CLIMATIQUE.

Cette manifestation inédite, initiée par notre Syndicat a permis de réunir élus et fonctionnaires soit plus d'une centaine de participants et trois délégations de pays francophones (Sénégal, Côte d'Ivoire, Madagascar) autour d'une thématique commune qui dépasse les frontières : les territoires face au défi climatique.

Cette première édition, co-réalisée avec la délégation régionale du CNFPT Limousin a été largement soutenue par la Ville de Limoges, la Communauté urbaine Limoges Métropole, la Région Nouvelle Aquitaine, ainsi que par des partenaires économiques Enedis et Eurovia.

Qu’il s’agisse de l’impact du réchauffement climatique sur l’environnement ou sur les activités humaines, les intervenants de grande qualité, scientifiques, praticiens, juristes, institutionnels ont captivé l’auditoire par une approche originale du sujet et ont permis aux participants de dresser et partager collectivement les constats de la situation internationale au regard du dérèglement climatique, sans idéologie, ni parti pris partisan.

Ce colloque a aussi été l’occasion d’aborder la question des déplacés climatiques. Ils seront 250 millions en 2050 à ne plus pouvoir rester sur leurs territoires : îles engloutis par les océans, sécheresses prolongées empêchant toute activité humaine. Quel sera le statut juridique de ces « réfugiés climatiques ». Comment les territoires absorberont ces mouvements de populations ?

DES SOLUTIONS LOCALES EN FRANCE ET AILLEURS…

Plus de sécheresse, davantage d’inondations, comment les collectivités territoriales francophones peuvent atténuer les effets du réchauffement climatique et se préparer à cette nouvelle donne ? Comment les politiques d’urbanisme et de gestion de l’eau peuvent constituer des leviers pour une meilleure gestion environnementale ? Comment contribuer à maintenir, à construire une biodiversité résistante au dérèglement climatique ? Comment influer sur nos modes de vie ?

Préparer les territoires, faire évoluer les pratiques, modifier la gouvernance et les comportements, tels ont été les maîtres mots des intervenants.

Intégrer dans les documents d’urbanisme la reconquête de la nature, la reconquête de la qualité de l’eau. C’est à notre portée, tout de suite.

C’est à travers des exposés passionnants, des retours d’expériences concrets, que l’éventail des possibles pour les collectivités s’est ouvert : destin multifonctionnel de la forêt, planification et nouvelle gestion forestière avec la multiplication des essences et la diversification des espèces, éducation et sensibilisation à l’environnement avec la création d’une maison de l’énergie en Région Nouvelle Aquitaine, meilleure gestion de l’eau et de l’assainissement, plus intégrée et articulée aux autres politiques publiques des territoires.

VERS UNE CITOYENNETÉ VERTE UNIVERSELLE…

Forêts urbaines, régulation climatique des bâtiments par une végétalisation des façades, innovations au service de la gestion des déchets, utilisation de la céramique de Limoges pour maintenir le corail vivant, mise en œuvre d’une politique agricole exemplaire par le Maire de Ndiop au Sénégal, les actions locales sont nombreuses, porteuses et possibles.


À la demande des trois pays représentés à ces rencontres, la deuxième édition devrait se tenir en 2020 dans un pays francophone du sud à l’issue d’un appel à candidatures pour accueillir l’événement.
Les objectifs communs portent sur :
• la promotion du projet européen et le respect de l’autonomie locale,
• l’échange d’expertises sur les législations impactant les collectivités territoriales,
• la valorisation des bonnes pratiques européennes,
• la mutualisation (échanges) d’informations,
• m’affirmation du principe de l’égalité F/H dans le cadre de la charte européenne,
• la promotion de la coopération décentralisée,
• favoriser les échanges professionnels des dirigeants territoriaux européens, notamment à travers l’UDITE*.


Le deuxième échange au siège de l’AFCCRE à Orléans a permis de prendre plus individuellement connaissance et de balayer notre convention.

Enfin le Syndicat était représenté à Antibes les 17 et 18 octobre pour participer aux travaux de la 5ème Université européenne de l’AFCCRE abordant les échanges européens (jumelages), l’action publique locale au cœur des enjeux européens, l’emploi et l’insertion sociale, les partenariats euro-méditerranée et la nouvelle donne politique en Europe. Les orateurs animant les travaux sont de grande qualité avec des interventions à fort contenu. Toutes les bonnes volontés sont évidemment invitées à rejoindre la CERI et ses échanges.

*Union des dirigeants territoriaux européens - **Conseil des communes et régions d’Europe
Wal Lor Lux et Sarre est la rencontre de collègues et la découverte des législations transfrontalières de la Grande Région. Mais à partir des échanges et des confrontations d’expériences, c’est surtout devenue une formidable aventure humaine qui vient nous enrichir mutuellement en transcendant nos différences, nous permettant de prendre du recul et de la hauteur.

Si en 2017, à Metz, après la compréhension des modes d’organisation des administrations territoriales du Grand-Duché de Luxembourg, de Sarre, de Wallonie et de Lorraine, une définition commune des missions des cadres dirigeants de la Grande Région fut établie, l’ambition était plus forte en 2019 à Namur, car l’objectif était de parvenir à dégager les grandes lignes d’une charte de bonne gouvernance pour nos territoires.

Une mission accomplie, menée à bien avec le concours de Maître RENDERS pour la coordination des échanges, et l’implication à nos côtés des organismes de formation de nos quatre pays l’INAP du Grand-Duché, la FACHHÖCHSCHULE de Sarre, le CRF de Wallonie, l’INSET / CNFPT de France.

La présence de représentants de l’ADGMQ du Québec, de l’ENTO, de l’UDITE vient témoigner de l’intérêt sans-frontière pour cette thématique et de la pertinence de l’engagement des organisations professionnelles organisatrices de la Convention : FWDGC, ASC et SNDGCT.

En sept articles, le document final décrit les indispensables prérequis et les modalités de collaboration entre élus et DG, qui permettent d’optimiser la Gouvernance locale au service du public.

« LA CHARTE DE NAMUR »

ADOPTÉE À L’UNANIMITÉ, LE 12 OCTOBRE 2019, ISSUE D’UN BRASSAGE INTERNATIONAL, LA CHARTE DE NAMUR EST PARUE ...

Le sens de la Charte, à savoir donner au pilote (DG) les clefs de la bonne gouvernance, nécessite la maîtrise des moyens alloués au projet de l’équipe municipale élue (moyens humains, financiers et techniques) ; une image pour résumer le sens de cette Charte : « on ne donne pas les clefs d’un Airbus au président de la compagnie aérienne » mais bien à des pilotes formés et aguerris qui réalisent les projets de leur employeur !

Il ne s’agit pas d’une prise de pouvoir mais bien de la volonté d’exercer une profession au service des habitants.

C’est seulement ainsi que se fera la bonne gouvernance de nos collectivités ...

Franck LEFEBVRE
Président du SNDGCT-LORRAINE

Charte de Namur
Adoptée à l’unanimité, le 12 octobre 2019

Photographie : Jacques JÉAN
En juin dernier, le SNCGCT répondait favorablement à l’invitation de nos collègues Directeurs Généraux des municipalités québécoises à participer à leur Congrès annuel à Saint Yacinthe. Christophe VERGER et Françoise CLECH DEL TEDESCO, vice – présidents nationaux étaient accompagnés de Franck LEFEVRE, invité au titre de WAL-LOR-LUX-SAAR.

La délégation française a retrouvé aussi les collègues belges et wallons pour ces trois jours d’échanges, de partages et de découvertes conviviales et professionnelles.

**Mise en lumières choisies de ces trois jours inspirants**

Des tropismes différents mais des problématiques convergentes autour du rôle des collectivités locales. Comme en écho de nos propres constats, les débats nourris autour des questions de réglementation en matière d’urbanisme ont mis en lumière un fonctionnement encore trop vertical sans prise en compte de l’expertise d’usage des DG de municipalités québécoises.

Enfin, deux conférences : celle d’un climatologue et celle de la présidente de Via Rail Canada mettaient en évidence les inévitables changements sociétaux à venir et le rôle des Directeurs et Directrices Généraux dans promotion de ces changements et de leur acceptabilité sociale.

**Extrait**

**COMMENT CULTIVER SON AGILITÉ ?**

Tel était le fil conducteur de ce Congrès particulièrement bien illustré par les témoignages inspirants d’Alain MARCOUX et Sébastien SASSEVILLE.

Alain MARCOUX bien connu du SNDGCT, fut DGS de Québec, ministre, DGS de Montréal et à plus de 72 ans, il continue de mettre son sens de l’action publique au service d’une municipalité de 20 000 habitants avec l’humilité et l’agilité que tous lui (re)connaissent – il n’y a pas de parcours linéaire et ainsi que le dit Sébastien SASSEVILLE « Oubliez le sommet, concentrez vous sur l’acquisition d’habitudes de croissance » atteint d’un diabète de type 1, Sébastien SASSEVILLE est malgré tout devenu un athlète, un alpiniste et un marathonien confirmé. Conférencier charismatique, il a ainsi partagé avec les congressistes les leçons qu’il tire de cette expérience au service du leadership et de l’agilité, de la résilience et de l’établissement d’une mission.

Voici quelques propos choisis et développés lors de sa conférence : « Le succès n’est pas un objectif, c’est une conséquence, le changement n’est pas une action mais une culture, l’ambition sans travail n’est que naïveté, les leaders servent la mission en premier ».

Pour aller plus loin : www.sebinspire.com

**Un partenariat franco-québécois renforcé**

À l’occasion de ce Congrès, le président de l’ADGMQ a manifesté son intention de renforcer le partenariat par la signature d’un protocole d’accord. Ce protocole a donc été signé par Stéphane PINTRE lors du Congrès d’ARRAS puisque Claude AUDINET nous a fait l’amitié de sa présence.
FAISONS POUSSER L’ÉLECTRICITÉ DANS LES JARDINS.

Panneaux solaires, valorisation des déchets, géothermie... Le groupe EDF développe des solutions qui permettent aux collectivités de révéler le potentiel énergétique de leur territoire.

Devenons l’énergie qui change tout.

Rejoignez-nous sur edf.fr/energie-locale
L’énergie est notre avenir, économisons-la!
Du 22 au 26 juin dernier une délégation française composée d’élus et de directeurs généraux de services membres du Syndicat s’est rendue au Sénégal à l’invitation de l’Association des Maires du Sénégal dans le cadre des accords de coopération technique passés entre l’AMS et le SNDGCT. A l’occasion du 1er Congrès de l’Association des Maires du Sénégal qui s’est tenu en mars 2016 au Centre International de conférences Abdou DIOUF à Diamadio, le SNDGCT et l’AMS ont signé une convention de coopération pour le renforcement des capacités locales dans le cadre de la mise en œuvre de l’Acte III de la décentralisation.

Ce déplacement faisait suite au voyage d’étude des Maires et Secrétaires Municipaux sénégalais accueillis en octobre 2017 par des collectivités françaises, organisé à l’initiative du SNDGCT pour une immersion dans le monde territorial et la découverte de nos institutions, à commencer par le Sénat, où les délégations furent reçues le premier jour de leur arrivée en France.

La délégation française, composée d’élus et de DGS représentant le SNDGCT, a pu rencontrer ses homologues sénégalais à la Maison des Elus à Dakar à l’occasion d’une réunion de travail lors de laquelle Christophe VERGER, vice-président du SNDGCT en charge des relations internationales, a signé, au nom du Président PINTRE, le renouvellement du partenariat avec les maires.

À l’occasion d’une rencontre spécifique réunissant les DGS, la toute nouvelle Association des Secrétaires Municipaux et Généraux des Collectivités Territoriales du Sénégal présidée par Isma TINE a tenu à remercier le SNDGCT pour son soutien à la création du réseau professionnel sénégalais. À l’issue des échanges sur les conditions d’exercice de la profession au Sénégal et en France, un protocole de partenariat a été signé entre les deux organisations.

Le point d’orgue de ces échanges fut la participation de la délégation française au Forum franco-sénégalais des collectivités territoriales à la Faculté des Sciences Politiques et Juridiques de l’Université CHEIKH ANTA DIOP avec pour thème, un regard croisé sur la décentralisation, la fonction publique territoriale, les finances publiques et la fiscalité locale. Cette manifestation originale regroupait élus, fonctionnaires, universitaires et étudiants autour de tables rondes déclinant ces différentes thématiques avec des débats très animés et très instructifs.

Le programme de cette mission s’est poursuivi par des rencontres institutionnelles, au Ministère de la Gouvernance Territoriale, à l’Assemblée Nationale, avec le 1er vice-président du Haut Conseil des Collectivités Territoriales, et par les visites des Communes de Gorée, de Rufisque, et du Pôle urbain de Diamniadio sous la conduite du Ministre délégué à l’aménagement des nouvelles métropoles, occasion assez unique pour la délégation française de découvrir en 48 heures le fonctionnement des institutions et des collectivités territoriales d’un pays en pleine mutation avec les réformes de décentralisation en cours et le Programme Sénégal Emergent.

Enfin pour terminer leur périple les membres de la délégation ont été reçus à la Fondation Léopold SÉDAR SENGHOR par le Directeur Général de l’institution, rencontrer hautement symbolique autour de la vie et de l’œuvre du 1er Président de la République du Sénégal, homme multidimensionnel, l’un des pères de la Francophonie, académicien, grand ami de la France.

Une mission riche en contacts et en enseignements pour les élus et les Directeurs Généraux des deux pays autour du partage des grands principes de l’administration décentralisée des territoires, des valeurs démocratiques et du dialogue entre les cultures.
Spécialiste de la communication corporate et institutionnelle.

4C Com assure la mise en œuvre et la gestion de vos projets...
De la conception, à la réalisation de plans de communication en s’appuyant sur l’écrit, le web, l'événementiel, les incontournables réseaux sociaux.

Vous accompagne dans une mission de communication portant sur :
la stratégie, l’édition, l’événementiel, la promotion d’un produit,
la valorisation d’une marque...

Panorama d’interventions, champ de compétences

Stratégie de communication
À partir d’un diagnostic présentant un état des lieux, un besoin ou une demande spécifique, 4Ccom vous propose :
• une stratégie et des dispositifs de communication
• une identité graphique moderne
• les outils nécessaires à la valorisation de votre projet

Evénementiel
Conception de l’événement, organisation logistique et financière, élaboration du plan de communication et réalisation des supports :
• programmes
• invitations
• signalétique
• kakémonos
• annonces-presse...
• préconisations organisation :
  • salons - fêtes ...
  • agencement de stands
• goodies
• régie publicitaire

Accompagnement éditorial
Pour communiquer au quotidien
• conseil et organisation éditoriale, rédaction, création graphique et mise en page de magazines, flyer...

Logos
Affiches
Flyers
Guides
Magazines
Rapports d’activité
Annonces-presse
Publicité

Création de sites
Webdesign
Newsletters
E-mailings
Bannières
Rédaction et intégration des contenus

4C Communication
56, rue Dunois - 75013 PARIS
Pinarello - 20144 Sainte Lucie de Porto-Vecchio
06 07 70 35 39 - 07 82 26 64 46
4ccommunication@gmail.com
Une délegation de cinq membres du SNDGCT s’est rendue au Japon à la rencontre de leurs homologues locaux, sous le pilotage de la fondation japonaise CLAIR. Un voyage ponctué de riches échanges.

Une délégation de cinq membres du SNDGCT a participé du 29 juillet au 7 août au Programme d’étude de l’administration locale japonaise. Piloté par la fondation japonaise CLAIR et en collaboration avec des collectivités locales japonaises, il permet à des cadres territoriaux français de découvrir le Japon et son administration territoriale. La collectivité hôte et le thème étudié sont différents chaque année. C’est l’occasion de riches échanges avec les homologues japonais, des dirigeants d’entreprise et la population locale.

Les cinq participants du programme 2019 sont Laurent GEORGE, DGS de la Commune d’Angoulins, Grégory GOETZ, DGS de la Commune de Pont-à-Mousson, Valérie GOETZ, DGA de Metz Métropole, Alcino DE OLIVEIRA, DGS de la Communauté de Communes du Pays de Mortagne et Françoise PLEMERT, DGA de la Communauté de Communes des Vallons de Haute Bretagne.

Le Programme s’est déroulé à Tokyo, puis dans la ville de Shizuoka. Il avait pour thème les politiques déployées pour assurer le bien-être et la sécurité des citoyens.

**LE PROGRAME À TOKYO**

- Initiation au système japonais des finances locales par Shunsuke Kimura, professeur de l’Université Meiji.
- Visite et échanges au Ministère des Affaires intérieures et des Communications qui compte parmi ses attributions l’organisation de la fonction publique, les relations avec les collectivités locales, la fiscalité et les finances locales.
- Visites d’observation à Tokyo de sociétés et installations en relation avec le programme d’étude : Daiwa House, Ricoh Bil Tokyo.
- Visite de l’infrastructure hydraulique G-Cans, le plus grand tunnel anti-inondation du monde.

**PROGRAMME À SHIZUOKA**

- Échanges avec le maire Nobuhiro TANABE et ses conseillers. Visite d’une structure d’accueil petite enfance.
- Échanges sur les dispositifs de prévention et de gestion des sinistres liés aux tremblements de terre, aux tsunamis, etc.
- Immersion dans la vie et la culture japonaise, avec un hébergement dans des familles et des auberges traditionnelles japonaises (ryokan).

Le bilan de séjour est extrêmement positif. « Nous avons vécu de vraies rencontres. Cette expérience dépassait largement le cadre habituel des échanges entre collectivités locales. »

La ville de Shizuoka s’est elle aussi réjouie d’avoir reçu les cadres français : « Les explications dont nous avons bénéficié sur les dispositifs existant en France sont une grande source d’inspiration. Nous en tiendrons compte dans la définition des politiques à venir. Nous nous réjouissons également des réseaux de relations qui se sont établis à la faveur de leur séjour. »

Le programme d’étude de l’administration locale japonaise offre une opportunité rare de réfléchir, dans un contexte privilégié, aux solutions à apporter aux enjeux sociétaux contemporains communs aux deux pays. Les échanges de qualité auxquels le programme donne lieu bénéficient grandement au rapprochement des collectivités territoriales françaises et japonaises.

Pour tout renseignement sur le programme, les personnes intéressées sont invitées à contacter Sylvie BONNEVIE, de la commission des relations internationales du SNDGCT. Le compte-rendu des participants est disponible sur le site de CLAIR Paris.

Alcino DE OLIVEIRA et Karine RADTKOWSKY
ÉLoGE, le PROGRAMME de la Bonne Gouvernance


Cette récompense européenne souligne le haut niveau de qualité en matière de gouvernance des collectivités locales lauréates, selon les douze principes européens de bonne gouvernance démocratique.

Son obtention participe à la promotion des collectivités territoriales les plus transparentes, responsables, réactives et qualitatives, en matière de service rendu à leurs citoyens.

Il s’agit également de leur permettre de partager et de comparer leurs expériences respectives pour s’enrichir mutuellement.

Le label est attribué pour une durée de cinq ans, par un jury indépendant composé d’experts en gouvernance locale, sélectionnés par le CNFPT et le SNDGCT.

Véritable instrument d’apprentissage, ÉloGE permet, à toutes les communes candidates, d’appréhender leurs forces et leurs faiblesses dans la façon dont elles fournissent des services publics et dont elles exercent l’autorité publique.

Elles peuvent ainsi améliorer la qualité de leur gouvernance et s’inspirer des meilleures pratiques de leurs pairs, recensées au cours du processus d’attribution d’ÉloGE.

Le Label constitue également un gage de fiabilité, de transparence de l’action publique et de mise en place d’instances de démocratie constructive pour les citoyens administrés.

UN ENGAGEMENT FORT

Ce dispositif innovant s’inscrit dans le cadre de la « Charte européenne de l’autonomie locale », premier instrument juridique multilatéral qui définit et protège les principes fondamentaux de la démocratie. Il vise à doter les collectivités locales européennes d’outils opérationnels communs pour l’amélioration continue de la gouvernance locale.

Elle repose sur les douze principes de « bonne gouvernance démocratique » formulés par le Conseil de l’Europe :

1. Élections conformes au droit, représentation et participation « justes ».
2. Réactivité.
3. Efficacité et efficience.
4. Ouverture et transparence.
5. État de droit.
7. Compétences et capacités.
8. Innovation et ouverture d’esprit face au changement.
9. Durabilité et orientation à long terme.
12. Obligation de rendre des comptes.

Les communes lauréates s’engagent à :

• informer la population de cette démarche,
• informer le Conseil de l’Europe, et les autorités centrales et régionales de l’engagement pris,
• choisir un certain nombre de principes prioritaires sur lesquels elles concentreront leurs travaux,
• élaborer un plan d’actions pour améliorer leur performance au regard des principes prioritaires retenus,
• évaluer, au minimum une fois par an, les résultats obtenus sur ces principes prioritaires.

COMMENT DEVENIR UNE COMMUNE PILOTE LABELLISEE POUR LA FRANCE ?

À ce jour, quatre collectivités françaises viennent d’être labellisées : Metz, Strasbourg, Suresnes et Sceaux.

De septembre à mi-octobre derniers, des visites de terrain ont été organisées afin d’examiner la pertinence des réponses apportées dans le cadre de la grille et des questionnaires.

La cérémonie de remise des labels en France s’est déroulée le 28 octobre 2019 au Conseil de l’Europe à Strasbourg.
Une journée de formation organisée par le CNFPT s’est tenue le 29 octobre.
Les candidatures sont d’ores et déjà ouvertes pour 2020 Il suffit pour cela de s’adresser à Xavier ROBERT, pilote de l’opération pour le SNDGCT. (x.robert@bbox.fr)

Les collectivités candidates s’auto-évalueront sur la base de trois outils :
• une matrice d’auto-évaluation, conforme à la grille européenne, qui comporte plusieurs indicateurs pour chacun des douze principes,
• un questionnaire adressé aux citoyens,
• un questionnaire destiné aux élus locaux.
Laurence CHENKIER
Hors les murs

Une territoriale au parcours RICHE ET ATYPIQUE

DE LA TERRITORIALE À LA JURIDICTIO FINANCIÈRE EN PASSANT PAR L’UNIVERSITÉ ET LE SECTEUR PRIVÉ, LAURENCE CHENKIER A ÉTÉ NOMMÉE PREMIÈRE CONSEILLÈRE DU CORPS DES MAGISTRATS DE LA CHAMBRE RÉGIONALE DES COMPTES LE 1er AOÛT 2019, ELLE ACCÈDE AINSI À L’UN DES PLUS GRANDS CORPS D’ETAT.

LE PARCOURS UNIVERSITAIRE MARQUÉ PAR LE DROIT PUBLIC
Une fois son baccalauréat décroché à 17 ans avec une mention Bien, Laurence Chenkier bien qu’admise en Hypokhâgne à Strasbourg, sa ville natale, fait le choix d’un cursus universitaire juridique orienté sur son domaine de prédilection, le droit public. Après une Maîtrise en Droit Public de l’université Robert Schuman (Strasbourg III), elle intègre l’université Panthéon-Assas (Paris II). Elle obtient deux DEA (Master 2) en Droit Public interne et en Finances Publiques et Fiscalité en étant majeure de promotion à chaque fois.

DES ANNÉES 90 À 2004
Après cette solide formation initiale, ses différentes affectations de poste, ses responsabilités syndicales occupées et de nombreuses publications variées, elle va par sa personnalité et son tempérament enjoué, réaliser un parcours riche et diversifié.
À 23 ans, elle embrasse une carrière universitaire à l’université Panthéon-Assas (Paris II) où pendant cinq ans elle assistera de grands professeurs tels que René Chapus ou Pierre Delvolvé. Cette expérience de « jeunesse » confortera son goût de la transmission des savoirs et des compétences ainsi que sa foi dans l’enseignement supérieur public. Elle laissera le souvenir d’une assistante pédagogue et exigeante tout en restant très accessible pour ses étudiants.

Dans la foulée, elle passera avec succès son concours d’attaché territorial, mettra au monde ses jumeaux et en 1998, le maire Jacques Baumel, Compagnon de la Résistance lui confiera le poste sensible de directeur de l’immobilier. Elle s’y distinguera par un grand sens de la négociation. Cette qualité lui permettra de valoriser le patrimoine foncier et immobilier de la municipalité de façon innovante et audacieuse tout en restant fidèle à une éthique et une déontologie reconnue par ses pairs et par le monde de la promotion immobilière.

En 2002, à la faveur d’un mouvement de rapprochement de conjoint, elle s’installe dans la région lyonnaise et est recrutée comme directrice générale des services (DGS) à Saint Didier au Mont d’or, commune de 6 500 habitants, proche de Lyon. Ses nouvelles fonctions dont la durée de l’exercice couvrira intégralement celle du mandat municipal (2002 - mi 2008), seront particulièrement enrichissantes. En effet, elles la conduiront à connaître la réalité d’une collectivité locale de petite taille aux ressources limitées. Tout en étant à la tête de la direction générale des services, elle réussira en 2004 son examen d’attaché principal.

Par son énergie et son savoir-faire, elle insufflera un management renouvelé, améliorera la qualité du service public rendu et accroîtra la cohésion entre les élus et les agents de l’administration. C’est un poste qui lui permettra d’appréhender la complexité du rôle du DGS, à l’interface des élus, des administrés et des agents.

L’ENGAGEMENT POUR LE SNDGCT

LE SENS DE LA NÉGOCIATION
En 1993, elle est recrutée à Rueil-Malmaison (92) comme directrice adjointe du service de l’urbanisme et à ce titre elle participera au montage de nombreux projets d’aménagement public d’envergure. Elle apportera à l’équipe municipale des conseils juridiques appréciés tant pour leurs qualités opérationnelles que pour leurs vertus pragmatiques.
UNE PLUME QUI A LE SENS DE LA FORMULE

En 2006, Stéphane Pintre la nomme membre du Bureau national en charge de la coordination nationale du Réseau Statut-carrière. Elle s'y distingue notamment par la mise en place et la présidence d'une commission de travail collaborative - et dématérialisée avant l'heure - sur le statut et le métier du DGS.


UNE PERSONnalité « PROFESSIONNELLE »

En 2008 elle rejoint le service départemental-métropolitain d'incendie et de secours (SDMIS, ancien SDIS du Rhône) basé à Lyon pour y exercer les fonctions de chef de groupement juridique et marchés et ce jusqu'en 2013. Après avoir été promue sur le grade d'administrateur territorial en 2010, elle suit une formation à l'INET en particulier axée sur le contrôle de gestion et elle est nommée en 2014 au sein de l'état-major du SDMIS au poste de directrice de l'administration et des finances (DAF).

Rare femme à officier au même rang que les colonels de sapeurs-pompiers, elle assure le pilotage des services administratifs supports et en particulier celui des finances pour un établissement public considéré comme un des meilleurs de France avec 6 000 agents, 100 casernes, près d'un millier d'engins, un budget de 190M€ pour la défense d'une population de 1,8 millions d’habitants. Au quotidien, elle sait imprimer avec allant et détermination sa « marque professionnelle » dans un univers métier très masculin régi par l’urgence permanente, elle y est particulièrement appréciée pour ses analyses et pour ses conseils stratégiques. Une nouvelle aventure l’attend depuis le 1er septembre puisqu'elle a intégré un des plus grands corps de l'Etat par la voie de détachement. En effet, c’est par décret du président de la République en date du 1er août 2019 qu'elle a été nommée première conseillère du corps des magistrats de la Chambre régionale des comptes. Elle va pouvoir revêtir sa robe de magistrate et rejoindre la Chambre régionale des comptes Grand-Est, basée à Metz et devenir un acteur majeur du contrôle et de l'évaluation de la politique publique locale.

Cette mobilité inter-fonction publique et géographique conforte l'agilité et l'optimisme de cette territoriale engagée pour un service public efficace et performant et pour une fonction publique décloisonnée et « bio-diversifiée ».

Son sens de la déontologie l’a amené à démissionner de la vice-présidence du SNDGCT, ce qui lui permettra de se consacrer en toute impartialité à son nouveau métier.

Laurence CHENKIER
A été au sein du SNDGCT
Membre du Bureau national
vice-présidente nationale en charge du Réseau national Statut-carrières de 2009 à 2018
En charge des relations institutionnelles en 2018.

Il convient maintenant d’accompagner la montée en charge du dispositif par la mise en place de nouveaux ateliers et la valorisation des travaux déjà produits. Cette montée en charge passe également par la valorisation des travaux en assurant une communication autour des valeurs partagées, des principes d’action, des innovations et expérimentations locales.

Les Partenariats des Savoirs représentent une singulière innovation dans le paysage de la territoriale de par la philosophie d’action qu’il promeut à travers la conviction que le temps des transitions qui est le nôtre nous oblige à transcender les clivages publics / privés. De façon peut-être moins visible mais tout aussi importante, les Partenariats des Savoirs constituent une démarche collective à plus d’un titre puisque le niveau de qualité attendue engage tout un collectif de partenaires et de DGS.

La diffusion des travaux des Partenariats des Savoirs auprès de la communauté des DGS du Syndicat représente à ce titre un enjeu majeur pour que chacun puisse bénéficier des vertus de cette nouvelle façon d’innover sur nos territoires.
Les défis à venir sont multiples, ils interrogent nos pratiques, nos organisations, notre mode de production et de consommation. La communauté scientifique est unanime à présent quant au réchauffement climatique qui menace les grands équilibres naturels de notre planète.

« Il faut agir vite et efficacement »

Nos modèles économiques de pays riches de la planète et qui sont les plus pollueurs auront encore de belles années devant eux si individuellement et collectivement nous n’assumons pas cette urgence climatique devant les générations à venir.

Au cœur de la vie quotidienne des habitants, les collectivités territoriales sont en première ligne sur les questions de développement durable. C’est un vaste chantier, tout azimut, que notre Syndicat et ses partenaires économiques ont pris à bras le corps depuis quelques années. Notre organisation syndicale a besoin, sans cesse, d’élargir ses champs d’expertises.

Nos partenariats se multiplient et se diversifient tant les demandes des territoires sont multiples et singulières.

- Une économie sociale qui intègre de plus en plus les projets de territoires.
- Un mouvement mutualiste en pleine mutation qui innove et diversifie son offre.
- De la start-up aux grands groupes, une grande diversité d’entreprises d’expertises thématiques et technologiques sollicite de plus en plus notre Syndicat.

Le levier de l’innovation durable

Autant de partenaires de la sphère privée qui souhaitent s’investir dans nos projets de territoires et construire avec notre Syndicat une relation privilégiée valorisant nos expertises respectives.

Le dispositif « Les Partenariats des Savoirs », initié par le SNDGCT en 2017, est au cœur de l’innovation, il fait savoir ce qui se réalise dans nos collectivités. Il questionne les valeurs et le sens à partager avec nos partenaires dans un contexte économique et social qui peine à imaginer l’avenir.

Avec pour périmètre d’action les territoires et pour levier l’innovation durable, ce dispositif fait savoir ce qui se réalise dans nos collectivités. Il questionne les valeurs et le sens à partager avec nos partenaires dans un contexte économique et social qui peine à imaginer l’avenir. L’objectif était ambitieux et nécessitait un engagement important d’une équipe pluridisciplinaire, partenaires privés et publics, collègues DGS-DGAS, nos deux prestataires en communication et conduite d’évaluation des politiques publiques.

Le 14 mai 2019, nous avons réuni chez notre partenaire de la CASDEN, l’ensemble des acteurs des « Partenariats des Savoirs » pour échanger, faire un point de situation sur l’ensemble des projets qu’ils soient aboutis, en cours ou en projet. La qualité des échanges de cette journée, une cinquantaine de personnes présentes, particulièrement la motivation de nos partenaires pour participer à notre dispositif, montrent bien la nécessité de partager des valeurs communes, d’innover et de rechercher ce qui se fait de mieux dans nos territoires et surtout de le faire savoir et de le partager à l’occasion des manifestations que nous organisons.

Un grand merci à nos instances régionales et départementales et à l’ensemble de nos partenaires qui au quotidien dans leur territoires organisent ensemble, tables rondes, colloques, séminaires, congrès.

Jacky BENHAMOU
Vice-président national en charge des partenariats

https://youtu.be/7CcKvo2d21k
La littérature concernant ces générations foisonne dans les librairies tout comme sur Internet.

À vrai dire, elle est si dense qu’il devient impossible d’en identifier le degré d’expertise des auteurs qui s’exprime à leur sujet. S’agit-il d’un véritable expert s’appuyant sur des sources solides et fiables ? D’un gourou du management qui surfe sur cette vague pour vendre son dernier ouvrage ? Ou encore de « Monsieur tout le monde » dont l’expertise ne repose que sur son seul vécu ? Et cet excès de sources ne représenterait pas un obstacle à la compréhension des attentes des Générations Y et Z, si celles-ci convergeaient.

Malheureusement, à quelques exceptions près, ce n’est pas le cas.

De plus l’étude sociologique des comportements générational, n’est à l’évidence pas une science exacte, et les conclusions hâtives sont aisées en l’absence d’une méthodologie rigoureuse.

Aussi, difficile d’identifier des schémas comportementaux en s’appuyant sur la seule littérature accessible, car si elle se fonde sur une telle méthodologie, elle n’en fait que rarement mention. Pourtant l’identification de ces schémas (s’ils existent) est essentielle afin de répondre à la question ou plutôt aux questions que soulève le management des Générations Y et Z.

Il aurait pu être tentant, afin de mener cette étude à bien, d’essayer d’agréger le contenu des multiples sources existantes. Cependant, la surabondance de sources, a amené le SNDGCT et la CASDEN à prendre le parti, afin de mener cette étude à bien, d’établir un référentiel à partir duquel il sera possible d’identifier l’existence ou non de récurrences comportementales de la population des générations Y et Z en milieu professionnel.

Etablir un tel référentiel peut, cependant, s’avérer tâche ardue pour qui ne sait par où commencer. Et si la littérature n’est pas en mesure de définir les attentes des générations Y et Z, trouver une source d’information alternative semble inévitable.
Et y a-t-il source plus éclairée que les individus, de la population étudiée, eux même ? Sur la base de ce constat, le SNDGCT et la CASDEN ont choisi de construire une enquête à destination de la population des 18 à 40 ans. Et malgré les critiques que l'on peut adresser quant à la fiabilité de la littérature disponible, celle-ci a au moins le mérite de soulever de nombreuses interrogations.

Les Générations Y et Z sont-elles incapables de fidélité à l’égard de l’institution ou de l’organisation qui les emploie ?

Y a-t-il une véritable dichotomie des attentes professionnelles des individus de ces générations ayant fait le choix de rejoindre une organisation privée et ceux ayant fait le choix du secteur public ?

À quel point les valeurs portée par l’organisation employeur importe aux individus de ces générations ?

Et c’est, entre autres, autour de ces interrogations que la SNDGCT et la CASDEN ont donc construit leur enquête. L’enquête établie, demeure la question de sa diffusion. Ou autrement dit comment maximiser le taux de réponses et assurer la finesse de l’analyse des résultats ?

Afin de répondre à cette problématique, la CASDEN a fait appel à des partenaires, tels que la plateforme d’emploi public Profil Public, légitimes sur le champ objet de l’enquête qui après diffusion de ce sondage auprès de leurs réseaux respectifs, en communiquerons les résultats.

https://profilpublic.fr/

Nicolas ROUGEAUX
Animateur Fonction Publique
CASDEN Banque Populaire DGPR-DPRI
01 64 80 31 42 / 06 69 73 33 62
Entre le Document unique et la qualité de vie au travail, quelles synergies ?

L’objectif du projet est de concourir à :

- améliorer la santé et la valorisation des Ressources Humaines au sein des collectivités,
- développer des méthodes et des outils,
- Déployer des actions sur le terrain.

Depuis quelques années, la QVT a pris le pas sur le document unique, notion considérée comme plus technique. Le postulat du groupe de travail est que ces notions sont indissociables. Notre réflexion a nécessité de s’entendre sur les définitions de ces termes.

Le groupe de travail a pour objectif de réaliser un état des lieux général (quantitatif et qualitatif) sur les problématiques et les solutions de santé au travail qui touchent les agents des collectivités territoriales (pénibilité de certains postes de travail, fréquence/gravité des principaux risques professionnels, typologie des arrêts maladies, des congés longue durée/longue maladie, accidentologie du travail, maladies professionnelles ou à caractère professionnel …).

1/ Deux notions précises

Le document unique est un élément clé de la prévention des risques professionnels. Il relève de la responsabilité de l’autorité territoriale mais sa réalisation implique nécessairement une forte implication, d’une part, des agents et de leurs représentants et d’autre part, des acteurs opérationnels de la santé et de la sécurité au travail, (médecins de prévention, conseillers et assistants prévention) mais également des responsables d’équipe qui sont les garants de la démarche et de sa mise en œuvre. Il présente ainsi l’intérêt de favoriser le dialogue autour du TRAVAIL.

Le document unique d’évaluation des risques professionnels est un outil dynamique réalisé et mis à jour annuellement, il répertorie l’ensemble des risques professionnels (dont les RPS) auxquels sont exposés les agents, afin d’organiser la prévention de manière cohérente au sein d’un programme annuel de prévention.

Dépassant le simple sentiment de « bien-être au travail », la Qualité de Vie au Travail embrasse plus globalement les notions d’ambiance, de sentiments de reconnaissance, de valorisation et
d'appartenance, d'intérêt au travail, de conditions de travail, de motivation et d'engagement, d'autonomisation et de responsabilisation, de droit à l'erreur accordé à chacun … Son ambition est de donner à chaque agent de réelles possibilités d'action d'amélioration des conditions d'exercice de son travail pour en faire un vecteur de progrès de la performance du service public rendu.

2/ Une synergie plus nette depuis 2013

Exploiter des synergies DUERP/QVT actuellement menées au sein des collectivités territoriales ou à construire (actions à caractères organisationnels, techniques, humaines, actions préventives ou curatives, collectives/individuelles, QVT, activités physiques / nutrition, classements par types de risques TMS/RPS, addictions, risques liés aux postures physiques …). SMACL Assurances a mené une enquête en 2017 auprès d'adhérents du SNDGCT, de la MNT et de Villes de France, 60 % des répondants intègrent les risques psychosociaux dans leur document unique, dans la lignée des recommandations portées par l'accord du 22 octobre 2013 sur la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique. Pour autant, 64 % des collectivités n'ont pas accompagné leurs managers dans leur fonction d'encadrement, ce qui tend à augmenter la gravité et la fréquence des arrêts de travail.

3/ Un portail dédié à la QVT

Posant le constat de la récente émergence des risques psychosociaux (RPS) dans le document unique, il importe de se doter d'indicateurs pertinents pour mesurer à la fois leur niveau d'exposition et leur progression. Nous proposons de croiser l'impact des pratiques sur les données liées à l'absentéisme. L'analyse de ses causes reste délicate, alors qu'elle détermine la pertinence des solutions à mettre en œuvre. Le phénomène de l'absentéisme relève avant tout des réalités du travail, de son organisation concrète, et de la façon dont il est managé. Comprendre ses caractéristiques et ses manifestations permet d'agir efficacement sur les mécanismes qui conduisent un agent à s'absenter.

SMACL Assurances, en collaboration avec la MNT a créé un portail collaboratif qui a comme finalité de servir de plateforme réceptrice des pratiques d'à coté et celle des indicateurs absences de l'autre. L'outil facilite le croisement des deux espaces et permet une lecture simplifiée :

- pour définir les pratiques qui ont une incidence positive à toutes choses étant égales par ailleurs,
- pour mesurer l'évolution des indicateurs de l'absentéisme suite au déploiement des actions de prévention,
- enfin cet outil valorise les démarches et propose de les partager facilement entre pairs.

Toute démarche de prévention commence par une connaissance précise de ces risques afin de définir un plan de prévention adapté. Cette nouvelle approche, proposée à travers un portail dédié, ne remplacera pas le pilote qui mène des projets autour de la santé et sécurité au travail, mais elle pourra lui faire gagner du temps.

Jérôme LANDREAU
Responsable Adjoint
Pôle Prévention des Risques
Direction Marchés SMACL
Mobilité PUBLIC / PRIVÉ, Pourquoi pas vous ?

Le SNDGCT et le pôle public de Randstad ont lancé une étude qualitative permettant de recueillir les avis de celles et ceux qui ont testé la mobilité public/privé, et ainsi dégager matière à réflexion. La lassitude du métier de DGS, la volonté de découvrir le privé figurent parmi les raisons de celles et ceux qui ont franchi le pas ...

Ce qui pouvait apparaître comme incongru ou impossible, il y a encore quelques années, même si certains pionniers s’y étaient essayés avec succès, ne devrait paraître aujourd’hui qu’une option comme une autre dans une carrière de DG…

Et pourtant !
Malgré des orientations politiques et législatives qui incitent aux carrières mixtes public/privé, force est de constater que peu envisagent une mobilité vers le secteur privé.

À l’aube des élections municipales de mars 2020, c’est pourtant une option qu’il convient de considérer.
C’est pourquoi, avec la vice-présidence en charge des Coopérations Professionnelles, Hélène GUILLET et Yvan BREGEON, le SNDGCT et le Pôle Public de Randstad ont lancé une étude qualitative permettant de recueillir les avis de celles et ceux qui avaient testé cette mobilité public/privé, et ainsi dégager matière à réflexion.

À ce stade, il s’agit d’ouvrir le champ des possibles et de déterminer des tendances à explorer plus largement dans un second temps. Pour l’heure, cette étude a pour vocation de susciter l’envie d’aller explorer ces possibilités d’emplois somme toute assez nouvelles.
Les répondant.es de cette étude qualitative menée en octobre 2019 étaient DGS, DGAS ou cadres dirigeants, issus de collectivités de toutes tailles. Sans être représentatif, notre échantillon permet de valider une première hypothèse : toutes les DG peuvent être concernées par cette mobilité public/privé, et ainsi dégager matière à réflexion.

Volonté de changer de secteur et de découvrir le privé ou lassitude des contraintes du métier de DG sont les deux facteurs explicatifs qui ressortent de leurs expériences.

Certains évoquent également une opportunité, un contexte favorable qui les a poussés.es à effectuer cette mobilité. Et dans leur grande majorité, si certains.es nous ont dit avoir répondu à une annonce, c’est principalement par leur réseau que nos répondant.es ont effectué leur mobilité. Il est à noter que les cabinets de recrutement ne sont pas aujourd’hui cités comme parties prenantes de ces mobilités.

Qu’est que retenir de ces premiers résultats ?

Enseignement 1 : la mobilité public/privé est à la portée de tous.es en matière de compétences
Les domaines de compétence déterminants dans la mobilité sont en effet inhérents au métier de DG.
Si, c’est en premier lieu leur maîtrise des rouages de la FPT, qui a fait la différence, les compétences les plus valorisées sont aussi celles que les DG exercent au quotidien : une expertise métier (notamment finances et RH), des compétences managériales, la capacité à piloter et gérer des projets et enfin une compétence que beaucoup ont exercée ces dernières années : la capacité à piloter des changements d’organisation ou des fusions…

Enseignement 2 : l’expertise métier peut être une voie de transfert sécurisante
Votre domaine de prédilection est le pilotage et l’optimisation des ressources humaines ? Certes le contexte juridique est différent et nécessitera une remise à niveau, mais les compétences essentielles sont en place : conduite du changement, dialogue social et…maîtrise de la masse salariale n’ont en effet plus de secret pour un.e DG ! Si c’est la fonction finance qui a votre préférence, les tableaux de bords financiers, la communication sur les éléments financiers et budgétaires et la maîtrise des achats sont des exercices qui peuvent être transposés dans l’univers privé.

Enseignement 3 : le pilotage d’une fusion, réorganisation ou d’un projet est une compétence clé
Même si vous ne l’avez pas particulièrement mis en avant dans votre CV, votre capacité à piloter et mettre en place une fusion ou une réorganisation est aujourd’hui une compétence clé recherchée dans tous les univers : adaptation de l’organisation,
appréciation des risques financiers et juridiques, et surtout
conduite du changement, communication, soutien et motivation
des managers. Vous avez probablement exercé tout ou partie
de ces compétences au cours des cinq dernières années… et si
c'est devenu un de vos domaines de prédilection, il est important
de le mettre en avant. Par extension, le pilotage de projet
impliquant ou non un changement d’organisation est aujourd’hui
particulièrement recherché dans la sphère privée.

ENSEIGNEMENT 4 : DG : une expérience à haute valeur ajoutée
Le poste de DG donne une vision globale de l’organisation (RH,
finances, services aux usagers, …) qui est un socle très solide
pour un poste de direction dans le privé. Encore faut-il pouvoir
expliquer ce métier trop méconnu car fortement empreint de
discrétion, de retrait par rapport aux élus, de pilotage en second
plan. Parmi les éléments clés : agilité et adaptabilité, aptitude
to travailler en environnement contraint, gestion de l’urgence,
déontologie et décryptage des enjeux de pouvoir internes et
externes.

ENSEIGNEMENT 5 : il y a peu de différences entre un.e « bon.ne »
cadre du public et un.e « bon.ne » cadre du privé
La conscience professionnelle, le sérieux et la capacité de
travail notamment ne sont pas l’apanage d’un secteur ou d’un
autre… Si nos répondant.es notent des différences de liberté
et de champ d’action, une prise de décision plus rapide et une
responsabilisation plus forte à l’avantage du privé, et mettent
particulièrement en avant les valeurs du service public, il est à
noter une convergence de plus en plus grande des attentes des
deux secteurs envers leurs cadres de direction.
La différence majeure tient à la finalité des organisations : service
public et intérêt général d’un côté, rentabilité économique, profit
et pérennité de l’entreprise de l’autre.

ENSEIGNEMENT 6 : un.e DG averti.e en vaut deux !
Pour nos répondant.es, seules celles et ceux qui auront la
capacité et l’appétence à sortir de leur zone de confort, à utiliser
de nouveaux outils de pilotage, de nouvelles méthodes de
management, à s’inscrire dans une autre logique de résultat
ou à développer de nouvelles compétences (juridiques ou
commerciales par exemple) pourront réellement s’épanouir dans
 cette mobilité.

Il est à noter également l’importance de la culture d’entreprise qui
can peut donner au cadre du public un environnement favorable ou
pas à sa mobilité. C’est pourquoi, avant d’envisager une mobilité il
convient de bien connaître ses moteurs, ses appétences, ses
compétences clés et de bien se renseigner sur sa « cible ». Il faut
egalement se poser la question de l’environnement dans lequel
on souhaite travailler et bien définir son projet professionnel.

ENSEIGNEMENT 7 : mobilité public/privé, c’est possible !
Nos répondant.es nous l’affirment : oui c’est possible, oui
cest source de satisfaction, oui ce sont des expériences très
complémentaires ! Vous en êtes désormais convaincu.e ? Reste
maintenant à convaincre les recruteurs/es privés qui ne
connaissent pas bien votre métier... Pour cela, il est essentiel
de mettre en avant, dans votre candidature, des exemples
permettant de prouver vos compétences et de lever les préjugés
éventuels de vos interlocuteurs sur votre compréhension des
enjeux du privé, votre adaptabilité, votre réactivité, votre style de
management…

Aline CREPIN
Directrice Pôle Public et
Insertion, Randstad
Les tendances de l’ABSENTÉISME

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET SANTÉ DES AGENTS DANS LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES, SOFAXIS PRÉSENTE L’ÉVOLUTION DE L’ABSENTÉISME ET SES CAUSES PRINCIPALES, DE L’IMPACT DU JOUR DE CARENCE À LA NÉCESSITÉ DE PROPOSER DE BONNES CONDITIONS DE TRAVAIL AUX AGENTS.

Partenariats des Savoirs

Innovation managériale

Un taux d’absentéisme stabilisé à 9,8 % en 2018
Le taux d’absentéisme reste stable pour la deuxième année consécutive malgré une baisse significative de la fréquence et de l’exposition. En effet, l’étude de Sofaxis révèle un taux d’absentéisme global de 9,8 % - toutes natures d’absences confondues - et de 9,2 % hors maternité. Identique à celui de l’année d’avant, ce taux implique l’absence tout au long de l’année de plus de 9 agents sur un effectif de 100. Cette stabilisation du taux d’absentéisme global en 2018 intervient après une hausse continue depuis une dizaine d’années.

Fréquence et exposition des absences accusent une baisse significative
Globalement stable ces dernières années, la fréquence des arrêts accuse une forte baisse qui s’établit à -18 % entre 2017 et 2018. Elle représente 59 arrêts pour 100 agents employés contre 72 en 2017. Ce chiffre est essentiellement impacté par le nombre d’arrêts en maladie ordinaire qui accuse une chute importante en passant de 61 arrêts à 48 pour 100 agents alors que l’indicateur reste stable pour l’accident du travail, la longue maladie/longue durée et la maternité. L’exposition, quant à elle, qui indique la proportion d’agents concernés par un arrêt au moins dans l’année, subit également une baisse relative de moins 9 % en un an, passant ainsi de 45 % à 41 %.

Progression de la durée moyenne des arrêts
En progression régulière avec une augmentation de 33 % en 10 ans, la gravité s’accentue en 2018 de façon significative avec une augmentation de 20 % entre 2017 et 2018. Cette hausse importante en un an s’explique par la forte progression de la durée moyenne d’arrêt en maladie ordinaire, sous l’effet du jour de carence. En effet, les arrêts de courte durée sont en baisse au profit des plus longs (plus de 15 jours), ces derniers affichant une forte progression. La durée moyenne progresse ainsi de 12 % depuis 2014.

La maladie ordinaire, première cause d’absence au travail, impacte fortement les indicateurs globaux. Première nature d’absence au travail pour raison de santé, la maladie ordinaire concerne plus de 8 arrêts en raison de santé, près des 3/4 des agents absents, et concentre la moitié du taux d’absentéisme (51 %). Compte tenu de son poids dans l’ensemble, l’évolution des indicateurs de cette nature d’absence impacte très fortement la tendance mesurée.

Impact du jour de carence en maladie ordinaire

L’impact du jour de carence est particulièrement visible sur la survenance d’arrêt de courte durée en 2018. Le nombre d’arrêts d’une journée est en baisse de 46 %, ceux de 2 jours de 23 % et ceux de 3 à 7 jours de 3 % (par rapport à la moyenne des années précédentes).

Pour Vincent LELONG, directeur général de Sofaxis : « Le taux d’absentéisme dans les collectivités territoriales s’est stabilisé en 2018 sous l’effet du rétablissement du jour de carence après une progression continue sur les dix dernières années. Il masque toutefois des réalités plus complexes. Au-delà des constats chiffrés, Sofaxis contribue à la réflexion sur les actions à mettre en œuvre pour améliorer les conditions d’exercice des agents territoriaux. En s’appuyant sur un principe fort : plus les agents travailleront dans de bonnes conditions, meilleur sera le service public rendu à la population ». 
À PROPOS DE SOFAXIS
Partenaire de référence des acteurs territoriaux dans leurs missions d’intérêt général, Sofaxis s’implique depuis près de 35 ans auprès des collectivités, de leurs élus et agents, en leur proposant des solutions de protection, de pilotage, d’assurance et de prévention de leurs risques d’activité, contribuant directement à la performance des services publics. Avec plus de 500 collaborateurs, Sofaxis a enregistré en 2018 un montant de 482 millions d’euros de primes collectées.

Sofaxis est une société du groupe Relyens, groupe mutualiste européen de référence en assurance et management des risques auprès des acteurs de la santé et des territoires exerçant une mission d’intérêt général. Avec près de 1 100 collaborateurs, 30 000 clients et sociétaires et 900 000 personnes couvertes dans 4 pays (France, Espagne, Italie et Allemagne), Relyens a collecté 847 M€ de primes pour un chiffre d’affaires de 456 M€ en 2018.

Le groupe, fortement ancré dans ses environnements clients à travers ses marques Sham, Sofaxis et Neeria, développe des solutions globales sur mesure combinant solutions d’assurances (assurances de personnes et de biens) et services en management des risques.

CHIFFRES-CLÉS DU PANORAMA 2018
- Taux d’absentéisme = 9,8 % (stable par rapport à 2017)
- Gravité = + 20% en 1 an
- Fréquence = 58 arrêts/100 agents employés, soit une baisse de 18 %
- Exposition = 41 % d’agents absents au moins 1 fois en 2018, soit une baisse de 9 %
- Maladie ordinaire = plus de 8 arrêts / 10 et 73 % des agents absents
- Coût moyen des absences = 2 134 € par agent employé

Si les voies d'accès traditionnelles de recrutement ont encore de l'avenir, les services RH des collectivités ont tendance à utiliser de plus en plus les réseaux sociaux professionnels pour mener à bien leurs recrutements. Malgré la vive concurrence qui demeure entre les collectivités, la règle du tout digital vient bouleverser la donne : à l'heure où la recherche d'emploi se pratique de plus en plus souvent via un smartphone, l'utilisation des réseaux sociaux professionnels par les recruteurs publics est croissante et tend à devenir indispensable.

CANDIDATS : CONSTITUER UN VIVIER EXTERNE

Si la recherche de candidats potentiels peut se faire sur le marché interne de la collectivité, elle doit bien souvent se faire en externe. Constituer un vivier de candidatures permet notamment de dynamiser le processus de recrutement.

Pour constituer un vivier externe de candidats, il est important de faire connaître la collectivité en :

• fréquentant les salons et rendez-vous de l'emploi, notamment ceux qui sont organisés par les écoles ou universités,
• mettant à disposition un site Internet permettant aux candidats de laisser leur CV.

Ce type de communication va encourager les candidatures spontanées.

S’il existe des lieux de rencontre physique comme les salons évoqués ci-avant, l'Internet est aujourd'hui plus en plus au service du recrutement. Afin d’optimiser la procédure de recrutement, il est important de diversifier les sources de publicité.

Outre le site Internet du centre de gestion pour la publicité obligatoire, la collectivité peut utilement utiliser d’autres sources :

• les associations (en fonction du domaine concerné), notamment les associations d’anciens élèves,
• les établissements scolaires et organismes de formation, y compris ceux organisant des cursus en alternance,
• l’Association pour l’emploi des cadres (Apec) et Pôle emploi ;
• le site Internet de la collectivité, les chambres consulaires (chambres du commerce et de l’industrie, chambres de métiers et de l’artisanat.

LES PISTES DE RECHERCHE POUR RECUTRER NE MANQUENT PAS ! CET ARTICLE DÉLIVRE UNE LISTE DE RESSOURCES BIEN UTILES. DE PLUS, À LA DEMANDE DES RECUTREURS PUBLICS, WEA A CRÉÉ WEA JOB’S : LE 1ER RÉSEAU PROFESSIONNEL ENTIEREMENT DÉDIÉ À L’EMPLOI PUBLIC

Les réseaux sociaux : de nouveaux viviers de candidats

Il existe actuellement des viviers de candidats qualifiés dans de nombreux métiers de la fonction publique territoriale (FPT). Il est possible, dans ses viviers, de sourcer de futurs candidats. De nouveaux réflexes sont à acquérir, à l’image de la diffusion de ces offres au-delà des réseaux de masse classiques, et ce, tout en exploitant la notion de marque employeur. Afin de diffuser auprès d’un public qualifié, il est important de repérer les réseaux spécialisés d’emploi, sur le secteur concerné. Plus la recherche sera qualifiée plus le nombre de candidatures sera moindre et plus celles-ci seront qualitatives, évitant ainsi un tri important à mener et donc une perte de temps.

C’est dans cet objectif et pour répondre à la demande des recruteurs publics que Weka a créé weka.jobs, le premier réseau professionnel entièrement dédié à l’emploi public, qui touche plus de 120 000 professionnels du secteur public.

Dans un contexte de forte mobilité et de tensions sur certaines compétences,
le réseau a été accompagné dès le début par plusieurs centres de gestion et collectivités partenaires.

Le réseau s’appuie sur son vivier qualifié de profils, sur tous les métiers de la fonction publique, afin de diffuser ses annonces et mettre en place des relais sur ses réseaux et ceux de WEKA. Grâce à ses partenaires, dont la Revue des Collectivités Locales, weka.jobs apporte une visibilité supplémentaire aux offres d’emploi du réseau.

LA MARQUE EMPLOYEUR : UN ATOUT INDESPENSABLE

Pour les recruteurs, weka.jobs permet de valoriser leur image employeur, un point fondamental aujourd’hui pour attirer des candidats aux profils adaptés : la page employeur met en avant les atouts de la collectivité et/ou du territoire qui recrute, tels que la stratégie et les innovations RH, les projets, le cadre de travail…

Confrontés à un environnement de plus en plus concurrentiel, les territoires de toute taille s’attachent à favoriser le maintien et l’évolution in situ des acteurs déjà présents comme à attirer, de façon exogène, de nouveaux hommes et capitaux. Chaque territoire doit travailler son attractivité afin de favoriser son développement et communiquer sur ses points forts. C’est tout le sens d’une démarche collective de marketing territorial qui valorise et adapte le territoire à des marchés concurrentiels pour influencer le comportement des publics visés par une offre dont la valeur perçue est durablement supérieure à celles des concurrents.

UN CONTENU ADAPTÉ : TRAVAILLER LES FICHES DE POSTE

Intitulés pas suffisamment clairs, description des missions trop longue, liste de compétences demandées quasi-impossibles à satisfaire… Pour rendre une annonce attractive, il est nécessaire de la simplifier au maximum et de la rendre attrayante. Quelques conseils peuvent être utiles dans le but d’attirer un maximum de candidatures.

• Pour la description des missions : préférez les phrases courtes et précises, avec des listes à puces. Un paragraphe trop long risque de perdre le candidat.
• Tournez les phrases de l’annonce en montrant que vous « proposez » au candidat. Par exemple : « nous vous offrons des missions complètes et variées… ». À l’heure où les candidats qualifiés ont le choix, il faut indiquer ce que vous pouvez apporter au futur agent, et ce qui fera la différence. Il est nécessaire de créer l’envie !
• Personnalisez l’annonce afin que le candidat puisse se projeter en la lisant. Exemple : « vous aurez en charge… », plutôt que « le responsable RH aura en charge… ».
• Ajoutez des mots-clés précis à l’annonce afin qu’elle apparaîsse et remonte dans les recherches, et soit ainsi plus visible et facile à trouver par les candidats.
• Indiquez les avantages liés au poste, par exemple l’attractivité du territoire, la rémunération, l’action sociale, etc.

Tous ces éléments, utiles à la mise en place d’une méthode de recrutement efficace, paraissent essentiels pour faire face aux difficultés que peuvent rencontrer les territoires en terme de recrutement.

Une enquête, menée auprès des membres RH du réseau Weka.jobs confirme ces difficultés et montre les attentes pour des dispositifs digitalisés.
Les risques dans l’ACHAT PUBLIC


C’est ainsi qu’entre juin et juillet 2019, la décision a été prise par les membres des deux ateliers de mettre en commun les deux démarches. L’objectif est donc désormais dans un premier temps de faire converger et fusionner les deux ateliers, avec deux partenaires co-pilotes, et ensuite de définir un nouveau plan d’actions dans ces nouvelles conditions.

Preuve que les Partenariats des Savoirs sont un dispositif agile et que ses acteurs ont à cœur d’agir avec pragmatisme dans un souci de frugalité. Il s’agit de faire le mieux possible en mobilisant et valorisant les ressources pouvant être mis à disposition par les partenaires parties prenantes du dispositif pour le bénéfice de tous.

Cette convergence est cependant aussi le résultat d’une première phase exploratoire des deux ateliers qui a abouti aux mêmes constats pour les deux approches. Que ce soit pour la maîtrise des risques ou pour des notions émergentes comme l’Open data et le cycle de vie des produits, les situations et les enjeux sont assez similaires. Le cadre réglementaire et la pratique sont désormais assez bien définis, avec beaucoup de nouveautés et des acteurs comme les EPCI qui restent récents mais tout est en place pour que la commande publique puisse fonctionner de façon satisfaisante à tous points de vue.

D’ailleurs, les bonnes pratiques sont de plus en plus connues et mises en œuvre à grande échelle. Autrement dit, les progrès dans les marchés publics ont été tels que le seuil théorique d’achats publics efficaces est sans doute dépassé pour une majeure partie d’acteurs ou au moins de leurs représentants : réseaux, fédérations, médiations…

Pourtant, dans les sujets évoqués pendant les réunions des ateliers des Partenariats des Savoirs, une forte inertie demeure dans les faits et les bonnes pratiques ont du mal à prendre racine dans les usages de tous, restant souvent cantonnées aux organismes qui les ont développées sans être vraiment reproduites ailleurs.

C’est qu’il y a des freins au-delà de la matière des marchés publics entendue au sens strict, qui se situent plutôt autour de l’acte d’achat à proprement parler : dans ce qui les précède, les suit ou les conditionne. La culture du management, les rapports entre les entités, parfois en interne, le partage des informations, autant de champs où les marges de manœuvre sont grandes pour améliorer l’efficacité de l’action publique.

Pour l’Open data, par exemple, la notion est récente mais bien posée et le bon réglementaire date de la période 2015 à 2018.

Signature de la convention entre le SNDGCT et Lexis Nexis
avec « l’obligation de publier les données essentielles des contrats de marché public supérieurs à 25 000 € HT et pour chaque contrat de concession » depuis le 1er octobre 2018. Certaines collectivités tentent de le faire, plus ou moins de la même façon. La grande majorité ne le fait pas et ne sait pas comment elles pourraient le faire. Nous sommes donc dans une situation proche de celle de l’accessibilité des bâtiments et de la voirie dans les années 2007 à 2015.
Il faudra du temps pour progresser globalement. Même constat pour le cycle de vie des produits. Cette notion est consacrée par une norme ISO (14 040) en ce qui concerne l’analyse du cycle de vie (ACV) et directement par le code de la commande publique pour ce qui est du coût du cycle de vie (CCV), comme critère d’attribution. Cette notion permet d’aborder les achats de façon globale mais n’est que rarement présente dans les appels d’offres. Il ne faut pas de nouveaux outils ou des compléments règlementaires mais plutôt une mise en mouvement collective, qui prend du temps.

Pour ce qui est de la maîtrise des risques, la notion est plus ancienne et de nombreux référentiels existent en général et plus particulièrement sur les marchés publics et la fonction achat, mais combien d’organismes publics ont mis en place une analyse de ces risques dans leurs structures et ont, d’une façon plus générale, une démarche de contrôle de gestion ?

Assez peu, sans doute. Là aussi, la situation évolue lentement. Ces constats partagés, entre les ateliers et l’intérêt de mettre en commun les capacités de chacun, ont réuni leurs membres qui doivent désormais, redéfinir un plan d’actions un peu différent, s’agissant d’une gouvernance modifiée et de sujets plus nombreux à traiter.

L’expertise de l’UGAP en tant qu’acheteur public majeur et le savoir faire éditorial de Lexis Nexis concernant le droit public seront complémentaires, les moyens de chacun permettant d’envisager des actions à venir très intéressantes.

De leur côté, les dirigeants territoriaux investis dans la démarche seront aussi heureux de pouvoir compter sur un effectif plus grand pour mener les travaux, même si le spectre d’étude a aussi augmenté. En somme, cette opération va nécessiter un travail supplémentaire de coordination et une nouvelle planification des actions mais elle devrait donner plus de poids et d’acuité aux savoirs qui seront produits.

Les membres du Syndicat seront d’ailleurs satisfaits d’ici quelques mois pour une démarche de collecte d’informations sur les pratiques au sein de leurs collectivités.

Ensuite viendra une période de tests et d’analyse des retours du terrain, avec la conviction que des solutions existent déjà et n’attendent qu’un vecteur supplémentaire pour être comprises et reprises.

A très bientôt donc.
Les COLLECTIVITÉS et leur rôle dans la transition énergétique

Les différentes évolutions législatives et l’octroi de nouvelles compétences en matière d’énergie et de climat font des collectivités territoriales le bras armé de la transition énergétique et de la lutte contre le réchauffement climatique dans les territoires. Cela fait sens : les collectivités consomment chaque année environ 27 milliards de kilowatts heures soit une dépense de presque 3 milliards d’euros.

On voit ainsi à quel point, les collectivités territoriales ont un rôle pour engager la transition énergétique. C’est pourquoi, le SNDGCT et EDF ont décidé de rassembler leurs compétences et expertises, dans le cadre d’un partenariat, afin de mener des réflexions communes en matière de réduction des consommations d’énergie et en matière de diminution des émissions de gaz à effet de serre.

DGI :
un outil créé par EDF a retenu, cette année, l’attention du SNDGCT : il s’agit du module en ligne permettant de dresser le bilan énergétique d’un territoire. Pouvez-vous nous en dire davantage ?

Guillaume FLACHAT
Nous portons la conviction que la question énergétique doit être centrale dans le regard que portent les élus et l’administration sur leur territoire. C’est un levier pour « agir local » et « répondre global » face au défi que représente le réchauffement climatique.

Conscient que cette grille de lecture est parfois difficile à obtenir, EDF a conçu un module en ligne qui permet de générer, en 1 clic, un premier bilan énergétique d’un territoire.

En se connectant sur le site www.edf.fr/collectivites et à l’aide de son code postal, tout un chacun peut identifier la consommation énergétique ou la nature des émissions en CO2 de son territoire et découvrir son potentiel bas carbone notamment par l’évaluation des capacités de production d’énergies locales.

Cet outil s’adresse à tous les décideurs locaux, qu’ils administrent une grande ville, une ville moyenne ou une petite ville rurale.

DGI :
you évoquez la question des villes moyennes. Dans quelle mesure est-ce un enjeu pour EDF ?

Guillaume FLACHAT
Les villes moyennes font aujourd’hui l’objet d’une politique territoriale spécifique, comme en témoigne le plan gouvernemental « Action cœur de ville ».

Du fait de la densité de son maillage territorial et de son expertise technique en matière d’accompagnement des projets de transition écologique et sociale, le groupe EDF est un acteur de premier plan dans le regain d’attractivité attendu des villes moyennes.

Nous sommes en capacité d’aider une ville moyenne à passer de l’ambition à la réalisation de son projet énergétique... qu’il s’agisse d’identifier les leviers de performance énergétique et de réduction de l’empreinte carbone d’un bâtiment, de modéliser la place des énergies renouvelables dans le mix global ou encore de travailler sur un schéma directeur de mobilité bas carbone.

DGI :
c’est d’ailleurs autour de cette dimension des villes moyennes que le SNDGCT et EDF collaborent dans le cadre du « Partenariat des Savoirs ». Comment vivez-vous cette démarche collaborative ?

Guillaume FLACHAT
Les « Partenariats des Savoirs » initiés par le SNDGCT, sont de véritables laboratoires territoriaux.

Ils fondent leur démarche sur la complémentarité et le partage de l’expertise entre des acteurs du service public, des entreprises privées ou encore le monde universitaire.

Pour EDF, ils doivent être l’occasion de valoriser des expériences, confronter des idées et proposer des sujets liés à l’innovation avec les acteurs des territoires.
Je fais miens les propos de Jacky BENHAMOU, vice-président du SNDGCT en charge des Partenariats : « Avec pour périmètre d’action le territoire, les travaux doivent permettre de découvrir et confronter nos enjeux respectifs, les rendre compatibles et cohérents. Le tout au service du projet de territoire et des citoyens habitants ».

Compte tenu du nombre important de membres du SNDGCT engagés dans le destin des villes moyennes françaises, il nous semblait opportun d’engager avec le Syndicat cette démarche de réflexion autour de la spécificité de ces territoires qui forment l’architecture urbaine de notre pays.

DGI : Disons-le, EDF et la SNDGCT, c’est un partenariat qui dure ! Comment l’expliquez-vous ?

Guillaume FLACHAT
Dans la vie quotidienne, le dialogue et le partage permettent de lier des relations solides ! Cette philosophie illustre parfaitement notre partenariat.
Avec la SNDGCT, EDF est aux côtés des acteurs des collectivités, dans leurs réflexions en matière d’efficacité énergétique car celles-ci doivent s’engager à soutenir et améliorer en permanence la performance de leurs équipements.

La convention a notamment pour objet de faire progresser la connaissance mutuelle de nos pratiques, en vue de les comparer et d’apprendre à mieux travailler ensemble. Ces regards complémentaires sur la ville des énergéticiens et des directeurs généraux des collectivités permettent immanquablement de définir des politiques territoriales adaptées.
La QUALITÉ de l’AIR dans un bâtiment public

COMMENT GARANTIR UN AIR DE QUALITÉ DANS UN BÂTIMENT PUBLIC ? ALORS QUE LE SUJET FAIT L’ACTUALITÉ DES MEDIAS, VEOLIA PROPOSE DES SOLUTIONS PERMETTANT D’ASSURER LE BIEN-ÊTRE DES OCCUPANTS DANS LES ESPACES CLOS.

La pollution de l’air est un sujet de préoccupation sociétal majeur aujourd’hui, il fait la une des médias dans tous les pays.

LA POLLUTION DE L’AIR, UN VÉRITABLE ENJEU SANITAIRE

L’OCDE considère qu’il s’agit du quatrième plus gros facteur de risque de mortalité dans le monde et estime que chaque année, les coûts des soins de santé associés s’élèveraient à 176 Md€, la perte de productivité est évaluée à 3,7 milliards de jours.

L’air intérieur est notamment ciblé car il est admis qu’il est jusqu’à huit fois plus pollué que l’air extérieur et nous passons en moyenne plus de 85 % de notre temps dans un endroit clos. L’OMS évalue d’ailleurs son impact à 8 millions de décès prématurés dans le monde, dont 3,8 millions seraient attribués à la pollution de l’air intérieur.

UN CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE EN PLEINE ÉVOLUTION


UN SAVOIR-FAIRE AU SERVICE DES POLLUTIONS COMPLEXES

Si la pollution de l’air est une préoccupation émergente, elle représente par ailleurs une problématique complexe à résoudre. De la même manière que Veolia a fait de l’accès à l’eau potable un levier essentiel de santé publique et de qualité de vie, le Groupe a décidé d’engager son expertise et ses solutions pour une meilleure qualité de l’air intérieur. Son savoir-faire dans la maintenance industrielle et environnementale des bâtiments et le traitement des émissions industrielles donnent à Veolia les moyens de garantir une qualité de l’air optimisée. Veolia a l’expertise et la technologie pour accompagner ses clients sur l’ensemble de la chaîne de valeur de la qualité de l’air intérieur, depuis le diagnostic, pour objectiver la pollution, jusqu’aux solutions de remédiation, pour garantir un air de qualité.

Depuis deux ans, Veolia a renforcé ses équipes et son expertise et le groupe est désormais en capacité de déployer son offre à l’échelle mondiale.

L’ENGAGEMENT FORT DE VEOLIA POUR LA QUALITÉ DE L’AIR

L’offre de Veolia a pour objectif de maîtriser l’exposition aux polluants dans les espaces clos et de prendre des engagements sur la qualité de l’air intérieur pour accompagner les gestionnaires.
La qualité de l'air garantie dans des écoles

A l’occasion de la Journée Nationale de la Qualité de l’Air en France le 18 septembre 2019, la commune du Raincy qui compte 14 000 habitants en région parisienne, a annoncé le lancement d’une opération visant à avoir une garantie de qualité de l’air pour ses écoles.

L’opération menée dans deux écoles élémentaires est opérée par le groupe Veolia de la conception à la réalisation. Elle démontre concrètement les trois briques de services (Air Control, Air Performance, Air Human) de l’offre qualité de l’air de Veolia qui garantit une bonne qualité de l’air à ses clients.

Après avoir effectué un audit, des capteurs sélectionnés pour leur fiabilité ont été installés pour suivre en continu la qualité de l’air intérieur en mesurant plusieurs paramètres dont le CO2 et les particules fines allant au-delà de la réglementation en vigueur. L'objectif est d'évaluer en continu la qualité de l'air.

Pour Veolia, la priorité consiste à apporter des solutions à l'échelle des bâtiments. C'est à ce niveau que l'exposition aux polluants est la plus significative et que les gains sont les plus rapidement quantifiables. Améliorer la qualité de l'air intérieur est réalisable en quelques semaines et les résultats peuvent être obtenus et démontrés rapidement ce qui est rarement le cas lorsque l'on cherche à améliorer la qualité de l'air extérieur.

Parallèlement, Veolia accompagne également les municipalités pour améliorer la qualité de l'air extérieur en ville en étant notamment partenaire privilégié dans la gestion des nuisances olfactives.

Partenariats des Savoirs | Transition écologique
Promouvoir l’autoconsommation collective

À l’heure où la transition écologique se positionne au cœur de tous les débats actuels, le SNDGCT et ENEDIS entendent y participer par la valorisation d’expérimentations réussies, portées par des collectivités locales en France. Ils ont ainsi œuvré à recueillir ensemble les témoignages des acteurs engagés dans le projet collaboratif d’autoconsommation collective mis en place sur la commune de Pénestin, une première en Bretagne. Ces témoignages sont consultables en ligne.

Convaincus que le partage des meilleures initiatives constituera le succès de la transition écologique, les deux acteurs historiques en ont fait le pilier de leur partenariat. Comprendre, apprendre et entreprendre des projets positifs, tel est l’objectif de cette démarche innovante mettant en œuvre l’excellence des expertises au service des territoires et des habitants. Pour aller plus loin, les décideurs de la fonction publique territoriale intéressés peuvent prendre contact s’ils souhaitent reproduire cette méthode afin de mettre en place le même type de projet sur leur territoire.

Un projet énergétique, facteur d’intégration sociale

Début juin, une première concrétisation a vu le jour avec le raccordement par Enedis des 16 points de production photovoltaïque sur le parc HLM Maréchal Leclerc de
Saint - Martin - Boulogne. « C'est un travail de longue haleine » précise Jérôme CAPELLE, Directeur Innovation de Pas-de-Calais Habitat. Depuis un an, nous avons multiplié les actions envers les locataires pour les amener à signer la convention les intégrant à l'opération d'autoconsommation collective. Et le résultat est là car plus de 95 % d'entre eux ont signé. » L'autoconsommation collective est une brique majeure d'un projet plus large d'intégration sociale et de lutte contre la précarité énergétique. En effet, tous sont désormais munis d'une tablette sur laquelle ils peuvent voir évoluer en temps réel la courbe de charge de leurs consommations. Tout ce travail s'est accompagné d'une volonté marquée de développer les « réseaux » entre les habitants et ainsi tendre vers davantage de bienveillance et faire de cette avancée technologique un véritable facteur d'intégration sociale. À titre d'exemple, citons les ambassadeurs de Pas-de-Calais Habitat et les différents référents par domaine qui proposent désormais des services à la personne dans un environnement où la précarité et l'isolement ne sont jamais très éloignés.

Et force est de constater que cela porte ses fruits. On le voit ici, loin d'être une simple brique liée à l'énergie et aux consommations électriques, c'est tout un socle de services qui vient accompagner les locataires de cette HLM, allant de la gestion du budget, en passant par le retour à l'emploi, le volet insertion sans oublier la carte numérique.

Depuis le 9 septembre, l'opération d'autoconsommation collective est officiellement lancée. Au total 116 logements bénéficient d'une production renouvelable de près de 100 kWc. Aujourd'hui, l'objectif est d'accompagner encore davantage les locataires pour optimiser leurs consommations par rapport à cette production. L'ambition ne s'arrête pas à Saint-Martin-Boulogne, Pas-de-Calais Habitat et Enedis poursuivent leur partenariat en démultiplicant cette même dynamique sur les 40 000 logements du parc !

Un pas de plus vers une transition énergétique vécue au quotidien…
Le SNDGCT, acteur de la stratégie de Normalisation française

Depuis plusieurs années, le SNDGCT tisse et entretient des relations avec l’AFNOR qui ont conduit à notre désignation dans une instance assez peu connue du grand public, mais pourtant d’importance, le Comité de Coordination et de Pilotage de la Normalisation (CCPN).

La mission de coordination et de pilotage est confiée au CCPN dans le cadre de la mission d’intérêt général dévolue à l’AFNOR par délégation du Conseil d’administration.

PRESENTATION DU CCPN

Il est chargé au niveau national de :
- préparer la stratégie française de normalisation, sur la base des propositions des comités stratégiques,
- définir les objectifs et les priorités générales des grands programmes de normalisation :
  - s’assurer de leur cohérence par rapport aux politiques nationales, européennes et internationales,
  - s’assurer de la cohérence entre chacun des grands programmes de normalisation sur lesquels il donne compétence aux comités stratégiques correspondants,
- piloter le système français de normalisation.

Au niveau international de :
- élaborer et arrêter, en concertation avec toutes les parties prenantes, les positions exprimées par le représentant français au sein des organisations non gouvernmentales de normalisation européennes et internationales,
- animer le réseau des secrétaires et présidents français des comités et animateurs des groupes de travail européens et internationaux.

Pour accompagner son travail, le CCPN s’appuie sur les Comités Stratégiques (COS), chargés notamment d’anticiper les développements et de s’assurer des priorités des travaux de normalisation tout en proposant des orientations stratégiques au CCPN.

Les COS conduisent en outre une réflexion stratégique sur les évolutions et les thèmes émergents. Représentant pour notre Syndicat au CCPN, une opportunité m’a permis d’obtenir une représentation au sein du COS Transport et logistique.

LA STRATEGIE FRANÇAISE DE NORMALISATION :

La normalisation intervient dans un cadre largement européen et international, qu’elle contribue à bâtir. C’est dans ce contexte que ce document exprime la position de la France en matière de normalisation qui entend tout autant défendre ses intérêts qu’être force de propositions.

La stratégie française de normalisation 2019 donne de la lisibilité aux grands travaux de normalisation en cours ou à venir, par une synthèse transverse des orientations stratégiques sectorielles établies par les quinze comités d’orientation stratégique.

Enfin, la stratégie française de normalisation précise les actions que les acteurs du système français de normalisation comptent mettre en œuvre pour renforcer la mobilisation de toutes les parties prenantes et renforcer l’influence des acteurs français dans la normalisation européenne et internationale.

Trois axes de travail vont irriguer cette stratégie :
- la lutte contre le dérèglement climatique,
- une numérisation maîtrisée,
- une société plus inclusive.

Sept grandes thématiques transverses et sectorielles sont développées dans cette stratégie :
- villes et territoires durables et intelligents,
- confiance et excellence pour les services,
- transition écologique,
- bien manger, bien vivre et bien vieillir,
- technologies numériques,
- industrie du futur,
- mobilité et logistique autonomes et pilotées.

LES SIX FINALITÉS D’UN DÉVELOPPEMENT URBAIN DURABLE

Ce qui frappe, au-delà de l’aspect très technique de la mécanique de l’AFNOR c’est le retour à des thématiques concrètes et proches de nos préoccupations territoriales.
Aussi, pour ne prendre que quelques thèmes, on peut souligner l’ambition de « Villes et Territoires durables et intelligents ». La gouvernance des territoires s’organise autour des six finalités d’un développement urbain durable : l’attractivité, la résilience, la protection et l’amélioration de l’environnement, l’utilisation responsable des ressources, la cohésion sociale et le bien-être. En s’articulant autour de ces six finalités, la normalisation fournit une approche intégrée et systémique des territoires, quelle que soit leur échelle.

Elle prend en considération l’ensemble des composantes du territoire et leurs interactions tout en permettant de replacer les citoyens-usagers au cœur des préoccupations.

La normalisation favorise également le développement d’outils sectoriels ou thématiques permettant de faire face à des défis multiples : mobilité, inclusivité, enjeux de sécurité (sûreté publique, lutte contre le terrorisme, cybersécurité, protection contre la malveillance…), résilience face aux aléas naturels (inondations, canicule…) et technologiques, intégration du numérique, efficacité énergétique…

On peut aussi mettre en avant l’objectif autour de la transition énergétique qui conduit pour cela à :

- engager des démarches structurées pour mieux consommer l’énergie en combinant rationalisation et innovation,
- permettre aux réseaux électriques d’intégrer « intelligemment » les productions renouvelables locales et les nouvelles consommations pilotées (mobilité électrique, climatisation…) avec l’objectif de réduire drastiquement sur un territoire les émissions de gaz à effet de serre et gagner en résilience,
- accélérer la baisse des coûts des technologies adaptées à la transition énergétique des pays en voie de développement,
- l’économie circulaire induit des ruptures organisationnelles et de nouveaux équilibres économiques et fait appel à de nouvelles méthodes : écoconception, valorisation des produits et matières en fin de vie avec la gestion et le statut des déchets, économie de fonctionnalité, symbioses industrielles,
- l’économie circulaire nécessite un nouveau management global, qu’il faut mettre idéalement en œuvre de façon structurée, en s’appuyant par exemple sur des normes,
- la préservation de la biodiversité est un enjeu essentiel qui nécessite des outils de mesure de l’empreinte biodiversité des organisations et des activités.

Source d’information en amont et possible expression de notre profession sur des sujets en phase avec nos préoccupations, voilà pourquoi notre présence au sein de cette instance est aussi importante.
Le télétravail est une réponse aux nouvelles contraintes de l’organisation professionnelle. Ses atouts ne manquent pas : bilan carbone, meilleur équilibre travail/vie personnelle... Pour autant sa mise en œuvre pose la question du lien hiérarchique, des relations entre agents, du profil et des activités du télétravailleur. L’expérimentation soulève encore deux notions : la confiance et l’obligation de résultat.

SURPRENANT télétravail

I

Il est des concepts dont on ne peut que saluer l’étonnante célérité dans l’intégration des conversations entre managers/encadrants. Le télétravail n’échappe désormais plus aux séminaires bienséants et autres échanges entre pairs. Hasard du calendrier, hier encore, alors même que nous venions tout juste d’apprendre commande de cet article, une discussion avec un nouvel encadrant posa avec acuité l’impérative nécessité de (re)mettre en mots nos communs autour de cet outil pourtant rentré dans la palette de nos usages nous semblait-il...

« Mon service n’est pas propice au télétravail » innocemment énoncé comme une porte claquée naturellement par les vents du réalisme, il n’était pas envisageable de taire les réflexions et propositions ad hoc localement construites... et comme les paresses de nos ardeurs d’écriture raisonnaient en écho, faire d’une pierre deux coups nous invita à vous livrer à vous aussi un échantillon de nos pérégrinations intellectuelles et matérielles.

...Tellement pensé...

Le télétravail est à la fois perçu (pensé…) comme intuitivement connu avec sa horde d’attendus et de contraintes implicites et pourtant nécessairement réfléchi (pensé…) dans sa mise en œuvre. Réponse supposée à bien des maux, le travail à distance est lourd d’attentes de révolutions silencieuses.

Bon pour l’environnement (et c’est devenu un préalable à toute évolution), il épargne certaines mobilités laborieuses, couteuses et chronophages. Par le fait, il réduit incidemment certains coûts pour l’agent (essence, péages…) et pour l’employeur (fluides, m2…). En favorisant la gestion assouplie d’un équilibre des vies professionnelles et personnelles, il devient facteur d’attractivité tout en améliorant l’efficacité ou la productivité (plus de concentration, moins d’interruptions).

Pour réellement arguer d’un résultat probant, il faudra néanmoins porter une attention particulière à l’évaluation quantifiée de ces bénéfices (bilan carbone, questionnaire télétravailleur/hierarchie…). Les attendus n’écartent pour autant pas les craintes implicites ou explicites en présence. On serait même tenté de dire à l’épreuve des faits que c’est sans doute la lutte contre ces freins, fantasmés ou réels, qui constitue l’essentiel du chemin à construire pour l’acceptabilité de la mesure.

L’apprehension d’un isolement de l’agent est souvent l’argument le plus partagé. Celui-ci fait écho à nombre de questions de fond relatives aux rapports interpersonnels du monde du travail.

Nous le verrons, là encore, c’est avant tout une posture de modération attentive qui y répond. De fait, il est dans nos organisations quand même assez exceptionnel qu’on puisse envisager une rupture nette et prolongée avec les collègues.

Plus insidieuse est la réticence non dicible liée tout à la fois à la suspicion d’une fuite du labeur et à la perte de contrôle (et donc de pouvoir) sur le travail de l’agent.

LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

Pas de caricature, il serait naïf et illusoire d’imaginer que la supervision n’est jamais requise dans nos organisations (tant par la hiérarchie et les élus que par les collègues « bien intentionnés »). Une structuration fine et formalisée des échanges peut conduire à une forme de renoncement à une illustration commune du pouvoir : être à portée de colère...

La encore, le télétravail soulève la question du type de rapports professionnels que nous entendons mettre en œuvre et ce que nous acceptons collectivement de qualifier d’acceptable ou de normal. Enfin et même s’il est de bon ton de croire en la capacité de chacun à contribuer aux mieux au collectif, il reste un incontournable qui exige courage managérial et sincérité individuelle : la faculté à l’autodiscipline et son évaluation.

Alors, disons-le clairement, le télétravail n’est pas qu’une application stéréotypée d’un mode de fonctionnement. Il est avant tout une manière de re-intenGER nos interactions et la façon dont nous projetons nos interdépendances. Bref ! Loin de la « boîte à outils clés en mains » offerte à l’illusion collective, il nous semble qu’une lecture fine doit
favoriser le recours au télétravail comme une occasion d’adapter la pratique vantée à la réalité de nos contextes.

L’EXPÉRIMENTATION ET LA CONFIANCE

En 2012, la Loi dite « Sauvadet » a transposé dans le secteur public le télétravail comme une modalité d’exercice de son activité. Dès 2013 les premières expérimentations sont mises en oeuvre dans la collectivité. Convaincus des avantages, mais aussi conscients des idées, des débats, des réticences et/ou des envies qu’il suscite, c’est avec prudence que nous avons emprunter ce chemin.

Dès le début, le parti a été pris de fonder l’approche sur deux principes : l’expérimentation et la confiance. C’est dans cette optique qu’un projet a été présenté en Comité technique. Afin de lever les réticences, les premières expériences de télétravail se sont faites de manière ciblée soit pour des agents devant restés à domicile pour des raisons de santé (suites opératoires, jambe cassée, …), soit pour des situations très spécifiques et ponctuelles (long temps de transport, grèves …).

Le télétravail n’était pas un droit mais une possibilité. En ce sens, il avait été affirmé que le télétravail revêtait un caractère volontaire tant pour l’agent que pour l’employeur.

Ainsi, le dispositif devait prévoir l’accord préalable du chef de service dans la procédure de vérification de l’éligibilité et permettre de mettre fin au télétravail à la demande de l’agent et/ou de sa hiérarchie. Des points de vigilance avaient été soulignés : pas de remise en cause du lien hiérarchique, durée de la convention, horaires, organisation et échanges avec le collectif et les autres interlocuteurs…

Le groupe de travail a entendu et échangé avec les agents expérimentateurs (agent et N+1) pour avoir un retour pratique sur les freins et les avantages.

LA CHARTE SUR LE TÉLÉTRAVAIL

A l’issue de cette réflexion collective, le dispositif a été proposé en Comité technique et a fait l’objet d’un vote à l’unanimité. Il a été convenu qu’un bilan quantitatif et qualitatif serait présenté tous les ans.

UNA CHARTE DE TÉLÉTRAVAIL A ÉTÉ ÉLABORÉE

Elle précise notamment les principes généraux (démarche volontaire, réversibilité, ouverte à toutes catégories d’agents, droits et obligations …) et les modalités d’organisation à domicile. Elle ouvre la possibilité de télétravailler à partir de plusieurs critères appréciés, ensemble, par le responsable et l’agent.

L’appréciation se fait selon deux axes : un axe relatif au poste et contenu des activités télétravaillées (taille de l’équipe, sécurité et confidentialité des données, tâches, …) et un second orienté sur le profil du télétravailleur (niveau de maîtrise de son activité, autonomie, capacités d’organisation, capacités techniques, expression écrite et orale, conditions d’exercice du télétravail …).

La demande et ses modalités de mise en place fait l’objet d’un échange ouvert entre l’agent et son responsable. Un agent de la DRH, référent de ce sujet, est disponible pour les accompagner et les aider à lever les éventuels freins techniques et/ou organisationnels. En outre, le formulaire de demande de télétravail permet à l’agent et à son N+1 de s’entendre et de mettre fin au télétravail au gré de l’agent.

Enfin, une convention tripartite est signée par l’agent, son N+1 et l’autorité territoriale. À ce jour, deux refus ont été signifiés car la demande était prématurée (les agents venaient d’arriver sur leur poste). Les trois catégories sont représentées de manière équilibrée.
PLATEFORME NUMÉRIQUE DE GESTION DES SIGNALEMENTS ET DES INTERVENTIONS TERRAIN

1. Majik’Signal
   Application de signalements d'incidents

2. Majik’Cloud
   Portail de planification, de pilotage et de reporting

3. Majik’Mobile
   Application mobile pour les agents terrain

4. Majik’Presta
   Portail de gestion des prestataires

Le bon intervenant, au bon endroit, au bon moment
contact@majikan.fr
www.majikan.fr

VERSPIEREN
COURTIER EN ASSURANCES

Créateur de solutions d’assurances
Construction pour les Acheteurs Publics

AUDIT, ÉLABORATION ET GESTION DE VOS MARCHÉS D’ASSURANCES
SUIVI PERSONNALISÉ ET OPTIMISÉ DE VOS RISQUES
SIEL PLATEFORME DE GESTION DE VOS SINISTRES 100% ONLINE
FORMATIONS DE VOS COLLABORATEURS

Direction Construction
1, avenue François Mitterrand
59290 Wasquehal

Mohamed AOUAMRI
Dimitri MARECHAL
maouamri@verspieren.com
dmarechal@verspieren.com
Tél. : 03 20 45 77 87

SUIVEZ NOUS SUR verspieren.com
... Et pourtant si adapté…

De façon générale, le catalogue des attendus peut laisser un arrière-goût de leçon doctrinale. Pour autant, le télétravail s’avère à l’usage une véritable réponse à certains besoins pour peu que la part belle soit accordée à sa construction pragmatique et à la créativité des principaux concernés.

Le télétravail est bien une des voies de réduction de l’empreinte carbone (à plus forte raison lorsque l’agent pratique l’auto-isolisme). Sans affecter substantiellement les pratiques et le résultat attendu, il est un des moyens parmi de nombreux d’arguer d’une démarche de responsabilité sociétale. Outre l’apport individuel cela a l’avantage de présenter une capacité de d’action à visée communicative non négligeable pour l’employeur. Ce qui, reconnaissions-le est de nature à répondre à d’autres objectifs…

Dans une approche plus économique, cette option supplémentaire peut aussi à une certaine échelle être impactante sur les coûts collatéraux. Qu’il s’agisse des fluides (chauffage, électricité…) ou des besoins en m² dédiés, passé un certain seuil de télétravailleurs peut engendrer des économies non négligeables sur la gestion matérielle. Là encore, sans être l’ultime moyen, le télétravail participe de la réflexion générale sur l’amoindrissement des charges que nombre de collectivités se voient assigner (étant entendu que l’impact sera directement lié au niveau d’engagement dans la démarche).

Pour le télétravailleur aussi la question économique deviendra vite une donnée mais à priori, c’est surtout en matière de gestion personnalisée des équilibres vie professionnelle / vie personnelle que l’incidence de ce choix aura le plus d’impact. C’est sans doute en la matière que le télétravail trouve sa plus grande correspondance avec les attendus et c’est bien là un déterminant majeur de la réussite – ou pas – et donc de l’attractivité de la démarche.

ET PRENDRE DU RECUL

Tout ceci étant dit, il est aussi d’autres besoins pas toujours recensés en amont auxquels cette modalité parait répondre.

La plus évidente serait une nette amélioration des formalisations tant des attendus que des rendus. Déterminer, de façon partagée, ce qu’il est souhaitable de transmettre/faire et modéliser le reporting sont des préalables nécessaires. Force est de constater qu’au-delà de ce qui parait tellement évident à chacun, mettre en mots, tableaux, rapports… requiert une définition précise des attentes.

Un autre volet de la démarche est la distanciation, la hauteur de vue qu’elle favorise. Des jeux d’acteurs aux influences plus ou moins bénéfiques, le recul du télétravail épisodique peut aider à émousser les tensions interpersonnelles et dans les faits favoriser le relativisme. Enfin et c’est une bonne surprise, les analyses et créations de réponses ad’hoc à tête «reposée» (sous tendue avec une pincée de distance) dimensionnent souvent des apports plus novateurs (d’aucuns diraient disruptifs) réduisant insidieusement l’impact bien connu de la fameuse règle du « on a toujours fait comme ça ! ».

En retour d’expérience, il nous paraît important de souligner deux constats déterminants : la démarche se fonde sur la confiance avant tout et sur un paradigme modifié ou l’obligation de résultat prime sur la logique de moyens. En effet, la présence physique sur site n’est pas un gage de travail effectif et il convient donc de dépasser ce présupposé implicite pour envisager une autre manière de faire.

Inutile de se mentir…la lecture de ce billet d’illustration n’aura sans doute pas substantiellement modifié ce que vous pensez du télétravail et de sa faisabilité – ou non - à l’échelle de votre organisation, pour autant cette analyse-témoignage aura au moins servi son premier objectif celui d’illustrer un chemin construit sans à priori et avec curiosité au bénéfice avoué du maximum de partage…
Rapport CAP 22 : les nouvelles perspectives managériales…

Ce rapport vise à transformer l’administration en apportant aux personnels dirigeants une plus grande autonomie dans un cadre professionnel modernisé, favorable au dialogue social, ouvert sur l’innovation. Le tout visant à l’amélioration des services au public.

Le programme Action Publique 2022, lancé par le Premier ministre le 13 octobre 2017, vise à transformer l’administration en trois points :

- améliorer la qualité des services publics,
- offrir un environnement de travail modernisé aux fonctionnaires,
- maîtriser les dépenses publiques en optimisant les moyens.

Un comité de 34 membres, regroupant économistes, personnalités qualifiées du secteur public et privé, élus, a élaboré 22 propositions. Le rapport CAP 22 « milite pour un modèle d’administration où les managers seront plus autonomes et plus libres de prendre des décisions, les agents véritables forces de proposition (...), un modèle dans lequel l’innovation, la prise de risque seront valorisés, encouragés, soutenus ».

Si les managers, des managers de proximité aux managers stratégiques en passant par les managers intermédiaires, sont effectivement un des rouages essentiels pour conduire les réformes à venir, ils ne sont pas toujours considérés et accompagnés comme tels.

La professionnalisation

Le rapport CAP 22 met l’accent sur l’importance de la formation professionnelle. La loi de transformation de la fonction publique dans son article 64 prévoit une formation systématique des agents publics accédant à des fonctions de managers posant le principe selon lequel les fonctionnaires doivent bénéficier d’une formation au management lorsqu’ils accèdent pour la première fois à des fonctions d’encadrement. Si cette mesure apparaît plus que pertinente, il faut rappeler qu’il existait déjà un certain nombre d’outils afin d’accompagner nos managers, les collectivités ayant théoriquement l’obligation d’envoyer leurs managers en formation par le biais des formations de professionnalisation tout au long de la carrière ou encore par le biais des formations de professionnalisation suite à l’accès à un poste à responsabilité.

Trois conditions de réussite apparaissent en réalité nécessaires pour que ces moyens de formation soient adaptés.

- En premier lieu, il faut une véritable volonté de le faire de la part de la collectivité et de la part de l’agent manager.
- En second lieu, au-delà de la question de la « forme » des dispositifs de formation qui seront mis en œuvre, il s’agira que le fond soit vraiment adapté aux problématiques de nos managers.
- Ensuite, il ne s’agit pas que cette formation soit uniquement suivie lors de la prise de fonction, il est nécessaire que les managers soient régulièrement formés et accompagnés. Enfin, quid de la personnalisation de la formation en fonction de ses points de progression ? Si la formation de base peut être constituée de modules collectifs communs pour débutants, il convient par la suite d’adapter les formations selon les propres points de progression de chacun.

Le rapport CAP 22 préconise de mieux accompagner les agents dans leurs évolutions professionnelles et notamment en cas de changement de poste (proposition 2), de renforcer...
les démarches de GPEC, basées sur une vision plus claire de l'évolution des métiers et d'accorder des moyens renforcés à cet accompagnement. Pour ce faire, il convient alors de savoir passer d'une gestion du personnel à une véritable gestion des ressources humaines avec des outils adaptés et partagés. En effet, si ces outils, qu'il s'agisse de fiches de fonction, de référentiels de compétences, de supports d'entretien professionnel...peuvent être pilotés par la Direction des Ressources Humaines, ils doivent avant tout être co-élaborés et utilisés par les managers et leurs agents. Il apparaît alors indispensable de définir et de formaliser le niveau d'initiative délégué aux managers en matière de ressources humaines, de gestion budgétaire d'autant que le rapport CAP 22 met en avant (proposition 2) le fait de donner plus de responsabilité aux ordonnateurs sans validation a priori ou a posteriori, en évolutant vers des modèles d'administration, où la pleine responsabilité de gestion est donnée aux dirigeants avec un pilotage budgétaire pluriannuel et la mise en œuvre de contrats d'objectifs et de moyens. La fonction du contrôle de gestion est également abordée dans le rapport, cette fonction est en effet importante si l'on veut passer à une logique de pilotage car elle permet de disposer des indicateurs objectifs pour réajuster les moyens et décider en connaissance de cause. À nouveau, les managers ont un rôle à jouer puisqu'en matière de contrôle de gestion, ils sont en général les chevilles ouvrières du renseignement des données.

VERS UN NOUVEAU DIALOGUE SOCIAL ...

Les auteurs du rapport Cap 2022 indiquent avoir pris le parti d'identifier les principaux verrous qui freinent la transformation publique. Ils sont convaincus de la nécessité de bâtir un nouveau contrat social entre l'administration et ses collaborateurs (proposition 2) pour mettre en œuvre le nouveau modèle qu'ils proposent en encourageant un dialogue social de proximité. La loi de transformation de la fonction publique organise une véritable refonte des instances de dialogue social dans la fonction publique en recentrant sur une instance unique, dénommée « comité social territorial ». À nouveau, la question qui reste posée est celle du positionnement des managers dans le cadre de ce dialogue social au sein de la collectivité, ainsi que celle de la responsabilité du DGS. Les missions managériales et RH de chacun doivent donc être préalablement définies.

Dans les propositions n°s 3 et 4, le rapport CAP 22 propose d’investir dans le numérique pour offrir un service public augmenté, plus efficient et qui réinvente ses relations à l’usager et d’assurer le dernier kilomètre du service public dans un monde numérique. Les agents et leurs managers ont un rôle évident à jouer dans ces évolutions. Il est ici primordial que les services qui traitent ces demandes soient dotés eux-mêmes des moyens adaptés et formés. Il s’agit de laisser une place à l’initiative et à l’expérimentation pour répondre aux besoins des différents publics. Il apparaît indispensable que les retours d’expérience puissent être partagés afin de réadapter l’offre aux publics si nécessaire.

Les agents publics sont attachés à leurs services publics et 77% se disent même prêts à s’investir davantage. Ils considèrent pourtant que leur niveau d’engagement n’est pas suffisamment pris en compte par des modes de travail encore trop hiérarchisés et descendants. Néanmoins, on ne décrète pas l’initiative, on la construit avec des outils concrets et adaptés à la structure dans laquelle on évolue. C’est donc bien la transformation managériale comprenant la professionnalisation des managers mais aussi l’ensemble des processus organisationnels de la collectivité qui sera la véritable clé de la transformation du service public.
LES AGENTS TERRITORIAUX NOUS FONT CONFIANCE. ET POURQUOI PAS VOUS ?

-20%
SUR VOTRE ASSURANCE AUTO, MOTO, HABITATION OU ACCIDENTS & FAMILLE

50 € OFFERTS*
SUR VOTRE 1ère ÉCHÉANCE

3 MOIS OFFERTS**
SUR VOTRE CONTRAT PROTECTION JURIDIQUE

Retrouvez nos offres sur gmf.fr/territoriaux

GMF 1ER ASSUREUR DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC

Xavier, responsable des sports.
Avec la suppression de la taxe d’habitation concernant les résidences principales, de nombreuses questions se posent. Et si le principe constitutionnel d’autonomie financière des collectivités territoriales semble épargné, à quel prix sera-t-il maintenu ?

Le projet de loi de finances (PLF) 2019 s’avère à la hauteur des attentes des adeptes de la gymnastique intellectuelle qu’impose l’articulation des dispositions des Codes Généraux des Impôts et des Collectivités Territoriales.

Cela était annoncé et attendu : le PLF intègre les dispositions relatives à la suppression intégrale et à la compensation supposée identique de la taxe d’habitation pour ce qui relève des habitations principales. La taxation sera maintenue pour les résidences secondaires et les logements vacants et cela soulève la nécessité du maintien d’un calcul des valeurs locatives de tous les biens qui pourront être concernés par un passage d’un statut (taxation supprimée) à l’autre (taxation maintenue).

La bascule entre la taxe d’habitation et la taxe sur le foncier bâti départemental pour les communes (vs l’affectation d’une part de TVA pour les EPCI à fiscalité propre) donne lieu à l’invention d’un coefficient correcteur dont la vertu sera de faire oublier les affres du FNGIR (le fonds national de garantie individuelle des ressources consécutif à la suppression de la taxe professionnelle).

Mais ce projet réserve son lot de surprises : la plus discutée au début du processus parlementaire est sans conteste celle de la non revalorisation des valeurs locatives des biens assujettis à la taxe d’habitation sur les résidences principales ; et ce sous couvert d’un souci d’égalité de traitement (sic) dans le cadre du dégrèvement à intervenir.

Une économie estimée à 250M€ pour l’État qui a le mérite de servir d’épouvantail.

Ainsi, si cette disposition permet une contestation aisée et une alliance des associations d’élus, elle évite de s’interroger (pour l’instant) sur les gagnants et les perdants de la réforme et sur les perspectives de dynamique de ressources.

Le fond est en effet occulté et gageons que la mesure réciciée trouvera des aménagements dans le cadre de la navette parlementaire, voire disparaîtra dans les limbes fiscales au bénéfice d’une adoption de l’ensemble d’une réforme structurelle d’ampleur impactant l’autonomie fiscale des collectivités territoriales.

Certes, le principe constitutionnel d’autonomie financière des collectivités territoriales apparaît sauf, mais à quel prix ?

Une plus grande équité fiscale sera-t-elle atteinte par la réforme des valeurs locatives cadastrales alors que l’assiette est réduite au foncier et aux résidences secondaires pour l’habitation ?

Quelles seront les conséquences sur le niveau de la fiscalité appuyée sur le foncier bâti et non bâti ?

Comment sera assuré le lien entre les ressources affectées aux politiques publiques de proximité et les citoyens-contribuables ?

Et les conséquences sont encore inconnues pour le calcul des potentiels financiers qui servent de fondement à de nombreux critères de solidarité, qu’ils relèvent de dispositifs nationaux ou plus localement de pactes financiers et fiscaux, de dotations de solidarité communautaire ou encore d’accords de répartition dérogatoire au FPIC.

Comptons alors pour nous rassurer sur la sérendipité fiscale ! Autrement dit la faculté de faire fortuitement ou par erreur des découvertes fiscales fructueuses…

Lire l’expertise technique du cabinet « Partenaires Finances Locales » P124.
Suppression de la Taxe d’Habitation : Les précisions du PLF 2020

L’article 5 du PLF 2020 reprend les principes déjà énoncés par le gouvernement en vue de la suppression de la Taxe d’Habitation :

- remplacement de la TH communale par la taxe foncière (TFB) des départements, les départements se voyant en contrepartie verser de la TVA à compter de 2022,
- remplacement de la TH intercommunale par de la TVA à compter de 2021,
- suppression de la totalité de la TH à l’horizon 2023.

Nous nous attacherons ici aux éléments essentiels, l’article 5 du PLF comportant 520 alinéas…

Suppression de la TH pour ménages aux revenus les plus élevés : elle s’échelonnera sur 3 ans de 2021 à 2023 pour les ménages, avec une exonération de 30% en 2021, 65% en 2022 et 100% en 2023.

Toutefois pour les collectivités locales et EPCI la suppression s’opérera en une seule fois en 2021, pour la totalité de la TH.

De fait en 2021 et 2022 les contribuables encore assujettis verseront leur cotisation à l’Etat.

À noter cependant que dès 2020, s’appliquera un gel des taux et des abattements en valeur 2019, tandis que les bases de TH des résidences principales ne subiront plus la revalorisation forfaitaire. Ainsi en 2020 le pouvoir fiscal sur la TH, qu’il s’agisse du taux ou des abattements, sera neutralisé.

Maintien de la taxe d’Habitation sur les résidences secondaires et assimilées et de la taxe sur les locaux vacants

Cette Taxe d’Habitation est renommée : « Taxe d’Habitation sur les résidences secondaires et autres locaux meublés non affectés à l’habitation principale » (THRS) et ne concerne plus que les résidences secondaires et autres locaux meublés non affectés à l’habitation principale.

La Taxe sur les locaux vacants (TLV) et la majoration de TH pour les résidences non affectées à l’habitation principale sont maintenues.

Règles de lien entre les taux

La TFB se substitue à la TH dans la règle du lien avec le taux de CFE : c’est désormais l’évolution du taux des seules taxes foncières qui déterminera celle du taux de CFE.

Transfert de la taxe foncière départementale aux communes

Au-delà du principe, qui se traduit par l’addition du taux de TFB départemental à celui de chaque commune, la base de TFB, désormais exclusivement communale, sera recalculée pour tenir compte des différences d’exonérations et d’abattements entre le département et les communes. L’objectif est d’aboutir à une neutralité fiscale pour chaque contribuable.

Globalement, le transfert est quasi équilibré, avec environ 15,2 M€ de TH à remplacer par 14,2 M€ de TFB départementale. Pour couvrir cet écart, l’exposé des motifs indique un abondement à partir des frais de gestion perçus par l’Etat. Toutefois, la Ville de Paris qui a elle seule représente plus de 600 M€ de TH étant traitée spécifiquement, avec une compensation par de la TVA (le foncier départemental ayant disparu avec le département), le besoin de financement du dispositif ne serait « que » de 400 M€.

Compensation des écarts TH/TFB par commune, le coefficient correcteur

Si globalement le transfert TFB/TH est quasi équilibré, il n’en va pas de même au niveau de chaque commune : les simulations réalisées montrent que les communes « gagnantes » (environ 26,000) sont très largement de petites communes rurales tandis que les « perdantes » (environ 9,000) sont des communes plus grandes et plus urbaines. Exemple flagrant, sur les 131 communes de la Métropole du Grand Paris, 118 seraient « perdantes ».

Le schéma retenu, inédit, est un coefficient correcteur qui sera appliqué à la TF départementale récupérée par chaque commune :
pour les communes « sous compensées » ce taux majorera le montant du foncier bâti départemental,

pour les communes « sur compensées » ce taux minorera le montant du foncier bâti départemental.

**Prenons un exemple chiffre simplifié :**

- la commune A percevait 100 de TH. Le produit de foncier départemental est de 150. L’État appliquera donc un coefficient de 0,666 à ce produit de foncier départemental pour que la commune ne perçoive que 100,

- la commune B percevait 100 de TH. Le produit de foncier départemental est de 60. L’État appliquera donc un coefficient de 1,666 à ce produit de foncier départemental pour que la commune perçoive 100.

Au total chacune des deux communes, qu’elle soit spontanément gagnante ou perdue, percevra donc un montant de foncier bâti départemental égal à sa perte de TH. L’État assurera ainsi la neutralité de la substitution pour chaque commune, qui ne subira facialement ni gain ni perte par rapport à son produit antérieur de TH.

Au-delà de cette neutralité apparente, le dispositif présente l’avantage réel de maintenir une dynamique des bases de foncier bâti sur l’ensemble du produit perçu : si les bases de foncier bâti de nos deux communes ci-dessus augmentent de 10 %, toutes les deux percevront un produit supplémentaire de TFB de 10.

Autre avantage présenté de ce dispositif, le compte d’avance sur la fiscalité locale n’est pas intégré aux variables d’ajustements prévues en loi de finances et ne devraient donc pas subir les ponctions subies par les compensations fiscales « classiques » ou les dotations.

Le PLF confirme également le « bonus » laissé aux communes, lorsque le gain TFB/TH n’excède pas 10 000 €, sans préciser s’il fera l’objet d’un financement spécifique ni lequel. Pour autant, cela ne signifie pas qu’individuellement la dynamique de la TH perdue sera compensée à l’euro près : les bases de foncier bâti intègrent les locaux professionnels, ce qui n’est pas le cas de la TH et le niveau des abattements n’est pas le même. De plus le différentiel de taux jouera sur le produit attendu. En d’autres termes, pour un même local, le rendement de la TH et du foncier bâti n’est pas identique et donc la substitution TF/TH ne sera pas neutre. Surtout, le taux de TH retenu pour le calcul du produit de référence est celui de 2017 et non de 2020.

Le dispositif proposé, s’il est ingénieux en donnant à chacun l’impression de ne rien perdre, pose néanmoins deux questions :

- la première concerne le pouvoir de taux des communes sur la TFB : on imagine mal que l’État intègre dans sa compensation les hausses de taux décidées par les communes, qui pourraient le conduire à verser plus à celles qui augmentent leur taux de TFB. Les hausses de taux décidées ne porterait donc que sur le produit réel de TFB et non sur celui affecté du coefficient correctif,

- la seconde est le risque de déformation dans le temps du mécanisme de compensation qui devra être couvert par le budget de l’État, tant que l’effort lui paraîtra soutenable…

**Christophe MICHELET,**
Président du cabinet Partenaires Finances Locales
Le programme politique est souvent un catalogue d’utopies plus ou moins bien chiffrées. L’élection rend indispensable d’en faire un outil de politiques publiques concrètes. On a tendance à résumer cette transformation en la construction d’un plan pluriannuel d’investissements. Mais il ne faut pas oublier que toutes les politiques publiques ne passent pas par des investissements et que les investissements induisent des frais de fonctionnement. Il convient donc de réaliser aussi un plan pluriannuel de fonctionnement !

En outre, il ne faut pas oublier qu’un mandat dure six ans et que l’on ne peut pas tout faire tout de suite sauf à exploser les budgets et à engorger les services. Il y a donc beaucoup de risques à vouloir aller trop vite mais il est difficile de ralentir le volontarisme de nouveaux élus sans être considéré comme un obstacle au changement.

La Direction générale des services doit réussir cette quadrature du cercle en mettant en avant sa technicité et en montrant que sa seule volonté est d’avancer avec méthode. Le premier travail à mener avec l’exécutif et son équipe politique rapprochée est de fixer un calendrier des réformes et un porteur de projet au niveau politique. Ce premier travail va naturellement éliminer les projets inscrits au programme mais qui ne motivent pas les élus. En parallèle, le DGS doit aussi présenter les dossiers internes de modernisation de l’administration qu’il souhaite mettre en avant afin de voir s’il est suivi par les élus.

En effet, il ne faut pas perdre son temps à pousser seul des dossiers non promus par des élus. Cette démarche va permettre de construire une temporalité des réformes et de proposer une mise à l’agenda progressive. C’est valable tant pour les politiques publiques externes que pour les réformes internes. Cela sera utile lors des rendez-vous avec les représentants du personnel.

Cela sera aussi utile lors des réunions publiques de concertation sur les projets pour canaliser les revendications.

Le plan pluriannuel de fonctionnement doit aussi avoir un volet recettes associé à ces politiques nouvelles mais aussi optimisant les recettes existantes. Cette phase comporte donc une analyse financière prospective fine. Même s’il peut être utile de se faire accompagner par un cabinet de conseil spécialisé en finances pour avoir une vision élargie, il ne faut pas oublier que la connaissance de l’écosystème local est prioritaire pour faire de bonnes estimations de recettes en particulier en matière de fiscalité. Les subventions de fonctionnement sont de plus en plus rares. Seule la Caisse d’Allocations Familiales soutient systématiquement les accueils de jeunes enfants ou les accueils de loisirs. La recette à étudier de près est celle des tarifs en faisant arbitrer sur le degré de portage de la dépense par les usagers et sur la mise en œuvre de tarifs sociaux.

Il y a le projet politique qui fait rêver et la phase de réalisation des projets. Entre ces deux moments, le DGS doit faire preuve de technicité, de pédagogie et de méthode. La mise en œuvre du programme des élus doit s’inscrire dans un plan pluriannuel qui peut être aussi écorné de quelques déconvenues.
Cette première ébauche du plan pluriannuel de fonctionnement devra être reprise après la définition du plan pluriannuel d’investissement puisque les investissements décidés généreront obligatoirement des charges de fonctionnement. Ces dépenses nouvelles seront mineures si elles ne portent que sur les fluides ou les frais d’entretien. Elles seront plus lourdes si les services accueillis dans les nouveaux équipements nécessitent du personnel et un accueil de public. Cette reprise du plan pluriannuel de fonctionnement sera également indispensable si l’objet principal du plan pluriannuel d’investissement est consacré à un accroissement de population puisqu’il faudra adapter les services associés et en particulier en matière scolaire et périscolaire.

**LE PLAN PLURIANNUEL D’INVESTISSEMENT**

Il va comporter deux grands types de politiques : les équipements de rattrapages et les équipements d’anticipation. La difficulté avec la nécessité de rattraper un retard d’équipement est que cela génère des coûts sans recettes supplémentaires locales puisque les habitants sont déjà présents. La recherche de financements extérieurs sera donc essentielle pour planifier ces investissements. Le taux de subvention peut aussi être un critère objectif à rendre public dans la phase de concertation avec la population pour déterminer les choix à faire. Outre l’enjeu financier de cette démarche, cela permettra de mieux faire connaître les autres partenaires financiers. Cela mettra en avant le rôle de l’EPCI auquel appartient la commune, éventuellement du syndicat de pays ou de toute structure relai des politiques régionales ou départementales.

S’agissant des investissements d’anticipation, la difficulté pour les élus sera de déterminer la physionomie de la commune à la fin du mandat tout en prenant en compte les contraintes nationales et locales en termes d’urbanisation.

Les engagements de l’État pour lutter contre l’urbanisation au détriment des espaces naturels et agricoles vont changer fondamentalement l’aménagement urbain dans les années à venir. La densification des centres villes et centre bourgs va devenir la seule solution d’accroissement de population pour préserver l’activité commercante ou la présence de services. Cela va changer la politique d’acquisition foncière et surtout la renchérir car il était plus facile d’acheter en bloc des champs pour construire un lotissement communal que d’acquérir lot par lot des parcelles urbanisées pour construire un ensemble immobilier semi-collectif. Outre le coût induit à financer, cela change la temporalité des projets. Il sera difficile de coordonner ces opérations d’aménagement de longue haleine avec l’extension d’une école ou la construction d’un équipement sportif ou culturel.

Pour finir, le directeur général des services qui accompagnera les élus dans cette programmation pluriannuelle, doit aussi leur faire relativiser la temporalité retenue car le mandat sera émaillé d’aléas juridiques et opérationnels qui nécessiteront de recaler la programmation annuellement. Pour faire accepter ces modifications, les élus devront travailler en toute transparence avec les habitants. Même sans budget participatif, la confiance à renouer avec les habitants passe par un partage des contraintes et la motivation objective des arbitrages.

![Mathieu LHÉRITEAU](image)

*Mathieu LHÉRITEAU*

Directeur général des services de la Communauté d’agglomération de Blois - Agglopolys
Conseiller technique – Innovation territoriale
Les mutations de la société, et notamment l'égalité entre les femmes et les hommes, traversent les administrations publiques : la prise de parole des femmes et la prise de conscience générale avec #metoo, l'arsenal législatif qui s'étoffe et renforce les obligations des employeurs publics. Les lois 4 août 2014, la loi égalité et citoyenneté ont œuvré ; plus récemment la loi relative à la transformation de la fonction publique impose désormais à toutes collectivités et E.P.C.I d'élaborer et de mettre en œuvre des plans d’actions en faveur de l'égalité professionnelle.

Néanmoins, des freins demeurent. Ces derniers sont à la fois complexes et divers : parmi ceux-ci, des freins institutionnels et économiques, les résistances au changement, les croyances et les représentations entravent la progression de l'égalité, notamment l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Force est de constater, qu’au sein de la fonction publique, et notamment la fonction publique territoriale, les discriminations fondées sur le sexe et des comportements sexistes subsistent et viennent renforcer les inégalités entre les femmes et les hommes.

En matière d'égalité entre les femmes et les hommes, la Région Bretagne bénéficie déjà d’une expérience de 15 années, ce qui lui confère aujourd’hui un certain degré de maturité en la matière. En effet, dès 2004, le Conseil régional a marqué son engagement en menant une politique volontariste, autant en sa qualité de “Région partenaire ” en déployant l'égalité femmes hommes dans ses politiques collectivités et E.P.C.I d’élaborer et de mettre en œuvre des plans d’actions en faveur de l’égalité professionnelle.


La labélisation a été renouvelée en 2014 et dernièrement en juin 2019. Ce label valorise les pratiques internes, il engage la collectivité à progresser sur des points identifiés, par une démarche d'amélioration continue.

La feuille de route régionale se traduit par un plan d’actions, construit en concertation avec les représentants du personnel

31 actions sont articulées autour de trois axes :
- développer une culture commune de l’égalité,
- développer l’égalité dans la gestion R.H et le management,
- favoriser l’articulation des temps de vies des agentes et des agents.

Au titre de l’axe 1, « le développement de la culture interne de l’égalité auprès de tout·e·s les agent·e·s », les objectifs suivants sont visés :
- poursuivre et développer le dialogue social,
- sensibiliser et former l’ensemble des agent·e·s,
- associer les agent·e·s à la démarche,
- lutter contre toutes formes de violence et de discrimination,
- favoriser la diffusion régulière d’informations/d’actualités sur la thématique.

À titre d’illustrations, quelques actions peuvent être citées :
- loi 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,
- loi 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l’égalité et la citoyenneté,
- loi 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique (collectivités de plus de 20 000 habitants).

De nombreuses actions et événements, destinées aux agent·es sont organisées : depuis 2005, les journées 8 mars du 25 novembre sont célébrées : conférences, ateliers d’échanges, initiatives en faveur de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se multiplient. 8 depuis que la parole des Femmes s’est libérée, les textes législatifs ont pris en compte la prise de conscience générale de la société. En Bretagne, dès 2004, le Conseil régional a marqué son engagement en menant une politique volontariste. Aujourd’hui, une feuille de route comprenant 31 actions construites avec les représentants du personnel engage la collectivité dans une démarche d’amélioration continue.

L’action s’est d’avantage structuralisée par l’obtention du label Égalité professionnelle auprès de l’AFNOR, en 2011.

La labélisation a été renouvelée en 2014 et dernièrement en juin 2019. Ce label valorise les pratiques internes, il engage la collectivité à progresser sur des points identifiés, par une démarche d’amélioration continue.

La feuille de route régionale se traduit par un plan d’actions, construit en concertation avec les représentants du personnel
débats, expositions. En 2016, Brigitte GRÉSY est intervenue au sujet du sexisme dans le monde du travail ; en 2018, la conférence de Catherine VIDAL sur le sujet « le cerveau a-t-il un sexe » a été suivie par près de 200 agent·e·s à Rennes.

Concernant l’accompagnement des femmes par la formation professionnelle, le Conseil régional de Bretagne déploie une politique volontariste et a consacré un budget de 2 M€ en 2018 à la formation de ses personnels. Ce sont ainsi 2 998 agent·e·s qui ont été formé·e·s en 2018, dont 56 % de femmes. Les agents régionales sont les premières bénéficiaires de ces formations puisque 94 % des femmes de catégorie A ont suivi une formation en 2018, 91 % en catégorie B et 79% de catégorie C (contre 79 % des hommes en Catégorie A et 75% en catégorie C).

Par ailleurs, au quotidien, les agent·e·s sont accoutumé·e·s à la féminisation des noms de métiers, de titres et de fonction. Une communication sans stéréotype de sexe est adoptée par l'institution, tant pour sa communication interne qu'externe, depuis la signature avec le Haut Conseil de l'Egalité femmes / hommes, en 2015 d’une convention d’engagements. Un guide régional de bonnes pratiques et de recommandations a été adopté et diffusé en octobre 2018.

Au titre de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes et contre les discriminations, la collectivité va « s’outiller » : poursuivre la formation des équipes RH, des managers et encadrant·e·s, par la dispense d’une formation rendue obligatoire, afin que chacun-e sache repérer, identifier les signes et traiter les situations. Parallèlement, un dispositif de signalement, de traitement des violences sexuelles et sexistes est en cours d’élaboration. Un dispositif d’écoute, de recueil de la parole sera assuré, avec en parallèle une procédure de traitement définie et connue de toutes et tous.

Consciente que les discriminations et les violences trouvent leur source dans les préjugés et les stéréotypes de genre au travail, la collectivité poursuit une action de sensibilisation à ces phénomènes. Elle a choisi de développer une campagne de communication durant l’automne 2019 : trois « feuilletons » sous forme de BD revisitent des situations professionnelles et expliquent que sont les stéréotypes de genre au travail : qu’est-ce que c’est ? quels sont leurs effets ? Comment chacun-e peut agir pour les faire cesser ? Le numéro sera adressé à chaque agent·e·s de la collectivité. Par ailleurs, un théâtre forum, destiné aux agent·e·s des services et des lycées sera organisé en 2020.

L’axe 2 vise à développer l’égalité dans la gestion des ressources humaines, notamment par :

- la production et l’analyse d’indicateurs, la mise en œuvre d’un processus de recrutement / mobilité pour favoriser la mixité professionnelle qui soit non discriminant (les noms de métiers, de titres et de grade sont féminisés),
- des actions pour favoriser l’accès aux postes d’encadrement, l’évolution professionnelle des femmes et la mixité professionnelle (formations au leadership, enquête sur les représentations des métiers de directions…),
- des mesures pour favoriser l’accès aux formations professionnelles en tenant compte des contraintes privées et familiales (par des modes de formations e-learning, mooc).

Pour agir concrètement, la Région s’est dotée dès 2006 d’un bilan social « sexué » et en 2009 de rapports de situations comparées qui observaient les populations des agent·e·s des services comme des lycées. Ces indicateurs R.S.C ont été intégrés progressivement à partir de 2015 au sein du bilan social puis du Rapport d’Activité et de Développement Durable (R.A.D.D). En matière de rémunération, la collectivité a également diligenté une étude statistique exhaustive visant à analyser les écarts de rémunération entre les agent·e·s et les lycées et agents (des services et des lycées) du Conseil régional : cette analyse a été initiée en 2017 et finalisée en 2018. Elle a permis de rendre compte en toute transparence et d’identifier les facteurs déterminant ces écarts de rémunération. Cette étude a révélé que l’écart de salaire moyen entre les hommes et les femmes à la Région Bretagne en 2016 est de 9 % (services et lycées) (contre une moyenne de 12% dans la fonction publique), après neutralisation de l’impact du temps partiel. La collectivité dispose de leviers d’action pour agir et réduire les écarts de rémunération.

L’axe 3 concerne l’articulation des temps de vie personnelle et professionnelle : il s’agit de renforcer l’information et l’accompagnement des agent·e·s sur les effets des congés familiaux et temps partiels sur la carrière et le montant de la pension, en facilitant l’articulation des temps de vie (télétravail, guide de la parentalité…), en développant de nouveaux services (aides aux déplacements, services de conciergerie sur le lieu de travail etc).

Catherine BEGUEL- GOMBERT
Chargée de mission égalité professionnelle
Région Bretagne

UN THÉÂTRE FORUM SUR LES TERRITOIRES ORGANISÉ EN 2020
une première réunion s’est tenue à Paris le jeudi 29 novembre 2018 pour permettre une rencontre entre les collectivités qui ont choisi de s’engager auprès de Transparency International France (T.I.F) et construire ensemble un programme de travail pour le Forum. Les réflexions sur l’éthique et la déontologie se révèlent particulièrement complexes puisqu’elles ne se limitent pas à une mise en conformité par rapport à des réglementations mais nécessitent un changement culturel dans la conduite de l’action publique. C’est un effort d’autant plus complexe qu’il nécessite de convaincre à la fois en interne - les élus et les agents - et en externe - les citoyens.

 CES RÉFLEXIONS PORTENT SUR DEUX VOLETS PRINCIPAUX :

• le fonctionnement interne des organisations : améliorer la transparence et les dispositifs de prévention,
• le lien avec les citoyens : construire une relation de confiance et valoriser la place du citoyen dans la vie publique locale.

La démarche des collectivités adhérentes repose sur une approche très pragmatique : une construction brique par brique répondant à des besoins locaux. Il s’agit d’accompagner la construction d’un dispositif reliant l’ensemble de ces outils afin d’ancrer et de développer une culture déontologique.

Le travail mené au sein du Forum des collectivités engagées doit s’effectuer ainsi à trois niveaux :

■ la création et le renforcement des outils déontologiques, en construisant des méthodes pour les mettre en place efficacement et en s’appuyant sur les premiers retours d’expérience afin d’éviter les principaux écueils et d’identifier les bonnes pratiques (transparence des agendas, recueil de l’alerte éthique, référent déontologue…),

■ la mise en place d’un plan de prévention de la corruption pour anticiper une future obligation légale et de disposer d’un outil efficace de maîtrise des risques déontologiques : cartographie des risques, encadrement des relations avec les organismes satellites, avec les acteurs économiques et financiers …

■ accompagner le changement de culture : par une prise de conscience des enjeux éthiques, déontologiques et de transparence en interne (mise en place de chartes, formation, commissions éthiques…) et par une évolution de la nature de la relation aux habitants, notamment en créant une culture de la participation citoyenne.

LE PROGRAMES DE TRAVAIL

Il reprend les enjeux soulevés au cours des échanges et synthétise l’ensemble des thématiques proposées par les collectivités adhérentes au Forum, à savoir :

RELATION AVEC LES HABITANTS ET PARTICIPATION CIToyENNE :

Améliorer la confiance des citoyens dans l’institution

■ construire une politique d’encadrement du lobbying : transparence des agendas des élus, collégialité des rencontres …

■ mettre en place des dispositifs de transparence sur les indemnités des élus – y compris les indemnités tirées des mandats extérieurs - le fonctionnement général de l’institution, l’attribution des subventions et des prestations sociales (places en crèches, attributions de logements sociaux, dérogations à la carte scolaire…),

■ Aller davantage vers une logique de co-construction des politiques publiques avec les citoyens :

■ imaginer collectivement de nouveaux outils et une stratégie d’association des citoyens à l’action publique,

■ former les citoyens à la participation citoyenne et à la collaboration,

■ les associer à la réflexion de stratégie territoriale et de développement économique.
LES DISPOSITIFS INTERNES DE DÉONTOLOGIE : mettre en place un plan de prévention des risques de corruption

■ Mettre en œuvre le droit au conseil déontologique et sensibiliser aux risques d’atteinte à la probité :
- construire des stratégies de communication autour de la fonction et du référent déontologue,
- créer des modules de formation pour sensibiliser à l’exigence déontologique,
- construire des méthodes pour la mise en place de fonction de référent déontologue selon les différents modèles possibles (référent unique, référent externe, commission déontologique…),
- mettre en place des règles déontologiques de prévention des conflits d’intérêts (sur les procédures de recrutement, les cadeaux et invitations, etc...) et s’assurer du remplissage et de la transmission des déclarations d’intérêts et de patrimoine à la HATVP.

■ Mettre en place un dispositif d’alerte interne :
- créer un système de remontée interne des alertes éthiques,
- mener une réflexion collective sur la fonction de référent alerte éthique.

■ Assurer le contrôle des tiers :
- créer des règles afin de prévenir les conflits d’intérêts entre mandat électif et représentation dans les organismes satellites. (SEM, SPL, associations…),
- construire des méthodes de sélection permettant de renforcer l’éthique et la transparence de la commande publique et du choix des partenaires économiques et financiers des collectivités.

OPEN DATA : recueil, traitement, production et publication des informations, dématérialisation des services et protection des données personnelles

■ Cartographier l’ensemble des données produites :
- permettre l’accès à des informations et données claires, fiables et lisibles,
- protéger les données personnelles des citoyens,
- mener une réflexion collective sur les opportunités et les risques liés aux politiques d’open data : comment utiliser les données pour qu’elles produisent de l’intelligence territoriale ?

LES PROCHAINES RÉUNIONS

■ À Rennes, le mardi 12 mars 2019 pour comprendre le dispositif d’alerte interne et mener une réflexion collective sur la fonction de référent alerte éthique. Mme Nicole-Marie MEYER a apporté son témoignage personnel et un éclairage à la fois historique, juridique et comparatif sur l’alerte éthique.

VOUS PENSEZ QUE PRENDRE SOIN DE VOS AGENTS PEUT AMÉLIORER LE SERVICE PUBLIC
NOUS SOMMES LÀ POUR VOUS AIDER

Plus de 18 000 collectivités accompagnées par la Mutuelle Nationale Territoriale.

Notre engagement ? Apporter aux décideurs des collectivités nos expertises territoriales (évolutions des métiers et de l’environnement territorial, informations RH, pistes d’actions managériales...) et réglementaires (réponses aux obligations de l’employeur) ainsi qu’une protection sociale complémentaire spécifique et adaptée aux besoins des agents et de la collectivité (santé au travail, prévoyance, prévention...).

ÊTRE UTILE EST UN BEAU MÉTIER

Découvrez nos engagements :
- collectivites.mnt.fr
- 09 80 98 02 10 (prix d’un appel local)
  Du lundi au vendredi de 8h30 à 18h30.
Une **première enquête RICHE d’enseignements**

**Alanik Berlureau, Conseiller technique national aux petites villes et DGS de Saint-Jean (Haute-Garonne)** représentant le SNDGCT en qualité de président de la Section interdépartementale Haute-Garonne / Tarn-et-Garonne (31) était présent aux Assises de l’APVF, à Uzès, les 19 et 20 septembre dernier.

Après la création de la mission sur les DGS des Petites villes au sein du Syndicat, une feuille de route a été arrêtée à l’occasion de la Conférence nationale du 4 décembre 2018.

**Cette feuille de route prévoyait 2 axes de travail**

- Une enquête au sein du SNDGCT pour mieux connaître les DG et DGA des petites villes et leurs attentes et ainsi définir des thématiques d’action.
- Enrichir le partenariat avec l’APVF qui a créé en son sein, un réseau des DGS des communes membres de l’APVF.

Un réseau des DGS de Petites Villes, membres du SNDGCT, a été créé. L’idée première est de pouvoir compter sur un référent « Petites Villes » par département.

L’enquête a donc été menée au cours du 1er trimestre 2019, auprès des adhérents du Syndicat. 178 réponses exploitables ont permis de définir les principales attentes et des axes futurs de travail et de réflexion. Cette enquête révèle plusieurs aspects qui mettent en lumière le rôle des DGS et ce que peux leur apporter le SNDGCT. Cette enquête doit, malgré tout, être complétée pour mieux comprendre les attentes des DGS/DGA des collectivités de plus de 10 000 habitants, dont le taux de réponses n’est pas assez représentatif.

Toutefois, il est observé qu’une grande majorité des DGS exercent dans des communes et intercommunalités de moins de 10 000 habitants, alors que la strate « Petites Villes » regroupe les communes de 2 à 20 000 habitants. De ce fait, les DGS managent des organisations qui ont peu d’agents, avec un faible taux d’encadrement intermédiaire.

Les DGS sont donc « multitâches » et en prise directe avec les dossiers. Et cette prise directe est d’autant plus importante que près de 90 % des services portés par les communes et les intercommunalités sont administrés en régie directe.

Ils ont également, pour une grande majorité d’entre eux, amené à gérer directement les relations à l’élu et à l’équipe municipale du fait de l’absence d’emploi de cabinet. L’articulation du rôle de DGS avec l’élu est sans doute aussi un travail à mener dans les petites communes, que la loi de transformation de la fonction publique n’a malheureusement fait que trop peu avancer.

Une des principales attentes qui s’est exprimée dans l’enquête est le souhait de mieux travailler et structurer le réseau. Des outils collaboratifs et simples sont à mettre en œuvre pour partager les expériences, les attentes, les questionnements ainsi que les positionnements à prendre au regard des discussions législatives. Bien sûr, cette plate-forme sera complémentaire des temps d’échanges qui pourraient être mis en œuvre le temps du Congrès ou lors des rencontres régionales.

L’élaboration de guides pratiques sur des sujets précis a aussi été plébiscitée. Il s’agira, dès lors, de définir ces sujets lors de ces rencontres, en proposant une vision théorique complétée par des approches empiriques et des retours d’expériences.

L’accompagnement est également plébiscité, que ce soit au moment de la prise de poste des DGS/DGAS ou lors de la rupture. Malgré le réseau d’écoute national, nombreux sont les retours pour un soutien de proximité. Le partenariat initié avec l’Association des Petites Villes de France (APVF) et le réseau des DGS des communes membres de l’APVF peut, de ce point de vue, amener une meilleure compréhension entre élus et DGS.

Enfin, dernier axe de réflexion porté par les DGS, l’accompagnement à la formation, voire à l’expertise. Par exemple, dans l’ex-Midi-Pyrénées, une « journée des DGS » a été créée en 2018 et renouvelé en 2019, en partenariat avec le CNFPT et l’ADGCF. Il s’agit de monter une formation sur-mesure, correspondant aux attentes des DGS. Dans le même ordre d’idée, et pour la première fois en 2019, une « journée des DGA » s’est tenue courant septembre. Il est tout à fait imaginable que ce modèle puisse être reproduit dans les autres régions, ce qui permettrait à un grand nombre de DGS/DGAS de partager leurs préoccupations.


**Contact :** Alanik Berlureau, Conseiller technique national aux petites villes, Le Partenariat avec l’Association des Petites Villes de France (APVF).
Chère(e)s collègues lectrices et lecteurs,

j'ai le plaisir de profiter de cette tribune pour oser évoquer dans le même texte les termes « Intercommunalité » et « Syndicat ».

Il y a quelques mois seulement, j'ai encore entendu certains collègues DG d'interco me demander pourquoi j'adhérais au SNDGCT : « Le Syndicat des DG des communes ». En vous proposant de prendre le temps de lire ces quelques lignes, j'espère vous convaincre que notre Syndicat s'intéresse aussi aux questions d'intercommunalités.

Les EPCI ont pris une place centrale dans le fonctionnement de nos territoires. Même si les prises de position de certaines associations d'élus sont très critiques, peu de professionnels considèrent que les intercommunalités sont inutiles ou néfastes. Le retour en arrière n'est pas possible.

Plus que jamais, les territoires les plus dynamiques sont souvent ceux où toutes les collectivités travaillent de concert. Face à ce constat, les DG ont un rôle central à jouer pour mettre en œuvre les politiques décidées par les élus dans l'intérêt des habitants. DG de communes et DG d'interco font le même métier. Ils sont confrontés aux mêmes difficultés. Ils doivent œuvrer ensemble pour relever les défis d'avenir.

Le SNDGCT a donc décidé dans le cadre de sa feuille de route validée lors de son congrès de Nantes d'accroître son investissement sur cette thématique.

Deux axes de travail ont été définis et ont été mis en œuvre depuis un an : le partenariat renouvelé avec l'ADGCF et une meilleure connaissance des adhérents.

Plus que jamais, les territoires les plus dynamiques sont souvent ceux où toutes les collectivités travaillent de concert. Face à ce constat, les DG ont un rôle central à jouer pour mettre en œuvre les politiques décidées par les élus dans l'intérêt des habitants. DG de communes et DG d'interco font le même métier. Ils sont confrontés aux mêmes difficultés. Ils doivent œuvrer ensemble pour relever les défis d'avenir.

Le SNDGCT a donc décidé dans le cadre de sa feuille de route validée lors de son congrès de Nantes d'accroître son investissement sur cette thématique.

Deux axes de travail ont été définis et ont été mis en œuvre depuis un an : le partenariat renouvelé avec l'ADGCF et une meilleure connaissance des adhérents.

Une priorité donnée au partenariat avec l'ADGCF

Tout comme le SNDGCT, l'Association des Directeurs Généraux des Communautés de France (ADGCF) est une organisation professionnelle qui valorise le métier et l'expertise des cadres territoriaux. S'intéresser d'avantage aux questions d'intercommunalité et répondre aux attentes des DG d'interco passe comme une évidence par l'approfondissement de la collaboration entre les deux organisations.

A l'issue d'un séminaire qui a réuni leurs exécutifs respectifs et constatant la « double adhésion » d'une partie importante de leurs membres, le SNDGCT et l'ADGCF ont identifié un certain nombre d’enjeux communs. Est apparue ainsi comme prioritaire l’harmonisation de l’agenda des rencontres organisées en région et parfois mutualisées avec succès, ainsi que leur promotion au sein des deux réseaux lorsque la thématique s’y prête.

Partant du principe que la réussite de projets menés en commun pourra rapprocher nos collègues, le co-pilotage d’une étude, portant sur les relations entre les DG d’interco et les DG des communes membres, a été acté.

Mieux connaître nos adhérents...

Parallèlement au renforcement du partenariat avec l'ADGCF, nous avons souhaité mieux connaître nos adhérents. Un premier questionnaire a été diffusé à l'attention des présidents de Section départementale afin de tenter de connaître les différences de taux d’adhésion entre les DG de communes et les DG d’interco. L'objectif était d'identifier un éventuel manque d'attractivité de notre organisation pour les seconds. Le taux de réponse satisfaisant nous a permis de garantir la représentativité des résultats. Il apparaît clairement que dans les Sections départementales marquées par un fort taux d'adhésion, ce dernier concerne à la fois les collègues de communes et d'intercommunalités. À l'inverse, peu de collègues adhèrent dans certains territoires, tous types des collectivités confondus.


Ainsi, concernant les questions portant sur la structure professionnelle, on peut notamment constater que 18%
seulement ont exercé une activité d’au moins 5 ans hors collectivité locale. 42% n’ont exercé les fonctions de DG que dans une seule collectivité contre 38% dans 2 ou 3 collectivités. 55% n’ont jamais été DG en commune avant d’être DG en interco. 23% n’ont jamais changé de département depuis le début de leur carrière alors que 52% ont connu 2 ou 3 départements.

Une attention particulière a également été portée aux attentes par rapport au SNDGCT : 62% indiquent participer à des réunions spécifiques de DG d’interco mais 89% précisent que ces réunions se tiennent en dehors du cadre syndical.

90% indiquent connaître l’ADGCF et 59% indiquent y adhérer. Seulement 7% des doubles adhérents trouvent que les deux structures sont concurrentes et 85% les trouvent complémentaires. 22 % adhèrent à une autre organisation, essentiellement AITF pour les ingénieurs.

Il apparaît une très grande hétérogénéité des réponses. Cela peut traduire la grande diversité des parcours et des situations professionnelles. C’est une richesse pour notre organisation et nous devons savoir en profiter pour approfondir nos réflexions.

Le deuxième point marquant est que nous avons sans doute raison de vouloir renforcer les liens et la complémentarité des rôles avec l’ADGCF.

Enfin, une proportion importante de collègues ont émis le souhait de laisser une plus grande lisibilité aux collègues d’interco dans l’organisation.

Il apparaît que la composition de nos instances dirigeantes sont à l’image de nos adhérents. En effet, si 20 % de nos adhérents sont DG d’interco, ces derniers représentent 18 % de l’exécutif, 19 % du Bureau national dont les présidents d’Union régionale et 25 % des présidents de Section départementale.

La suite ?

Ces deux premières étapes franchies, notre travail va se poursuivre. Nous avons besoin de vous tous pour aller plus loin. N’hésitez pas à nous rejoindre !

Bertrand PLANTEVIN
Conseiller technique national délégué à l’Intercommunalité, représentant du SNDGCT au Bureau national de l’ADGCF
La perception d’un Directeur Général mutualisé

LAURENT REGNÉ, CADRE TERRITORIAL DEPUIS 30 ANS, EN RÉGION PARISIENNE, DANS L’OUEST ET LE SUD-EST PORTE AUJOURD’HUI LA DOUBLE CASQUETTE DE DGS MUTUALISÉ. IL CONSTATE QUE TOUS LES TERRITOIRES N’EN SONT PAS AU MÊME STADE D’INTERPÉNÉTRATION. LES TENDANCES SONT LOURDES ALORS QU’UN ÉCOSYSTÈME SE MET EN PLACE AU NIVEAU DU BLOC COMMUNAL.

a force séculaire de l’identité de la commune est le point fort de cette collectivité territoriale dans l’imaginaire collectif français. Fondée sur une communauté de vie ancienne, avec une histoire, des légendes, donc une identité, l’intercommunalité n’a pas le temps de l’histoire pour elle, elle est très jeune, même pour les communautés de communes créées en 1992, c’est hier face à des communes qui ont souvent plus de mille ans !

De plus, à n’en pas douter, les périmètres intercommunaux seront certainement amenés à encore évoluer, selon les territoires et selon l’évolution des contraintes notamment financières.

LA COMMUNE RÉSISTE MAIS NE PEUT PLUS RIEN SEUL

Même en zone urbaine et périurbaine, pour le citoyen, la commune reste le point d’entrée face à la complexité de l’administration. Par sa proximité, la mairie « maison commune » incarne la porte d’entrée vers le monde complexe de l’administration. Son vrai concurrent dans ce domaine, ce ne sont pas les autres collectivités et entités territoriales, mais le site internet service public.fr et toutes les déclinaisons numériques possibles et imaginables. Le maire, qu’il soit femme ou homme, personifie l’autorité locale, même à l’heure de l’intercommunalité et malgré les transferts de compétences.

En plus, le système est bien fait ; il est à la fois le chef de l’exécutif et le représentant local de l’État. L’ignorer dans la gestion d’une intercommunalité et de ses projets, c’est générer des tensions et rencontrer des résistances, parfois aller droit à l’échec. Il ne faut pas recréer au niveau local « la dualité imaginaire entre Paris et Bruxelles », piérouette dialectique classique permettant de se dédouaner face à une réforme contestée ou à un changement d’habitude qui fait râler, alors que ce sont les mêmes élus qui gèrent les communes et l’intercommunalité. Pour le prochain mandat, au niveau de l’intercommunalité, les méthodes à mettre en place devront s’imprégner de la volonté d’agir sans faille, pour rester ancré dans les communes, sans cultiver l’immobilisme.

- Constituer un conseil de développement (qui ne soit pas le prolongement de ce que pense l’administration ou des consulaires), en lui donnant les moyens de travailler selon des méthodes créatives et connectées à la réalité du territoire, pour en faire une source de valeur ajoutée pour les élus et tous les acteurs du territoire.
- Travailler le projet de territoire et les projets intercommunaux en transversalité avec les élus de tout le territoire et surtout en transparence entre l’équipe de DG de l’intercommunalité et les DGS des communes. L’objectif est d’établir une confiance nécessaire et suffisante. Bien entendu, tout le monde ne peut pas être d’accord sur tout, mais tout le monde doit comprendre ce qui motive les choix, afin que leur légitimité se renforce.

La qualité de la relation entre les DGS des différentes entités est importante. Elle est un facteur de bon climat pour coopérer et mutualiser, lorsque cette relation se fait dans le respect et l’écoute. Chacun doit faire un pas vers l’autre. Il y a souvent de gros écarts de parcours ou de grades, mais pas toujours et fondamentalement nous sommes tous là pour avancer, autant le faire ensemble. Le DGS de l’interco sait très bien que le DGS de la commune est souvent le premier influenceur du maire qui se trouve être vice-président … Inversement, le DGS de la commune a parfois face à lui une organisation qui pourrait avancer toute seule.

CRÉER UN ÉCOSYSTÈME

L’intercommunalité fait au minimum la courte échelle aux communes, au mieux elle porte la force de la cohérence de politiques de territoire.

À l’aube d’un nouveau mandat pour les entités du bloc communal, comment créer un écosystème qui permette à
chacun d’exister et globalement à sa population de bien vivre, et au territoire de se développer dans un environnement préservé ? Comment répartir les rôles, chacun dans ses compétences, mais sur le même territoire ?

Pour les communes : être le point d’entrée utile de l’intercommunalité, une ambassade de l’EPCI dans chaque commune. Pourquoi ?

Parce que ce qui nuit le plus à l’intercommunalité, sauf quelques rares exceptions qui concernent les plus grosses et les plus anciennes, c’est son déficit de notoriété et de connaissance de son action.

Avoir un minimum d’équipements de proximité en bon état, est nécessaire pour que la commune vive, entretienne les solidarités et le lien social. Le manque de ressources financières est le premier blocage de l’action avant la capacité à faire … Un savant dosage est à trouver d’une part entre l’EPCI, la commune-centre et les autres afin que les moyens soient répartis entre les projets structurants, les infrastructures d’intérêts communautaires, les services communs et mutualisés qui apportent aux plus petites communes des ressources qu’elles n’ont jamais eu et d’autre part l’attribution de fonds de concours pour soutenir l’équipement des communes, voir la mise à la disposition des communes, d’une ingénierie en lieu et place anciennement de la DDE.

L’intercommunalité est à la fois un rempart pour les communes pour palier leur faiblesse, mais aussi un formidable moyen de leur faire «la courte échelle» pour accéder à ce qui leur est inaccessible seules : porter des projets stratégiques au niveau départemental (qui reste le seul vraiment encore ouvert à la ruralité), mais surtout au niveau régional et étatique. Les régions discutent fort logiquement avec les conseils départementaux et les EPCI, et encore d’abord avec les métropoles, puis les pôles métropolitains et enfin les communautés d’agglomération et de communes qui doivent de plus en plus s’associer pour «s’accrocher» à un dispositif contractuel de financement.

Le partage d’une vision stratégique du territoire et la mise en place d’une méthode de travail constante dans la durée et la qualité, est le vrai enjeu pour le nouveau mandat 2020-2026, à la fois pour les équipes de l’encadrement communal et intercommunal d’un territoire.

Le défi est aussi fort pour nos élus et nous-mêmes cadres territoriaux.

Nous ne pouvons pas espérer rester dans le confort d’un périmètre très clair avec une certaine autonomie d’organisation et de gestion. Désormais, au quotidien tout est coopération, partage, contrat, négociation, donc complexité et communication. Le métier change, avec son lot d’incertitudes et de risques, mais il est toujours aussi passionnant et gratifiant car peu de métiers permettent aussi concrètement de contribuer à la gestion d’une communauté humaine.
Lobbying du SNDGCT, une action assumée et exemplaire...

SYNDICAT PROFESSIONNEL TERRITORIAL, ÉLOIGNÉ DES STRATÉGIES PARTISANES DES CENTRALES SYNDICALES TRADITIONNELLES AUX POSITIONS COMPLEXES, NOUS ASSUMONS DEPUIS DE NOMBREUX MOIS UNE STRATÉGIE DE LOBBYING AUPRÈS DES PARLEMENTAIRES ET DE PERSONNALITÉS PROCHEs DU PARTI PRÉSIDENTIEL. DÈS 2018, ÉLOIGNÉ SOUVENT DU FEU DES MÉDIAS NATIONAUX, MAIS PROMPT À VOUS DÉFENDRE CONTRE TOUTE ATTAQUE INSIDIEUSE, VOTRE SYNDICAT A PRIS POSITION.

Lors de la Conférence nationale de Beaune des 22 et 23 juin, nous apprenions que par un vote nocturne au détour d’un texte n’ayant aucun lien avec la fonction publique, le gouvernement avait fait valider à l’Assemblée nationale la possibilité de recruter pour tous les emplois fonctionnels (des trois versants de la fonction publique) des contractuels. Cela signifiait que cette possibilité permettait de nommer avec plus ou moins de libre-arbitre tous les DGS et DGSA de plus de 2000 habitants. Immédiatement mobilisés vos dirigeants ont interpellé les parlementaires des deux chambres pour démontrer l’inutilité d’une telle mesure, sollicitée par d’aucuns maires ou présidents, mais imposée par le gouvernement. Cette mobilisation nationale de vos représentants a permis le retrait de cette mesure, sanctionnée par l’avis défavorable du Conseil d’Etat. Preuve que nous devions être vigilants et force de proposition puisque nous avions suggéré que cette possibilité de faire appel à des contractuels, (qui existait déjà pour les postes de grandes collectivités), soit rendue possible, dès le seuil de 40 000 habitants. Cela correspondant à la possibilité de crée pour ce type de collectivités des emplois permanents de type A+.

Encouragés par cette démarche de lobbying, vos dirigeants ont décidé dans le cadre du projet de loi de transformation de la Fonction Publique, (porté par Olivier DUSSOPT, Secrétaire d’Etat et Gérald DARMANIN, ministre des Comptes Publics), de maintenir « cette pression » auprès des parlementaires qui seraient en charge de rapporter le projet gouvernemental, mais surtout en tentant de les sensibiliser aux incidences de certains choix, et à contrario à la nécessité de compléter certains articles pour une meilleure fluidité des textes. Écouté, et plutôt entendu par Emilie CHALAS, la future rapporteure à l’Assemblée nationale, sur la reconnaissance des responsabilités des DGS, le cabinet d’Olivier DUSSOPT nous demandait fin décembre de recueillir sur nos propositions l’avis des élus : début 2019, le tour des associations d’élus était réalisé en un mois et demi.

LA NÉCESSITÉ DE CONVAINCRE

Fort de l’écoute des représentants des grandes associations d’élus, il est décidé d’engager une action de conviction auprès de la majorité. Ce qui implique de notre part un discours de critique constructive et de concentrer notre action sur 10 amendements « dans l’esprit de la loi », qui concernent toute la FPT, et si possible plusieurs versants :

- sur le DGS (responsabilités, art 53, nominations équilibrées),
- sur la FPT (reçus collés, évaluation, mutualisation droits syndicaux, formation),
- sur les trois versants (double détachement, quotas, engagement collectif).

Pour rappel, cinq amendements portés par le Syndicat auront été au bout de la démarche, dont la reconnaissance du protocole transactionnel en cas de fin de détachement sur emploi fonctionnel, ainsi que la levée de l’interdiction du double détachement. Au final, sur 56 des 87 propositions concernées par le projet de loi, 31 mesures figurent dans le texte final.

Un beau bilan malgré la déception concernant la reconnaissance de nos responsabilités.

Pourquoi aujourd’hui ce « sentiment d’échec relatif » ? Notre demande consistait à : clarifier pour sécuriser l’action publique les compétences légales et le périmètre des fonctions du DGS.

Au regard des missions qu’il exerce et des responsabilités que
lui attribuent les juges pénal et administratif, la reconnaissance managériale et juridique du rôle du DGS apparaît trop partielle. Il est indispensable de doter le DGS, non pas d’un statut, mais d’une reconnaissance des fonctions, précisant ses attributions et ses responsabilités dans le plus grand respect de la légitimité des élus locaux.

**Le décret portant reconnaissance de nos responsabilités**

Insérer dans la loi la disposition suivante : « sous l’autorité et le contrôle de l’autorité territoriale, le directeur général des services des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, dirige, évalue les personnels, et coordonne l’ensemble des services, prépare et exécute les délibérations ».

Fort de cette proposition, un amendement prévoyant un décret en CE en application de la loi est adopté le 28 mai. Pour autant le comité directeur de l’AMF « proteste vigoureusement contre le transfert de pouvoirs exclusifs aux DGS. Les élus seuls maîtres du pilotage des RH ». Réaction publique du Syndicat : lettre et demande de rendez-vous au Président BAROIN envoyées à tous les adhérents rappelant les fondamentaux.

En commission des lois du Sénat, un amendement de suppression de la mention du décret portant reconnaissance de nos responsabilités est adopté avec une motivation tendant à faire des DGS une menace pour la décentralisation !!

La mobilisation est relancée afin de faire déposer un amendement de rétablissement, pour que le débat soit posé en public. Manifestement cette action « fait causer dans les couloirs du Sénat », mais surtout suscite l’irritation de la rapporteure C. DI FOLCO qui en séance publique considérera que cet amendement s’il était rétabli équivaudrait à « confier les forces armées au Secrétaire Général du gouvernement ». Seule la Commission mixte paritaire pourrait nous être favorable. Le 2 juillet, un accord est conclu entre le comité directeur de l’AMF et Philippe LAURENT sur une version consensuelle, nous y croyons encore. Dernier rebondissement, la volonté de tous les protagonistes est de parvenir à une Commission mixte paritaire (CMP) conclusive malgré les différences de position. Ce qui ne nous est pas favorable.

La question de la reconnaissance des responsabilités des DGS est devenue une « ligne rouge » pour madame le sénateur C. DI FOLCO qui s’est sentie attaquée personnellement pendant les débats. La version soumise à la CMP le 4 juillet ne réintroduit pas la mesure. Les rapporteurs proposent en revanche d’engager le travail sur une « charte indicative ».

« C’est avoir tort que d’avoir raison trop tôt » soulignait Marguerite YOURCENAR, combien ces mots raisonneront longtemps dans le cœur de vos dirigeants.

Le travail se poursuit, il faudra encore être patient.

Philippe LACHAIZE
Administrateur national,
Coordonnateur statut -carrière
Réforme des retraites : le SNDGCT s’exprime

Le syndicat maintient son attachement au régime des retraites actuel, basé sur le principe de la solidarité intergénérationnelle. Afin de clarifier les différents points de la réforme, une enquête menée auprès des adhérents permet de préciser les positions. Le syndicat tient à rappeler que le système des retraites dont bénéficient les fonctionnaires ne constitue aucunement un privilège...

Lorsqu’a été engagée la réforme du système de retraite pilotée par J.P DELEVOYE, le SNDGCT a (tout en rappelant son attachement au système actuel basé sur le principe de la solidarité intergénérationnelle) immédiatement adopté une position constructive. Il faut d’abord rappeler et prouver que le système dont bénéficie les fonctionnaires aujourd’hui n’est pas un privilège.

Une enquête auprès des adhérents a été menée pour clarifier la situation. Il s’agit ensuite de s’attacher à ce que des éléments particuliers du régime de retraite soient préservés voire renforcés : règles sur les années d’étude, sur les cumuls emploi/retraite et sur les droits familiaux.

Par ailleurs, il est nécessaire de veiller à ce que les droits acquis à la date de la mise en application de la réforme soient transformés en « points » de manière équitable.

Enfin, il faut demander que la CNRACL dispose des moyens pour répondre aux nombreuses questions que ne manqueront pas de se poser les actifs dans la période transitoire.

Pour porter cette réflexion dans une période où le rapport DELEVOYE sert de base à une consultation sans précision sur le calendrier et sur les modalités de mise en œuvre de la réforme nous avons déposé notre contribution sur le site support de la consultation, nous avons demandé rendez-vous à Olivier DUSSOPT et à J.P DELEVOYE et nous avons pris contact avec le président de l’Association Nationale des Retraités Hospitaliers pour mener des actions communes. Pour rappel nous avions constitué avec cette association une liste commune aux élections du CA de la CNRACL et leurs propositions sont toujours proches des nôtres. Les enjeux de la réforme sont transversaux et concernent les DGS dans leur situation spécifique mais surtout en tant que fonctionnaire territorial et également dans leur management. Il est donc normal que nous nous retrouvions aisément sur un corpus de propositions avec d’autres associations de fonctionnaires.

UNE ENQUÊTE POUR CLARIFIER LA SITUATION DES DGS AU REGARD DU DROIT À PENSION

Le SNDGCT a attiré l’attention des responsables de cette réforme sur l’effet de plus en plus important du régime des primes dans la rémunération des agents publics qui entraîne, en l’État, un montant extrêmement minoré des pensions de retraite non compensé par la règle de prise en compte des 6 derniers mois.

Toute comparaison entre les régimes publics et privés ne peut être validée que si elle prend en compte le fait qu’à ce jour le calcul de la pension de salarié de droit privé prend en compte le montant des primes à la différence du régime appliqué aux fonctionnaires. Cette situation concerne particulièrement les cadres de la Fonction Publique Territoriale et surtout les DGS.

Pour preuve de la réalité de cette situation une enquête a été menée auprès des DGS en début d’année et a complété une enquête menée en 2010 sur la situation des emplois fonctionnels récemment partis en retraite.

Les conclusions de l’enquête

Précision étant faite que sur l’échantillon ayant répondu à l’enquête soit 172 DGS, 11% exerçaient dans une collectivité de +80 000 habs, 14% dans une de 40 à 80 000 habs, 12% dans une de 20 à 40 000 habs, 22% dans une de 10 à 20 000 habs et 41% dans une collectivité de moins de 10 000 habs.

En 2010, le taux de remplacement pour ces agents s’élevait à 57%. La réactualisation de cette enquête effectuée début 2019, révèle une situation qui se dégrade ; le taux de remplacement n’étant plus que de 54%. La mise en place d’un système universel par répartition ne peut donc s’entendre qu’à la condition que les primes et indemnités soient enfin prises en compte dans le calcul de l’assiette des pensions.

Pour en savoir plus...

Pour un système universel de retraite
L’âge de départ recule depuis 2010. Il était de 59 ans et 6 mois et il est aujourd’hui de 61 ans et 6 mois. Dans le même temps la durée de cotisation diminue en raison de recrutement de plus en plus tardif et en raison des années d’études nécessaires pour assurer les missions de direction générale. Cela peut s’expliquer aussi par des carrières de moins en moins linéaires. Une conséquence de l’effet conjugué de ces deux facteurs est que les DGS sont peu nombreux (33%) à bénéficier de surcôte. On constate donc une augmentation des situations de cumul. Ces conclusions nous conduisent à poser les questions portant sur les années d’études et des règles de cumul qui s’ajoutent aux interrogations sur les droits familiaux exprimées à chaque réforme. Elles justifient nos remarques au cadre dans lequel le débat se déroule actuellement.

Les propositions et remarques du Syndicat au regard des principes posés par le rapport DELEVOYE

I/ UN SYSTÈME EN POINTS COMMUN À TOUS LES FRANÇAIS

Le système universel devra remplacer les 42 régimes actuels et reposer sur des règles communes à tous : salariés du privé et du public, fonctionnaires, indépendants, professions libérales, agriculteurs, parlementaires… Il sera financé par répartition. Est évoqué également dans le rapport la valorisation du début de carrière des jeunes actifs.

Le SNDGCT ne s’oppose pas bien entendu à cet objectif mais rappelle que le système en vigueur pour la fonction publique n’a rien d’un privilège, mais a été pensé à sa création en 1948 comme une compensation toujours actuelle des différences de carrière et de rémunération entre le privé et le public. En 2017 encore, le COR relevait l’importance de l’écart entre le salaire moyen des cadres du privé et les salaires moyens de ceux de la FPT. L’objectif d’équité ne peut se concevoir sans une prise en compte de cette différence et sans une révision des grilles indiciaires. De plus un allongement de la durée des carrières (même indirect) doit être accompagné de la création d’indices nouveaux dans les grilles indiciaires. Il est difficile d’accepter d’être pendant de nombreuses années sur l’indice terminal de son grade à la fois pour des raisons liées au montant des pensions mais aussi pour des raisons évidentes de motivation au travail. On a, sur ce point, l’illustration de l’impact des réformes sur les retraites sur l’ensemble de la carrière de la fonction publique. Les enjeux sont importants pour les actifs et surtout les jeunes actifs.

II/ « 1 € COTISÉ VAUDRA LES MÊMES DROITS POUR TOUS »

Au démarrage de la réforme envisagée la Valeur d’acquisition d’1 point correspondrait à 10 € cotisés et la Valeur de service d’1 point donnerait droit à 0,55€ de retraite annuelle. Les salariés du privé, des régimes spéciaux et les fonctionnaires auront des cotisations identiques : 28,12% partagé entre l’employeur (60%) et le salarié (40%).

III/ UN NIVEAU ÉLARGI DE PROTECTION SOCIALE

100% des actifs seront couverts par le système universel et s’ouvriront des droits sur la totalité de leur rémunération (dans la limite de 3 plafonds de la sécurité sociale, soit jusqu’à 120 000€). Une cotisation « déplafonnée » de 2,81% sera due sur la totalité des revenus pour participer au financement du système de retraite. Elle ne sera pas directement créatrice de droits et participera au financement de la solidarité. Le SNDGCT demande des simulations sur ces points (II et III) et surtout alerte sur les conséquences que cela aura sur les finances des collectivités et EPCI.

IV/ UNE VALORISATION DE L’ACTIVITÉ


Le SNDGCT ne peut accepter un allongement de la durée de carrière sans que soit améliorée la prise en compte des années d’études. La précédente réforme du régime de retraite a instauré, suite à un amendement demandé par le SNDGCT, la possibilité de rachat de quatre trimestres d’étude à tarif préférentiel. Ceci étant, cette mesure n’est possible que si la demande est faite dans les dix ans suivant l’obtention du diplôme sanctionnant la fin des études. Dans le contexte actuel de diversification des parcours, de carrières multiples et donc moins linéaires, plus longues,
le SNDGCT demande aujourd'hui la suppression de cette condition de délai (10 ans), ainsi que l'étude de l'intégration des années d'études dans le calcul des points pour l'avenir.

VII/DROITS FAMILIAUX ET SOLIDARITÉ

Le rapport DELEVOYE prévoit des points de solidarité pour les périodes d'inactivité subies : chômage indemnisé, maternité, invalidité et maladie (même valeur que les points attribués au titre de l’activité).

Un minimum de retraite augmenté à 85% du SMIC net pour tous ceux ayant eu des carrières à revenus modestes. Des droits familiaux adaptés aux évolutions de la société :

- majoration de points de 5% dès le 1er enfant qui pourront être partagés entre les parents et seront par défaut attribués à la mère,
- dispositif de réversion unique pour tous pour garantir au conjoint survivant un niveau de vie de 70% du total des retraites perçues par le couple.

L’harmonisation des droits familiaux et des pensions de réversion est nécessaire mais ne doit pas se traduire par une altération de la situation des veufs et veuves. Les salariés du privé bénéficient aujourd'hui d’un taux de réversion supérieur à celui des fonctionnaires : la pension de réversion représente 54% de la pension du défunt, dans le régime de base, et 60% dans les régimes complémentaires, contre 50% dans le public. En revanche la pension de réversion pour enfants elle aboutit à une baisse de son montant pour nombre de couples.

VIII/ UN NIVEAU DE RETRAITES SÉCURISÉ DANS LE TEMPS

La valeur du point ne pourra pas baisser dans le temps (revalorisation selon les revenus moyens en France). Les pensions seront revalorisées selon l'inflation. Un fonds de réserve universel permettra de garantir la valeur du point face aux aléas démographiques et économiques. Le SNDGCT ne peut que souscrire à cette garantie et restera vigilant sur ce point.

IX/ UNE ÉVOLUTION DES DISPOSITIFS DE TRANSITION EMPLOI-RETRAITE

Possibilité pour les actifs proches de la retraite de diminuer leur activité en passant à temps partiel tout en commençant à toucher une partie de leur retraite. Les personnes déjà retraitées pourront reprendre une activité sans plafond ni limite à compter de l'âge du taux plein et se constitueront de nouveaux droits.

L'étude menée sur la situation des DGS à la retraite montre que plus de 10% des DGS sont en situation de cumul. Aujourd'hui le montant annuel des retraites perçues par les retraités de la fonction publique en situation de cumul est plafonné. Ce n'est pas le cas pour ceux relevant du secteur privé. L'équité recherchée devra supprimer cette différence. Le SNDGCT est satisfait de cette proposition en espérant qu'au final elle sera retenue.

X/ LA PRISE EN COMPTE DES PRIMES POUR LE CALCUL DES DROITS

Il est prévu de prendre en compte l’intégralité de la rémunération versée et donc d’appliquer à ces primes le barème de cotisations de droit commun. Toutefois une transition longue (de l'ordre de 15 ans) sera prévue afin d’éviter que la totalité des cotisations salariales ne s’appliquent immédiatement à cette part de rémunération*.

* Si l’assiette cotisée doit rapidement intégrer l'ensemble des primes au taux de 28,12%, une répartition différente de la cible (60/40) entre la part due par les employeurs et celle due par les assurés est prévue au démarrage de la réforme. Les employeurs publics prendront ainsi transitoirement en charge une part plus importante des cotisations que celle prévue en cible. Cette prise en charge de l'employeur diminuera à mesure que la part salariale remontera progressivement vers le taux cible.

Le SNDGCT est satisfait de cette proposition qui répond à une demande fondamentale exprimée par le Syndicat. Toutefois il est à craindre que les élus diminuent le montant des régimes indemnitaire pour maintenir au même niveau voire diminuer la masse salariale et ainsi prendre en compte l'augmentation du montant des cotisations.

D’autres points sont en débat et portent sur la pénibilité du travail, les règles concernant les situations d’incapacité ou de départ anticipé.

Restons vigilants.
Guidée par des valeurs mutualistes telles que la solidarité, la responsabilité et le respect de la personne, elle propose aux adhérents de ses mutuelles sociétaires et plus largement à l'ensemble des agents, une gamme de produits et services bancaires dédiés, à conditions attractives. Sans guichets et pourtant proche de ses clients, la Banque Française Mutualiste distribue son offre via les agences de son partenaire historique, Société Générale et compte près de 1,2 million de clients.

Partenaire du SNDGCT depuis plus de 10 ans, la banque a renouvelé cette année son partenariat, ce qui lui permet d’être présente aux cotés des agents territoriaux notamment lors des Congrès nationaux et régionaux du Syndicat.


Noémie GRILLOT
Responsable des Partenariats
Contact : ngrillot@bfm.fr

Depuis plus de 20 ans, Ecofinance est l’acteur majeur dans le conseil fiscal et financier des collectivités territoriales et des intercommunalités.

Nos experts consultants travaillent en étroite collaboration avec les acteurs publics. Ils apportent une écoute attentive, une expertise reconnue et des solutions personnalisées pour chaque collectivité. Selon les retours de nos clients, « Ecofinance fait de la dentelle, du sur-mesure ».

Travaillant ensemble depuis de nombreuses années déjà, le SNDGCT et Ecofinance ont su bâtir un partenariat actif, confiant et efficace.

En 2020, année des municipales, les communes vont avoir de nombreux défis à relever.

C’est la dernière année pour optimiser vos bases de taxes d’habitation. Cette fin de la TH annonce un basculement dans les ressources locales.

C’est aussi le moment de faire le bilan du mandat municipal. À cet effet, Ecofinance propose un diagnostic des ressources territoriales. Cette étude englobe les optimisations possibles, en particulier en finance et en fiscalité locale. Ecofinance offre ainsi aux nouvelles équipes municipales une rétrospective détaillée du mandat écoulé et les nouvelles possibilités de financement permettant de mettre en application les politiques publiques fixées dans le plan de mandat.

Dès maintenant, Ecofinance facilite et simplifie l’accès aux données à toutes les communes, avec la solution numérique Cmagic. Un outil simple et intuitif permettant à la collectivité d’appréhender ses marges de manœuvre.

Pour plus d’informations sur notre solution Cmagic :
https://cmagic2.ecofinance.fr

Pour tous renseignements : contact@ecofinance.fr
05 62 74 50 60
leader des énergies renouvelables en France, ENGIE est reconnu pour son engagement concret en faveur du développement durable et son accompagnement opérationnel des collectivités territoriales sur leurs projets : production d'énergie électrique à partir de sources renouvelables, solutions solaires, production et valorisation de biogaz, efficacité énergétique des bâtiments et mobilité durable.

Dans cet esprit de coopération au plus près du terrain, ENGIE Entreprises & Collectivités (E&C) et le SNDGCT ont construit ensemble depuis 25 ans un partenariat (le plus ancien du Syndicat) visant à permettre aux collectivités d'optimiser leur utilisation de l'énergie et de consommer plus « vert ». Cette collaboration couvre un éventail toujours large de thématiques, allant de l'achat d'énergie à la solarisation des bâtiments, en passant par le développement local des énergies renouvelables et la production décentralisée d'énergie.

Lors du dernier Salon des Maires et des Collectivités Locales, le SNDGCT et ENGIE E&C ont donné une accélération à leur collaboration, en signant une nouvelle convention de partenariat qui instaure un dispositif commun de travail en réseau dans les régions sur différents thèmes : aménagement durable des territoires, éco-quartiers, plan climat territorial, réduction du CO2, énergies renouvelables, etc. Ce partenariat renforcé vise à la réalisation d'initiatives communes décentralisées, à la réalisation de documents en commun, ainsi qu'à la valorisation des actions menées. Autre nouveauté, ENGIE E&C s'engage à contribuer à la démarche de « Partenariat des Savoirs » créée par le SNDGCT, en apportant son expertise sur le thème de l'autoconsommation énergétique – incluant notamment l'autoconsommation solaire pour laquelle ENGIE occupe une position de leader au travers de sa filiale Reservoir Sun.

**Gérer une collectivité est un défi de tous les jours, La Poste vous propose des solutions innovantes et souples pour vous aider à répondre aux besoins de vos concitoyens**

L’action publique locale est aujourd’hui mise au défi par les transformations profondes de la société : transition énergétique, vieillissement de la population, développement numérique, fortes attentes des citoyens concernant leur cadre de vie…

Partenaire historique et naturel des territoires, La Poste met son expertise du service public à votre disposition pour innover et co-construire des solutions qui répondent à vos enjeux de politiques publiques et aux besoins de vos concitoyens.

Pour chacun de ces grands enjeux sociétaux, La Poste vous apporte des réponses innovantes en capitalisant sur son statut unique d’opérateur omnicanal. La Poste a la capacité d’atteindre 100 % de la population en alliant la force de son réseau physique (17 000 points de contact), la présence humaine (72 000 facteurs) à domicile chaque jour, avec toute la puissance complémentaire du numérique.

Pour vous accompagner au quotidien, nous avons pris le parti de nous réinventer en diversifiant nos services. L’expertise que nous avons développée pour notre propre compte, nous la mettons désormais au service des territoires. La somme des actions mises en place poursuit un seul et même objectif : vous aider à être plus proche de vos concitoyens et répondre au mieux à leurs besoins.

Gérer une collectivité est un défi de tous les jours, La Poste vous propose des solutions innovantes et souples pour vous aider à répondre aux besoins de vos concitoyens et moderniser votre action publique.

En 2019, après six ans d’exercice au service des territoires ( région, département, collectivité, groupement, commune… ), La Banque Postale est devenue la banque de référence du secteur public local et le premier établissement bancaire prêteur sur ce marché. Partenaire de long terme et soutien de l’économie réelle, elle s’adresse aux petites communes comme aux plus grandes collectivités.

N’hésitez pas à vous appuyer sur nos directeurs des ventes de la Branche Services Courrier Colis ou la Banque Postale dans chaque territoire pour vous orienter et vous accompagner.
Cette année 2019 a vu ce partenariat de longue date, se matérialiser par une convention pluriannuelle entre les deux structures.
Cette convention est le reflet de valeurs partagées au service des fonctionnaires territoriaux.
Pour mémoire, Plurélya est un organisme reconnu d’intérêt général, proposant depuis 1966, la gestion des œuvres sociales aux collectivités locales pour leur personnel.
Il est également le seul opérateur à œuvrer dans deux fonctions publiques distinctes, puisque présent dans la fonction publique hospitalière.

Implanté sur tout le territoire, Plurélya a la particularité de proposer des prestations sous forme de formules et donc fait le choix, d’un nouveau modèle inspiré des mutuelles, en adéquation avec les valeurs portées par la structure et qui repose sur la mutualisation. Son ambition : mettre en œuvre des politiques sociales innovantes, faire vivre et rayonner le nouveau modèle Plurélya avec l’adhérent.

Depuis 2017, Plurélya a fait le pari audacieux de revisiter totalement son offre de service pour répondre aux attentes, et surtout aux besoins de ses adhérents qui souhaitaient des prestations adaptées à leur spécificité, qu’elle soit catégorielle ou géographique. Au-delà de sa mission d’intérêt général, Plurélya souhaite contribuer davantage au bien commun. Tout d’abord en défendant les acquis sociaux, en rencontrant l’ensemble des acteurs du secteur afin de fédérer les acteurs de l’action sociale et préserver le modèle non lucratif et d’intérêt général. Il s’agit de proposer la création d’un observatoire de l’action sociale et culturelle. Un des objectifs est de contribuer collectivement à une veille sociale et juridique, d’impulser des consultations à grande échelle et de peser dans le débat public sur les questions telles que les « niches fiscales » par exemple.

Plurélya souhaite jouer un rôle pionnier et se positionner comme un acteur responsable, résolument humain et éthique, élargir son offre de service, adapter son activité à la transition numérique et écologique, répondant ainsi aux enjeux centraux de la Société.

Bernard HAESEBROECK
Président de Plurélya, Maire d’Armentières
Vice-président de la Métropole Européenne de Lille

LA SECURITE ROUTIERE : UNE ACTION PRIORITAIRE

1ère cause de mortalité au travail, le risque routier professionnel n’épargne pas les collectivités locales. Bien au contraire, parce qu’elles assurent une mission de service public elles se doivent d’être exemplaires : face au risque routier, elles se doivent d’être irréprochables.
Sensibiliser les agents régulièrement, lutter contre la faute d’inattention, la routine ou l’excès de confiance n’est pas aisé. La meilleure arme reste la sensibilisation à condition que celle-ci soit régulière.
La FPT est riche de métiers qui allient de nombreux déplacements et des interventions parfois en urgence et le développement du nomadisme, ces différents chantiers ont un impact sur la gestion du temps de travail et, par conséquent, sur les déplacements.

LA PREVENTION S’INVITE SUR LE TERRAIN

Très sensibilisé aux enjeux de sécurité routière, GMF propose des actions de prévention des risques routiers et s’engage dans ce combat avec des initiatives simples pour sensibiliser au mieux les agents et réduire les incidents pour faire de la sécurité routière un enjeu permanent.

GMF met en place des actions de prévention sous forme de réunions d’information et d’ateliers thématiques : présentation des dispositifs de prévention individuelle (ceinture de sécurité, dispositifs d’optimisation du freinage), les facteurs d’accident (téléphone, stupéfiants, alcool), et les interventions post-accidentelles (traitement de l’alerte et médicalisation des secours).
Le groupe Communication du SNDGCT

Florence BACO-AMBRASS, Jacques BILLET, Yvan BREGEON, Alexandre CORDIER, Valérie DEC, Jérôme LARQUIER, Jérôme MARDON, Fabrice PESTRE, Gérard PRODOM, Patrick RÉMY.

COMITÉ ÉDITORIAL
Gérard PRODOM, Fabrice PESTRE, Florence BACO-AMBRASS, Alexandre CORDIER, Jacques BILLET, Emilie SAINT-PIERRE, Djaméla BOUABDALLAH, Jérôme MARDON, Bruno LEPRAT, Charlotte COMPAN, Michaël BUNEL et les DGS, élus, universitaires, consultants, politologues, journalistes, partenaires qui se reconnaîtront ….

PHOTOS :
Anne-Charlotte COMPAN, Michaël BUNEL et Valérie DAYAN pour le compte du SNDGCT, Unsplash, Fotolia

PUBLICITÉ :
IDEAL Connaissances,
93 avenue de Fontainebleau, 94270 Le Kremlin-Bicêtre
www.idealconnaissances.com

CRÉATION GRAPHIQUE/MISE EN PAGES/ EDITION :
4CCom - CC
4ccommunication@gmail.com, catherine.citti@gmail.com

Impression : Imprimerie onlyprinter

Abonnements : Gilles RAYNARD - gillesraynard@sndgct.fr
LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL SE COMMANDE AUSSI À L’UGAP.

Fonction publique et collectivités territoriales, trouver, commander et acheter vos équipements et fournitures auprès de l’UGAP, c’est vous garantir un achat performant, durable et responsable, qui s’appuie sur les PME et soutient l’innovation. C’est également bénéficier de conseils d’experts et de solutions au plus près de vos besoins pour répondre à vos enjeux, qu’ils soient économiques, sociétaux ou techniques. ugap.fr
ÉNERGIE SOLAIRE

COMMENT PASSER À L’ACTION ?

Comment bénéficier de l’électricité solaire partout sur le territoire, sans devoir investir ?

Demandez votre étude personnalisée !
entreprises-collectivites.engie.fr/services-publics/publication-solaire/

L’énergie est notre avenir, économisons-la !