

**PROJET DE CHARTE ENTRE LE CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION
PUBLIQUE TERRITORIALE DE LA HAUTE-GARONNE ET LE SYNDICAT
NATIONAL DES DIRECTEURS GENERAUX DES COLLECTIVITES
TERRITORIALES**

Entre le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne représenté par son Président, Monsieur Pierre Izard,
Ci-après dénommé « CDG 31 »

Et

La section départementale de la Haute-Garonne du Syndicat National des Directeurs Généraux des Collectivités Territoriales, représentée par ...
Ci-après dénommé « SNDGCT »

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 ;

Considérant d'une part la vocation du SNDGCT d'assurer la défense des droits et intérêts professionnels, matériels et moraux des agents en poste sur 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 ;

Considérant d'autre part que les compétences détenues par les agents affectés aux fonctions de direction des collectivités territoriales constituent une réelle richesse mais aussi un savoir-faire au bénéfice du service public et des élus des collectivités territoriales ;

En vue de mieux répondre aux enjeux et défis consécutifs aux lois susvisées ainsi qu'aux défis des évolutions de la Fonction Publique Territoriale, les signataires qui souscrivent à la présente convention affirment leur volonté d'organiser une coopération mutualisée et renforcée ;

Compte tenu 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, le coût financier pour la collectivité qui décide de le mettre en œuvre et pour le CDG 31 qui en gère les effets ;

Compte tenu de l'intérêt à encourager tout dirigeant territorial à poursuivre la construction de son parcours professionnel et à maintenir sa motivation au service de la Fonction Publique ;

Considérant l'intérêt réciproque de chacune des parties visant d'une part à privilégier les possibilités de mobilité professionnelle pour la résolution des situations pouvant s'inscrire dans ce cadre et d'autre part à permettre à chaque dirigeant territorial, d'envisager et d'organiser au mieux son développement professionnel à tout moment dudit parcours ;

IL EST CONVENU CE QUI SUIT

ARTICLE 1^{ER} : PRINCIPES GENERAUX RELATIFS A L'ACCOMPAGNEMENT DES SITUATIONS D'INCIDENTS DE CARRIERE DES DIRIGEANTS TERRITORIAUX

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 la mutualisation et les liens entre le CDG 31 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 D'INCIDENTS DE CARRIERE DES DIRIGEANTS TERRITORIAUX

La constatation de la dégradation des relations professionnelles, la perte de confiance constatée ou analysée entre l'autorité territoriale et un dirigeant de collectivité, doivent constituer des indices susceptibles d'alerter le SNDGCT et le CDG 31 afin de permettre une réactivité maximale.

Dans une telle situation, le CDG 31 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 de sa situation aux collectivités du ressort géographique du CDG 31,
- ✓ d'actions particulières d'accompagnement telles que formations complémentaires, bilan professionnel etc.
- ✓ du soutien des services du CDG 31 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 Centre de Gestion de la Fonction Publique de la Haute-Garonne 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, servis par le CDG 31. Ces missions font l'objet d'une convention spécifique.

ARTICLE 3 : ACCOMPAGNEMENT DE L'EVOLUTION DU PARCOURS PROFESSIONNEL DES DIRIGEANTS TERRITORIAUX

Afin d'encourager les dirigeants territoriaux à identifier leurs possibilités d'évolution tout au long de leur parcours professionnel et ainsi maintenir leur motivation et engagement au service de la Fonction Publique, le CDG 31 souhaite pouvoir les accompagner dans l'analyse des dispositifs visant à réaliser un bilan de leurs savoir-faire et/ou de leurs compétences afin de leur permettre de construire, de développer ou de sécuriser leur parcours professionnel.

Ainsi, tout dirigeant territorial pourra bénéficier d'un entretien dit « Rencontre Repères » avec un consultant expert du CDG 31 afin de pouvoir s'approprier ces différents dispositifs d'accompagnement et, le cas échéant, d'échanger avec son employeur sur leur mise en œuvre.

ARTICLE 4 : FINALITE DE LA CHARTE

Le SNDGCT et le CDG 31 s'engagent à collaborer étroitement en vue d'échanger leurs informations respectives sur les démarches entreprises et les actions engagées pour anticiper, accompagner et traiter les situations d'incidents de carrière des dirigeants territoriaux dont ils ont à connaître et/ou à faciliter la résolution.

Afin de faciliter cette collaboration et permettre un recueil ainsi qu'une diffusion d'informations, le SNDGCT et le CDG31 coopéreront à l'élaboration d'un répertoire des agents affectés aux fonctions de direction des collectivités territoriales affiliées au CDG 31, ainsi qu'à la mise à jour dudit répertoire.

Il est entendu entre les parties à la présente charte que cette collecte d'informations nominatives se fera dans le respect des obligations de la loi du 6 janvier 1979 modifiée.

ARTICLE 5 : PROMOTION DE LA CHARTE

L'Association des Maires de France 31 et l'Association des Maires Ruraux, ainsi que toute autre association d'élus du département de la Haute-Garonne, seront informées de la présente charte qui fera l'objet d'une communication auprès des partenaires intéressés et des associations professionnelles de cadres et dirigeants territoriaux concernées.

Pour promouvoir ce partenariat, le CDG 31 pourra être amené à participer à des actions de communication sur son existence et son objet organisées à l'occasion d'évènements et manifestations organisés par le SNDGCT.

ARTICLE 6 : BILAN ANNUEL.

Un bilan annuel de la charte sera dressé par les parties et rendra compte des actions et implications de sa mise en œuvre.

Ce bilan sera réalisé dans les 60 jours suivant la date anniversaire de la signature de la présente charte.

ARTICLE 7 : LA PRESENTE CHARTE EST CONCLUE SANS LIMITATION DE DUREE.

La présente charte est conclue sans limitation de durée.

Toute évolution devra faire l'objet d'un accord entre les parties.

Chaque partie pourra toutefois résilier la charte à tout moment par un courrier en recommandé à l'attention de l'autre partie.