



Maire-Président et DG : duel/duo ?

Lundi 7 novembre 2011

Colombe

Centre de Gestion de l'Isère

Syndicat national des Directeurs Généraux



Cdg 38

centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'isère





Le couple maire/DGS : les gages de la réussite

- **L'élu et le collaborateur « choisi »**
 - bien définir en amont les compétences techniques et les qualités humaines attendues
 - Même si le choix reste souvent intuitif (« feeling »)
- **L'élu et le collaborateur « non choisi »**
 - faire connaissance et identifier les attentes de chacun
 - rechercher une collaboration « gagnant-gagnant »



Le couple maire/DGS : les gages de la réussite

- **Les points de vigilance**

- Le mode de collaboration avec l'exécutif
 - à quelles réunions le DG participe,
 - dans quels cas le DG décide/informe/soumet
- les horaires de travail
- La rémunération, les primes et avantages
- les horaires, congés, récupérations
- la façon d'être : trouver le bonne « distance »

Autant d'éléments sur lesquels il convient de s'accorder rapidement !



Les difficultés apparaissent

- **Le maire est déçu par le DG**
 - doutes sur la compétence
 - tensions relationnelles
 - manque de motivation et d'investissement
 - ou « surinvestissement » du DG qui veut tout contrôler, régenter
 - ...



Les difficultés apparaissent

- **Le DG est déçu**

- manque d'espace vital car le maire/les adjoints s'occupent de tout, en direct avec les agents
- sentiment de ne pas être à la hauteur
- élus absents ou qui évitent de décider
- relations difficiles avec les élus et les agents
- manque de soutien des élus
- « mise au placard »
- ...



Il est temps d'agir, en toute confidentialité !

- **Pour le Directeur général :**
 - une remise en cause et un auto diagnostic
 - Compétences attendues par les élus ?
 - Compétences déjà mobilisées par le DG et celles restant à acquérir ?
 - Compétences : savoir, savoir-faire (techniques financières et budgétaires, statut), mais aussi savoir-être (positionnement, manière de servir, disponibilité)
 - ne pas rester isolé
 - contacter des collègues pour échanger (vertu cathartique de la parole)
 - ne pas hésiter à joindre le président départemental du SNDG
 - Rôle de médiation reconnu du syndicat, en collaboration avec le CDG : information statutaire (rappel des textes) , échange d'expériences, solution négociée
 - Permet de mobiliser des programmes d'assistance psychologique (Mutuelle Nationale Territoriale, Sofcap)



Il est temps d'agir en toute confidentialité !

- **Pour le Maire :**
 - dire les choses au DG
 - contacter le Centre de gestion
 - Contacter l'Association des Maires



La recherche d'une solution négociée

- **Un principe : respect du cadre réglementaire**
 - entretien préalable
 - information assemblée délibérante
 - décision
- **Objectifs du protocole**
 - gérer la période de cohabitation
 - permettre à chacun de rebondir rapidement
 - éviter le contentieux

La recherche d'une solution négociée



■ Les modalités

- recours à des personnes extérieures (Cdg et syndicat des DG)
- rédaction après l'entretien préalable

■ Le contenu

- jusqu'à la date d'effet de la décharge : le DG reste DG mais d'autres solutions sont possibles
- à partir de la date de la décharge : reclassement/ licenciement/ prise en charge/congé spécial

La recherche d'une solution négociée



- **Tout s'invente mais il faut rester réaliste !**
 - ne pas demander une prise en charge anticipée
 - des droits préservés à la formation et à la recherche d'un emploi
 - le régime indemnitaire et les missions confiées à définir
- **Un protocole signé c'est :**
 - accepter de sortir d'une situation de tension
 - accepter de trouver une solution
 - ne pas être dans le jugement de l'autre