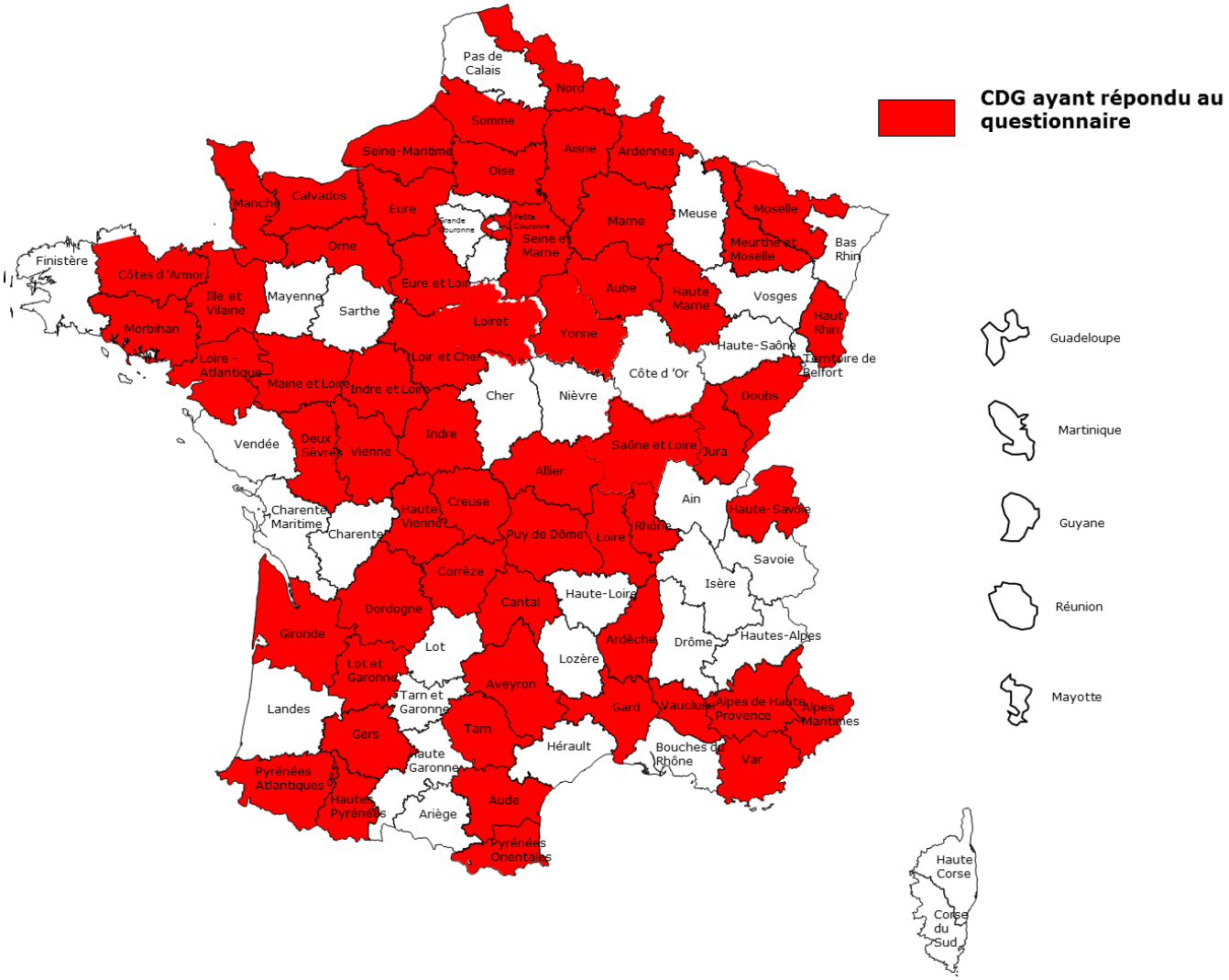
Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Questionnaire sur la mise en place du référent déontologue au sein des Centres de Gestion

<u>Participation des Centres de Gestion :</u> Une représentativité significative des CDG.

59 Centres ont participé à l'enquête, soit environ 61% des établissements.



La mise en œuvre de la mission de référent déontologue :

La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a introduit un article 28 bis dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoyant que *« Tout fonctionnaire a le droit de consulter un référent déontologue, chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques […]. Cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service*».

La fonction de référent déontologue constitue une mission obligatoire des Centres de Gestion, aux termes de l'article 23 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Cette mission relève également du socle commun de compétences dont peuvent bénéficier les collectivités non affiliées. Le décret n°2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue est venu préciser les modalités et critères de désignation du référent déontologue.

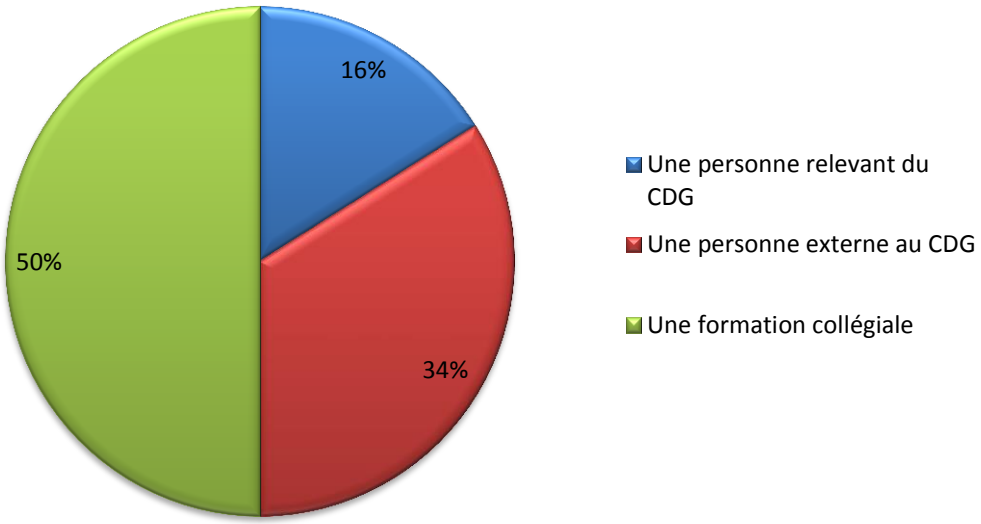
60% des Centres ont répondu à l'enquête, cela nous permet de présenter des résultats significatifs. Cependant, plusieurs centres ont précisé que cette mission était en cours de démarrage ou démarrait seulement à une date ultérieure, et n'ont donc pas pu répondre à l'ensemble du questionnaire, n'ayant pas le recul nécessaire.

Un an après la publication du décret relatif au référent déontologue, cette enquête nous permet d'avoir les premiers retours d'expérience sur la mise en œuvre de cette mission par les Centres de gestion.

1. Le profil du référent déontologue

Par qui est assurée la mission de référent déontologue ?

59 CDG répondants



Les 58 Centres de gestion participants ont donné le profil de leur actuel ou futur référent déontologue :

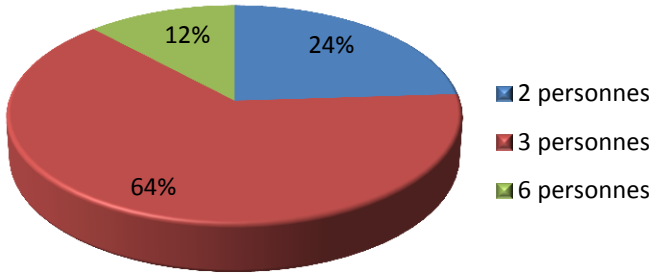
- 50% des CDG ont choisi une formation collégiale
- 34% une personne externe au CDG
- 16% une personne relevant du CDG

Ainsi, la plupart des CDG ont opté pour une formation collégiale en tant que référent déontologue.

Parmi les Centres ayant choisi une personne externe au CDG ou une formation collégiale en tant que référent déontologue, plusieurs ont justifié ce choix par le fait qu'il s'agissait d'une mission difficile à articuler avec le rôle du CDG de conseiller statutaire auprès des employeurs territoriaux, et que dès lors, il était préférable de choisir une personne externe au CDG ou une formation collégiale avec un ou plusieurs membres externes au CDG.

S'il s'agit d'une formation collégiale, combien de personnes composent cette formation ?

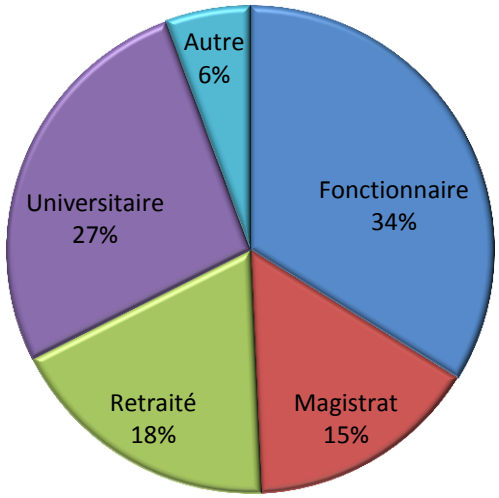
27 CDG répondants



Pour les Centres de gestion ayant choisi d'assurer la mission de référent déontologue sous la forme d'une formation collégiale, la plupart (64%) ont opté pour un collège de trois personnes, 24% pour un collège de deux personnes et 12% pour six personnes.

Quelle est la situation actuelle du référent déontologue ?

59 CDG répondants



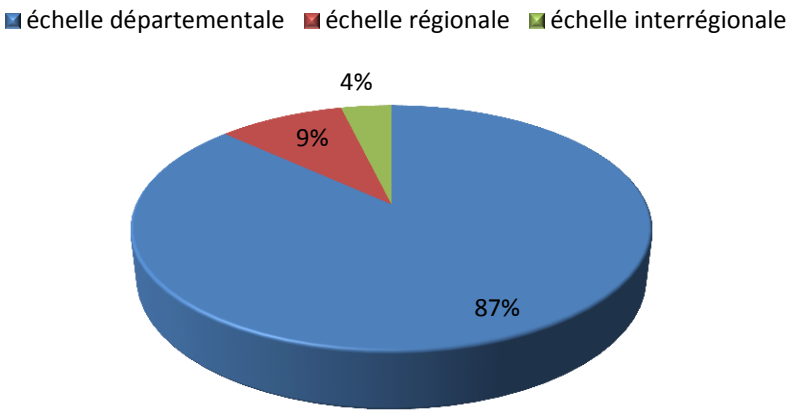
Les situations des référents déontologues ou des membres du collège sont assez variées. Pour 34% des Centres de gestion répondants il s'agit d'un fonctionnaire (attachés, DGA, rédacteur principal, …), 27% ont choisi un ou plusieurs universitaires (Maitre de conférence, professeur de droit public, professeur agrégé), 15% ont opté pour un magistrat, enfin pour 18% il s'agit d'un retraité (ancien fonctionnaire, ancien magistrat ou ancien professeur de droit public).

6% des CDG ont choisi un référent déontologue avec une autre situation (conseiller d'état, avocats).

2. Le périmètre d'intervention du référent déontologue

A quel niveau la mission de référent déontologue est-elle exercée ?

56 CDG répondants

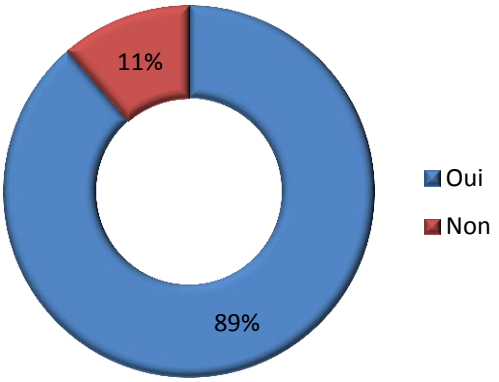


Dans une grande majorité des Centres, la mission de référent déontologue est exercée à l'échelle départementale (87%) tandis qu'une minorité seulement des Centres exerce cette mission à l'échelle régionale (9%) ou interrégionale (4%).

On constate donc une faible mutualisation pour l'heure de cette mission de référent déontologue.

Une lettre de mission définissant le champ et les modalités d'intervention a-t-elle été confiée au référent déontologue ?

56 CDG répondants

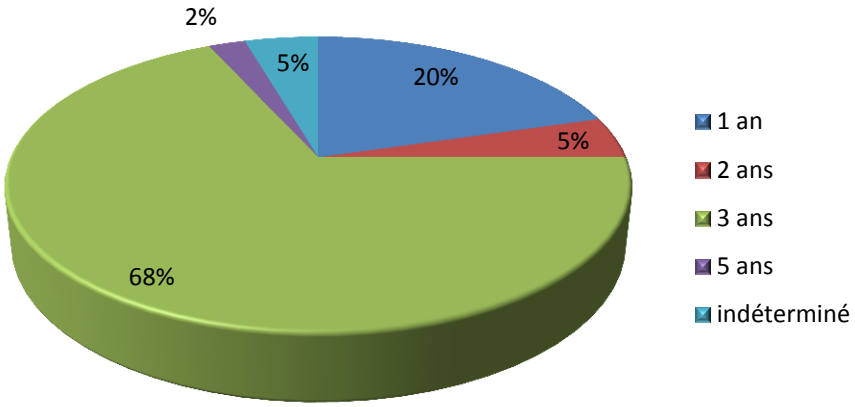


On constate que dans 89% des Centres de gestion, une lettre de mission a été confiée au référent déontologue définissant le champ de sa mission et les modalités d'intervention.

Seulement 11% des CDG n'ont pas confié de lettre de mission à leur référent déontologue.

Quelle est la durée du mandat du référent déontologue ?

47 CDG répondants

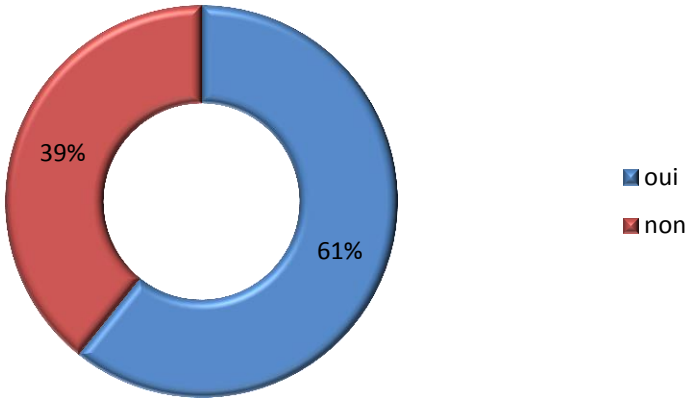


On constate que la majorité des Centres de gestion (68%) a privilégié un mandat de 3 ans pour leur référent déontologue.

20% ont opté pour un mandat d'un an. Puis, dans une moindre mesure, 5% ont choisi de donner un mandat de deux ans, 2% un mandat de 5 ans, enfin, 5% des Centres de gestion n'ont pas déterminé la durée du mandat de leur référent déontologue.

Un réseau de référents déontologues a-t-il été mis en place ?

54 CDG répondants



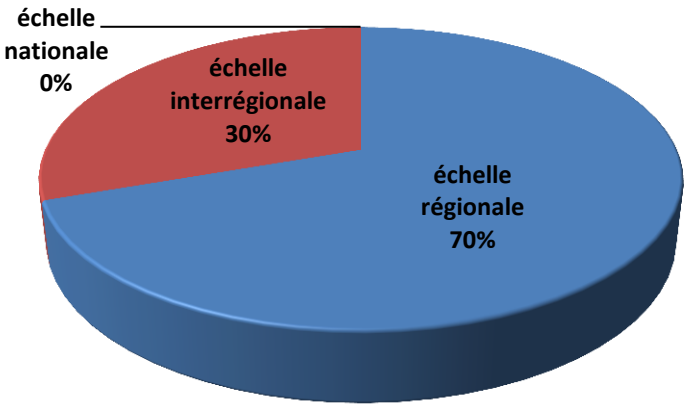
On observe que 61% des Centres de gestion ont mis en place un réseau de référents déontologues afin de permettre au référent déontologue de disposer d'outils supplémentaires dans l'exercice de sa mission.

39% des Centres n'ont pas ou pas encore mis en place de réseau de référents déontologues.

La majorité des CDG ayant mis en place un réseau de référents déontologues, l'ont fait à l'échelle régionale (70%), et dans une moindre mesure à l'échelle interrégionale (30%). En revanche, aucun réseau n'a été mis en place à l'échelle nationale.

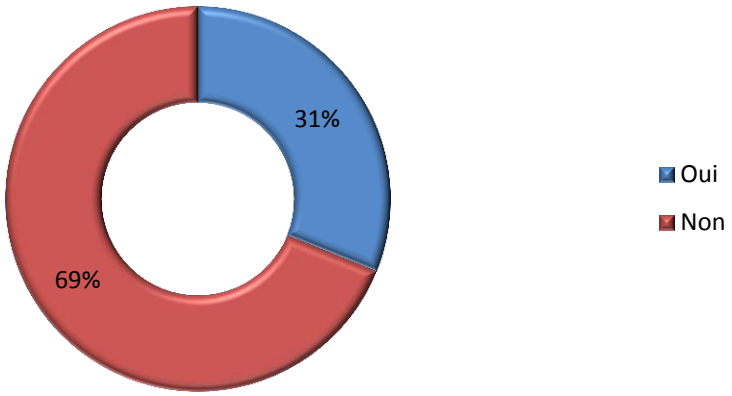
Si oui, à quelle échelle ?

35 CDG répondants



La charte de coopération a-t-elle été modifiée en conséquence ?

48 CDG répondants

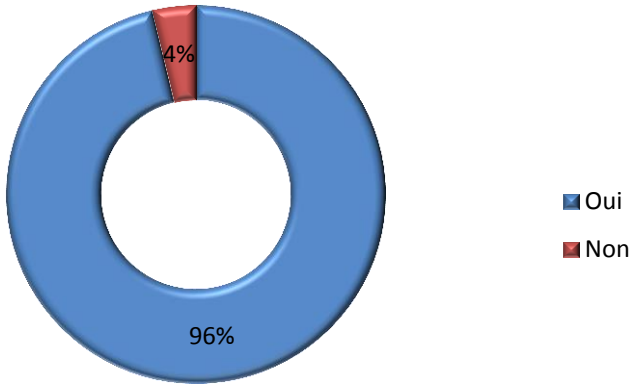


Dans 69% des CDG répondants, la charte de coopération n'a pas été modifiée suite à la mise en place de cette mission de référent déontologue. C'est seulement dans 31% des Centres que cette dernière a été modifiée, dans un objectif de coordination régionale de cette nouvelle mission.

3. Les missions du référent déontologue

Le référent déontologue dispose-t-il d'une boite mail individualisée ?

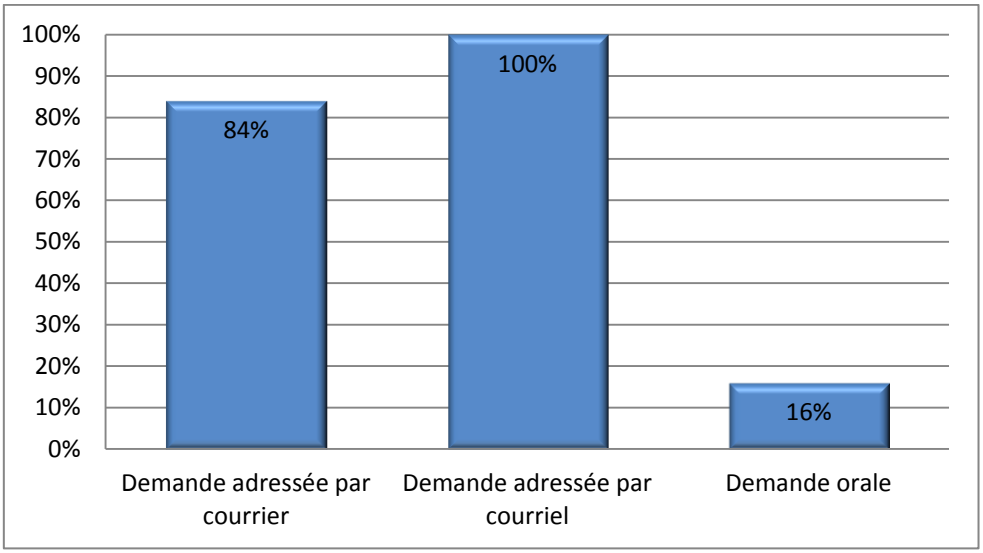
57 CDG répondants



Le référent déontologue dispose presque systématiquement d'une boite mail individuelle dans les Centres de gestion participants. Seul 4% d'entre eux n'ont pas mis en place une boite mail individuelle pour leur référent déontologue.

Quelles sont les modalités de saisine du référent déontologue ?

44 *CDG répondants*

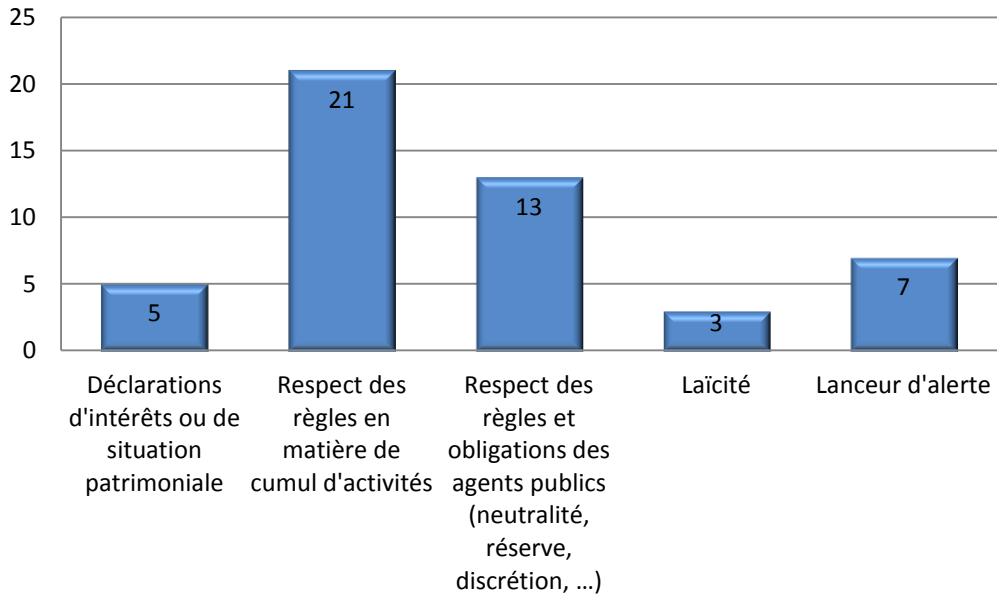


Concernant les modalités de saisine du référent déontologue, aucune forme n'est exigée par les textes, toutefois, peu de Centres de gestion prennent en compte les demandes orales (uniquement 16% des répondants). En revanche tous les

CDG participants acceptent les demandes adressées par courriel, et 84% celles adressées par courrier.

Quels sont les types de saisine du référent déontologue ?

22 CDG répondants



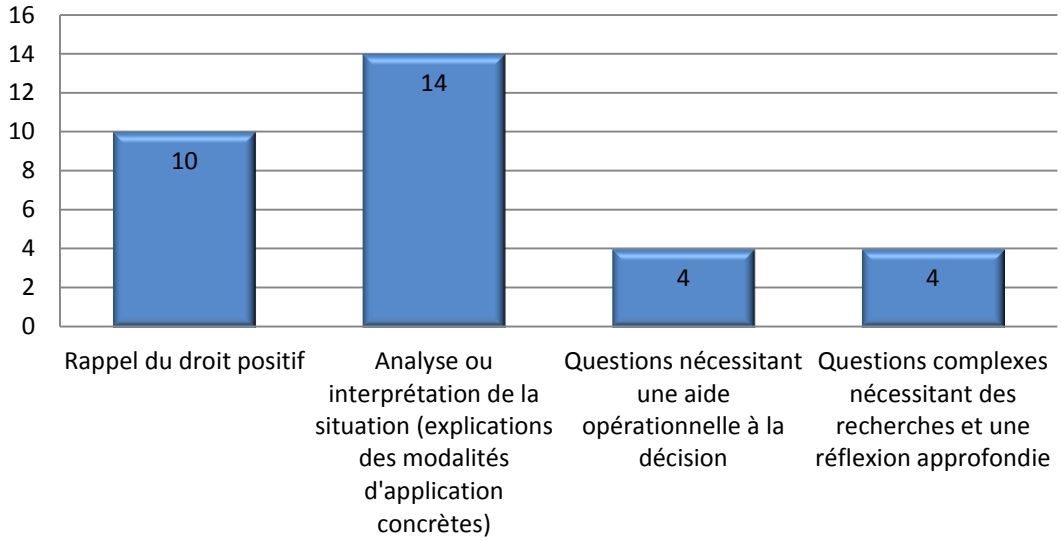
Pour beaucoup de CDG, la mission du référent déontologue vient juste de débuter ou débute ultérieurement, d'où le faible nombre de Centres répondants pour les 3 questions suivantes, concernant les saisines.

Parmi les Centres répondant la plupart n'ont eu pour le moment qu'un faible nombre de saisines. Celles-ci concernent principalement le respect des règles en matière de cumul d'activités puisque 21 des 22 CDG ayant répondu à cette question ont eu ce type de saisine. Le deuxième sujet de saisine le plus fréquent concerne le respect des règles et obligations des agents publics. En revanche, les saisines concernant les déclarations d'intérêts ou de situation patrimoniale, la laïcité ou les lanceurs d'alerte sont moins fréquents parmi les CDG répondants.

Il sera intéressant de poser de nouveaux cette question aux CDG après une année d'exercice de la mission de référent déontologue.

Quels sont les niveaux de saisine du référent déontologue ?

17 *CDG répondants*



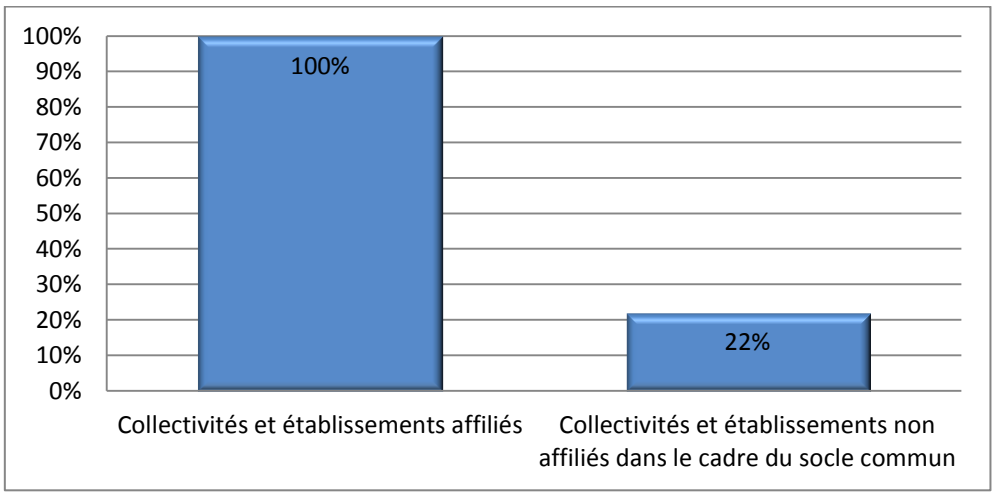
Uniquement 17 Centres ont pu répondre à cette question concernant les niveaux de saisine du référent déontologue.

On constate que les saisines ont davantage nécessité une analyse, une interprétation de la situation, ou un rappel du droit positif.

Elles ont dans une moindre mesure nécessité une aide opérationnelle à la décision ou des recherches complexes et une réflexion approfondie.

De quels types de collectivités sont issus les agents auteurs des saisines du référent déontologue ?

18 *CDG répondants*

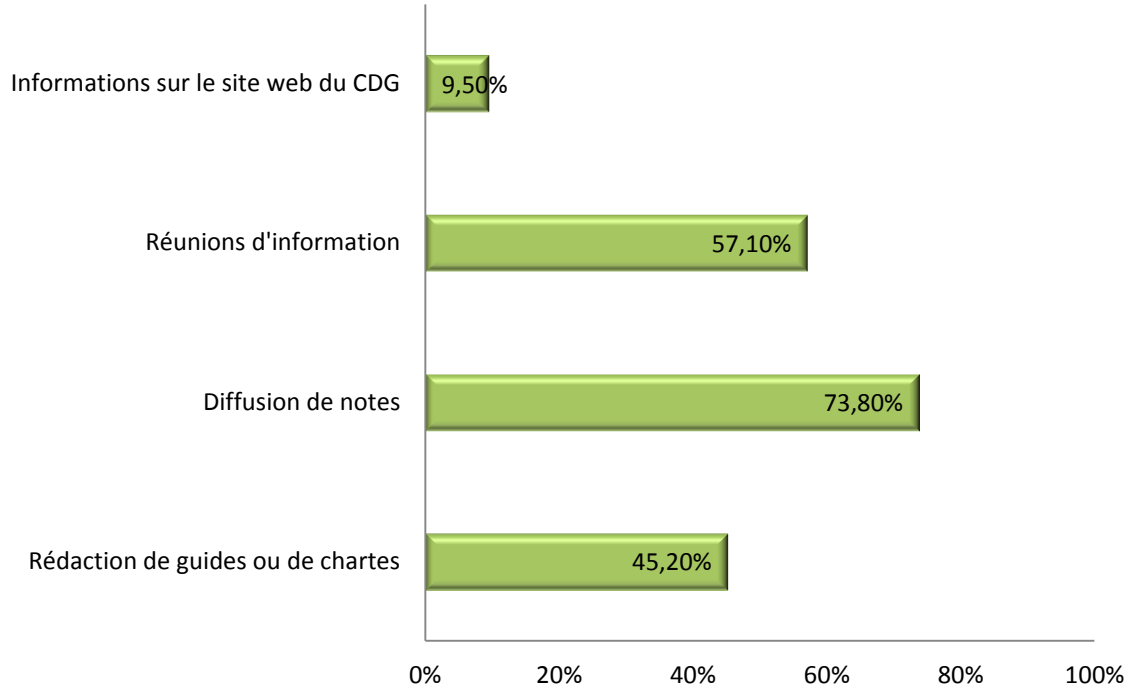


Dans tous les CDG ayant répondu à cette question, au moins un agent auteur d'une saisine provient d'une collectivité ou établissement affilié.

En revanche seulement 4 centres sur les 18 répondants (22%) ont eu le cas d'une saisine d'un agent provenant d'une collectivité ou établissement non affilié, dans le cadre du socle commun.

Comment se matérialise le rôle de prévention et d'information auprès des services et des agents ?

43 *CDG répondants*



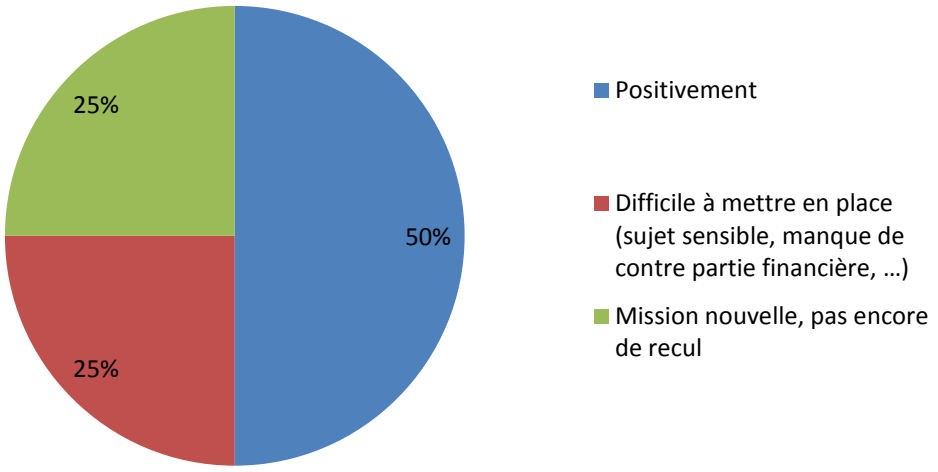
Les Centres de gestion ont un rôle de prévention et d'information auprès des services et des agents au sujet de la mise en place du référent déontologue. En effet, 75% des CDG participants à cette enquête ont répondu à cette question, et ont ainsi utilisé au moins un moyen de communication afin d'informer sur cette nouvelle mission.

73,8% des CDG ayant répondu à cette question, ont décidé de diffuser des notes ; 57,1% ont organisé des réunions d'information ; 45,2% ont rédigé des guides ou des chartes ; enfin 9,5% ont mis en ligne des informations sur leur site web.

On constate donc que de nombreux CDG ont employé plusieurs moyens de communication afin d'informer au mieux les différents services et les agents.

En tant qu'établissement au service des employeurs publics, comment percevez-vous cette nouvelle mission accessible directement à l'ensemble des agents publics ?

32 *CDG répondants*



La mission de référent déontologue est plutôt perçue de manière positive par les CDG en tant qu'elle renforce le rôle de tiers de confiance du CDG, elle permet le respect du droit à l'information des agents, et peut prévenir l'apparition de certains conflits (conflit d'intérêts, faute disciplinaire, …).

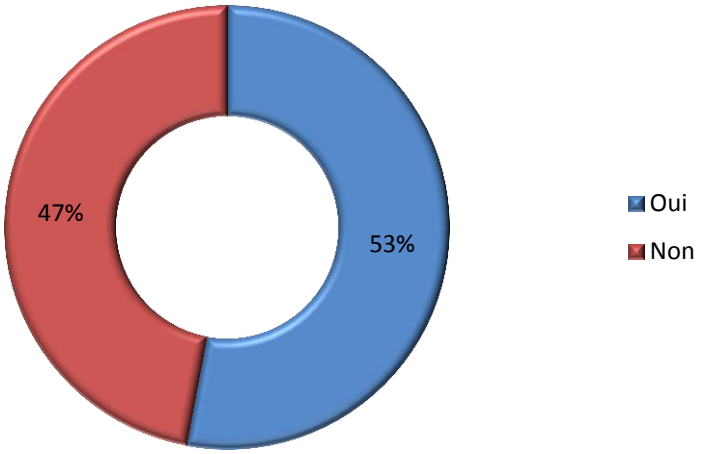
Toutefois, plusieurs Centres s'inquiètent de la difficulté de mise en œuvre de cette nouvelle mission notamment en raison du manque de contrepartie financière, de la difficulté d'évaluer le nombre de saisines, mais également en raison de la sensibilité de ce sujet difficile à articuler avec le rôle de conseil statutaire.

Enfin, cette mission étant nouvelle, plusieurs centres estiment ne pas avoir encore le recul nécessaire pour évaluer les effets de cette mission.

4. Les missions supplémentaires du référent déontologue

Le référent déontologue exerce-t-il également la mission de référent lanceur d'alerte ? (loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence de la vie publique)

52 CDG répondants



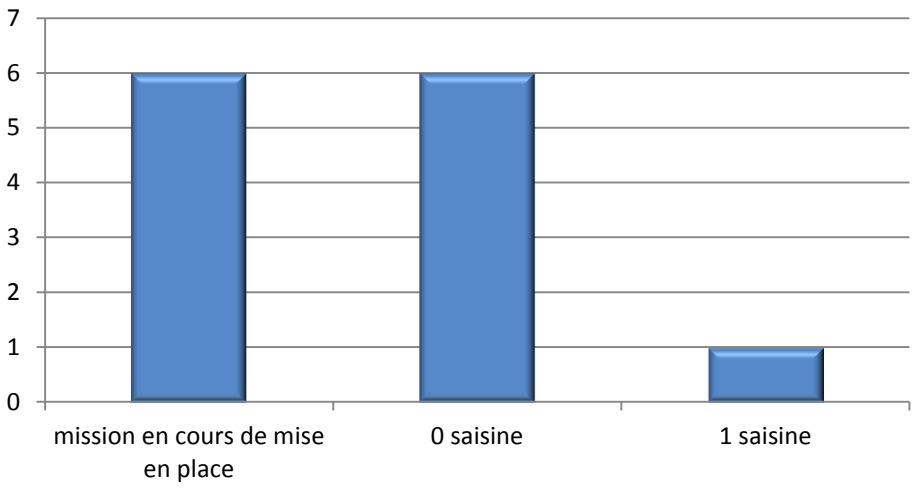
L'article 8 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique dispose que « *le signalement d'une alerte est porté à la connaissance du supérieur hiérarchique, direct ou indirect, de l'employeur ou* ***d'un référent*** *désigné par celui-ci* ».

Ainsi, 53% des CDG confient également la mission de référent lanceur d'alerte à leur référent déontologue.

Cependant, les saisines sur ce sujet sont peu nombreuses voire inexistantes pour le moment.

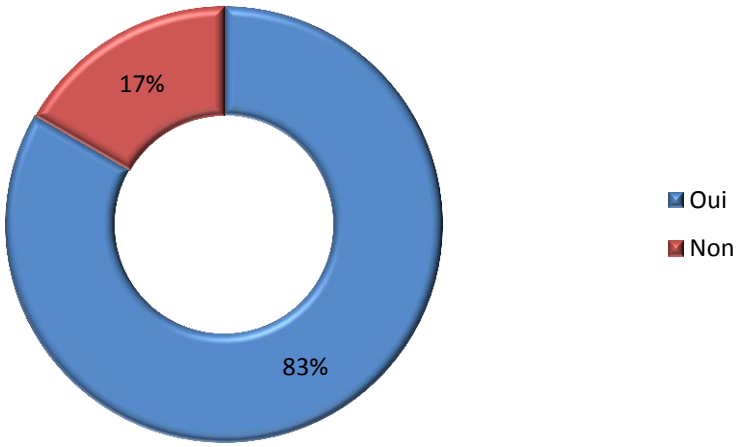
Si oui, combien de saisines ont eu lieu au titre du recueil des informations des lanceurs d'alerte ?

13 *CDG répondants*



Le référent déontologue exerce-t-il également la mission de référent laïcité ? (circulaire ministérielle du 15 mars 2017)

55 CDG répondants



La circulaire ministérielle du 15 mars 2017 relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique précise qu'afin « *d'accompagner les agents publics et les encadrants dans l'exercice de leurs fonctions en matière de laïcité, un référent laïcité doit être clairement identifié dans chaque administration* ».

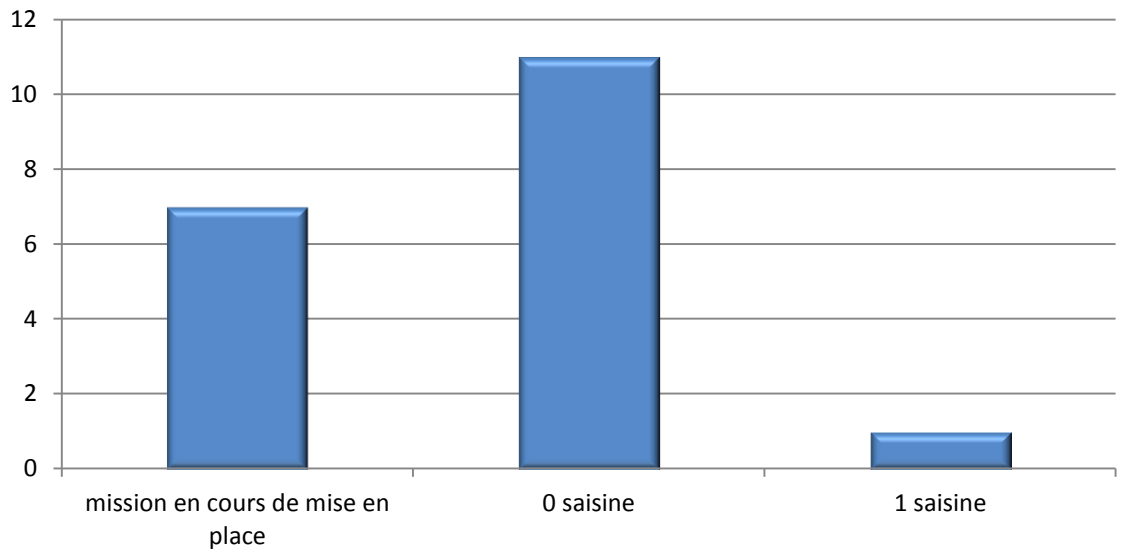
Seuls 17% des Centres n'ont pas confié la mission de référent laïcité à leur référent déontologue.

Dans une grande majorité des CDG (83%), le référent déontologue exerce également la mission de référent laïcité.

Toutefois pour les Centres ayant confié la mission de référent laïcité à leur référent déontologue, là encore, la mission étant récente ou en cours de mise en place, il n'y a pas encore ou peu de saisines à ce sujet.

Si oui, combien de saisines ont eu lieu au titre du référent laïcité depuis sa mise en place ?

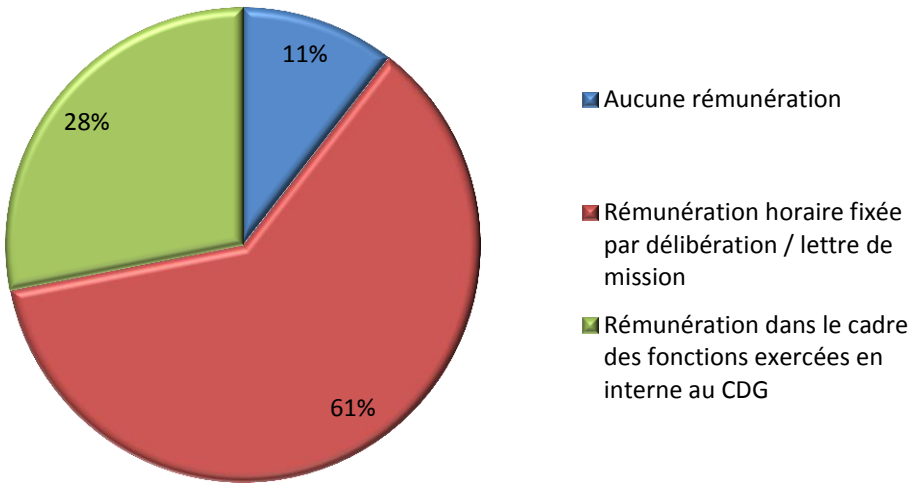
18 *CDG répondants*



5. L'indemnisation du référent déontologue

Quelles sont les modalités d'indemnisation du référent déontologue pour l'exercice de ses missions ?

51 *CDG répondants*



Concernant la rémunération du référent déontologue, 61% des Centres de gestion fixent une rémunération horaire par délibération ou dans la lettre de mission.

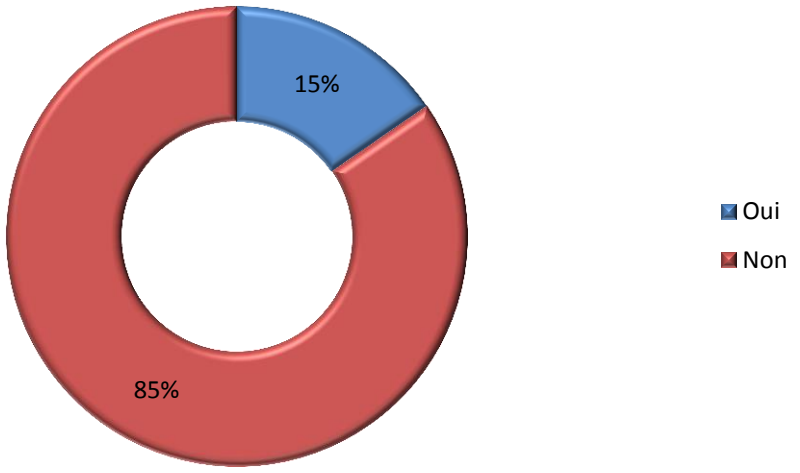
Pour 28% des CDG, la rémunération du référent déontologue se fait dans le cadre des fonctions exercées en interne (cela concerne les Centres ayant choisi

un référent interne au CDG ou ceux ayant choisi une formation collégiale avec un ou plusieurs membres internes au CDG).

Enfin, 11% des Centres n'ont pas prévu de compensation financière pour le référent déontologue.

Dans le cas de fonctions exercées en interne, existe-t-il une prime/part de régime indemnitaire liée à l'exercice de ces fonctions ?

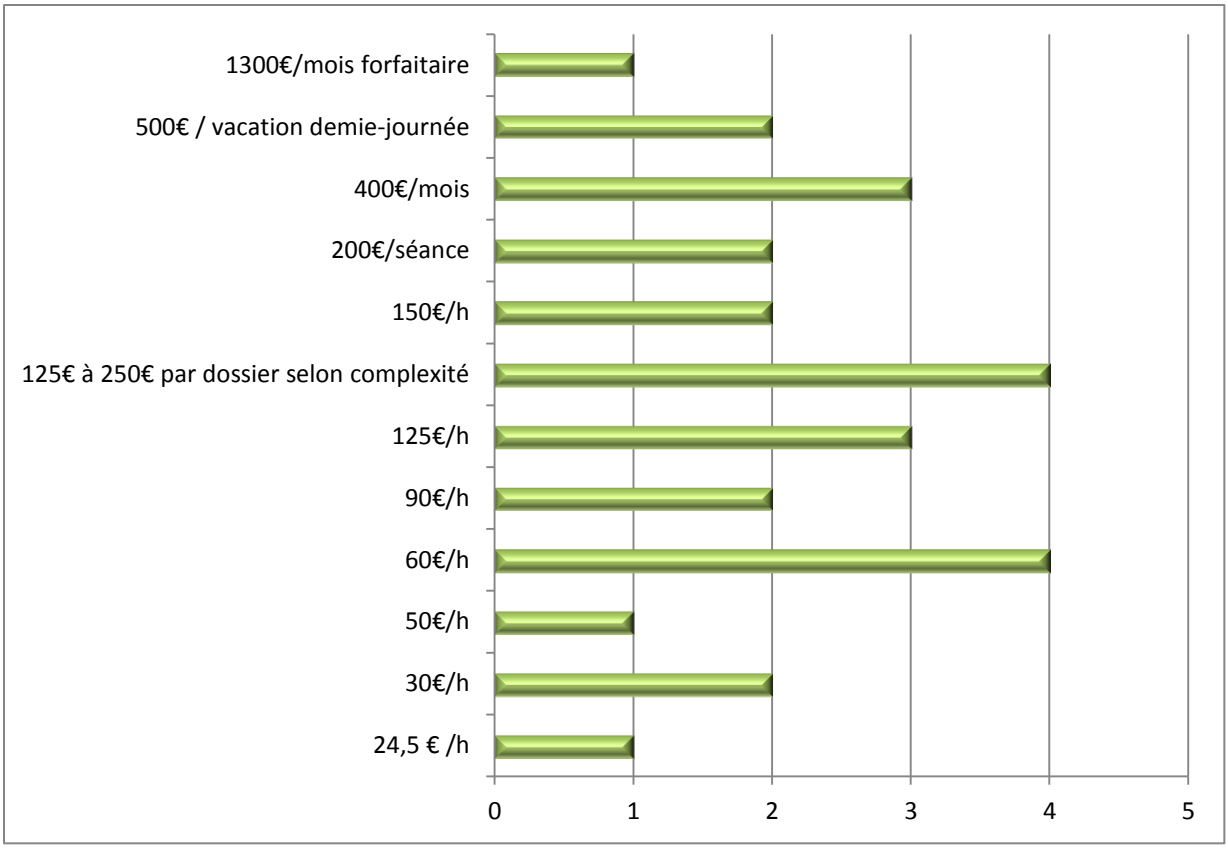
26 *CDG répondants*



Dans le cas de fonctions exercées en interne, seulement 15% des CDG versent une prime/part de régime indemnitaire à leur référent déontologue. La majorité des CDG (85%) dans lesquels cette fonction est exercée en interne n'ont pas prévu de prime/part.

Dans le cadre d'une rémunération horaire, quel est le montant de l'indemnisation du référent déontologue ?

27 *CDG répondants*



Dans le cadre d'une rémunération horaire, le montant de l'indemnisation du référent déontologue est très variable d'un CDG à un autre. Ainsi, on constate qu'on peut aller de 24,5€ par heure jusqu'à 125€ par heure, que d'autres CDG indemnisent leur référent déontologue selon la complexité du dossier, d'autres à la vacation et enfin certains ont mis en place une indemnisation mensuelle fixe (de 400€ à 1300€ par mois).

On observe qu'il n'existe pas d'homogénéité concernant l'indemnisation du référent déontologue.