

ON EN PARLE - AUTOUR DE VOUS - PUBLICITÉ - CULTURE - LE JOUR OÙ... Et

Mensuel Gratuit

# Bien à vous™

Édition Montereau (77) & Yonne (89) - N° 01 - Janvier 2019

## LE JOUR OÙ...

«J'ai créé les écoles Vatel»  
Alain Sebban président  
fondateur des écoles Vatel  
est notre 1<sup>er</sup> invité du mois

## FEMMES - HOMMES

En marche vers l'égalité  
professionnelle Un  
contexte favorable aux  
avancées

## PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE

# Les collectivités dans les starting-blocks

**NOUVEAU & GRATUIT**  
**BONNE ANNÉE**  
**2019**

L'INFO TERRITORIALE, REGIONALE & LOCALE POUR TOUS



**JAKOPARTS**

ÉLECTRICITÉ

Contacteurs électriques • Capteurs



herthandbuss.com

# Qualité allemande ! Capteurs pour véhicules asiatiques

Versions zirconium et plates disponibles

Filet pré-lubrifié pour installation directe

Ajustage parfait pour une installation précise et rapide



## Numéro un

Herth+Buss Jakoparts est la marque leader pour les véhicules asiatiques en Allemagne



## Garantie

Toutes les pièces Herth+Buss disposent d'une garantie fabricant de 3 ans



## Lien direct OE

Les pièces Jakoparts sont équivalentes aux pièces d'origine (OE) et directement reliées à ces dernières

ELPARTS | JAKOPARTS

**HERTH+BUSS**

# SOMMAIRE N°01 Janvier 2019 - redaction@daspros.fr

## ÉDITO

Narcisse EDIMO-EBANDA  
Rédacteur en chef

*Joyeux Noël  
et Bonne Année*

En dépit des circonstances actuelles, toute l'équipe BIEN A VOUS Territorial vous souhaite d'excellentes fêtes de fin d'année et vous adresse ses meilleurs vœux pour 2019.

## Votre nouveau magazine !

**B**ienvenue dans votre nouveau magazine, Bien à vous qui s'adresse à tous les agents territoriaux et à la population. L'information n'est pas un luxe et ne doit pas se limiter à telle ou telle catégorie. Connaître et comprendre les grandes réformes, les spécificités de votre statut et de votre carrière, les retours d'expériences de vos collègues dans les autres collectivités, le tout avec des décryptages courts et compréhensibles par tous, voici en quelques mots les grandes lignes de votre mensuel.

Notre modèle d'administration publique tangué. L'actualité continue d'être riche avec en toile de fond de profonds bouleversements avec les gilets jaunes. Bonnes ou mauvaises nouvelles, vous devez être au courant. La période n'est pas facile, vous le savez. Sur fond de réductions drastiques des déficits publics, à hauteur de pas moins de 13 milliards d'euros pour les collectivités, la perspective de nouvelles coupes budgétaires plane. Avec parfois de vrais risques pour le maintien de certaines politiques publiques mais aussi sur vos conditions de travail.

N'oubliez pas que vous êtes les artisans de tous ces services publics locaux qui donnent du sens à cette belle notion de l'intérêt général. Au quotidien, les collectivités, avec la grande diversité des métiers de leurs agents, interviennent dans tous les domaines (éducation, enfance, solidarités, transports, routes, environnement, culture, sport, etc.) pour améliorer la vie de la population. Elle n'en a pas toujours assez conscience mais tous ces services pu-

blics de proximité leur sont indispensables et c'est vous qui leur délivrez. De quoi vraiment être fier!

Les débats du dernier Congrès des maires ont dénoncé, une fois encore, les remises en cause de la décentralisation et, cela, depuis près de vingt ans. Exaspérés d'être trop souvent infantilisés par la haute fonction publique, les élus plaident pour un profond changement de comportement de l'État. Avec la volonté d'une réelle décentralisation qui, au-delà de constituer une organisation administrative, signifierait un nouveau projet de société. Plus que de nouvelles compétences, les collectivités veulent aujourd'hui pouvoir mettre en œuvre des réponses différenciées en fonction des spécificités de leur territoire. En clair, ne pas avoir les mêmes réponses partout au nom du mythe de l'unité de la République, qui n'existe plus depuis longtemps. Objectif: adapter la loi et les normes à la réalité de chaque territoire. Une lueur d'espoir existe avec le principe de différenciation territoriale qui pourrait constituer la bonne solution.

Cette différenciation des compétences comme des normes applicables permettrait de mieux prendre en compte les spécificités locales ainsi que les aspirations des collectivités. Enthousiaste sur ce nouvel outil juridique, la professeure agrégée de droit public Géraldine Chavrier y voit même «l'avenir de la gestion publique». Le président de l'AMF, François Baroin, ne dit pas autre chose en espérant «une fenêtre extra-ordinaire pour conforter la République décentralisée».

## ACTUALITÉS

On en parle..... 4  
COHESION DES TERRITOIRES

On en parle..... 5  
ÉTATS GÉNÉRAUX

## FOCUS

Les collectivités dans les starting-blocks..... 6,7,9

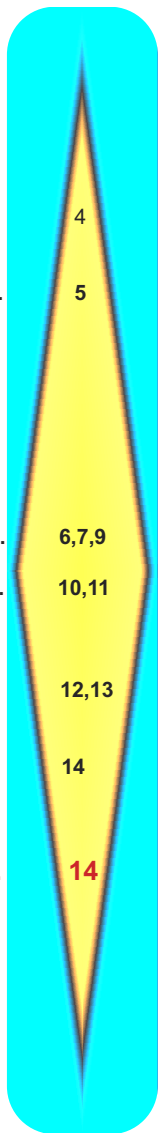
Femme - Homme..... 10,11  
En marche vers l'égalité professionnelle

Le jour où..... 12,13  
J'ai créé les écoles Vatel

Innovation Locales..... 14  
COFINANCEMENTS ANAH HABITAT

Offre d'emploi n° 001..... 14

Description du poste :  
La société Daspros SAS éditeur du magazine Bien à vous, recherche plusieurs commerciaux dans la région de l'Yonne (89)



**Pour recevoir ce magazine en distribution gratuite pour vos clients, où par E-mail, contactez**

**Alain Zintchem**

**a.zintchem@daspros.fr**

**06 12 77 49 05 - 03 58 45 61 91**

## ON EN PARLE

### COHESION DES TERRITOIRES

# L'Agence nationale est pratiquement sur les rails

**A**nnoncée depuis plus d'un an, l'Agence nationale de cohésion des territoires (ANCT) semble enfin sur la bonne voie pour voir le jour. Elle passera finalement par le chemin d'une proposition de loi (PPL) sénatoriale qui devait être adoptée facilement en première lecture par le Sénat, le 8 novembre dernier, selon la procédure accélérée. Une volonté affichée du gouvernement de permettre son adoption rapide pour une mise en place de l'agence espérée début 2019.



En procédure accélérée, la proposition de loi sénatoriale créant l'agence nationale de cohésion des territoires devrait être adoptée avant la fin de l'année.

### Simplicité et souplesse

Au programme de la PPL : les missions, la gouvernance et le mode de fonctionnement de la future agence. L'objet de cet établissement public sera de « permettre à l'État d'agir en partenariat avec les territoires afin de les aider à développer leurs projets, en tenant compte de leurs spécificités ». En privilégiant les plus fragiles comme les projets numériques. L'ANCT devra favoriser l'action territoriale de l'État et de ses opérateurs au plus près des

collectivités, en apportant un soutien adapté et une « grande simplicité d'action ». Elle favorisera aussi l'aménagement et la restructuration des espaces commerciaux et artisanaux dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville et les territoires du programme de requalification des quartiers anciens dégradés (PNRQAD). À ce titre, avec l'accord des collectivités, elle pourra assurer « la maîtrise d'ouvrage d'opérations tendant à la création, l'extension

ou la reconversion de surfaces commerciales et artisanales situées dans ces zones ». Sur le plan opérationnel, les préfets seront les délégués territoriaux de l'agence avec la capacité de mobiliser les représentants territoriaux des opérateurs publics. Le conseil d'administration de l'ANCT associera des représentants de l'État et des élus dont sera issu le président. Sans surprise, elle intégrera l'Epereca (Établissement public d'aménagement et de restructuration des espaces commerciaux et artisanaux), l'Agence du numérique et une large partie du CGET. De plus l'agence devra coordonner et mobiliser d'autres opérateurs de l'État concernés (Anru, Anah, Ademe, Cerema). Elle passera ainsi avec eux des conventions pour mobiliser leurs ressources au profit des projets locaux accompagnés par l'ANCT. Ces conventions devront être conclues rapidement, dans un délai de trois mois à compter de la promulgation de la loi. Un comité d'action territoriale, composé des directeurs généraux des opérateurs, assurera le suivi et l'exécution de ces conventions. À noter par ailleurs que l'ANCT siègera au conseil d'administration de ces différents opérateurs.

### Fonds publics et privés

Enfin, concernant ses moyens, l'agence pourra mobiliser des fonds publics et privés, mais aussi s'appuyer directement sur les financements d'autres établissements publics de l'État. Le concours de la Caisse des dépôts, via la Banque des Territoires, « renforcera la capacité de l'agence par des conventions d'action », précise la PPL. Par ailleurs, des fonds européens seront également mis à sa disposition. ■ PPS

## EXERCICE DES MANDATS LOCAUX

### Renforcer le statut de l'élu

**L**a délégation sénatoriale aux collectivités et à la décentralisation a présenté, mi-octobre dernier, quarante-trois propositions pour faciliter « l'exercice des mandats locaux ». En clair, face à la désaffection qui touche les mandats locaux et au malaise des maires, il s'agirait d'améliorer et de renforcer le statut de l'élu. En premier lieu, les indemnités des maires des communes de moins de 100 000 habitants, et surtout de moins de 10 000 habitants, seraient revalorisées (de 20% à 50%). Pour ceux des communes de moins de 500 habitants, elles passeraient de 658€ bruts mensuels à 992 € (+ 50 %). Au programme aussi : mieux rem-

bouser les frais de déplacement et d'hébergement, revaloriser le volume trimestriel des crédits d'heures (exercice d'une activité professionnelle), garantir une meilleure protection sociale, rendre obligatoire la cotisation à la retraite complémentaire par capitalisation, protéger davantage contre les risques juridiques et pénaux...

Le Sénat n'a pas choisi de traduire ses recommandations dans une proposition de loi, préférant faire avancer les choses en dialogue avec le gouvernement.

Elles pourraient figurer à l'ordre du jour de la prochaine conférence nationale des territoires qui doit se tenir en décembre. ■ P. P.-S.



**Le Champagne Fourmet-Héry est le fruit d'une belle rencontre, celle de deux jeunes vigneronniers portant déjà en eux la passion pour le Champagne et la Vigne.**

**Tous deux sont originaires d'un terroir différent : Denis Fourmet découvrait le métier de viticulteur à Berru, un vignoble à l'est de Reims tandis que sa future épouse Raymonde Héry, native de Serzy et Prin, un village au cœur de la Vallée de l'Ardre l'exerçait déjà sur l'exploitation.**

**L'exploitation est tournée vers l'avenir puisque leur fils Flavien s'est maintenant joint à eux.**

**Notre village est situé à quelques kilomètres de la cité des sacres, au cœur de la Grande Montagne de Reims, Berru se distingue par son mont.**

**N'hésitez pas à venir nous rencontrer à la propriété, nous serons toujours ravis de vous accueillir. Mais pour vous assurer de notre présence, nous vous prions de bien vouloir nous prévenir de votre visite.**

**CONTACT :**  
**+336 28 74 12 17**  
**E-mail :**  
**les\_marzures@hotmail.fr**

## ON EN PARLE

### ÉTATS GÉNÉRAUX

# Défense du diesel : tous mobilisés

**D**éminer le débat pollué sur le diesel par une approche idéologique et toucher le grand public pour lui présenter des arguments objectifs en faveur de cette technologie tel est le but des États Généraux du Diesel, nouveau format (lire encadré). Car les experts le disent : 90% du parc roulant mondial carburera encore à l'essence et au diesel, hybridé ou non, en 2030. Les motorisations diesel permettant de consommer jusqu'à 25 % de moins que l'essence, les émissions de CO2 sont naturellement réduites. Fabrice Godefroy, le président de Diéséliste de France, ne fait cependant pas l'impasse sur l'inconvénient des particules générées par le diesel. «Le FAP permet de résoudre une bonne partie du problème. Et les systèmes tels que les SCR permettent de réduire les NOx. Avec l'Euro 6, on peut parler de ces inconvénients au passé.» Conclusion : « En 2030, le véhicule diesel sera propre ! Pour moi, on y est déjà », renchérit Pascal Sigrist, formateur technique agréé Bosch. L'arrivée des hybridations légères en diesel devrait également contribuer à verdir son image.



Daniel Quéro (président de 40 millions d'automobilistes), Nicolas Le François (journaliste indépendant), Laurence Pe-raud (journaliste à Sud Radio), Xavier Ho-rent (délégué général national du CNPA) et Fabrice Godefroy (Diéséliste de France) ont participé à l'un des quatre débats au programme.

moteur thermique à une batterie 48 volts est une solution peu coûteuse qui, en ajoutant de la puissance, va permettre de réduire la consommation », décrit Daniel Berreby, directeur de Delphi France. Reste que l'on parle ici des nouvelles générations qui, du fait de l'inertie du parc, ne permettent pas encore de plaider la cause de cette technologie ! Et là, c'est bien aux ateliers de jouer le rôle de passeur d'information face à des automobilistes désorientés, «mais surtout à des consommateurs désinformés», raconte Philippe Debouzy, président national de l'Artisanat du CNPA. Et de mettre en avant la nécessité de traiter en amont les 15% du parc qui ne passeront pas le contrôle pollution du nouveau CT (1er janvier 2019) qui va particulièrement toucher les véhicules diesel. ■

### Ateliers en première ligne

«En 2030, 10% du parc mondial sera électrique. Les constructeurs cherchent donc à améliorer les performances des moteurs thermiques. L'électrification via le couplage d'un

## RECONVERSION

### Primes : le succès dépasse les pros

**C**'est fait : 85 M€ ont été débloqués pour rembourser les concessionnaires dans leurs avances de bonus et de prime à la conversion ! Le succès de la prime a surpris tout le monde, à commencer par le gouvernement. Il a mis à rude épreuve la trésorerie des pros de l'auto. Jouant le rôle de lanceur d'alerte, le CNPA s'est dit soulagé, tout en soulignant la nécessité d'une refonte du système financier pour activer à l'avenir ces remboursements. Une manière d'anticiper les prochains achats puisque le dispositif de prime à la conversion a été renouvelé dans le

projet de loi de finances 2019. «Si l'objectif des 500000 véhicules bénéficiant d'une prime à la conversion est atteint d'ici 2022, il pourrait même être envisagé une prolongation de la mesure tout au long du quinquennat », indique le CNPA. Pour rappel, le gouvernement veut étendre la prime de 2500€ aux hybrides rechargeables neufs en 2019. Une prime identique sera versée aux foyers non imposables pour l'achat d'un véhicule électrique ou hybride rechargeable d'occasion. Un budget de 570 M€ est ainsi prévu pour le financement. ■



**MGA**  
LA MARQUE  
ALTERNATIVE

Toutes les pièces alternatives  
FREINAGE - FILTRATION  
LIAISON AU SOL - PIÈCES MOTEUR

## CONTACTEZ NOUS

LA RÉDAC  
Narcisse EDIMO-EBANDA  
n.edimo@daspros.fr  
07 63 13 55 89

LA PUB  
Agnès EDIMO-EBANDA  
a.ebanda@daspros.fr  
07 61 44 60 52

LA DIFF  
Alain ZINTCHEM  
a.zintchem@daspros.fr  
03 58 45 61 91

## ON EN PARLE



# FOCUS PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE

## Les collectivités dans les start-up

**À quelques semaines de faire le grand saut, les collectivités sont très mobilisées pour une mise en oeuvre grandeur nature du prélèvement à la source. Une réforme appréhendée plus ou moins sereinement.**

**L**e 1er janvier 2019, les collectivités passeront à la phase opérationnelle du prélèvement à la source (PAS). Chaque mois, elles auront à collecter directement l'impôt sur le salaire net de tous les personnels et élus qui perçoivent un salaire ou des indemnités. Une « révolution » fiscale à laquelle elles n'ont donc pas échappé, plus ou moins bien préparées, en lien avec les services départementaux de la Direction générale des finances publiques (DDFIP). « J'ai changé de collectivité en cours d'année, raconte Nicolas Lonvin, DRH d'Orléans Métropole et de la ville d'Orléans (3 200 agents). Dans le Pas-de-Calais, la DDFIP avait organisé des réunions et fait un tour d'horizon de la réforme, c'était utile. Alors qu'à Orléans, il n'y a aucune information. »

### Une mise en route un peu tardive...

Rencontres organisées par les centres de gestion, réunions proposées par les DDFIP (avec les associations départementales des maires notamment), bulletins

internes d'information...

Pour comprendre, se préparer et anticiper cette lourde réforme, les moyens mis en oeuvre ont été et sont multiples mais pour autant inégaux, au regret de certains gestionnaires. Et alors que l'échéance se rapproche, la sérénité affichée en particulier pour ceux qui ont expérimenté le dispositif depuis 2017 tranche avec l'inquiétude exprimée par d'autres. Les principales raisons : une mise en route tardive, à l'été ou la rentrée dernière, et une charge de travail supplémentaire qui pèse souvent sur une seule personne, à l'instar des secrétaires de mairie dans les plus petites communes. Par ailleurs, les tergiversations d'Emmanuel Macron à la fin de l'été sur le report ou non de la réforme du prélèvement à la source n'ont pas aidé non plus.

### Réaction des agents

À tout cela s'ajoute une autre inconnue, unanimement partagée : la réaction des agents lorsqu'ils découvriront leur fiche de paie fin janvier avec un salaire net réduit. « Ce

qu'on appréhende le moins finalement, c'est cette réaction des collègues et les sollicitations qui en découleront.

Nous avons fait une phase test avec les bulletins du mois d'octobre qui affichent le taux appliqué mais sans encore d'impact réel sur le net. Combien le regardent ou l'auront vu ? », s'interroge Laurent Grillet, directeur de la gestion du personnel du Grand Besançon (4 000 paies). Pour Annie Letty Keribin, directrice générale adjointe (DGA) du centre de gestion du Finistère, « les agents risquent d'être perdus au début, d'autant qu'il y a de nombreux cas particuliers... Et vers qui vont-ils se retourner ?

Leur employeur parce que ceci leur est naturel et que les services fiscaux vont être débordés ! » Quant au volet technique, là encore, les phases de test ont pu rassurer sans pour autant prévenir d'un éventuel bug. Anomalies, agents inconnus, mauvais taux remonté... ces dernières semaines seront donc nécessaires pour « corriger le tir », avant le top départ. ■ EMC

## FOCUS DÉCRYPTAGE

# Mode d'emploi dans la territoriale

L'employeur a pour obligation de remplir, au plus tard le 10 du mois (ou le 11 si c'est un dimanche), une déclaration dite «PASRAU», avec notamment toutes les informations individuelles nécessaires au prélèvement, à savoir le numéro de sécurité sociale et les éléments d'état civil complets de l'agent, ce qui impose d'avoir des fichiers à jour et « propres ». Dix jours après, un compte-rendu métier lui est renvoyé avec les taux à appliquer pour chaque personne. Si l'administration fiscale n'a pas transmis de taux, il doit appliquer un taux non personnalisé selon une grille prévue par la loi, similaire au taux applicable à un célibataire sans enfant. Deuxième étape : il effectue le calcul et le prélèvement sur la rémunération nette imposable, figurant sur le bulletin de paie de l'agent. Troisième étape : il déclare mensuellement

les prélèvements à la source réalisés. Enfin, il doit reverser à la DGFIP chaque mois (ou trimestriellement pour un effectif inférieur à 11) le prélèvement à la source pour tous les personnels et élus auxquels il verse un revenu.

## Modifications possibles

Un agent peut opter pour un taux individualisé en raison d'une grande différence de salaire entre conjoints (mariés ou pacsés) et choisir un taux non personnalisé s'il ne veut pas transmettre son taux personnalisé à son employeur. Le taux de prélèvement sera actualisé en septembre 2019 pour tenir compte des changements éventuels suite à la déclaration des revenus de 2018 effectuée au printemps 2019. Il y aura donc toujours une déclaration à faire chaque année ! Il sera possible de demander une mise à jour en cours



d'année du taux de prélèvement, suite à un changement de situation prévisible. Il faudra rapidement en informer l'administration fiscale qui calculera le nouveau taux et le transmettra à l'employeur. ■



# ng-blocks

# Bonne Année 2019

## CHIFFRES

# 65 000

c'est le nombre de collecteurs estimés, à savoir collectivités et établissements publics (hors établissements sociaux et médico-sociaux).

# 1,9 million

c'est le nombre de contribuables concernés par le PAs dans la fonction publique territoriale.

# 94%

des contribuables ont choisi le «taux familiarisé» par foyer fiscal), 5,1% le taux individualisé (différent d'un conjoint à l'autre) et 0,9% n'ont pas fait de choix. source : chiffres communiqués par le gouvernement mi-septembre 2018.

## EN PRATIQUE

### cas particuliers

- Vous êtes non imposable, vous avez un taux à 0 %. Il n'y aura pas de prélèvement.
- Vous êtes nouvel arrivant, on vous appliquera un taux non personnalisé correspondant à la rémunération que vous recevez. Il est nul jusqu'à 1367€ par mois (en métropole). Un taux personnalisé sur la base de sa situation réelle peut être appliqué dès janvier 2019 (via le logiciel Topaze), contactez vite votre service des impôts !
- Vous percevez des revenus de plusieurs employeurs, chacun prélève l'impôt sur le revenu qu'il vous verse en appliquant le taux de prélèvement communiqué par l'administration fiscale.
- Vous bénéficiez de réductions ou crédits d'impôts, une avance de 60 % calculée sur la base de la situation fiscale de l'année 2017 sera versée le 15 janvier 2019 sur votre compte.
- Si l'application du taux non personnalisé conduit à un prélèvement moins important que l'application du taux personnalisé, vous devrez régler directement auprès des services fiscaux la différence.

# L'hiver arrive... Armez-vous !



**EXIDE**  
BATTERIES

**FULMEN**  
BATTERIES

**TUDOR**  
BATTERIES

Exide Technologies SAS

[www.exide.com](http://www.exide.com)

Service Clients : [serviceclients@eu.exide.com](mailto:serviceclients@eu.exide.com)

# FOCUS PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE

## FOCUS TÉMOIGNAGES

### Les RH en première ligne

« Les DRH se sont beaucoup investis pour cette réforme importante », constate Nicolas Lonvin, DRH et membre actif de l'Association des DRH des grandes collectivités territoriales (ADRHGCT). Avec à son grand regret, un manque d'information spécifique aux employeurs publics. Comme l'a fait remonter l'ADRHGCT, des échanges partagés avec les préfigurateurs sur leurs problématiques rencontrées, la façon dont ils ont opéré ou encore leurs bons conseils auraient été les bienvenus. Et si la circulaire du 6 juin 2018 a apporté les précisions nécessaires, encore fût-il avoir été mis au courant de sa publication. « Personnellement, je l'ai découverte à la mijuillet ! C'était très important car pour réaliser la phase test, il fallait envoyer les données aux services fiscaux avant le 10 septembre et un certain nombre est passé à côté... », regrette Nicolas Lonvin. Agents informés, agents préparés Si la charge de travail est importante

pour les équipes, elle l'a été encore plus pour ceux qui avaient un logiciel de paie « maison » qu'il a fallu adapter ou remplacer par un logiciel du marché avec nécessité de s'y former ! Cette réforme, ce sont aussi d'énormes enjeux d'explications aux agents. « On va organiser avec la DDFIP sur la fin de l'année des sessions d'information à leur attention pour rappeler les procédures, les règles de confidentialité garantie par les RH, clarifier l'option des taux, préciser les interlocuteurs... », explique Laurent Grillet, directeur de la gestion du personnel du Grand Besançon. Une communication indispensable, mais inégale (voire parfois manquante) selon les cas. Pas de répit donc pour les DRH qui, dans un contexte chargé, ont « béni » le report d'une année pour préparer cette lourde réforme, « d'autant qu'il y a encore eu des évolutions en 2018 », remarque Nicolas Lonvin. ■



Très mobilisée, l'ADRHGCT a notamment échangé avec Cendra Motin, députée en mission spéciale pour le rapporteur général du budget sur le PAS, et a été auditionnée par l'Inspection générale des finances.

## FOCUS ACCOMPAGNEMENT

### Une formation du CNFPT

« Nous avons conçu, au niveau national, un module de formation qui comprend une demi-journée en présentiel et trois heures en ligne, déployé par les délégations. Soixante-trois sessions sont ainsi proposées sur l'ensemble du territoire métropolitain et d'outre-mer. Il pourra être dupliqué si nécessaire, en fonction du nombre d'inscrits », indique Martine François, DGA en charge du

développement de la formation.

Éléments clés de la réforme, impacts, comment se préparer à cette évolution... Ce module vise un public concerné et intéressé par le PAS, notamment les DGS, secrétaires de mairie, DSI, DRH...

Les inscriptions sont à effectuer en ligne (offre de formation des délégations). ■

## FOCUS MOYENS

### Une surcharge de travail

« Cette réforme demande du temps que nous n'avons pas. Cela me mobilise deux jours par semaine ! » Bernadette Février, responsable paie et comptabilité au CDG du Cher, est seule à gérer le PAS pour une trentaine de communes, surtout petites. Et quand ces dernières ne se sont pas tournées vers leur CDG, charge aux secrétaires de mairie, en majorité à temps non complet, de s'occuper de ce lourd dossier « avec l'angoisse de se tromper », confie l'une d'entre elles. « Nous avons eu des réunions en début d'année sauf que c'était encore en chantier, et depuis il y a beaucoup d'interroga-

tions. Le logiciel Topaze par exemple, je ne sais pas ce que c'est. Sans parler des indemnités journalières (IJ) pour les agents relevant du régime général, véritable usine à gaz », confie Bernadette Février. Au CDG du Finistère (1000 paies), préfigurateur du PAS depuis 2017, il sera ainsi proposé dès décembre aux collectivités adhérentes à la prestation paie d'effectuer à leur place les déclarations de salaire à la Sécurité sociale, et de prélever l'impôt correspondant aux IJ pré-calculées sur le mois en cours « pour éviter ainsi des régularisations complexes a posteriori », précise Annie Letty-Kerbin. ■

## Après le 1<sup>er</sup> janvier 2019

- Les agents doivent s'adresser à l'administration fiscale via leur « espace particulier » sur [impot.gouv.fr](http://impot.gouv.fr) ou en appelant le 0 811 368 368, gratuit à compter du 1<sup>er</sup> janvier (0,6 centime d'euro la minute, plus le prix d'un appel local).
- Les collecteurs pourront continuer d'échanger via le portail [www.net-entreprises.fr](http://www.net-entreprises.fr) ou contacter le numéro 0810467687.



**SUITE À UN AMENDEMENT ADOPTÉ LE 18 OCTOBRE PAR LES DÉPUTÉS.** Bercy s'est engagé à publier le mode de calcul du taux d'imposition et une note explicative pour les cas particuliers sur le site des impôts, où l'on peut simuler le montant de son PAS mensuel.



**EN OCTOBRE, SEULEMENT LA MOITIÉ DES DÉCLARATIONS « PASRAU » ÉTAIENT DÉPOSÉES.**

Six fois plus qu'en septembre) : constat présenté par Gerald Darmanin, ministre de l'Action et des Comptes publics, après la tenue du 4<sup>e</sup> comité de suivi hebdomadaire du PAS.



**UNE RETENUE À LA SOURCE S'APPLIQUE AUX INDEMNITÉS**

de fonction des élus. Détails et exemples (mandat unique, pluralité de mandats, taux personnalisé ou non...) sur [net-entreprises.fr](http://net-entreprises.fr) ([http://pasrau.custhelp.com/app/answers/detail\\_derniere\\_publication/a\\_id/1981](http://pasrau.custhelp.com/app/answers/detail_derniere_publication/a_id/1981)).

## ON EN PARLE

Depuis le protocole d'accord du 8 mars 2013, signé à l'unanimité des syndicats de la fonction publique, le thème de l'égalité professionnelle femmes-hommes gagne du terrain dans les faits et les mentalités. Le nouvel accord, dont la signature était prévue fin novembre dernier, entend aller plus loin et se traduire plus concrètement, s'appuyant notamment sur des « dispositifs obligatoires et contraignants, pouvant donner lieu à des sanctions financières en cas de non-respect des obligations fixées ».



# FOCUS

## FEMMES - HOMMES

# En marche vers l'égalité profes

**Gouvernement, syndicats et employeurs publics sont parvenus le 24 octobre dernier à un version commune du protocole d'accord sur l'égalité professionnelle femmes-hommes. La signature était prévue le 26 novembre.**

**É**rigée en grande cause du quinquennat par le président de la République, l'égalité professionnelle femmes-hommes est un sujet que le secrétaire d'État en charge de la fonction publique a également pris à bras-le-corps. Dans une interview à Zepros Territorial (septembre 2018), Olivier Dussop avait insisté sur sa volonté d'aller plus loin que le protocole du 8 mars 2013, signé alors par les neuf organisations syndicales de fonctionnaires.

### Dispositifs obligatoires et contraignants

Fortement impliquées dans le débat, ces dernières ont également apporté leur pierre à l'édifice tout au long des négociations de ces dernières semaines. Les négociations ont abouti le 24 octobre à une quatrième mouture du protocole déclinée en cinq principaux axes : renforcement de la gouvernance des politiques d'égalité ; création des conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsa-

bilités professionnelles ; suppression des situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière ; meilleur accompagnement des situations de grossesse, de la parentalité et de l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle et renforcement de la prévention et de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Certaines mesures, exigeantes pour les employeurs publics, prévoient notamment l'élaboration d'un plan d'action « Égalité professionnelle » d'ici à 2020 et sa mise en oeuvre dans un délai maximum de trois ans, le déploiement d'un ou des référents égalité ou encore la mise en oeuvre d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes. L'ambition affichée est de parvenir à des « résultats concrets et mesurables avant 2022 ». Le nouvel accord entend pour cela s'appuyer sur « les dispositifs obligatoires et contraignants, pouvant donner lieu à des sanctions financières en cas de non-respect des obligations fixées, sur des actions précises et opérationnelles, ainsi

que sur des calendriers volontaristes ».

### Comité de suivi

Les syndicats, qui n'ont eu de cesse de réclamer des mesures concrètes pour résorber l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, vont devoir se prononcer d'ici au 26 novembre, date avancée pour la signature du protocole. Les élections professionnelles se profilant le 6 décembre, nul doute que certaines centrales vont être tentées de se positionner plus ou moins différemment sur le sujet en vue de cette échéance. D'ores et déjà, le gouvernement prévoit la mise en place d'un comité de suivi réunissant l'État, les syndicats signataires et les employeurs publics, et chargé une fois par semestre de définir les modalités de mise en oeuvre et de suivi de l'accord. Le gouvernement prévoit, en outre, en cas de signature de l'accord, de l'intégrer au projet de loi sur la fonction publique qui doit être présenté au premier semestre 2019. ■ EQ

## FOCUS FRANÇOISE DESCAMPS-CROSNIER

# Un contexte favorable aux avancées

L'année 2018 a été importante pour la lutte contre les inégalités professionnelles, assure Françoise Descamps-Crosnier, conseillère au cabinet du président du CNFPT et membre du collège employeurs au sein du CSFPT. Le contexte est favorable aux avancées et même si les syndicats considèrent que cela va trop vite, il faut profiter du véhicule législatif que représente le projet de loi fonction publique de 2019 pour y intégrer le maximum de mesures. Cela n'empêchera pas la réflexion de continuer au-delà. On pourra aussi prendre plus de temps pour les mesures réglementaires.» L'ancienne députée des Yvelines, auteure du rapport «La force de l'égalité, les inégalités de rémunération et de parcours professionnels entre femmes et hommes dans la fonction publique» publié le 8 mars 2017, se montre enthousiaste à la perspective d'un nouveau protocole sur l'égalité professionnelle femmes-hommes dans la fonction publique. Certaines de ses préconisations ont d'ailleurs été reprises dans le futur accord.



Françoise Descamps-Crosnier a vu certaines de ses préconisations reprises dans le protocole d'accord finalisé le 24 octobre dernier.

## Création d'un fonds

Militante de longue date sur ce sujet de l'égalité, Françoise Descamps-Crosnier affirme que le nouveau texte vient renforcer les mesures du protocole signé en 2013. « Tout le monde veut avancer et il y a beaucoup d'améliorations sur tous les sujets », note-t-elle. En détaillant certaines mesures, l'ancienne députée cite ainsi en exemple la création d'un fonds pour l'égalité dans la fonction publique. « Il sera alimenté dès 2019 par les pénalités versées par les employeurs de la fonction publique d'État au titre du dispositif des nominations équilibrées et, à

partir de 2022, du non-respect de l'obligation de plans d'action "égalité professionnelle". Concernant la FPT et la FPH, un groupe de travail va être constitué pour définir les modalités de mise en oeuvre d'un dispositif d'accompagnement financier équivalent. » Elle n'élude pas pour autant les difficultés liées à la mise en oeuvre, aux moyens et aux arbitrages interministériels lors de l'application du futur accord. ■

LA RÉDAC  
Narcisse EDIMO-EBANDA  
n.edimo@daspros.fr  
03 58 45 61 91 - 07 63 13 55 89

LA PUB  
Agnès EDIMO-EBANDA  
a.ebanda@daspros.fr  
07 61 44 60 52

LA DIFF  
Alain ZINTCHEM  
a.zintchem@daspros.fr  
03 58 45 61 91

# sionnelle

## FOCUS RENNES VILLE ET MÉTROPOLE

## En pointe contre les discriminations

Rennes a été la première collectivité à obtenir le label Égalité professionnelle en 2008. Dès 2009, la ville de Rennes – rejointe peu après par Rennes Métropole et par le CCAS de Rennes – adoptait un « plan de lutte contre les discriminations » dont le volet employeur comporte plusieurs axes en faveur de l'égalité professionnelle. Déclinant la « charte du Conseil des communes et régions d'Europe pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale », ce plan a été prorogé en 2017 par un protocole dont le terme est fixé à 2023. Dans ce document, les collectivités rennaises s'engagent à conduire plusieurs actions pour faire reculer toute forme de discrimination, notamment celles dont sont victimes les femmes. Le premier objectif du plan porte sur la formation du personnel territorial (5400 agents). Des modules

de formation sur l'égalité entre les sexes sont notamment proposés aux agents. Le deuxième axe du plan porte sur la promotion de la diversité dans l'accès à l'emploi. Là encore les femmes sont directement concernées. La prévention des discriminations tout au long de la carrière des agents constitue le troisième engagement des employeurs publics rennais. Il s'agit notamment de revaloriser certains métiers majoritairement féminins. Enfin, le plan prévoit une série de mesures destinées à détecter les situations de discrimination. Une cellule d'alerte baptisée « Discrim'alert » a ainsi vu le jour pour signaler les cas de discriminations constatés ou vécus par les agents. ■

## CHIFFRES

**61%** des agents de la FPT sont des femmes.

**62%** c'est le nombre de des femmes relèvent de la catégorie A. 63% de la B et 61% de la c. La FPT compte 59% de femmes parmi les fonctionnaires et 68% parmi les contractuels. Les filières les plus féminisées sont les filières sociale et médico-sociale (plus de 90%), administrative (82%), médico-technique (77%) et animation (72%).

**1813€** c'est le salaire net mensuel des femmes (1998 € pour les hommes). Source : Chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction

# Le jour où...

## “ J’ai créé les écoles Vatel ”

**Ils ne font pas le même job que vous? Tant mieux! Chaque mois, dans cette rubrique, un entrepreneur vous fait partager sa vision de l'économie, son histoire, son expérience. En quarante ans, Alain Sebban a créé et développé un réseau mondial de 50 écoles de management d'hôtellerie et de tourisme. Aujourd'hui, le président fondateur du Groupe Vatel exporte résolument cette French Touch partout dans le monde.**

### 1 Votre jour le plus marquant sur le plan professionnel ?

Il y a eu deux jours plus particulièrement marquants dans la vie de Vatel et dans ma carrière professionnelle. L'un, en septembre 1981, lors de la 1<sup>er</sup> rentrée de notre 1<sup>er</sup> école Vatel à Paris. C'était l'aboutissement de ma réflexion et de ma volonté de créer un enseignement du management de l'hôtellerie et du tourisme. Nous avons accueilli les 20 premiers étudiants et, franchement, je n'imaginai pas que trente ans après nous formerions près de 7 000 étudiants à travers 50 écoles dans le monde, après en avoir déjà formé partout dans le monde. L'autre jour marquant, c'était en mai 1996, lors de mon voyage à Singapour, mon premier en Asie. Après quinze ans d'expérience en France, nous avons décidé de nous ouvrir à l'international. J'ai débarqué avec mon attachécase, mes belles plaquettes françaises, ainsi que les vidéos de nos 4 écoles qui existaient en France... J'ai tout de suite compris que j'étais à côté du problème, qu'il fallait que j'améliore mon anglais et aussi faire des brochures et des vidéos en anglais ! Au bout de trois ou quatre jours, je suis rentré en France, et quinze jours plus tard je parlais bien mieux l'anglais ! Je suis revenu quelque temps après en Asie, et cela a été le départ d'une

deuxième aventure pour nos écoles : celui de l'internationalisation, à la fois de nos formations et de nos écoles.

### 2 Une telle success-story pourrait-elle encore se réaliser ?

Oui, je crois. Pour bâtir une entreprise, il faut avoir des fondamentaux extrêmement forts... et un rêve aussi. Je ne venais pas du tout du monde de l'éducation; en revanche, j'étais un vrai professionnel de l'hôtellerie.



Mes parents étaient hôteliers et c'est un monde que je maîtrisais extrêmement bien. Cela a été, à mon avis, l'une des bases de notre réussite, car il faut former les étudiants en fonction du travail qu'ils vont avoir ensuite. Et pour qu'ils aient de bons emplois, il faut les former en fonction de ce qu'attend la profession. En 1981, les grandes chaînes internationales arrivaient en France, l'hôtellerie découvrait le management... Nous avons saisi cette opportunité pour former des étudiants au management dans l'hôtellerie et le tourisme.

**Alain Sebban**  
 “ Pour bâtir une entreprise, il faut des fondamentaux extrêmement forts ! ”



## 5 dates clés

**1981** Ouverture de la première école Vatel à Paris.

**1996** Création des formations internationales en langue anglaise.

**2002** Ouverture des premières écoles à l'international : Bangkok, Mexico City et Tunis.

**2016** Vatel est reconnue "Meilleure Ecole Hôtelière" par la profession hôtelière mondiale.

**Chef d'entreprise, cette rubrique est la vôtre et elle est gratuite. Vous souhaitez y participer ? Faites-nous parvenir un e-mail avec vos contacts à : [bav.lejourou@gmail.com](mailto:bav.lejourou@gmail.com)**

## 3 Quels obstacles avez-vous dû surmonter ?

Il y a eu un obstacle en septembre 1981, lorsque notre école privée, bien entendu a ouvert. Quelques mois après, il y a eu une grande manifestation en France contre les écoles privées ! C'était le premier challenge : nous

n'étions pas dans un monde porteur, mais avons persévéré et nous avons eu raison. Quand on met toute sa force de travail dans une entreprise, s'il y a des difficultés on les surmonte très rapidement et très facilement.

## 4 Quels conseils donnez-vous à vos jeunes diplômés ?

Il faut travailler. Nous sommes aujourd'hui dans un monde où il faut beaucoup travailler. C'est vrai qu'il faut aussi avoir du temps pour ses loisirs et pour sa vie familiale, mais il faut fournir un

travail très important, c'est le 1<sup>er</sup> élément. Ensuite, il faut de la chance, cela fait aussi partie de la réussite. Il faut surtout voir la chance et la saisir.



## Chiffres clés

**1<sup>er</sup>**

groupe mondial de l'enseignement du management de l'hôtellerie-tourisme.

**50**

écoles dans le monde.

**7000**

étudiants.

**35 000**

diplômés dans le monde.

## 5 Avez-vous d'autres projets pour le groupe ?

Le projet le plus important concerne le développement à l'international. C'est là où se situe la grande bataille. En France, nous avons un vrai savoir-faire dans les domaines de l'hôtellerie, de l'art d'accueillir, de la gastronomie. Il est important de l'exporter dans les années à venir à l'international. C'est ce que nous avons fait avec nos écoles. Car lorsque l'on transfère le savoir-faire d'un manager de l'hôtellerie, on transfère aussi le savoir-faire français, acquis depuis des siècles. Notre objectif est de poursuivre ce développement international. Pour les prochaines années, nous avons une stratégie importante d'implantation d'écoles en Chine. La Chine est un grand pays et va devenir la 1<sup>er</sup> destination touristique du monde dans les trois ou cinq prochaines années. Il est important que nous y apportions ce savoir-faire à la française

## 6 Quels conseils donneriez-vous aux chefs d'entreprise ?

Le projet le plus important concerne le développement à l'international. C'est là où se situe la grande bataille. En France, nous avons un vrai savoir-faire dans les domaines de l'hôtellerie, de l'art d'accueillir, de la gastronomie. Il est important de l'exporter aujourd'hui à l'international. C'est ce que nous avons fait avec nos écoles. Car lorsque l'on transfère le savoir-faire d'un manager de l'hôtellerie, on transfère

aussi le savoir-faire français, acquis depuis des siècles. Notre objectif est de poursuivre ce développement international. Pour les cinq prochaines années, nous avons une stratégie importante d'implantation d'écoles en Chine. La Chine est un grand pays et va devenir la 1<sup>er</sup> destination touristique du monde dans les années à venir. Il est important que nous y apportions ce savoir-faire à la française.



## INNOVATIONS LOCALES

### COFINANCEMENTS ANAH HABITAT

# Booster la rénovation énergétique

**L'**urgence climatique et la volonté de redonner du pouvoir d'achat aux quatre millions de ménages qui peinent à régler leur facture de chauffage incitent à fixer un objectif de rénovation thermique ambitieux. Le gouvernement a donc demandé à l'Agence nationale de l'habitat (Anah) de porter le nombre de propriétaires et copropriétaires qui perçoivent ses aides aux travaux de rénovation énergétique de 50000 en 2017 à 75000 cette année. Ces travaux permettent de réduire de 40 % en moyenne la consommation par logement. Mais l'objectif est difficile à atteindre sans la mobilisation des collectivités locales et de tous les acteurs de l'habitat. L'Anah a donc pris plusieurs mesures. Elle a complété son dispositif Habiter Mieux avec Habiter Mieux Agilité qui permet de répondre plus rapidement aux propriétaires éligibles à ses subventions. Elle a aussi créé la Team Pro Habiter Mieux qui s'engage aux côtés de l'Anah et des collectivités à booster

le nombre de rénovations énergétiques (cf. encadré).

### Réduire le reste à charge

En outre, l'Anah intensifie sa coopération avec les collectivités. Éric Lagardère, chargé de mission à la direction de l'expertise et de l'animation territoriale de l'Anah, explique que «d'un département à l'autre, les taux de rénovation varient de 1 à 5 en fonction de leur implication et des aides complémentaires directes ou indirectes qu'elles fournissent aux ménages. Aides qui représentent en moyenne 10% du montant des travaux». Les exemples de cofinancement sont très divers. La région Hauts-de-France finance jusqu'à 2000 € d'aides aux travaux à condition que le gain de performance atteigne 35 %. En Occitanie, un Écochèque de 1000€ pour les propriétaires bailleurs et de 1500 € pour les propriétaires occupants complète d'autres aides locales et les subventions de l'Anah. Au-delà du fi-



Jacques Mézard, ancien ministre de la Cohésion des Territoires, Julien Denormandie, ancien secrétaire d'État auprès du ministre, et Nathalie Appéré, présidente de l'Anah, ont signé avec leurs partenaires une charte d'engagement pour lutter contre la précarité énergétique.

nancement d'une partie des travaux, Lorient Agglomération a créé l'Espace Habitat pour accompagner les ménages dans l'évaluation technique et énergétique de leur logement, dans la définition du projet de travaux, l'analyse des devis ou la recherche de financements. La ville de Paris a mis en place le dispositif Éco-Rénovons pour

accompagner et subventionner les syndicats de copropriété qui entreprennent des travaux de rénovation thermique. «D'autres collectivités telles que Saint-Nazaire, Nantes, Lyon ou Grenoble conduisent des actions très efficaces qui visent à réduire le reste à charge des ménages», conclut. ■

#### Offre d'emploi n° 001

**Description du poste :** La société Daspros SAS éditeur du magazine Bien à vous, recherche plusieurs commerciaux dans la région de l'Yonne (89) et la ville de Montereau (77) pour commercialiser nos espaces publicitaires. Interlocuteur unique de nos partenaires annonceurs, en tant que véritable commercial(e), vous serez responsable de votre secteur, du suivi de vos dossiers et la conclusion finale. Le ou la candidat(e) devra avoir un fort tempérament commercial et devra avoir comme premier objectif la satisfaction du client. Pour cela, nous vous offrons une rémunération attractive composée d'un fixe + commissions.

nération attractive composée d'un fixe + commissions.

Type de contrat  
CDD, Freelance ... Contrat travail

Profil souhaité & Expérience  
• Débutant et séniors accepté

Merci de nous faire parvenir uniquement vos CV par mail ou par courrier.

E-mail : [redaction@daspros.fr](mailto:redaction@daspros.fr)

Courrier : DASPROS SAS  
1, rue d'Alsace 89340 Villeneuve-la-Guyard

## Bien à Vous

Rédaction, Publicité et Diffusion:  
1, rue d'Alsace,  
89340 Villeneuve La Guyard  
Téléphone : 03 58 45 61 91  
[redaction@daspros.fr](mailto:redaction@daspros.fr)

Pour joindre votre correspondant par e-mail : L'initial du prénom suivi d'un point et du nom de famille@daspros.fr

© Bien à Vous est un magazine mensuel gratuit édité par Daspros SAS au capital de 10 000 € RCS Versailles 801571 472

#### PUBLICITE

Julien MANGA  
Agnès EDIMO-EBANDA  
Narcisse EDIMO-EBANDA

#### DIFFUSION

Alain ZINTCHEM  
[a.zintchem@daspros.fr](mailto:a.zintchem@daspros.fr)  
03 58 45 61 91 - 06 12 77 49 05

Gérant : Daspros SAS  
Directeur de la publication :  
Narcisse EDIMO-EBANDA

Dépôt légal : à parution  
ISSN : en cours

Imprimeur :  
Chevillon Imprimeur - SENS

© Tous droits réservés.  
La reproduction, même partielle, de tout article ou image publié dans Bien à Vous est interdite.

Si vous souhaitez prendre le magazine Bien à Vous en dépôt dans votre entreprise, merci de nous écrire à [distribution@daspros.fr](mailto:distribution@daspros.fr)

**“ProVia est l'alternative intelligente”**

La gamme budget dédiée à la recharge

ProVia

Contactez-nous : [atpfr@wabco-auto.com](mailto:atpfr@wabco-auto.com)  
WABCO France : 0801802 227  
[www.provia-auto.com](http://www.provia-auto.com)

# DERRIÈRE NOS INNOVATIONS IL Y A VOTRE PERFORMANCE



Entreprise à la fois familiale et mondiale fondée par Edgar B. Frank en 1927, Vernet développe depuis sa création la même énergie pour créer des produits innovants, répondant aux attentes des plus grands constructeurs automobiles. Sa marque Calorstat by Vernet est aujourd'hui l'une des meilleures références de l'aftermarket. Elle intègre une large gamme de pièces de rechange qui garantit la performance, la fiabilité et la qualité.

[www.vernet.fr](http://www.vernet.fr)

21-27, route d'Arpajon - 91340 Ollainville - France

Tel.: +33 (0)1 69 26 82 82

Fax: +33 (0)1 60 83 03 03

[www.calorstatbyvernet.com](http://www.calorstatbyvernet.com)

21 rue de l'Europe - BP 12 - 37130 Cinq-Mars-La-Pile - France

Tel.: +33 (0)2 47 96 33 55

Fax: +33 (0)2 47 96 37 19





## Votre spécialiste de compatible Laser depuis plus de 20 ans

### Arrêtez de vous faire plumer !

Fort de nos 20 ans d'expériences, Steibox Toner met son savoir-faire à votre disposition afin de vous proposer le plus grand choix de cartouches de toners pour imprimante laser et copieur du marché jusqu'à -80 %.

Vous avez une ou plusieurs imprimantes laser? Confiez-nous la gestion de vos stocks au meilleur prix.

Nous sommes à votre disposition pour toutes demandes de devis gratuit à : [steibox@steibox.fr](mailto:steibox@steibox.fr),

### Quelques idées reçues

**Il faut savoir que certains fabricants de cartouches « compatibles » se fournissent aux mêmes endroits que les constructeurs de cartouches originales pour l'achat des matières premières nécessaires à la fabrication de l'encre, vous pouvez donc avoir la même qualité que les cartouches originales.**

#### 1 Les cartouches compatibles sont des contrefaçons

**FAUX** – Les cartouches compatibles sont des cartouches neuves fabriquées par une entreprise indépendante de la marque d'origine, mais elles ne sont pas des contrefaçons.

Evidemment elles ressemblent beaucoup à la marque d'origine afin de fonctionner avec l'imprimante, mais la loi autorise leur construction.

#### 2 Les cartouches compatibles sont usées plus rapidement

**FAUX** – Les cartouches compatibles, en plus d'être plus avantageuses financièrement, ont souvent un niveau de remplissage supérieure à la cartouche d'origine. La durée de vie est donc plus importante que les cartouches d'origine, et le coût de la page est inférieur.

#### 3 Les cartouches compatible sont des « cartouches de récupération »

**:VRAI et FAUX** – Pour faciliter la communication toutes les cartouches sont appelées compatibles alors qu'il existe des cartouches compatibles et des cartouches remanufacturées. Les cartouches remanufacturées sont effectivement issues du recyclage des cartouches usagées, elles sont nettoyées puis re-remplies.

#### 4 L'encre des cartouches compatible sèche plus vite

**FAUX** – c'est la non utilisation des outils de nettoyage qui conduit à l'encrassement des têtes d'impression, et ce quel que soit le type de cartouche,

#### 5 Les cartouches compatibles annulent la garantie de l'imprimante

**FAUX** – l'utilisation de cartouche compatible n'affecte en aucun cas la garantie constructeur de votre imprimante.

#### 6 Les cartouches compatibles « encrasse » l'imprimante

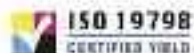
**FAUX** – Les cartouches compatibles n'encrassent pas plus l'imprimante qu'une cartouche d'origine. L'encrassement de l'imprimante vient de la qualité de l'encre. Si elle est de bonne qualité, les têtes de lecture s'encrasseront au même rythme qu'avec une cartouche de marque constructeur. Pour assurer une meilleure longévité à votre imprimante, pensez à la nettoyer régulièrement.



**Cartouches Laser  
100 % Compatible  
pour vos imprimantes**



**Nos imprimantes  
3D + Accessoires**



**SERVICE DEVIS PAR MAIL  
[steibox@steibox.fr](mailto:steibox@steibox.fr)**