



Centre de gestion de la FPT de l'Ain

# Le Mensuel d'information du Centre de gestion de l'Ain

N°83 - Avril 2023

## L'EDITO DE LA PRÉSIDENTE

*Le décret n°2022-1520 du 6 décembre 2022 relatif au référent déontologue de l'élu local prévoit que tout élu local peut consulter un référent déontologue chargé de lui apporter les conseils nécessaires et utiles au respect des principes déontologiques : impartialité, probité, intégrité.*

*Au cours de l'exercice de son mandat, l'élu local doit poursuivre le seul intérêt général à l'exclusion de tout intérêt personnel ou particulier. Le décret prévoit que les référents devront être désignés au 1<sup>er</sup> juin 2023.*

*A l'approche de cette date, je tenais à vous informer que le Centre de gestion ne dispose pas à ce jour de référent déontologue pour répondre aux sollicitations des élus locaux du département.*

*Néanmoins, nous recherchons activement ce référent afin de proposer ce service aux collectivités affiliées.*

*Nous vous tiendrons informé dès que possible des modalités de mise en œuvre de ce nouveau service.*

*Dans cette édition, je tiens à vous rappeler que le Centre de gestion de l'Ain propose déjà des prestations d'accompagnement à destination des agents telles que le déontologue pour les agents territoriaux ; le dispositif de signalement ainsi que la médiation.*

La Présidente du Centre de Gestion de l'Ain

Hélène CEDILEAU  
Maire de Péronnas

## TEXTES OFFICIELS :

1. Circulaire n° 6394-SG du 10 mars 2023 relative au renforcement du recrutement d'apprentis dans la fonction publique pour les années 2023-2026
2. Décret n°2023-228 du 30 mars 2023 relatif aux modalités de revalorisation de l'allocation d'assurance chômage

## ACTUALITÉS JURIDIQUES NON STATUTAIRES

3. Loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture (loi DDADUE)
4. Caractérisation d'un différend en matière d'exécution d'un marché public (CAA de Marseille, 6ème chambre, 27 février 2023, n°20MA03762)
5. La responsabilité quasi-délictuelle d'un sous-traitant en matière de commande publique (CAA de Marseille, 6ème chambre, 27 février 2023, n°21MA02717)
6. Aides aux communes face à la hausse des tarifs dans les cantines scolaires (Question écrite n°00811 de Mme Dominique Estrosi Sassone du 14 juillet 2022, Réponse publiée dans le JO Sénat du 30 mars 2023)

## FOCUS :

7. Référent déontologue – Laïcité pour les agents territoriaux

Dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes

Médiation préalable obligatoire

Référent déontologue pour les élus locaux

## **1. Circulaire n° 6394-SG du 10 mars 2023 relative au renforcement du recrutement d'apprentis dans la fonction publique pour les années 2023-2026**

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui permet de suivre par alternance des périodes de formation en collectivités et en centre de formation d'apprentis. Comment se déroule ce contrat ? Quel est le salaire d'un apprenti ? Quels sont les congés de l'apprenti ? Quelle est la durée du travail de l'apprenti ? La fiche de Service-Public.fr « Contrat d'apprentissage » vous présente toutes les informations à retenir.

Pour l'année 2022, 837 000 contrats d'apprentissage ont été conclus, soit une hausse de 14 % par rapport à 2021 (plus 100 500 apprentis supplémentaires). Le cap des 10 000 apprentis en situation de handicap a lui aussi été franchi, soit une hausse de 21 % par rapport à 2021.

Consultez [la circulaire n° 6394-SG du 10 mars 2023](#)

Consultez [les chiffres de l'apprentissage pour 2022](#).

## **2. Décret n°2023-228 du 30 mars 2023 relatif aux modalités de revalorisation de l'allocation d'assurance chômage**

Le décret n°2023-228 du 30 mars 2023, paru au Journal officiel du 31 mars 2023, a autorisé le conseil d'administration de l'Unédic à revaloriser exceptionnellement le salaire de référence pris en compte dans la détermination du montant des allocations d'aide au retour à l'emploi ainsi que ce montant ou une partie de celui-ci.

Elle prend effet le 1<sup>er</sup> avril 2023 et vient s'ajouter à la traditionnelle revalorisation annuelle qui a lieu chaque année au 1er juillet.

### **3. Loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture (loi DDADUE)**

[L'article 15 de la loi DDADUE du 9 mars 2023](#) permet de mettre en conformité le code de la commande publique avec la réglementation européenne en matière d'exclusion des entreprises condamnées pour certaines infractions graves, pénales notamment.

Les dispositions du code de la commande publique se sont révélées incompatibles avec les articles 38 et 57 des directives du 26/02/2014 relatives à l'attribution des contrats de concession (2014/23/UE) et à la passation des marchés publics (2014/24/UE). Ces dernières prévoient des motifs d'exclusion de plein droit d'entreprises condamnées pour différents types d'infraction (infractions pénales, non-respect du droit du travail, manquements aux obligations fiscales...). Toutefois, ces directives prévoient également un mécanisme d'"auto-apurement" qui permet à un candidat de fournir des preuves qu'il a pris des mesures pour corriger ses manquements et démontrer sa fiabilité.

Ce travail d'évaluation de la fiabilité du candidat ne sera exigé que pour les candidats auxquels il serait envisagé d'attribuer le marché public ou la concession.

### **4. Caractérisation d'un différend en matière d'exécution d'un marché public (CAA de Marseille, 6ème chambre, 27 février 2023, n°20MA03762)**

Le simple constat du non acquittement, par une personne publique, d'une facture, ne suffit pas, à lui seul, à caractériser un réel différend entre les co-contractants. Pour considérer qu'il existe un "différend" entre la personne publique et le titulaire d'un marché, pouvant nécessiter la mise en place d'un mémoire en réclamation, il sera utile de vérifier l'existence :

- d'une prise de position écrite, explicite et non équivoque de l'acheteur ou du titulaire du marché
- le silence gardé par l'acheteur à la suite d'une mise en demeure du titulaire l'invitant à prendre position dans un certain délai

### **5. La responsabilité quasi-délictuelle d'un sous-traitant en matière de commande publique (CAA de Marseille, 6ème chambre, 27 février 2023, n°21MA02717)**

Par principe, en cas de sous-traitance, c'est le titulaire du marché qui est personnellement responsable de l'exécution des obligations du marché. En pratique, cette règle du code de la commande publique ne vise que la responsabilité des constructeurs vis-à-vis du maître d'ouvrage.

S'agissant de l'engagement de la responsabilité quasi-délictuelle (pour des faits illicites dommageables non intentionnel) il convient de démontrer l'existence d'une faute commise par la personne physique ou morale dont la responsabilité est recherchée. Par conséquent, une entreprise titulaire peut soutenir que sa responsabilité ne peut être engagée du fait des malfaçons imputables à son sous-traitant.

### **6. Aides aux communes face à la hausse des tarifs dans les cantines scolaires (Question écrite n°00811 de Mme Dominique Estrosi Sassone du 14 juillet 2022, Réponse publiée dans le JO Sénat du 30 mars 2023)**

[Dans cette réponse](#), il est annoncé que :

*"les communes et les groupements éligibles bénéficieront d'une dotation de l'État à hauteur, notamment, de 70 % de la hausse de leurs dépenses d'achats de produits alimentaires constatée en 2022. Cette dotation couvrira également la hausse des subventions d'équilibre versées à des délégataires de service public chargés de l'exploitation de cantines scolaires. Ce soutien de l'État est inédit et de nature à préserver l'équilibre budgétaire des communes."*

## Le référent déontologue Laïcité placé auprès du CDG01 pour les agents publics territoriaux

La Déontologie est l'ensemble des obligations professionnelles et des règles de bonne conduite à respecter au quotidien pour assurer le bon fonctionnement de sa collectivité et satisfaire l'intérêt général.



### Quel est le rôle du référent déontologue Laïcité ?

- Il s'agit d'une nouvelle mission des CDG instituée par la Loi Déontologie.
- Il apporte un conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques des agents publics
- Le référent laïcité doit permettre d'aider les agents territoriaux à appréhender pleinement le sens et la portée du principe de laïcité et de son corollaire, l'obligation de neutralité.

### Qui peut saisir le référent déontologue Laïcité ?

- Tout agent territorial (fonctionnaire ou contractuel) qui exerce ses fonctions dans une collectivité affiliée du département de l'Ain.

### Quelles sont les obligations du déontologue ?

- Le référent déontologue est soumis à l'obligation de secret professionnel et fait preuve de discrétion.
- Il assure de manière indépendante et impartiale le traitement des saisines.
- L'autorité territoriale de l'agent ne sera pas informée de la saisine. Toutes les questions et réponses apportées, ainsi que les différents échanges avec l'agent sont confidentiels

### Pourquoi saisir le référent déontologue – laïcité ?

Pour toute question déontologique que l'agent se pose au quotidien dans l'exercice de ses fonctions, qu'il n'est pas en mesure de poser à son supérieur hiérarchique ou chargé(e) du personnel ou à laquelle il n'a pu obtenir une réponse. Le référent n'est pas compétent concernant les questions de déroulement de carrière, d'organisation des services ou de temps de travail.

Le référent déontologue peut répondre à l'agent qui se pose des questions déontologiques :

- Puis-je cumuler mon emploi avec un autre emploi dans le privé ou aider mon conjoint qui a son entreprise ?
- Puis-je commenter la politique ou les choix de mon maire-employeur sur mon blog ou un autre réseau social ?
- Comment agir face à une situation de conflits d'intérêts ?
- Est-ce que je dois refuser un cadeau d'un usager ?

- 
- Un agent peut-il porter un signe d'appartenance religieuse (croix, voile, kippa...) dans le cadre de ses fonctions ?
  - Un usager peut-il porter un signe d'appartenance religieuse quand il se rend dans un service public ?
  - Des questions religieuses peuvent-elles être abordées à l'occasion d'un recrutement ?

Le référent déontologue ne peut pas répondre à l'agent qui se pose des questions statutaires relevant de la décision de l'autorité territoriale :

- Pourquoi n'ai-je pas bénéficié d'un avancement de grade ? Pourquoi n'ai-je pas d'augmentation de rémunération ? Pourquoi ma candidature n'a pas été retenue sur tel poste ? Peut-on modifier mes horaires de travail ou mes missions ? Pourquoi ma demande de temps partiel discrétionnaire n'a pas été acceptée ?....

Pour toutes questions, contacter les services du CDG01 :



Mail : [cdg01@cdg01.fr](mailto:cdg01@cdg01.fr)

[Site internet du CDG01](http://Site internet du CDG01)

Tel : 04 74 32 13 81

## Dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes

### Pourquoi ce dispositif ?

Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2020, toute collectivité territoriale et tout établissement public doit permettre à ses agents de signaler des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes. Les collectivités affiliées peuvent confier cette mission au CDG01, par arrêté de l'autorité territoriale.

### Qui est concerné ?

Toute personne employée par la collectivité ou l'établissement, quel que soit son statut :

- les stagiaires, bénévoles ou les intervenants extérieurs (prestataires),
- les agents ayant quitté les services (retraite, démission) depuis moins de six mois
- les candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis trois mois maximum.

Les faits peuvent être d'origine extra-professionnelle mais détectés sur le lieu de travail (exemple : violences conjugales). **L'auteur du signalement peut être la victime ou un témoin des faits.**

### PROCÉDURE DE SIGNALEMENT

**I.** Une pré-cellule examine la recevabilité du signalement, pour vérifier notamment que la collectivité de son auteur a bien confié au CDG01 le recueil des signalements. La réponse sur la recevabilité sera donnée sous 8 jours.

**II.** Si le signalement est recevable, la cellule signalement, composée à la fois d'agents administratifs et médicaux (médecins, infirmières, psychologue du travail) examine le signalement, informe son auteur sur ses droits et les suites envisageables, et propose les mesures qu'elle estime opportunes.

**III.** Un rapport anonymisé est rédigé, indiquant les obligations et préconisations destinées à l'employeur de la victime ou du témoin (mesures conservatoires pour faire cesser les faits, enquête administrative interne, mesures pour que la victime ne subisse pas de représailles, etc.).

**IV.** La cellule signalements assure le suivi de la situation, et veille au respect de ses préconisations. La cellule travaille en toute neutralité, indépendance et confidentialité.

### QUELS ACCOMPAGNEMENTS POUR LES AUTEURS DU SIGNALEMENT ?

- Une prise en charge par des professionnels qualifiés
- Le respect absolu de la confidentialité
- L'absence de mention du signalement dans le dossier de l'agent
- Des préconisations opérationnelles afin de résoudre la situation
- L'accompagnement de l'auteur du signalement pendant toute la durée du processus
- L'orientation vers des services et professionnels compétents

Pour toutes questions, contacter les services du CDG01 :



Mail : [cdg01@cdg01.fr](mailto:cdg01@cdg01.fr)

[Site internet du CDG01](#)

Tel : 04 74 32 13 81

## La Médiation Préalable Obligatoire

### Qu'est-ce que la médiation ?

La médiation est un mode amiable de résolution des différends. Elle peut être définie comme « *tout processus structuré, quelle qu'en soit la dénomination, par lequel deux ou plusieurs parties tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide d'un tiers, le médiateur, choisi par elles ou désigné, avec leur accord, par la juridiction* » (article L.213-1 du Code de justice administrative).

Le décret n°2022-433 du 25 mars 2022 est venu en préciser le cadre réglementaire.

### Qui est le médiateur ?

Le médiateur est **loyal, indépendant, neutre, impartial et diligent**. Il présente des garanties de **probité et d'honorabilité**. Le médiateur présente des **connaissances théoriques et pratiques**.

Il est formé à la pratique de la médiation : il justifie d'une formation en médiation ou d'une expérience significative.

Trois agents du CDG01 ont été formés par DCF en lien avec la CNPM.

### Qui est concerné ? Comment adhérer ?

En vertu du principe de libre administration des collectivités territoriales, ces dernières ont le choix d'adhérer ou non au dispositif, puisque la loi confie cette compétence au CDG en précisant que ces derniers assurent cette mission par convention, à la demande des collectivités.

Le CDG01 propose un modèle de convention que les collectivités pourront signer, après l'avoir approuvée par délibération, si elles souhaitent adhérer au dispositif.

**TARIFS** : 50 € / heure pour les collectivités affiliées et non affiliées. (*après conventionnement*)

### DOMAINES DE LA MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE

Le médiateur peut intervenir dans le cadre de la médiation préalable obligatoire uniquement dans le cadre de contestations à l'encontre des sept types de décisions administratives individuelles défavorables concernant :

- 1- la rémunération
- 2- le détachement et le placement en disponibilité ou congé non rémunéré ;
- 3- la réintégration à l'issue d'un détachement, d'une disponibilité, d'un congé parental ou un congé non rémunéré ;
- 4- le classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'une promotion interne ;
- 5- la formation professionnelle ;
- 6- l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ;
- 7- l'aménagement des conditions de travail des agents inaptes

### LES AVANTAGES DE LA MÉDIATION

- Trouver une solution adaptée à votre situation grâce à une réflexion construite et personnalisée,
- Gagner du temps et réduire les coûts en évitant une procédure au tribunal administratif
- Respect de la liberté des parties. Le médiateur s'assure du libre entendement des parties,
- Rétablissement de la confiance entre les parties,
- Garantie d'un accord commun et conforme aux textes en vigueur

Pour toutes questions, contacter les services du CDG01 :



Mail : [cdg01@cdg01.fr](mailto:cdg01@cdg01.fr)

[Site internet du CDG01](#)

Tel : 04 74 32 13 81

## Le référent déontologue pour les élus locaux

Le décret n°2022-1520 du 6 décembre 2022 relatif au référent déontologue de l' élu local est paru au Journal Officiel du 7 décembre 2022.

Ce décret prévoit que tout élu local peut consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des principes déontologiques consacrés par la charte de l' élu local

Premier élément à retenir : **les référents déontologues devront être désignés au 1er juin 2023.**

Ils seront désignés par le conseil municipal, régional ou départemental, le conseil communautaire ou l'organe délibérant du syndicat mixte. Il est possible de mutualiser un référent entre plusieurs collectivités, EPCI ou syndicats mixtes, ce qui suppose de prendre « des délibérations concordantes ».

Le référent déontologue doit être choisi « en raison de son expérience et de ses compétences ». Point le plus important : il ne peut être élu au sein de la ou des collectivités auprès desquelles il exerce ses fonctions, ni y avoir été élu depuis « au moins trois ans ». Il ne peut pas non plus s'agir d'un agent de ces collectivités. La rédaction du décret est précise : il n'est pas interdit de nommer référent déontologue un élu ou un agent, mais si et seulement si il n'exerce pas ses fonctions dans la collectivité qui le désigne.

Le référent déontologue peut également être « un collège », composé de personnes répondant aux exigences évoquées ci-dessus. Dans ce cas, il doit « adopter un règlement intérieur précisant son organisation et son fonctionnement ».

Le décret précise le contenu de la délibération permettant de désigner le référent : durée du mandat, modalité de la saisine, moyens matériels mis à disposition du référent, éventuellement conditions de rémunération.

Cette rémunération (non obligatoire) prend la forme de « vacations », qui sont plafonnées, selon un arrêté lui aussi paru ce matin, à 80 euros par dossier. Si les missions de référent déontologue sont assurées par un collège, une indemnité peut être versée pour la participation aux réunions : 300 euros maximum par demi-journée pour le président et 200 euros maximum pour les autres membres du collège.

Il est également possible de prévoir le remboursement des frais de transport et d'hébergement, « *dans les conditions applicables aux personnels de la fonction publique territoriale* ».

A ce jour, les services du Centre de gestion ne proposent pas de référent déontologue pour les élus des collectivités affiliées.