

DELIBERATION DD2023_162

Date de convocation du Conseil communautaire du Grand Périgueux le 15 décembre 2023

LE 21 décembre 2023, LE CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU GRAND PERIGUEUX, dûment convoqué s'est réuni en session ordinaire sous la présidence de
M. Jacques AUZOU

Nombre de membres du conseil	
en exercice	83
Présents	62
Votants	75
Pouvoirs	13

Secrétaire de séance : M. Christian LECOMTE

RENFORCEMENT DES DROITS GARANTIS AUX AGENTS

PRESENTS :

M. AUDI, M. AUZOU, M. BUFFIERE, Mme CHABREYROU, M. CIPIERRE, M. COUNNIL, M. DOBBELS, M. GEORGIADIS, Mme GONTHIER, Mme LABAILS, M. LACOSTE, M. LE MAO, M. MOISSAT, M. LECOMTE, M. MOTTIER, M. PASSERIEUX, M. PROTANO, M. REYNET, Mme SALINIER, Mme SALOMON, M. FOUCHIER, M. SUDREAU, Mme KERGOAT, M. DENIS, M. LEGAY, M. MOTARD, Mme FAURE, M. GUILLEMET, M. DUCENE, Mme ROUX, M. PERPEROT, M. SERRE, M. MARTY, M. BIDAUD, M. PARVAUD, M. FALLOUS, Mme LONGUEVILLE-PATEYTAS, M. PIERRE NADAL, M. CHANSARD, M. BELLOTEAU, M. NARDOU, M. LAGUIONIE, M. ROLLAND, M. MARC, M. BARROUX, M. BOURGEOIS, M. DELCROS, Mme FRANCESINI, M. GASCHARD, M. NOYER, M. MARSAC, Mme DUPUY, Mme MARCHAND, M. AMELIN, Mme MASSOUBRE-MAREILLAUD, M. PALEM, M. CHAPOUL, M. VADILLO, M. CHANTEGREIL, Mme MOULHARAT, M. PERIER, Mme MONTEIL-MAYAUD

ABSENT(S) EXCUSE(S) :

Mme DRUILLOLE, M. LARENAUDIE, M. TALLET, M. MALLET, Mme LUMELLO, Mme DOAT, Mme FAVARD, Mme LANDON

POUVOIR(S) :

M. COLBAC donne pouvoir à Mme SALOMON
M. RATIER donne pouvoir à M. PARVAUD
Mme TOURNIER donne pouvoir à M. LECOMTE
Mme ARNAUD donne pouvoir à M. BIDAUD
M. JAUBERTIE donne pouvoir à M. NOYER
Mme ESCLAFFER donne pouvoir à M. DENIS
M. GUILLEMOT donne pouvoir à M. CIPIERRE
Mme SARLANDE donne pouvoir à M. LAGUIONIE
M. CADET donne pouvoir à M. SUDREAU
M. LAVITOLA donne pouvoir à Mme MARCHAND
Mme DUVERNEUIL donne pouvoir à M. BARROUX
Mme REYS donne pouvoir à M. VADILLO
Mme CHERBERO donne pouvoir à M. MARSAC

RENFORCEMENT DES DROITS GARANTIS AUX AGENTS

Vu le code général des collectivités territoriales.

Considérant que les agents territoriaux ont des obligations (réserve, obéissance, neutralité...) en contrepartie desquelles ils bénéficient de droits fondamentaux. Plusieurs textes législatifs et réglementaires récents sont venus renforcer les dispositifs existants afin de garantir un meilleur accès aux droits, à la protection ou à l'équité.

Qu'à cet égard, le Grand Périgueux souhaite instituer différentes procédures ouvertes à ses agents dans l'exercice de leurs missions.

Mise en place du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

Considérant qu'après avoir adopté son plan de Qualité de vie au travail et de lutte contre les discriminations, la Communauté d'agglomération du Grand Périgueux vient de se doter d'un plan d'actions sur l'Égalité professionnelle, adopté par le Conseil communautaire le 25 mai 2023.

Que dans ce cadre, il est proposé de mettre en œuvre l'action 15 correspondant à la création d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

Que conformément à la Loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, ce dispositif a pour objet de « recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés ».

Que le dispositif comprend 3 procédures impératives :

1. Le recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins
2. L'orientation des agents s'estimant victimes vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien.
3. L'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Qu'après discussions avec les représentants du personnel et information au Comité Social Territorial le 28 novembre 2023, il est proposé de confier la gestion de ce dispositif au Centre de Gestion de la Dordogne qui exerce cette mission au titre de la cotisation obligatoire des collectivités.

Que cette externalisation a pour avantage de garantir :

- neutralité (entre victime et auteur), impartialité (pas de possibilité de conflits d'intérêts), indépendance (pas de possibilité de directives extérieures) dans le traitement des dossiers ;
- discrétion et secret professionnel : seules les personnes habilitées au titre de leurs missions ou de leurs fonctions accèdent aux données à caractère personnel traitées ;
- un traitement par des experts (juridiques et médico-sociaux) pour un suivi personnalisé ;
- la conformité RGPD.

Considérant que la saisine se fait via une plateforme numérique Centre de Gestion de la Gironde ou par courrier. Un accusé de réception est adressé sous 8 jours puis, si la requête est recevable, celle-ci est ensuite examinée par le « référent signalements » de la Dordogne dans un délai maximal de 15 jours.

Qu'il convient de préciser que ce dispositif de signalement s'ajoute aux autres modalités d'alerte et de signalement existants comme l'alerte éthique (Loi du 9 décembre 2016 « Sapin II » modifiée), le registre des dangers graves et imminents ou le registre de santé et sécurité au travail (réglementation Hygiène et Sécurité).

Désignation d'un référent déontologue et Laïcité

Considérant que la Loi de déontologie du 20 avril 2016 et la Loi du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République créent le droit, pour tous les agents exerçant dans la fonction publique, de consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés dans le statut général des fonctionnaires, notamment sur les questions relatives à la mise en œuvre du principe constitutionnel de Laïcité.

Que le référent doit accomplir sa mission avec diligence, exemplarité et en toute indépendance. Il doit respecter les principes suivants :

- Intégrité, honorabilité et probité,
- devoir de réserve,
- devoir de dignité,
- professionnalisme,
- rigueur et disponibilité,
- indépendance, impartialité et déport,
- secret professionnel et discrétion professionnelle,
- devoir de neutralité.

Qu'il est chargé d'accompagner les agents territoriaux ainsi que les autorités territoriales dans le respect de leurs obligations déontologiques :

- Dignité, impartialité, intégrité et probité ;
- Neutralité ;
- Laïcité : mise en œuvre sur des situations individuelles ou sur des questions d'ordre général et en cas de difficulté entre un agent et des usagers du service public ;
- Respect de la liberté de conscience et de la dignité des usagers ;
- Cessation ou prévention des situations de conflit d'intérêts lorsque l'agent se trouve ou pourrait se trouver dans une telle situation ;
- Déclaration exhaustive, exacte et sincère de sa situation patrimoniale lorsque l'agent occupe un emploi soumis à une telle déclaration ;
- Non cumul d'emploi, sauf s'il s'agit d'une activité autorisée ;
- Obéissance hiérarchique ;
- Satisfaction aux demandes d'information du public.

Que sont exclues les questions relatives au déroulement de carrière, à l'organisation des services, à la rémunération ou encore au temps de travail...

Que le référent déontologue émet des avis qui ne présentent pas de caractère obligatoire et ne créent aucun droit en faveur de celui qui le sollicite.

Considérant que le Centre de Gestion de la Dordogne exerce ces missions au titre de la cotisation obligatoire des collectivités. Aussi, il est proposé de désigner le collège de référents déontologues en exercice pour traiter les requêtes des agents intercommunaux.

Que toute question déontologique que l'agent se pose dans l'exercice de ses missions et qu'il n'est pas en mesure de poser à sa hiérarchie ou à laquelle il n'a pu obtenir une réponse peut être saisie via un formulaire en ligne sur le site du Centre de Gestion de la Dordogne ou par courrier postal.

Que la procédure est secrète : l'autorité territoriale de l'agent ne sera pas informée de la saisine ni de l'avis.

Que de son côté, l'autorité territoriale peut saisir le référent déontologue en cas de doute sérieux sur la compatibilité de certaines activités professionnelles de ses agents ou lorsqu'elle envisage de nommer sur certains types d'emplois un agent exerçant ou ayant exercé une activité privée lucrative.

Désignation d'un référent alerte

Considérant que la Loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (Loi « Sapin II ») a créé le statut de lanceur d'alerte dont le cadre juridique pour la fonction publique a été édicté par décret en 2017 et précisé par une circulaire en 2018.

Que sont considérés comme lanceurs d'alerte potentiels : « les membres du personnel ou des collaborateurs extérieurs et occasionnels (...) procédant à un signalement visant l'organisme qui les emploie ou celui auquel ils apportent leur collaboration dans un cadre professionnel ».

Que le signalement peut être effectué auprès du supérieur hiérarchique, direct ou indirect, ou de l'autorité territoriale. Toutefois, les textes précisent qu'il est souhaitable « afin de donner toute visibilité à ce dispositif (...) que les services et collectivités confient également au référent déontologue (...) les missions du référent alerte ».

Qu'en application de ces recommandations et afin de se prémunir contre d'éventuels conflits d'intérêts, il est proposé de désigner le collège de référents déontologues du Centre de Gestion de la Dordogne (mission exercée au titre de la cotisation obligatoire des collectivités) pour traiter les potentielles alertes des agents intercommunaux.

Considérant que le signalement se fait via une plateforme numérique, gérée par délégation par le Centre de Gestion de la Gironde, ou par courrier. Lorsque le signalement est recevable, le référent alerte informe l'agent de sa recevabilité, des suites qui y seront données et des délais prévisibles du traitement. L'auteur de l'alerte est également informé en cas d'irrecevabilité du signalement et des motifs de cette irrecevabilité.

Qu'après vérifications, le référent alerte saisit l'administration employeur pour traitement du signalement. 3 issues sont possibles :

- l'administration concernée par le signalement met fin dans les meilleurs délais aux faits ou actes en cause ;
- l'administration concernée estime ne pas pouvoir agir et transmet, sans délais, aux autorités compétentes ;

- le dossier ne nécessite pas la mise en œuvre de mesures.

Qu'en l'absence de suite donnée dans un « délai raisonnable » au recueil de l'alerte, l'auteur du signalement peut s'adresser aux autorités extérieures compétentes (autorités judiciaires, ordres professionnels, etc.). A défaut de traitement par les autorités extérieures susmentionnées dans un délai de 3 mois, le signalement peut faire l'objet d'une divulgation publique.

Que peuvent être signalés des actes et/ou des faits, dès lors qu'ils sont susceptibles d'être constitutifs de l'une des qualifications suivantes :

- d'un délit ou d'un crime ;
- d'une violation grave et manifeste d'un engagement international, d'une loi ou d'un règlement ;
- d'une menace ou d'un préjudice grave pour l'intérêt général.

Que sont exclus « les faits, informations et documents, quel que soit leur forme ou leur support, couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical ou le secret des relations entre un avocat et son client ».

Considérant que le signalement doit remplir les conditions suivantes :

- la connaissance des faits est acquise personnellement par l'auteur du signalement ;
- le signalement est désintéressé ;
- le signalement est effectué de bonne foi et dénué de toute intention de nuire.

Qu'en cas de dénonciation calomnieuse ou de fausse déclaration, le lanceur d'alerte aux intentions malveillantes risque des poursuites pénales (5 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende cf. art.226-10 du Code Pénal).

Qu'à contrario, tout au long de la procédure, les agents (auteur ou mis en cause) bénéficient d'une :

- garantie de confidentialité relative à, l'identité de l'auteur du signalement, des personnes visées par le signalement et des informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement ;
- garantie d'irresponsabilité pénale : l'agent auteur du signalement qui porte atteinte à un secret professionnel protégé par la loi n'est pas pénalement responsable, dès lors que cette divulgation est nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause et qu'il a effectué son signalement dans le respect des procédures définies ;
- charge de la preuve : si l'agent auteur d'un signalement fait l'objet d'une sanction disciplinaire ou d'une mesure discriminatoire qu'il estime motivée par un signalement ou un témoignage intervenant dans le cadre d'un signalement, il peut contester cette mesure.

Information du personnel

Considérant que le Grand Périgueux proposera des actions de sensibilisation et de communication afin que l'ensemble de ses agents ait connaissance des différentes procédures qui sont désormais à leur disposition.

Que les encadrants disposeront en outre d'une information spécifique afin de pouvoir, le cas échéant, orienter les agents sous leur autorité.

Que le dossier a été présenté en CST le 28 novembre 2023 pour avis.

LE CONSEIL COMMUNAUTAIRE , APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ :

- Prenne acte des dispositifs proposés aux agents du Grand Périgueux;
- informe l'ensemble des agents du Grand Périgueux sur les dispositifs existants;
- Informe annuellement les instances de représentation du personnel et les élus du fonctionnement des dispositifs via le RSU.

Adoptée à l'unanimité.

Délibération publiée le 10/01/2024	Pour extrait conforme
Délibération certifiée exécutoire à compter du 10/01/2024	Périgueux, le 10/01/2024
	Le Président, Jacques AUZOU

Le Président,
Jacques AUZOU

