

LA DEONTOLOGIE : DES OBLIGATIONS MAL CONNUES

La déontologie constitue "un rempart face à la défiance grandissante des citoyens envers leurs institutions et leurs responsables publics" (source : Guide Déontologique - manuel à l'usage des responsables publics et des référents déontologiques - HATVP).

● UNE DEFINITION

● La déontologie est « l'ensemble des règles et des devoirs qui régissent une profession, la conduite de ceux qui l'exercent, les rapports entre ceux-ci et [...] le public » (source : Larousse).

Transposée à la fonction publique territoriale, la déontologie se définit comme l'ensemble des règles de bonne conduite applicables dans un contexte professionnel, que les agents territoriaux s'engagent à respecter.

QUI EST CONCERNÉ ?

L'ensemble des fonctionnaires (titulaires et stagiaires) toutes catégories confondues (A, B et C), les agents contractuels de droit public, ainsi que ceux de droit privé (apprentis, contrats PEC, ...) dès lors qu'ils concourent à l'exercice d'une mission de service public

QUELS PRINCIPES/OBLIGATIONS DÉONTOLOGIQUES DOIT-ON RESPECTER ?

- **La dignité** suppose d'exercer ses fonctions en faisant preuve d'un comportement exemplaire qui se traduit par le respect des personnes et le respect de sa fonction

Illustrations

Exemple d'atteinte 1 : l'agent communal qui, durant son temps libre participe à la fête annuelle de la commune, se trouve en état d'ébriété et invective publiquement un élu

Exemple d'atteinte 2 : le gardien de police qui participe à une bagarre dans une discothèque en dehors de son temps de travail

- **L'impartialité** suppose de traiter de manière égale les usagers du service public en ne favorisant aucun d'entre eux, sans avoir aucun préjugé sur un dossier ou une personne au prétexte d'une prise de position publique ou d'un intérêt personnel

Illustration

Exemple d'atteinte : l'agent qui privilégie le choix de l'entreprise de son/sa conjoint(e) dans le cadre d'une attribution de marché public

- **La neutralité** suppose d'adopter sur son lieu de travail et vis-à-vis des usagers un comportement indépendant de ses opinions politiques, religieuses ou philosophiques, et d'assurer ses fonctions à l'égard de tous -collègues et usagers- dans les mêmes conditions, quels que soient leurs opinions religieuses ou politiques, leur origine, leur sexe

Illustration

Exemple d'atteinte : l'agent qui met dans son bureau une affiche d'un parti politique de son choix/diffuse des tracts politiques dans son bureau aux collègues

- **La laïcité** suppose de traiter de façon égale tous les usagers, indépendamment de leurs origines, leur sexe, leurs convictions politiques ou religieuses, et respecter leur liberté de conscience et leur dignité, tout en s'interdisant de manifester ses propres opinions religieuses durant son service

Illustrations

Exemple d'atteinte 1 : l'agent qui porte sur le lieu de travail un signe visible d'appartenance religieuse

Exemple d'atteinte 2 : l'agent qui utilise sa boîte mail professionnelle pour évoquer la réunion d'un mouvement religieux ou sectaire dont il est membre

- **Le secret professionnel** impose la défense pour tout agent public de divulguer à autrui des renseignements confidentiels recueillis dans l'exercice de ses fonctions ayant un caractère personnel et secret (informations relatives à la santé, au comportement, à la situation personnelle ou familiale d'une personne...)

Illustration

Exemple d'atteinte : l'agent d'une crèche qui dévoile aux parents dont l'enfant s'est fait mordre par son camarade, le nom de l'enfant qui a mordu

- **La discrétion professionnelle** impose la défense pour tout agent public de divulguer tous faits, informations ou documents relatifs à son administration et/ou à ses missions, susceptible de nuire à l'accomplissement normal des tâches ou à la réputation de l'administration

Illustrations

Exemple d'atteinte 1 : l'agent qui, responsable syndical, publie sur le panneau d'affichage interne des documents relatifs à un projet de modification des horaires du service

Exemple d'atteinte 2 : Le membre représentant du personnel qui divulgue des comptes rendus et/ou débats de la CAP

- **L'obligation de se consacrer exclusivement à l'exercice de ses fonctions** suppose que, par principe, l'agent public doit consacrer toute son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées dans le cadre de son emploi public et ne doit pas exercer une autre activité privée lucrative. Des exceptions sont néanmoins prévues.

Illustration

Exemple d'atteinte : l'agent qui cumule son activité publique avec les fonctions de gérant d'une société privée à responsabilité limitée (SARL)

- **L'obligation d'obéissance hiérarchique** suppose que l'agent public doit se conformer aux instructions écrites et/ou orales données par son/ses supérieur(s) hiérarchique(s) pour assurer la bonne exécution et la continuité du service SAUF cas d'ordre « *manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public* »

Illustration

Exemple d'atteinte : l'agent en charge des activités périscolaires qui refuse d'assurer le remplacement d'un surveillant de cantine malade, sur le temps du déjeuner des enfants

- **Le devoir de réserve** suppose, même en dehors du service –y compris pour les agents ayant quitté le service public–, de s'exprimer avec une certaine retenue que ce soit par écrit ou à l'oral avec, notamment, une vigilance extrême sur l'usage des réseaux sociaux, blogs, ...

Illustration

Exemple d'atteinte : un agent public qui tient des propos virulents et grossiers tant à l'encontre de sa hiérarchie que des élus sur une page Facebook, paramétrée pour un accès « ouvert », où il remet en cause le fonctionnement de son administration

- **L'obligation de prévenir et faire cesser les conflits d'intérêts** suppose, de fait, une double obligation de faire cesser immédiatement et/ou de prévenir les situations de conflit d'intérêts dans lesquelles l'agent concerné se trouve ou pourrait se trouver. Constitue un conflit d'intérêts « *toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer, ou paraître influencer, l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions* »

Illustration

Exemple d'atteinte : l'agent qui accepte un déjeuner avec un entrepreneur désireux de travailler avec sa collectivité

- **L'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts et de situation patrimoniale** pour certains emplois supérieurs impose la transmission préalable à la nomination dans certains emplois (emplois de DGS, DGA, Directeur ou directeur adjoint des collectivités de plus de 40 000 habitants ou assimilées) d'une déclaration exhaustive, exacte et sincère des intérêts de la personne nommée et, dans certains cas, d'une déclaration de situation patrimoniale concernant la totalité de ses biens (fonctions analogues à celles indiquées pour la déclaration d'intérêts, mais dans les collectivités de plus de 150 000 habitants)

QUE RISQUE-T-ON À NE PAS LES RESPECTER ?

Outre des procédures administratives (principalement des sanctions disciplinaires), le non-respect de certaines de ces obligations peut, également, entraîner des sanctions pénales et/ou civiles (amendes, peines d'emprisonnement, interdiction des droits civiques, d'exercice d'une fonction publique etc...)

QUELLES OBLIGATIONS POUR L'EMPLOYEUR PUBLIC AU REGARD DE LA DÉONTOLOGIE ?

Veiller au respect des principes et obligations déontologiques présentés ci-dessus relève de la responsabilité de l'administration qui les adapte, le cas échéant, aux missions du service. Dans ce cadre, la saisine du référent déontologue, afin d'obtenir des informations concernant la déontologie, constitue un droit pour chaque agent public

QUEL EST LE RÔLE DU RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE – RÉFÉRENT LAÏCITÉ PLACÉ AUPRÈS DU CDG ?

En application de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016, relative à la déontologie, aux droits et obligations des fonctionnaires, un référent déontologue a été désigné par le Président du Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Indre-et-Loire afin de répondre aux interrogations relatives à ces problématiques de déontologie des agents des collectivités et établissements publics affiliés à titre obligatoire ou volontaire au centre de gestion, ainsi qu'à ceux des collectivités et établissements publics adhérant au «socle commun»



En ce qui concerne la déontologie, le référent déontologue est chargé d'apporter aux agents exerçant dans la fonction publique tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques énoncés ci-dessus.

En sa qualité d'autorité morale, le référent déontologue émet des avis motivés en réponse aux questions entrant dans le champ de ses compétences. De valeur purement consultative, ces avis sont transmis uniquement à l'agent concerné et en aucun cas à son employeur. Ses avis ne peuvent pas faire l'objet de recours contentieux auprès de la juridiction administrative.

Le référent déontologue peut, également, être saisi par tout employeur public qui aurait un doute sérieux :

- lors d'une demande de temps partiel pour création/reprise d'une entreprise ;
- lors d'un départ d'un agent de la FPT pour exercer une activité lucrative, salariée ou non dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé ou une activité libérale ;
- lors de la nomination à un emploi public d'un candidat ayant exercé une activité privée lucrative au cours des 3 dernières années

Le référent déontologue est soumis à l'obligation de secret et de discrétion professionnelle. Il exerce ses missions avec diligence, exemplarité et en toute indépendance.

Attention !

Sont exclues du champ d'intervention du référent déontologue les questions relevant du conseil statutaire telles que celles relatives au déroulement de carrière, à la rémunération, au temps de travail, à la discipline, à l'organisation des services, ...



En ce qui concerne la laïcité, le référent est chargé d'apporter tout conseil utile au respect du principe de laïcité à *tout agent public ou chef de service* qui le consulte, notamment par l'analyse et la réponse aux sollicitations de ces derniers portant sur des situations individuelles ou sur des questions d'ordre général.

Il sensibilise également les agents publics au principe de laïcité et diffuse de l'information au sujet de ce principe.

Enfin, il organise à son niveau et, le cas échéant, en coordination avec d'autres référents laïcité, la journée de la laïcité le 9 décembre de chaque année.

COMMENT SAISIR LE RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE – RÉFÉRENT LAÏCITÉ ?

En ligne :



au moyen du formulaire disponible sur le site internet www.cdg37.fr dans la rubrique dédiée au Référent déontologue – Référent Laïcité

Par courrier :



- une enveloppe extérieure à l'adresse du CDG 37 – 25, rue du Rempart – CS 14135 – 37041 TOURS Cedex 1
- une enveloppe intérieure fermée, contenant le formulaire de saisine (téléchargeable sur le site internet www.cdg37.fr) ainsi que tout élément utile à la question posée. Doit figurer sur cette enveloppe intérieure la mention « REFERENT DEONTOLOGUE – REFERENT LAÏCITE – CONFIDENTIEL ».

DES OUTILS SUPPLÉMENTAIRES ?

Pour toute demande relative aux obligations déontologiques, tout agent peut s'adresser, en premier lieu, au service Ressources Humaines de sa collectivité, ou consulter la rubrique Référent déontologue sur le site du centre de gestion : Le référent déontologue / référent laïcité du CDG 37 | Centre de Gestion d'Indre-et-Loire.

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique met, également, à disposition un module de sensibilisation sur la déontologie, accessible ici : https://www.fonction-publique.gouv.fr/sensibilisation_a_la_deontologie/SCO_0001/index.html

Enfin, la Haute Autorité pour la Transparence dans la Vie Publique (HATV) propose un Guide déontologique – Manuel à l'usage des responsables publics et des référents déontologues – 2019, accessible ici : [HATVP_guidedeontoWEB.pdf](#)

