

RAPPORT N° 2025-4 - 1 . 8 . 8

au CONSEIL DÉPARTEMENTAL

Séance du 13/10/2025

Adoption du Code de conduite déontologique des élus et des agents du Conseil départemental du Val-de-Marne.

L'évolution des enjeux sociaux, sociétaux, environnementaux, d'aménagement des territoires et des services publics locaux en général, s'est traduite par un accroissement des responsabilités des acteurs publics locaux, qu'ils soient élus locaux ou agents publics territoriaux.

Dans ce contexte de responsabilisation croissante, le législateur est intervenu, à de nombreuses reprises, pour définir les garanties et obligations nécessaires au bon exercice des compétences dévolues aux collectivités territoriales et mises en œuvre par les décideurs locaux à l'appui de leur administration.

Parallèlement à ces évolutions législatives, le Conseil départemental du Val-de-Marne s'est engagé dans une démarche volontariste en matière de déontologie et de prévention des risques inhérents à l'exercice d'un mandat électif ou encore de missions de services publics.

Ainsi, les élus comme les agents départementaux disposent de garanties ou de droits spécifiques au regard des enjeux de services publics et de satisfaction de l'intérêt général.

Les élus et les agents bénéficient notamment d'un droit à la formation, à la protection en cas d'atteinte ou de mise en cause, de remboursement de frais liés à l'exercice de leurs missions. Les agents bénéficient de droits propres à leur statut (liberté d'opinion, droit de grève, droits sociaux, droit syndical). Les élus disposent également de droits spécifiques à l'exercice de leur mandat (autorisation d'absence et crédits d'heures pour les élus salariés, remboursement de frais, etc.).

Au-delà de ces droits, il importe que les élus comme les agents puissent disposer d'une parfaite compréhension des principes et obligations déontologiques qui les concernent, des règles de conduite associées, des risques encourus en cas de manquement, ainsi que du rôle à jouer par chacun dans le cadre du respect de ces principes et obligations.

Dans cette perspective, il est apparu utile de disposer d'un Code de conduite pour les élus et les agents du Conseil départemental, afin de leur offrir un cadre déontologique commun. Cette nécessité s'inscrit également dans les recommandations de l'Agence française anti-corruption (AFA).

Le Code se structure comme suit :

- Partie 1 : Les principes et obligations déontologiques applicables aux élus et agents départementaux ;
- Partie 2 : Les conséquences des manquements aux principes et obligations déontologiques ;
- Partie 3 : La prévention et la détection des manquements aux principes et obligations déontologiques.

Des sessions de sensibilisation et de formation facilitant son appropriation seront proposées à l'attention des élus et des agents. Le Code sera également mis à disposition sur l'Intranet des agents.

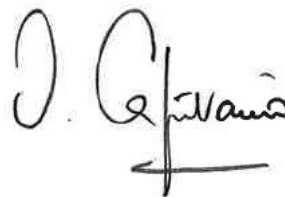
Le présent Code de conduite sera par ailleurs communiqué aux partenaires du Conseil départemental afin que ces derniers puissent prendre connaissance de la politique déontologique du Département.

Il sera fait référence au Code de conduite dans les règlements intérieurs du Conseil départemental applicable aux agents d'une part, et du Conseil départemental applicable aux élus d'autre part. L'ensemble des notes et autres guide ou charte est *de facto* abrogé par ce code qui s'y substitue.

Le présent rapport a pour objet de soumettre à l'approbation du Conseil départemental le Code de conduite du Conseil départemental, commun aux élus et aux agents départementaux, qui est d'application immédiate.

Je vous prie de bien vouloir délibérer.

Le Président du Conseil départemental,



DÉLIBÉRATION N° 2025 -4 - 1 . 8 . 8

du CONSEIL DÉPARTEMENTAL

Séance du 13/10/2025

Le Conseil départemental du Val-de-Marne s'est réuni le 13/10/2025,
dans la salle des séances de l'Hôtel du Département,
conformément à l'article L. 3121-9 alinéa 2 du Code général des collectivités territoriales.

Étaient présents :

Étaient absents excusés :

Membres de la commission ayant donné délégation de vote pour la séance :

Objet : Adoption du Code de conduite déontologique des élus et des agents du Conseil départemental du Val-de-Marne.

LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL,

Vu le Code général des collectivités territoriales et notamment son article L. 1111-1-1 relatif à la charte de l' élu local ;

Vu les dispositions du Code général de la fonction publique portant sur les droits, obligations et protections ;

Vu l'ordonnance n° 2022-408 du 23 mars 2022 relative au régime de responsabilité financière des gestionnaires publics ;

Vu la loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale ;

Vu la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte ;

Vu le décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024 relatif aux dispositions réglementaires des livres I^{er} et II du Code général de la fonction publique.

Considérant le rapport de Monsieur le Président du Conseil départemental du Val-de-Marne.

Sur le rapport présenté au nom de la 1^{ère} commission par M. Weil ;

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ :

Article 1^{er} : Adopte le Code de conduite déontologique des élus et des agents du Conseil départemental du Val-de-Marne annexé à la présente délibération.

Article 2 : Le présent acte peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal administratif de Melun – 43, rue du Général de Gaulle 77000 Melun - dans un délai de 2 mois à compter de sa publication ou son affichage ou sa notification. La juridiction administrative peut être saisie à partir du site <https://www.telerecours.fr>.

Le Président du Conseil départemental

Olivier Capitanio

CODE DE CONDUITE DES ELUS ET DES AGENTS DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU VAL-DE-MARNE

Principes déontologiques et règles de conduite

SOMMAIRE

▪ Introduction	4
----------------	---

PRINCIPES ET OBLIGATIONS DEONTOLOGIQUES APPLICABLES AUX AGENTS ET ELUS DU CONSEIL DEPARTEMENTAL	5
--	---

▪ Responsabilité, diligence et loyauté	7
> Les principes	7
> Responsabilité	7
> Obéissance hiérarchique (article L. 121-10 du CGFP)	7
> Devoir de réserve	8
> Exclusivité de service (article L. 121-3 du CGFP)	9
▪ Impartialité, intégrité et probité	11
> Prévention des conflits d'intérêts	11
> Respect des principes de la commande publique	13
> Utilisation des ressources de la collectivité dans la seule satisfaction de l'intérêt général	15
> Cadeaux et invitations	15
> Application des droits, contributions, taxes et impôts réglementaires	19
> Mobilité professionnelle vers le secteur privé	19
▪ Dignité, égalité, neutralité et principe de laïcité	21
> Dignité et égalité	21
> Neutralité et principe de laïcité	21
▪ Information, secret et discrétion professionnels	23
> Information au public	23
> Secret et discrétion professionnels	23
> Discrétion et protection des informations concernant le fonctionnement interne de la collectivité	24
> Secret professionnel et respect des données personnelles et de la vie privée des individus	24

CONSEQUENCES DES MANQUEMENTS AUX PRINCIPES ET OBLIGATIONS DEONTOLOGIQUES	26
---	----

▪ Contentieux administratif de la légalité	28
▪ Responsabilité disciplinaire	29

> Pour les élus	29
> Pour les agents	29
▪ Responsabilité financière	31
> Les justiciables	31
> Les infractions	32
▪ Responsabilité pénale	34
> Atteinte au devoir de probité	34
> Atteinte à la dignité, à l'honneur ou à l'intégrité des personnes	38

PREVENTION ET DETECTION DES MANQUEMENTS AUX PRINCIPES ET OBLIGATIONS DEONTOLOGIQUES 43

▪ Rôle des élus	44
▪ Rôle des agents	45
▪ Rôle des responsables hiérarchiques	46
▪ Rôle du référent déontologue	47
▪ Rôle du lanceur d'alerte	49
> Le dispositif d'alerte éthique	49
> Le dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement ou agissements sexistes	50

ANNEXES 52

▪ Annexe 1 - Cadre légal et réglementaire de la déontologie des acteurs publics	53
> Obligations déontologiques des élus locaux (et membres de cabinet)	53
> Obligations déontologiques des agents publics	54
> Lutte contre le risque de corruption	54
▪ Annexe 2 – Fiche pratique – le déport des élus départementaux	55
> Le déport comme moyen préventif de lutter contre le risque de conflits d'intérêts :	55
> La mise en place du déport :	56
▪ Annexe 3- Fiche pratique – cumul d'activités professionnelles des agents	57
> Principes	57
> Quelles activités l'agent peut-il exercer en cumul librement ?	60
> Quelles activités accessoires l'agent peut-il être autorisé à exercer en cumul de ses fonctions publiques ?	61
> Un agent peut-il créer ou reprendre une entreprise en cumul de ses fonctions principales ?	62
> Quels risques déontologiques et pénaux ?	63
▪ Annexe 4 – Fiche pratique – Départ vers le secteur privé	65
> Principe	65
> Quels sont les agents concernés ?	65
> Comment saisir le Conseil départemental ?	66
> Dans quels cas s'exerce le contrôle déontologique ?	67
> En quoi consiste le contrôle ?	70
> Quelles suites sont données au contrôle ?	70
▪ Annexe 5 – Fiche pratique - Cadeaux et invitations	73

INTRODUCTION

La déontologie peut être définie comme l'ensemble des obligations et des règles de comportement que doit observer une personne chargée d'une mission de service public, dans l'exercice de sa profession, tant à l'égard de ses collègues qu'à l'égard des personnes étrangères à la profession.

Le présent code a vocation à donner, aux élus et aux agents du Conseil départemental du Val-de-Marne, les repères nécessaires au respect des règles générales qui régissent l'exercice de leurs fonctions au service de l'intérêt général et de connaître les moyens d'agir.

Ce code de conduite s'applique aux élus ainsi qu'aux agents départementaux, quel que soit leur statut et quelles que soient leurs fonctions.

Ce code est évolutif et sera mis à jour tant à la suite de l'évaluation régulière du dispositif de prévention et de détection des atteintes à la probité qu'en cas d'évolutions législative ou réglementaire ou d'évolution dans l'exercice des compétences de la collectivité.

Ce code est disponible sur l'Intranet et sur le site institutionnel du Département du Val-de-Marne. Il peut faire l'objet de présentations permettant de renforcer son appropriation sur simple demande formulée auprès de demo.maitrise-des-risques@valdemarne.fr. Il a vocation à être diffusé largement à nos partenaires extérieurs, opérateurs économiques et acteurs associatifs culturels et sportifs du territoire.

Ce code ne saurait être exhaustif et couvrir l'ensemble des situations. En cas de doute, et à chaque fois que nécessaire, les élus sont invités à contacter le référent déontologue qui leur est dédié et les agents à recourir à leur supérieur hiérarchique ou au référent déontologue qui les conseilleront sur la conduite à tenir.

1

PRINCIPES ET OBLIGATIONS DEONTOLOGIQUES APPLICABLES AUX AGENTS ET ELUS DU CONSEIL DEPARTEMENTAL

Les principes et obligations déontologiques incombant aux élus sont fixés principalement par les dispositions de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique et par celles du code général des collectivités territoriales (CGCT), notamment son article L. 1111-1-1 relatif à la charte de l' élu local. Ils sont complétés par les dispositions de la loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale, dite loi « 3DS ».

Les principes et obligations incombant aux agents sont quant à eux fixés principalement par les dispositions du code général de la fonction publique (CGFP). Certaines obligations sont par ailleurs issues de la jurisprudence administrative.

RESPONSABILITE, DILIGENCE ET LOYAUTE

Les principes

Les élus comme les agents du Conseil départemental du Val-de-Marne exercent leurs fonctions dans le respect des valeurs républicaines et de l'intérêt général. Ils agissent conformément à la loi et au règlement. Ils font preuve de loyauté vis-à-vis du Conseil départemental du Val-de-Marne, dont ils préservent et défendent les intérêts en toutes circonstances.

Ils œuvrent avec diligence et assiduité à la conception, à la mise en œuvre et à l'évaluation des politiques publiques relevant du champ de compétence du Conseil départemental du Val-de-Marne, dans un souci constant de bonne gestion des deniers publics et de responsabilité sociale et environnementale.

Responsabilité

En vertu de la charte de l' élu local, **les élus sont responsables de leurs actes pour la durée de leur mandat devant l'ensemble des citoyens de la collectivité territoriale**. Ils participent avec assiduité non seulement aux réunions de l'organe délibérant et des instances départementales, au sein desquelles ils ont été désignés mais aussi aux réunions des organes sociaux des organismes extérieurs, dans lesquels ils ont été désignés en qualité de représentant du conseil départemental du Val-de-Marne.

Les agents sont responsables de l'exécution des tâches qui leur sont confiées. Ils ne sont dégagés d'aucune des responsabilités qui leur incombent par la responsabilité propre de leurs subordonnés (Article L. 121-9 CGFP).

Obéissance hiérarchique

Les agents se conforment aux instructions écrites et orales de leur supérieur hiérarchique afin d'assurer la bonne exécution et la continuité du service public (article L.121-10 du CGFP).

La subordination hiérarchique impose de se soumettre au contrôle hiérarchique de l'autorité supérieure compétente et de faire preuve de loyauté dans l'exercice de ses fonctions.

À titre très exceptionnel, l'agent peut être dispensé d'exécuter un ordre lorsque celui-ci est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement l'intérêt public.

Dès lors qu'un agent rencontre une telle situation et afin de dégager sa responsabilité, il lui appartient d'alerter formellement son supérieur hiérarchique du risque d'illégalité et de refuser d'exécuter cet ordre qui l'exposerait à des sanctions disciplinaires ou pénales.

REGLE DE CONDUITE AU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU VAL-DE-MARNE

L'agent public ayant, dans le cadre de ses fonctions, connaissance de faits susceptibles de caractériser un crime, un délit, un préjudice ou une menace pour l'intérêt général, ou une violation de la loi ou du règlement, que ces faits se soient déjà produits ou soient très susceptibles de se produire, peut également les signaler auprès du référent déontologue.

Devoir de réserve

Les agents font preuve de modération dans l'expression écrite et orale de leurs opinions personnelles. Ils ne s'expriment pas en termes injurieux à l'égard des élus, de la hiérarchie, de la collectivité ou à propos d'une politique publique. Cette obligation ne concerne pas le contenu des opinions (la liberté d'opinion est reconnue aux agents publics), mais l'expression de celles-ci. L'obligation de réserve s'applique tant pendant qu'en dehors du temps de service.

Le manquement au devoir de réserve est apprécié au cas par cas, en fonction notamment de la place dans la hiérarchie, des circonstances dans lesquelles un agent s'est exprimé, de la publicité donnée aux propos et de la nature des propos tenus.

Cette obligation impose aussi aux agents publics d'éviter en toute circonstance les comportements susceptibles de porter atteinte à la considération du service public par les usagers.

DEVOIRS DE RESERVE ET DE LOYAUTE ET EXPRESSION SUR INTERNET

L'agent public doit faire preuve de modération lorsqu'il exprime ses opinions sur internet et les réseaux sociaux. Un agent manque à son devoir de loyauté, en tenant des propos injurieux à l'égard de son supérieur hiérarchique à l'occasion d'une discussion sur la page personnelle du réseau social Facebook d'une collègue (CAA Nancy, 22 sept. 2016, n° 15NC00771).

Un fonctionnaire qui relate sur un réseau social les difficultés et différends qui l'opposent à sa hiérarchie peut être constitutif d'une faute disciplinaire justifiée par un manquement au devoir de réserve, alors même qu'il n'a pas tenu de propos injurieux ou insultants. (TA de Montreuil, 5 juin 2014, n° 1304189).

La publication sous un pseudonyme n'exonère pas l'agent de son obligation de réserve (CE, 27 juin 2018, n° 412541).

OBLIGATION DE RESERVE ET ENGAGEMENT SYNDICAL

Les responsables syndicaux bénéficient d'une plus grande liberté d'expression dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions syndicales.

En revanche, ces derniers restent tenus par une obligation de loyauté tant à l'égard de la hiérarchie que de l'autorité politique et leurs propos ne doivent être ni injurieux ni diffamatoires.

Illégalité du blâme infligé à un représentant syndical à la suite de propos tenus dans le cadre de l'exercice de son mandat, « *eu égard à la liberté d'expression particulière qu'exigeaient cet exercice et la défense des intérêts des personnels qu'il représentait* » (CAA Lyon, 27 janv. 2022, n° 20LY01401).

Légalité de la sanction disciplinaire à l'encontre d'un agent, délégué syndical, pour avoir interrompu brutalement, lors d'une réunion paritaire, la DRH qui répondait à ses questions, lui avoir hurlé dessus et ordonné de se taire. Ces propos constituent un manquement caractérisé à l'obligation de réserve et de respect à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques qui s'impose à tout agent public, même s'il est délégué syndical (CAA Marseille, 12 févr. 2019, N°18MA02023).

OBLIGATION DE RESERVE ET ENGAGEMENT POLITIQUE

La liberté d'opinion est garantie aux agents publics. À ce titre, les agents sont libres de s'engager politiquement, comme tout citoyen.

Les agents qui seraient engagés politiquement en dehors de tout mandat électif ou candidature à une élection veillent à strictement respecter leurs obligations déontologiques, notamment de neutralité, de réserve et de discrétion professionnelle à l'occasion de leurs réunions ou expression de leurs opinions politiques.

Les agents élus ou candidats à une élection bénéficient de garanties spécifiques. La carrière ou le parcours professionnel de l'agent public candidat ou élu à une fonction publique élective ne peut être affecté ou influencé en aucune manière par les opinions, positions ou votes émis au cours de sa campagne électorale ou de son mandat (article L. 111-2 CGFP). Les agents publics élus bénéficient également d'une plus grande liberté d'expression mais doivent prendre garde à ne pas participer aux luttes électorales avec une violence excessive et s'abstenir de faire état de leurs titres et fonctions.

Exclusivité de service

Les agents publics, titulaires, stagiaires ou contractuels consacrent l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées par le Conseil départemental du Val-de-Marne (article L.121-3 du CGFP). Ils respectent la durée et les horaires de travail afin d'assurer la continuité du service public et peuvent être sanctionnés en cas d'absence injustifiée.

En raison de cette obligation d'exclusivité de service, les agents ne peuvent exercer à titre professionnel une activité privée lucrative, sauf dans les cas autorisés par la loi (articles L. 123-1 à L. 123-8 du CGFP).

REGLE DE CONDUITE AU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU VAL-DE-MARNE

Je suis élu : Lorsque je représente le Conseil départemental du Val-de-Marne dans un organisme extérieur, je fais prévaloir les intérêts du Conseil départemental.

Je suis agent : J'informe spontanément la hiérarchie des difficultés prévisibles ou constatées dans le fonctionnement du service ou le traitement d'un dossier et je propose de possibles solutions.

Je ne tiens pas, sur les réseaux sociaux ou lors de réunions extraprofessionnelles, des propos qui puissent mettre en cause l'administration départementale ou l'un de ses élus.

Si j'envisage d'exercer une activité en cumul de mes fonctions au sein du Conseil départemental, je déclare ou sollicite l'autorisation (cf. *infra*).

CUMUL D'ACTIVITE POUR LES ELUS ET LES AGENTS

Pour les élus : si la loi n'interdit pas aux élus de conserver leur activité professionnelle, l'attention devra être portée sur le risque lié aux conflits d'intérêts (voir point *infra* du présent code).

Pour les agents : Par dérogation à leur obligation d'exclusivité de service, les agents peuvent sur déclaration ou autorisation préalable du Conseil départemental exercer certaines activités professionnelles en cumul de leurs fonctions. Dans tous les cas, l'activité exercée en cumul ne doit pas nuire au fonctionnement normal, à la neutralité et à l'indépendance du service ni mettre ces derniers en situation de manquer à leurs obligations déontologiques, notamment en les plaçant en situation de conflit d'intérêts.

L'ensemble des règles et procédures de déclaration et d'autorisation de cumul d'activités sont rappelées *infra*.

IMPARTIALITE, INTEGRITE ET PROBITE

Les élus comme les agents exercent leurs fonctions électives et professionnelles de manière indépendante, impartiale et objective. Ils ne se laissent pas influencer ou paraître influencés par leurs convictions, jugements, croyances personnelles ou par d'autres intérêts que l'intérêt départemental.

Ils exercent leurs fonctions électives et professionnelles avec intégrité, honnêteté et désintéressement, et s'interdisent de poursuivre un intérêt personnel dans le cadre de l'exercice de leur mandat ou de leurs fonctions.

En aucun cas, les élus comme les agents ne peuvent utiliser la fonction qu'ils exercent afin de monnayer le pouvoir ou l'influence qu'elle leur procure, dans leur intérêt personnel, direct ou indirect. Dans ce cadre, les élus et agents départementaux veillent notamment à :

- prévenir et faire cesser tout conflit d'intérêts dans lequel ils pourraient se trouver ;
- respecter les principes de la commande publique ;
- utiliser les biens et moyens du Conseil départemental du Val-de-Marne uniquement dans l'intérêt général ;
- respecter la politique du Conseil départemental du Val-de-Marne relative aux cadeaux et invitations ;
- appliquer les taxes, impôts et redevances selon la réglementation en vigueur ;
- s'assurer de la compatibilité déontologique de leur reconversion professionnelle dans le secteur privé.

Prévention des conflits d'intérêts

Les élus et agents veillent à prévenir et faire cesser immédiatement les situations de conflit d'intérêts dans lesquelles ils se trouvent ou pourraient se trouver (article 2 de la loi du 11 octobre 2013 et L. 1111-1 du CGCT pour les élus, articles L. 121-4 et L. 122-1 du CGFP pour les agents).

Le conflit d'intérêt est ainsi défini comme « *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 d'une fonction* ».

Les individus, au cours de leur vie, nouent de multiples « liens d'intérêts » d'ordre familial, amical, professionnel, financier, associatif. Au-delà d'une certaine intensité, ces liens d'intérêts peuvent placer l'élu ou l'agent en situation de conflit d'intérêts, dès lors qu'ils n'apparaissent plus en mesure d'exercer leurs fonctions de manière objective, indépendante et impartiale.

Les situations de conflits d'intérêts peuvent naître, par exemple :

- d'une activité professionnelle principale ou accessoire de l'intéressé ou de son conjoint ;
- de la détention d'actions ou parts sociales d'une entreprise ;
- d'un autre mandat électif ou d'un mandat au sein d'un organisme extérieur en qualité de représentant du Conseil départemental du Val-de-Marne ;
- de l'exercice de responsabilités associatives bénévoles ;
- de la propriété ou l'exploitation de biens immobiliers sur le territoire départemental ;
- de certains liens familiaux ou amicaux entre l'acteur public et un usager, un candidat ou un soumissionnaire.

Les situations sont examinées au cas par cas en fonction des circonstances, du caractère direct ou indirect, passé ou présent du lien. Un doute raisonnable quant à la capacité de l'élu ou de l'agent à exercer ses fonctions en toute objectivité suffit à qualifier le conflit d'intérêts.

LES CONFLITS D'INTERETS PUBLIC-PUBLIC

Le conflit d'intérêts peut résulter d'une interférence entre deux intérêts publics, notamment lorsqu'un élu cumule deux mandats ou lorsque l'élu ou l'agent représente le conseil départemental au sein d'un organisme extérieur (SEM, SPL, EPIC, EPCC, association...).

Pour les élus, le législateur a partiellement neutralisé le risque de conflit d'intérêts et donc de prise illégale d'intérêts lorsqu'ils sont désignés pour participer aux organes décisionnels d'une autre personne morale de droit public ou d'une personne morale de droit privé en application de la loi (article L. 1111-6 du CGCT).

Pour aller plus loin, annexe 2 du présent code.

DECLARATIONS D'INTERET ET DE PATRIMOINE

La loi impose à certains élus et agents de déposer une déclaration d'intérêts et/ou une déclaration de patrimoine.

Sont tenus de déclarer leurs intérêts et leur situation patrimoniale à la HATVP, dans les deux mois suivant leur élection ou leur nomination : le Président du Conseil départemental du Val-de-Marne ; les vice-présidents du Conseil départemental du Val-de-Marne, les conseillers

TRANSPARENCE DES RELATIONS ENTRE DECIDEURS PUBLIC LOCAUX ET REPRESENTANTS D'INTERETS

Les représentants d'intérêts ont l'obligation de s'enregistrer sur un répertoire numérique tenu par la HATVP et de déclarer annuellement les actions de représentation d'intérêts réalisées à l'égard des décideurs publics. Depuis le 1^{er} juillet 2022, les représentants d'intérêts sont tenus de déclarer leurs actions menées à l'endroit des décideurs locaux, à savoir s'agissant du Conseil départemental, à l'endroit du Président, certains membres du Cabinet du Président (directeur, directeur adjoint et chef de cabinet), les Vice-Présidents, le directeur général des services (article 3 du décret n° 2016-1968 du 28 décembre 2016, vademecum pour les déclarants de la HATVP de juin 2022).

Un représentant d'intérêts est une personne physique ou morale qui a pour activité principale ou régulière d'influer sur le contenu de la décision publique.

Les élus et agents peuvent consulter le répertoire national des représentants d'intérêts à l'adresse suivante : <https://www.hatvp.fr/le-repertoire/>. Ils peuvent également solliciter leur référent déontologue pour toute information complémentaire ou conseil sur la conduite à tenir.

Je suis élu :

△Je demande conseil : au référent déontologue des élus si j'identifie un intérêt qui pourrait potentiellement interférer ou paraître interférer avec l'exercice indépendant, impartial et objectif de mon mandat, pour être éclairé sur la situation et la conduite à tenir.

△Je déclare mon conflit d'intérêts : par courriel au Président du Conseil départemental en définissant les sujets sur lesquels j'estime ne pas devoir exercer mes compétences.

△Si je suis membre de l'exécutif, je me déporte : le Président prend un arrêté listant les domaines dans lesquels je ne peux pas intervenir.

△Je m'abstiens dans les dossiers concernés : je ne participe ni à l'instruction des dossiers, ni aux débats, ni aux votes. Je ne donne aucune directive et ne prends aucune part dans leur traitement.

△ Le Service des assemblées acte de cette situation dans le tableau des conflits d'intérêts remis aux élus avant chaque séance de la Commission permanente et du Conseil.

△ Le procès-verbal retrace l'abstention de l'élu.

Je suis agent :

△Je demande conseil : à mon supérieur hiérarchique ou au référent déontologue des agents du Conseil départemental (ref.deontologue@cig929394.fr) si j'identifie un intérêt qui pourrait interférer ou paraître interférer avec l'exercice indépendant, impartial et objectif de mes fonctions.

△ Je déclare mon conflit d'intérêts : par courriel à mon supérieur hiérarchique et au référent déontologue des agents (ref.deontologue@cig929394.fr) en précisant le périmètre des dossiers ou des sujets pour lesquels j'estime être en situation de conflit d'intérêts. Je ne suis pas tenu d'en exposer les raisons.

△ Je me déporte selon les instructions de mon supérieur hiérarchique, après avis du référent déontologue si nécessaire. Le traitement des dossiers et l'élaboration des décisions seront confiés à une autre personne.

△ Dans tous les cas je m'abstiens :

- d'user de la délégation de signature dont je bénéficie ;
- de siéger et de délibérer au sein des instances collégiales dont je suis membre ;
- d'adresser des instructions à la personne à qui sera confié le traitement du ou des dossiers ou l'élaboration de la ou des décisions.

Respect des principes de la commande publique

Liberté d'accès, égalité de traitement, et transparence des procédures constituent les trois principes fondamentaux de la commande publique (article 3 du code de la commande publique). Ils visent aussi bien à en assurer l'efficacité – la réponse optimale au besoin d'achat – qu'à garantir la bonne utilisation des deniers publics. L'absence de respect des règles de la commande publique peut conduire à l'annulation du contrat par le juge administratif.

Au-delà des risques d'annulation encourus au seul plan administratif, le non-respect des règles régissant la commande publique, même en l'absence de toute intention frauduleuse ou d'entente avec un tiers, même en l'absence de préjudice pour la collectivité, expose les agents comme les élus à la caractérisation du délit de favoritisme par le juge pénal. Dans certains cas, les faits peuvent également conduire à la caractérisation du délit de prise illégale d'intérêts et/ ou de corruption ou trafic d'influence passifs.

Le domaine de la commande publique étant un domaine d'activité particulièrement sensible, il est attendu des élus comme des agents qu'ils observent le plus strict respect des principes fondamentaux et des règles de la commande publique. Il sera dans ce cadre utilement demandé conseil à la Direction de l'achat public et des marchés (DAPM) sur la conduite à tenir en cas de doute.

REGLE DE CONDUITE AU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU VAL-DE-MARNE

Que je sois élu ou agent :

△ je respecte strictement les règles de passation et d'exécution applicables au contrat à passer ou exécuter ;

△ je m'abstiens de toute action qui conduirait à orienter la procédure de passation ou à accorder un avantage à un titulaire de contrat dans le cadre de son exécution.

À ce titre, je m'interdis notamment :

△ d'orienter le Dossier de Consultation des Entreprises (DCE) de manière qu'une seule entreprise puisse répondre ou qu'elle soit privilégiée ;

△ de transmettre des informations privilégiées à un ou plusieurs candidat(s) au détriment des autres, à l'occasion notamment des négociations, à l'issue de la commission d'appel d'offres/commission de concession, ou encore à l'occasion d'événements divers ;

△ de prolonger les délais d'exécution sans juste motif ou de ne pas appliquer des pénalités contractuelles en considérant que le cocontractant disposerait de circonstances atténuantes (les pénalités doivent être appliquées de droit ; seule une décision de l'organe compétent peut ensuite accorder leur remise gracieuse par un acte formalisé) ;

△ d'attester du service fait alors que la prestation attendue et qui constitue le fait générateur du paiement selon le contrat n'a pas été exécutée.

Le Conseil départemental du Val-de-Marne attend des soumissionnaires qu'ils se comportent de manière responsable et probe, en s'abstenant de toute influence indue sur le processus de la commande publique, et en s'interdisant toute entente entre candidats qui aurait pour objet ou pour effet de fausser le jeu normal de la concurrence.

Pour aller plus loin : guide de déontologie de l'achat public.

Utilisation des ressources de la collectivité dans la seule satisfaction de l'intérêt général

Les biens appartenant au Conseil départemental du Val-de-Marne ne peuvent servir que l'intérêt départemental et non l'intérêt personnel d'un élu ou d'un agent. Par ailleurs, la mobilisation des ressources mises à disposition par le Conseil départemental du Val-de-Marne doit être conduite avec un souci constant d'économie de moyens et d'efficacité.

REGLE DE CONDUITE AU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU VAL-DE-MARNE

1.L'utilisation des moyens mis à la disposition des élus et des agents

par le Conseil départemental du Val-de-Marne tels que les véhicules, moyens informatiques et de télécommunication ou encore les budgets de formation, doit être conforme aux conditions définies par du Conseil départemental du Val-de-Marne s'agissant des agents et des élus ainsi que pour ces derniers dans le guide pratique de l'élu départemental de juin 2021 du Conseil départemental du Val-de-Marne :

- Utilisation des véhicules du Conseil départemental du Val-de-Marne (délibération n° 2021 -4 - 1.6 6 du 19 juillet 2021) :
- Formation des élus : délibération n° 2021-5-1 15.15 du 18 octobre 2021

2.Les déplacements sont justifiés par l'intérêt départemental. Les frais de transport, de restauration, de séjour sont pris en charge par le Conseil départemental du Val-de-Marne :

- s'agissant des **agents** : délibération n° 2025-3-1.16.16 du 23 juin 2025
- s'agissant des **élus** : dans les conditions définies par les mandats spéciaux pouvant être octroyés dans le cadre de l'accomplissement de missions à caractère exceptionnel dans l'intérêt du Département.

3.L'utilisation des autres biens, ressources, matériaux, outils, outillages, machines, lieux appartenant ou exploités par le Conseil départemental du Val-de-Marne ne peut être faite que dans l'intérêt du Département. Il est strictement interdit de se les approprier ou d'en faire un usage personnel.

4.Les fonds octroyés aux communes ou structures associatives doivent répondre à un intérêt départemental et être utilisés conformément au cadre défini. Il est requis de vérifier la bonne utilisation de ces fonds.

Cadeaux et invitations

De manière générale, les élus comme les agents s'interdisent d'accepter ou de solliciter toute forme d'avantage auprès de tiers avec lesquels ils interagissent dans le cadre de leurs fonctions électives ou professionnelles départementales.

À ce titre, notamment, les élus et agents refusent systématiquement toute somme d'argent, embauche de proches, bénéfice de tarifs promotionnels à titre personnel ou autres avantages, qui leur seraient proposés en contrepartie de la réalisation d'un acte de leur fonction ou de l'exercice d'une influence réelle ou supposée sur le processus décisionnel départemental.

S'ils sont habituellement utilisés pour entretenir de bonnes relations, les cadeaux et invitations ne doivent pas avoir pour intention d'obtenir un avantage indu ou d'influencer l'action des élus ou des agents.

L'acceptation d'un cadeau ou d'une invitation ne doit ni influencer ni même paraître influencer l'exercice impartial, indépendant et objectif des fonctions électives ou professionnelles.

Dès lors et afin de préserver les intérêts des élus, des agents du Conseil départemental du Val-de-Marne, les élus et les agents respectent les règles internes édictées en matière de cadeaux et invitations définies ci-dessous.

Les règles ci-après définies sont applicables aux cadeaux et invitations offerts aux élus et aux agents dans le cadre de leurs fonctions électives ou professionnelles départementales. *A contrario*, les cadeaux et invitations offerts à titre purement personnel ou dans le cadre de fonctions autres que départementales ne relèvent pas du présent code.

Les modalités d'application de ces règles sont illustrées par le biais de situations concrètes détaillées en annexe.

Les cadeaux

Les élus comme les agents ne sollicitent ni n'acceptent, pour eux-mêmes ou leurs proches, des cadeaux de la part de tiers avec lesquels ils sont entrés ou peuvent entrer en relation dans le cadre de leurs fonctions électives ou professionnelles départementales.

Par exception, les élus et agents sont autorisés à accepter :

1. les cadeaux protocolaires délivrés par des institutions ou à l'occasion d'événements particuliers. Ces cadeaux sont destinés au Conseil départemental et ne sont pas la propriété de ceux auxquels ils ont été remis. En conséquence, les cadeaux protocolaires sont remis au service des relations publiques.

2. les objets promotionnels d'une valeur symbolique tels que stylo, mug, clé usb, etc. portant le logo de l'entité à l'initiative du cadeau. S'agissant des objets promotionnels, il est recommandé de ne pas les utiliser publiquement s'ils ont été offerts par une personne privée. En effet, le fait d'utiliser un stylo, une pochette ou un sac sur lequel apparaît le logo d'une entreprise, pourrait porter atteinte à l'image d'impartialité et d'indépendance de la collectivité auprès des tiers ;

3. les cadeaux usuels et non personnalisés d'une valeur raisonnable (de type boîte de chocolats, bouteille de vin ou de champagne, paniers garnis, bouquet de fleurs) sous réserve que le cadeau n'émane pas d'un tiers en attente d'une intervention, d'un avis, d'une prise de position ou d'une décision individuelle en sa faveur (de type octroi de subvention, attribution ou renouvellement de contrat public, ...). De même, l'acceptation de ce type de cadeau doit rester exceptionnelle. Si le cadeau reçu est partageable, l'élu ou l'agent partage le cadeau avec les services.

Dans tous les cas, les élus et agents s'assurent du caractère proportionné et désintéressé des cadeaux reçus en termes de montant et de fréquence.

Tout cadeau ne répondant pas à ces critères d'acceptation est refusé. L'élu ou l'agent retourne le cadeau à son expéditeur en rappelant que les règles déontologiques en vigueur au sein du Conseil départemental du Val-de-Marne ne lui permettent pas d'accepter un tel cadeau. Parallèlement, l'élu ou l'agent concerné avise par mail le référent-déontologue compétent de l'initiative du tiers.

En cas de doute, l'élu ou l'agent consulte le référent déontologue compétent qui le conseille sur la conduite à tenir.

Les invitations

Les repas

Les élus et agents peuvent accepter, en responsabilité, une invitation à un repas émanant d'un tiers avec lequel ils sont ou peuvent entrer en relation dans le cadre de leurs fonctions, à l'exception des cas où le tiers est en attente d'une intervention, d'un avis, d'une prise de position ou d'une décision individuelle du Conseil départemental du Val-de-Marne en sa faveur (de type octroi de subvention, attribution ou renouvellement de contrat public, ...).

Dans tous les cas, les élus et agents s'assurent du caractère proportionné et désintéressé de l'invitation reçue en termes de montant et de fréquence. Ils s'assurent également que l'acceptation de l'invitation a vocation à contribuer au bon exercice de leurs fonctions.

En cas de doute, l'élu ou l'agent consulte le référent déontologue compétent qui le conseille sur la conduite à tenir.

Lors de la tenue du repas, les élus et agents sont vigilants à ne pas divulguer d'informations qui mettraient en péril le respect des règles de la commande publique ou leur obligation de discrétion et secret professionnels.

Les invitations à des événements

Les élus et agents peuvent accepter, en responsabilité, une invitation à un événement sportif et/ou culturel émanant d'un tiers avec lequel ils sont en relation dans le cadre de leurs fonctions, à l'exception des cas dans lesquels le tiers est en attente d'une intervention, d'un avis, d'une prise de position ou d'une décision individuelle du Conseil départemental du Val-de-Marne en sa faveur (de type octroi de subvention, attribution ou renouvellement de contrat public, ...).

Dans tous les cas, les élus et agents s'assurent du caractère proportionné et désintéressé de l'invitation reçue en termes de montant et de fréquence. Ils s'assurent également que l'acceptation de l'invitation a vocation à contribuer au bon exercice de leurs fonctions.

En cas de doute, l'élu ou l'agent consulte le référent déontologue compétent qui le conseille sur la conduite à tenir.

Les élus et agents peuvent accepter une invitation à un événement professionnel (colloque, séminaire, salon professionnel, présentation d'entreprise, visite d'usine, voyage d'études...) dès lors qu'elle contribue au bon exercice de leurs fonctions.

S'agissant des élus, l'acceptation est conditionnée à la délivrance d'un mandat spécial pour tout événement se déroulant en dehors du territoire du Conseil départemental du Val-de-Marne et des départements limitrophes. Dans cette hypothèse, les frais de déplacement et d'hébergement sont pris en charge par le Conseil départemental du Val-de-Marne sous réserve des dispositions prévues par le Conseil. Dans les autres cas, les frais sont obligatoirement pris en charge par l'élu.

S'agissant des agents, l'acceptation est conditionnée à l'accord express et préalable de la hiérarchie et à la validation préalable d'un ordre de mission par la direction générale pour tout événement se déroulant en dehors du territoire du Val-de-Marne et pour tout événement se déroulant sur son territoire si des frais sont à engager ou à rembourser. Les frais sont pris en charge par le Conseil départemental du Val-de-Marne.

Application des droits, contributions, taxes et impôts réglementaires

Tous les contribuables sont assujettis de manière égale aux impôts, taxes, droits et contributions, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

REGLE DE CONDUITE AU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU VAL-DE-MARNE

Que je sois élu ou agent :

1. je ne reçois, n'exige ni ordonne de percevoir à titre de droits ou contributions, taxes ou impôts, une somme que je sais ne pas être due ou qui excède ce qui est dû ;
2. je n'accorde pas sous une forme quelconque et pour quelque motif que ce soit une exonération ou franchise des droits, contributions, impôts ou taxes en violation des textes légaux et réglementaires.

Mobilité professionnelle vers le secteur privé

Le projet de mobilité vers le secteur privé d'un élu membre de l'exécutif ou d'un agent ne peut pas conduire à une prise de participation par travail, conseil ou capitaux dans une entreprise déterminée, dès lors qu'il a été en charge, dans le cadre de ses fonctions effectives au cours des trois dernières années :

- > d'assurer la surveillance ou le contrôle de cette entreprise,
- > de conclure des contrats de toute nature avec cette entreprise ou de formuler un avis sur de tels contrats,
- > de proposer des décisions relatives à des opérations réalisées par cette entreprise ou de formuler un avis sur de telles décisions.

À défaut, l'élu membre de l'exécutif ou l'agent s'exposerait à un risque pénal de commission du délit de prise illégale d'intérêts à l'issue des fonctions (article 432-13 du code pénal).

Plus généralement, élus comme agents veillent à ne pas méconnaître leurs obligations déontologiques lorsqu'ils préparent un projet de mobilité, et veillent à ce que l'exercice d'une nouvelle activité professionnelle ne soit pas susceptible de gêner le fonctionnement du service ou ne soit pas à l'origine de situations dans lesquelles l'indépendance ou la neutralité de celui-ci pourraient être mises en cause. À cet égard, la nouvelle activité privée envisagée par l'élu ou l'agent ne devra pas impliquer qu'il entreprenne des démarches auprès d'anciens collègues ou subordonnés hiérarchiques, susceptibles de remettre en cause le fonctionnement de son ancienne administration.

Il convient d'être particulièrement vigilant lorsque l'agent ou l'élu souhaite exercer une activité dans le même domaine que celui dans lequel il exerçait ses fonctions ou sa délégation (urbanisme, culture, communication, par exemple) et dans le même ressort géographique.

Afin de renforcer la prévention des manquements par les responsables publics et par les agents à leurs obligations déontologiques, la loi a institué un contrôle déontologique préalable pour l'ensemble des agents départementaux (articles L. 124-4 et suivants du CGFP) ainsi que pour le Président du Conseil départemental du Val-de-Marne (article 23 de la loi du 11 octobre 2013).

LE CONTROLE DEONTOLOGIQUE DES AGENTS PREALABLEMENT A LEUR RECONVERSION DANS LE PRIVE

Un agent qui cesse temporairement ou définitivement ses fonctions au Conseil départemental du Val-de-Marne et souhaite exercer une activité privée lucrative doit solliciter le Conseil départemental du Val-de-Marne deux mois avant le début de l'activité envisagée pour que soit étudiée la compatibilité déontologique de sa nouvelle activité avec les fonctions qu'il a exercées au cours des trois dernières années. L'agent saisit le Conseil départemental du Val-de-Marne par mail ref.deontologue@cig929394.fr ou par téléphone 01 56 83 05.

Tout changement de situation menant à l'exercice d'une nouvelle activité privée lucrative dans les trois ans de la cessation de ses fonctions doit faire l'objet de la même procédure.

En cas de non-respect de son obligation ou de l'avis du Conseil départemental du Val-de-Marne ou de la HATVP le cas échéant, l'agent peut faire l'objet de sanctions disciplinaires ou d'une retenue sur pension s'il est retraité. S'il est non titulaire, son contrat de travail prend fin de plein droit à la date de notification de l'avis et l'administration ne peut plus le recruter au cours des trois années qui suivent.

REGLE DE CONDUITE AU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU VAL-DE-MARNE

Je suis élu membre de l'exécutif : Je m'abstiens d'exercer une activité professionnelle au sein de ou pour le compte d'une société titulaire d'un marché public ou d'une concession départementale avec laquelle j'ai été en relation dans le cadre de ma délégation de fonctions ;

Je m'abstiens de prendre une participation dans le capital de ces sociétés ;

En cas de doute, je demande conseil au référent déontologue des élus (cf. *infra*) sur la situation et le comportement à adopter.

Je suis agent : dès lors que j'envisage de cesser mes fonctions au Conseil départemental du Val-de-Marne pour exercer une activité privée lucrative, je me sou mets au contrôle déontologique prévu par la loi et je respecte l'avis du Conseil départemental du Val-de-Marne qui m'est notifié (cf. annexe 4 du présent code).

DIGNITE, EGALITE, NEUTRALITE ET PRINCIPE DE LAÏCITE

Dignité et égalité

Dans l'exercice de leurs fonctions, les élus comme les agents (article L. 121-1 du CGFP) traitent de façon égale tous les individus et respectent leur liberté de conscience et leur dignité.

Ils veillent en toute circonstance, même en dehors de l'exercice de leurs fonctions, à ce que leurs comportements (propos, agissements, tenue) ne portent atteinte ni à la considération du service public ni à la réputation du Conseil départemental du Val-de-Marne, de l'un de ses élus ou de ses agents.

Le comportement des élus comme des agents traduit le respect de leur personne, de leurs fonctions et des autres. Leur comportement est exemplaire tant à l'égard des usagers qu'à l'égard des agents, de la hiérarchie et des élus.

Tout propos outrageant, injurieux ou diffamant ou encore toute discrimination en fonction des opinions notamment religieuses, syndicales, philosophiques ou politiques, tout acte de violence verbale ou physique, tout fait de harcèlement moral ou sexuel ou encore tout agissement sexiste constitueraient des manquements graves à leurs obligations. De tels comportements répréhensibles peuvent être signalés par le biais des dispositifs d'alerte (cf. *infra*).

Neutralité et principe de laïcité

Pour les agents (article L. 121-2 du CGFP) Dans l'exercice de leurs fonctions, les agents sont tenus de veiller à ce que leur expression orale et écrite de même que leur apparence vestimentaire soient strictement neutres.

La neutralité s'entend de la neutralité politique, philosophique et religieuse. Les agents de leurs fonctions et notamment auprès des usagers, de quelque manière que ce soit, leurs opinions philosophiques, politiques, religieuses ou syndicales. Ils ne portent aucun signe manifestant leur appartenance à une religion ou à un parti politique pendant le service. Réciproquement, ils respectent les opinions de chacun et, en particulier, celles des usagers.

Le devoir de neutralité est imposé aux agents pour assurer l'impartialité et la neutralité du service public. Il s'agit notamment de rassurer les usagers : ceux-ci ne doivent pas penser qu'ils pourraient être traités différemment en fonction de leurs convictions politiques, philosophiques et religieuses.

Les élus sont tenus légalement à une obligation de neutralité et au respect du principe de laïcité, lorsqu'ils exercent des attributions au nom de l'État, en particulier dans le cadre communal lorsqu'ils agissent en qualité d'officier d'état civil ou d'officier de police (article L. 2122-34-2 du CGCT).

Il est par ailleurs recommandé que les représentants du Conseil départemental du Val-de-Marne participant à titre officiel à des cérémonies religieuses tout en représentant une administration publique ne témoignent pas, par leur comportement, d'une adhésion manifeste à un culte quel qu'il soit.

REGLE DE CONDUITE AU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU VAL-DE-MARNE

Que je sois élu ou agent, je veille à faire preuve d'un comportement exemplaire traduisant le respect de ma personne, de mes fonctions ainsi que le respect des autres et, à ce titre, notamment :

1. je m'abstiens de toute forme de violence physique ou verbale (insulte, injure, menace, humiliation) à l'égard de quiconque, y compris à l'égard d'un usager mécontent ;
2. je m'abstiens d'utiliser, dans mes écrits comme dans ma communication verbale ou non verbale, des gestes, des propos, des expressions ou commentaires déplacés, condescendants, vexatoires, discriminatoires, agressifs ou méprisants,
3. je m'interdis de faire des avances déplacées à une personne sans son consentement explicite ou de faire pression sur elle pour obtenir des faveurs, notamment sexuelles ;
4. je n'exerce pas mes fonctions en état d'ébriété et veille à conserver même en dehors du temps d'exercice de mes fonctions une attitude empreinte de dignité.

En tant qu'agent :

1. je n'exerce pas de pressions, de menaces, d'actes d'intimidation ou d'humiliation sur les agents placés sous mon autorité ni sur mes collègues. Je ne tolère pas les propos ou comportements inadaptés de mes agents et de mes collègues, je recadre tant que de nécessaire, et veille à entretenir un climat de travail bienveillant (si je suis manager).
2. je ne porte pas de signes ou tenues et ne tiens pas de propos manifestant mes convictions politiques et religieuses dans l'exercice de mes fonctions.
3. je n'utilise pas mon adresse électronique professionnelle pour promouvoir et diffuser mes convictions philosophiques, politiques ou religieuses.

INFORMATION, SECRET ET DISCRETION PROFESSIONNELS

Information au public

En vertu de la charte de l'élu local, les élus sont tenus de rendre compte aux citoyens des actes et décisions pris dans le cadre de leurs fonctions.

Les agents doivent, pour leur part, satisfaire aux demandes d'information du public (article L. 121-8 du CGFP). Cette obligation est la traduction du principe de libre accès aux documents administratifs, tel que défini aux articles L. 331-1 et suivants du code des relations entre le public et l'administration. Ce droit répond à l'exigence démocratique de transparence de l'action publique.

Tout usager est en droit de demander l'accès aux documents administratifs, quels qu'en soient la forme et le support, à partir du moment où ils existent et sont détenus par l'établissement. Les demandes sont à réaliser à l'adresse suivante : dajep-CADA@valdemarne.fr

En cas de non-réponse dans un délai d'un mois ou de non-respect de ces règles, l'usager dispose de voies de recours auprès de la Commission d'accès aux documents administratifs (CADA) ou auprès du Tribunal administratif.

Si l'agent public a le devoir de satisfaire aux demandes d'information du public, il doit néanmoins veiller au respect de ses obligations de secret et de discrétion professionnels

Secret et discrétion professionnels

Les textes législatifs et réglementaires régissant le statut des élus locaux et l'exercice de leurs fonctions ne comportent pas de disposition expresse les soumettant à une obligation de discrétion ou de secret professionnel.

Cependant, « il n'en reste pas moins que la liberté d'expression dont jouissent les élus trouve ses limites dans la mise en jeu de leur responsabilité devant les tribunaux de l'ordre judiciaire, que ce soit au plan civil si les éléments constitutifs d'une faute personnelle sont réunis, ou que ce soit au plan pénal si des propos tenus par un membre d'une commission tombent sous le coup d'une sanction pénale.

Il en est ainsi notamment de la divulgation d'informations relatives à la passation des marchés qui irait à l'encontre du principe de la liberté d'accès et de l'égalité des candidats dans les marchés publics et les délégations de service public (article 432-14 du code pénal), ou encore de la divulgation d'information portant atteinte à la considération d'une personne ou à l'intimité de sa vie privée (article 226-22 du même code). » (Rép. Minist. 10/02/1997).

Les agents sont pour leur part tenus au secret professionnel dans le cadre des règles instituées dans le code pénal (article L. 121-6 CGFP). Ils doivent par ailleurs faire preuve de discrétion professionnelle (article L. 121-7 CGFP).

Discrétion et protection des informations concernant le fonctionnement interne de la collectivité

Sous réserve du droit d'accès aux documents administratifs, l'agent public doit faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions. Il s'agit de ne pas porter atteinte au bon fonctionnement du service en diffusant des informations orales ou écrites relatives à son organisation interne.

Cette obligation s'applique à l'égard des administrés mais aussi entre agents publics, à l'égard de collègues qui n'ont pas, du fait de leurs fonctions, à connaître les informations en cause.

En revanche, elle n'est pas opposable au supérieur hiérarchique ni aux agents qui, en raison de leurs attributions dans le service, doivent en avoir connaissance. Les agents ne peuvent être déliés de l'obligation de discrétion professionnelle que par décision expresse de l'autorité dont ils dépendent.

Secret professionnel et respect des données personnelles et de la vie privée des individus

Chacun a le droit au respect de sa vie privée (article 9 alinéa 1^{er} du code civil).

À ce titre, les élus comme les agents publics s'abstiennent de divulguer, en dehors des cas exceptionnels et dérogatoires prévus par la loi, les informations relatives aux usagers dont ils ont connaissance dans le cadre de leurs fonctions électives ou professionnelles, notamment celles relatives à la santé, au comportement ou encore à la situation familiale de ces derniers.

Les élus et agents départementaux respectent l'ensemble des secrets prescrits par la réglementation, notamment le secret lié aux affaires, le secret de la défense nationale, le secret médical, le secret des délibérations judiciaires, le secret de l'enquête ou de l'instruction judiciaires.

Par ailleurs, les élus et les agents veillent à ce que les données personnelles des individus, notamment des usagers, soient collectées, exploitées et conservées dans le strict respect des conditions de finalité, de durée et de sécurité définies conformément à la réglementation applicable et en accord avec le délégué à la protection des données du Conseil départemental du Val-de-Marne (demo-rgpd@valdemarne.fr).

Sauf cas exceptionnels et dérogatoires prévus par la loi, la divulgation de telles données ou informations, tout comme leur utilisation illégitime, est susceptible de caractériser des atteintes au secret (article 226-13 du code pénal) et/ou aux droits des personnes (articl. 226-16 et suivants du code pénal).

REGLE DE CONDUITE AU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU VAL-DE-MARNE

Je ne communique à mes collègues ou aux organismes extérieurs partenaires du Conseil départemental du Val-de-Marne que les renseignements nécessaires à la préparation ou à l'exécution d'une décision ou d'une mission.

Je ne divulgue pas aux tiers des informations et des opinions émises par des collègues à l'occasion d'une réunion de travail,

Je ne consulte pas, à titre personnel, un fichier professionnel et m'interdis de communiquer à des médias ou autres tiers non habilités les informations confidentielles qu'il contient,

Tout recueil de données à caractère personnel doit faire l'objet d'un échange avec le délégué à la protection des données du Conseil départemental du Val-de-Marne ((demo-rgpd@valdemarne.fr).

2

CONSEQUENCES DES MANQUEMENTS AUX PRINCIPES ET OBLIGATIONS DEONTOLOGIQUES

Indépendamment des conséquences juridiques qu'ils sont susceptibles d'engendrer, les manquements aux principes et obligations déontologiques exposés dans la partie précédente du code portent atteinte à l'image, à la crédibilité et à l'intégrité du Conseil départemental du Val-de-Marne, de ses élus comme de ses agents.

Ils peuvent également avoir pour effet de rompre l'égalité de traitement entre les administrés, obérer la bonne gestion des deniers publics ou encore détériorer la qualité du service public rendu.

Pour toutes ces raisons, les manquements aux principes et obligations déontologiques, en particulier lorsqu'ils sont graves ou répétés, ne sauraient être tolérés au sein du Conseil départemental du Val-de-Marne.

De tels manquements exposent par ailleurs le Conseil départemental du Val-de-Marne, les élus et les agents à certains risques juridiques. Ils peuvent, selon les cas, exposer la décision publique (acte administratif unilatérale ou contrat) à un risque d'annulation par le juge administratif et engager leur responsabilité disciplinaire, financière et pénale notamment.

Le manquement déontologique fragilise la décision publique, en l'exposant à une annulation par le juge administratif. Les décisions locales prises non dans l'intérêt public de la collectivité mais dans un autre intérêt, public ou privé, peuvent être annulées par le juge administratif.

De manière générale, le juge administratif annule les délibérations auxquelles ont pris part un conseiller intéressé à l'affaire qui en fait l'objet. En application de l'article L. 2131-11 du CGCT : « *Sont illégales les délibérations auxquelles ont pris part un ou plusieurs membres du conseil intéressés à l'affaire qui en fait l'objet, soit en leur nom personnel, soit comme mandataires.* »

Une délibération peut également être annulée au motif qu'elle a directement méconnu une disposition du code pénal en exposant le bénéficiaire de la décision à une situation constitutive d'une prise illégale d'intérêts ou de favoritisme. Tel est le cas, par exemple, de la délibération par laquelle un conseil municipal autorise la vente d'un bien communal à une SCI, dont l'un des associés exerçaient les fonctions d'adjoint au maire chargé des finances (CE, 27 sept. 2010, SCI Planet, n° 320905, inédit au Lebon).

Le juge administratif peut également annuler la procédure de passation du contrat (CE, 14 oct. 2015, n° 390968, Sté Applicam), voire le contrat lui-même, pour non-respect du principe d'impartialité, lorsqu'un élu (ou un agent) en situation de conflit d'intérêts participe à la procédure de passation (CE, 25 nov. 2021, n° 454466, Collectivité de Corse : le technicien en charge du dossier au sein de la collectivité occupait quelques mois avant un poste à responsabilité au sein de la société déclarée attributaire du contrat).

Pour les élus

Le tribunal administratif peut déclarer démissionnaire d'office tout membre d'un conseil départemental qui, sans excuse valable, a refusé de remplir une des fonctions qui lui sont dévolues par les lois (article L. 3121-4 CGCT). Par ailleurs, l'État dispose d'un pouvoir disciplinaire qui permet de mettre fin à la fonction ou au mandat local exercé par un élu, sous la forme de la suspension et de la révocation (article L. 3121-5 CGCT). Ces dispositions ont pour finalité de réprimer les manquements graves et répétés aux obligations qui s'attachent aux fonctions de maire ou d'adjoint ainsi que de mettre fin à des comportements dont la particulière gravité est avérée.

Exemples de condamnation

Un maire a été révoqué au motif que ses agissements dans le cadre de l'exercice de ses fonctions municipales l'ont privé de l'autorité morale nécessaire à l'exercice des fonctions de maire. L'intéressé avait utilisé les moyens de la commune dans le cadre de sa campagne en vue des élections législatives et commis des irrégularités nombreuses et répétées au regard des règles budgétaires et comptables ainsi que des règles de la commande publique (CE 19 décembre 2019 - commune d'Hesdin).

Un maire a été révoqué car il avait falsifié à son profit un permis de construire (CE, 26/02/2014, n° 372015, maire Saint-Privat).

Pour les agents

« Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire » (article L. 530-1 du CGFP).

Le non-respect des principes et obligations déontologiques rappelés dans la première partie du présent code expose les agents à des poursuites et des sanctions disciplinaires (article L. 125-1 du CGFP).

La responsabilité des agents est appréciée de manière individuelle, en fonction des circonstances propres à chaque situation. Les sanctions disciplinaires, qui doivent être proportionnées à la faute commise, sont définies à l'article L. 533-1 du CGFP et se répartissent en quatre groupes :

- > **1^{er} groupe** : avertissement, blâme, exclusion temporaire de fonctions (maximum 3 jours) ;
- > **2^{ème} groupe** : radiation du tableau d'avancement, abaissement d'échelon, exclusion temporaire de fonctions (de 4 à 15 jours) ;

- > **3^{ème} groupe** : rétrogradation, exclusion temporaire de fonctions (de 16 jours à 2 ans) ;
- > **4^{ème} groupe** : mise à la retraite d'office, révocation.

Exemples :

Un agent d'une collectivité a été exclu de ses fonctions pour une durée de six mois pour avoir gravement manqué aux règles de la commande publique dans le cadre d'un renouvellement de marché.

Un agent d'une collectivité a été exclu pour une durée de trois jours à raison de l'utilisation des moyens matériels de la collectivité concernée à des fins personnelles ainsi qu'à l'utilisation illégitime de données auxquelles il avait accès.

Une agente d'une collectivité a été mise à la retraite d'office pour non-respect des horaires de travail et absence de service fait.

RESPONSABILITE FINANCIERE

Dans le domaine financier, les collectivités territoriales appliquent le principe de séparation des ordonnateurs et des comptables.

L'ordonnance n° 2022-408 du 23 mars 2022 a instauré un régime juridictionnel unifié de la responsabilité financière des gestionnaires publics, comptables comme ordonnateurs. Depuis le 1^{er} janvier 2023, les infractions aux règles relatives à l'exécution des recettes et des dépenses ou à la gestion des biens publics notamment (articles L. 131-9 à L. 131-15 du code des juridictions financières) sont poursuivies devant la Chambre du contentieux de la Cour des Comptes. La personne reconnue coupable d'avoir commis des faits constitutifs d'une infraction financière est condamnée à une amende et s'expose à une publication de la décision au Journal officiel.

Les justiciables

> Les élus

Les élus ne sont en principe pas justiciables devant la juridiction financière. Par exception, les élus locaux sont justiciables de certaines infractions :

- Gestion de fait ;
- Octroi d'un avantage injustifié à autrui ou soi-même, en cas de réquisition du comptable public,
- Défaut ou retard d'exécution d'une décision de justice entraînant une astreinte,
- Défaut de paiement d'une condamnation pécuniaire dans le délai légal.

> Les agents

Le nouveau régime juridictionnel de responsabilité est applicable à l'ensemble des agents publics (titulaires, contractuels, apprentis, etc.) et concerne particulièrement les agents qui mettent en œuvre des décisions ayant des impacts financiers (contrôle et validation du service fait et des pénalités, liquidation, paiement des salaires, etc) et/ou qui interviennent dans des processus budgétaires (octroi de subventions, etc.).

Ce régime de responsabilité embrasse l'ensemble des acteurs de la chaîne de la dépense ou de la recette : il ne faut donc pas exclure la mise en cause d'agents de niveau intermédiaire (ex : Cour des comptes, 10 juillet 2023, n° S-2023-0858) ou voire d'agents de catégorie C (ex : régisseur de recettes ou d'avance).

Dispense de sanction en cas de « couverture hiérarchique » : Un justiciable n'est passible d'aucune sanction s'il a agi conformément aux instructions préalables de son supérieur hiérarchique ou d'une personne habilitée, sauf si l'instruction donnée est manifestement illégale et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Dans ce cas, la responsabilité du supérieur hiérarchique se substitue à la sienne (article L. 131-5 du CJF).

Les infractions

Certaines infractions financières apparaissent étroitement liées à un manquement déontologique.

> Octroi d'un avantage injustifié (article L.131-12 du CJF)

Cette infraction sanctionne le fait, dans l'exercice de ses fonctions ou attributions, de procurer à une personne morale, à autrui ou à soi-même, en méconnaissance de ses obligations et par intérêt personnel direct ou indirect, un avantage injustifié, pécuniaire ou en nature ou tenter de procurer un tel avantage. L'infraction est donc réalisée par un agent qui se trouve dans une situation de conflit d'intérêts.

> Faute grave ayant causé un préjudice financier significatif (article L. 131-9 du CJF)

Cette infraction sanctionne le fait d'avoir commis, par une infraction aux règles relatives à l'exécution des recettes et des dépenses ou à la gestion des biens de la collectivité, une faute grave ayant causé un préjudice financier significatif.

Le caractère significatif du préjudice financier est apprécié en tenant compte de son montant au regard du budget de l'entité ou du service relevant de la responsabilité du justiciable. Les règles applicables en matière de commande publique, de rémunération (notamment indemnités) ou encore de gestion des biens sont au nombre des règles relatives à l'exécution des dépenses d'un organisme dès lors qu'elles se rattachent à l'engagement juridique fondant la dépense.

Cette infraction conduit à sanctionner l'illégalité de l'engagement juridique : marché public ou concession passés en violation des règles de la commande publique, octroi de primes irrégulières, cession ou acquisition d'un bien en violation des règles fixées par le code général de la propriété des personnes publiques (CG3P).

> Gestion de fait (article L. 131-15 du CJF)

Cette infraction sanctionne le fait de s'immiscer sans titre légal dans les fonctions réservées par la loi au comptable public en maniant ou détenant irrégulièrement des fonds publics (immixtion dans le recouvrement de recettes / extraction irrégulière de deniers publics).

La gestion de fait sanctionne, par exemple, l'utilisation de fonds publics pour des dépenses non justifiées, sans passer par les circuits légaux de la comptabilité publique, l'attribution directe de subventions ou le paiement direct de dépenses sans solliciter le comptable public.

Les services départementaux sont à la disposition des élus et des agents pour les éclairer sur les risques de mise en œuvre de leur responsabilité financière.

Les manquements aux principes et obligations déontologiques exposent par ailleurs les élus et les agents à des poursuites et des sanctions pénales sur le fondement, notamment, de délits d'atteinte à la probité, à la dignité ou à l'honneur.

Atteinte au devoir de probité

Le droit pénal sanctionne les « manquements au devoir de probité » : la concussion (article 432-10 du code pénal), la corruption passive et le trafic d'influence commis par des personnes exerçant une fonction publique (articles 432-11 et 432-11-1 du code pénal), la prise illégale d'intérêts (articles 432-12 et 432-13 du code pénal), les atteintes à la liberté d'accès et à l'égalité des candidats dans les marchés publics et les contrats de concession (article 432-14 du code pénal), la soustraction et le détournement de biens publics (articles 432-15 et 432-16 du code pénal).

- > **La prise illégale d'intérêts dans l'exercice des fonctions (article 432-12 du code pénal)** sanctionne le fait de prendre, recevoir ou conserver, directement ou indirectement, un intérêt quelconque dans une entreprise ou dans une opération dont on a, au moment de l'acte, en tout ou partie, la charge d'assurer la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement. Le délit de prise illégale d'intérêts est puni de cinq ans d'emprisonnement et d'une amende de 500 000 €, dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction.

Vigilance :

- La prise illégale d'intérêts peut être caractérisée en l'absence de tout enrichissement personnel de l' élu ou de l'agent et de tout préjudice financier pour la collectivité. Ainsi, le fait, pour un élu, de voter une délibération attribuant une subvention à une association au sein de laquelle il exerce à raison de son mandat des fonctions de président ou de membre du conseil d'administration caractérise le délit de prise illégale d'intérêts (Cass. crim., 22 octobre 2008, Ville de Bagneux n° 08-82.068).
- Le délit de prise illégale d'intérêts est consommé dès que le prévenu a pris, reçu ou conservé, directement ou indirectement, un intérêt dans une affaire dont il avait l'administration ou la surveillance, celles-ci se réduiraient-elles à de simples pouvoirs de préparation ou de propositions de décisions prises par d'autres (Cass. Crim. 14 juin 2000, n° 99-84.054 P).

Pour l'application de l'article 432-12 du code pénal, le juge pénal retient une définition très large de la notion de « surveillance » et d'« administration » : il n'exige pas que l' élu ou l'agent ait pu exercer une influence effective sur la décision. Le simple fait d'instruire une demande de subvention, de superviser un dossier, de voter une délibération, expose l' élu ou l'agent intéressé à des poursuites pénales au titre de la prise illégale d'intérêts. L'absence de pouvoir décisionnel ne permet donc pas à un agent de se prémunir contre le risque pénal.

- Le délit de prise illégale d'intérêts est caractérisé en cas de lien d'intérêt, direct mais aussi indirect, par exemple lorsqu'un maire participe à la délibération accordant des travaux à une société, laquelle a ensuite sous-traité une partie de ces travaux à une entreprise dont il était le gérant (Cass. Crim., 4 juin 1996, n° 94-84.405).
- Le chef de l'exécutif doit non seulement veiller à sa propre situation mais également à celles des autres membres du conseil. À défaut, il pourrait voir sa propre responsabilité engagée pour complicité.

EXEMPLES DE CONDAMNATIONS

Condamnation d'une adjointe au maire (commune de plus de 10 000 habitants) pour prise illégale d'intérêts. Il lui était reproché d'avoir voté en conseil municipal la vente de deux bâtiments communaux à une société immobilière (SCI) dont elle est cogérante à un prix qui aurait lésé la commune, puis d'avoir bénéficié, 2 ans plus tard, d'un mandat de gestion par son associé pour la location de ces biens. (Cass crim., 1^{er} décembre 2021)

Une DGS est reconnue coupable de prise illégale d'intérêts et la Maire de complicité de prise illégale d'intérêts du fait d'avoir attribué un des lots d'une zone artisanale à une SCI créée par le compagnon de la DGS et dont elle était la gérante. Bien qu'elle n'ait pas fait partie de la commission qui avait décidé de l'attribution du lot, elle a joué un rôle dans la conduite du projet la conduisant à superviser une opération dans laquelle elle avait un intérêt (Cass. crim., 5 avr. 2023, n° 21-87217).

Condamnation du collaborateur de cabinet d'un maire pour prise illégale d'intérêt (1 an d'emprisonnement avec sursis et 10 000 € d'amende), pour avoir participé à la préparation de la décision d'attribution d'un marché public à une société en rédigeant un rapport d'analyse des offres destiné à éclairer la commission d'appel d'offres alors qu'il entretenait une relation amicale et professionnelle de longue date avec le gérant de cette société (Cass.crim, 13 janvier 2016, 14-88.382, Inédit).

- > **La prise illégale d'intérêts à l'issue de l'exercice des fonctions (article 432-13 du code pénal)** sanctionne le fait pour les agents et les élus titulaires d'une fonction exécutive locale, de prendre ou de recevoir dans un délai de trois ans suivant la cessation de leurs fonctions une participation par travail, conseil ou capitaux dans l'une des entreprises privées dont ils ont été effectivement chargés dans le cadre de leurs fonctions :

- soit d'assurer la surveillance ou le contrôle ;
- soit de conclure des contrats de toute nature ou de formuler un avis sur de tels contrats ;
- soit de proposer des décisions relatives à des opérations réalisées par ces entreprises ou de formuler un avis sur de telles décisions.

Le délit de prise illégale d'intérêts à l'issue de l'exercice des fonctions est puni de trois ans d'emprisonnement et d'une amende de 200 000 €, dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction.

Vigilance :

- Les élus membres de l'exécutif et les agents ne doivent pas profiter de leurs fonctions pour préparer leur reconversion professionnelle. L'élu membre de l'exécutif local ou l'agent ne peut rejoindre une entreprise avec laquelle il a eu l'un des liens visés par l'article 432-13 du code pénal au cours des trois années précédant son départ (par exemple s'il est intervenu dans la procédure de passation d'un contrat avec cette entreprise ou dans le suivi de l'exécution de ce contrat).
- En outre, pour écarter tout risque pénal, l'élu membre de l'exécutif local ou l'agent ne doivent pas prendre pour clientes, dans le cadre de leur activité privée, des entreprises avec lesquelles ils auraient noué, dans le cadre des fonctions publiques exercées au cours des trois années précédant son départ, l'un des liens visés par l'article 432-13 du code pénal.

EXEMPLES DE CONDAMNATIONS

Un fonctionnaire de la préfecture de Saint Martin, entré au service d'une société d'économie mixte dès sa mise en disponibilité, est reconnu coupable de délit de prise illégale d'intérêt dès lors qu'il était, comme fonctionnaire, en charge du contrôle de la légalité des projets et des actes d'urbanisme de la collectivité de Saint Martin dont la société était le mandataire et l'interlocuteur habituel (Cass. crim, 22/10/2014, N° 13-86.783)

- > **Le délit de favoritisme** sanctionne le fait de procurer ou de tenter de procurer à autrui un avantage injustifié par un acte contraire aux dispositions législatives ou réglementaires ayant pour objet de garantir la liberté d'accès et l'égalité des candidats dans les marchés publics et les contrats de concession.

Le délit de favoritisme est puni de deux ans d'emprisonnement et d'une amende de 200 000 €, dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction.

Vigilance : Le délit peut être caractérisé même en l'absence de toute intention frauduleuse ou d'entente avec un tiers, ou encore en l'absence de préjudice pour la collectivité. Il n'est pas nécessaire qu'un avantage ait été effectivement procuré. Il est suffisant que le fait incriminé ait été susceptible de procurer l'avantage. Par ailleurs, le fait d'accomplir, en connaissance de cause, un acte contraire aux textes encadrant la commande publique suffit à caractériser l'élément intentionnel du délit.

EXEMPLES DE CONDAMNATIONS

Condamnation du président d'une collectivité pour favoritisme. Il était reproché à l'élu la création d'une association « transparente », largement subventionnée par la collectivité (plus de 2 M€), dans le but d'attribuer à un GIE un marché de transport d'enfants handicapés. Le tout sans appel d'offres pour un marché d'un montant de plus de 1 676 000 € (Cour de cassation, Chambre criminelle, 23 novembre 2022)

Condamnation d'un agent d'une commune cumulant les fonctions de responsable du restaurant scolaire au sein de l'association qui exerçait antérieurement la délégation de service public, et les fonctions d'agent territorial en charge des missions de gestion et d'organisation de la restauration scolaire. Cet agent disposait ainsi du pouvoir d'intervenir dans la procédure d'attribution de la Délégation de Service Public. (Cass. crim., 7 septembre 2022, n° 21-83.121).

- > **Le délit de détournement de biens publics** sanctionne le fait de détruire, détourner ou soustraire un acte ou un titre, des fonds publics ou privés, effets, pièces ou titres en tenant lieu, ou tout autre objet qui a été remis en raison des fonctions ou des missions.

Le délit de détournement de biens publics est puni de dix ans d'emprisonnement et d'une amende de 1 000 000 €, dont le montant peut être porté au double du produit de l'infraction. La peine d'amende est portée à 2 000 000 € ou, s'il excède ce montant, au double du produit de l'infraction, lorsque l'infraction est commise en bande organisée.

Vigilance : Le détournement peut être réalisé dans le but d'un usage personnel ou non. Le détournement de fonds publics ne suppose pas nécessairement que l'élu ou l'agent ait retiré un avantage personnel de l'infraction.

EXEMPLES DE CONDAMNATIONS

Condamnations d'un maire et de son prédécesseur (commune de plus de 10 000 habitants) pour détournement de bien public et abus de confiance. Il leur est reproché d'avoir fait prendre en charge par la commune la facture d'eau du domicile de l'ancien maire ainsi qu'une station de pompage nécessaire à l'alimentation (Cour de cassation, chambre criminelle, 12 janvier 2022). Condamnation d'un président d'un conseil départemental qui accorde des subventions pour des travaux malgré des dossiers incomplets et ne correspondant pas au cahier des charges de la collectivité à 3 ans d'emprisonnement avec sursis, 25 000 € d'amende et 5 ans d'inéligibilité. Le directeur général des services est pour sa part condamné à 8 mois d'emprisonnement avec sursis pour avoir permis les détournements par sa négligence en présentant à la signature du président des arrêtés aux fins d'octroi de l'aide sur des dossiers incomplets (Cass. Crim., 17 avril 2019) Condamnation d'un fonctionnaire en charge du service de la voirie qui ne respecte pas les délibérations de la collectivité fixant les travaux autorisés par un programme d'engagement de dépenses publiques pour le bétonnage d'une route en leur substituant d'autres aménagements qui n'avaient pas été programmés (Cass. Crim., 24 octobre 2018).

- > **Le délit de corruption ou de trafic d'influence passif :** Le délit de corruption ou de trafic d'influence passif sanctionne le fait de solliciter ou d'agréer, sans droit, à tout moment, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques pour soi-même ou pour autrui :
 - Soit pour accomplir ou avoir accompli, pour s'abstenir ou s'être abstenu d'accomplir un acte de sa fonction, de sa mission ou de son mandat ou facilité par sa fonction, sa mission ou son mandat ;
 - Soit pour abuser ou avoir abusé de son influence réelle ou supposée en vue de faire obtenir d'une autorité ou d'une administration publique des distinctions, des emplois, des marchés ou toute autre décision favorable.

Le délit de corruption ou de trafic d'influence passif est puni de dix ans d'emprisonnement et d'une amende de 1 000 000 €, dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction. Lorsque le délit est commis en bande organisée, le montant de l'amende maximal est porté à 2 000 000 €.

Vigilance : le don ou avantage indu peut prendre différentes formes : remise de sommes d'argent mais aussi avantages en nature : voyages, cadeaux, embauche de proches, prestations réalisées gratuitement, bénéfice de tarifs préférentiels à titre personnel...

EXEMPLES DE CONDAMNATIONS

Condamnation d'un parlementaire, ancien maire (commune de moins de 10 000 habitants), pour trafic d'influence passif. Il lui est reproché d'avoir accepté une somme d'argent (40 000 €) en échange de son intervention pour le recrutement du neveu d'un ami d'enfance au conseil départemental (Cass. Crim., 8 octobre 2021).

Condamnation d'un Maire et président d'une communauté de communes qui s'est fait remettre 140 000 € par une société, sous couvert de la vente fictive d'un terrain, en contrepartie de son influence exercée sur la communauté de communes afin qu'elle attribue à cette société un marché (Cass. Crim, 28 septembre 2016).

Condamnation d'un directeur général des services (DGS) qui a bénéficié de déjeuners dans des restaurants gastronomiques offerts par une entreprise en échange d'informations pour l'attribution d'une délégation pour la restauration scolaire. (Cass.crim., 12 juin 2014).

- > **Le délit de concussion** : sanctionne le fait de recevoir, exiger ou ordonner de percevoir à titre de droits ou contributions, impôts ou taxes publics, une somme qu'on sait ne pas être due, ou excéder ce qui est dû, ou à l'inverse d'accorder sous une forme quelconque et pour quelque motif que ce soit une exonération ou franchise des droits, contributions, impôts ou taxes publics en violation des textes légaux ou réglementaires.

Le délit de concussion est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende.

EXEMPLES DE CONDAMNATIONS

Condamnation d'un conseiller régional pour concussion et prise illégale d'intérêts. La Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) lui reprochait de ne pas avoir écarté ses indemnités et d'avoir ainsi perçu un montant d'indemnités supérieur au plafond autorisé (75 000 € de trop perçu en deux ans). (Cass. Crim., 7 décembre 2022).

Condamnation d'agents communaux chargés d'encaisser les droits de place sur les marchés qui avaient pratiqué des tarifs contraires à la réglementation communale, reçu des pourboires ou des avantages en nature en échange de places préférentielles (Cass. Crim. 8 septembre 2024).

Atteinte à la dignité, à l'honneur ou à l'intégrité des personnes

Les poursuites et condamnations à l'encontre d'élus locaux ou fonctionnaires territoriaux au titre d'atteintes à la dignité, à l'honneur ou à l'intégrité des personnes et des biens sont en constante augmentation. Les infractions relevant de ces atteintes recouvrent notamment celles de harcèlement moral (article 222-33-2 du code pénal) ou sexuel (article 222-33 du code pénal), les discriminations (article 225-1 à 4 du code pénal), les injures et diffamation (articles 29 et suivants de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse), les outrages (article 433-5 du code pénal), ou encore la dénonciation calomnieuse (article 226-10 du code pénal). Seules les premières infractions sont ici développées.

- > **Le délit de harcèlement moral** sanctionne le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Le délit de harcèlement moral est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende lorsque ces faits ont causé une incapacité totale de travail inférieure ou égale à huit jours ou n'ont entraîné aucune incapacité de travail. Les faits mentionnés aux premiers à quatrième alinéas sont punis de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende lorsqu'ils sont commis dans deux des circonstances mentionnées aux 1° à 5° (article L. 222-33-2-2 du code pénal).

EXEMPLES DE CONDAMNATIONS

Condamnation d'un maire du chef de harcèlement moral et agressions sexuelles sur cinq de ses anciennes employées. Il lui était reproché des insultes, des humiliations, des propos sexistes, des colères à répétition et même des agressions sexuelles pour l'une des employées. Des faits répétés pendant au moins 4 ans, entre 2010 et 2014. Il écope d'une peine d'un an d'emprisonnement avec sursis, trois ans d'interdiction des droits civiques et de l'obligation de verser près de 40 000 € de dommages et intérêts aux victimes (CA Douai, 26 mars 2018).

Condamnation d'un ancien directeur de cabinet d'une commune de moins de 10 000 habitants du chef de harcèlement moral sur plainte de trois collaboratrices dénonçant les méthodes du bras droit du maire, décrit comme « vulgaire », « agressif », « humiliant », « machiste » (CA Grenoble, 21 février 2023).

- > **Le délit de harcèlement sexuel** : sanctionne le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Est également assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle.

Le délit de harcèlement sexuel est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende en cas de circonstances aggravantes, notamment lorsque les faits sont commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ; ou lorsqu'ils sont commis sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur.

EXEMPLES DE CONDAMNATIONS

Condamnation d'un adjoint au maire pour harcèlement sexuel et moral à l'encontre de la directrice des ressources humaines (DRH). Il lui était reproché d'avoir abusé de l'autorité que lui confère sa fonction et d'avoir exercé pendant une durée d'un an des pressions graves afin d'obtenir un acte de nature sexuelle. Il est condamné à 12 mois d'emprisonnement avec sursis et à deux ans d'inéligibilité. Il devra également verser à sa victime 1 786 € au titre du préjudice financier et 10 000 € au titre du préjudice moral subi.

Condamnation d'un maire délégué d'une commune de moins de 1 000 habitants pour harcèlement sexuel par abus d'autorité, sur plainte de plusieurs femmes de la commune. Il lui est reproché de leur avoir envoyé en série des SMS indécents et pressants (TC^e de Caen, 20 juin 2023).

- > **Les délits de discrimination :** sanctionnent notamment toutes les distinctions opérées entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Les délits de discrimination sont punis de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende. Lorsque le refus discriminatoire est relatif à la fourniture d'un bien ou d'un service est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 € d'amende.

EXEMPLES DE CONDAMNATIONS

Condamnation d'un président d'une communauté de communes pour discrimination qui, prétextant une réorganisation des services, a refusé de renouveler le CDD d'un agent dont le frère s'était engagé politiquement contre lui. L'élu a été condamné à 6 mois d'emprisonnement avec sursis, 15 000 € d'amende, 3 ans d'inéligibilité et 20 000 € de dommages-intérêts au plaignant (Cass Crim 21 juin 2016).

Condamnation d'un maire d'une commune qui prive une élue de l'exercice de son droit de parole en raison du port par cette dernière d'un insigne symbolisant son appartenance à la religion chrétienne (Cass. Crim., 1^{er} septembre 2010, N° 10-80584).

- > **Les délits d'injure et de diffamation**

La diffamation est une allégation ou l'imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur et à la considération d'une personne. La diffamation peut être raciste, sexiste, homophobe. La publication directe ou par voie de reproduction de cette allégation ou de cette imputation est punissable, même si elle est faite sous forme dubitative ou si elle vise une personne ou un corps non expressément nommé mais dont l'identité est rendue possible.

L'injure consiste en une expression outrageante, termes de mépris ou invective qui ne renferme l'imputation d'aucun fait.

Les diffamations et injures publiques sont punies d'une amende de 12 000 €. Lorsqu'elles sont commises à raison de l'origine ou de l'appartenance ou non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée, au sexe, à l'orientation sexuelle ou identité de genre ou en raison d'un handicap, les diffamations et injures publiques sont punies d'un an d'emprisonnement et/ou de 45 000 € d'amende.

Lorsque les faits d'injures **publiques** à caractère discriminatoire sont commis par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou de sa mission, les peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et à 75 000 € d'amende (articles 32 et 33 de la loi du 29 juillet 1881).

Les diffamations et injures **non publiques** sont punissables d'une amende contraventionnelle de 1^{ère} classe.

Lorsque ces dernières présentent un caractère raciste ou discriminatoire, elles sont punissables d'une amende contraventionnelle de 5^{ème} classe, soit 1 500 € (articles R. 621-1, R. 621-2, R. 625-8 et R. 625-8-1 du code pénal).

Vigilance : Les joutes verbales pendant les campagnes électorales sont propices aux débordements et aux attaques. Le juge, saisi de poursuites pour diffamation, peut prendre en compte ce contexte électoral sous réserve toutefois que les accusations portées s'inscrivent dans un débat d'intérêt général et reposent sur des bases factuelles suffisantes.

EXEMPLES DE CONDAMNATIONS

Condamnation d'un ancien maire du chef de diffamation publique sur plainte du président d'un conseil régional pour des propos pendant une conférence de presse en pleine campagne électorale. Le prévenu avait accusé le plaignant de clientélisme, de favoritisme, de corruption et de détournement des fonds publics. La Cour de cassation approuve les juges d'appel d'avoir écarté le bénéfice de la bonne foi au prévenu estimant que celui-ci était « mu par une animosité personnelle », qu'il avait « manqué de prudence dans ses propos » et que « ses accusations » ... « dépassaient le cadre de la polémique politicienne » et « ne reposaient sur aucune base factuelle ». Il est condamné à une amende de 1 500 € (Cass. Crim., 23 janvier 2018).

Condamnation d'un élu d'opposition d'une commune de plus de 10 000 habitants reconnu coupable d'injures publiques, d'outrages et de diffamations à l'encontre du maire. Il lui est reproché la publication de cinq articles sur son blog et dans lequel il prenait à partie le maire dans des termes particulièrement grossiers et insultants. (TC^e de Paris, 29 novembre 2022).

NOTA

L'auteur d'une infraction n'est pas le seul à pouvoir être poursuivi et condamné. Toute personne ayant par ses actions ou omissions aidé à la préparation ou à la consommation d'un délit, ou aura donné des instructions pour le commettre, peut être qualifiée de complice et sera poursuivie et sanctionnée dans les mêmes conditions que l'auteur de l'infraction. De même, la tentative de commission d'une infraction est punie des mêmes peines qu'une infraction effectivement consommée.

PRECISIONS : PRONONCE OBLIGATOIRE D'UNE PEINE COMPLEMENTAIRE D'INELIGIBILITE ET/OU D'INTERDICTION D'UNE FONCTION PUBLIQUE

Depuis la loi du 15 septembre 2017 pour la confiance dans la vie politique, le juge pénal est tenu de prononcer une peine complémentaire d'inéligibilité et/ou d'interdiction d'exercer une fonction publique en cas de condamnation sur le fondement de l'une des infractions relatives à l'atteinte à la probité ou à la dignité susvisées. Un élu condamné à une peine d'inéligibilité en cours de sa mandature ne pourra pas rester en fonction. Le préfet sera tenu de déclarer l'élu démissionnaire d'office, dès lors que la condamnation sera devenue définitive ou à défaut dans le cas où le juge pénal en aura décidé l'exécution provisoire.

3

PREVENTION ET DETECTION DES MANQUEMENTS AUX PRINCIPES ET OBLIGATIONS DEONTOLOGIQUES

ROLE DES ELUS

Les élus, par la confiance qui leur a été accordée par les citoyens, doivent se montrer exemplaires. Par leur connaissance des principes et obligations déontologiques et leur bonne application, ils honorent cette confiance, se protègent et protègent la collectivité. La mise en place de bons réflexes tels que demander conseil auprès du référent déontologue des élus permet également de protéger la collectivité et les élus.

Afin d'être un relais efficace de la déontologie départementale, les élus doivent suivre les séances d'information, de sensibilisation et de formation organisées sur le sujet.

ROLE DES AGENTS

Les agents doivent connaître et appliquer les principes et obligations déontologiques qui leur sont applicables. La mise en place de bons réflexes tels que demander conseil auprès de son supérieur hiérarchique ou au référent déontologue des agents permet également de protéger efficacement le Conseil départemental et l'agent.

Si les agents exercent leurs missions dans des postes particulièrement exposés, ils sont invités à suivre régulièrement des sessions de formation à la déontologie.

ROLE DES RESPONSABLES HIERARCHIQUES

Le rôle des responsables hiérarchiques est primordial dans le respect des principes et obligations déontologiques et dans la lutte contre les atteintes à la probité et à la dignité. Ils doivent connaître, savoir expliquer et « *veiller au respect des principes et obligations déontologiques dans les services placés sous [leur] autorité* » (article L. 124-1 CGFP).

Outre l'exemplarité à laquelle le responsable est particulièrement tenu, celui-ci doit créer un environnement qui inspire confiance aux agents et les incite à faire part de leurs préoccupations et, le cas échéant, prendre les mesures appropriées.

De façon régulière ou lorsqu'un manquement est constaté, le supérieur hiérarchique peut communiquer auprès de ses agents en rappelant les règles internes en termes de prévention des conflits d'intérêts, cumul d'activités, cadeaux et invitations, utilisation des biens et services, etc.

Il est également invité à solliciter le référent déontologue des agents afin d'obtenir un éclairage sur les règles applicables lorsqu'il a un doute, ou afin de solliciter l'organisation d'une session de sensibilisation et de formation aux principes et obligations déontologiques auprès de ses équipes.

Il est également de la responsabilité du supérieur de s'assurer du respect et de la transparence des processus décisionnels et d'exercer un contrôle hiérarchique effectif.

Afin d'être un relais efficace de la déontologie départementale, les directeurs, directeurs adjoints et chefs de service devront suivre les séances d'information, de sensibilisation et de formation organisées sur le sujet par le responsable de la maîtrise des risques et du contrôle interne.

ROLE DU REFERENT DEONTOLOGUE

Il existe deux référents déontologiques au sein du Conseil départemental du Val-de-Marne l'un compétent à l'égard des élus, l'autre à l'égard des agents.

Les référents déontologiques du Conseil départemental du Val-de-Marne sont chargés de délivrer aux élus et aux agents départementaux tout conseil utile au respect des obligations et principes déontologiques ou de transparence qui leur sont applicables. Tandis que l'institution d'un référent déontologue pour les agents est organisée par les articles L. 124-2 et L. 124-6 du CGFP, pour les élus cette obligation est prévue par le décret n° 2022-1520 du 6 décembre 2022 relatif au référent déontologue de l'élus et la délibération du Conseil départemental n° 2023-3-1. 19.19 du 26 juin 2023.

Les avis et recommandations émis par les référents déontologue peuvent notamment porter sur :

- > la prévention, la détection ou la cessation des conflits d'intérêts ;
- > l'obligation de dignité, d'impartialité, d'intégrité et de probité ;
- > de manière complémentaire pour les agents, sur les obligations d'obéissance hiérarchique, de réserve, discrétion et secret professionnels, ou encore sur les règles applicables en matière de cumul d'activité ou de reconversion dans le privé.

Les référents déontologiques peuvent également aviser les élus et agents sur les risques auxquels ils s'exposent en cas de manquement à leurs obligations déontologiques.

Le référent déontologue est tenu à une obligation de confidentialité et de discrétion. Il exerce sa mission de manière indépendante et impartiale.

- > **Le référent déontologue des élus peut être saisi par :** tout élu départemental, afin d'obtenir des conseils déontologiques relatifs à sa situation personnelle.

Les avis et recommandations émis par le référent déontologue des élus sont communiqués à l'élus auteur de la saisine ainsi qu'à l'élus concerné le cas échéant.

La saisine du référent déontologue des élus s'effectue par mail ou par courrier à l'attention de Monsieur Maurice DECLERCQ.

La saisine du référent déontologue des élus doit être précise et circonstanciée. Elle peut être accompagnée de toute pièce utile à la compréhension de la situation. S'il l'estime utile, le référent déontologue des élus peut proposer à l'élus concerné un entretien par téléphone ou par tout autre moyen.

L'ensemble des échanges entre le référent déontologue des élus et l'élu qui le saisit est strictement confidentiel.

Les avis sont rendus dans les plus brefs délais, par écrit.

Ils sont communiqués à l'élu auteur de la saisine ainsi que, le cas échéant, à l'élu concerné.

> **Le référent déontologue des agents, également référent alerte du Conseil départemental du Val-de-Marne peut être saisi :**

Le Département du Val-de-Marne s'appuie sur un référent déontologue mutualisé, désigné par le Centre Interdépartemental de Gestion (CIG). Ce référent a pour mission de fournir un accompagnement confidentiel, indépendant et impartial sur toutes les questions relatives au respect des principes déontologiques et des règles de transparence applicables dans la fonction publique.

Son rôle est de conseiller les agents sur :

- la prévention, la détection ou la résolution des conflits d'intérêts ;
- le respect des obligations de dignité, de probité, d'impartialité et d'intégrité ;
- les règles liées au devoir de réserve, à l'obéissance hiérarchique, à la discrétion et au secret professionnels, ainsi qu'au cumul d'activités ou à la reconversion professionnelle.

Le référent déontologue peut également alerter sur les risques encourus en cas de manquement aux obligations déontologiques. Il agit dans un cadre strict de confidentialité et garantit la neutralité de son analyse.

Les demandes peuvent être adressées à l'adresse suivante : ref.deontologue@cig929394.fr ou 01 56 83 05 (boîte vocale).

ROLE DU LANCEUR D'ALERTE

Le respect de la déontologie relève de l'éthique individuelle, mais constitue également une responsabilité collective. Pour conforter l'exemplarité de l'action publique conduite par le Conseil départemental du Val-de-Marne, et conformément aux dispositions législatives en vigueur, le Conseil départemental a mis en place deux dispositifs d'alerte professionnelle internes dont tout intéressé est invité à se saisir : le dispositif d'alerte éthique (articles L. 135-1 à L. 135-5 du CGFP) et le dispositif de signalement des atteintes à l'intégrité physique, actes de violence, discrimination, harcèlement, agissements sexistes, menaces et autres actes d'intimidation (article L. 135-6 du CGFP).

Le dispositif d'alerte éthique

Le dispositif d'alerte éthique permet aux agents, candidats au recrutement, agents ayant cessé leurs fonctions au Conseil départemental du Val-de-Marne, collaborateurs extérieurs et occasionnels, membres du personnel et des organes d'administration, de direction et de surveillance des cocontractants du Conseil départemental du Val-de-Marne, et de leurs sous-traitants, de signaler, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant notamment sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation de la loi ou du règlement.

Le lanceur d'alerte doit être de bonne foi.

Sera considérée comme étant de bonne foi la personne qui a des motifs raisonnables de croire, au vu des informations dont elle dispose, que les faits signalés sont véridiques et qu'ils peuvent faire l'objet d'une alerte. Il n'est pas demandé au lanceur d'alerte d'avoir la certitude que ce qu'il signale. Un soupçon étayé (par des documents, témoignages) permet de lancer l'alerte. A *contrario*, la mauvaise foi résulte d'une connaissance par le lanceur d'alerte de la fausseté des faits qu'il dénonce ou de leur caractère très peu étayé doublé d'une preuve de l'intention de nuire.

La législation offre des garanties à l'agent qui entend dévoiler des faits/actes répréhensibles, s'il le fait dans les formes requises. Toute mesure de représailles à l'encontre d'un lanceur d'alerte est interdite et réprimée par la loi. Cette protection ne s'applique pas en cas de fausse déclaration ou de dénonciation calomnieuse, lesquelles sont passibles de 5 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende, conformément à l'article 226-10 du code pénal.

Pour effectuer une **alerte interne**, tout agent du Conseil départemental peut écrire au référent « alerte éthique » par courriel referent.alerte@valdemarne.fr en mentionnant dans l'objet « Confidentiel ».

Le référent « alerte éthique » informe alors l'auteur du signalement du suivi du traitement de son dossier et se porte garant de son anonymat.

Les signalements réalisés par les **partenaires extérieurs** du Conseil départemental du Val-de-Marne peuvent être signalés :

- > **au Défenseur des droits qui peut exercer un rôle de conseil et d'orientation des lanceurs d'alerte.** Le Défenseur des droits est une autorité administrative indépendante créée en 2011 et inscrite dans la Constitution. Il accompagne les lanceurs d'alerte dans leurs démarches et veille à leurs droits et libertés. Contact : <https://www.defenseurdesdroits.fr/>
- > **au Procureur de la République**, l'article 40 alinéa 2 du code de procédure pénale dispose que « *toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs* ». L'agent peut consulter le déontologue pour s'assurer que l'infraction est caractérisée.
- > **le portail de signalement de l'Agence française anticorruption (AFA)**, créée par la loi Sapin 2, dont la mission est de prévenir et de détecter les pratiques de corruption, d'influence et de fraude dans les activités économiques. Elle est chargée d'aider les autorités compétentes et les personnes qui y sont confrontées à prévenir et à détecter les atteintes à la probité. Un portail de signalement de l'AFA existe lui permettant de recevoir et de traiter l'ensemble des signalements portant sur des faits susceptibles de constituer des atteintes à la probité.
- > **le portail de signalement de la Cour des comptes** : la Cour des comptes a ouvert, le 6 septembre 2022, une plateforme en ligne permettant aux citoyens de signaler les irrégularités ou dysfonctionnements constatés dans la gestion publique et le bon emploi de l'argent public. Les signalements sont instruits par le parquet Financier de la Cour des comptes qui peut orienter ou saisir la justice le cas échéant. Contact : <https://signalement.ccomptes.fr/>

Le dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement ou agissements sexistes entre agents

Ce dispositif de signalement résulte des dispositions de l'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, dont les modalités d'application sont détaillées dans l'article L. 135-6 du CGFP.

Il permet aux agents de signaler les atteintes à l'intégrité physique, les actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces et autres actes d'intimidation dont ils s'estiment victimes ou témoin.

Ce dispositif, mis en place au sein du Conseil départemental par arrêté du directeur général des services du 1^{er} février 2023, comporte :

- > Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
- > Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;
- > Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements 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.

Le signalement peut être réalisé par mail à l'adresse signalement-agent@valdemarne.fr. Le Conseil départemental est tenu d'assurer la confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement comme des personnes visées.

SIGNALEMENT AU PROCUREUR DE LA REPUBLIQUE

Lorsqu'un élu ou un agent acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit, il a l'obligation d'en informer le Procureur de la République dans l'exercice de ses fonctions.

En vertu de l'alinéa 2 de l'article 40 du code de procédure pénale, « *Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs* ».

Cette obligation est également rappelée à l'article L. 121-11 du CGFP.

4

ANNEXES

ANNEXE 1 - CADRE LEGAL ET REGLEMENTAIRE DE LA DEONTOLOGIE DES ACTEURS PUBLICS

Les principes et obligations déontologiques qui incombent aux élus et agents publics sont fixés par les textes suivants :

Obligations déontologiques des élus locaux (et membres de cabinet)

- > La loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique a consacré les obligations déontologiques (dignité, probité et intégrité, interdiction des conflits d'intérêts) qui s'imposent aux titulaires de fonctions électives locales comme à l'ensemble des responsables publics ; elle a défini la notion de conflits d'intérêts ; elle a instauré des obligations déclaratives d'intérêts et de situation patrimoniale auprès de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP) ;
- > La loi n° 2015-366 du 31 mars 2015 visant à faciliter l'exercice, par les élus locaux, de leur mandat, a instauré de nouvelles dispositions régissant les conditions d'exercice des mandats locaux et améliorant leurs conditions d'exercice ; elle a notamment adopté la Charte de l' élu local, qui figure à l'article L. 1111-1-1 du code général des collectivités territoriales et énonce « les principes déontologiques » qui gouvernent l'exercice du mandat d' élu local, lue par l'exécutif et solennellement remise à chaque élu lors de la première séance du conseil ;
- > La loi n° 2017-1339 du 15 septembre 2017 pour la confiance en la vie politique, a interdit notamment les emplois familiaux
- > Le décret n° 2013-1212 du 23 décembre 2013 relatif aux obligations de déclarations des élus et membres de cabinet ;
- > Le décret n° 2014-90 du 31 janvier 2014 relatif aux obligations d'abstention et de déport en cas de situation de conflits d'intérêts ;
- > La loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale (dite 3DS) ;
- > Le décret n° 2022-1520 du 6 décembre 2022 relatif au référent déontologue de l' élu local pris en application de l'article 218 de la loi dite 3DS.

Obligations déontologiques des agents publics

- > Le code général de la fonction publique (CGFP) et notamment les livres Ier des parties législatives et réglementaires portant sur les droits, obligations et protections (articles L. 121-1 à L. 125-3 et R. 122-1 à R.124-39) ;
- > La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a renforcé les contrôles déontologiques pesant sur les agents : elle a notamment supprimé la Commission de déontologie de la fonction publique et transféré ses compétences (contrôle des projets des agents publics de départ vers le secteur privé ou de création d'entreprise) à la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) ou à l'autorité territoriale selon les cas; elle a également renforcé le rôle du référent déontologue des agents.

Lutte contre le risque de corruption

- > 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, dite loi Sapin 2, a notamment imposé la mise en place d'un dispositif de signalement et de protection des lanceurs d'alertes ;
- > La loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection du lanceur d'alerte ;
- > Le décret n° 2022- 1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte ;
- > L'ordonnance n° 2022-408 du 23 mars 2022 relative au régime de responsabilité financière des gestionnaires publics ;
- > Outre ces dispositions, de nombreuses autres mesures, bien que n'ayant pas pour objectif premier la prévention et la détection des atteintes à la probité, s'inscrivent dans un schéma global de prévention. Il s'agit notamment :
 - Des dispositions du code général des collectivités territoriales relatives à la publicité des délibérations ;
 - Des dispositions des articles L. 313-1 à L 313-12 du code des juridictions financières ;
 - Des règles de la commande publique, en particulier les parties législative et réglementaire du code de la commande publique ;
 - Du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique.

ANNEXE 2 – FICHE PRATIQUE – LE DEPORT DES ELUS DEPARTEMENTAUX

Par leurs différents mandats et activités, les élus peuvent se retrouver en situation de conflits d'intérêts, défini comme « *toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou à paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction* » (article 2 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013).

Cette situation peut engendrer des conséquences juridiques variées :

- > **D'un point de vue administratif** : illégalité de la délibération par laquelle l'élu départemental a pris part ;
- > **D'un point de vue pénal** : l'élu s'expose à deux délits : celui de la prise illégale d'intérêts (article 432-12 du code pénal) et celui de délit de favoritisme (article 432-14 du code pénal).

Le déport comme moyen préventif de lutter contre le risque de conflits d'intérêts :

La loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 présente le déport comme l'une des solutions au conflit d'intérêts : « *Lorsqu'ils estiment se trouver dans une telle situation (...)*

2° Sous réserve des exceptions prévues au deuxième alinéa de l'article 432-12 du code pénal, les personnes titulaires de fonctions exécutives locales sont suppléées par leur délégataire, auquel elles s'abstiennent d'adresser des instructions ; »

Plus précisément, le déport va se manifester dans un premier temps par la déclaration que l'élu fera.

En effet, l'article 1^{er} du décret n° 2014-90 du 31 janvier 2014 dispose que : « *Lorsqu'un membre du collège autre que le président estime que sa participation à une délibération le placerait en situation de conflit d'intérêts, il en informe par écrit le président dès qu'il a connaissance de cette situation ou, au plus tard, au début de la réunion au cours de laquelle l'affaire en cause est délibérée.*

Le président informe les autres membres du collège sans délai des conflits d'intérêts dont il a connaissance en vertu du premier alinéa ou de ceux qui le concernent. »

La mise en place du déport :

Le déport peut prendre des formes différentes. L'initiative est portée par les élus afin de ne pas se positionner dans une situation de conflits d'intérêts.

Action	Exemple	Modalité
Informar le Président du Département d'un risque de conflit d'intérêt	Un élu est Président d'une association pouvant recevoir des subventions départementales	Un arrêté de déport indiquant que l'élu ne pourra plus exercer ses compétences pour le sujet en cause, sera pris par le Président
S'abstenir de prendre part à toute décision du Conseil Départemental	Il est soumis à délibération une subvention au profit d'une association dont sa Présidente est l'épouse d'un élu	La délibération mentionnera que l'élu n'a pas pris part à la délibération
Quitter la salle du conseil		Informar le Services des assemblées. Mention sera faite sur la délibération
Ne pas prendre part à une réunion de préparation	Un projet de délibération lors des commissions entraînera une future situation de conflits d'intérêts	Informar le Services des assemblées
Ne pas être désigné en tant que rapporteur des délibérations ou des décisions	Un projet de délibération entraînera une future situation de conflits d'intérêts	Informar le Services des assemblées

ANNEXE 3- FICHE PRATIQUE – CUMUL D'ACTIVITES PROFESSIONNELLES DES AGENTS

Principes

Les fonctionnaires, stagiaires et titulaires, ainsi que les agents contractuels (y compris les collaborateurs de cabinet et de groupes politiques) doivent consacrer l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées (article L. 123-1 du CGFP).

Ce principe s'applique :

- > que les agents soient à temps complet, à temps non complet, ou encore à temps partiel ;
- > que les agents soient sur un emploi permanent ou non permanent ;
- > que les agents soient en position d'activité ou dans une autre situation administrative.

A RETENIR

Les agents publics peuvent être conseillés par un référent déontologue dans le cadre de leur projet de cumul d'activités ou de départ vers le secteur privé : il s'agit d'un droit pour tout agent public.

En effet, l'article L. 124-2 du CGFP dispose que « *tout agent public 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* ».

Par ailleurs, les employeurs publics peuvent également s'appuyer sur cet acteur majeur (cf. développements infra) pour apprécier notamment la compatibilité des projets des agents concernés avec les règles déontologiques ou pénales.

Par dérogation, les agents publics peuvent en application des articles L. 123-2 à L.123-8 du CGFP, exercer certaines activités en cumul avec leurs fonctions départementales soit librement, soit après déclaration préalable ou autorisation expresse (activités accessoires) de l'autorité territoriale.

Certaines activités, listées à l'article L.123-1 du CGFP, sont interdites.

Dérogations au principe d'interdiction de cumul d'activités

Nature de l'activité	Références CGFP	Régime juridique	Saisine du référent déontologue
Activité exercée librement (œuvres de l'esprit, gestion du patrimoine personnel, etc.)	Articles L.123-2 et L.123-3	Activité exercée librement sans autorisation	NON
Poursuite d'une activité privée à la suite du recrutement dans la fonction publique (agent lauréat d'un concours ou recruté en qualité d'agent contractuel de droit public qui est à la date de son recrutement dirigeant d'une société ou d'une association à but lucratif)	Article L.123-4	Déclaration écrite préalable au moment du recrutement. Autorisation donnée pour une durée d'un an, renouvelable une fois à compter du recrutement	NON
Agents qui occupent un emploi à temps non complet pour lequel la durée du travail est inférieure ou égale à 70 % (24h30).	Article L.123-5	Demande écrite d'autorisation d'exercer ses fonctions à temps partiel (≥ 50 %) pour création ou reprise d'une entreprise	En cas de doute sérieux sur la compatibilité fonctions/projet d'entreprise, saisine pour avis du référent déontologue. Saisine de la HATVP si le doute n'est pas levé.

Création ou reprise d'une entreprise	Article L.123-8	Autorisation préalable avec un temps partiel pour création ou reprise d'une entreprise	En cas de doute sérieux, saisine pour avis du référent déontologue. En cas de doute sur l'avis du référent, saisine de la HATVP.
Activités accessoires	Article L.123-7, R.123-7 et R.123-8.	Autorisation préalable	NON

Quelles activités l'agent peut-il exercer en cumul librement ou sur simple déclaration écrite ?

Le cumul d'activités en parallèle d'un emploi public est possible lorsqu'un texte le prévoit expressément. Par conséquent, le fait qu'une activité non prévue par un texte ne soit pas incompatible avec l'exercice par l'agent de ses fonctions est sans incidence sur la méconnaissance des obligations statutaires : l'activité doit être expressément prévue par un texte.

Activités librement exercées, sans autorisation	La production des œuvres de l'esprit (articles L. 123-2 du CGFP)
	Les professions libérales découlant des fonctions artistiques, techniques ou d'enseignement et des personnes pratiquant des activités à caractère artistique (article L. 123-3 du CGFP)
	La gestion du patrimoine personnel et familial
	Les activités bénévoles exercées au profit des personnes publiques ou privées sans but lucratif
	Les fonctions de syndic bénévole de copropriété
	En raison de certains contrats spéciaux prévus par la loi (vendanges, agent recenseur, etc.)
	Architecte
Les activités soumises à déclaration préalable	Poursuite d'une activité privée à la suite du recrutement dans la fonction publique Agent lauréat d'un concours ou recruté en qualité d'agent contractuel de droit public qui est à la date de son

	recrutement dirigeant d'une société ou d'une association à but lucratif (article L. 123-4 du CGFP)
	Les agents qui occupent un emploi à temps non complet pour lequel la durée du travail est inférieure ou égale à 70 % (article L. 123-5 du CGFP)
Les activités soumises à autorisation	Les activités accessoires (article L. 123-7 du CGFP)
	La création ou la reprise d'entreprise (article L. 123-8 du CGFP)

Quelles activités accessoires l'agent peut-il être autorisé à exercer en cumul de ses fonctions publiques ?

Peuvent être exercées à titre accessoire les seules activités suivantes (article R. 123-8 du CGFP) :

- > Expertise et consultation ;
 - > Enseignement et formation ;
 - > Activité à caractère sportif ou culturel, y compris encadrement et animation dans les domaines sportif, culturel, ou de l'éducation populaire ;
 - > Activité agricole ;
 - > Activité de conjoint collaborateur non rémunéré au sein d'une entreprise artisanale commerciale ou libéral mentionnée à l'article R121-1 du code du commerce ;
 - > Aide à domicile d'un proche permettant de recevoir les allocations afférentes à cette aide ;
 - > Travaux de faible importance chez des particuliers ;
 - > Activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif
 - > Mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ou d'un Etat étranger
 - > Services à la personne mentionnés à l'article L.7231-1 du code du travail ;
 - > Vente de biens produits personnellement par l'agent ;
- Ces deux dernières activités ne peuvent s'exercer que sous le régime d'autoentrepreneur.

Le projet d'exercer une activité à titre accessoire à des fonctions départementales exercées à temps complet est soumis à l'autorisation préalable de l'autorité territoriale.

L'autorisation demandée via le formulaire en ligne disponible sur l'Intranet du Conseil départemental du Val-de-Marne (mon compte/ma carrière/ cumul d'activités), doit être signé/ complété par le responsable hiérarchique qui l'adresse au service gestionnaire carrière-paie de la DRH. Cette **demande écrite est obligatoire**. Ainsi, l'agent ne peut pas exercer d'activité accessoire sans avoir obtenu l'autorisation expresse de l'autorité territoriale

L'autorisation de cumul n'est pas accordée de droit à l'agent. L'autorité hiérarchique doit veiller à ce que l'activité exercée en cumul soit compatible avec les fonctions publiques exercées et la continuité du service.

L'activité accessoire doit être exercée en dehors du temps consacré au service. Ainsi, l'exercice d'une activité accessoire ne garantit pas à un agent un droit à un aménagement personnel d'horaires à sa convenance (CAA de Nantes, 6 octobre 2017, Mme C., n°15NT02848).

Bon à retenir :

L'agent ne doit procéder à aucun démarchage commercial sur les lieux du service.

Il ne doit pas proposer de prestations à des usagers ou des partenaires de sa collectivité ou plus largement à toute personne avec laquelle il pourrait être en relation dans l'exercice de ses fonctions publiques.

Il ne doit pas utiliser les moyens du service à des fins privées.

Dans l'exercice de son activité privée, l'agent est toujours tenu de respecter l'ensemble de ses obligations déontologiques, en particulier celles qui relèvent de la discrétion et du secret professionnels.

Un agent peut-il créer ou reprendre une entreprise en cumul de ses fonctions principales ?

Oui, à condition que l'agent obtienne l'autorisation d'exercer ses fonctions départementales à temps partiel $\geq 50\%$ et que le projet de l'agent soit compatible avec les fonctions qu'il exerce.

L'autorisation de temps partiel pour création d'entreprise est accordée pour une durée maximale de 3 ans ; elle est renouvelable pour une durée d'un an. Si le projet de création ou de reprise d'entreprise se poursuit, l'agent devra cesser, définitivement ou temporairement, son activité publique. Le projet de création ou reprise d'une entreprise est soumis à l'autorisation préalable de l'autorité territoriale.

L'autorisation doit être demandée via le formulaire en ligne disponible sur mon compte/ma carrière/cumul d'activités.

Cas particulier de l'agent nouvellement recruté au sein du Conseil départemental du Val-de-Marne

Le dirigeant d'une société ou d'une association à but lucratif peut continuer à exercer son activité privée pendant une durée d'un an, renouvelable une fois, à compter de son recrutement. L'exercice de cette activité est soumis à une déclaration écrite préalable auprès de l'autorité territoriale.

Quels risques déontologiques et pénaux ?

Le cumul d'activités ne doit pas mettre l'agent en situation de manquer à ses obligations déontologiques, l'exposer à un risque pénal de prise illégale d'intérêts, et ne doit pas entraver le fonctionnement normal, l'indépendance et la neutralité du service public. Ces éléments sont examinés lors de l'instruction de la demande d'autorisation d'exercice d'un cumul d'activité.

Exemples :

1. Une autorisation n'est pas nécessaire si :

Je suis artiste, je peins des tableaux,
Je fais les vendanges cet été,
Je suis président bénévole d'une association à but non lucratif.

2. Une autorisation est nécessaire si :

Je donne des formations au CNFPT,
Je fais des heures de ménages rémunérées, chez un particulier, sous le statut d'autoentrepreneur,
Je suis vendeur non rémunéré dans la boulangerie de ma conjointe.

3. Une autorisation est nécessaire + activité départementale à temps partiel

Je reprends la direction d'une entreprise,
J'exerce une activité libérale,
Je crée une entreprise de conseil dans un domaine qui n'est pas en lien direct

Sanctions de la violation du principe

1. Le reversement des rémunérations illégalement perçues

La violation de ces interdictions peut donner lieu à l'obligation pour l'agent de reverser, par voie de retenue sur traitement, les sommes illégalement perçues, dans le cadre de l'activité privée pour l'exercice de laquelle il n'a pas demandé et obtenu d'autorisation (article L. 123-9 du CGFP).

Le reversement des sommes irrégulièrement perçues ne constitue pas une sanction disciplinaire mais une sanction pécuniaire (CE, 16 janvier 2006, M. A., n° 272648).

Le reversement des sommes perçues illégalement peut être réclamé alors même que l'autorité territoriale n'a pas engagé de poursuites disciplinaires et que l'agent accomplit la totalité de ses missions au titre de son activité principale.

2. L'engagement de sanctions disciplinaires

Une sanction disciplinaire peut également être prise à l'encontre de l'agent, car l'interdiction du cumul d'activités non autorisée constitue une obligation déontologique qui s'impose à tout agent public et vise à empêcher qu'une activité privée vienne mettre à mal le fonctionnement normal du service public.

En ce sens, le refus de communiquer à l'employeur l'exercice d'une activité privée constitue « *une faute revêtant un réel caractère de gravité, dès lors qu'il empêche l'administration de vérifier que l'agent en cause ne cumule pas des activités ou des rémunérations dans des conditions contraires aux exigences de la loi* » (CAA de Nancy, 2 décembre 2010, n° 09NC01852).

Les sanctions disciplinaires peuvent aller jusqu'à la révocation :

- > notamment lorsqu'une multiplication de cumuls d'activités sans autorisations sont exercés par un agent (CAA de Lyon, 12 janvier 2022, n° 19LY03573) ;
- > ou lorsque l'agent, qui exerce illégalement une activité à titre commercial (en l'occurrence une activité d'animation de soirées musicales) et qui, malgré une mise en demeure d'y mettre fin et l'infliction d'un blâme, continue à l'exercer (CE, 10 juillet 2024, M. B. A. / Conseil départemental de la Gironde, n° 466526).

Concernant les **agents contractuels de droit public**, la circonstance que le contrat ne mentionne pas les obligations en matière de cumul d'emplois est sans incidence sur la légalité de la sanction qui peut être infligée pour violation des règles applicables en la matière. En effet, l'autorité territoriale n'est tenue par aucun texte ou principe d'informer personnellement chaque agent des droits et obligations en matière de cumul (CAA de Marseille, 24 février 2012, n° 09MA03514).

Par ailleurs, le juge administratif considère que la violation des règles relatives au cumul d'activités ne peut pas fonder le refus de renouvellement d'un CDD, faute pour l'administration de démontrer que l'activité privée « n'aurait pas permis de remplir ses obligations de service de manière satisfaisante dans la journée ou aurait eu des répercussions sur sa capacité à assurer les astreintes auxquelles il était soumis » (CE, 19 décembre 2019, M. B. A., n° 423685).

3. L'engagement de poursuites pénales

L'agent peut également être fait l'objet des poursuites prévues par l'article 432-12 du code pénal en cas de prise illégale d'intérêts qui interdit à une personne chargée d'une mission de service public « *de prendre, recevoir ou conserver, directement ou indirectement, un intérêt quelconque dans une entreprise ou dans une opération dont elle a, au moment de l'acte, en tout ou partie, la charge d'assurer la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement* ».

Concernant la charge de la preuve, celle-ci peut être assez large. Par exemple le rapport d'un détective privé établissant le cumul d'activités n'est pas considéré par le juge administratif comme un moyen déloyal de preuve (CE, 16 juillet 2014, M. B. A., n° 355201).

ANNEXE 4 – FICHE PRATIQUE – DEPART VERS LE SECTEUR PRIVE

Principe

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 34) a modifié le cadre juridique issu de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires afin de renforcer les contrôles déontologiques dans la fonction publique.

L'objectif de cet encadrement est d'éviter que l'agent public ou ancien agent public :

- > ne soit tenté, par anticipation, d'avantager une entreprise dans laquelle il peut espérer être recruté par la suite ;
- > ne soit débauché par le secteur privé avec lequel il entretenait des relations professionnelles dans l'exercice de ses missions publiques ;
- > ne fasse bénéficier à son nouvel employeur de son réseau professionnel ou amical ou ne transmette certaines informations confidentielles ;

Enfin, au-delà de ces aspects, il s'agit également de protéger l'image de l'administration en garantissant son impartialité, sa neutralité et son bon fonctionnement, ou encore la dignité des fonctions publiques.

Ce contrôle déontologique et pénal pèse pendant une durée de 3 ans à compter du début de la cessation provisoire ou définitive de l'activité publique de l'agent : au-delà de la durée de 3 ans, ce contrôle obligatoire s'arrête et l'agent n'est plus tenu d'informer son (ancienne) autorité territoriale.

Si le contrôle des départs des agents publics vers le secteur privé demeure la règle (article L. 124-4 du CGFP), les modalités de ce contrôle reposent désormais sur une distinction de l'autorité en charge du contrôle en fonction de la nature de l'emploi occupé par l'agent. Ces nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} février 2020.

Quels sont les agents concernés ?

Si **tous** les fonctionnaires sont concernés par ces dispositions, certains agents contractuels de droit public sont exclus de ce contrôle.

Ainsi, ces dispositions ne sont applicables aux agents contractuels de droit public que s'ils ont effectué un service de manière continue dans la même collectivité :

- > pour une durée d'au moins 6 mois s'agissant des agents de catégorie A ;
- > pour une durée d'au moins 1 an pour les agents de catégories B et C ou bien ceux de catégorie A recrutés sur des fonctions d'enseignement ou de recherche.

Comment saisir l'autorité territoriale employeur ?

Tout agent public, titulaire ou contractuel qui souhaite quitter définitivement (démission, rupture conventionnelle, retraite) ou temporairement (disponibilité, détachement, mise à disposition) ses missions au sein du Conseil départemental du Val-de-Marne pour exercer une activité privée lucrative doit solliciter l'autorité territoriale **deux mois** avant le début de l'activité envisagée pour que soit étudiée la compatibilité déontologique de sa nouvelle activité avec les fonctions qu'il a effectivement exercées au cours de sa carrière au Département.

Conformément à l'article R. 124-28 du CGFP, « *l'agent public cessant ou ayant cessé ses fonctions depuis moins de trois ans, temporairement ou définitivement, qui se propose d'exercer une activité privée, saisit par écrit, avant le début de l'exercice de cette activité, l'autorité hiérarchique dont il relève ou relevait* ».

Ainsi, l'agent doit **obligatoirement** :

- > saisir l'autorité territoriale afin de demander l'autorisation d'exercer l'activité envisagée ;
- > saisir l'autorité territoriale préalablement à l'exercice de l'activité envisagée.

L'article 1^{er} de l'arrêté du 4 février 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique précise :

« Lorsque l'agent souhaite exercer une activité privée lucrative au titre du III de l'article 25 septies ou du III de l'article 25 octies de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, son dossier de saisine à l'autorité hiérarchique est composé des pièces suivantes :

1° La saisine initiale de l'agent informant l'autorité hiérarchique de son souhait d'exercer une activité privée et d'être placé, à ce titre, dans une position conforme à son statut ;

2° Une copie du contrat d'engagement pour les agents contractuels ;

3° Une description du projet envisagé comportant toutes les informations utiles et circonstanciées permettant l'appréciation de la demande par l'autorité hiérarchique ;

4° Le cas échéant, les statuts ou projets de statuts de l'entreprise que l'agent souhaite créer ou reprendre ;

5° Le cas échéant, l'extrait du registre du commerce et des sociétés (extraits K ou K bis) ou la copie des statuts de la personne morale que l'agent souhaite rejoindre. »

Si l'autorité territoriale considère qu'elle ne dispose pas de toutes les informations lui permettant de statuer sur la demande de l'agent, elle peut l'inviter à compléter sa demande dans un délai maximum de quinze jours à compter de la réception de celle-ci.

Enfin, tout changement d'activité pendant un délai de trois ans à compter de la cessation de fonctions doit être porté par l'agent intéressé à la connaissance de son autorité territoriale avant le début de cette nouvelle activité.

Dans quels cas s'exerce le contrôle déontologique ?

Le **contrôle de l'autorité territoriale** porte sur un ensemble de critères définis par l'article R. 124-35 du CGFP. En effet, en application de cet article, l'autorité hiérarchique doit examiner :

- > cette activité risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service ;
- > si cette activité risque de méconnaître tout principe déontologique mentionné dans le statut général de la fonction publique : dignité, impartialité, intégrité, probité, secret professionnel ou encore conflits d'intérêts, etc.
- > ou si cette activité risque de placer l'agent dans la situation de commettre l'infraction prévue à l'article 432-13 du code pénal, à savoir la prise illégale d'intérêts.

La **saisine subsidiaire du référent déontologue**. Comme le précise l'article R. 124-37 du CGFP, « *lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des trois dernières années, elle saisit sans délai le référent déontologue pour avis* ».

La saisine du référent déontologue n'est donc pas obligatoire, et n'a lieu d'être que dans l'hypothèse où l'autorité territoriale n'est pas en mesure de pouvoir apporter une réponse à l'agent en raison d'un doute sérieux.

NOTA : la saisine du référent déontologue ne suspend pas le délai de deux mois dans lequel l'administration est tenue de se prononcer sur la demande de l'agent.

La **saisine subsidiaire de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique** (HATVP) Enfin, lorsque l'avis du référent déontologue ne permet pas de lever le doute, l'autorité hiérarchique saisit sans délai la HATVP. La saisine est accompagnée de l'avis du référent déontologue. Contrairement à la saisine du référent déontologue, la **saisine de la HATVP suspend le délai de deux mois** dans lequel l'administration est tenue de se prononcer sur la demande de l'agent.

RAPPEL : conformément à l'article L. 124-14 du CGFP, la HATVP rend un avis :

- > de compatibilité ;
- > de compatibilité avec réserves, celles-ci étant prononcées pour une durée de trois ans ;
- > d'incompatibilité.

CONTROLE OBLIGATOIRE DE LA HATVP

Le contrôle obligatoire de la HATVP s'applique dans le cas où la demande de départ et d'exercice d'activité privée lucrative émane d'un agent (fonctionnaire ou contractuel de droit public) relevant de l'un des emplois mentionnés à l'article L. 124-5 du CGFP.

Il s'agit :

- Des emplois concernés par l'obligation de déclaration d'intérêts prévue à l'article L. 122-2 du CGFP ;
- Des emplois qui, dans la fonction publique territoriale, sont concernés par l'obligation d'effectuer une déclaration de situation patrimoniale et une déclaration d'intérêts visés au 8° du I de l'article 11 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013.

Tel est le cas de l'emploi de directeur général des services des régions et départements ainsi que celui notamment de directeurs, directeurs adjoints et chef de cabinet du Président de Conseil départemental.

Aux termes de l'article 2 de l'arrêté du 4 février susvisé : « *Lorsque l'autorité hiérarchique saisit la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (...) le dossier de saisine est composé des pièces suivantes :*

1° Une lettre de saisine de la Haute autorité par l'administration indiquant le nom et les coordonnées de l'agent chargé du traitement du dossier et présentant l'activité privée envisagée ;

2° L'ensemble des pièces mentionnées à l'article 1^{er} du présent arrêté ;

3° Une description des fonctions exercées par l'agent au cours des trois dernières années et, le cas échéant, des liens entretenus dans le cadre de ces fonctions avec la personne morale que souhaite rejoindre ou reprendre l'agent ou avec tout autre entreprise privée mentionnée au deuxième alinéa de l'article 432-13 du code pénal ;

4° L'appréciation par l'autorité hiérarchique et, le cas échéant, de l'autorité dont relève l'agent ou a relevé au cours des trois années précédant le début de l'activité privée envisagée, de la compatibilité de cette activité envisagée avec les fonctions occupées ;

5° Une fiche administrative récapitulant la situation administrative et les différentes étapes de la carrière de l'agent ;

6° Lorsque la Haute autorité est saisie (...), l'avis du référent déontologue. »

La HATVP peut demander à l'agent toute information complémentaire utile à l'examen de sa demande. Elle peut également demander aux mêmes autorités une analyse circonstanciée de la situation de l'agent et des implications de celle-ci.

A la demande de l'agent l'autorité hiérarchique dont il relève lui transmet une copie du dossier de saisine de la HATVP et, le cas échéant, de l'analyse qu'elle a produite.

La saisine de la HATVP suspend le délai de 2 mois au terme duquel l'employeur doit répondre à la demande de l'agent (article L. 231-4 du code des relations entre le public et l'administration).

CONTROLE OBLIGATOIRE DE LA HATVP

A défaut de saisine de la HATVP par la collectivité dans les 15 jours suivant la communication de son projet par l'agent, celui-ci a la faculté de la saisir directement.

Il doit alors informer son employeur qui transmettra à la HATVP son dossier composé des informations utiles relatives à ce projet, de son appréciation sur celui-ci ainsi que des pièces prévues par l'article 2 de l'arrêté ministériel du 4 février 2020 (voir ci-dessus).

La HATVP peut également être saisie à l'initiative de son Président dans un délai de 3 mois à compter du début de l'activité de l'intéressé dans le secteur privé ou du jour où son président a eu connaissance du défaut de saisine préalable de la HATVP.

Dans cette hypothèse, le président de la HATVP informe par écrit l'intéressé et l'autorité hiérarchique dont il relève de cette saisine.

Ces derniers sont alors tenus de produire, dans un délai de 10 jours, les pièces figurant dans le dossier de saisine (article 2 de l'arrêté ministériel du 4 février 2020) ainsi que, le cas échéant, l'analyse circonstanciée de la situation de l'agent et des implications de celle-ci.

En quoi consiste le contrôle ?

Le contrôle de la compatibilité consiste à rechercher si l'activité envisagée comporte pour l'agent :

- > Un risque pénal de commission du délit de prise illégale d'intérêts visé à l'article 432-13 du code pénal.
- > Des risques déontologiques : l'activité ne doit pas :
 - être susceptible de compromettre ou mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service ;
 - mettre l'agent en situation de manquer à ses obligations déontologiques de dignité, d'impartialité, d'intégrité et de probité rappelés aux articles L. 121-1 et L. 121-2 du CGFP.

Quelles suites sont données au contrôle ?

Le Conseil départemental du Val-de-Marne a deux mois pour notifier sa **décision** à l'agent sur le contrôle de compatibilité déontologique, le cas échéant concomitamment à la demande de détachement, de disponibilité ou de mise à disposition. La décision de l'autorité territoriale oblige l'agent. Le **silence** gardé pendant deux mois vaut **décision de rejet** à la demande de l'agent.

Si la HATVP a été saisie, l'autorité territoriale rend sa décision dans un délai de quinze jours à compter de la notification de l'avis de la HATVP, ou à l'issue du délai de deux mois dont dispose la HATVP pour se prononcer.

La décision de l'autorité territoriale peut comporter des réserves (notamment géographiques, etc.) visant à assurer le respect des obligations déontologiques et le fonctionnement normal du service.

Les réserves peuvent consister par exemple à :

- Ne pas entreprendre de démarche commerciale auprès du Conseil départemental du Val-de-Marne et auprès des entreprises soumises au contrôle de l'administration avec lesquelles l'agent a été en relation dans le cadre de ses fonctions départementales au cours des trois dernières années ;
- Ne pas faire état de sa qualité d'agent ou ancien agent départemental ;
- Ne pas exercer l'activité envisagée sur le territoire départemental.

L'autorité territoriale est liée par les avis de compatibilité avec réserves et d'incompatibilités rendus par la HATVP. Ces avis s'imposent à l'agent, qui peut faire l'objet de poursuites disciplinaires en cas de non-respect de l'avis rendu.

Lorsque l'avis de compatibilité avec réserves ou d'incompatibilité émis par la HATVP n'est pas respecté :

- > Le fonctionnaire peut faire l'objet de poursuites disciplinaires ;
- > Le fonctionnaire retraité peut faire l'objet d'une retenue sur pension, dans la limite de 20% du montant de la pension versée, pendant les 3 ans suivant la cessation de fonctions ; -
- > L'administration ne peut procéder au recrutement de l'agent contractuel intéressé au cours des 3 années suivant la date de notification de l'avis rendu par la HATVP ; -
- > Il est mis fin au contrat dont est titulaire l'agent à la date de notification de l'avis émis par la HATVP sans préavis ni indemnité de rupture.

Durant les 3 années qui suivent le début de l'activité privée lucrative, l'agent qui a fait l'objet d'un avis émis par la HATVP fournit à la demande de celle-ci toute explication ou tout document pour justifier qu'il respecte cet avis.

En l'absence de réponse, la HATVP met en demeure l'agent de répondre dans un délai de 2 mois.

Lorsqu'elle n'a pas obtenu les informations nécessaires ou qu'elle constate que son avis n'a pas été respecté, la HATVP informe l'autorité dont relève l'agent pour permettre la mise en œuvre de poursuites disciplinaires.

Elle peut publier le résultat de ses contrôles et, le cas échéant, les observations écrites de l'agent concerné dans le respect des garanties prévues aux articles L. 311-5 et L. 311-6 du code des relations entre le public et l'administration.

Exemples de situations soumises au contrôle déontologique

- > Un agent contractuel souhaite intégrer une entreprise privée au terme de son contrat avec le Conseil départemental du Val-de-Marne ;
- > Un agent souhaite se mettre en disponibilité pour intégrer une entreprise de son domaine d'activité,
- > Un agent demande un détachement au sein de l'un des satellites le Conseil départemental du Val-de-Marne (OPH, SAEM, SPL,...),
- > Un agent part en retraite et souhaite créer son activité de conseil,

- > Un agent départemental souhaite être mis à disposition au profit d'une association reconnue d'intérêt général.

ANNEXE 5 – FICHE PRATIQUE - CADEAUX ET INVITATIONS

Je suis élu départemental et je reçois des cadeaux/invitations en qualité de :

- > Président ;
- > Vice-Président (dans le cadre de ma délégation ou non) ;
- > Conseiller délégué (dans le cadre de ma délégation ou non) ;
- > Conseiller.

Je suis agent départemental et je reçois des invitations/cadeaux dans le cadre de mes fonctions. Les principes et obligations déontologiques qui incombent aux élus et agents publics sont fixés par les textes suivants :

CADEAUX	
Protocolaires : reçus dans le cadre d'événements, manifestations auxquels participe le Conseil départemental du Val-de-Marne	Oui, à remettre au service Protocole
Promotionnels courant portant le logo du tiers de type : crayons, clé USB, mug, agenda, casquette, T-shirt....	Oui, sous réserve d'un usage « discret »
Usuels, d'une valeur raisonnable (de l'ordre de 50€) et non personnalisés de type : une boîte de chocolats, bouteille de vin, panier garni à l'occasion des fêtes de fin d'année.	Oui, à l'exception des cas dans lesquels une décision est en cours vis-à-vis du tiers (de type octroi de subvention, attribution ou renouvellement d'un contrat, décisions prises dans le cadre du contrôle de l'exécution d'un contrat, d'une aide ou d'une subvention...)
Non usuels et/ou d'une valeur non raisonnable et/ou personnalisés de type : 12 bouteilles de champagne, parfum, cravate, bijoux, voyage...	Non

INVITATIONS

Invitations à des évènements sportifs, culturels ayant un caractère proportionné en termes de montant et de fréquence de type :

Un match de volley par an, une invitation à une exposition, une invitation en loge dans un stade dans l'année	Oui, à l'exception des cas dans lesquels une décision est en cours vis-à-vis du tiers (de type octroi de subvention, attribution ou renouvellement d'un contrat, décisions prises dans le cadre du contrôle de l'exécution d'un contrat, d'une aide ou d'une subvention...)
Mise à disposition annuelle d'une loge VIP dans un stade	Non

Invitations à des repas ayant un caractère proportionné en termes de montant et de fréquence de type :

Un repas dans l'année dans un restaurant de type brasserie (montant indicatif d'environ 50€)	Oui, à l'exception des cas dans lesquels une décision est en cours vis-à-vis du tiers (de type octroi de subvention, attribution ou renouvellement d'un contrat, décisions prises dans le cadre du contrôle de l'exécution d'un contrat, d'une aide ou d'une subvention...)
Un repas dans le cadre d'une journée de travail avec le tiers qui invite	Oui, à l'exception des cas dans lesquels une décision est en cours vis-à-vis du tiers (de type octroi de subvention, attribution ou renouvellement d'un contrat, décisions prises dans le cadre du contrôle de l'exécution d'un contrat, d'une aide ou d'une subvention...)

Invitations à des repas n'ayant pas un caractère proportionné en termes de montant et/ou de fréquence de type :

Un repas dans l'année dans un restaurant étoilé	Non
Un repas hebdomadaire/mensuel avec une entreprise régionale/nationale dans un restaurant de type brasserie ou étoilé	Non

Invitations à des évènements professionnels de type visite d'usine, d'entreprise, voyage d'études.

Elus	Oui, sous réserve de l'octroi d'un mandat spécial pour les déplacements en dehors du territoire départemental. Dans le cadre d'un mandat spécial, les frais liés au déplacement (transport, repas, hébergement) sont pris en charge par le Conseil départemental.
Agents	Oui, sous réserve de l'octroi d'un ordre de mission. Dans ce cadre, les frais liés au déplacement (transport, repas, hébergement) sont pris en charge par le Conseil départemental.

