

**CHARTRE RELATIVE A LA PREVENTION ET A L'ACCOMPAGNEMENT DES SITUATIONS DE  
FIN ANTICIPEE DE DETACHEMENT DES DIRECTEURS GENERAUX DES COLLECTIVITES  
AFFILIEES AU CDG 74**

Entre le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Savoie (ci-après dénommé CDG74), représenté par Antoine de MENTHON agissant en qualité de Président,

Et

La section départementale de la Haute-Savoie du Syndicat National des Directeurs Généraux des Collectivités Territoriales (ci-après dénommé SNDGCT), représenté par Mr Christophe LEFORT, Président des sections départementale et régionale du Syndicat,

Et

L'Association des Maires, Adjoints et Conseillers généraux de la Haute-Savoie (ci-après dénommée ADM74), représentée par Monsieur Raymond MUDRY, Président,

**PREAMBULE**

Vu l'article 53 de la Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions relatives à la Fonction Publique Territoriale,

Vu la loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la Fonction Publique Territoriale portant transfert de compétences du CNFPT vers les CDG concernant la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi relevant de la catégorie A,

Le Syndicat National des Directeurs Généraux des Collectivités Territoriales (SNDGCT) a vocation d'assurer la défense des droits et intérêts professionnels, matériels et moraux des emplois de direction de collectivités territoriales dans le respect de la liberté des autorités territoriales de recruter ou de se séparer de leurs collaborateurs ;

Le Centre de gestion de la Haute-Savoie (CDG74) a, pour sa part, vocation à améliorer l'efficacité du service public au travers de missions obligatoires et facultatives envers les collectivités du département ;

L'Association des maires de Haute-Savoie participe à faciliter l'exercice des missions des élus locaux ;

Afin de répondre au mieux aux enjeux et défis consécutifs aux lois susvisées, les signataires à la présente charte affirment leur volonté d'organiser, d'établir et de mettre en place de bonnes pratiques en matière de décharge de fonction des cadres dirigeants. Celle-ci constitue le facteur clé de réussite pour exercer des missions nouvelles et satisfaire en particulier leurs partenaires, les employeurs publics ainsi que les dirigeants territoriaux concernés.

Au regard du coût important du dispositif de fin de détachement sur emploi fonctionnel, notamment le coût humain pour le dirigeant territorial qui en fait l'objet, mais aussi le coût financier pour la collectivité qui décide de le mettre en œuvre et pour le Centre de Gestion de la Haute-Savoie qui en gère les effets, il apparaît important de définir un cadre permettant de prévenir l'ensemble de ces risques.

Considérant l'intérêt réciproque de chacun visant à privilégier les possibilités de mobilité professionnelle pour la résolution des situations, il convient de pouvoir s'inscrire dans ce cadre en anticipant autant que possible les situations.

### IL EST CONVENU CE QUI SUIT

#### **ARTICLE 1<sup>ER</sup> : PRINCIPES GENERAUX**

Les emplois fonctionnels correspondant à la nécessité, pour les exécutifs locaux de disposer de collaborateurs proches, en lesquels ils doivent avoir confiance pour la mise en œuvre des orientations, des choix et des décisions arrêtés, les signataires de la présente convention reconnaissent le droit pour l'autorité territoriale de pouvoir se séparer d'un collaborateur occupant un tel emploi dès lors qu'il intervient dans le respect du cadre juridique correspondant.

Pour autant, la prévention des risques juridiques, humains et financiers qui lui sont liés impose de préparer et d'anticiper la situation de fin de détachement sur emploi fonctionnel soit pour l'éviter, soit pour réduire le plus possible l'ampleur de ses conséquences négatives pour les trois parties concernées.

Dans cette optique, cette convention, qui rationalise et approfondit des relations d'ores et déjà existantes, constitue une nouvelle phase dans le partenariat et les liens entre le CDG74, le SNDGCT et le dirigeant territorial de catégorie A qui souhaitent optimiser par ce biais leur capacité de travail en commun à travers l'engagement de leurs moyens humains et outils dans un réseau d'échanges structuré.

#### **ARTICLE 2 : ACCOMPAGNEMENT DES SITUATIONS**

La constatation de la dégradation des relations professionnelles pouvant entraîner la perte de confiance entre un dirigeant de collectivité et l'autorité territoriale doivent constituer des indices susceptibles d'alerter les signataires afin de permettre une réactivité maximale.

Afin de pouvoir traiter une telle situation le plus en amont possible, le Centre de Gestion de la Haute-Savoie sensibilise l'employeur sur les problématiques relatives à la procédure de fin de détachement sur emploi fonctionnel et sur ses conséquences et reçoit, le cas échéant et avec l'accord des parties, le dirigeant territorial concerné afin qu'il bénéficie :

- d'un accès aux données disponibles du service Bourse de l'Emploi,
- de la signalisation éventuelle de sa situation aux collectivités du ressort géographique du Centre départemental ou interdépartemental de gestion concerné, tout en garantissant le principe de l'anonymat à la demande de l'intéressé,
- d'actions particulières d'accompagnement telles que formations complémentaires, bilan professionnel etc ...

Une action particulière de conciliation conjointe sera engagée par les signataires entre les parties intéressées.

Le CDG74, Le SNDGCT, l'ADM74 s'engagent à collaborer étroitement en vue d'échanger les informations respectivement détenues sur les démarches entreprises et les actions engagées pour anticiper, accompagner et traiter les situations dont ils ont à connaître et en faciliter leur résolution.

Si malgré ces mesures préventives, la prise en charge devient effective, le CDG74 met en œuvre, au profit du dirigeant territorial intéressé, un suivi plus personnalisé se traduisant notamment par :

- un dialogue permanent avec le cadre dirigeant pour connaître l'évolution et les orientations prises,
- du soutien des services du CDG74 mobilisés pour l'aide à la mobilité professionnelle,
- d'un bilan régulier et au moins semestriel de son évolution professionnelle.

Dans le cadre de cet accompagnement, des missions pour le compte du CDG74 peuvent être confiées au dirigeant territorial pris en charge.

Ce dernier peut également se voir confier des missions pour toute collectivité ou établissement public local par voie d'une mise à disposition. Dans cette situation, le dirigeant territorial demeure dans son cadre d'emplois d'origine et continue de percevoir sa rémunération et les compléments qui s'y attachent légalement, servie par le Centre de Gestion. Ces nouvelles missions feront l'objet d'une convention spécifique.

### **ARTICLE 3 : ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION**

Les signataires de la présente charte conviennent ensemble que des actions de formations et/ou sensibilisation relatives à l'actualité législatives ou réglementaires concernant les collectivités locales et dédiées à leurs adhérents respectifs pourront être mises en place. Ces actions pourront être proposées au cadre dirigeant territorial pris en charge.

### **ARTICLE 4 : SOUTIEN AUX COLLECTIVITES ET AUX JEUNES DIRIGEANTS**

Sachant que l'identification des réseaux de partenaires prend du temps, que la gestion quotidienne d'une collectivité est chronophage et doit être menée de front avec le management des équipes et le rôle de conseil auprès des élus, il peut apparaître utile de faire appel à l'expérience.

Les signataires conviennent qu'à l'occasion de l'arrivée d'un jeune dirigeant sur un poste à responsabilités, il pourra être proposé en accord avec toutes les parties intéressées de bénéficier d'un parrainage par un cadre plus expérimenté voire jeune retraité. Les conditions de ce parrainage feront l'objet d'une convention spécifique entre les parties.

## ARTICLE 5 : INFORMATION ET CONCERTATION

Les signataires conviennent de s'informer régulièrement sur les départs et les arrivées sur les emplois fonctionnels.

Ils acceptent de se concerter et de s'informer régulièrement sur l'activité concernant leurs adhérents respectifs, permettant ainsi de la transparence et de l'anticipation dans la gestion de situations délicates.

Il est prévu, chaque année, une rencontre d'évaluation entre les signataires de la présente.

## ARTICLE 6 : PROMOTION DE LA CHARTE

Chaque signataire s'engage à faire connaître la présente charte auprès de ses adhérents et à en assurer la promotion dans le cadre de ses activités respectives.

S'agissant de la promotion de ce partenariat, les signataires pourraient être amenés, selon leurs possibilités, à participer à des actions de communication communes à l'occasion d'évènements et manifestations professionnelles locales, régionales et/ou nationales. Les signataires devront préalablement se concerter sur les outils de communication dans le cadre de ces actions spécifiques dépassant leur champ habituel de compétences.

## ARTICLE 7 : DUREE

Le présent protocole est conclu pour une durée de trois ans reconductible pour une période équivalente.

Il est susceptible de modification après accord des parties.

Il pourra être résilié par l'une ou l'autre des parties, par lettre recommandée avec accusé réception, six mois au moins avant la date d'échéance de la présente charte.

*Fait à SEYNOD, vendredi 4 octobre 2013*

*Le Centre de Gestion de la  
Fonction Publique  
Territoriale de Haute  
Savoie*

*Antoine de MENTHON*

*Le Syndicat départemental  
des Directeurs  
Général des Collectivités  
Territoriales de Haute-  
Savoie*

*Christophe LEFORT*

*L'Association des  
Maires de Haute-Savoie*

*Raymond MUDRY*