

DG

Interface

LA REVUE DES DGS ET DGAS
DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES



Jacques PÉLISSARD
Président de l'Association
des Maires de France
GRAND ANGLE p. 6

LA PROFESSION

Programme du Congrès
de Marseille - **p.8**

Actions ou réactions du
Président Stéphane PINTRE
p.11

Cap sur la transition numérique
Mathieu LHERITEAU
p.13

FONCTION PUBLIQUE



DOSSIER

**Cabourg : le Syndicat
sur tous les fronts...**
Anne FENNERICH
p. 26 et 27

**Réseau National de Médiation :
le premier recours**
Bernard BEZARD
p. 28 et 29

Quelles retraites pour demain ?
Jean-Marie MARCO
p. 32 et 33

**Les projets de lois
relatifs à la
transparence
financière**
Jérôme DESCHÈNES
p.20 et 21

**Pour une
péréquation
financière
« raisonnée »**
Laurent BACQUART
p.22 et 23

**Valeurs du service
public local :
attention mutations !**
Jérôme DESCHÈNES
p.24 et 25

**Commission
"Vie du Syndicat"**
Patrick REMY
p. 36

**Dans la perspective
du Congrès de Marseille**
Gérard PRODOM
p. 38

**Elections professionnelles
c'est parti !**
Florence BACCO-AMBRASS
p. 42 et 43

EUROPE & INTERNATIONAL

**Une journée à la
Cour Européenne
de Justice**
Xavier ROBERT
p.44 à 46

**Des nouvelles de
nos collègues
Wallons**
p. 47

**Les DGS de Québec
accueillent
le SNDGCT**
Jean-Marc PERIER
p.48

LA VIE DES RÉGIONS

PACA
Limousin
Franche Comté
Champagne Ardenne
Nord Pas de Calais
Lorraine / Alsace
Centre
Poitou Charentes
Île de France
Pays de Loire
Haute Normandie
Auvergne
p.49 à 57

N° 86
Septembre 2013



L'ANCV,

accomplit une mission unique,

favoriser le départ

en vacances pour tous.



Fondée le 26 mars 1982, l'Agence Nationale pour les Chèques-Vacances (ANCV) s'est imposée comme un acteur incontournable du tourisme social grâce à la diffusion du Chèque-Vacances. Au-delà de cette activité bien connue par les élus des Comités d'entreprise, adoptée par 60% d'entre eux, et qui bénéficie à 3.8 millions de salariés et agents, l'Agence développe parallèlement des programmes d'action sociale pour faciliter l'accès aux vacances des publics fragilisés (familles monoparentales, jeunes, personnes en situation de handicap, ou encore personnes âgées).

**Proposer le Chèque-Vacances et le Coupon Sport ancv,
c'est participer à l'économie solidaire !**

Vous informer :

> sur internet : www.ancv.com

> par téléphone :

 **N° Indigo 0 825 844 344** 0,15 € TTC/min



ancv
CHÈQUE-VACANCES



Editorial de Stéphane PINTRE
Président national du SNDGCT - **p. 5**

GRAND ANGLE - Jacques PELISSARD
Président de l'Association des Maires de France - **p. 6 et 7**



LA PROFESSION

Programme du Congrès de Marseille - **p.8**

Actions ou réactions du Président

Stéphane PINTRE - **p.10**

Bernard BEZARD, un cadre «hORs NORMES» ! - **p.11**

Cap sur la transition numérique

Mathieu LHERITEAU - **p.13**

Billet d'humeur de Béatrice ROBIN

STÉRÉOTYPES : des efforts à faire, y compris auprès des plus hautes instances de formation de la fonction publique - p.14

Billet d'humeur de Pierrick LOZÉ

Acte III de la décentralisation : 1, 2, 3 soleil ! - p.15

Billet d'humeur de Patrice GIROT

GRAND PARIS : quel devenir pour le fonctionnaire territorial « de banlieue » ? - p.16 et 17

GDF SUEZ - Transition énergétique :
des débats, et maintenant du concret ! - **p. 18 et 19**



FONCTION PUBLIQUE

Les projets de lois relatifs à la transparence financière
par Jérôme DESCHÈNES - **p.20 et 21**

Pour une péréquation financière « raisonnée »
par Laurent BACQUART - **p.22 et 23**

Valeurs du service public local : attention mutations !
par Jérôme DESCHÈNES - **p.24 et 25**



DOSSIER

Cabourg : le Syndicat sur tous les fronts...
Anne FENNERICH - **p. 26 et 27**

Réseau National de Médiation : le premier recours
Bernard BEZARD - **p. 28 et 29**

Pour un «Acte II» de la fin de détachement sur emploi
fonctionnel - Jean-François MAISONNEUVE - **p. 30**

Quelles retraites pour demain ?
Jean-Marie MARCO - **p. 32 et 33**

Plus que des propositions, des réponses aux enjeux
de la réforme - Jean-Marie MARCO - **p. 34**

Commission Management : enjeux et revendications
Stéphane BUSSONE - **p. 35**

COMMISSION "VIE DU SYNDICAT"
Développer, Mutualiser, Communiquer, Gérer...
Patrick REMY - **p. 36**

Dans la perspective du Congrès de Marseille
Gérard PRODOM - **p. 38**

Le développement du Syndicat
Comment fonctionnez-vous au niveau local ?
Jacky BENHAMOU - **p. 40 et 41**

Elections professionnelles : c'est parti !
Florence BACCO-AMBRASS - **p. 42 et 43**

EUROPE & INTERNATIONAL

Une journée à la Cour de Justice de l'Union Européenne
Xavier ROBERT - **p.44 à 46**

Des nouvelles de nos collègues Wallons
p.47

Les DGS de Québec accueillent le SNDGCT
Jean-Marc PERIER - **p. 48**

DG Interface

N° 86 - Septembre 2013

Directeur de la publication :

Stéphane PINTRE

Rédacteur en chef :

Gérard PRODOM

Comité éditorial :

Alain MACÉ

Anne FENNERICH

Stéphane BUSSONE

Gilles RAYNARD

Frédéric de KONINCK

Jean-Marc PERIER

Laurence CHENKIER

Jean-Marie MARCO

Pierrick LOZÉ

Jean-François MAISONNEUVE

Patrick REMY

Bernard BEZARD

Patrice COTON

et tous les DGS, universitaires

et formateurs qui se reconnaîtront...



Rédaction-édition-publicité

21-23 rue Saint-Pierre 92 200 Neuilly sur Seine
Tél : 01 47 45 17 08 - info@mediacontactservices.com

Coordination éditoriale : Médéric PETIT, Tanneguy des RIEUX, Bruno LEPRAT

Maquette : Walter BOUJENAH

Crédits photos : SNDGCT - Valérie DAYAN - Julien DEPAIX

Impression : Imprimerie Vert Village

Abonnements : Gilles RAYNARD - gillesraynard@sndg.info - ISSN 1266-1902



LA VIE DES RÉGIONS

PACA - **p.49**

LIMOUSIN - **p.50**

FRANCHE COMTE

CHAMPAGNE-ARDENNE - **p.51**

NORD PAS DE CALAIS - **p.52**

LORRAINE / ALSACE - **p.53**

CENTRE - **p.54**

POITOU CHARENTES / ÎLE DE FRANCE - **p.55**

PAYS DE LOIRE - **p.56**

HAUTE NORMANDIE / AUVERGNE - **p.57**

**Votre vocation est d'être
au service des citoyens,
la nôtre est de vous assurer.**



SPÉCIAL FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Exercer son talent au service des autres est une mission que nous partageons. C'est pourquoi, **la GMF, 1^{er} assureur des agents des services publics**, en fait toujours plus pour vous assurer dans votre vie personnelle (assurance auto, habitation, complémentaire santé, épargne) et vous accompagner dans votre vie professionnelle. À votre tour, rejoignez nos 3 millions de sociétaires pour profiter **des offres privilégiées** que nous vous réservons.

► Renseignez-vous au **0 970 809 809** (numéro non surtaxé) ou sur **www.gmf.fr**

**10 %
DE RÉDUCTION***
sur votre assurance **AUTO**

+

Pour les moins de 30 ans

50 € OFFERTS**
sur votre assurance **AUTO**

*Offre réservée aux agents des services publics, personnels de la fonction publique territoriale, la 1^{re} année à la souscription d'un contrat d'assurance auto, valable jusqu'au 31/12/2013.

**Offre réservée aux agents des services publics de moins de 30 ans, la 1^{re} année, à la souscription d'un contrat d'assurance auto, valable jusqu'au 31/12/2013.

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Paris 775 691 140 - Siège social : 76, rue de Prony 75857 Paris Cedex 17 et ses filiales GMF Assurances, La Sauvegarde et GMF Vie - Adresse postale : 45930 Orléans Cedex 9.

ASSURANCES MUTUELLES DE FRANCE - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Chartres 323 562 678 - Siège social : 7, avenue Marcel Proust 28932 Chartres Cedex 9 - Adresse postale : 45930 Orléans Cedex 9.



Assurément Humain



« A la veille de notre 73^{ème} Congrès National qui se déroulera cette année à MARSEILLE, capitale européenne de la culture 2013, dans le cadre prestigieux du Palais des Congrès du PHARO, ce nouveau numéro de DG INTERFACE démontre, s'il en est encore besoin, la très grande vitalité de notre organisation syndicale tant dans les actions statutaires qu'elle mène auprès des pouvoirs publics, que dans l'animation d'un réseau professionnel tout entier consacré au service public local et à la réussite de la décentralisation.

Cette vitalité qui se traduit par une croissance significative de nos adhérents et par une meilleure reconnaissance de notre rôle au sein du monde territorial doit être nourrie en permanence et confortée régulièrement par des manifestations significatives, à l'instar de notre Congrès annuel et de notre Salon national qui en sont un excellent baromètre !

L'été fini, nous entrons dans une période particulièrement délicate pour la plupart des dirigeants territoriaux, celle qui précède le renouvellement des conseils municipaux. C'est normalement, une période de plus grande discrétion pour les élus locaux, propice à faire sereinement le bilan du mandat qui s'achève et à préparer, pour ceux qui le souhaitent, le projet du prochain mandat avant les joutes électorales du premier trimestre 2014.

C'est l'occasion pour les équipes de direction générale de faire le point sur l'organisation et le fonctionnement de la collectivité ou de l'établissement et de préparer l'une ou l'autre aux défis à venir.

L'été est passé et l'Acte III de la décentralisation ou du moins sa première scène, le projet de loi «de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles» traîne en longueur. Un premier texte a été voté au Sénat le 6 juin. Un autre, avec de très nombreuses modifications, a été adopté en première lecture le 23 juillet par l'Assemblée nationale et ne devrait être examiné en seconde lecture par les sénateurs qu'au début de la session ordinaire d'octobre. Notre Commission «management» a beaucoup travaillé sur ce dossier comme vous pourrez le lire dans ce numéro.

Enfin, sur le plan des avancées statutaires nous devons nous réjouir de la parution du décret du 12 août 2013 portant statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux, créant un grade à accès fonctionnel (GRAF) et de deux échelons spéciaux au sein du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux et surtout, modifiant les modalités de promotion interne dans le cadre d'emplois.

Ces nouvelles modalités répondent à une ancienne revendication de notre syndicat, pour une plus grande équité pour l'accès à ce cadre d'emplois par la promotion interne, même si nous ne pouvons que regretter le trop faible pourcentage retenu pour le calcul des postes ouverts chaque année qui ne permettra pas de satisfaire, en quantité comme en diversité des profils, les besoins de ce cadre d'emplois.

Je vous donne rendez-vous à Marseille les 17, 18, 19 octobre prochain ! ».

■ Stéphane PINTRE

Président national du SNDGCT



crédits photo : S. Gauthier

Monsieur le Président, depuis plus de 25 ans, les maires ont la possibilité d'interrompre leur collaboration avec leurs directeurs généraux (DG) et directeurs généraux adjoints (DGA) en mettant fin à leur détachement sur emploi fonctionnel. Au fil du temps, cet évènement exceptionnel dans la carrière d'un fonctionnaire s'est banalisé. Notre organisation professionnelle a pris acte de cette évolution qui s'impose à elle. Pour autant, les modalités de cette séparation sont trop souvent la source de difficultés, voire de souffrances et donc de contentieux inutiles. Nous souhaitons contribuer à l'amélioration de cette procédure. Ainsi, permettez-moi de vous proposer deux questions sur ce thème :

* * * *

La loi prévoit que la fin du détachement ne puisse intervenir avant que ne s'écoule un délai de 6 mois après l'élection du maire. Accepteriez-vous de transformer ce délai en un délai de préavis durant lequel l'autorité territoriale permet à l'agent de rechercher une autre affectation, en mobilisant à cette fin, les moyens de la collectivité ? Ce préavis serait un préalable systématique à l'engagement de la procédure quel que soit son moment.

Ce délai de 6 mois visait un objectif, celui d'empêcher qu'une décision trop rapide soit prise à l'égard des DG et DGA en fonction. C'est une bonne chose.

Jacques PÉLISSARD



Député du Jura
Maire de Lons le Saunier,
Président de l'Association
des Maires de France

Pour autant ce délai est utilisé de diverses manières : période d'attente, d'évaluation, de réflexion et même de préavis pour rechercher un autre emploi. Plutôt que de rajouter une procédure, il est nécessaire de clarifier à nouveau l'objet de ce délai : mesurer si le « couple maire-DG » peut fonctionner sur la base d'une confiance réciproque.

Comme toute décision individuelle faisant grief, la décision de fin de détachement doit être motivée. Or, trop souvent, pour éviter le risque d'un contentieux, des maires transforment leurs décisions en véritables réquisitoires, au-delà du nécessaire, compromettant du même coup les possibilités de mobilité de leurs DG ou DGA. Accepteriez-vous d'engager l'AMF dans une réflexion commune tendant à éviter ces situations extrêmes ?

Avant tout, un principe doit être réaffirmé : toute motivation juridique, au-delà de ce qui est nécessaire, est excessive et n'a pas lieu d'être. A l'occasion des prochaines élections municipales, l'AMF devrait à nouveau s'associer avec le CNFPT, comme elle l'a fait pour la précédente consultation, pour rappeler notamment que la fin de détachement sur emploi fonctionnel est une procédure qui découle de la nature même de ce type d'emploi, qui est à la jonction entre l'action politique et de le travail administratif. Le message que l'AMF et le CNFPT devraient envoyer sera aussi celui de l'existence de relais syndicaux et professionnels auxquels les intéressés peuvent faire appel de manière sereine et dépassionnée, bien en amont, pour éviter tout excès de forme et de fond dans la rédaction des arrêtés de fin de détachement.

La représentation nationale est en train de débattre sur le 1er volet de l'acte III de décentralisation. Ce dernier semble donner la part belle aux régions et aux intercommunalités. Cela permettra certainement de faciliter la mise en place d'une stratégie globale sur un territoire donné, tout en rationalisant la gestion des deniers publics. Néanmoins, dans une période où nos concitoyens réclament de la proximité, le Maire reste le premier interlocuteur local. Quel rôle pensez-vous que les communes pourront jouer dans cette nouvelle organisation ?

Je suis favorable à un nouvel acte de décentralisation qui promeut des communes fortes dans des intercommunalités de projets. Cependant, force est de constater que le texte issu des travaux de l'Assemblée nationale conforte une vision rigide, hiérarchique et descendante de l'organisation de nos collectivités.



crédits photo : S. Gautier

Elle laisse peu de place aux communes, qui y sont marginalisées, voire absorbées dans les plus grandes agglomérations. L'AMF aurait préféré une loi-cadre fixant les grandes orientations et les objectifs de nos territoires, en s'appuyant sur la dynamique du bloc communal - communes/intercommunalités -, dans une logique de subsidiarité et non de tutelle avec les autres échelons.

Or la vitalité du bloc communal repose nécessairement sur la qualité du dialogue interne et des échanges entre les communes et leur intercommunalité. Je défends l'idée d'une construction intercommunale forte au service des habitants (partager des projets, des moyens et des ressources) qui ne nécessite absolument pas la création d'un niveau de collectivité supplémentaire. Cela étant, je porte aussi l'idée de poursuivre la réflexion sur l'évolution des plus petites communes qui, pour certaines d'entre-elles, pourraient utiliser le statut favorable des communes nouvelles. J'ai d'ailleurs déposé un amendement en ce sens à l'Assemblée nationale.

Les citoyens sont demandeurs de proximité - ce qui explique leur appétence pour l'institution communale -, de simplification, d'efficacité et de gestion économe des deniers publics. Il est certain que l'affaiblissement des maires serait un grave coup porté à la vitalité de la démocratie et participerait de l'éloignement des citoyens avec les institutions.

Ce nouvel acte de décentralisation semble montrer que la logique de l'uniformisation des territoires, par le transfert de blocs de compétence, est à bout de souffle, et qu'il serait finalement plus cohérent de laisser les territoires s'organiser librement par subsidiarité selon le principe constitutionnel d'une organisation décentralisée de la République. Qu'en pensez-vous ?

A titre personnel, j'étais assez favorable avec le principe de la loi de réforme des collectivités territoriales (2010) qui visait à spécialiser les compétences des départements et des régions afin de les renforcer dans leur domaine d'excellence. Dans ce cadre et en identifiant des compétences exclusives, il était plus aisé de clarifier les champs d'intervention de chacun, de préciser « qui fait quoi » et d'éviter les doublons. L'option retenue aujourd'hui, par le gouvernement, de maintenir une clause de compétence générale aux départements et aux régions nécessite d'instituer de nouveaux modes de régulation, ce qui complexifie l'organisation des compétences et des interventions entre collectivités.

Pour les compétences nécessitant un partage des rôles, il faut évidemment rechercher le niveau pertinent d'action publique par une meilleure mise en œuvre du principe de subsidiarité, dans une démarche de coproduction des politiques publiques.

Je regrette que le texte n'explore pas davantage le droit à l'expérimentation et à l'innovation dans la gestion publique et les rapports entre collectivités.

Les associations du cadre A ou de la Fonction Publique Territoriale se sont entendues sur une proposition de modification du CGCT pour institutionnaliser la fonction de DGS dans l'architecture administrative territoriale française. Etes-vous prêt à soutenir cette démarche ?

Je connais la demande d'assise juridique de la fonction de DGS. Il s'agit de reconnaître une profession qui contribue, aux côtés des élus, au développement des territoires et à la bonne gestion des collectivités. Cette demande vise aussi à affirmer une légitimité professionnelle en clarifiant les compétences et responsabilités, notamment dans le sens d'un renforcement des prérogatives administratives du DGS.

On ne part pas de rien, des précisions et des prérogatives spéciales existent (responsable de l'administration, participation au CAP,...). Ces affirmations me semblent équilibrées et suffisantes. Peut-être des ajouts sont-ils encore possibles ici ou là, notamment à l'égard de l'équipe de direction générale, de représentation de la collectivité ou des délégations de signature et ce, pour tenir compte de l'accroissement de technicité du travail politique.

Pour le reste, le métier de DGS est au croisement de la gouvernance de la collectivité, du projet politique et du management d'équipes. Il tient sa légitimité d'une confiance accordée par un seul homme ou une seule femme ou d'un groupe qui leur est indissociable (élus, cabinet). Le ou la DGS n'est pas toujours cantonné(e) au rôle de responsable d'une administration qui prépare et exécute les décisions face aux politiques qui décident. Tout cela est bien plus complexe et la réalité sera toujours moins tranchée que ne peuvent le retranscrire les textes.

Sur un plan plus général, l'AMF a toujours défendu et promu le principe d'une fonction publique territoriale professionnelle, bien formée et compétente au service des collectivités locales et des élus.

Le projet de loi LEBRANCHU sur la déontologie et la Fonction Publique Territoriale instaure un système de protection des lanceurs d'alerte. Quel est votre sentiment sur cette mesure ?

Que les agents dénonçant ou relevant une illégalité ou une irrégularité qu'ils estiment, de bonne foi, avérée ne soient pas poursuivis ou sanctionnés relève d'une protection déjà active dans notre droit. Que le projet de loi le décline précisément pour les conflits d'intérêt n'ajoute ni n'enlève rien. Nous verrons comment le travail parlementaire enrichira ce texte.

« Propos recueillis par DG Interface »



73^{ème} CONGRÈS ANNUEL
des **Directeurs Généraux**
des **Collectivités**



24^{ème} SALON NATIONAL
des **Dirigeants**
Territoriaux



MARSEILLE 2013



**17
18
19
octobre**

PROGRAMME DES ATELIERS & TABLES RONDES

COMMENT GÉRER ET ORGANISER LE PARC AUTOMOBILE DES COLLECTIVITÉS

Multiplication des formules d'acquisition, offre concurrentielle accentuée, contraintes des marchés publics, encadrement budgétaire de rigueur, véritable engagement politique : la gestion et le renouvellement des parcs automobiles par les collectivités et plus encore par les responsables des communes sont des dossiers qui se pilotent de plus en plus difficilement : Quel véhicule pour quel usage ? Quel mode de financement et quelle gestion ? Des spécialistes proposent des clés d'analyse et d'aide à la décision...

COMMENT S'ORGANISER POUR UNE MUTUALISATION EFFICACE DES SERVICES ?

La mutualisation n'est pas un but en soi, mais doit avoir du sens. Elle doit être avant tout envisagée comme un outil performant pour le développement des territoires et constituer un élément de valorisation plutôt qu'une charge de travail pour les agents. Elle doit aussi s'appuyer sur les opérateurs de service publics, alliés objectifs des élus et des services, dans la mise en œuvre d'un véritable « projet de territoire ».

ENJEUX ET PERSPECTIVES DU FINANCEMENT DES COLLECTIVITÉS : L'ACCÈS AUX RESSOURCES ET LA GESTION DYNAMIQUE DE LEUR PATRIMOINE

La gestion du patrimoine est un vecteur de performance important pour les collectivités territoriales. Elle nécessite des savoirs techniques, financiers, immobiliers, juridiques, urbanistiques... Elle suppose des compétences multiples et pointues, y compris en terme d'optimisation des processus et de gestion des risques. Pour que cette bonne gestion dégage de nouvelles marges de manœuvres financières et améliore les services proposés aux administrés, il faut, en interne, un personnel bien formé... Il faut aussi savoir s'appuyer sur des compétences externes...

PREMIER BILAN DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA PARTICIPATION DES COLLECTIVITÉS LOCALES À LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DE LEURS AGENTS

Deux ans après la publication du décret, quel est le premier bilan qualitatif et quantitatif de la participation des employeurs territoriaux ? La Mutuelle Nationale Territoriale, première mutuelle des agents des services publics locaux, dressera ce bilan à l'occasion de cet atelier.

PRENDRE EN COMPTE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE DANS L'ACTION LOCALE

Dans le cadre de l'orientation d'une politique en faveur de l'économie sociale et solidaire et de responsabilité sociale territoriale, les collectivités locales visent à favoriser de nouvelles formes de contractualisation entre les différents acteurs dans l'optique d'une co-construction d'une politique de développement durable territoriale.

COMMENT ÉLABORER UN PLAN CLIMAT ÉNERGIE ET RÉALISER LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

Quels sont les objectifs que doit se fixer la collectivité en matière d'élaboration du plan climat ? Quelle doit être l'approche politique et économique ? Quelles énergies alternatives privilégier, mais aussi quels investissements en matière d'économie d'énergie pour favoriser et accompagner la transition énergétique.

AU-DELÀ DE L'ÉVALUATION DES POLITIQUES PUBLIQUES, QUELLE MESURE DE LA PERFORMANCE AU SEIN DES COLLECTIVITÉS

La dématérialisation est un des leviers majeurs de la modernisation, du développement de nos collectivités et de l'efficacité de nos services par la recherche de simplification des procédures existantes. De ce fait, elle nécessite de mettre en place un plan d'accompagnement de conduite au changement pour les agents territoriaux et enfin, elle met l'habitant de la commune et les services qui lui sont dus, au cœur des préoccupations.

Comment mesurer, déployer et optimiser ces transformations ? Quels sont les enjeux tant en terme fonctionnel qu'en matière de formation et quelle communication opérer autour de sa mise en place ?

COMMENT CONCEVOIR LA VILLE INTELLIGENTE ET CONNECTÉE

Les villes intelligentes sont des villes connectées qui utilisent les technologies des télécommunications et des systèmes d'information pour améliorer la vie des habitants. Meilleure gestion de la consommation d'énergie, des transports, gestion des déchets efficiente, accès simplifié aux différents services et administrations... Quelles sont les avancées en la matière ? Quelle coopération la collectivité doit-elle initier... et avec quels acteurs ?

Table Ronde : LA RÉFORME DE L'ACTION PUBLIQUE TERRITORIALE ET LA NOUVELLE GOUVERNANCE

L'objectif du débat et des échanges sera, avant tout, de faire le point sur le contenu de la réforme territoriale et sur le projet de loi de création des métropoles et de modernisation de l'action publique territoriale, d'évoquer les conditions de mise en œuvre des métropoles, de positionner les nouvelles gouvernances issues du suffrage universel direct fléché, de débattre des conséquences pour les agents, les cadres territoriaux et les DGS mais aussi sur les organisations des communes et des EPCI, incluses dans les périmètres, de dégager les lignes de solidarité et d'efficacité de la réforme, de poser les propositions du SNDGCT.

Table Ronde : LA CULTURE, ENJEU DES TERRITOIRES



Informations & Inscriptions sur
www.salon-expolis.com

groupe
chequedejeuner

Ça fait du bien au quotidien



Quand on a **les bonnes solutions**, elles profitent à tous

Facilitez la gestion de vos actions sociales à destination de vos agents et de vos administrés, c'est bon pour leur qualité de vie & le succès de vos politiques.



Avec Chèque Déjeuner, la solution restauration de plus d' 1 200 000 salariés en France, vous conciliez contraintes économiques et avancées sociales.

Avec la carte de vie quotidienne « Les Clés de la Ville » de CEV, symbole d'appartenance et vecteur de cohésion de votre territoire, l'inscription et l'accès des citoyens aux différents services municipaux sont facilités, optimisés et quantifiés.

Toutes les solutions *Collectivités* du Groupe Chèque Déjeuner sur cheque-up.fr

Groupe indépendant, N° 3 mondial sur le marché des solutions sociales, culturelles et cadeaux depuis 50 ans.

- + 21 millions d'utilisateurs de titres
- + 1,1 million de commerçants affiliés au Groupe
- + 168 000 entreprises et collectivités clientes
- + 4,1 milliards d'euros de volume d'affaires
- + 2 000 collaborateurs dans 13 pays
- + 1^{re} entreprise de son secteur à être évaluée sur sa responsabilité sociétale

Actions ou réactions du Président Stéphane PINTRE



SCPC : la Cour de Cassation nous auditionne

Le Président Stéphane PINTRE a été auditionné le 11 juin 2013 à la Cour de Cassation par Armand RIBEROLLES et Robert FINIELZ, Inspecteur des Services Judiciaires (ancien juge d'instruction) et Premier Avocat Général à la Cour de Cassation.

Les deux personnalités ont été chargées par la Ministre de la Justice d'un rapport sur le fonctionnement et la réorganisation du Service Central de Prévention de la Corruption (SCPC).

Point de départ de la démarche : ce service est méconnu des collectivités - qui peuvent pourtant le saisir (moins de 5 saisines depuis sa création en 1993 !) - et véhicule un aspect répressif. Armand RIBEROLLES et Robert FINIELZ vont proposer de le transformer en « Autorité administrative », instance sans caractère répressif et susceptible d'aider les collectivités dans le cadre de la passation de marchés publics ou de DSP.

C'est dans ce cadre qu'ils ont interrogé Stéphane PINTRE (près de deux heures) sur ce qu'il pensait d'une éventuelle pénalisation de l'article 40 du Code de procédure pénale pour favoriser un usage plus régulier de cette disposition.

Notre Président a donné un avis favorable de principe, mais attiré l'attention sur les risques que le dispositif ferait courir sur la situation professionnelle et la carrière des cadres dirigeants territoriaux.

Il a insisté sur les revendications statutaires relatives au statut du DGS. Ses deux interlocuteurs ont parfaitement compris la problématique de la position du Conseil d'Etat au regard de celle de la Chambre criminelle de la Cour de Cassation.

Il leur a remis la Charte de déontologie du Syndicat et nos axes de travail en matière d'éthique et de déontologie. Ils ont été agréablement surpris de notre réflexion sur le sujet.

Dans le fil de cette audition, notre Président envisage, dans les mois à venir, de refaire une manifestation avec les magistrats de l'ordre judiciaire autour de ces questions de « lanceur d'alerte ».



Une réaction au décès de Pierre MAUROY

Le SNDGCT, par la voix de Stéphane PINTRE, a réagi au décès de l'ancien Premier Ministre :

« Le décès de Pierre MAUROY au moment

où paraît la « petite loi » de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles n'est pas un heureux présage pour la décentralisation ! Puissent les élus de tous bords se souvenir de son courage et de celui de Gaston DEFFERRE pour se ressaisir et redonner à la décentralisation le souffle et l'ambition qui lui font défaut. »



Un nouveau Président pour la MNT

À l'occasion de l'Assemblée générale de la Mutuelle Nationale Territoriale (MNT) qui s'est tenue à Limoges le 22 juin, Alain GIANAZZA (photo ci-contre) a été élu Président Général, succédant à Jean-Pierre MOREAU qui n'a pas

souhaité se représenter. Il devient le 6^{ème} Président de la mutuelle.

Stéphane PINTRE a adressé à Alain GIANAZZA, en notre nom et en son nom personnel, tous ses vœux de réussite dans ses nouvelles fonctions qu'il souhaite conduire dans la continuité de l'action de son prédécesseur.



SNDGCT et AITF même objectif et même combat

Un accord avec l'AITF pour solliciter une rencontre commune avec le ministère

Le syndicat a proposé à toutes les associations du cadre A d'élaborer une plate forme commune sur le dossier des retraites sachant que les problématiques des DGS rejoignent celles de tous les cadres qui :

- Commencent leur carrière tardivement après des études longues
- Perçoivent une part de régime Indemnitaire importante dans leur revenu
- Continuent une activité après leur cessation d'activité

L'AITF a répondu favorablement à notre appel et notre Président Stéphane PINTRE a sollicité un rendez-vous commun auprès du ministère pour évoquer le dossier retraite de l'Assemblée générale de la Mutuelle Nati.

Bernard BEZARD un cadre... « hORs NORMES » !



« Bernard BEZARD est le représentant du SNDGCT au Comité de Concertation pour la Normalisation et les Collectivités (CCNC), au Comité d'Orientation et de Prospectives puis au Comité de Coordination et de Pilotage de la Normalisation (CCPN) depuis fin 2009.



Il a été invité en 2003 par AFNOR à rejoindre le CCNC afin de poursuivre la collaboration initiée par son prédécesseur en 2001.

Il considère sa collaboration comme un « partenariat ».

Dans cet esprit, le Syndicat a souscrit

le 20 mai 2011 avec AFNOR une convention d'échanges de prestations avec, d'une part, la participation d'un représentant du Syndicat au CCNC et au CCPN et, d'autre part, un retour d'informations au sein du Syndicat des travaux de normalisation intéressant les collectivités locales ».



L'animatrice s'adresse à lui

« Vous êtes donc, Bernard BEZARD, un fidèle promoteur de la Normalisation dans l'univers des cadres dirigeants de collectivités sur lequel AFNOR s'appuie depuis de nombreuses années. Pouvez-vous exprimer vos souhaits à venir ? ».

Sa réponse



Le représentant du Syndicat remercie l'assemblée pour cette distinction qui, à travers sa personne, honore, selon lui, l'ensemble des dirigeants de collectivités territoriales.



Il évoque la place des DGS, « aux côtés des élus » et dirigeants de services utilisateurs de normalisation, en particulier, lors de marchés publics.

Il fait état de l'intérêt de continuer le partenariat basé sur la convention, afin que les DGS fassent entendre leurs voix et servent de relais sur la question des normes auprès

des collectivités, dans un contexte de questionnement sur l'« inflation normative ».

Il exprime le souhait que le Syndicat continue ses travaux au

sein du CCNC afin que les collectivités soient entendues du premier organisme chargé de l'élaboration du système de normalisation française.

Enfin, Bernard BEZARD suggère de continuer à clarifier ce qui est de l'ordre de la « réglementation » et de la « normalisation ».



L'OBSERVATOIRE DE LA PERFORMANCE

L'INFORMATIQUE DÉCISIONNELLE
AU SERVICE DE L'ACTION PUBLIQUE !

© Berger-Levrault 2013 - SA au capital de 12 203 360 € - Locataire-Gérant Convergence Applications - 755 800 646 RCS Paris - Siège social : 104, avenue du Président Kennedy - 75016 Paris - Crédits Photo : Fotolia. CREATIVE CONCEPTION

www.berger-levrault.fr

- La mesure des résultats de l'action publique locale vous concerne ?
- Un référentiel des indicateurs de la Performance vous intéresse ?
- Vous rêvez d'un outil de pilotage et d'aide à la décision avec des indicateurs métier par domaine de compétences sur la base d'un référentiel issu du terrain ?

Venez assister aux démonstrations de l'**Observatoire de la Performance Locale** sur le stand Berger Levrault lors du salon Expolis, les 17 et 18 octobre 2013.

Berger
Levrault **BL**

L'AVENIR EST AUX VALEURS SÛRES

CAP SUR LA « TRANSITION » NUMÉRIQUE !



Mathieu LHERITEAU
Conseiller technique du Président national du SNDGCT,
Vice-président régional Île-de-France du SNDGCT

La 7^{ème} Journée nationale sur l'administration électronique aura lieu le 2 octobre, comme à l'accoutumée dans les locaux du Centre

Interdépartemental de Gestion (CIG) de la Petite Couronne à Pantin (93).

L'e-administration s'inscrit plus que jamais dans la stratégie de la modernisation des administrations. Alors que l'Etat a renouvelé son mode d'intervention, en créant le Secrétariat Général pour la Modernisation de l'Action Publique (SGMAP), qui a pour objectif de fixer un programme de travail et de suivre sa mise en œuvre, les collectivités doivent également investir ce secteur des TIC - garant de productivité et de meilleure qualité du service aux usagers.

La stratégie de l'Etat s'appuie notamment sur la volonté de proposer à l'usager une administration plus simple, proche et transparente. Cela passe par un processus de simplification des démarches, un allègement des normes applicables aux collectivités et aux entreprises, un baromètre (indépendant) de mesure de la satisfaction et une « feuille de route » sur l'administration numérique, l'e-citoyenneté et la mise à disposition de données pour accélérer la « transition » numérique.

Les DGS et les DSI des collectivités sont amenés à piloter des projets allant dans le même sens, notamment autour des services dématérialisés et mobiles, de plus en plus sollicités par les usagers et souhaités par les élus. De nombreuses expériences ont été faites par des collectivités novatrices. On commence à en dresser les premiers bilans.

Partenariat avec l'AITF

Cette année, la manifestation est organisée sous l'égide du CNFPT, avec le Syndicat en partenariat avec l'Université Pierre et Marie CURIE et nos collègues de l'Association des Ingénieurs Territoriaux de France (AITF). Les DGS, DSI et chefs ou chargés de projets numériques des collectivités se rencontreront et découvriront les « nouvelles opportunités » que le numérique va apporter aux usagers et qui seront portées par les administrations territoriales. La mutualisation de nos efforts permettra de bénéficier d'une journée encore plus dense, réunissant des intervenants de premier plan. Ce sera donc une journée de formation pour les DGS qui souhaitent réfléchir et s'informer.

Le temps fort du 2 octobre sera la conférence du « prospectiviste » Joël de ROSNAY, Docteur es science, écrivain, futurologue. Il présentera sa vision de l'évolution technologique que chacun a pu lire dans ses publications et, en particulier, son dernier ouvrage « Surfer la vie : comment survivre dans une société fluide ? ».

A l'issue de sa présentation, une table ronde prolongera la réflexion sur les attentes des citoyens en matière de mobilité et d'accès aux données les concernant. La question - d'actualité ! - de la « marchandisation » des données publiques, au regard des garanties à apporter à chacun par les autorités, sera posée.

M-paiements, open data et sécurité

Ensuite trois sujets seront traités en ateliers. Le premier, « Services publics sur Smartphones », portera sur la mobilité et, en particulier, les services publics accessibles depuis smartphone. Ces outils sont devenus incontournables et les collectivités doivent se positionner. Comme pour le développement des sites internet, il y a eu la première phase consistant à diffuser de l'information. Il faut maintenant déployer de nouveaux services et des « téléprocédures ».

L'atelier abordera également la question de flashcodes, qui se multiplient sur l'espace public pour nous engager dans la « réalité augmentée », et des paiements sans contact.

Le deuxième atelier portera sur « L'usager au cœur de la confiance numérique ». Il fera le point sur l'évolution récente des techniques d'authentification et de sécurisation des traitements.

Cet enjeu est autant managérial que technique, car il interroge l'ouverture des réseaux à des sites distants, au plus près de l'usager, et accessibles à des agents à faible expertise informatique. Ce sera une (nouvelle) occasion d'analyser la nécessité d'une « charte du bon usage des outils numériques » pour que chacun connaisse ses droits et sache les informations qui seront conservées par l'autorité territoriale - et l'usage qu'elle pourra en faire.

Enfin, le troisième atelier s'attachera à l'« Ouverture des données publiques » (open data) pour aborder des situations concrètes et donner aux participants des clés de mise en œuvre de cette politique novatrice.

PROGRAMME

8h45 : café d'accueil

9h00 : **Ouverture du colloque** par **Jean CHAMBAZ**, Président de l'UPMC, **Stéphane PINTRE**, Président du SNDGCT et **Jacques FERSTENBERT**, Délégué du CNFPT Grande Couronne.

9h15 à 10h30 : **conférence plénière**

LA MOBILITÉ AU CŒUR DES USAGERS DES SERVICES PUBLICS
Joël de ROSNAY, Docteur es science, écrivain scientifique, futurologue, Conseiller de la Présidence d'universcience et CEO de Biotics international

11h00 à 12h30 : table ronde

Animée par **Pascal MINGUET**, The Média Hall Company

12h30 : buffet déjeunatoire

14h00 à 15h30 : **3 ateliers en parallèle**

Atelier 1 : LES SERVICES PUBLICS SUR SMARTPHONE

Animé par **Olivier BOUZEREAU**, Titre et organisation, etc...

Atelier 2 : LA SÉCURITÉ DES TRAITEMENTS ET L'AUTHENTIFICATION DES USAGERS

Animé par **Gérard RAMIREZ DEL VILLAR**, journaliste

Atelier 3 : L'OUVERTURE DES DONNÉES PUBLIQUES

Animé par **Claudine CHASSAGNE**, Professeure Université de Grenoble et AITF

16h00 : Synthèse des ateliers et perspectives

Soyez nombreux le mercredi 2 octobre 2013 au CIG à Pantin !

Inscriptions auprès de **Gérard PRODOM** : gprodrom@sannois.org

STÉRÉOTYPES : des efforts à faire, y compris auprès des plus hautes instances de formation de la fonction publique territoriale



Le 18 septembre prochain, l'INET organise à Lyon, dans le cadre des « mercredis de l'INET », une journée de réflexion sur le thème : Place faite aux femmes : quelles perspectives d'actions pour l'égalité dans la fonction publique territoriale ? Cette initiative de grande qualité est à saluer. Un seul bémol, les stéréotypes exprimés dans le texte d'accroche risque de faire fuir quelques unes et quelques uns d'entre nous et montrent que la fonction publique territoriale a encore un véritable chemin à parcourir en matière d'égalité femmes-hommes.

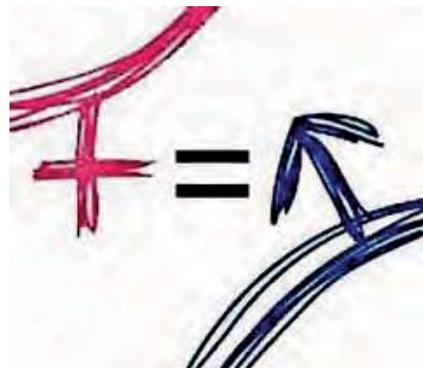
Cette journée est organisée en partenariat avec la ville de Lyon et l'Observatoire de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (ORSE). Elle s'adresse aux DGS, DGA et cadres en charge des politiques d'égalité dans les collectivités locales. Les problématiques abordées sont organisées autour de quatre thématiques qui permettent de faire le tour de la question de la place des femmes dans la fonction publique territoriale à savoir :

1. La nécessaire impulsion politique pour promouvoir l'égalité dans une collectivité ;
2. Les raisons d'agir en matière d'égalité professionnelle : les bénéfices à en tirer ? Les retours sur investissement possibles ? A cette occasion sont proposés un point sur le cadre légal rénové et les obligations à respecter, l'intérêt pour les hommes de promouvoir les politiques d'égalités et comment l'égalité professionnelle est un facteur de progrès pour les conditions de travail et la performance publique locale ;
3. Les démarches engagées dans les collectivités ou comment porter, impulser et déployer une politique d'égalité équilibrée ?
4. Les facteurs clés de succès d'une politique d'égalité avec un point sur les stéréotypes : comment les déconstruire pour les reconstruire, ainsi que sur l'implication des managers pour favoriser l'égalité et l'innovation économique et sociale.

Ces réflexions mobiliseront des élus(es) et cadres dirigeants(es) territoriaux investis(es) dans les politiques d'égalité ou de ressources humaines, des consultants(es), des universitaires et les élèves administrateurs de l'INET, lesquels expliciteront quelques démarches locales observées dans leur récente étude « Egalité professionnelle hommes – femmes : des clés pour agir ».

A l'occasion de cette journée, un dossier documentaire de 6 pages a été réalisé et se trouve accessible sur le site internet de l'INET. Il fait une synthèse des documents en ligne sur le thème de l'égalité dans la fonction publique territoriale et propose quelques références bibliographiques récentes.

En particulier, je ne peux que vous inciter à aller consulter la courte mais efficace étude d'un élève administrateur de l'INET publiée en 2010 et intitulée



« Du plafond de verre aux plafonds de verre : l'inégal accès des femmes

et des hommes aux emplois de direction générale des grandes collectivités territoriales ».

En résumé, les problématiques abordées lors de ce « mercredi de l'INET » sont passionnantes, les intervenants de grande qualité, le sujet fort bien documenté. Alors où est le problème ?

Le problème, c'est la dernière phrase d'accroche pour présenter cette rencontre sur le site du CNFPT :

« Est ce que si les femmes accédaient en nombre aux postes de DG, ceux-ci seraient dévalorisés ? » Comment le CNFPT peut-il être un pourvoyeur de tels stéréotypes pour présenter un événement qui, de plus, est censé traiter des stéréotypes et de la façon de les déconstruire. Est-ce de l'humour ou du second degré ?

Mais nous savons que ce n'est pas le style de l'établissement.

Malheureusement, cette simple phrase pourrait nuire à l'initiative engagée et faire fuir certaines et certains d'entre nous intéressés-es par le sujet.

Elle pourrait, pire, s'insinuer dans nos têtes de recruteurs et dans les têtes de nos élus recruteurs, prospérer gentiment au point que nous pensions, au moment de signer la lettre d'embauche : « finalement non, on ne prendra pas cette femme, elle risque de dévaloriser la fonction ou de ne pas être à la hauteur du poste ! ».

Voilà le mal que peut faire un tel stéréotype et comment il peut subrepticement, l'air de rien, se transformer en plafond de verre ! Voilà comment, en une simple phrase, porter atteinte à la qualité d'un événement qui pourtant paraissait fort promoteur pour faire évoluer nos pratiques et la place des femmes dans les collectivités !

Du chemin reste encore à parcourir sur la route de l'égalité. Je vous invite donc à faire fi de la phrase d'accroche et à vous inscrire à cet événement : www.evenements.cnfpt.fr/mercredisdelinet

Béatrice ROBIN

DGS, ville de Vern-sur-Seiche (35)
Présidente départementale du SNDGCT 35, membre du bureau national,
en charge avec Corinne Hervé des questions d'Égalité,
de Parité et de diversité
Contact : beatrice.robin@ville-vern-sur-seiche.fr

Le Billet d'humeur de Pierrick LOZÉ

ACTE III DE LA DÉCENTRALISATION : 1, 2, 3 SOLEIL !



Chacun se souvient, sans doute avec nostalgie, du jeu 1, 2, 3 Soleil !

L'un des enfants, meneur du jeu, se tient debout, le dos tourné à ses camarades, face à une paroi sur laquelle il tapera avec la paume, pendant qu'il prononcera à la cantonade et à toute vitesse, la formule « 1, 2, 3 Soleil ! ».

Les autres enfants, à une vingtaine de mètres derrière lui, sont sur une ligne de départ, prêts à surgir !

Ils profitent de ce que le meneur de jeu égrène sa formule pour se mettre prestement en mouvement et essayer de rejoindre le mur, avant qu'il ne se retourne. En effet, tel Zébulon, le meneur de jeu, après avoir àonné «Soleil », fait volte-face et les coureurs doivent se figer en position, souvent bras en l'air et la jambe au-dessus du sol !

A ce moment, aucun d'eux ne peut bouger. Sinon, c'est le « retour à la case-départ » où tout sera à refaire.

Celui qui bouge est mort

Le meneur prend alors un malin plaisir à faire durer son inspection, pour que les pantins désarticulés devant lui craquent et bougent, alors obligés de retourner à la ligne de départ, penauds et dépités. Celui qui atteint le mur le premier gagne la partie et le droit de remplacer le compteur de soleil.

J'ai longtemps cru que ce jeu était un hymne au mouvement mais je crois, en fait, qu'il n'en est rien: c'est une ode à l'immobilisme.

Lorsque j'ai constaté, avec incrédulité, que l'Acte III de la Décentralisation passait à la « moulinette » de textes distincts, je n'ai pu m'empêcher de penser à ce jeu et à sa signification. On nous fait miroiter un « Grand soir » de la Décentralisation, une mise en mouvement de notre République décentralisée alors qu'au fond, on se fige sur des positions, parfois intenable. On fait marche arrière, bref, on se complait dans l'immobilisme.

Un choc de simplification

Le premier texte sur l'Acte III était touffu et abscons : il serait malhonnête de ne pas l'admettre. Le « saucissonnage » en trois de cette somme n'est pas contestable en soi. On peut même lui reconnaître une vertu pédagogique et, au regard des débats parlementaires en cours et à venir, un intérêt de recentrage pour éviter que les discussions ne partent dans « tous les sens ». Oui à la simplification, non au simplisme !

Si l'intérêt des trois textes est patent pour recentrer les débats et les rendre plus cohérents - au moins en théorie - il est moins évident en termes de cohésion. Les premières discussions au Sénat semblent le démontrer.

Un ordre de présentation contestable

Pourquoi commencer par la métropole ? Et pourquoi, en corollaire, décaler l'examen du bloc local à une date incertaine, sans doute après les élections de 2014 ?

Ce décalage va amener les nouveaux exécutifs communaux et intercommunaux à se mettre en place sous le régime juridique actuel. Les nouveaux élus vont mettre en œuvre une nouvelle gouvernance, une nouvelle méthode de travail, et envisager de nouvelles stratégies.

Tout cet effort sera battu en brèche si la nouvelle législation concernant le bloc local venait à se mettre en place ! Certes, la création de métropoles est essentielle, et ce qui se construit sur Lyon est remarquable ; il ne faudrait pas briser cet élan novateur dans ses finalités et sa méthodologie.

Mais qu'en est-il, à l'heure où j'écris ces mots, des autres territoires - notamment ruraux ?

Les oubliés de la République

La prise en compte du monde rural ne saurait méconnaître une évolution historique et socio-économique : le « fait urbain » S'il est donc nécessaire de s'occuper des villes, il ne faut pas pour autant oublier les campagnes.

Pour ne prendre qu'un exemple, celui de la mutualisation, en interdisant les mutualisations ascendantes, on interdit ipso facto aux territoires ruraux la possibilité de trouver des solutions intelligentes qui, généralement, ont fait leurs preuves, dans le sens « ascendant », de la commune principale ou de plusieurs communes vers la communauté de communes.

C'est la raison pour laquelle notre Syndicat a transmis la contre-proposition suivante : « *Les services communs sont gérés par le niveau de collectivité le plus pertinent, défini dans le cadre du schéma d'organisation et de mutualisation* », formule que nous devons à la plume experte de Stéphane BUSSONE.

Jeu de dupes ?

Nous pouvons craindre désormais de participer, à notre corps défendant, à un jeu de dupes où chacun risque de courir très vite, pour se figer subitement et même, revenir en arrière après avoir bougé !

Le soleil ne sera pas nécessairement au rendez-vous de cet Acte III. Espérons qu'après avoir rêvé de passer de l'ombre à la lumière, nous ne serons pas obligés de lâcher la proie pour l'ombre.

Pierrick LOZÉ

Membre du Bureau national
Président de l'Union Régionale AUVERGNE

GRAND PARIS : quel devenir pour le fonctionnaire territorial « de banlieue » ?



Le fonctionnaire territorial « de banlieue » est-il soluble dans la métropole ?

A cette question, une majorité de députés a répondu par l'affirmative, en 1ère lecture à l'Assemblée nationale, lors de l'adoption des amendements présentés par le Gouvernement sur la métropole de la région capitale dans le cadre de l'adoption du projet de loi d'affirmation des Métropoles.

Une réponse positive qui est la conséquence indirecte de la volonté de supprimer les 19 communautés d'agglomération nées, en Petite couronne parisienne, dans l'esprit et le respect de la loi Chevènement au profit d'une métropole de plus de 6,5 millions d'habitants, établissement public de coopération intercommunale (EPCI) à statut particulier (si le texte adopté par l'Assemblée devait rester en l'état au terme du processus parlementaire).

Revirement surprenant

Il ne s'agit pas, dans ce propos, de porter un jugement sur le bien-fondé de la création de la métropole du Grand Paris telle que proposée par ces amendements, même si le revirement est pour le moins surprenant au regard du projet de loi initial défendu, à l'époque, par le Gouvernement avant son rejet par la Haute Assemblée en 1ère lecture.

La question qui nous est aujourd'hui posée, sur le strict plan du management, concerne les interrogations que le texte suscite quant au devenir des milliers de fonctionnaires territoriaux qui, à ce jour, exercent leurs fonctions au sein des communautés d'agglomération appelées à disparaître au profit de la métropole.

En effet, le texte issu du vote de l'Assemblée prévoit que la métropole se déclinera, sur le « terrain », en territoires d'au moins 300 000 habitants, issus soit des EPCI existant à ce jour dans ce contexte (trois seulement : Est Ensemble, GPSO et Plaine Commune) soit de recompositions de territoires prenant en compte les périmètres des Contrats de Développement Territorial (CDT), tout en précisant que ces « assemblées sectorielles » n'auront pas de personnalité morale et dépendront, pour l'exercice des compétences confiées par la métropole, de cette dernière pour leur affectation des moyens financiers.

Le recours aux ordonnances

Dans le même temps, il est précisé que le Président du conseil de territoire, pour assumer l'exercice des compétences qui lui seront confiées, disposera des moyens humains mis à disposition par la Métropole qui, elle-même, au moment du

transfert des compétences assumées au préalable par les EPCI, jugera et décidera de celles qu'elle accepte d'exercer et de celles qu'elle restitue aux communes.

Pour parachever la « lisibilité » du cheminement potentiel de la future carrière de nos collègues concernés par ce projet, le Parlement - dans sa majorité - a souhaité confier au Gouvernement, par ordonnances à prendre dans les 18 mois suivant la promulgation de la loi, le soin de régler ces « questions de personnel » !

Et le moins que l'on puisse dire, c'est que les débats, en séances publiques comme en commissions, n'ont pas été focalisés sur cet aspect du projet qui ne nous semble pas, pour autant, « subalterne » !!!

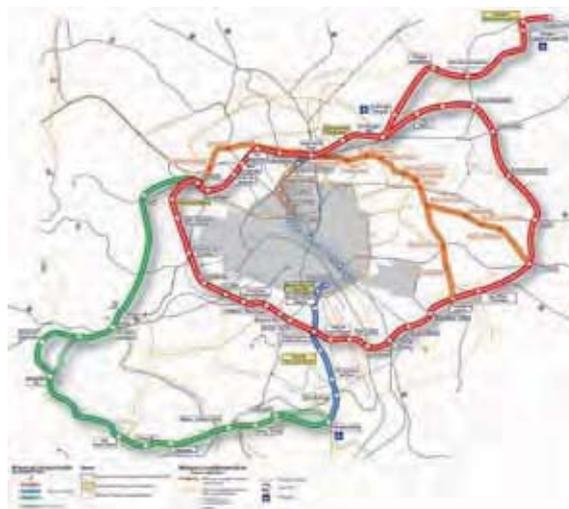
La question du statut

Si l'on s'arrête à l'analyse des amendements présentés par le Gouvernement, et ardemment défendus par le Président de l'Assemblée nationale, il paraît difficilement envisageable que la métropole conserve le plein exercice des compétences optionnelles et facultatives des EPCI à fiscalité propre !

Est-ce à dire que ces compétences reviendront dans le giron communal - et qu'advient-il de l'ensemble des politiques de mutualisation initiées à ce jour, le territoire ne pouvant, à l'évidence, les assumer sans personnalité juridique et moyens adaptés ?!

Les personnels des EPCI retourneront-ils, dans cette hypothèse, dans les communes - et qu'advient-il si les communes refusent ces « transferts » !? Première source d'interrogation...

Pour le reste des compétences structurelles exercées par la métropole, on peut imaginer que les agents exerçant ces missions dans les EPCI de petite couronne soient transférés à la métropole puis, éventuellement, remis à disposition du territoire ! Mais à quelles conditions et pour quelles missions, étant entendu que toutes les missions « stratégiques » ne pourront être décentralisées sur le territoire ? Seconde source d'interrogation...



Le devenir de nos collègues...

Reste également, en suspens, la réorganisation des équipes de direction de la future administration métropolitaine. Quel sera le devenir des cadres (DGS, DGAS et directeurs) des EPCI appelés à disparaître ? Quelles seront les missions susceptibles de leur être confiées au sein de la future métropole qui, dans son organisation liminaire, attirera obligatoirement la convoitise des hauts fonctionnaires de la ... ou des autres fonctions publiques ?! Leur restera-t-il l'exercice, sous tutelle dans le territoire, des missions que la métropole ne voudra exercer et ne pourra rendre aux communes ?

Enfin, la dernière source d'interrogation réside dans le futur statut des fonctionnaires en charge de la métropole ou mis à disposition du territoire. Il conviendra de rester vigilant pour que le statut général reste la règle pour l'ensemble des fonctionnaires territoriaux qui seront appelés à porter au quotidien les politiques publiques de la future métropole... si cette dernière devait voir le jour dans son organisation voulue par le Gouvernement et l'Assemblée nationale au soir de cette 1^{ère} lecture !

Vigilance accrue...

Avec nos collègues franciliens de l'ADGCF, nous avons eu l'occasion d'exprimer publiquement nos plus extrêmes réserves sur un projet qui, s'il prétend répondre à un réel besoin, nous apparaît inadapté, inefficace et impraticable. Il ne faudrait pas que ce « coup de pied dans le mille feuilles » serve aussi de mobile pour certains services de l'Etat - du côté de Bercy par exemple - afin de mettre en application une MAP qui ne soit que le pendant arithmétique de la RGPP !

Au-delà de la question de fond de l'organisation métropolitaine de la région capitale, il conviendra donc de rester très vigilant sur le texte qui réglera le devenir des fonctionnaires territoriaux des EPCI à fiscalité propre ayant vocation à former la future métropole.

Patrice GIROT

Président Régional Ile de France - Vice Président National du SNDGCT
Directeur général des services de la Communauté d'Agglomération de Vallée de Montmorency

Rendez-vous
les 17 et 18 oct. 2013
au SNDGCT - EXPOLIS

SOFAXIS, premier courtier français en assurances des collectivités territoriales

- 22 000 collectivités nous font confiance :
 - > 1 collectivité territoriale sur 2,
 - > 2 services départementaux d'incendie et de secours sur 3.
- Plus de 730 000 agents couverts.
- Contrats d'assurances sur mesure, associés à des services innovants.

www.sofcap-sofcah.com

SOFAXIS
Assurances et services
des collectivités locales
18020 Bourges cedex
Tél. : 02 48 48 15 15
Fax : 02 48 48 15 16
www.sofcap-sofcah.com
E-mail : contact@sofaxis.com

SOFAXIS
—Groupe Sofaxis—

Jeudi 17 octobre 2013
17h30 - 18h30

73^e Congrès SNDGCT
et 24^e Salon EXPOLIS
Palais du Pharo - Marseille

Participez à l'atelier MNT :
« 1^{er} bilan et enseignements de la mise en œuvre
de la participation des collectivités locales à la
protection sociale complémentaire de leurs agents »



Retrouvez la MNT sur son stand

www.mnt.fr/collectivites

des débats, et maintenant du concret !

Après une année de travail, le Débat national sur la transition énergétique approche de la fin avec la première ébauche de propositions. GDF SUEZ a pris toute sa part, aux côtés de l'État et des collectivités locales, à la définition et à la mise en œuvre d'un nouveau modèle énergétique qui préserve les équilibres environnementaux, contribue à la croissance et à l'emploi, protège les plus fragiles et associe l'ensemble des parties prenantes aux choix de politique énergétique.

Nous vous présentons ici 3 initiatives pour un développement responsable : une contribution à l'objectif de décentralisation énergétique au sein des territoires, la lutte contre la précarité énergétique au travers du témoignage du DGA de Saumur, et enfin, le pilotage et l'optimisation de l'ensemble de vos consommations énergétiques.

COMMENT CRÉER SON TERRITOIRE À ÉNERGIE POSITIVE une stratégie nécessairement globale

Ce concept récent devient un objectif pour des collectivités qui souhaitent aller vers une **plus grande autonomie énergétique de leur territoire**. Elles combinent actions **d'efficacité et de sobriété énergétique**, de **production d'énergie décentralisée** et/ou renouvelables, de **création d'emplois** non délocalisables, d'amélioration de la qualité de vie et d'attractivité du territoire. Si la démarche a été engagée depuis plusieurs années en Allemagne, en Autriche et en Italie, la France en est au début.

3 étapes peuvent être identifiées :

Etablir une feuille de route du territoire...

Pour aujourd'hui et pour les décennies à venir : contexte et historique local, disponibilité du foncier, ressources disponibles, flux énergétiques du territoire avec son environnement, sans oublier le volet transport. Les décideurs doivent en effet savoir où le territoire veut aller. Il est important de mesurer les impacts sur l'environnement d'un projet d'aménagement (solution « OptiCités » de GDF SUEZ).

Définir un plan d'actions multi-facettes...

Selon les ressources disponibles sur le territoire -biomasse, biogaz, éolien, solaire, hydraulique voire géothermie- qui dépendent de nombreux facteurs (situation géographique, densité de population).

Deuxième axe, l'efficacité énergétique dans les bâtiments : à travers des audits énergétiques, mais aussi les actions de gestion optimisée à partir de nouvelles technologies de comptage («compteurs communicants»), de télégestion et d'exploitation, d'ores et déjà disponibles (solution « Vertuoz » de GDF SUEZ).

La possible récupération de chaleur, par exemple des réseaux d'assainissement, concernera des territoires plus densément peuplés. La mobilité est également à considérer.

A la fois en terme de choix de carburants alternatifs, comme l'électricité, le Gaz Naturel Véhicules - GNV - voire le biométhane carburant (valorisation de certains déchets), ou d'optimisation de la gestion des flux du réseau routier et de l'information aux voyageurs. Des actions portant sur le comportement des utilisateurs du réseau routier sont également à prévoir. Enfin, la sobriété énergétique est une base essentielle de cette stratégie énergétique. L'information et la sensibilisation des habitants et utilisateurs des équipements y contribuent fortement.

Assurer un pilotage et un suivi efficient des actions

L'appui à la collectivité doit se faire sur le plan technique, juridique et financier. De nouveaux outils d'aide à la gestion des données sont actuellement en cours de déploiement (tableau de bord, plateforme de pilotage multi données eau, énergie, déchets...). Une telle démarche se doit donc d'être **globale**, afin de **valoriser au mieux l'ensemble des spécificités et ressources locales du territoire**, avec pour finalités : **renforcer la qualité de vie des habitants** via la réduction de l'empreinte environnementale, **développer les richesses locales** (emplois, revenus...) et **maîtriser le bilan énergétique** du territoire.



73^{ème} CONGRÈS ANNUEL
des Directeurs Généraux
des Collectivités

&

24^{ème} SALON NATIONAL
des Dirigeants
Territoriaux

expolis

17 - 19 octobre 2013 - Marseille - Palais du Pharo - www.salon-expolis.com

Retrouvez-nous
sur l'espace

GDF SUEZ
EnergiesFrance

Pour tout contact :
Stéphane COCHEPAIN
stephane.cochepain@gdfsuez.com

De plus en plus de nos concitoyens sont confrontés à ce que l'on nomme « **la précarité énergétique** ».



Nous avons interrogé **Yves LEPRÊTRE, Directeur général adjoint des services de la ville de Saumur (49)**, il nous livre ses impressions sur cette question de société :

Quelles motivations ont conduit la ville de Saumur à rechercher de l'information sur la question de la précarité énergétique de sa population ?

La précarité énergétique est un phénomène qui mobilise depuis quelques années les acteurs de l'action sociale, de l'habitat et de l'énergie. Cette réalité est particulièrement prégnante à Saumur, comme le souligne l'Analyse des Besoins Sociaux.

La vétusté du parc privé du centre ancien notamment conduit à des charges d'énergie considérables, doublant parfois le montant du loyer. La forte progression des aides versées aux familles par le CCAS pour couvrir les charges d'énergie que les ménages ne parviennent plus à assumer, témoigne de ce constat préoccupant. Aussi, pour mieux traiter cet enjeu, l'étude de GDF SUEZ nous a semblé être le bon support.

Qu'avez vous pensé du contenu de l'étude restituée par GDF SUEZ ?

Cette étude est précieuse à plusieurs titres. Elle permet, par ses croisements statistiques innovants, de cerner précisément et à l'échelle de l'IRIS, les territoires de la Ville sur lesquels l'action publique doit se concentrer pour lutter efficacement contre la précarité énergétique.

La Ville, dans un contexte macro-économique de raréfaction des ressources, doit cibler les moyens à disposition du projet sur les territoires et les populations qui « en ont le plus besoin », en évitant la dispersion.

Par ailleurs, cette étude comporte un volet prospectif qui permet aux décideurs locaux d'anticiper ce que pourrait être demain la précarité énergétique sur notre territoire, sur la base d'hypothèses d'augmentations du coût de l'énergie.

Enfin, elle répond à une commande politique qui avait été clairement définie par M. le Maire : apporter assistance aux saumurois fragiles « les précaires silencieux », ceux qui pour beaucoup sont hors des systèmes d'assistance traditionnels, et qui pour différentes raisons, ne se manifestent pas ni ne souhaitent s'inscrire véritablement dans une démarche de diminution de leur facture énergétique.

Quels bénéfices en avez vous retirés ? Quelles actions en conséquence envisagez-vous de mener ?

Le bénéfice majeur de cette étude est de quantifier et de cibler géographiquement la réalité de la précarité énergétique sur notre territoire afin de favoriser une action publique pertinente. Un véritable outil d'aide à la décision et de mise en œuvre d'un plan d'action pour aider les Saumurois précaires énergétiques à lutter contre ce phénomène d'ampleur.

Ainsi, en croisant les éléments fournis par GDF SUEZ avec des fichiers à notre disposition (personnes dégrévées de la taxe d'habitation, logements du territoire de classe cadastrale 6 et 7), nous serons en mesure à partir de septembre prochain d'aller au plus près et au devant du public potentiellement précaire énergétique.

Les médiateurs sociaux du centre social municipal auront donc la mission de proposer le projet d'accompagnement déjà existant auprès de ce public préalablement repéré.

AVEC VERTUOZ :

Pilotez et réduisez votre facture d'énergie

Dans le cadre de vos plans climats territoriaux, vous souhaitez mettre en place des politiques énergétiques ambitieuses.

De la mise en œuvre de systèmes énergétiques décentralisés à la gestion des bâtiments communaux, la **maîtrise** des consommations est un levier de réussite d'une **gestion énergétique** et **environnementale** vertueuse sur votre territoire.

Avec VERTUOZ

- **Suivez et pilotez** vos consommations multi-fluides et multi-usages d'un point de vue énergétique et environnemental ;
- **Disposez** d'un inventaire des caractéristiques techniques et énergétiques de vos bâtiments et de vos équipements ;
- **Comparez** vos bâtiments afin d'identifier ceux qui présentent les plus forts potentiels en économie d'énergie ;
- **Suivez** votre plan d'actions d'efficacité énergétique.



Pour plus d'informations, retrouvez-nous sur :

<http://entreprises.gdfsuez-energiesfrance.fr>



Le saviez-vous ?

D'après une étude réalisée par le CSTB (Centre Scientifique et Technique du Bâtiment), le suivi des consommations peut vous faire réaliser jusqu'à 20 % d'économies d'énergie.



LES PROJETS DE LOIS RELATIFS À LA TRANSPARENCE FINANCIÈRE

LIBRE PROPOS

Jérôme DESCHÈNES

Chargé de l'Éthique et de la Déontologie
Directeur Général des Services
de VILLEDIEU-LES-POÈLES



En réponse à l'« affaire CAHUZAC », le gouvernement a adopté trois projets de lois lors du conseil des ministres du 24 avril relatifs à la « transparence de la vie publique ». Deux portent sur la transparence et le contrôle du patrimoine des élus, et l'autre a trait à la lutte contre la fraude fiscale et la grande délinquance économique et financière.

A ce stade, même s'ils apportent incontestablement des avancées, ces textes restent en retrait par rapport à l'ensemble des mesures proposées par les rapports SAUVE, de 2011, et JOSPIN, en 2012. Cet article décrit les principales propositions des projets ; il est suivi d'un commentaire.

Création d'une Haute Autorité de la transparence de la vie publique : une nouvelle « autorité » ?

Il est proposé de créer une nouvelle « Haute Autorité » qui remplacera l'actuelle Commission pour la transparence financière de la vie publique. Cependant, à ce stade, il n'est pas fait mention de la fusion avec la Commission de déontologie de la fonction publique qui était recommandée par les rapports SAUVE et JOSPIN.

1°) La composition : une autorité « indépendante » ?

La Haute Autorité sera composée de sept membres, dont deux élus par la Cour de Cassation, deux par le Conseil d'Etat et deux par la Cour des Comptes. Le Président et le secrétaire seront nommés par décret, ce qui n'est pas un gage d'indépendance... Tous les membres seront élus pour 6 ans avec un mandat non renouvelable.

2°) Les missions : prévention et transparence ?

En matière de transparence financière :

- Dépositaire de la situation patrimoniale en appréciant l'exhaustivité, l'exactitude et la sincérité des déclarations :
 - parlementaire national (députés ou sénateurs) ou européen,
 - les chefs exécutifs des grandes assemblées : Départements, Régions, Corse, Guyane, Martinique, etc...
 - les maires des communes et des EPCI de plus de 30 000 habitants,
 - les membres des cabinets ministériels et les collaborateurs du Président de la République,
 - les élus locaux titulaires d'une délégation de signature : conseillers régionaux, départementaux, Corse, Guyane, Martinique ; et adjoints des communes de plus de 100 000 habitants,
 - les membres des autorités administratives et publiques indépendantes,
 - les titulaires d'emploi ou de fonctions à la discrétion du gouvernement nommés en conseil des ministres.

• Etude des « variations de patrimoine » en fonction des déclarations et des observations.

• Procède à la vérification de la situation fiscale au titre de l'impôt sur le revenu et l'ISF.

En matière de prévention des conflits d'intérêts :

- Contrôle, appréciation et publication des déclarations de situation patrimoniale et d'intérêts,
- Délivrance d'avis, rendus à la demande des intéressés (et tenus secrets) :
 - sur les questions d'ordre déontologique,
 - sur la comptabilité entre, d'un côté, toute activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise ou un organisme privé, ou toute activité libérale, et, de l'autre, des fonctions antérieures définies ci-dessus.

Sur les compétences transversales :

- Emet des recommandations soit à la demande du Premier ministre, soit de sa propre initiative, qu'elle adressera aux autorités publiques intéressées,
- Présente un rapport public annuel sur l'exécution de ses missions.

3°) Les Modalités de saisine étendue

- Saisine d'office par le Premier ministre, le Président de l'Assemblée nationale ou du Sénat, par une association ayant pour objet la lutte contre la corruption,
- Saisine par l'intéressé, par le Président de la Haute Autorité, par le Premier Ministre.

4°) Les Pouvoirs sont renforcés

Les pouvoirs d'investigation accrus :

- A toute personne soumise à son contrôle :
 - En matière fiscale, communication des déclarations au titre de l'IRPP et l'ISF, en dérogation du secret professionnel des agents du fisc,
 - Etendre son examen aux partenaires liés par un pacs ou au concubin,
 - Solliciter l'administration fiscale pour formuler des demandes d'informations notamment auprès des établissements financiers ou aux services du TRACFIN.

Les pouvoirs d'injonction nouveaux :

- En matière de transparence financière, pour obtenir la transmission des déclarations,
- En matière de prévention des conflits d'intérêts, pour faire cesser la situation.

Saisine du Procureur de la République lorsque les évolutions de patrimoine ne sont pas justifiées,

En cas de manquement, publicité et information sont favorisées :

- la faculté pour la Haute Autorité de publier au JO un rapport et de rendre publique une injonction de faire cesser une situation de conflit d'intérêts,
- obligation d'informer les autorités compétentes du non-respect des obligations déclaratives.

5°) Des sanctions pénales fortement aggravées :

- Création d'une peine d'inéligibilité à vie réprimant les infractions d'atteinte à la probité, à la fraude électorale ou fiscale pour les élus, ministres et emplois nommés par le gouvernement,
- Aggravation des sanctions (jusqu'à 10 ans) en cas de non-respect des obligations créées en matière de déclaration de patrimoine et d'intérêts et pour les membres du gouvernement, en cas d'attestation mensongère sur le caractère sincère, exhaustif et exact de leurs déclarations de patrimoine et d'intérêts.
- Aggravation des sanctions (jusqu'à 3 ans) concernant les situations de « pantouflage » et élargissement des personnes assujetties aux membres du gouvernement et aux titulaires de fonctions exécutives locales.



DÉFINITION DE LA NOTION DE CONFLIT D'INTÉRÊTS

Le gouvernement a fait le choix de retenir la définition proposée par la Commission de rénovation et de déontologie de la vie publique présidée par Lionel JOSPIN. Le conflit d'intérêts constitue « toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics et privés qui est de nature à compromettre l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction ».

Cette définition est la plus large possible. Elle recouvre deux types de situations : d'une part, le conflit entre un intérêt privé et un intérêt public ; d'autre part, le conflit entre deux intérêts publics. Cette définition engendre les difficultés et/ou interrogations suivantes :

- La période du conflit d'intérêt concerne aussi bien le présent (conflit apparent), le passé (conflit réel) ou le futur (conflit potentiel),

- Il peut être individuel ou collectif, direct (l'intéressé) ou indirect (parents, conjoint, concubin, pacsé, enfants, ascendants, amis... s'il existe une relation directe et significative),

- L'existence d'un conflit d'intérêts suppose l'existence d'un conflit (une contradiction, une divergence, une opposition, un antagonisme ou une forte convergence) de nature à présenter une intensité suffisante pour être regardé comme de nature à susciter un doute raisonnable sur l'impartialité, l'indépendance et l'objectivité de la personne,

- L'intérêt peut être matériel (patrimonial et financier, professionnel, commercial, civil) ou moral (intellectuel, philosophique, politique, syndical, idéologique ou religieux).

GÉNÉRALISATION DE L'OBLIGATION DE LA DÉCLARATION D'INTÉRÊTS

1°) La nature de la déclaration : exhaustive, exacte et sincère ; 12 000 personnes seront concernées.

2°) La période de la déclaration : les intérêts détenus à la date de l'entrée en fonction de l'intéressé, ou acquis au cours des trois ans précédant cette date. L'appréciation des intérêts éventuellement conflictuels portera sur une durée raisonnable et pertinente.

3°) Publicité étendue : certaines (un millier d'entre elles) déclarations feront l'objet d'une publication dans la limite de la protection de la vie privée des tiers.

CRÉATION DE MESURES PRÉVENTIVES DES CONFLITS D'INTÉRÊTS :

1°) La règle de déport : inspiré du dispositif législatif mis en place pour les membres du collège ou de la Commission des sanctions de l'Autorité de contrôle prudentiel ou de celui de l'Autorité de régulation des jeux en ligne, le projet de loi organise le déport pour les principaux responsables de la sphère publique (les membres du gouvernement, les membres des collèges d'une autorité administrative ou publique indépendante, les personnes titulaires de fonctions exécutives locales, les personnes ayant reçu une délégation de signature, les personnes placées sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique, lorsqu'elles estiment que leur impartialité, leur indépendance et leur objectivité pourraient être mise en doute en raison des intérêts de toute nature qu'ils détiennent).

2°) La gestion sous mandat des instruments financiers : obligatoire pour les membres du gouvernement et étendu aux membres des autorités administratives et publiques indépendantes intervenant dans le domaine économique, un mandat de gestion pour les éléments du patrimoine financier susceptibles d'interférer avec l'exercice des fonctions précitées.

3°) La mise en disponibilité des fonctionnaires élus : d'office, pendant la durée du mandat, du fonctionnaire investi d'un mandat de député, de sénateur ou de représentant au Parlement Européen, à compter du 1er janvier 2014, afin de renforcer l'indépendance des parlementaires concernés à l'égard de la fonction publique et de diminuer les risques de conflit d'intérêts.

4°) Extension des incompatibilités aux mandats parlementaires (sénateurs et députés) : ces derniers seront interdits d'exercer une fonction de conseil (...) et des fonctions au sein de sociétés ou d'entreprises dont une part substantielle de l'activité commerciale est entretenue avec l'administration.

5°) La protection des « lanceurs d'alerte » : d'application très large, création d'un mécanisme de protection des personnes se trouvant soit déjà dans un emploi, soit en situation d'accéder à un emploi, que ce soit dans le secteur public ou le secteur privé. La personne contestant une mesure de sanction ou alléguant une discrimination bénéficiera d'une présomption simple qu'elle a relaté, de bonne foi, une situation de conflit d'intérêts, sous preuve contraire de la partie défenderesse, par des éléments objectifs étrangers au témoignage de l'intéressé.

En cas de mauvaise foi, d'intention de nuire ou de connaissance au moins partielle de l'inexactitude des faits rendus publics, la personne à l'origine de l'alerte sera passible d'une peine de 5 ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

RENFORCEMENT DES MOYENS DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LA FRAUDE FISCALE

1°) Habilitation des Associations de lutte contre la corruption agréées, à exercer les droits de la partie civile.

2°) Extension de compétence de la Brigade nationale de répression de la délinquance fiscale au blanchiment de la fraude fiscale complexe.

3°) Création de la notion de fraude fiscale « aggravée » prenant en compte l'utilisation de comptes bancaires souscrits à l'étranger.

4°) Amélioration des « techniques spéciales d'enquêtes » : surveillance, infiltration, garde à vue, interception de correspondances téléphoniques, sonorisations, fixations d'images, captations de données informatiques, saisies conservatoires, perquisition de nuit.

5°) Confiscation de biens ou de contrat d'assurance vie.

6°) Simplification de l'entraide pénale internationale en matière de saisie des avoirs criminels.

7°) Autorisation pour l'administration fiscale d'exploiter les informations qu'elle reçoit et de recourir à tout mode de preuves.

NOTRE COMMENTAIRE

Le projet de loi relatif à la transparence de la vie publique répond en urgence à une attente forte des citoyens sur la moralisation de la sphère publique. Il constitue une avancée en créant une Haute Autorité, en mettant en oeuvre des mesures préventives et en définissant la notion de conflit d'intérêts.

Cependant, ces mesures visent principalement les élus et les hauts fonctionnaires de l'Etat et des entreprises publiques. Cette limitation du champ d'application des destinataires ne permet pas de mettre en oeuvre une culture généralisée de l'éthique s'adressant à tous, élus et fonctionnaires. Ces mesures seront conditionnées, pour être efficaces, à la mise en place de moyens et à une réelle volonté d'application des sanctions par cette Autorité et/ou par les autorités judiciaires.

A moins qu'un nouveau projet de loi ne soit « dans les cartons » pour rappeler les valeurs du service public et prévenir les situations de conflits d'intérêts chez nos agents publics...



LIBRE PROPOS

Laurent BACQUART

Directeur Général des Services
de Saint Michel sur Orge,
Commission Organisation
et Management territorial du SNDGCT



Dans le contexte, réactivé par les projets de loi sur l'acte III de la décentralisation, de modification du paysage territorial, le gouvernement a annoncé le 12 février une baisse historique des dotations de l'État aux collectivités territoriales. Les modalités de répartition de cette diminution n'étant pas encore établies, il est utile, pour en mesurer les enjeux, de réexaminer les mécanismes de solidarité territoriale actuellement constitutifs d'un « maelström » de critères, potentiels fiscaux et financiers et autres indices synthétiques. Mais avant tout examen de ce panel de dispositifs, il importe de rappeler ce que recouvre la notion même de péréquation.

UNE DÉFINITION

La péréquation se définit comme la répartition équitable des ressources au prorata des moyens des collectivités, mais au regard des charges à supporter - variables selon les territoires (considérations géographiques) et/ou les populations (selon les difficultés économiques et sociales). La péréquation revêt deux formes :

La péréquation verticale, constituée du versement par l'État de dotations au profit des collectivités dont le niveau de ressources est inférieur à un seuil défini.

La péréquation horizontale, qui consiste à prélever un produit sur les ressources des collectivités les plus prospères afin de le redistribuer aux collectivités moins favorisées.

LA PÉRÉQUATION VERTICALE

La Dotation Globale de Fonctionnement (DGF) est devenue, par son renforcement continu, le pivot des dotations de l'État aux collectivités. Entre 2003 et 2013, elle est passée d'un montant de 19 Md€ à 41,5 Md€.

LA PART DE LA PÉRÉQUATION DANS LA DGF

En dix ans (de 1998 à 2008), la part de la péréquation au sein de la DGF a été multipliée par 4 : de 1,5 Md€ à 6 Md€. Entre 2005 et 2013, la part de la péréquation pour les communes est passée de 1,9 Md€ à 3,2 Md€.

Toutefois, l'effet péréquateur de la DGF marque le pas du fait de son indexation sur le rythme de croissance économique : les masses à redistribuer « verticalement » sont plus limitées ces dernières années. Ces constats, corrélés à la suppression de la taxe professionnelle, ont conduit l'État à mettre en place un nouveau mécanisme de péréquation horizontale.

LES PÉRÉQUATIONS HORIZONTALES

Les dispositifs en place étaient les Fonds Départementaux de Péréquation de la Taxe Professionnelle et le Fonds de Solidarité de la Région Ile-de-France.

LES FONDS DE PÉRÉQUATION SUR LES RESSOURCES INTERCOMMUNALES ET COMMUNALES (FPIC)

Ce nouveau dispositif de péréquation horizontale a été mis en place par la loi de Finances pour 2012. Il s'agit d'afficher une vision solidaire du territoire à travers un « pacte » fiscal et financier redéfini. Le rôle péréquateur des intercommunalités est pensé via le FPIC et par un maillage redessiné des territoires.

Le FPIC est alimenté par un prélèvement sur les recettes fiscales des communes et des EPCI à fiscalité propre. Entré en vigueur en 2012 pour un montant de 150 M€, sa montée en charge a été programmée sur 5 ans pour atteindre, à compter de 2016, 2% des recettes fiscales des communes et EPCI, soit de 1 à 1,2 Md€.

Il fonctionne selon un mécanisme de prélèvement/reversement qui a pour effet de rendre une collectivité à la fois contributrice et bénéficiaire. Il repose sur de nouveaux critères de mesure de la richesse, qui ont déjà évolué après une première année d'application (introduction d'un critère de revenus, renforcement du critère d'effort fiscal) pour être bénéficiaire.

Il repose sur un indicateur de « Potentiel Financier Agrégé » (richesse fiscale consolidée d'un EPCI et de ses communes membres ou de la commune isolée) qui est divisé par le nombre d'habitants - mais corrigé par un coefficient logarithmique de 1 à 2 selon la population de l'ensemble intercommunal ou de la commune isolée.

LA POSITION DES DGS SUR LE DISPOSITIF

En raison des impacts importants de ce nouveau dispositif de péréquation, le SNDGCT a conduit, en partenariat avec le cabinet FCL, durant l'été 2012, une enquête auprès de ses adhérents. Les positions défendues par le SNDGCT sur la péréquation reprennent les résultats de cette enquête.

QUELLES ÉVOLUTIONS POUR LES DISPOSITIFS DE PÉRÉQUATION ?

La péréquation verticale continuera d'exister mais dans un cadre financier contraignant. Les deux réductions successives de 1,5 Md€ des dotations pour 2014 et 2015 auront des répercussions, non évaluables à ce jour, sur les équilibres financiers des collectivités.

Parmi les pistes d'évolution du FPIC figurent l'hypothèse de la mise en œuvre du critère du « revenu médian » au lieu du revenu moyen, ainsi que les renforcements de la part revenu et du critère de l'effort financier.

Parallèlement, une réforme d'importance de la péréquation est engagée afin d'aider les « villes les plus pauvres ». Une « Dotation Politique de la Ville », réservée aux territoires prioritaires (modification de la cartographie) ayant des charges sociales et urbaines extraordinaires, sera mise en place.

Depuis la Loi de Finances pour 2012, le Comité des Finances Locales (CFL) a pour rôle d'amplifier la péréquation en accroissant le taux de réduction des dotations non péréquatrices.

CRÉATION DE GROUPES DE TRAVAIL

A la suite de la Conférence nationale sur les finances publiques du 12 mars dernier, le CFL a mis en place le 19 mars deux groupes de travail :

- un premier relatif aux deux sujets liés que sont l'évolution des dotations et la péréquation ;



- le second afférant à l'évolution de la dépense et des normes, l'accès au crédit des collectivités, les ressources (dont le travail prospectif sur la DGF) et l'évolution des bases locales, l'avenir de la contractualisation et son articulation avec les Fonds européens.

Le CFL a rendu ses conclusions le 25 juin sur les six chantiers annoncés par le Premier Ministre.

http://www.collectivites-locales.gouv.fr/files/files/comptereendu_cfl_25_juin_2013.pdf

La piste défendue par les Maires et les Présidents d'EPCI de faire varier l'effort lié à la baisse des dotations selon la proportion des ressources financières de chaque catégorie de collectivités dans les ressources locales, a été retenue par le CFL qui demande, par ailleurs, une augmentation des dotations communales de péréquation (DNP, DSU, DSR) au sein de la DGF.

Parallèlement, le CFL souhaite la montée en charge prévue du FSRIF ainsi que du FPIC, moyennant des ajustements à la hausse sur les critères du revenu par habitant, de l'effort fiscal et sur la limite du plafond de prélèvements. Les travaux des groupes devraient se poursuivre à l'automne lors de la discussion des dispositions du PLFI pour 2014.

LES POSITIONS DU SNDGCT

Le SNDGCT affirme le besoin de péréquation financière entre les collectivités, indispensable à l'équité entre les territoires, garante de la cohésion nationale et gage de l'universalité du service public.

Pour autant, ce rééquilibrage ne peut se faire en mettant les niveaux de collectivités dans une position d'affrontement :

- Les régions et départements «contre» le bloc communal (communes-intercommunalités),
- Les territoires ruraux « contre » les métropoles urbaines, la province contre l'Île de France.

Dans le contexte de diminution programmée des dotations de péréquation verticales (entre l'Etat et les collectivités), le SNDGCT appuie les orientations de l'Association des Maires de France d'une plus grande progressivité dans la réduction de la DGF.

Sur les modalités, le SNDGCT partage la position des groupes de travail du CFL, arrêtée le 25 juin 2013, sur une répartition de l'effort financier corrélée aux ressources (les dotations perçues) des différents niveaux de collectivités : un peu plus de la moitié (56%) supportée par le bloc communal (répartie à 70/30 entre les communes et les EPCI), près

d'un tiers (31%) par les départements, et le restant par les régions.

Contraction des ressources

La péréquation devient d'autant plus nécessaire que la contraction des ressources s'opère. La mise en œuvre en 2012 du FPIC en est le révélateur. Toutefois, ce mécanisme isolé des autres formes de péréquation produit des contre-effets.

La cohérence d'ensemble doit être retrouvée en intégrant au mécanisme du FPIC la réforme de la Dotation de Solidarité Urbaine et de Cohésion Sociale (future Dotation Politique de la Ville) et le Fonds de Solidarité de la Région Île-de-France, sans oublier la perspective d'un Fonds de Solidarité des Départements d'Île-de-France.

Dans ce cadre, il importe de tenir compte du « fait urbain », 80% de la population française vivant en ville. Minorer les dotations de territoires en difficulté conduirait à générer des charges accrues alors même que la capacité contributrice de leurs populations est généralement faible. C'est alors la péréquation horizontale qui viendrait de facto se substituer à la péréquation verticale, sauf à devoir massivement, à moyen terme, intervenir plus lourdement (opérations type ANRU).

Les vœux du Syndicat

- L'objectif de 1 à 1,2 Md€ redistribués par les mécanismes du FPIC à l'échéance de 5 ans (soit en 2016) apparaît difficilement conciliable, pour les DGS, avec la diminution dans le même temps de la DGF du bloc communal.

Un allongement de la durée de progression du dispositif et/ou une diminution de l'objectif cible sont souhaités, sauf à envisager des dégradations en terme d'offre de service public de proximité et d'investissement public local, moteur de l'économie des territoires.

- Plus précisément, le SNDGCT demande une évolution du dispositif prenant en compte les éléments suivants :

- Harmoniser les critères entre

prélèvement et reversement afin d'éviter qu'une collectivité soit contributrice ET bénéficiaire,

- Modifier l'enveloppe cible du FPIC (de 2 à 1% des ressources fiscales) et/ou la durée de montée en charge du dispositif pour l'augmenter (de 5 à 10 ans),

- Maintenir le seuil de sélection du FPIC ainsi que le coefficient logarithmique,

- Elargir le critère pris pour le prélèvement à l'effort fiscal et au logement social et étendre ces critères au reversement dans un souci d'harmonisation.

Vers plus d'équité

- Le renforcement des solidarités territoriales à l'échelle du bloc communal s'avère indispensable. La recherche d'une plus grande équité passe par l'achèvement du nouveau maillage territorial et des pactes financiers, entre les communes et les EPCI, redéfinis sur ces territoires.

- Le SNDGCT propose que le bloc local adopte un pacte fiscal et financier dans les mêmes conditions que le projet de territoire, pour garantir une équité fiscale sur son territoire et définir une péréquation interne des ressources à travers une redéfinition de la Dotation de Solidarité Communautaire (DSC) destinée à compenser les inégalités de richesse fiscale entre communes membres.

VALEURS DU SERVICE PUBLIC LOCAL : ATTENTION MUTATIONS !

LIBRE PROPOS

Jérôme DESCHÈNES

Chargé de l'Éthique et de la Déontologie
Directeur Général des Services
de VILLEDIEU-LES-POÈLES



Lors de son discours de vœux aux partenaires de la fonction publique, le 17 janvier 2013, Maryse LEBRANCHU, Ministre de la réforme de l'État, a demandé :

- de réaffirmer les valeurs fondamentales de la fonction publique en réhabilitant les valeurs du service public et le sens de l'action publique au service de la cohésion sociale et du développement de notre pays,
- d'actualiser les droits et obligations, qui fondent la spécificité de leur statut général des fonctionnaires et la fierté de leur mission.

La fonction de DGS se situe au cœur des missions du service public. A ce titre, il est confronté à des problématiques de déontologie, voire d'éthique. De plus, notre Syndicat s'est lui aussi interrogé sur la mise en place d'une charte de déontologie dès 1997.

Où en sommes-nous en 2013 ?

Dès lors que notre Syndicat cherche à reconnaître l'existence d'un statut pour notre profession de DGS, il convient de réfléchir à nos valeurs, dans le cadre du service public local, qui permettront de définir ou redéfinir les règles déontologiques, voire éthiques, qui guident notre action de DGS dans l'exercice de notre profession et/ou au sein du Syndicat.

Le rappel des valeurs traditionnelles du service public : liberté, égalité, fraternité, est l'occasion de moderniser leur contenu, en y ajoutant des valeurs nouvelles liées aux exigences de résultat : efficacité, efficience, qualité...

LES VALEURS FONDATRICES DU FONCTIONNAIRE - DGS

Ces valeurs ne résultent pas du statut de la fonction publique territoriale mais des missions que le fonctionnaire doit défendre au quotidien pour assurer le fonctionnement des services. Issu des valeurs fondatrices de la République : liberté, égalité, fraternité, les droits et devoirs des agents en sont la déclinaison.

- **La liberté** : les agents exercent librement leur fonction vis-à-vis de l'autorité politique par leur liberté d'opinion, d'expression, le droit syndical et le droit de grève. Le fonctionnaire est garant de la légalité des restrictions des libertés individuelles des citoyens.

- **L'égalité** : elle s'exerce tant au regard des usagers du service public (sur le territoire) qu'envers les agents publics (recrutement, carrière, égalité hommes et femmes...). Elle implique la neutralité ou l'impartialité du fonctionnaire dans ses relations avec l'utilisateur mais également le respect de la laïcité dans l'exécution du service public.

- **La fraternité** : elle est garante de la cohésion sociale et se décline avec les principes

1/ de non-discrimination devant le service (handicap, nationalité, âge, sexe ou opinions - Protocole d'accord sur l'égalité professionnelle du 8 mars 2013),
2/ d'équité à l'égard des usagers (populations en difficulté, par exemple).

LES VALEURS PROFESSIONNELLES DU FONCTIONNAIRE - DGS

Les valeurs professionnelles du secteur public sont liées à la nature spécifique des prestations fournies par le service et des prérogatives dont bénéficient les fonctionnaires pour accomplir leurs missions :

- **La légalité** : l'agent est garant de la légalité tant au niveau de sa hiérarchie que des usagers. La légalité implique la loyauté du fonctionnaire à l'égard des élus mais justifie aussi le secret professionnel du fonctionnaire.

- **L'efficacité** : elle trouve son origine dans l'article 15 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen :

« **La société a le droit de demander compte à tout agent public de son administration** » ; elle reste cependant une notion abstraite et imprégnée d'un risque d'arbitraire patent. L'efficacité

est une valeur qui retrouve un souffle nouveau avec le développement du mouvement néolibéral dans la gestion des services d'intérêts généraux. Elle devient un outil managérial dans la gestion des services publics. L'efficacité exige un comportement professionnel caractérisé du fonctionnaire qui participe activement à l'amélioration de la qualité du service.

La recherche de la performance individuelle et collective doit s'accompagner d'une évaluation des agents et des services d'une part, et suppose la définition d'objectifs individuels ou collectifs clairs d'autre part. Les résultats de l'évaluation portés à la connaissance de l'utilisateur doivent lui permettre d'apprécier l'efficacité de l'action administrative.

La mise en œuvre du principe d'efficacité s'accompagne du développement de valeurs « associées » :

- **La responsabilité** : l'agent public, grâce à son implication personnelle, doit s'acquitter de son engagement au service de l'intérêt général et rendre compte de son action tant de l'autorité publique et des usagers.

- **La qualité** : la recherche croissante par les services de la certification qualité peut accroître le professionnalisme des agents publics et la qualité du service rendu aux usagers.

- **La transparence** : l'action publique doit exposer au citoyen les objectifs et moyens mis en œuvre afin d'assurer la transparence administrative tout en respectant le secret professionnel quand il s'impose.

- **L'autonomie** : le service public doit prendre en compte les aspirations individuelles des citoyens pour s'adapter aux nouvelles demandes et mieux y répondre. De même, les agents publics attendent de leurs employeurs qu'ils prennent en compte leur situation individuelle, dans le cadre d'un dialogue permanent entre l'agent et son employeur.

- **La continuité** : le fonctionnement des services publics justifie l'application aux agents de sujétions dérogatoires aux règles de droit commun, comme par exemple la réquisition. Elle suppose néanmoins en cas de changement apportés à la situation de chacun la préservation ou la meilleure application des valeurs du service public et de la fonction publique.



• **La probité** : c'est la contrepartie des prérogatives exorbitantes dont disposent les services publics pour accomplir leurs missions d'intérêt général. Concernant l'agent public, cette valeur de probité dépasse le strict et nécessaire respect de l'intégrité. Elle doit être morale et impose à l'agent un certain détachement vis-à-vis de son intérêt personnel.

• **L'exemplarité** : les services publics doivent agir de façon irréprochable afin de mériter la confiance des citoyens. Sur le plan des relations professionnelles, l'exemplarité s'impose à tous : fonctionnaires, et particulièrement l'encadrement supérieur, élus locaux ou nationaux. Sur le plan des relations avec les usagers, la crédibilité de l'action du service public repose sur sa capacité à mettre en œuvre au sein de ses services les règles dont il veille à la bonne application par le reste de la collectivité.

DES VALEURS NOUVELLES DU FONCTIONNAIRE - DGS ?

• **L'adaptabilité** : dans son sens originel, l'adaptabilité signifie que le service public peut être adapté en permanence aux nécessités changeantes de l'intérêt général fixées par l'autorité publique. Cependant, l'adaptabilité peut prendre de nouvelles formes :

- **Innovation** : prise en compte de la modification des comportements sociaux et évolutions technologiques,

- **Gestion des RH** : adaptation dans le déroulement de la carrière des agents du grade à l'emploi en fonction des besoins du service public. Elle suppose la mise en place d'une gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences afin d'anticiper les besoins humains futurs et de permettre la mobilité fonctionnelle des agents.

- **Développement durable** : anticipation des services publics dans l'évaluation des conséquences des actions mises en œuvre sur la société de demain, notamment dans le domaine de l'environnement.

- **Etudes d'impact** : prise en compte des effets des réformes législatives ou réglementaires envisagées sur le plan juridique, économique ou social.

• **Les valeurs humaines** : la culture juridique prononcée de notre service public et de notre fonction publique entraîne une défiance vis-à-vis des valeurs du service public, en enfermant l'utilisateur dans une catégorie abstraite du droit.

Aussi, la modernisation de la fonction publique passe avant tout par le développement de la responsabilité intellectuelle de chaque agent et de ses valeurs humaines. L'agent public doit considérer l'utilisateur comme une personne et non comme l'un des rouages de la machine administrative.

- **L'engagement** : l'agent se met à la disposition de la collectivité dans le cadre d'un choix de carrière correspondant à une véritable vocation. L'engagement doit être un des critères de la sélection des candidats à l'entrée dans la fonction publique, et être pris en compte lors de l'évaluation des agents.

- **Le respect** : il doit présider aux relations entre les agents et les usagers.

- S'agissant des agents, le **principe d'obéissance hiérarchique** doit être concilié par l'encadrement avec la prise en compte de la situation individuelle des agents et la création d'une véritable GRH basée sur l'écoute et la compréhension.

- S'agissant des usagers, les agents doivent répondre aux exigences suivantes : **l'accessibilité, la courtoisie, la rapidité, l'écoute, la rigueur, le courage, la transparence** ; tout en respectant les principes dont il est comptable, c'est-à-dire l'intérêt général et la légalité.

- **La solidarité** : elle résulte des valeurs républicaines de la fraternité, la non-discrimination et l'équité.

- A l'égard de l'utilisateur, l'agent public doit être solidaire des personnes confrontées à la souffrance, à la détresse ou à la grande pauvreté dans les mesures et les limites de ses missions.

- A l'égard du fonctionnement du service public, la solidarité s'applique à l'organisation du travail en développant un esprit d'équipe entre agents permettant d'associer efficacité collective et performance individuelle.

- A l'égard de l'employeur, la solidarité s'impose à l'égard des agents qui se trouvent placés dans des situations difficiles dans l'exercice de leurs fonctions. Il doit accorder leur protection aux fonctionnaires faisant l'objet de poursuites pénales à l'occasion des faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle.

L'ensemble de ces valeurs sont familières aux agents publics. Il convient de donner une force nouvelle à ces valeurs en les dégagant de leur interprétation purement juridique et en leur conférant une portée plus générale dans l'action afin que les agents se les approprient.

Ainsi, le fonctionnaire doit faire preuve de moralité, de loyauté et d'intégrité mais également porter une conscience éthique sur les valeurs de la responsabilité, de la transparence du service aux citoyens. L'examen du référentiel des valeurs du service public nécessite une réactualisation du droit de la fonction publique.

Si le dispositif répressif peut être amélioré par un renforcement des obligations qui incombent aux agents publics, il doit s'accompagner d'un développement de démarches de prévention avec une véritable sensibilisation. De plus, il convient de lever la suspicion des citoyens envers les institutions et les agents publics, en améliorant la distinction entre la fonction publique et les fonctions politiques.

A cet effet, la mise en place d'une véritable démarche de prévention auprès des acteurs de la vie publique est le préalable à la création d'une véritable culture déontologique.





Anne FENNERICH

Secrétaire Générale du SNDGCT
DGS de la Ville de Rungis



La Conférence Nationale de Cabourg, qui s'est déroulée les 21 et 22 juin, représentait toutes

les instances déconcentrées et exécutives nationales du Syndicat.

Lors de ces deux journées, les rapporteurs se sont relayés, soit pour informer leurs collègues de l'état d'avancement de leur Mission ou Commission (Relations Internationales, Partenariats), soit pour porter des propositions (Vie du Syndicat et Communication, Retraites, Management et Fonction de Direction Générale, Médiation, Contentieux, Réseau National Statut Carrières).

Réseau national Statut Carrière : Philippe LACHAIZE

Le rapport présenté par Philippe LACHAIZE a rappelé les revendications statutaires portées par le Syndicat depuis plusieurs années.

Les réunions que le Président Stéphane PINTRE a eues, ces derniers mois, ne permettent pas d'être optimiste quant à leur prise en compte rapide.

Rapport Médiation : Bernard BEZARD

Le réseau Médiation est apparu comme un vrai maillage interactif entre le niveau Départemental, Régional et National, apte à se mobiliser dès qu'une situation critique lui est signalée.

Rapport Contentieux : Jean-François MAISONNEUVE

⇒ Le contrat SMACL : le rapport sinistre/prime est apparu en nette amélioration du fait, notamment, de la maîtrise des risques et de l'augmentation des cotisations versées.

⇒ Lors du Congrès de Toulouse, une réflexion a été lancée sur des propositions concrètes d'amélioration des modalités de la fin de détachement sur emploi fonctionnel par un aménagement de l'article 53.

Le Syndicat propose une nouvelle rédaction de l'article, contenu dans la loi n° 84-53 du 24 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Elle a fait l'objet d'une présentation.

Rapport Commission Retraite : Jean-Marie MARCO et Elisabeth LE TRESSOLER

En cette année où la réforme des retraites est remise en discussion, comme cela était prévu en 2010, la Commission, présidée par Jean-Marie MARCO, a examiné le contenu du rapport MOREAU, qui se propose d'agir pour renouer avec l'équilibre financier, de retrouver l'équité et la lisibilité du système, et de prendre en compte l'allongement de la durée du travail. Il a été indiqué que le rapport comporte plusieurs suggestions directement inspirées de propositions de la Commission Retraite (régime indemnitaire, polypensionnés, cumul).

Commission Vie du Syndicat - Communication : Patrick REMY

Les travaux habituels de la Commission Vie du Syndicat-Communication ont été complétés, depuis le Congrès de Toulouse, par l'inscription comme action prioritaire du développement du Syndicat, d'un travail de fond sur les cotisations, sur les partenariats et le lancement de la préparation des élections professionnelles 2014.

⇒ Les Finances - Gilles RAYNARD

▪ La Trésorerie : l'effort se poursuit pour réduire le nombre de comptes, de livrets et faire remonter la partie des trésoreries « dormantes » dans les instances locales, en tenant compte du nombre d'adhérents et de l'activité de la Section.

▪ Le Budget : les recettes de partenariat sont stables sur les trois dernières années. Le prestataire MCS remplit ses engagements. La commercialisation des Congrès est très dynamique.

▪ Les adhérents : de nouvelles adhésions arrivent. Elles ne permettent pas, cependant, de constater une réelle augmentation du nombre de nos adhérents.

▪ Les cotisations : des propositions ont été présentées, avec la volonté de maintenir à un niveau constant le montant de la cotisation des premières catégories (DGS de moins de 10 000 et DGAS de moins de 20 000 habitants) et de réduire les cotisations des strates qui étaient surestimées.

▪ Les Relations financières entre le National et le Local : la Commission a défini de façon claire les relations entre le National et le Local concernant le Congrès/Assises, la Conférence Nationale et les manifestations organisées par les Régions et/ou les Départements.

⇒ La Communication - Gérard PRODOM et Denis RENARD

▪ En matière de communication écrite, électronique et visuelle, le Syndicat gagne en notoriété. C'est le résultat de nombreux efforts et investissements. Le dernier en date concerne la diffusion du DG Interface par voie électronique, en se dotant d'un outil qui permet, pour un confort de lecture, une consultation interactive.

▪ Communication électronique : une enquête de satisfaction a démontré l'augmentation de la fréquentation du site et l'engouement pour la Newsletter (plus de 4000 abonnés).

Au vu des résultats de cette enquête, le comité technique Internet et Newsletter a proposé des axes prioritaires pour valoriser les supports électroniques, mettre en place une « foire aux questions » (FAQ) sur les problèmes juridiques spécifiques, répondre aux attentes de la « nouvelle génération » de DGS, refondre le site, adapter la Newsletter aux exigences de l'actualité, poursuivre la mise en place des sites régionaux et aider à la recherche de poste.

➡ **Le développement du Syndicat - Jacky BENHAMOU**

Au moment où l'intercommunalité s'inscrit au cœur de l'action publique locale, le besoin d'élaborer une stratégie globale de croissance et de renouvellement des adhérents au sein du SNDGCT s'impose. Pour définir cette stratégie et fixer des objectifs opérationnels en termes d'organisation, de communication locale et de développement, un questionnaire relatif au fonctionnement interne des Unions et Sections a été élaboré. L'objet de ce questionnaire était de mesurer l'action personnelle des dirigeants locaux du Syndicat, l'activité des Sections et le taux de pénétration (nombre d'adhérents/ nombre emplois fonctionnels).

➡ **Les élections professionnelles 2014 - Florence BACO-AMBRASS**

Les élections aux Commissions Administratives Paritaires (CAP) et Comités Techniques Paritaires auront lieu en novembre ou décembre 2014.

La présentation de nombreuses listes du SNDGCT aux CAP des Centres de Gestion en 2008 a montré que le Syndicat pouvait mobiliser et avoir des élus dès lors que la Section départementale (ou interdépartementale) concernée présentait une liste. Il importe que ce phénomène soit amplifié en 2014.

Commission Management, Fonction de direction générale et Formation : Emmanuel GROS

Dotée de 150 membres, la Commission s'est organisée en réseau d'experts des questions territoriales, d'une part, en tenant compte des attentes de la « nouvelle génération » de DGS en matière d'accompagnement professionnel, d'autre part, en intégrant la formation et l'intercommunalité qui, sous les mandats précédents, faisaient l'objet de Commissions spécifiques. Les travaux en cours concernent :

➡ Le projet de loi « Modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles », avec un travail de fond de la Commission sur la mutualisation entre services municipaux et intercommunaux.

➡ Les valeurs du service public : avec les avant-projets de loi relatifs à la transparence financière, le SNCGCT a engagé une réflexion sur les valeurs qui sous-tendent notre travail. Si le dispositif répressif peut être amélioré par un renforcement des obligations qui incombent aux agents publics, il doit s'accompagner au préalable d'une démarche préventive et sensibilisatrice, nécessaire à la création d'une « culture » déontologique.

➡ Régime indemnitaire et performance : pour connaître les pratiques des collectivités en matière de régime indemnitaire, un questionnaire en ligne est proposé aux adhérents. Au moment où la DGCL travaille sur une réforme du régime, connaître nos pratiques est essentiel.

➡ Relations avec l'Université : un partenariat renforcé a été mis en place avec les universités et l'IEP.

Rapport Mission Partenariats : Jacques BILLET

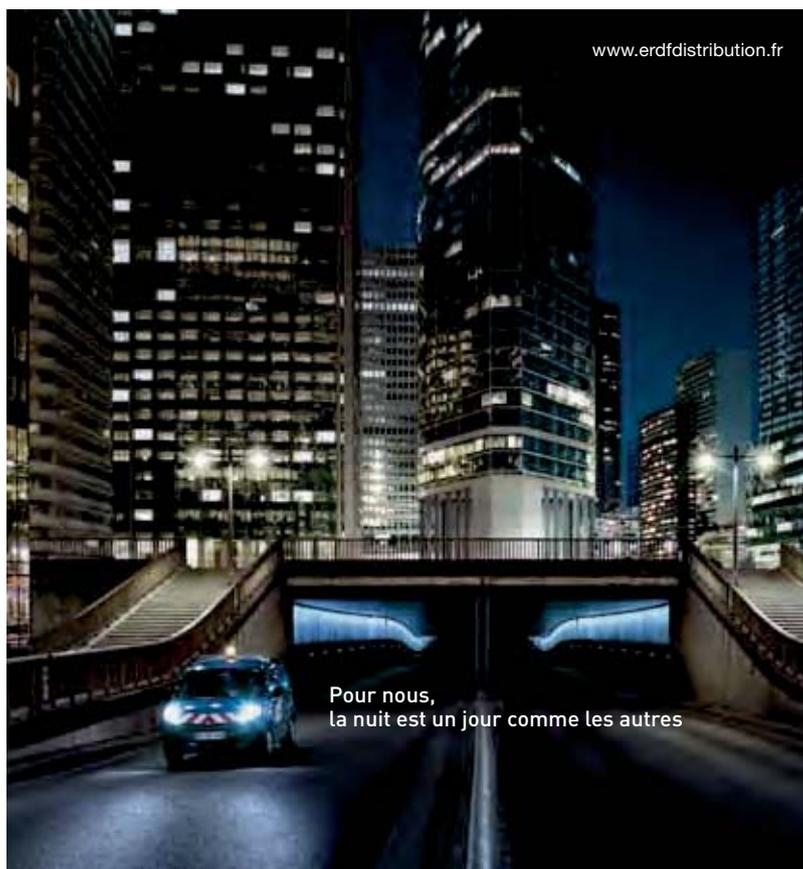
Les partenariats sont mis en place par Robert SERNA et suivis par Jacques BILLET - tandis que chaque convention dispose d'un « pilote ». Le renouvellement des conventions de partenariat dépend souvent de l'implication du pilote, mais surtout des Unions qui accueillent les représentants de nos partenaires dans leurs initiatives.

Pour que l'attente des partenaires soit bien connue des Présidents d'instances locales, un « Guide des Partenariats » a été élaboré par Jacques BILLET. Ses préconisations permettent de guider les Présidents, notamment dans le déroulement des consultations, dans l'organisation des manifestations et dans le respect des obligations comptables et fiscales.

Rapport Commission des Relation européennes et internationales : Jean-Marc PERIER

L'objectif de la Commission est d'animer les relations avec d'autres pays, en priorité francophones, pour échanger des pratiques, des idées et réaliser des études de droit comparé : Québec, la Wallonie, mais aussi Israël et le Japon, sont dans notre « orbite ».

Le travail consiste à organiser les échanges, activer les études et les faire connaître. Elle est très active au sein d'Union des Dirigeants Territoriaux de l'Europe (UDITE).



Où que vous soyez et quel que soit votre fournisseur d'électricité, nous vous apportons l'électricité. Là où les villes vivent et aussi là où elles naissent. ERDF, gestionnaire du réseau public de distribution d'électricité assure chaque jour l'exploitation, l'entretien et la modernisation de près de 1,3 million de kilomètres de réseau.

RÉSEAU NATIONAL DE MÉDIATION : LE PREMIER RECOURS



Bernard BEZARD

Conseiller technique, animateur
du Réseau National de Médiation

1/ LES OBJECTIFS DU RÉSEAU

Initié pour être un lien de contact pour tout collègue confronté à une difficulté dans l'exercice de sa profession et dans un déroulement de carrière, le Réseau National de Médiation est devenu au fil du temps, et particulièrement ces trois dernières années, non seulement un appui

et un recours confirmés mais, plus encore, un service de pré-médiation ou « d'assistance à collègue en danger ».

Quelques chiffres éclairent ces propos sous l'angle de la régularité, voire de la constance, des incidents survenus sur le même laps de temps (et indépendamment des périodes pré ou post électorales...).

Evolution du nombre de situations suivies par le réseau :

⇒ Mars 2011 = 41

⇒ Septembre 2012 = 83

⇒ Juin 2013 = 94

Ces 94 situations concernent en fait une centaine de collègues car elles intègrent le cas de deux équipes de Direction Générale.

Sur ces 94 situations, 59 ont été réglées de la manière suivante :

24 : Mutation sur un nouvel emploi de direction (fonctionnel ou non) dans une autre collectivité ou structure intercommunale,

7 : Congé spécial,

7 : Repositionnement emploi-grade,

2 : Surnombre ou mise à disposition CDG ou CNFPT (a+),

2 : Réintégration collectivité d'origine,

2 : Accès au bénéfice de la retraite,

15 : Suspension provisoire de la situation conflictuelle avec maintien en fonction (statu quo).

34 situations sont « à suivre » dont 2 dans le cadre d'un protocole d'accord ayant permis un report de l'officialisation de toute procédure de fin de détachement sur emploi fonctionnel.

32 collègues sont donc impliqués dans une procédure de fin de détachement non résolue et pour lesquels une recherche de mobilité est engagée avec le concours « amical » et sans engagement contractuel de cabinets et consultants en recrutement ayant tissé avec notre Syndicat et le réseau et ses relais des liens d'échanges solides et réguliers.

A travers ces situations, un constat se dégage : le réseau est le premier lieu d'écoute, de conseil et de soutien, puis d'assistance, sur la conduite à tenir à partir d'un premier diagnostic de « l'état des lieux » si l'on ose dire.

La proximité entretenue avec Jean-François MAISONNEUVE, membre du Bureau National chargé du contentieux, est à ce stade essentielle. Elle nous permet, en interaction rapide et immédiate, d'être dès l'origine de ces situations sur la même « longueur d'onde » dans nos analyses comme nos conseils d'actions et de réactions pour les collègues concernés.

2/ LES MOYENS D' ACTIONS DU RÉSEAU

Un réseau réactif

Le réseau est établi sur un maillage interactif entre le niveau Départemental, Régional et National capable de se mobiliser sans délai dès qu'une situation critique lui est signalée ; échanges téléphoniques et messageries permettent facilement d'appréhender la situation du collègue, le contexte et l'environnement de ce dernier pour préparer au mieux son accompagnement.

Assistance et conseil

Très vite s'organise une relation étroite entre le Président Départemental, le plus souvent, l'animateur du réseau, et le chargé du contentieux (Jean-François MAISONNEUVE). S'est ainsi constitué un système d'échanges pratiques sur les modalités d'accompagnement du collègue à mettre en place, les conseils à prodiguer pour aider ce collègue à faire face à la situation et se positionner sur la conduite à tenir et organiser sa « défense » et son avenir professionnel, immédiat et à moyen terme.

A ce stade, la référence au Vade-mecum sur la fin du détachement sur emploi fonctionnel constitue un outil utile et pertinent.

Le suivi et l'accompagnement très complémentaire que nous avons mis en place, avec mon collègue chargé du contentieux, renforcent notre conviction de l'intérêt de toute approche visant à différer l'ouverture « officielle » de la procédure de fin de détachement, voire annuler l'idée même d'y avoir recours.

Le protocole d'accord type et ses déclinaisons constituent ainsi le deuxième « outil » à la disposition du réseau pour négocier les conditions les moins mauvaises possibles d'une séparation à terme inévitable.

Charte avec les CDG et Unions de Maires

Tout faire pour éviter le recours à la procédure de fin de détachement et faciliter le plus en amont de la résolution des situations conflictuelles entre le cadre dirigeant et l'autorité territoriale est l'objectif qui sous-tend les chartes d'accord proposées aux centres de gestion (CDG) et aux Unions départementales de Maires. Ce sont, à ce jour, 18 chartes qui ont été signées et un contact a été établi avec la Fédération Nationale des CDG pour signer la chartre à leur niveau, afin d'en assurer une plus large diffusion à tous ses adhérents.

Soutien interne et externe

La proximité, l'écoute et l'attention du réseau sont appréciées de nos collègues « dans la tourmente ». Ils en témoignent. Mais nos capacités d'accompagnement sur le terrain de la souffrance psychologique, personnelle voire familiale, ont leurs limites. Il faut saluer l'apport des séances de soutien psychologique (4 à ce jour) qui peuvent être déclenchées dans le cadre de notre partenariat avec la Mutuelle nationale territoriale (MNT).

Notre accompagnement ne s'arrête pas là. L'important, pour sortir de telles situations par « le haut », est d'ouvrir des perspectives d'évolution de carrière et de permettre aux collègues de « rebondir » professionnellement.

L'activisme de notre réseau est encore, sur ce plan, de mise en mobilisant à partir de nos contacts locaux et nationaux le réseau des cabinets de recrutements pour positionner ces collègues sur les offres de postes répondant à leurs profils. Cette relation informelle n'a qu'un seul but : aider au remplacement de nos collègues.

Quelques axes d'action ien interne et externe

Conforter le rôle de « pré-médiation » du réseau s'inscrit désormais dans les faits.

Pour tenir ce cap, il faut :

⇨ Conserver notre capacité de mobilisation interne, à travers nos relais (Présidents de Sections, animateur du Réseau, membre du Bureau chargé du contentieux) de façon souple, réactive et personnalisée.

⇨ Etre nous-mêmes « conseil juridique de premier recours » en nous appuyant sur nos outils : Vade-mecum, protocole d'accord type, veille jurisprudentielle et expertise contentieuse.

⇨ Elargir notre capacité d'anticipation en poursuivant la couverture du territoire par nos chartes avec les CDG et Unions de Maires.

⇨ Eclairer de la pratique, de la médiation et de l'expertise contentieuse, la mise en œuvre de la procédure de fin de détachement est notre vocation. C'est aussi l'objectif de la proposition d'amélioration de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 exposée en détail par Jean-François MAISONNEUVE.

⇨ Obtenir la correction réglementaire des conditions d'âge et de calcul définies pour obtenir l'indemnité de licenciement sur la base du texte proposé à la DGCL.

Lexis® Actes

La nouvelle solution de rédaction et de gestion des actes administratifs dédiée aux mairies

Vous avez besoin de sécuriser la préparation et le suivi de vos actes administratifs ?

Avec Lexis® Actes :

- Créez et rédigez facilement vos nouveaux actes administratifs
- Bénéficiez d'un contenu unique de modèles d'actes LexisNexis® à jour des derniers textes
- Intégrez vos propres modèles
- Sécurisez et optimisez vos process de validation internes par un meilleur partage et suivi des projets

NOUVEAU!

Pour en savoir plus :
www.lexisnexus.fr/lexisactes



 LexisNexis®



Venez profiter
d'une démonstration gratuite
sur le stand LexisNexis

au 73^e congrès annuel des Directeurs Généraux
des Collectivités Territoriales,
du 17 au 19 octobre 2013 à Marseille.

POUR UN «ACTE II» DE LA FIN DE DETACHEMENT SUR EMPLOI FONCTIONNEL



**Jean-François
MAISONNEUVE**

Conseil Membre du Bureau National
chargé des Contentieux, Directeur
général des services d'ORVAULT (44)

Assumer, au sein du Bureau National de notre Syndicat, la charge des contentieux se résume à trois activités :

- Eviter, autant que possible, le contentieux en apportant du

conseil. C'est une manière de participer au Réseau national de médiation animé par Bernard BEZARD. Nous poursuivons les mêmes objectifs.

- Statuer sur les demandes d'ouverture de dossiers auprès de notre assureur (SMACL), suivre leur évolution à chaque étape de procédure et, ce faisant, gérer, pour le compte du Syndicat, notre contrat d'assurance.

- Repérer les décisions de justice méritant d'être mises en valeur et participer, en fonction de l'observation des situations individuelles, aux travaux du Syndicat sur l'amélioration de notre statut.

C'est le sens des propositions qui suivent.

Comment améliorer les modalités de la fin de détachement sur emploi fonctionnel ?

- Le délai de six mois entre l'élection de l'exécutif ou le début du détachement, et la date de fin de détachement est vidé de son sens. Peu importe si l'exécutif a «donné sa chance» au fonctionnaire. Seules comptent les dates.

- Est-il utile de rappeler que les juges se refusent à voir des erreurs manifestes d'appréciation dans des décisions de fin de détachement motivées, trop souvent, comme des réquisitoires ?

- Si, lors de la fin de détachement, le tableau des emplois comporte une vacance sur la ligne correspondant au grade du fonctionnaire détaché dans sa collectivité, le juge ne cherche pas à savoir si cela correspond ou non à un emploi réel : il juge légal le reclassement interne.

C'est pourquoi, Bernard BEZARD et moi, avons rédigé une contribution visant à améliorer les modalités de la fin du détachement sur emploi fonctionnel. Ce fut l'objet de mon rapport lors du Congrès de Toulouse. On peut déjà noter que la question qui a fait le plus débat est celle de **la motivation des décisions d'interruption du détachement sur emploi fonctionnel.**

Renforcer la médiation

Nous imaginions à Toulouse, proposer un texte mettant en œuvre une motivation allégée ou encadrée. Nos échanges avec Maître GARREAU nous ont permis, depuis, de prendre conscience de l'impasse dans laquelle nous nous engageons ...

En effet, sur un plan juridique, la solution à ce problème est blanche ou noire : la décision est ou n'est pas motivée.

Il n'y a pas de place pour une demi-mesure. **Dès lors, il nous semble dangereux de proposer que les décisions d'interruption des détachements sur emplois fonctionnels ne soient pas motivées.** L'affirmation, par la loi, d'un tel principe pourrait avoir pour conséquence de développer un sentiment d'impunité qui nous serait préjudiciable. Ce constat n'est pas satisfaisant car il aboutit à consacrer, de fait, notre incapacité à limiter les excès que nous dénonçons.

Inversement, il constitue **un appel à renforcer les processus de médiation** qui précèdent les décisions de fin de détachement car seul le dialogue entre l'autorité territoriale et le fonctionnaire, assisté du Syndicat, peut être le rempart contre les excès.

En l'état actuel du droit, **l'avis de la commission administrative paritaire** est requis lors du placement du fonctionnaire en détachement - mais non lors de la fin du détachement. Nous pensons qu'une telle saisine pourrait contribuer à une réflexion plus approfondie avant de lancer cette procédure. Mais inversement, c'est encore une invitation à «charger le dossier» pour convaincre la CAP. C'est peut-être une «fausse bonne idée»... **Nous proposons d'y renoncer.**

Recours contre la décision de reclassement ?

Le fameux «**délai de 6 mois**», vidé de son sens initial par la jurisprudence, pourrait s'appliquer comme **une période de préavis** préalable à l'enclenchement de la procédure permettant d'engager les démarches en vue d'une mobilité. Nous proposons aussi la création d'un nouveau délai minimum entre l'entretien préalable et l'information faite à l'assemblée délibérante. Nous maintenons cette proposition qui contribue, elle aussi, à donner du temps au fonctionnaire en vue de favoriser sa mobilité.

Enfin, le reclassement interne, qui, à nos yeux, n'est pas une bonne solution, demeure une possibilité à prendre en compte en raison, en particulier, de la manière dont sont montés les tableaux des emplois. Faute de pouvoir régler ce point de manière simple, nous proposons d'en limiter les effets négatifs en instaurant **une possibilité de recours contre la décision de reclassement.**

Je précise, à cet égard, que la fin de détachement et ses conséquences constituent deux décisions juridiquement distinctes, même si elles figurent souvent dans la même décision. La première prononce la fin du détachement et la réintégration dans le cadre d'emplois d'origine; la seconde (décision) procède au reclassement sur un emploi vacant, au placement en surnombre, au placement en congé spécial ou au licenciement.

Ainsi, nous préconisons que le reclassement sur un emploi vacant au sein de la collectivité qui a décidé la fin du détachement, fasse l'objet d'une décision formelle d'affectation, sur la base d'une fiche de poste, **de manière à permettre d'éventuels recours.**

Le texte qui concrétise tout cela, sera discuté lors du Congrès. Il s'agit d'une adaptation, la plus réduite possible, de l'article 53.

Rendez-vous est donc pris à Marseille !

Pilotez-vous votre collectivité comme vous le souhaitez ?



www.gfi.fr

Gfi Solutions Secteur Public, une solution innovante dédiée au pilotage de vos ressources financières et de la relation citoyen

Gfi a développé sur la base des produits Microsoft Dynamics® :



- votre solution intégrée de **gestion budgétaire et comptable** multi nomenclatures dédiée au pilotage des ressources financières et à l'optimisation de la commande publique des collectivités territoriales ;
- votre solution intégrée de **gestion de la relation citoyen** plaçant vos administrés au cœur de votre organisation en optimisant le traitement de leurs demandes, tout en améliorant l'évaluation de l'impact de vos politiques publiques.

CONTACT :

Rencontrez-nous les 17 et 18 octobre prochains sur le stand Gfi au salon Expolis 2013

E-mail : marketing.software@gfi.fr, avec la référence « Gfi SSP DG Interface »



Jean-Marie MARCO

Président de la Commission Retraite, Adjoint au DGSA Conseil général des Pyrénées Atlantiques

A partir du constat établi par le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) que des décisions doivent être prises pour répondre au besoin de financement du régime de retraites, malgré les réformes déjà engagées, les membres de la Commission ont proposé d'agir pour :

- retrouver l'équilibre financier,
- renforcer l'équité et la lisibilité du système,
- prendre en compte l'allongement de la durée de travail.

Leurs propositions s'inscrivant dans un processus de convergence progressif des régimes publics/ privés, il convient de les examiner dans leur ensemble même quand on ne relève pas du régime général. On retrouve dans ces suggestions la mise en débat de propositions de la Commission Retraite (régime indemnitaire, polypensionnés, cumul).

Sur l'équilibre financier

La Commission a envisagé divers types de mesures pouvant être combinées. Les choix consistent, pour l'essentiel, entre :

- Mobiliser de nouvelles recettes : aligner le taux maximal de CSG des retraités sur celui des actifs, réviser certains avantages fiscaux propres aux retraités, envisager une hausse des cotisations d'assurance-vieillesse,
- Agir sur le niveau des pensions : en prévoyant une sous-indexation exceptionnelle, en modifiant l'indexation des salaires portés au compte,
- Agir sur la durée d'activité par des mesures d'âge ou de durée : à court terme, seule une accélération du calendrier d'allongement des durées d'assurance est susceptible de produire des effets. En raison des relèvements significatifs des âges d'ouverture (62 ans) et d'annulation de la décote (67 ans) opérés par la réforme de 2010, la Commission estime peu opportun de les accroître à nouveau, l'effet étant limité à l'horizon 2020.

Sur l'équité du système

La Commission propose plusieurs pistes.

- Améliorer les droits à pension des jeunes actifs

Les apprentis et des stagiaires ne valident que rarement 4 trimestres par an, alors que les jeunes actifs, à 30 ans, ont, en moyenne, acquis 11 trimestres de moins que la génération de leurs parents.

La Commission a envisagé trois mesures favorables :

- améliorer les droits des apprentis par des modifications de leur assiette de cotisations,
- faciliter l'ouverture de droits pour les stagiaires en entreprise (par la suppression d'exonération de cotisation des gratifications),
- permettre la validation de trimestres pour les chômeurs qui effectuent un stage de formation professionnelle rémunéré par l'État ou les régions.



RETRAITES : LA GRANDE ATTENTE !

- Mieux coordonner les pensions des polypensionnés

La Commission suggère un mode de calcul unifié, qui serait spécifique aux régimes dits alignés (régime général, artisans et commerçants, salariés agricoles), dans lesquels les règles de calcul de la pension sont extrêmement proches.

- Renforcer les mesures de solidarité face aux aléas de carrière

De nombreux mécanismes de solidarité (notamment les validations de trimestres sans contreparties de cotisations, financées par la solidarité nationale) permettent d'éviter que les aléas de carrière, tels le chômage ou la maladie, ne réduisent les droits à pension. La Commission propose toutefois d'en renforcer la dimension redistributive et la cohérence:

- En instaurant un report de rémunération au compte carrière, au titre de ces validations gratuites,
- En harmonisant le décompte des périodes ouvrant droit à validation gratuite.

Sur la lisibilité du système

- Sur les droits familiaux

Les avantages familiaux (majoration de durée d'assurance, assurance vieillesse des parents au foyer, majoration de pension pour 3 enfants et plus) jouent un rôle central pour réduire les inégalités de pension. Ils n'ont pas intégré la forte progression du taux d'emploi des femmes.

Une hypothèse de réforme globale a été étudiée par la Commission. Elle conduirait à modifier l'objectif assigné à ces avantages : il serait non plus celui d'améliorer les durées d'assurance des femmes, puisque celles-ci se rapprochent de celles des hommes, mais de compenser les interruptions de carrière directement liées aux jeunes enfants, d'une part, et l'impact sur les rémunérations (et partant sur les pensions) induit par l'éducation des enfants, assurée principalement par les femmes, d'autre part.

La Commission a souligné l'intérêt de ce scénario mais aussi étudié des ajustements plus mineurs qui pourraient être envisagés, si une refonte globale des avantages familiaux était jugée prématurée ou difficile à réaliser dans le temps prévu pour la réforme.

- Sur la simplification des procédures pour les assurés

Pour franchir une nouvelle étape du droit à l'information et répondre au besoin de simplification, la Commission souligne l'intérêt de plusieurs propositions dont :

- la création d'un « guichet unique » pour les assurés, concrétisé par un compte individuel de retrait en ligne, tous régimes, et servant d'interface unique entre l'assuré et ses régimes ;
- la mise en place d'une demande unique de liquidation de retraite, à compléter en ligne.

- Promouvoir plus d'équité entre fonctionnaires

La convergence des règles du public et du privé a commencé : durées d'assurance alignées, rapprochement des taux de cotisation, convergence des conditions d'attribution du minimum garanti et du minimum contributif, extinction du dispositif de départs anticipés pour parents de 3 enfants.

• Les régimes de la fonction publique comportent encore des spécificités rendant le système peu lisible et générateur d'inégalités entre fonctionnaires. La part des primes dans la rémunération des fonctionnaires ayant nettement augmenté, le taux de remplacement a sensiblement diminué et ces primes n'entrent pas, réserve faite du récent régime additionnel (RAFP), dans le calcul de la pension.

• La Commission estime nécessaire de mettre la politique salariale davantage en perspective avec la politique de retraites. Elle propose d'identifier un moment de concertation triennal.

• La Commission a examiné des hypothèses de modification du calcul de la pension reposant sur une plus longue durée de référence et l'intégration d'une partie des primes, afin que cette modification soit aussi neutre que possible pour les agents. Cette modification, qui n'a ni pour objet ou effet un gain budgétaire, permettrait à la fois de :

o rapprocher davantage les règles applicables aux fonctionnaires de celles dans le secteur privé, ce qui limiterait les incompréhensions,

o intégrer les régimes de la fonction publique dans le mécanisme de pilotage des salaires portés au compte proposé par la Commission.

- Sur les effets de l'allongement des durées de carrière

Toute réforme des retraites qui vise à l'allongement de la durée de la vie active doit permettre de le rendre effectif et possible pour les personnes en fin de carrière. Dans un contexte d'augmentation de la moyenne d'âge de la population active, faciliter l'emploi des seniors est un impératif au regard des objectifs d'augmentation globale du taux d'activité, d'amélioration de la compétitivité et de qualité de vie au travail.

La Commission a travaillé sur plusieurs axes :

• Un nouveau plan d'action concertée pour les seniors (comme outil de coordination des acteurs et de suivi des politiques menées),

s'appuyant sur un Observatoire des fins de carrières (pour mieux connaître les « transitions » emploi-retraite et suivre l'impact des réformes).

• Mobiliser et accompagner les entreprises, notamment dans le cadre du contrat de générations, en utilisant mieux les outils de la formation professionnelle en direction des seniors.

• Réduire les situations d'inactivité en fin de carrière, clarifier les règles de cumul emploi-retraite, rendre plus attractive la retraite progressive.

• Anticiper les reconversions (si nécessaires) dès le début de carrière, prévenir les risques professionnels, accompagner les salariés accidentés ou malades pour éviter la désinsertion.

• Pour l'avenir, création d'un « compte individuel Pénibilité » donnant des droits aux salariés exposés à des facteurs de pénibilité (ayant un impact sur la qualité ou la durée de la retraite), convertibles, tout au long de la carrière :

- en périodes rémunérées de formation (pour permettre des reconversions) ;

- en périodes de temps partiel compensées financièrement (pour aider à la gestion des fins de carrière et au maintien dans l'emploi) ;

- en rachat de trimestres de retraite (pour permettre un départ anticipé).



S
A
N
T
E
E
T
P
R
E
V
O
Y
A
N
C
E

SOLIMUT partenaire de votre Congrès.
Rejoignez-nous sur notre stand

Protecter

Pour la Protection Sociale Complémentaire de vos agents, faites le choix d'un Groupe solide

Contrats labellisés Conventions de Participation

04 42 188 999
prevoir@france-prevoyance.fr



« PLUS QUE DES PROPOSITIONS, DES RÉPONSES AUX ENJEUX DE LA RÉFORME »

La Conférence de Cabourg s'est ouverte le lendemain de la Conférence sociale convoquée par le gouvernement pour engager une concertation préalable à la réforme du régime des retraites. Ce temps a permis de constater que les axes de la réforme ne sont pas fixés et que, du rapport MOREAU et des rapports du COR, seules les pistes de réformes portant sur la durée des cotisations et le pouvoir d'achat des retraités semblent avoir été retenues. La Conférence nationale a donc exprimé son inquiétude sur le flou qui précède la prise de décision et sur le fait qu'une nouvelle fois, comme en 2010, les mesures proposées ne répondront pas aux enjeux et reporteront la « vraie » réforme.

Elle a noté avec satisfaction les propos tenus sur l'alignement des régimes privés et publics et la reconnaissance clairement exprimée dans le rapport MOREAU que les fonctionnaires ne sont pas plus favorisés que les salariés du secteur privé. Dans ce contexte la Conférence a pu juger de l'adéquation existant entre les propositions de la Commission Retraite du Syndicat et les réflexions en cours.

Prise en compte du régime indemnitaire dans l'assiette de calcul des pensions

Cette proposition est la réponse à la baisse du taux de remplacement constatée pour tous les fonctionnaires et, en particulier, pour les cadres. Cette tendance est la conséquence de l'augmentation de la part du régime indemnitaire dans nos revenus. Cette situation est mise en avant dans le rapport MOREAU. Sachant qu'il n'est pas impossible que cette revendication aboutisse en 2013, mais dans ce cas, il est proposé par la commission MOREAU que les 6 derniers mois d'activité ne soient plus la base de calcul des pensions, et que la durée de la période de référence soit augmentée progressivement. Cela irait dans le sens d'une plus grande lisibilité des régimes comme le souhaite le COR. Mais dans ce contexte où l'objectif d'alignement Public-Privé est engagé, nous continuerons à porter les propositions suivantes validées par la Conférence.

Validation d'un certain nombre d'années d'étude en fonction du niveau atteint et de la réussite aux examens.

Il ne fait pas de doute que la durée de cotisation sera allongée. C'est pourquoi cette proposition est la réponse à la situation inéquitable connue par tous ceux, comme la quasi-totalité des DGS, qui ont suivi des études longues.

L'assouplissement des règles applicables au cumul

Cette proposition est une réponse à la situation constatée par la Commission après analyse des réponses à l'enquête menée auprès des actifs. Les DGS sont près de 50% à envisager de continuer à exercer une activité lorsqu'ils seront retraités. L'allongement de la durée en est peut-être, pour une part, l'explication mais la baisse du montant des pensions en raison de la non-prise en compte du régime indemnitaire et la quasi-impossibilité, pour ceux qui ont suivi des études, de remplir les conditions de durée d'assurance pour une retraite à taux plein, sont des explications tout aussi valables. C'est pourquoi la Commission propose que le cumul d'une pension et du revenu d'une activité auprès d'un organisme public soit possible sans plafonnement.

La régularisation de la situation des polypensionnés

Cette proposition est une réponse au fait que, de plus en plus, les carrières alterneront périodes effectuées dans le privé et dans le public. Il est donc nécessaire de faire du régime de la FPT un régime dit « aligné ». En effet, les polypensionnés sont pénalisés par le fait qu'ils ne bénéficient pas d'un système de proratisation favorable entre les différents régimes. En effet, la loi du 21/8/2003 a instauré un mécanisme de proratisation au temps passé dans chacun des régimes pour les régimes « alignés ». Ce n'est pas le cas pour la FPT qui reste un régime « non aligné ». C'est sur cette base que la Commission exprime la position du Syndicat sur le dossier des retraites. Elle renouvelle son souhait que l'allongement des durées de carrière soit pris en compte dans les travaux de la Commission Statut carrière et de la Commission Management. Ce rôle est particulièrement important cette année, mais les membres de la Commission n'oublient pas leur rôle pour maintenir un lien entre actifs et retraités. Ils se réjouissent des résultats de l'action « Agir pour les actifs » dans certains départements et regrettent que les départements ne soient pas plus nombreux à s'y engager.

Enfin la Commission continue à rencontrer régulièrement le responsable de la CNRA à Bordeaux, et de suivre avec attention l'évolution de la situation financière de la Caisse.

ENQUÊTE : COMMENT LES DGS PRÉPARENT LEUR RETRAITE

(réalisée auprès d'un échantillon de 218 DGS actifs)

49 % DGS de collectivités de 0 à 10 000 hab. / 21 % DGS - 10 à 20 000 hab.
14 % DGS - 20 à 40 000 hab. / 9 % DGS - 40 à 80 000 hab. / 7 % DGS + 80 000 hab
Moyenne d'âge des DGS ayant répondu : 45 ans

RÉSULTATS

- Age de départ envisagé : 64 ans
- 87 % envisagent de faire valoir leur droit à la retraite, au-delà de l'âge légal
 - par choix personnel : 28% - par choix financier : 72%
 - 7,5 % pour obtenir une surcote et 44,5 % pour éviter une décote
- 43,5% envisagent de cumuler un revenu d'activité et pension
 - 53,7 % dans le secteur public et 46,7 % dans le secteur privé

LA RÉFORME DES RETRAITES REPORTÉE À PLUS TARD

Au moment du bouclage de ce numéro d'interface le premier ministre vient d'annoncer le contenu du projet de loi portant réforme des retraites qui sera présenté au parlement à l'automne.

La commission retraite en débatera le 20/09 mais devant l'évidence que les mesures prises ne régleront pas les difficultés à moyen terme mes premières réflexions sont les suivantes :

- le débat qui a eu lieu et en particulier le rapport Moreau a permis de clarifier la situation des fonctionnaires et de ne pas présenter l'alignement public/ privé comme la solution au problème. Toutefois cet alignement sera certainement à nouveau posé lors d'une prochaine réforme pour des raisons de lisibilité du système. Nous resterons donc attentifs et je suis sûr que nos propositions sur ce point devront à nouveau être présentées

- La réforme proposée prévoit des mesures pour faciliter le rachat des années d'études ; Nous sommes particulièrement concernés par le dispositif envisagé ; Avant et pendant le débat parlementaire j'espère que nous pourrons le faire évoluer dans le bon sens si nécessaire.

- Enfin plus que jamais le dossier retraite concerne nos collègues les plus jeunes son examen sur le fonds étant reporté à plus tard.



Stéphane BUSSONE

DGS de Saint Jean de Luz
Vice-président national

I - L'ORGANISATION DE LA COMMISSION

L'organisation de la Commission Management (que je préside) s'inscrit dans la continuité des travaux engagés, ces dernières années, visant à positionner le Syndicat comme un

réseau d'experts des questions territoriales, tenant compte des attentes de la « nouvelle génération » de DG (accompagnement professionnel) et de nouvelles thématiques comme la formation et l'intercommunalité.

Cette organisation vise à remplir des objectifs :

- Positionner le Syndicat comme un réseau d'experts des questions territoriales, hors champ politique,
- Suivre et commenter l'actualité des collectivités pour une bonne information des DG et leurs adjoints et, éventuellement, une réappropriation pour leurs élus,
- Apporter aux DGS et à leurs adjoints des outils professionnels dans l'exercice quotidien de leur métier.

Ces objectifs sont développés en fonction d'enjeux pour notre profession :

- Enjeu n°1 : donner des outils professionnels aux DGS,
- Enjeu n°2 : être acteur de l'acte III de la décentralisation,
- Enjeu n°3 : promouvoir la formation tout au long de la vie,
- Enjeu n°4 : prendre en compte l'évolution de l'intercommunalité
- Enjeu n°5 : mieux communiquer,
- En « bonus » : s'ouvrir à de nouvelles approches.

A ce jour, la Commission compte **150 membres**, ce qui impose **des résultats** qui, pour être atteints, doivent **se doubler de moyens** pour bien communiquer avec 150 personnes, sans négliger nos collègues extérieurs à la Commission sûrement intéressés par nos thématiques.

C'est pourquoi il me semble primordial de réfléchir à des **stratégies de communication plus pertinentes** pour faire connaître nos travaux, tant en interne (site Internet, lettre d'information) qu'en externe (communiqués de presse, interviews, tribunes libres, etc.). C'est cela qui continuera à faire la crédibilité de notre Syndicat et nous permettra, en complément de notre action syndicale, d'augmenter le nombre d'adhérents.

II – ACTION EXTÉRIEURE DE LA COMMISSION

Nous avons assuré la représentation du Syndicat de la manière suivante :

- Participation aux Etats Généraux de la démocratie territoriale (4-5 octobre 2012),
- Rencontre avec les membres du cabinet de Marylise LEBRANCHU (le 12/12/2012),

- Rencontre avec le Sénateur Jean-Pierre Sueur, Président de la Commission des lois (26/03/2013),
- Rencontre avec Serge MORVAN (24 avril 2013),
- Participation aux travaux du Cercle Colbert,
- Normes : présence à l'AFNOR et dans ses instances spécialisées : la CCPN et le CCNC,
- Evénements : 2^{èmes} Rencontres professionnelles avec le Syndicat des Juridictions Financières (au Sénat), en septembre Journée de l'e-administration, et après le Congrès, atelier aux ETS sur le thème de « l'innovation managériale »,
- Rencontres avec le CNFPT.

III – DOSSIERS EN COURS

Actuellement, la Commission travaille - et fournit des propositions - sur les dossiers suivants :

- Acte III de la décentralisation,
- Métropoles,
- Normalisation,
- Valeurs du service public,
- Régime indemnitaire et performance,
- Petites villes et rythmes scolaires,
- Péréquation,
- Parité, égalité professionnelle et diversité,
- Formation et relations avec l'Université.

IV – NOS REVENDICATIONS DANS LE CADRE DE L'ACTE III

Hormis nos propositions concernant la décentralisation proprement dite, qui ont fait l'objet d'articles plus précis dans les précédents DG Interface, nos revendications touchent à la question de la mutualisation.

A ce titre, nous avons faits les deux propositions suivantes :

- Modifier le 6^{ème} paragraphe de l'article 39 du projet de loi sur les métropoles de la manière suivante : « les services communs sont gérés par le niveau de collectivité le plus pertinent, défini dans le cadre du schéma d'organisation et de mutualisation »,
- Créer dans les EPCI un « comité de direction de territoire » avec une mise à disposition partielle ou totale des DGS des communes pour assurer un suivi opérationnel des dossiers communaux ou d'une compétence.

Il faudrait, en ce sens, revoir la rédaction du 4^{ème} paragraphe de l'article 39 du projet de loi de la manière suivante : « Les services communs interviennent en dehors de l'exercice direct des compétences de l'établissement et de ses communes membres. Ils peuvent être chargés de l'exercice des missions fonctionnelles en matière de gestion du personnel (...), de gestion administrative et financière, d'informatique, d'expertise juridique, d'expertise fonctionnelle ainsi que, par la mutualisation de la direction générale, de l'instruction et de la mise en œuvre des projets de décisions prises par les maires au nom de la commune ou de l'Etat ».

Ces propositions ont été validées par les membres de la Commission, le CAN (dans sa séance du 13 avril) et la Conférence nationale de Cabourg.



COMMISSION "VIE DU SYNDICAT"

DÉVELOPPER, MUTUALISER, COMMUNIQUER, GÉRER...



Patrick REMY

Vice-Président national, Président de la Commission Vie du Syndicat et Communication, DGS de Cornebarrieu

La Commission «Vie du Syndicat et communication» est par nature transversale. Ses travaux sont articulés autour de 4 objectifs :

DÉVELOPPER LE SYNDICAT POUR DURER ET ÊTRE ENTENDU

Inscrit par notre Président comme prioritaire, le développement du Syndicat fait l'objet d'un travail spécifique piloté par **Jacky BENHAMOU**.

A partir des conclusions qui se dégageront de ce travail, l'ensemble des instances régionales et départementales seront invitées à mener des actions pour renforcer le rayonnement du Syndicat. Dans le même esprit, un Guide des élections professionnelles, préparé par **Florence BACO-AMBRASS**, sera prochainement diffusé.

MUTUALISER NOS EXPÉRIENCES POUR DYNAMISER LA VIE SYNDICALE

Un guide pratique des partenariats et de l'organisation des manifestations délocalisées a été élaboré, sous la conduite de **Jacques BILLET** et **Stéphane BUSSONE**. Il sera adressé aux Présidents des Unions Régionales à la rentrée.

COMMUNIQUER POUR ÊTRE « VISIBLE, RECONNU ET ENTENDU »

Coordonnées par **Gérard PRODOM** (supports écrits et relations presse) et **Denis RENARD** (supports dématérialisés), l'information et la communication sont passées, depuis le congrès de Biarritz, à la vitesse supérieure. La Commission a souhaité engager une réflexion sur les évolutions souhaitables pour renforcer encore les actions dans ce domaine vital pour le Syndicat.

L'information et la communication sont des outils essentiels pour que notre Syndicat soit présent dans les débats qui concernent les collectivités, fasse connaître nos points de vue de praticiens-experts, partage nos savoir-faire, mette en évidence les initiatives de nos adhérents. Cela suppose des moyens techniques et financiers que nous devons assumer.

GÉRER MIEUX ET PLUS ÉQUITABLEMENT AU BÉNÉFICE DE TOUS

Installé il y a un an et demi, le Comité des finances n'a pas ménagé ses efforts pour proposer des mesures concernant la grille de cotisations et les relations financières entre local et national. S'agissant des cotisations, il convenait de "toiletter" le dispositif pour le rendre plus équitable et prendre en compte les situations particulières.

Le prochain Congrès national de Marseille aura à se prononcer sur une nouvelle grille de tarifs.

En ce qui concerne les relations financières national-local, la Commission a souhaité proposer des règles qui encadrent les mouvements financiers entre ces deux niveaux. Il s'agit d'aboutir à une gestion équilibrée, qui donne notamment au Syndicat les moyens nécessaires au développement de ses actions.

Le (long) rapport présenté, à plusieurs voix, pour la Commission, à la Conférence de Cabourg, comportait de nombreuses propositions qui toutes ont été adoptées.

Pour autant, il ne constitue qu'une étape au regard des objectifs. Les premières propositions de gestion financière, élaborées sous le patronnage de **Gilles RAYNARD** (trésorier national) et **Frédéric DE KONINCK**, en appellent d'autres, en particulier pour une gestion plus efficace de la trésorerie consolidée (national + local).

L'amélioration des moyens d'information et de communication doit se poursuivre, le développement et le rayonnement de notre Syndicat doivent être encore renforcés.

L'ensemble des membres de la Commission et le Comité des finances poursuivent leur travail pour dynamiser la vie du Syndicat et optimiser sa gestion.

LA COMPOSITION DE LA COMMISSION

La Commission « Vie du Syndicat et communication » réunit l'ensemble des Présidents Régionaux, Anne FENNERICH (Secrétaire Générale), nos Trésoriers Nationaux (Gilles RAYNARD et Pierre SCHMAUCH), les pilotes de la communication et de l'information (Gérard PRODOM et Denis RENARD), les responsables des partenariats (Robert SERNA et Jacques BILLET), associés à nos réunions à leur demande, les membres du Comité des finances et Florence BACO-AMBRASS, chargée de l'organisation des prochaines élections professionnelles.



Et si le bien-être de vos concitoyens passait par ce fil

Avec EDF Collectivités et l'offre Analyse Énergétique Patrimoine, vous bénéficiez d'un accompagnement personnalisé dans la maîtrise de la consommation des bâtiments gérés par votre commune, afin de les rendre plus économes en énergie.

.....
Contactez **votre interlocuteur dédié** ou rendez-vous sur **edfcollectivites.fr**

 **EDF Collectivités**

L'énergie est notre avenir, économisons-la !

DANS LA PERSPECTIVE DU CONGRÈS DE MARSEILLE

**En matière de communication, le Syndicat gagne en notoriété.
C'est le résultat de nombreux efforts et investissements.
De nouveaux leviers vont permettre d'aller plus loin.**



Gérard PRODOM

Secrétaire général adjoint, chargé de la communication du SNDGCT, DGS de Sannois

A chacun son histoire

Sans imposer, à chacun de nous, le rappel des nombreux outils de communication mis en place et le développement de nos supports écrits et électroniques, les résultats obtenus répondent aux

objectifs fixés par notre Président : faire mieux connaître et rayonner notre Syndicat, mais aussi affirmer sa position sur les thèmes professionnels qui sont les nôtres et enfin, faire découvrir et valoriser la profession de Directeur Général des Services (DGS).

Les fondations étant créées, il nous fallait poursuivre cette démarche volontariste en inscrivant le Syndicat, dans les différents supports, en tant qu'acteur actif du monde territorial et du grand public. L'idée ? Aller vers une communication « moderne » qui s'assoie sur des supports écrits et électroniques (fonction d'information) mais aussi des Relations presse (fonction de diffusion), domaine vaste et expert qui n'avait jamais fait l'objet d'un regard attentif de la part de notre Syndicat.

Un important travail de terrain et collectif a été réalisé, porté par tous ceux qui se sont investis dans cette idée de donner au Syndicat le développement et le rayonnement qu'il est « en droit » d'attendre – sans pour autant froisser et/ou être concurrent de nos employeurs que sont les maires. Le résultat était attendu : il est au rendez-vous. Cette concrétisation doit se poursuivre dans le moyen et le long terme.

**HIER, on ne connaissait que l'appellation DGS (et encore !!).
AUJOURD'HUI, on connaît le SNDGCT. Il est dans la presse spécialisée, dans la presse grand public nationale et régionale.**

Aujourd'hui, notre image est le fruit du travail réalisé par ceux qui sont en charge de la communication (le Cabinet VERLEY pour la Presse) mais c'est aussi le vôtre car vous êtes souvent sollicité et mis à contribution. C'est aussi celui de notre prestataire, pour le site internet et celui de Média Contact Services qui accompagne notre Syndicat lors de nos Congrès nationaux par le biais d'Expolis.

NOUS VOULONS UNE NOTORIÉTÉ...

NOUS L'AVONS ! ELLE DOIT ENCORE MIEUX S'AFFIRMER.

Les actions 2013

Il nous faut poursuivre notre ancrage dans le monde de la Communication. Plusieurs orientations ont été préconisées, formant le socle de notre action - à savoir :

- Valoriser l'expertise des membres du Syndicat,
- Affirmer la solidité du Syndicat auprès des décideurs politiques,

- Accroître les prises de parole (attention aux périodes pré-électorales),
- Conférer une image transparente au Syndicat,
- Organiser, lors d'une actualité chaude, des rencontres « one to one » avec les grands supports de la presse quotidienne nationale,
- Développer des partenariats presse,
- Capitaliser sur une nouvelle version du site Internet,
- Capitaliser sur les événements réalisés (exemple des Journées nationales,...),
- Mettre en exergue les initiatives entreprises au sein des collectivités.

Le Congrès de Toulouse a fixé 6 objectifs :

1 - Poursuivre l'amélioration du DG Interface : le travail dans ce domaine est constant. Deux axes de travail sont en cours de développement dont l'un concerne la construction d'article. Il devra aider le rédacteur à faire d'un « simple » compte-rendu un « article » dynamique et informatif.

2 - Etude sur l'attribution d'un numéro de Commission paritaire : le travail juridique a été réalisé. Celui-ci démontre, à ce jour, que DG Interface ne remplit pas toutes les conditions. Il faut par exemple respecter l'équilibre, au sein de la revue, entre les articles d'intérêt général, sur la vie interne du Syndicat et la publicité. Il faut aussi veiller à ce que certains articles ne soient pas « requalifiés » ; à bannir : les publi-rédactionnels, les informations brutes sans valeur ajoutée et la reproduction d'articles déjà parus. Enfin, la revue doit faire l'objet d'une vente au public, au numéro ou par abonnement, et ne pas être incluse dans une cotisation à un groupement ou une association. En conséquence, la revue doit clairement et matériellement dissocier l'abonnement de l'adhésion (s'abonner sans adhérer ou adhérer sans s'abonner doivent être possibles). L'étude se poursuit pour mettre en lumière l'aspect financier de la mesure.

3 - Développement de nouveaux outils : la mise en place d'un « tourne page » sera bientôt effective sur le site Internet afin de pouvoir lire la revue dans les mêmes conditions qu'un livre et non d'un document.

4 - Création d'une plaquette institutionnelle : cet outil manque au Syndicat. Des contacts ont été pris et la Conférence de Cabourg en a validé le principe. La plaquette doit remplir plusieurs objectifs, à savoir :

- Répondre à nos fondamentaux,
- Être évolutive dans sa conception,
- Être attractive et répondre à une charte graphique,
- S'inscrire dans notre schéma de communication.

C'est dans cet esprit que la plaquette sera réalisée sous la forme d'une chemise à 3 volets avec rabat. Elle intégrera des visuels (couverture et ambiance) conformes à une charte graphique.

5 - Mise en place d'une communication télévisuelle : (voir encadré)

6 - Coût de la communication : en cours d'étude.

NOS OUTILS DE COMMUNICATION

SUPPORTS ÉCRITS

- DG Interface (3 parutions/an),
- DG Ile-de-France (2 parutions par an),
- DG Nord Pas de Calais (1 parution/an),
- Plaquette nationale d'informations,
- Le Kit de Bienvenue :
 - Le mot du Président,
 - Le Passeport fonctionnel de Direction,
 - La Charte de Déontologie,
 - La fin de détachement sur emploi fonctionnel - Vade Mécum,
 - La fin de détachement sur emploi fonctionnel / Protocole d'Accord,
 - Statuts et Règlement Intérieur,
 - Mieux connaître le Site Internet,
 - Vade Mécum des Présidents départementaux et régionaux,
- Guide des Partenariats.

SUPPORTS ELECTRONIQUES

- Le Site Internet (www.sndg.info), et son espace adhérents,
- Les Sites Régionaux,
- La GED,
- Le Forum Retraite.

LES RELATIONS PRESSE

- Couverture de l'ensemble de Presse Professionnelle des Collectivités Locales,
- De nombreux sites « Presse »,
- La Presse Actualité Nationale par le biais des Grands Médias nationaux,
- Communiqués de Presse,
- Dossiers de Presse.

SUPPORTS VISUELS

- Kakémonos à l'occasion de nos manifestations,
- Stand du Syndicat.

SUPPORTS TÉLÉVISUELS

- Des prestations à l'occasion de nos Congrès avec AIRPublic TV,
- Partenariat régional avec TV Normandie.



Une nouvelle revue

Dans le champ de la communication, une nouvelle revue, complémentaire de DG Interface, est en train de naître et sera diffusée à compter de l'automne auprès des collectivités.

Elle nous vient de Basse Normandie, portée par Olivier LINOT, DGS de Trouville-sur-Mer, accompagné de Claude TAJAN, DGS de Villers-sur-Mer (et Président de l'Union régionale du Syndicat). Cette revue s'appellera ID.

DEUX LETTRES POUR UN NOM

ID sera au service de l'efficacité et s'adressera aux managers territoriaux. Décortiquons son nom et prenons le i : à quoi renvoie-t-il ? Il s'agit du i d'identité, image, initiative, innovation, impact, ingénierie, interactivité, indépendance....

Bref un **i** comme information.

Quant au **d**, il évoque développement, démarche, diffusion, dynamisme, débat, définition.... Bref un d comme décideur.

Le magazine s'intéressera à quatre domaines qui fonderont sa ligne éditoriale : Economie, Ecologie, Sécurité et Social. Il sera un outil d'information et d'aide à la prise de décision, conçu pour s'arrêter sur « l'essentiel » et utile, enrichi de fiches validées par un Comité d'Experts. ID entend être le recueil des meilleures initiatives territoriales et participer à leur diffusion, auprès de celles et ceux qui voudront les reproduire ou, du moins, s'en inspirer.

Bref, ID déploiera une information qui alliera efficacité territoriale, commentaires d'experts et synthèses journalistiques. Sa cible : les décideurs et managers territoriaux (DGS, DGAS, DST, DGST, DRH).

SEREZ-VOUS UN « TOP MANAGER TERRITORIAL » ?

Un Comité d'Experts, composé de DGS, validera les meilleures initiatives territoriales et décidera du Top Manager Territorial **du mois** ainsi que du Top Manager Territorial **de l'année**.

A la Une de chaque numéro, ce manager sera mis en avant pour son action au service d'une collectivité, dans les domaines de l'Economie, l'Ecologie, la Sécurité ou du Social.

Quatre projets chaque mois seront sélectionnés.

Chaque projet fera l'objet d'une séquence télévisuelle de 2 à 4 minutes, à raison d'une par semaine, qui sera diffusée sur la Web TV.

Les projets exemplaires seront stockés dans une e-bibliothèque et consultables par chaque visiteur de sndg.info, par le biais d'un lien en cours de création. Le Syndicat envisage de mettre ce service sur les smartphones via une application.

LE DÉVELOPPEMENT DU SYNDICAT

Comment fonctionnez-vous au niveau local ?



Jacky BENHAMOU
Président de l'Union Régionale
Centre du SNDGCT
DGS de Fleury-les-Aubrais

Une enquête nous donne des réponses. La Commission Vie du Syndicat lance une réflexion autour de la création d'un « Observatoire de la performance » de nos activités...

Le développement du Syndicat est l'affaire de tous ses adhérents, principalement de celles et ceux qui ont pris des responsabilités au sein des Unions Régionales et des Sections Départementales.

C'est dans cet esprit qu'un questionnaire relatif au fonctionnement de nos structures territoriales a été adressé aux Présidents régionaux et départementaux.

Son objectif principal était d'établir une photographie, au niveau national, de notre activité « sur le terrain ».

Bien que les réponses des Régions et Départements soient assez nombreuses pour être représentatives, les chiffres ci-dessous n'ont pas fait l'objet d'une vérification absolue. Ils sont à prendre comme des tendances. Merci aux collègues qui ont répondu à ce questionnaire qui nécessitait un peu de minutie.

Voici les principaux chiffres et un commentaire de notre Commission.

68 % des régions ont répondu

51 % des départements

Sur notre représentativité au niveau national

**41 % pour les communes
de + de 2 000 hab.**

**38 % pour les interco
de + de 10 000 hab.**

**40 % cumul interco + communes
de + de 2 000 hab.**

Prévision des départs à la retraite

13 % des effectifs à remplacer à 3/4 ans

Partenariat public : En moyenne moins d'une

convention de partenariat public.

Association des Maires de France / Centre de gestion CNFPT / Autres associations (élus, territoriaux, secrétaires de mairies) / Université / Parlementaires (sénateurs, députés) / Autres administrations / CRC / Préfecture / Association des comptables publics / Conseil général / Conseil régional.

Partenariat privé : Un département sur 3 a signé une convention de partenariat privé.

Fonctionnement des Sections

48 % ont une feuille de route,
52 % organisent des actions/manifestations départementales,
12 % ont une organisation spécifique territoriale.

Fonctionnement des Unions

Fonctionnement des bureaux	95 % des régions ont des objectifs ciblés
Participation aux Commissions nationales	95 % des régions y ont désigné des collègues
Élections professionnelles	Forte mobilisation
Trésorerie	75 % de trésorerie centralisée
Remboursement transport	93 % des régions rembourse
Sites internet	75 % les utilisent dont 7 % mis à jour
Congrès	56 % organisent un Congrès régional
Participation aux Commissions nationales	95 % des régions y ont désigné des collègues
Convention / secteur public	33 % ont au moins une convention
Convention / secteur privé	56 % ont au moins une convention
Temps disponible	Très grande variabilité d'une région à l'autre ; il y a souvent cumul entre les responsabilités régionales, nationales et autres

PREMIERS ENSEIGNEMENTS AU NIVEAU DES DÉPARTEMENTS

Représentativité : Une marge de progression est possible : **atteindre 50 % de représentativité serait un objectif réaliste.** Une bonne nouvelle : **cette représentativité est équilibrée entre communes et intercommunalités.** Les départs à la retraite ne sont pas négligeables dans les 3 ans à venir.

Partenariats publics et privés : Moins d'une convention de partenariat public par département sur un potentiel beaucoup plus important. La marge de progression est significative et assez facile à réaliser. La feuille de route au niveau national recommande a minima un partenariat CDG / CNFPT et association départementale des Maires.

Un département sur trois a signé une convention de partenariat privé. Même constat que pour les partenariats publics.

Fonctionnement des Sections

A peine un département sur deux se fixe des objectifs collectifs et formalisés, ce qui n'exclut pas les autres départements d'une activité syndicale.

Un département sur deux organise des actions. Une analyse consisterait à dire que la moitié de nos adhérents repose principalement sur notre rayonnement national - ce qui n'exclut pas un lien départemental avec ces adhérents. Il s'agit d'une bonne nouvelle quant à notre marge de progrès au niveau des Sections.

12 % des départements ont une organisation spécifique.

Les projets de territoires évoluent et se construisent autour des structures intercommunales. Certains départements construisent leur rayonnement local en ciblant les périmètres de l'intercommunalité où une dynamique des projets de territoire favorise la concertation entre les DGS de l'agglomération. Une idée à développer...

PREMIERS ENSEIGNEMENTS AU NIVEAU DES RÉGIONS

95 % des Unions ont des objectifs ciblés (contre 50 % au niveau des départements).

La déclinaison région / département est à travailler.

La participation des collègues aux Commissions nationales est importante et soutenue au niveau des régions.

Cette bonne participation se concrétise dans la qualité et la diversité du travail réalisé au niveau des Commissions.

Le rayonnement au niveau national est une réalité ; la marge de progrès de ce rayonnement, au niveau des régions et département, est importante.

Élections professionnelles

Forte mobilisation des collègues organisés au niveau des départements mais centralisés au niveau des régions.

Trésorerie régionale

75 % des régions ont une trésorerie centralisée, signe d'une volonté de transparence et de recherche d'équité entre le national et le régional. Reste 25 % à convaincre ?

Remboursement de frais de transport

Volonté à 93 % d'encourager les collègues à se déplacer aux réunions en prenant en charge leur frais de déplacements.

Sites Internet régionaux

Ils sont visités régulièrement, mais leur mise à jour reste une difficulté.

Congrès

Une région sur deux organise un congrès régional. La marge de progrès est évidente.

Convention secteur public / secteur privé

Même constat que pour les départements : ces marges de progrès sont indéniables (précision : non formalisation avec les partenaires ne veut pas dire qu'il n'y a pas d'activités organisées).

Une première conclusion...

On note une grande diversité d'une région à l'autre dans le portage opérationnel des orientations du Syndicat. D'une façon générale, ce n'est pas le contenu des orientations, ou l'adhésion à celles-ci par les membres du Syndicat, qui freine le développement, mais plutôt la capacité sur le terrain à s'organiser et à dégager du temps. Il y a évidemment un lien entre la mobilisation locale des collègues et le recrutement d'adhérents. Le contexte est favorable au développement du Syndicat : réformes en cours, avenir de nos fonctions, reconnaissance (en qualité d'experts) auprès des associations d'élus et des pouvoirs publics... autant d'atouts pour notre rayonnement qu'il nous faut décliner au niveau régional et départemental.

Devons-nous être plus volontaristes et exigeants vis-à-vis de celles et ceux qui s'engagent à prendre des responsabilités ? Avons-nous moralement une obligation de résultats vis-à-vis du Syndicat ?

Ces questions sont délicates et varient selon la situation de chaque collègue au sein de sa collectivité, et de sa capacité à agir pour le compte du Syndicat. Dans les régions et départements les plus dynamiques, c'est un travail d'équipe qui se construit au fil des années et pérennise l'activité.

Comparer sa performance ?

Une vision volontariste du développement est nécessaire. Peut-être aurions-nous intérêt à travailler cette question en concevant des outils de performance de notre activité... La création d'un « Observatoire de la performance » de notre activité pourrait devenir une belle boîte à idées. Chaque Union, chaque Section « autoévaluerait » son activité et, ensuite, saurait retravailler ses objectifs.

Pas question, pour autant, d'opposer régions et départements entre eux : l'idée serait plus de créer des outils pour s'évaluer au niveau national. La Commission Vie du Syndicat, comme elle s'y était engagée à la Conférence de Cabourg, fera des propositions dans les prochains mois.

Je suis certain que mes collègues Présidents de régions et de Sections auront à cœur de traiter ce sujet et seront « force de proposition ».



ELECTIONS PROFESSIONNELLES : C'EST PARTI !

DG Interface vous propose un rappel des principales dispositions s'appliquant aux élections professionnelles en CAP. En septembre, le site du Syndicat met en ligne un guide plus complet.



Pour beaucoup d'entre nous, 2014 est d'abord l'année des élections municipales. Cependant, il ne faut pas oublier que la fin de cette année sera aussi un moment important pour le SNDGCT. C'est, en effet, une année d'élections professionnelles, notamment en ce qui concerne les Commissions Administratives Paritaires (CAP). Pour les agents des collectivités, ces élections représentent un moment capital de démocratie. Pour le Syndicat, elles ont des conséquences locales et départementales, mais aussi nationales, puisqu'elles permettent de cerner les forces syndicales, d'être plus influent et fort pour faire entendre sa voix dans les débats statutaires et territoriaux.

Des listes dans tous les départements

L'enjeu est de taille : rester un acteur incontournable et représentatif de la vie locale.

Dans ce cadre, notre ambition est simple : présenter des listes dans tous les départements et bénéficier du maximum de sièges en CAP. Pour cela, il s'avère indispensable de réfléchir dès maintenant à la constitution des listes, départementales ou interdépartementales, qui représenteront le Syndicat.

Légitimité, compétence, représentativité doivent en être les fils directeurs.

Il est également possible d'envisager des alliances avec d'autres organisations pour gagner plus de sièges.

Surtout, ces élections ne peuvent s'improviser. Il faut anticiper les échéances et prendre connaissance en amont des règles juridiques, parfois subtiles, qui s'appliquent. La réussite de ces élections en dépend.

Rappel des dispositions-clés s'appliquant aux élections en CAP.

Date du scrutin

La date des élections, pour le renouvellement général des CAP, est fixée par arrêté conjoint du 1er Ministre, du Ministre chargé de la fonction publique et du Ministre chargé des collectivités territoriales.

La date est rendue publique 6 mois au moins avant l'expiration du mandat en cours. On attend l'arrêté ministériel pour mars 2014, les élections se déroulant en fin d'année.

Composition des CAP

Principe de parité

Les commissions comprennent, en nombre égal, des représentants des collectivités ou des établissements publics, et des représentants du personnel. Elles ont des membres titulaires et un nombre égal de suppléants (article 1 du décret du 17 avril 1989).

Nombre de représentants par catégorie et groupe hiérarchique

Le nombre de représentants du personnel titulaire est déterminé par rapport à l'effectif de fonctionnaires dans chaque catégorie.

La première opération électorale consistera à calculer les effectifs de fonctionnaires par catégorie de la collectivité. Les effectifs sont appréciés par rapport à la qualité d'électeur (article 2 du décret du 17 avril 1989).

Sont électeurs : les fonctionnaires titulaires, à temps complet ou non complet, en position d'activité, de détachement ou de congé parental, dont le grade est classé dans la catégorie représentée par la CAP. Une fois calculés, les effectifs sont répartis par groupe hiérarchique.

Chaque CAP comprend deux groupes hiérarchiques, un groupe de base (GB) et un groupe supérieur (GS). Selon l'effectif des fonctionnaires relevant de la CAP, le nombre de représentants titulaires du personnel à cette commission est le suivant :

Effectifs par catégorie	Total	Nombre de représentants titulaires	
		Groupe de base (GB)	Groupe supérieur (GS)
< 40	3	1	2
40 < effectifs < 250	4	1	3
250 < effectifs < 500	5	2	3
500 < effectifs < 750	6	2	4
750 < effectifs < 1 000	7	2	5
≥ 1 000 0	8	3	5

Qualité des organisations syndicales autorisées à présenter des listes

Les candidatures sont présentées par des organisations syndicales qui remplissent les conditions fixées à l'article 9 bis de la loi du 13 juillet 1983, c'est-à-dire :

- Etre légalement constituée depuis au moins deux ans à compter de la date de dépôt légal des statuts,
- Satisfaire aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance.

Liste de candidats



Eligibilité

Sont éligibles aux CAP les fonctionnaires remplissant les conditions requises pour être inscrits sur la liste électorale, sauf ceux en congé de longue maladie, de longue durée,

frappés d'une sanction disciplinaire du 3^{ème} groupe ou d'une incapacité.

Constitution des listes

Chaque organisation ne peut présenter qu'une liste de candidats par CAP. Les listes peuvent être communes à plusieurs organisations syndicales.

Chaque liste comprend autant de noms que de sièges à pourvoir, titulaires et suppléants, pour un groupe hiérarchique donné, sans qu'il soit fait mention, pour chaque candidat, de sa qualité de titulaire ou suppléant.

Dépôt des listes

Les listes doivent être déposées au moins 6 semaines avant la date du scrutin.

Chacune doit comporter le nom d'un agent public, délégué de liste, candidat ou non, désigné par l'organisation syndicale afin de représenter la liste dans toutes les opérations électorales, notamment.

Un délégué suppléant peut être désigné.

Le dépôt de liste doit être accompagné d'une déclaration de candidature signée par chaque candidat. Le dépôt fait l'objet d'un récépissé remis au délégué de liste (article 12 du décret du 17 avril 1989).

Le déroulement des opérations électorales



Le matériel de vote

L'autorité territoriale, ou le président du Centre de gestion, le cas échéant, fixe après consultation des organisations syndicales représentées aux CAP relevant de la collectivité ou de l'établissement, le modèle des bulletins de vote et des enveloppes qui doivent être différents pour chaque CAP.

Ils font apparaître l'ordre de présentation de la liste de candidats, pour chaque groupe hiérarchique.

Les représentants titulaires sont désignés selon l'ordre de présentation de la liste (article 23 du décret du 17 avril 1989).

La charge financière des bulletins de vote et des enveloppes, à savoir leur fourniture, leur mise en place ainsi que l'acheminement des « professions de foi » et des enveloppes expédiées par les électeurs votant par correspondance, est assumée par la collectivité ou le Centre de gestion (article 14 dernier alinéa du décret du 17 avril 1989).

Les principes généraux de vote

Le vote peut avoir lieu à l'urne, par correspondance ou voie électronique.

Les électeurs votent à bulletin secret pour une liste, sans radiation ni adjonction de noms et sans modification. Est nul tout bulletin établi en méconnaissance de ces conditions (article 18 du décret du 17 avril 1989).

La répartition des sièges des représentants du personnel s'effectue à la proportionnelle (quotient électoral et plus forte moyenne).

Lorsque des organisations ont établi **une liste commune, les suffrages sont répartis entre elles sur la base qu'elles ont indiquée et qui a été rendue publique lors du dépôt des candidatures. Si aucune indication n'a été fournie, la répartition se fait à part égale.**

Un guide à venir

La répartition est mentionnée sur les listes affichées dans les collectivités et établissements (article 24 du décret du 17 avril 1989).

Les membres de chaque bureau rédigent un procès-verbal des opérations de recensement et de dépouillement. Le bureau central vérifie les opérations de chaque bureau, puis établit le procès-verbal récapitulatif de l'ensemble des opérations et procède immédiatement à la proclamation des résultats.

Ce ne sont que les principales règles applicables aux élections professionnelles en CAP.

Un guide, plus complet, sera mis en ligne en septembre sur le site du Syndicat. Il sera accompagné d'un certain nombre de modèles permettant à chaque président de Section de préparer dès maintenant cette phase essentielle de notre vie syndicale.

Florence BACCO-AMBRASS
 Directeur Général des Services
 de la Ville de Crosne



UNE JOURNÉE À LA COUR DE JUSTICE EUROPÉENNE



A l'initiative de l'UDITE, une visite de la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) était organisée par le SNDGCT. Une délégation de dirigeants territoriaux européens, dont une dizaine de DGS français, s'est rendue à Luxembourg le 10 juillet.



Plus de 60 % de la législation nationale est d'origine communautaire, d'où l'importance pour les dirigeants territoriaux, garants essentiels de sa bonne application, de mieux connaître le fonctionnement de l'institution - d'autant que les décisions prises par la Cour sont en mesure d'impacter directement le contexte juridique de l'exercice du métier de dirigeant territorial européen, qu'il s'agisse d'arrêts rendus, par exemple, en matière de marchés, de DSP, de partenariats public-privé ou de coopération intercommunale.

La Cour est l'une des trois composantes de La Cour de Justice de l'Union Européenne. En effet, devant l'accroissement de son activité, certaines des compétences de la Cour ont été transférées au « Tribunal » (ex « Tribunal de Première Instance »), en 1989, et au « Tribunal de la Fonction Publique de l'Union Européenne », en 2005. La journée proposée par l'UDITE visait à comprendre les rouages du fonctionnement interne de la seule Cour de justice.

La CJUE se distingue de la Cour Européenne des Droits de l'Homme (CEDH), institution émanant du Conseil de l'Europe, qui siège à Strasbourg, et de la Cour Internationale de Justice, qui siège à La Haye, organe de l'ONU.

Un juge par Etat membre

La Cour a été instituée dès 1952 par le Traité de Paris créant la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier et conservée dans le Traité de Rome, créant la CEE. Ses arrêts instaurent peu à peu, presque « à l'insu » de ses fondateurs, un « nouvel ordre juridique ». Le rôle de la Cour consiste principalement à rendre des arrêts visant à interpréter le droit communautaire à la demande des juges nationaux (dite « question préjudicielle »), à statuer sur son non-respect par les États membres et à se prononcer sur les pourvois lancés contre les décisions du « Tribunal » de Première Instance.



Elle est composée d'un juge par État membre (soit 28 personnes, depuis l'entrée de la Croatie dans l'Union au 1^{er} juillet dernier). Le Président (actuellement Vassilios SKOURIS) est désigné en leur sein, pour un mandat de trois ans renouvelable.

Huit avocats généraux sont chargés d'assister la Cour dans les affaires, en lui présentant des avis appelés « conclusions » (suivies par le juge dans la majorité des cas). Ils s'acquittent de cette tâche publiquement et de façon impartiale. Il n'existe cependant pas de parquet européen. C'est donc plus un rôle qui s'apparente à celui de notre « Rapporteur Public » (ex « Commissaire du gouvernement »).

Elle est composée d'un juge par État membre (soit 28 personnes, depuis l'entrée de la Croatie dans l'Union au

1^{er} juillet dernier). Le Président (actuellement Vassilios SKOURIS) est désigné en leur sein, pour un mandat de trois ans renouvelable.

Huit avocats généraux sont chargés d'assister la Cour dans les affaires, en lui présentant des avis appelés « conclusions » (suivies par le juge dans la majorité des cas). Ils s'acquittent de cette tâche publiquement et de façon impartiale. Il n'existe cependant pas de parquet européen. C'est donc plus un rôle qui s'apparente à celui de notre « Rapporteur Public » (ex « Commissaire du gouvernement »).



Visite du Palais

Enfin, le greffier de la Cour, sorte de « DGS » de l'institution, nommé par elle pour six ans renouvelables, dirige les services, sous l'autorité du président de la Cour, et est secondé par deux adjoints.

La Cour peut siéger en plénière (soit les 28 juges), en « grande chambre » (13 juges) ou en chambre - à 5 ou à 3 juges. Dès qu'il s'agit d'une affaire touchant aux droits fondamentaux, une assemblée plénière est nécessaire.

A la suite de sa découverte du fonctionnement et du rôle de l'institution, la délégation a été invitée à visiter le Palais de la Cour (plus de 150 000 m²) situé sur une emprise de 7,5 hectares, sur le plateau de Kirchberg, à l'est de la ville de Luxembourg, et notamment la « grande salle d'audience » ainsi que l'impressionnante bibliothèque.

Transparence oblige !

La langue officielle de travail de la CJUE est le français. Toutefois, c'est la langue de procédure du demandeur qui est utilisée pour chaque affaire. Lors de notre visite, celle-ci était en allemand et pour le défendeur, en anglais.



Les juges de l'audience « jonglaient » en trilingue en permanence, l'ensemble des débats étant traduit simultanément dans les langues de l'affaire ainsi que celle des groupes visiteurs (plus de 600 par an, nécessitant un protocole strict et minuté) au titre du développement de la transparence de la vie européenne.

552 « couples » de langues

La Cour se doit, en effet, de respecter un multilinguisme intégral en raison de son obligation de communiquer dans la langue du procès avec les parties, puis de permettre la diffusion de sa jurisprudence dans chacun des 28 pays membres et sa langue propre (soit 552 « couples » de langues à maîtriser !)



L'architecture du bâtiment reflète, d'ailleurs, de manière spectaculaire la place prépondérante du multilinguisme dans le fonctionnement de la Cour. Le service de traduction occupe, à lui seul, les deux tours de 24 étages - chacune avec plus de 1 000 fonctionnaires européens. Dotés d'un haut degré d'expertise, à la fois linguistique et juridique, ces traducteurs sont censés garantir, non seulement une bonne médiation entre les juges de l'Union et les parties, mais également - et surtout - « garantir au citoyen européen l'accès à la jurisprudence de l'Union dans sa propre langue ».

Trois juges en action...

C'est dans une configuration à 3 juges, dite « en chambre », qu'il nous a été donné d'observer une audience. L'affaire portait sur un différend relatif à des droits de douane, l'affaire « Sandler », du nom d'une société allemande en contentieux avec l'administration fiscale du Land de Bavière.

Il s'agissait, en l'occurrence, pour la Cour de prendre une décision prudentielle quant à la possibilité d'appliquer, a posteriori, un tarif de douane « préférentiel », lequel n'était plus en vigueur à la date de la demande de remboursement formulée par la société.

Les principales questions préjudicielles posées à la Cour étaient les suivantes :

- S'agissant d'une marchandise originaire d'un pays tiers à l'Union, mais bénéficiant d'un taux réduit ou nul (en l'espèce un tarif préférentiel) au moment de l'acceptation de la déclaration en douane, le Code des douanes communautaires s'applique-t-il également aux demandes de remboursement effectuées après le terme de la période temporaire d'application du tarif préférentiel ?

- Est-ce que les dispositions de l' « Accord de Cotonou » doivent être interprétées en ce sens que les autorités douanières de l'État d'importation peuvent, lorsque l'État d'exportation a assorti un certificat de circulation d'un autre cachet que celui du modèle notifié par cet État, qualifier ce changement d' « erreur technique » et annuler, dès lors, ledit certificat ?



L'argumentation de Sandler

Deux conceptions du droit s'opposaient : d'un côté, l'argumentation juridique, très technique et pointilleuse, présentée par la partie défenderesse (l'administration fiscale allemande), qui laissait à penser que le strict respect du droit allait la faire gagner au regard, notamment, des règles de non rétroactivité des actes.

De l'autre, une approche plus pragmatique, reposant sur la réalité des enjeux économiques et les relations de confiance nouées de longue date entre l'entreprise et son fournisseur (nigérian), a constitué l'argumentation principale de l'avocat de Sandler et semblé « faire mouche » auprès des juges.

Au moment où nous écrivons ces lignes, le jugement était en délibéré. Il sera intéressant de savoir quelle conception l'a emporté... Cet arrêt sera rendu, comme pour les 600 arrêts de la Cour pris annuellement, à la majorité et prononcé lors d'une audience publique.

Droit national ou communautaire ?

Au terme de l'audience, qui aura duré le double du temps escompté, un des conseillers « référendaires » du juge français nous a sensibilisés à la complexité du recours préjudiciel en interprétation du droit communautaire. Bien qu'il n'appartienne pas à la Cour d'interpréter le droit national, le juge communautaire est, en effet, nécessairement amené, à travers ses arrêts, à décrire le droit national et à « entrer » sur le terrain de son interprétation.

De son côté, le juge national sera nécessairement amené à interpréter le droit de son pays d'une manière conforme au droit communautaire. A défaut, l'Etat membre dont le juge aurait mal statué risquerait une « condamnation en manquement » qui offrirait l'occasion d'une confrontation entre les interprétations nationale ET communautaire du droit national.

Prime à la Commission !

La Cour tranche, dans ces cas, le plus souvent en faveur de l'interprétation retenue par la Commission contre celle soutenue par l'Etat. Pour mémoire, si les collectivités territoriales exercent, en droit ou de fait, de plus en plus de compétences - dont certaines en lien avec l'application des normes de l'UE (règlements et directives) -, c'est pourtant bien le seul Etat Français qui est susceptible d'être condamné par la CJUE, dans le cadre d'un recours en manquement !

De fait, les pouvoirs du juge communautaire apparaissent beaucoup plus importants que ceux que les traités européens lui ont « officiellement » conférés. Bien qu'impuissante en droit à invalider directement un acte de droit national, même si celui-ci venait à être contraire au droit communautaire, l'interprétation qu'il peut faire du droit communautaire dicte mécaniquement celle que le juge national opère sur son propre droit. L'uniformité des droits nationaux s'opère ainsi, subrepticement, au sein de la Cour...



Ne pas heurter les Etats

Les arrêts rendus par la Cour tiennent compte, à la fois, du droit économique, de celui de la concurrence et des libertés économiques. Le recours au droit comparé permet ainsi au juge européen de combler un certain nombre d'interprétations du droit européen et de prendre en compte la manière dont les solutions seront réinsérées dans les droits nationaux, permettant de faire avancer l'harmonisation.

L'intérêt de la Cour étant de ne pas « heurter » les systèmes juridiques internes, elle cible plutôt l'application de ses décisions dans les différents droits nationaux.

Xavier ROBERT

DGS de Carnac



DES NOUVELLES DE NOS COLLÈGUES WALLONS...



Les 3 et 4 mai se tenait à Frameries, en Belgique, le Congrès des Secrétaires Communaux, un temps fort de la vie professionnelle de nos voisins auquel participait notre Président national, Stéphane PINTRE, accompagné du Président de la Commission Relations Internationales, Jean-Marc PERIER, et de notre correspondant pour la Wallonie, Franck LEFEBVRE.



Dans le cadre remarquable du PASS (Parc d'Aventures Scientifiques) de Frameries, à la double invitation de Michel STULTIENS, Président Régional, et de Gilles CUSTERS, Président Provincial Hennuyer (Province du HAINAUT), accompagnés de Michel MULKENS, Président de la Province de LIEGE, s'ouvrait le Congrès annuel des Secrétaires Communaux de Belgique.

La superbe salle des Trémies de cet espace industriel reconverti, comme l'expliquait avec fierté le Bourgmestre Jean-Marc DUPONT, accueillait les nombreux congressistes auxquels s'était jointe notre délégation. La diversité des sujets a captivé l'auditoire. Ainsi étaient abordées des questions comme :

- la place des réseaux sociaux dans la gestion communale (opportunités et menaces),
- une lecture juridique des « Absl » communales et contrats de gestion (une forme belge de gestion « par association »),
- le PST, programme de politique générale, lettre de mission et contrat d'objectif : ou comment les nouveaux modes de gestion impactent le travail du Secrétaire communal,

• et des sujets plus ludiques - mais aussi sérieux - comme l'importance de la communication « non-verbale », du sourire et des postures dans la réussite d'un cadre territorial.

La convivialité était, bien sûr, de mise tout au long de cette journée et d'une soirée de gala très festive. Mais le fil rouge de la rencontre fut indéniablement l'évolution fonctionnelle des Secrétaires communaux appelés à devenir peu après « Directeurs Généraux ».

Une reconnaissance à gagner !

Les DGS français à Toulouse se souviennent de la table ronde à laquelle un tour d'horizon international de nos métiers a permis de s'intéresser aux évolutions de la fonction de « direction générale » de nos amis belges.

Michel STULTIENS, Président Wallon, nous signalait récemment que le Ministre a marqué son accord sur leurs revendications. Nous en sommes ravis et les félicitons !



Toutefois, il reste nombre de points à régler comme les conditions de nomination et, en ce qui concerne le régime transitoire, le blocage de l'ancienneté barémique en cas d'évaluation réservée, l'évaluation par défaut ...

Beaucoup reste donc à faire et le Conseil des Ministres wallons doit encore en délibérer. Nos collègues attendent pour envisager la façon dont ils réagiront à la réponse du Conseil à leurs interrogations. Nous ne pouvons que leur souhaiter un maximum de succès, pour eux et parce que les réussites des uns entraîneront inévitablement des avancées pour les autres, dans la manière de reconnaître une « définition raisonnée » de notre mission.



LES DGS DE QUÉBEC ACCUEILLENT LE SNDGCT



Sur fond de scandales locaux, les DGS québécois ont tenu leur assemblée annuelle. Une délégation du Syndicat était présente. La fonction de DG a été comparée à celle de capitaine de navire, perpétuellement « entre vents et marées ».

Sur le thème « **Entre vents et marées** », le Congrès de l'ADGMQ, l'équivalent du SNDGCT dans la province de Québec, s'est tenu à Saguenay du 29 mai au 1^{er} juin.

Une nouvelle fois, nous avons pu apprécier l'accueil de nos collègues québécois. La délégation du Syndicat était composée de Stéphane PINTRE, son Président, de Jean-Marie RAYNAUD, DGS d'Aix-en-Provence et de moi-même, en tant que Président de la CERL.

Ce congrès, au bord du fjord du Saguenay, s'est déroulé dans un contexte préoccupant pour nos collègues. Depuis début 2013, certains maires - dont celui de Montréal - ont dû démissionner. D'autres, dont son successeur, sont soupçonnés de malversation dans des marchés publics.

Certains DG ne sont pas exempts d'avoir participé à ces errements. Comme c'est un journaliste qui a soulevé « le lièvre », ces affaires font grand bruit et c'est toute la profession qui est malheureusement mise dans « le même panier ». L'an dernier, le souci d'éthique, comme thème du congrès à Mont Tremblant, était prémonitoire.

Un certain mal-être...

Pour cette année, je reprendrai les paroles de Jean-François BOIVIN, DG de Saguenay, Président du Comité d'organisation qui, dans son discours inaugural, a présenté le thème du congrès :

« Tout comme un capitaine de navire, un Directeur Général est souvent confronté à résoudre plusieurs problématiques divergentes les unes des autres, c'est pourquoi il se retrouve au quotidien entre vents et marées ».

L'intitulé des premières conférences étaient le reflet d'un certain mal-être : « Sortir en bon état du tsunami », « Fraude et corruption » : comment ? », « Faut-il avoir peur des médias ? », « L'éthique et la déontologie à respecter par les employés municipaux dans le cadre de l'octroi des contrats : comment être efficace et sans reproche ? », ...

Mais le malaise s'est vite estompé lorsqu'il a été question d'expérience citoyenne, de grief patronal, du développement durable dans les municipalités...et certainement, encore plus, lors de la conférence de notre Président sur le thème : « Le Directeur Général des Services, quel rôle, pour quelles missions dans l'organisation administrative française ».

Enfin, comme chez nous, une conférence dont le titre était : « La planification de votre retraite vous préoccupe-t-elle ? » a témoigné qu'avec nos cousins, nous avons des problématiques identiques.

Elections municipales en novembre

Puis Sylvain GAUDREAU, Ministre des affaires municipales, des régions et de l'occupation du territoire, également Ministre des transports et Député du secteur, est venu clore les travaux.

Il a rappelé que le 3 novembre prochain, auront lieu les élections municipales, soit au total 8 000 postes de maire, « mairesse », conseiller ou conseillère à pourvoir (en 2014, en France, il y en aura beaucoup plus à pourvoir...). Le ministre a salué le rôle crucial joué par le Directeur Général au sein de l'administration municipale québécoise.

S'inspirant du thème du congrès (« Entre vents et marées »), il a rappelé la ténacité et le courage déployés par les Directeurs Généraux (DG) dans ce contexte où l'intégrité des acteurs municipaux est mise à mal. Il a souligné le « leadership » et l'engagement du DG envers le service public. En conclusion, Sylvain GAUDREAU réaffirmait son vœu de mieux travailler avec les DG des municipalités du Québec ».

Jean-Marc PERIER

Président de la Commission Europe et Relations internationales (CERI)



RÉUNION DES DG DES ALPES-MARITIMES

Le Bureau départemental élargi du Syndicat s'est réuni en mairie à Cagnes-sur-Mer, sous la présidence de **Raymond RICCI**, DGS de la Ville, Président de la Section, Membre du CA et du Bureau National, en présence de **Stéphane PINTRE**, DGS d'Antibes, Président National.

A cette occasion, **Louis NÈGRE**, Maire de la ville, 1^{er} Vice-président de la Métropole Nice Côte d'Azur, Sénateur, a souhaité la bienvenue aux dirigeants représentant l'ensemble des collectivités du département, mais aussi les intercommunalités et leurs établissements publics. Après avoir rappelé le rôle du Directeur Général dans la bonne marche d'une collectivité dans le contexte national, il a souhaité une fructueuse séance de travail aux membres présents.

Après l'avoir remercié, **Raymond RICCI** abordait l'ordre du jour et commentait l'ensemble des documents remis aux participants. Il faisait un point sur les travaux des instances nationales après la Conférence de Cabourg des 21 et 22 juin.

Point sur les retraites

L'adoption des rapports des Commissions nationales, l'actualité statutaire et les prospectives dans le domaine des retraites faisaient l'objet d'un large débat parmi les participants. L'actualité des collectivités, particulièrement importante, a été abordée et notamment, **les finances locales, avec les premières « tendances » pour 2014 ; la commande publique, avec l'aspect développement durable ; le logement, avec la réforme du système d'attribution des logements sociaux ; la décentralisation, avec le projet de loi en cours de discussion au Parlement et l'avant-projet de loi relatif à la déontologie, aux droits et obligations des fonctionnaires.**

Enfin, **Raymond RICCI** abordait l'action des instances régionales avec le compte-rendu du Bureau Régional qui s'est tenu le 14 mai à Gréoux-les-Bains et la préparation du 73^{ème} Congrès National qui se déroulera à Marseille du 17 au 19 octobre.

L'ensemble des points évoqués a permis aux collègues présents, d'échanger leur point de vue et de s'interroger sur l'avenir de leur fonction dans un contexte évolutif. En fin de séance, le Président de la Section départementale s'est félicité de la qualité des débats et a donné rendez-vous pour la prochaine réunion de Bureau qui se tiendra après la saison estivale dans une autre collectivité du département.

CE 1/4 DE PAGE VA OPTIMISER VOS ACHATS

OAP, Optimisation des Achats Publics, répond à une nécessité vitale pour les collectivités publiques : dégager de nouvelles ressources financières pour assurer leurs missions dans une conjoncture peu favorable.

Lauréat du dernier Trophée des achats de la CDAF dans la rubrique « Bonnes pratiques

des Marchés Publics », OAP a réussi à marier la rigueur des marchés publics aux bonnes pratiques des achats privés.

Pour mieux surmonter la crise découvrez les prestations d'OAP sur www.oap-conseil.fr et créez de nouvelles ressources financières.

OAP sera présent au 24^{ème} **Salon des Dirigeants Territoriaux** du 17 au 19 octobre 2013 à Marseille

Eric Bompar : **06.12.26.60.70** | eric.bompar@achatitude.fr





**BRIVE A ACCUEILLI
LE 6^{ÈME} FORUM RÉGIONAL DE LA
CCI DE CORRÈZE
LE 17 MAI DERNIER**

Rassemblant plus de 80 participants à la CCI de Corrèze, le forum régional était dédié cette année, à la thématique de la « Gouvernance démocratique et développement durable : une approche réaliste des Villes de demain ». Il s'agissait, par ce choix, de traduire la volonté du SNDGCT de confronter les avis sur une problématique qui touche directement les collectivités locales. A cette occasion, des spécialistes, juristes et acteurs publics ont débattu sur les perspectives de développement durable à l'échelle du Limousin, autour de tables rondes animées par **Patrick BRENER**, expert auprès de la Commission européenne et enseignant à l'ENA et au CNFPT.

Ont participé, en particulier, aux échanges **Patricia BROUSOLE**, Vice-présidente de la Communauté d'agglomération de Brive, **Olivier BARLOGIS**, DGS du Conseil régional, **Gérard MONEDIAIRE**, enseignant, directeur du CRIDEAU, **Olivier FROUTE**, Chef de service à la Direction de l'INSEE Limousin, **François GUIBERT**, architecte à Bordeaux, **Philippe BOURRE**, DSTA de Panazol, **Pierre GUICHARNAUD**, DGA de Brive ainsi que les représentants des partenaires de l'Union : Eiffage Construction, EDF Collectivités, GDF SUEZ et Eurovia.

La manifestation a aussi donné l'occasion à **Jean-Louis DARTOUT**, Directeur régional d'Eurovia, de renouveler la convention de son entreprise avec le SNDGCT en Limousin, au travers d'une séance de signature cordiale et prometteuse.

Renouvellement du partenariat UNITORIALE



Hélène PAULIAT, Présidente de l'Université de Limoges, et **Christophe VERGER**, Président de l'Union régionale du Syndicat, ont renouvelé leur **convention de partenariat UNITORIALE le 26**

juin à Limoges au Carrefour des étudiants. Cette convention vise à rapprocher les étudiants et le monde des collectivités, et à promouvoir les métiers de la FPT dans le cadre d'une démarche de professionnalisation des filières. Elle génère tous les ans une « Rencontre » permettant à de nombreux étudiants de niveau Master et Licence de l'Université de Limoges, de trouver un stage au sein de nos structures.

Ces stages correspondent, rappelons-le, à des projets de haut niveau : création d'une charte de qualité de l'aménagement urbain dans le cadre d'un secteur sauvegardé, mise en place d'un label « Village étape », étude statistique de l'évolution des consommations et des profils usagers, assistance à la constitution d'une « Route Mondiale de la Céramique », etc.

Prochaine édition en décembre

L'expertise des étudiants permet aux collectivités de développer de nouveaux projets. Les étudiants bénéficient, en contrepartie, d'un accompagnement exigeant et d'une expérience valorisante qui favorisera leur intégration sur le marché du travail.

La dernière Rencontre, en décembre 2012, a rassemblé une dizaine de collectivités : villes de Couzeix, Bonnac-la-Cote, Le Dorat, La Souterraine, Panazol, Saint-Léonard-de-Noblat et Limoges (service Affaires Européennes et Chinoises), Tulle Agglomération et Limoges Métropole.

Un bilan de ce partenariat a eu lieu 18 juin. Des témoignages d'étudiants stagiaires et de tuteurs au sein des collectivités ont enrichi la matinée. Ils permettront d'appréhender au mieux l'organisation de la prochaine Rencontre, programmée le 5 décembre 2013.

Nouveau partenariat avec Orange



Franck AUPETIT, Délégué régional d'Orange en Limousin, et **Christophe VERGER**, Président du Syndicat dans la région, ont signé le 27 juin, à Feytiat, une convention de partenariat attestant de leur relation de confiance et de proximité.

Depuis la convention initiale, signée à l'occasion du 3^{ème} Forum des Directeurs Généraux au Conseil général de Corrèze en 2010, Orange Limousin et l'Union ont décliné localement les accords nationaux et collaboré à l'animation du réseau.

Au travers de cette nouvelle convention, il s'agit de renforcer l'échange et la diffusion d'informations entre Orange et le SNDGCT relatives aux usages du numérique et au déploiement du haut et très haut débit sur le territoire.

Des réflexions devront être approfondies sur les usages pour offrir de nouveaux services aux citoyens, promouvoir l'innovation économique et optimiser la gestion interne des services publics locaux.

Lors de cette rencontre, qui a réuni une trentaine de territoriaux du Limousin, l'équipe d'Orange Business Service a présenté des solutions innovantes pour les collectivités, dont le « Multi Connect Business », le « Cartable numérique de l' élu », « NFC-le mobile sans contact » et « le Cloud Orange ».

**FINANCES ET RH
AU COEUR DES ÉCHANGES**



L'Union Régionale de Franche-Comté s'est réunie, le 23 mai, à Belfort dans le cadre d'une journée professionnelle.

A l'initiative du Bureau Régional, les collègues francs-comtois ont invité **Philippe LAURENT**, Maire de Sceaux, Président du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale et Vice-Président de l'Association des Maires de France, en charge des Finances. C'est donc devant une assemblée nombreuse d'une cinquantaine de collègues de la région mais aussi d'Alsace et de Lorraine, que la journée a débuté. Avec la venue de **Philippe LAURENT**, les sujets ont d'abord concerné les finances des collectivités et l'actualité (riche...) sur ce point.

Quelle péréquation ?

Nous retiendrons les informations de l'intervenant sur la contribution exceptionnelle apportée par les collectivités dès 2014 et son échange de point de vue sur la fiscalité locale et les modes de péréquation avec **Etienne BUTZBACH**, Maire de Belfort, par ailleurs membre de la Commission des finances à l'Assemblée des Communautés de France. Le deuxième temps de la journée a également tenu ses promesses, avec des réflexions précises et nécessaires sur la FPT et des ressources humaines. Associant les Directeurs du CNFPT et des Centres de Gestion (CDG) de Franche-Comté et de Meurthe-et-Moselle, le sujet a été fortement suivi.

Les interventions d'**Alain FAIVRE** (Directeur du CDG 54), de **Didier MEYER** (Directeur de la Délégation Franche-Comté du CNFPT), relayées par les propos de **Philippe LAURENT**, ont été très appréciées par l'auditoire.

Entretien professionnel, évaluation, formation, « employabilité » et sujets actuellement en débat au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ont été évoqués.



Intervention de la MNT

Entretien professionnel, évaluation, formation, « employabilité » et sujets actuellement en débat au Conseil supérieur de la fonction publique



territoriale ont été évoqués. Passant de l'Hôtel de Ville le matin à la Citadelle de Belfort l'après-midi, la journée s'est poursuivie par une intervention de la Mutuelle Nationale Territoriale (MNT) sur un premier bilan du décret de 2011 concernant la participation de l'employeur à la protection sociale des agents. La journée s'est achevée par l'Assemblée statutaire Régionale. Devant le succès de cette journée, il a été unanimement retenu l'idée de renouveler le concept. Le Président Régional et son Bureau s'engagent dès à présent dans la préparation de l'édition 2014 de cette journée.

DÉCÈS DE RENÉ ALLART



Né le 28 juin 1948, René ALLART est décédé à 64 ans des suites d'une longue maladie. Grand sportif, puisque marathonien, il était accoutumé à l'endurance. Titulaire d'un DES en Finances publiques, René a commencé à Château-Thierry dans l'Aisne comme Secrétaire Général Adjoint chargé des Finances. Il l'a poursuivie comme Directeur des Finances à Reims de 1977 à 1983, puis Secrétaire Général Adjoint de 1983 à 1990. Promu Administrateur

Hors Classe en 1988, il devient Secrétaire Général de la Ville (184 000 hab.) et du district (220 000 hab.) en 1990.

En octobre 1995, il organise avec Michel NAMURA, alors Président Régional, et le comité local d'organisation, le 55^{ème} Congrès National des SG à Reims, Ville des Sacres et capitale du Champagne. Bien que non adhérent au Syndicat, il inaugurerait le nouveau « Centre des Congrès de Reims » situé en pleine ville à proximité de la gare, des hôtels et desservi par l'autoroute urbaine due à Jean TAITTINGER. Ce congrès a laissé bien des souvenirs agréables à nos collègues.

DGS reconnu, écouté, René défendait déjà nos valeurs professionnelles et managériales. En 1998 il obtient un détachement comme Directeur Régional Lorraine de la Caisse des Dépôts et Consignations, puis le poste de Directeur du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Il intègre ensuite, en qualité de sous-directeur, la Caisse à Bordeaux à la CNRACL. Il contribuera à faciliter les relations de la Commission retraite du Syndicat, et de son Président Jean-Marie MARCO, avec la Caisse. En 2010 il faisait valoir ses droits à la retraite.

Pour ses collaborateurs, ses collègues, ses amis, René laisse le souvenir d'un Directeur Général toujours accessible, cordial, amical. Pour le Président Régional Honoraire de l'UR Champagne Ardenne, « ami de plus de 30 ans », René représentait un grand professionnel, déterminé dans ses convictions, reconnu et estimé de tous, à en juger par le nombre des participants à sa cérémonie de départ le 30 janvier 1998 à la salle des fêtes de l'Hôtel de Ville de Reims.

Le SNDGCT, ses adhérents et ses amis adressent à sa famille leurs condoléances attristées.



L'ACTE III DE LA DÉCENTRALISATION S'INVITE AU CONGRÈS



Notre Syndicat souhaitait faire un point sur le projet de loi « Acte III de la décentralisation

». C'est pourquoi il a organisé une table ronde, le 7 mai, à Hazebrouk, dans le cadre de

son congrès régional. La table, réunie sous le thème « **L'Acte III : Arlésienne ou réalité ?** », était composée de **Pierre MATHIOT**, Directeur de Sciences-Po Lille, **Yves DURUFLÉ**, DGS du conseil régional Nord-Pas de Calais, **Jean-Marie COCHET**, Délégué régional de l'Association des administrateurs territoriaux de France (AATF), **Stéphane BUSSONE** et **Robert SERNA**, Vice-présidents du SNDGCT. Puissance invitante : **Jean-Pierre ALLOSSERY**, Député-maire d'Hazebrouk.

Il en est ressorti que le projet avait beaucoup évolué depuis son origine, et que trois volets étaient repérables dans ce projet : les métropoles, la région et les (autres) collectivités. Les intervenants ont notamment regretté l'absence du volet financier dans le projet, qui n'aborde pas la fiscalité. Mais, sans doute l'Etat n'a-t-il plus les moyens de sa démarche. Ils ont noté, par ailleurs, que le projet atteint des sommets de complexité, en particulier dans le volet des métropoles. Cette complexité, selon les orateurs, donnerait des « armes » aux hauts techniciens pour faire passer des objectifs politiques. Au niveau national, le Syndicat avait contribué à la préparation de cet Acte III dans un rapport remis au Premier ministre. Ils ont été rappelés. Les voici pour mémoire :

Réactions au projet

- Le SNDGCT se félicite que les régions puissent désormais définir, dans la concertation, une vision stratégique sur un territoire,
- La clarification des compétences et le transfert de nouveaux domaines d'action satisfont les associations d'élus,
- Il apparaît 2 grands gagnants : régions et intercommunalités. la grande absente : la commune alors que la période réclame plus de proximité et de lisibilité de l'action publique,
- L'avant-projet a connu de nombreuses versions et a perdu en lisibilité. Le volet métropole y a gagné en complexité.

Points positifs

- La création du HCT,
- La décentralisation de certaines compétences avec clarification des acteurs,
- Le transfert de nouvelles compétences,
- Le rôle moteur de la région dans la gouvernance territoriale,
- La possible certification des comptes par les CRC,
- La création des métropoles : le syndicat est favorable au dispositif de droit commun, par contre le texte qui traite des métropoles de Paris, Marseille et Lyon pose problème... tout comme la situation des collègues D.G,

- Le retour de la clause générale de compétence pour les régions et départements,
- Le conditionnement des financements croisés à l'adoption d'un schéma régional et/ou départemental,
- L'extension du droit de pétition pour les citoyens,
- La responsabilité financière des collectivités,
- L'extension des conseils de développement aux aires urbaines.

Points à améliorer

- La scission en 3 textes, qui renvoie des points primordiaux (comme le HCT) à une date indéfinie,
- Les missions du HCT, qui devraient être mieux définies et élargies,
- Un document global : le SRADDT serait plus approprié qu'une succession de plans et de schémas d'organisation et de mutualisation pour conditionner des financements croisés,
- Prévoir que la création d'une nouvelle structure entraîne la suppression d'une autre.

Les absences

- La prise en charge de la dépendance pour les départements, des rythmes scolaires pour les communes, politiques de l'emploi pour les régions,
- La compensation financière des transferts de compétence renvoyée aux lois de finances,
- La péréquation, concours de l'Etat, volet fiscal,
- La signature d'un pacte de confiance et de responsabilité avec les collectivités,
- Les pôles d'aménagement & de développement ruraux,
- Le transfert d'un pouvoir réglementaire aux régions,
- Les normes,
- Les FTPPT.

Points problématiques

- Le Syndicat propose une démarche concertée, dans le cadre d'un projet de territoire, du volet intercommunal ; il déplore la fin de la mutualisation ascendante et l'absence des DG dans le processus de mutualisation.

La conclusion du syndicat

- Toutes les lois de décentralisations ont émané du pouvoir central,
- Pas de consensus possible face aux positions trop divergentes des associations d'élus,
- Pas d'évolution suffisante de la loi au profit de la Commune.

LES PROCHAINS RENDEZ-VOUS

9^{ème} FORUM DE L'INNOVATION TERRITORIALE

Jeudi 19 septembre 2013 à 8h30 à Arques

Ce Forum réunira les cadres dirigeants sur le thème :

Où en est-on de l'acte III de la décentralisation ?

Elus et cadres, prendre ses repères dans un paysage territorial en mutation.

Inscription avant le 29 juillet par courrier, mail ou fax à :

Elodie KUCHCINSKI, DGS d'Hulluch,

rue Pierre Malvoisin, 62 410 Hulluch

fax : 03 21 69 88 90 - elodie.dgs@orange.fr

OBSERVATOIRE DE LA SMACL

Jeudi 10 octobre 2013 - 8 h 30 - à Courrières

(thème en cours de définition)

Renseignements et inscription auprès de Jacques BILLET

Tél : 06 18 87 04 21 - Courriel : billetster@gmail.com



NOUVEAU PARTENARIAT POUR LA SECTION DE MEURTHE-ET-MOSELLE

Après avoir signé en 2012 des conventions avec les CDG de Meurthe-et-Moselle et de la Meuse, la Section formalise un nouveau partenariat « de qualité » avec les Maires de Meurthe-et-Moselle.



Réunis le 30 mai lors d'une journée d'information sur les Entreprises Publiques Locales, première manifestation organisée en commun par le SNDGCT 54-55 et l'ADM 54, **Rose-Marie FALQUE**,

Maire d'Azerailles, Conseillère Générale et Présidente de l'Association des Maires de Meurthe-et-Moselle, et **Franck LEFEBVRE**, Président de la Section 54-55 de notre Syndicat, ont signé un Protocole d'accord.

Ce document, dans son préambule, reconnaît que les deux entités partagent de mêmes « objectifs visant à faciliter aux élus des collectivités locales l'exercice de leur mission et à améliorer l'efficacité du service public local ».

Ainsi, marquant officiellement leurs intentions de « conjuguer leurs efforts », les partenaires se sont engagés à « privilégier l'échange d'informations, la concertation (ouvrant le champ à des prises de position communes), les actions de communication mais aussi de formation et de sensibilisation » et, pour prévenir les « ruptures professionnelles », à « accompagner et mettre en place des actions de médiation ».

Clarifier les missions

Ils conviennent que la cessation de fonctions d'un DGS doit s'opérer « de manière à préserver au mieux les intérêts respectifs du fonctionnaire territorial et de la Collectivité ». **Franck LEFEBVRE** a rappelé l'importance d'une définition plus précise des fonctions de direction générale du DGS qui favorisera la reconnaissance de la fonction, mais clarifiera aussi les missions des acteurs majeurs des Collectivités que sont le Premier Magistrat et le DGS - ceci afin d'éviter, en amont, tous risques de confusion préjudiciables à la mise en œuvre du service public dont ils sont garants. La cérémonie de signature s'est accompagnée par la promesse d'actions communes. Le 14 novembre est déjà prévue une journée d'études sur les Plans Communaux de Sauvegarde, en partenariat avec l'Association française pour la prévention des catastrophes naturelles.

Agenda : Le 20 septembre, les Sections des Unions Régionales de Lorraine et de Champagne-Ardenne se réuniront à Contrexéville pour tenir leurs Assemblées Générales Départementales et Régionales. Inscrivez-vous sans tarder : formulaire en ligne sur le site du Syndicat (sur les Pages de votre espace régional).



L'ACTE III AU CENTRE DES ÉCHANGES



Le 31 mai, l'Union Régionale Alsace du SNDGCT a organisé sa rencontre professionnelle et son assemblée statutaire à l'Hôtel de Ville de Ribeauvillé. La manifestation a rassemblé une quarantaine de collègues ainsi qu'une délégation lorraine. Après la partie financière et statutaire, où furent développées les orientations des Commissions Nationales en vue de la préparation de la Conférence de Cabourg et du Congrès de Marseille, les membres présents ont, de manière unanime, rappelé que dans le cadre des projets de lois relatifs à l'acte III de la décentralisation, les directeurs généraux « entendent être acteurs de cette grande réforme et non la subir », rappelant « l'indispensable nécessité de doter leur fonction d'un statut ».

L'enjeu énergétique



La montée en puissance de l'intercommunalité a également provoqué de nombreuses interrogations sur le rôle des communes « centre ». Dans un deuxième temps, avec la participation d'EDF et d'Electricité

de Strasbourg, partenaires locaux du SNDGCT, une table ronde a nourri un riche échange avec la salle sur les enjeux de la « transition énergétique », sujet majeur pour l'indépendance de la France et l'environnement de la planète et qui ne peut laisser indifférentes les collectivités.

La journée aura permis de partager des expériences, d'en découvrir de nouvelles et de réaffirmer l'importance que constitue notre Syndicat dans un métier où le travail en réseau joue un rôle prépondérant.

Agenda : Lors de la rencontre, rendez-vous a été pris pour le 11 octobre prochain à l'occasion des Rencontres « Est Collectivités », à Mulhouse, qui réuniront les membres de l'Union Alsace pour une journée sur le thème des nouveaux modes de communication avec le citoyen, en d'autres termes, la gestion de la relation au citoyen, aux élus et la gestion électronique des documents.



FAIRE VIVRE LES PARTENARIATS



Le SNDGCT Centre s'efforce de déployer, sur son territoire, les partenariats nationaux du Syndicat. Pour cela, l'Union Régionale et les Sections

organisent des manifestations professionnelles tout au long de l'année. Revues des principales d'entre elles...

Avec GrDF, une journée technique

Le 19 septembre 2013, à Pannes (Loiret), est programmée une demi-journée professionnelle pour décliner le partenariat national avec GrDF. La visite d'un équipement est prévue, de même que des échanges sur le savoir-faire de l'entreprise et les innovations technologiques du compteur dit « intelligent ». Après un déjeuner en commun, l'après-midi sera consacrée à une séance de travail syndical. (*Inscription : direction.generale@ville-fleurylesaubrais.fr*)

Des visites de centrales avec EDF

Le partenariat avec EDF trouve en région une déclinaison originale, avec l'organisation, tout au long du second semestre, de visites dans les centrales nucléaires que compte la région Centre : Chinon (Indre-et-Loire), Saint-Laurent-des-Eaux (Loir-et-Cher), Dampierre-en-Burly (Loiret) et Belleville-sur-Loire (Cher). Coordonnées et préparées par l'Union Régionale avec EDF, ces visites sont confiées à chacune des Sections d'implantation des centrales. (*Programme disponible sur l'espace régional du site internet*)

Demi-journée « pro » avec ERDF

La Section du Loiret a accueilli ERDF pour une déclinaison du partenariat national, le 12 avril 2013 à Saint-Jean-de-Braye (Loiret). Après une présentation de l'activité du groupe et un déjeuner avec une trentaine de collègues, un exposé sur « La transition énergétique et les nouveaux enjeux du Réseau » a permis une meilleure compréhension de ce défi. Ce type de rencontre permet, en outre, de faciliter le lien au quotidien entre nos adhérents et nos interlocuteurs privilégiés chez ERDF.

La Fédération des EPL: bis !

Après une journée régionale organisée fin 2012 à Contres (Loir-et-Cher) avec la Fédération Centre-Auvergne-Limousin des EPL (Entreprises Publiques Locales), l'opportunité s'est présentée de décliner celle-ci, en avril, auprès des collègues de l'agglomération montargoise (Loiret). Cette initiative de **Jean LIPINSKI**, référent de proximité du SNDGCT, a permis de réunir tous les collègues, adhérents ou non, du secteur autour de cette thématique d'actualité.

Une convention avec La Poste

Avec le Groupe La Poste, une convention de partenariat régional a été signée le 8 mars à Mer (Loir-et-Cher).

Désormais, les Sections la déclinent sous forme d'actions. Ainsi, dans le Loiret, une réunion sur le thème de « La place de La Banque Postale dans le financement des investissements des collectivités » aura lieu en septembre. Dans l'Indre-et-Loire, La Poste participera à une journée départementale en octobre. Dans le Cher, une action est également prévue avant la fin de l'année.

La Rencontre de Saint-Aignan invite les parlementaires

L'Union Régionale et ses Sections Départementales ont développé, depuis plusieurs mois, des actions auprès d'un grand nombre de leurs parlementaires.

Cette démarche, qui prend la forme, selon les départements, de courriers ou de rencontres, a pour but de faire connaître le Syndicat, de valoriser son action, de diffuser ses positions et de créer un « lien » qui sera utile lorsqu'il s'agira de faire « passer des messages » sur tel ou tel projet du Parlement.

C'est pourquoi il nous parut naturel d'inviter au grand débat de notre Rencontre Régionale de Saint-Aignan, le 31 mai, quatre de nos parlementaires pour échanger sur les projets de loi de l' « Acte III de la Décentralisation ». 120 collègues DGS ou DGAS étaient présents.

Sans « langue de bois »



Ce fut une réussite. Les parlementaires **Valérie CORRE**, Députée PS du Loiret, **Jacqueline GOURAULT**, Sénatrice centriste du Loir-et-Cher, **Philippe VIGIER**, Député UDI d'Eure-et-Loir, et **Jean-Pierre GORGES**, Député-Maire UMP de Chartres, ont parfaitement répondu aux attentes de la manifestation : exprimer, sans langue de bois, des points de vue forts sur l'avenir de la Décentralisation et la crise à laquelle font face nos collectivités. Les positions du Syndicat ont été distillées au fil des échanges avec la salle, tandis que notre place dans ce débat est apparue comme une évidence, ce qui, pour la plupart des parlementaires, n'était pas acquis avant ces prises de contacts.

Convention avec l'ADGCF

La Rencontre régionale - dont c'était la 5^{ème} édition - vit aussi **Jacky BENHAMOU**, DGS de Fleury-les-Aubrais, Président du SNDGCT Centre, signer une convention avec **Denis COURTOIS**, DGS de la Communauté de Communes du Val-d'Amboise et Délégué de l'ADGCF Centre. Le préambule du document met l'accent sur le fait que les deux réseaux « partagent les mêmes valeurs du service public et les mêmes objectifs d'expertise et de professionnalisme, dans l'exercice des missions de Directions Générales des Collectivités Territoriales ». Des échanges d'informations et des actions conjointes, voire un rapprochement au moment des élections professionnelles, sont envisagés au titre de ce partenariat.



Le 23 mai, les DGS de la section de la Vienne se retrouvaient à La Roche-Posay pour leur traditionnel repas mensuel.

Après La Roche-Posay, ville de 1606 « âmes » surclassée 10 000 habitants, est réputée pour ses cures thermales. Capitale européenne de la dermatologie thermale, elle accueille 9 000 curistes par an. A ce nombre s'ajoutent les accompagnateurs (conjoint, enfants, amis, ...) dont la présence est indispensable pour que le patient, éprouvé psychologiquement et physiquement par sa pathologie, profite de la cure dans les meilleures conditions. La Société Thermale La Roche-Posay (STRP) est l'entreprise privée qui possède les thermes du Saint-Roch et du Connétable. Les traitements des pathologies de la peau et dermatologiques qui font sa réputation sont liés au psoriasis, à l'eczéma, aux séquelles cicatricielles de brûlure et, de plus en plus, aux suites cutanées de traitement post-cancer. Pendant leur cure, les patients sont suivis tous les jours par un dermatologue. L'eau thermale, naturellement riche en sélénium, lui procure son nom « d'eau de velours » et ses vertus thérapeutiques. C'est dans ce contexte que, le 23 mai dernier, les DGS de la section de la Vienne se retrouvaient à La Roche-Posay pour leur traditionnel repas mensuel.

Tous aux thermes !

D'abord accueillis par **Cyril VERMUSE**, DGS de la ville, une dizaine de DGS de la Vienne ont commencé leur visite par les thermes du Connétable où ils ont pu découvrir les lieux mais aussi mesurer le panel de soins proposés aux curistes. Ils ont ensuite déjeuné à l'Atelier Gourmand, restaurant gastronomique du casino du groupe Partouche, où 7 autres collègues les ont rejoints. La visite s'est poursuivie au laboratoire Cosmétique Active Production, détenu par le groupe L'OREAL, producteur de la marque de produits cosmétiques « La Roche-Posay ». Ils ont ainsi accédé à l'ensemble de la gamme des produits de la marque et à sa chaîne de fabrication, avant de finir leur visite en se voyant offrir des produits cosmétiques.



La journée s'est terminée par la visite du spa de la STRP. Le Spa Source est un lieu de détente où les clients peuvent profiter de la piscine alimentée en eau thermale, d'une salle de sport, de soins « anti-âge » au laser, de massages et autres soins « cocooning », toujours à l'eau thermale. Ravis de cette visite bien remplie, les DGS de la Vienne se souviendront de cette journée à La Roche-Posay où ils sont invités chaleureusement à revenir, ainsi que tous les collègues du Syndicat !

■ Région **ÎLE DE FRANCE**

RYTHMES SCOLAIRES : UNE SECTION ENQUÊTE

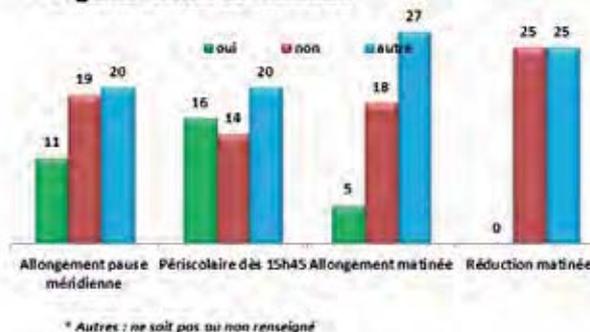
La parution du cadre réglementaire de la réforme des rythmes scolaires a conduit le bureau de la Section de l'Essonne à soumettre, au printemps 2013, à l'ensemble des communes du département un questionnaire sur les intentions de mise en œuvre de la réforme. Plus de 25 % des collectivités (50 sur 196), représentant toutes les strates de population, ont répondu, ce qui était déjà révélateur de l'importance des impacts de cette réforme sur l'organisation des services municipaux dans un contexte budgétaire tendu.

Concertations amorcées

Il ressort de cette enquête les enseignements suivants :

- La quasi-totalité des collectivités a conduit une concertation associant les enseignants, les familles, les associations et les services municipaux concernés.
- La mise en œuvre de la réforme sera marginalement engagée à la rentrée 2013.
- Près de 60% des collectivités mettent en place - ou envisagent de mettre en place - la demi-journée d'enseignement supplémentaire le mercredi, tandis qu'un 1/3 ne s'est pas encore déterminé. Quelques communes demanderont une dérogation pour la mettre en place le samedi.
- Pour la majeure partie des collectivités, le sujet des locaux, où les activités seront conduites, est problématique.
- Concernant l'organisation des horaires, les solutions envisagées sont variées :

Organisation des horaires



- L'impact sur l'organisation des accueils municipaux est diversement envisagé, la réduction concomitante du périmètre de l'offre périscolaire étant quasi intégralement écartée.

Impact sur l'organisation des accueils municipaux



L'importance de cette réforme a conduit l'Union Ile-de-France à programmer une table ronde sur ce sujet lors de son congrès du 9 juillet et la Section de l'Essonne organisera une rencontre départementale à l'automne, afin de tirer les enseignements des premières collectivités s'engageant à la rentrée et de partager les cadres définis et/ou négociés par certaines communes avec l'Education Nationale et les organisations des services pressenties.



Région



PAYS-DE-LA-LOIRE

LE SNDGCT 44 ACCUEILLE LE CENTRE DE GESTION



Pour son Assemblée Générale annuelle, la Section Loire-Atlantique du SNDGCT a été reçue

à Pornichet, le 12 avril 2013. A l'invitation du Bureau, une quarantaine de collègues, adhérents et non adhérents, se sont retrouvés pour une matinée d'échanges suivie d'un déjeuner et d'une visite des installations de l'hippodrome au cœur d'un éco-parc. **Stéphane BELZ**, DGS de la commune, et **Robert BELIOT**, Maire, ont accueilli les participants dans de remarquables conditions et en ont été vivement remerciés par la Présidente.

Le Centre de gestion (CDG) de Loire-Atlantique, représenté par son Directeur Général, **Christophe RICHARD**, et son Directeur Général Adjoint, **Mickaël THOMAS**, était partie prenante. **Christophe RICHARD** avait accepté de traiter la thématique proposée par le Bureau :

« *Hygiène et sécurité, entre normes et règlements, rigueur imposée et capacité à faire: quels sont les points sur lesquels la direction générale ne peut, ne doit pas transiger, et qui procèdent d'une véritable politique des ressources humaines ? Quel rôle et quelle plus-value du CDG aux côtés des collectivités et intercommunalités ?* »

L'enjeu de la prévention des risques

Avant de citer des exemples significatifs, l'orateur a mis l'accent sur les enjeux de la prévention en matière de risques professionnels, sur 4 plans :

- **Social** : un accident a toujours des effets sur la cohésion des équipes et l'image de la collectivité,
- **Organisationnel** : accidents et maladies ont des conséquences sur la qualité du service,
- **Financier** : en raison des coûts directs et indirects générés par accidents et absentéisme,
- **Juridique** : avec la mise en cause de responsabilités administratives, civiles et pénales.

Sur ce point, le droit pénal reconnaît la faute par imprudence, négligence ou le manquement à l'obligation de prudence. Le droit pénal définit également la notion d'auteur « indirect », à savoir une personne physique qui n'a pas causé directement le dommage mais qui a contribué à créer la situation du dommage ou qui n'a pas pris des mesures permettant de l'éviter. **Un rappel des infractions, de leur définition juridique et de leurs effets** a permis de prendre la mesure des responsabilités pénales auxquelles sont confrontés les DGS et DGAS. Il fut l'occasion de mesurer toute l'importance de se projeter au-delà du « simple » risque d'accident : l'absence d'actes ou d'actions préventives peut générer la responsabilité.

Cultiver la prévention des risques

La démarche « préventive » consiste à mettre en place une organisation qui repérera les risques et après une phase d'analyse et de diagnostic, concevra le plan d'actions correctives et préventives, le tout à la mesure des moyens de la collectivité. Outre les effets évidents sur la prise en charge des risques, les bénéfices de ces démarches se perçoivent à travers le climat social : fédérer les agents autour d'un projet de sécurité va au-delà du « geste technique » et constitue un acte de management, loin d'être anodin.



Les représentants du CDG ont rappelé que le service Hygiène et Sécurité est centré autour du conseil à l'employeur et de l'accompagnement des projets. La diffusion

d'information, l'organisation de réunions à thèmes à destination des cadres et élus, ainsi que des missions d'analyse des risques, favorisent la mise en place d'une culture de la prévention. Les statistiques montrent que, lors des formations d'intégration, 80% des agents de catégorie C n'ont jamais entendu parler du registre d'hygiène et sécurité ni des ACO. Les DGS et DGAS portent la responsabilité de cette animation.

Lors des échanges avec la salle, plusieurs collègues ont fait état d'expériences, certaines dramatiques, et insisté sur la nécessité de travailler en relation et confiance avec les experts. Cette rencontre thématique, et les échanges qui ont suivi, préfigurent le partenariat que le SNDGCT 44 et le Centre de gestion envisagent de formaliser avant la fin de l'année.

DEUX ARRÊTS DE COUR

Le CDG a souligné combien le constat de manquement à l'obligation de prudence peut être lourd de conséquence avec, à l'appui, deux arrêts :

- L'un de la Cour de cassation de février 2007, qui a jugé de la responsabilité pénale d'un Directeur de site suite à l'accident survenu à un de ses salariés. Un agent de la DDE, qui ne portait pas son casque de protection, avait fait une chute de plus de 3 mètres. Le Directeur a été jugé coupable de trois chefs d'accusation et condamné à 8 mois de prison avec sursis et 5 000 euros d'amende.
- L'autre de la Cour d'appel de Rennes de 2002 qui a relaxé un DST malgré un grave accident survenu à un agent dans l'exercice de ses fonctions : il était tombé d'un échafaudage mobile. Le DST a été reconnu coupable de maladresse et d'inattention en première instance, les magistrats estimant que les mesures de sécurité n'avaient pas été prises. Mais en appel, il a été démontré que le DST avait mis en place une véritable "culture de la sécurité" au sein de la collectivité. Sa relaxe a été prononcée.



www.lesrencontresdaquitaine.fr

Région HAUTE NORMANDIE



LA FEUILLE DE ROUTE DE L'EURE

L'assemblée générale de la Section de l'Eure, le 30 mai à Brionne, a permis à son Président **Christophe HARDY** de faire un point sur sa première année à la tête de la section. Il a rappelé les objectifs visés :

- lutter contre l'isolement du DGS,
- accompagner le DGS dans sa pratique quotidienne,
- développer et intensifier le réseau d'échanges et de pratiques.

L'activité 2012 fut dense

- 10 nouveaux adhérents ont été recensés, avec un 11^{ème} et 12^{ème} à venir. A cette occasion, le Président a noté la présence d'**Alexandra BEAUGRAND**, DGS de la Communauté de communes de Bernay, dernière adhérente en date,
- Le Président a commenté la rencontre Haute et Basse Normandie de Vernon en novembre dernier. Il a remercié les équipes, menées par **Isabelle JOLLIVET PEREZ**, pour leur « mobilisation intense ». Le succès de cette « première » dans l'Eure était au rendez-vous,
- 4 demi-journées de travail ont eu lieu en 2012, fortes de 10-12 personnes en moyenne. Deux ont porté sur la participation des collectivités aux frais de santé et de prévoyance ; une s'est intéressée aux marchés publics de denrées alimentaires, et une autre au FIPHP,
- Un petit déjeuner a été organisé, en lien avec le CDG 27, sur les emplois fonctionnels : 24 collègues étaient présents,
- La mise en place d'un réseau d'échanges et de partage a porté sur 11 sujets.

Trois tables rondes cette année

La feuille de route 2013 a été arrêtée autour de 3 axes :

1. Fixer un calendrier des ½ journées d'étude

- Jeudi 12/09 : table ronde autour d'une présentation de la carte achat et une information sur PSV2,
- Jeudi 03/10 : table ronde sur les « emplois d'avenir (...) : levier de la réforme des rythmes scolaires ? »,
- Jeudi 21/11 : table ronde sur les enjeux de la mutualisation.

2. Signature d'une convention avec le CDG sur le respect des bonnes pratiques et une collaboration sur les enjeux liés aux élections de 2014

3. Signature de convention avec l'Association des Maires de l'Eure

Enfin, la Section s'est positionnée sur les prochaines élections paritaires avec la mise en œuvre d'une liste. **Christophe HARDY** a insisté sur le souhait d'avoir une liste « mixte, représentative et paritaire ». Le calendrier prend effet à compter de septembre 2013. Le Président a conclu la réunion en citant la phrase : « Un homme sans projet est l'ennemi du genre humain ».

Christophe HARDY

Président de la Section départementale Eure

Région AUVERGNE



LA MUTUALISATION EN QUESTION



Notre congrès régional s'est tenu le 8 juin au Centre culturel André Raynaud à Vals-près-le-Puy. Il était organisé par nos collègues **Mireille DURAND**, DGS de la ville, **Fabrice PESTRE**, DGS de Langeac et **Bruno SAMUEL**, DGS de Saint-Just Malmont. Ils ont oeuvré pour la réussite de cette journée déclinée en une matinée professionnelle et une après-midi statutaire au titre de l'Assemblée Générale annuelle. Les congressistes ont apprécié, dès leur arrivée, le partenariat de la MNT, représentée par **Patrick DOS**, Président départemental et Vice-Président National.

Pierrick LOZE, Président Régional, en ouverture, remerciait la Municipalité de Vals-près-le-Puy, représentée par Madame **MALARTRE**, Adjointe, pour la mise à disposition des locaux, et les collègues de la Haute-Loire pour leur implication, enfin les partenaires et collègues présents ainsi que les personnalités ayant accepté de débattre lors de la table ronde.

Les enjeux de la « transition énergétique »

Dans un premier temps, l'intervention de **Nathalie FERARD**, Directeur Territorial Auvergne GrDF complétée par celle du Responsable Haute Loire, permettait d'appréhender des éléments fort intéressants consacrés à la maîtrise de l'énergie, à la « transition énergétique », aux nouvelles déclarations de projets de travaux (DT) et à la déclaration d'intention de commencement des travaux (DIT). La présentation suscitait de nombreuses interrogations.

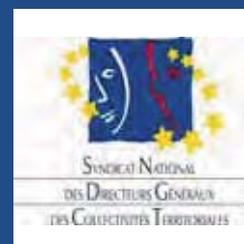
Puis **Pierrick LOZE**, dans un rôle d'animateur, introduisait les objectifs de la table ronde intitulée « **Mutualisation : jusqu'où aller ?** ». Ce débat s'inscrivait un contexte législatif en cours d'examen, traitant plus particulièrement de la réforme des cantons, de la réduction des moyens financiers, d'une possible nouvelle organisation territoriale et de la mutualisation des investissements sur des projets structurants de territoire. **Jean-Pierre VIGIER**, Député de la Haute-Loire (et Maire de la Voûte-Chilhac), **Bernard FIGUET**, DGS « mutualisé » de la ville et de la Communauté d'Agglomération du Puy-en-Velay, et **Olivier CIGIOTTI**, Président de la Communauté du Pays de Montfaucon (et Maire de Saint-Romain Lachalm) participaient activement à la table ronde.

Mutualisation « sur mesure »

Le débat apportait de nombreux témoignages et permettait d'engendrer une discussion très concrète sur les aspects positifs, parfois négatifs, de la mutualisation. Il apparut notamment qu'aucune mutualisation ne saurait être « plaquée », chaque démarche devant s'adapter au territoire concerné. Ensuite, **Patrick DOS** (MNT) procéda à une présentation statistique de l'application de la loi sur la protection en matière de santé des agents territoriaux, liée à la nouvelle implication financière des collectivités territoriales. Enfin, le président régional remerciait les intervenants et les collègues pour la densité des échanges de cette matinée.

Avant la pause-déjeuner - et l'apéritif offert par la municipalité, le renouvellement de la convention de partenariat avec GrDF était signé par **Nathalie FERARD** et **Pierrick LOZE**. A l'issue du déjeuner, le Président a animé l'Assemblée Générale statutaire où de nombreux points ont été abordés.

Bulletin d'adhésion



A envoyer rempli et accompagné du règlement
à l'ordre de SNDGCT, à : Gilles Raynard - 21, Montée de la Hutte - 49320 Blaison-Gohier
ou au président ou trésorier départemental

■ **Ville siège de l'emploi :** N° du Département :

M^{me}, M^{lle}, M (Nom et prénom) :

Nom de jeune fille : Date de naissance :

Fonction : Grade :

Situation professionnelle (*) Activité **sur poste fonctionnel (*)** : Oui Non Retraité

■ **Adresse Professionnelle :** Organisme
(commune, établis, intercom, département, région...):

Adresse (N°, rue) :

Code postal : Ville :

Téléphone : Fax :

E-mail :@.....

Tél : Publication N° de portable : Oui Non

■ **Lieu d'envoi du courrier pour les actifs (*)** Lieu de travail Domicile (compléter ci-dessous)

Adresse domicile : (N°, rue) :

Code postal : Ville :

Téléphone : Fax :

E-mail perso :@.....

Pour les actifs, les coordonnées ne figureront pas sur le fichier internet du Syndicat, sauf si vous indiquez «oui» ci-après :

■ **Catégorie démographique de la collectivité (*)**

Moins de 10 000 hab. 10 à 20 000 hab. 20 à 40 000 hab.
 40 à 80 000 hab. 80 à 150 000 hab. 150 à 400 000 hab. + de 400 000 hab.

■ **Nombre d'habitants :**

En cas de mutation et de ré-adhésion, préciser le département et la collectivité antérieure :

■ **« Déclare adhérer au SNDGCT et m'engage à payer la cotisation fixée par l'assemblée générale. »**

(la cotisation syndicale bénéficie d'une déduction fiscale de 66% lors de votre déclaration)

Fait à le / / 2013 (joindre le règlement) **signature :**

(*) réponse obligatoire

DIRECTEURS GÉNÉRAUX & DGS

DIRECTEURS GÉNÉRAUX ADJOINTS

Code	ACTIFS FONCTIONNELS	ACTIFS NON FONCTIONNELS	Code	ACTIFS FONCTIONNELS	ACTIFS NON FONCTIONNELS
1	Moins de 10 000 habitants	78,00 €	65,00 €	-	-
2	10 000 à 20 000 habitants	96,00 €	78,00 €	9	78,00 €
3	20 000 à 40 000 habitants	112,00 €	96,00 €	10	84,00 €
4	40 000 à 80 000 habitants	122,00 €	112,00 €	11	97,00 €
5	80 000 à 150 000 habitants	138,00 €	122,00 €	12	112,00 €
6	150 000 à 400 000 habitants	153,00 €	138,00 €	13	122,00 €
7	+ 400 000 habitants	169,00 €	153,00 €	14	138,00 €

Barème des cotisations
2013

NB : 1 - Ce barème est applicable aux nouveaux adhérents n'ayant jamais adhéré au SNDGCT (pour la 1^{ère} année)

2 - Pour tous les autres cas particuliers, contacter le Trésorier National

La signature du présent bulletin engage son signataire à respecter les statuts du SNDGCT et à payer la cotisation annuelle

L'adhésion part seulement à compter de la réception du règlement.

Possibilité d'adhérer par internet sur le site : www.sndg.info, rubrique «adhérer»



7^{èmes} RENCONTRES INTERNATIONALES DES PPP

Concessions, DSP, Contrat de Partenariat

23-24 octobre 2013 • Paris, Palais des Congrès • www.Lrippp.com

Informations inscriptions sur : www.Lrippp.com

une manifestation



Marc TEYSSIER d'ORFEUIL
Délégué Général du Club des PPP
Directeur Général de Com'Publics



Méderic PETIT
Délégué Général des Rencontres
PDG de Media Contact Services

« En 2013, les Rencontres confirment leur ouverture à toutes les formes de Partenariats Public-Privé et mobilisent la quasi totalité des associations d'élus locaux et de cadres territoriaux. Elles s'inscrivent ainsi plus que jamais comme le rendez-vous opérationnel au service des donneurs d'ordre publics en matière d'infrastructures et d'investissements ! ».



LES CONFÉRENCES DE L'ÉDITION 2013

Conférence inaugurale :
L'avenir de l'investissement public local, programmer les infrastructures pour les territoires du XXI^{ème} siècle : focus sur la rénovation urbaine

Façonner les villes de demain par les transports locaux

en partenariat avec



Facility management : focus sur les services sur site

en partenariat avec



Distribution et Assainissement de l'eau : un enjeu de santé publique

en partenariat avec



Le financement de projets en temps de crise, les nouvelles solutions

en partenariat avec



Sports et Loisirs : des infrastructures et des services pour tous

en partenariat avec



Infrastructures routières : répondre au défi du développement durable

en partenariat avec



Energies et déchets : quel type d'investissement pour quel usage

en partenariat avec



Les PPP en Afrique et en Méditerranée : la nouvelle frontière

en partenariat avec



LES 5 FORMATIONS

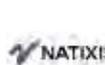
- 1) Formation d'une équipe projet : quelles compétences mobiliser ?
- 2) Quels modes de financement pour quelle forme de PPP ?
- 3) Risques et modèles contractuels
- 4) Modalités de suivi de l'exécution des PPP : les enjeux de la gestion
- 5) Pratiques comptables et fiscales des PPP : anticiper et prendre en compte les évolutions récentes

soutiens institutionnels



CONTACT
LRI3P c/o Media Contact Services
21 rue Saint-Pierre - 92 200 Neuilly s/Seine
Pour toute information complémentaire :
Tanneguy des RIEUX - Tél: 01 47 45 17 08
tdesrieux@mediacontactservices.com

Partenaires officiels de l'édition 2013



VEOLIA ENVIRONNEMENT, CONTRIBUTEUR DE L'ÉCONOMIE FRANÇAISE ET DES TERRITOIRES

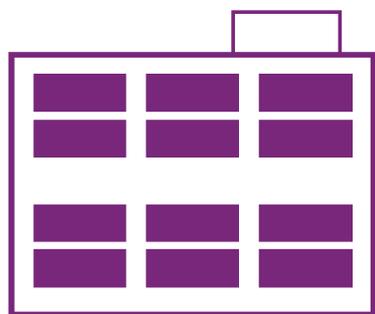
En France, Veolia réinjecte

96%

de ses recettes
dans l'économie
et **investit 1,1 milliard**
d'euros par an.



Veolia soutient



6 milliards d'euros de services, énergie et fournitures sont dépensés par Veolia chaque année, dont 2 milliards auprès des 10 000 PME que l'entreprise fait travailler en France. Veolia est ainsi un acteur essentiel du développement économique et de l'emploi dans toutes les régions.

INVENTER POUR L'ENVIRONNEMENT

**VEOLIA**
ENVIRONNEMENT

veolia.fr