

RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE

DU CIG PETITE COURONNE



SOMMAIRE

p 3	1. PRÉAMBULE
p 4	2. LE RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE DU CIG PETITE COURONNE
p 5	3. SOLLICITATIONS DU RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE AU TITRE DE SA MISSION DE CONSEIL AUX AGENTS EN 2023
p 12	4. DEMANDES D'AVIS DU RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE ÉMISES PAR LES AUTORITÉS TERRITORIALES EN 2023
p 18	5. SENSIBILISATIONS EFFECTUÉES EN 2023
p 19	6. LES CONTOURS DU RÔLE DU RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE SOUVENT DIFFICILES À APPRÉHENDER
p 22	7. ANNEXES



1. PRÉAMBULE

La fonction de référent déontologue dans la fonction publique territoriale trouve son origine dans la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. Disposant d'une mission historiquement tournée vers les agents afin de leur prodiguer tout conseil utile au respect de leurs obligations déontologiques, le référent déontologue dispose ainsi d'un **rôle essentiel dans la diffusion d'une culture déontologique** au sein de l'Administration. D'ailleurs, le consulter constitue un droit pour les agents publics, ainsi qu'en dispose l'article L. 124-2 du code général de la fonction publique.¹ Il est en effet un **interlocuteur privilégié** pour les agents qui souhaiteraient des précisions quant à l'application de leurs obligations déontologiques sans pour autant saisir ou alerter leur hiérarchie à ce stade de la situation.

Depuis l'importante réforme introduite par loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le référent déontologue dispose de nouvelles attributions qu'il exerce à l'égard des autorités territoriales qui, conjointement avec la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP), se substituent à l'ancienne commission de déontologie de la fonction publique désormais supprimée.

Contrairement au référent laïcité, le référent déontologue ne dispose d'aucune obligation de rédiger et présenter un rapport annuel d'activité à l'autorité territoriale dont il dépend. Toutefois, dans une démarche de communication et d'information à l'égard de l'ensemble des affiliés au CIG Petite Couronne, **le référent du CIG a rédigé le présent rapport d'activité pour l'année 2023 pour sa casquette déontologue**, volontairement distinct du rapport annuel d'activité réglementaire qu'il a rédigé au titre de sa casquette « laïcité ». En revanche, il sera, comme ce dernier, adressé à l'ensemble des affiliés et publié sur le site internet du CIG.



1. Tout agent public a le droit de consulter un référent déontologue, chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et principes déontologiques [...] sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service.

2. LE RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE DU CIG PETITE COURONNE

Par un arrêté du 10 janvier 2023, le président du CIG a désigné Monsieur Aurélien Théraulaz, attaché titulaire du CIG, référent déontologue pour une durée de trois ans. Il l'a aussi désigné, par un arrêté du même jour, référent laïcité (voir annexe n°1), le cumul des deux casquettes étant relativement courant, (les deux thèmes se rejoignent dès lors que l'obligation déontologique de neutralité des agents publics est un corollaire du principe de laïcité).

Cette nomination a été communiquée à l'ensemble des collectivités et établissements affiliés par un mail du 12 janvier 2023 de Madame Louise Harguinteguy, directrice générale adjointe du CIG Petite Couronne en charge des affaires statutaires, juridiques et des organismes paritaires et à laquelle le référent déontologue est hiérarchiquement rattaché, adressé à l'ensemble des DGS, DGA et DRH concernés.

En effet, en vertu de l'article L. 452-38 du CGFP, qui liste l'ensemble des compétences obligatoirement exercées par les centres de gestion à l'égard de leurs affiliés, « *les centres de gestion assurent [...] pour l'ensemble des agents des collectivités territoriales et établissements publics affiliés, ainsi que leurs propres agents, [...] une assistance juridique et statutaire y compris pour la fonction de référent déontologue prévue à l'article L. 124-2* ».

De la même manière, l'article 4 du décret n°2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique précise que « *dans les collectivités publiques relevant [des dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale], il est désigné par l'autorité territoriale, à l'exception des collectivités territoriales et établissements publics affiliés à titre obligatoire ou volontaire à un centre de gestion où il est désigné par le président du centre de gestion* ».

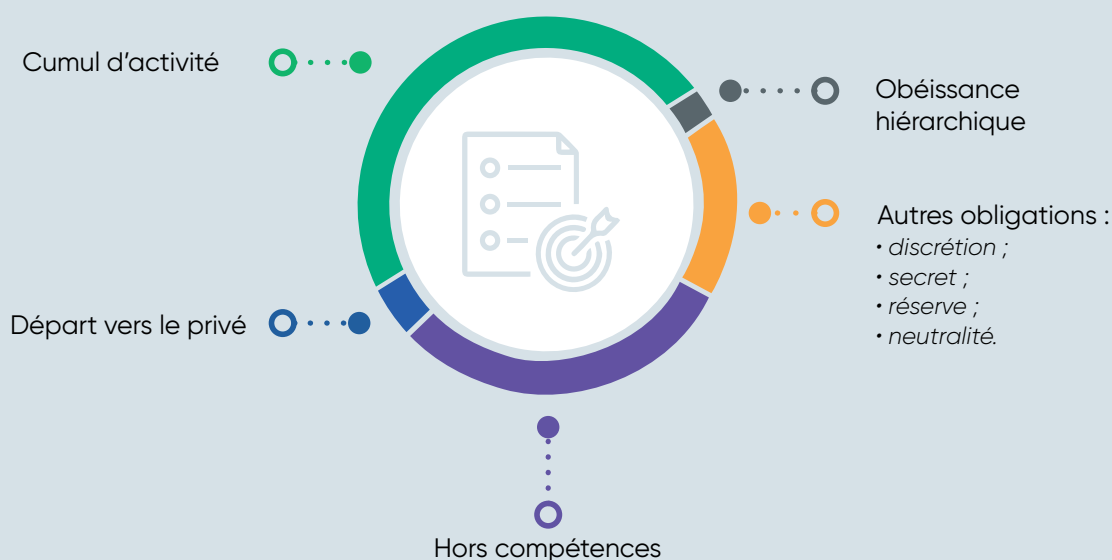
Il ressort donc expressément de ces dispositions que l'affiliation d'une collectivité ou d'un établissement à un centre de gestion, qu'elle soit obligatoire ou volontaire, emporte **de jure** transfert de compétence au président du centre de gestion concerné pour nommer son référent déontologue. Pour cette même raison, **il n'est donc pas nécessaire pour une collectivité ou un établissement affilié(e) de délibérer pour désigner le référent déontologue du centre de gestion**, sa seule affiliation permettant à ses agents de bénéficier de sa compétence.

Pour rappel, durant toute l'année 2023 comme à ce jour, **l'ensemble des 332 collectivités territoriales et établissements publics de la Petite Couronne est affilié au CIG Petite Couronne :**

- 158 à titre obligatoire (soit 47,59 %) ;
- 174 à titre volontaire (soit 52,41 %).



3. SOLLICITATIONS DU RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE AU TITRE DE SA MISSION DE CONSEIL ET D'APPUI EN 2023



Contrairement à l'année 2022 (pour rappel, sur les 172 saisines alors recensées, 99 provenaient d'agents et 73 d'autorités territoriales), les sollicitations du référent déontologue par les agents ont été, en 2023, moins nombreuses (80 sollicitations environ) que celles adressées par des collectivités ou établissements affiliés (115).

Un nombre important d'agents l'aura saisi spontanément, souvent en ayant eu connaissance de son existence et de son rôle grâce à une **communication sur l'intranet** de la collectivité

ou de l'établissement qui les emploie. Ceci démontre l'importance d'une **communication sur les outils numériques** mis à disposition par les employeurs.

Il arrive aussi que les agents sollicitent le référent déontologue sur les conseils de leur direction des ressources humaines, ces dernières prenant alors parfois délibérément en compte l'avis (à la base confidentiel) du référent déontologue dans l'exercice de leur pouvoir d'appréciation.

**LE CUMUL D'ACTIVITÉS :
THÉMATIQUE PHARE DES SOLLICITATIONS
DU RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE**

Sans surprise, plus de la moitié de ses sollicitations (soit un peu plus d'une cinquantaine) concernait un questionnement en lien avec un projet de cumul d'activités, les agents souhaitant un éclaircissement sur **une réglementation souvent méconnue et jugée comme peu accessible**, dans le but de sécuriser juridiquement tant leur projet que leur propre situation.

La plupart concernaient des activités dans les **domaines de la formation ou du consulting**, en vue de les exercer à titre accessoire. En effet, les agents souhaitent souvent **éviter de recourir au dispositif du temps partiel** pour création ou reprise d'entreprise afin que cela n'occasionne pas de perte de rémunération, sauf dans de rares cas où l'activité envisagée s'effectuerait dans la perspective d'une éventuelle reconversion professionnelle.

De même, le souhait d'exercer une **activité de massage** en parallèle de ses fonctions publiques est revenu à différentes reprises au cours de l'année. Toutefois, le référent déontologue rappelle bien qu'à ce jour, les activités de massage et bien-être ne pouvant être rapprochées des motifs¹ d'activités susceptibles d'être autorisées à titre accessoire, leur cumul avec des fonctions publiques n'est possible qu'en sollicitant l'octroi d'un temps partiel en vue de créer son entreprise.

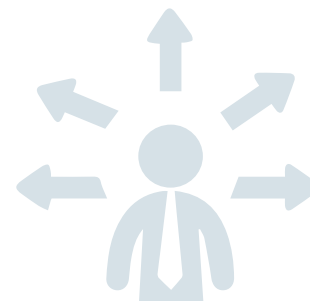
Il s'agit notamment de :

- **ne pas se prévaloir de sa qualité d'agent public dans le cadre de son cumul d'activités ;**
- **ne pas entretenir quelque lien que ce soit avec des personnes avec lesquelles l'agent pourrait être en contact dans le cadre de ses fonctions publiques ;**
- **s'abstenir de toute démarche de promotion durant son temps de travail ou dans les lieux d'exercice de ces mêmes fonctions.**


Par ailleurs, la possibilité de cumuler l'activité privée est encore plus sensible lorsqu'elle relève du même secteur d'activités que les fonctions publiques exercées par l'agent.

Des réserves usuelles importantes et systématiques en cas de cumul d'activités

Lorsque le projet de cumul présenté par l'agent qui le sollicite lui semble susceptible d'être accepté par la collectivité ou l'établissement qui l'emploie, le référent déontologue lui rappelle quasi-systématiquement qu'il devra veiller à **ne jamais se trouver en situation de conflit d'intérêts**. Il rappelle également les réserves usuelles² à appliquer afin de **garantir une imperméabilité parfaite entre ses fonctions publiques et activités privées**, y compris dans les cas où l'autorité territoriale omettrait de les rappeler dans son autorisation.





1. Listés à l'article 11 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique. 2. Souvent rappelées par l'ex-commission de déontologie de la fonction publique, par exemple dans son avis n°19E4698 du 18 juillet 2019.

 **Le cas des professeurs d'enseignement artistique souhaitant donner des cours du soir à titre privé**

En matière de cumul d'activités, le référent déontologue a pu relever l'incertitude juridique générée par les dispositions de l'article L. 123-3 du code général de la fonction publique qui permettent à tout « *agent public membre du personnel enseignant, technique ou scientifique des établissements d'enseignement ou pratiquant des activités à caractère artistique [d'] exercer les professions libérales qui découlent de la nature de ses fonctions* ».

Ainsi, l'application littérale de ces dispositions interroge fortement s'agissant des professeurs territoriaux d'enseignement artistique puisqu'**elle semble leur permettre de proposer, parallèlement à leurs fonctions, d'autres cours d'enseignement, par exemple d'un instrument de musique, au travers d'une activité libérale exercée en dehors de toute formalité à l'égard de leur employeur public et, partant, de contrôle de ce dernier**. Or, une telle situation pose l'inévitable question des conflits d'intérêts susceptibles de naître d'une telle situation.

Aussi, face à cette question, le référent déontologue a invité les agents l'ayant sollicité à ce sujet à se rapprocher de leur direction des ressources humaines pour, si ce n'est demander un cumul d'activités à titre accessoire pouvant ainsi contenir les réserves adéquates, permettre une **transparence absolue** limitant ainsi les risques que ne surviennent de tels conflits.

 **Le référent déontologue a invité les agents [...] à se rapprocher de leur direction des ressources humaines [...], afin de permettre une transparence...** 





Le rédacteur web : activité artistique libre ou activité économique encadrée ?

Parmi les sollicitations notables du référent déontologue en 2023, évoquons le cas de l'**activité de rédacteur web** et de sa dimension créative susceptible de la placer à la lisière entre l'œuvre de l'esprit, librement exerçable, et la véritable activité économique soumise à formalités préalables par l'agent.

Le référent déontologue rappelle que si la loi n'a pas donné de définition précise de l'œuvre de l'esprit, la jurisprudence sur le sujet permet tout de même de les désigner comme **des activités essentiellement artistiques, dénuées de toute dimension commerciale**. Une jurisprudence du Conseil d'État¹ souvent utilisée pour illustrer la frontière entre ces deux dimensions concernait l'activité de photographe qui, si elle peut tout à fait entrer dans cette catégorie lorsque la photographie est réalisée par un agent selon **sa sensibilité artistique propre** et serait vendue à l'occasion d'une exposition, n'y entrera en revanche pas si l'agent se fait rémunérer pour une prestation de photographe à l'occasion, par exemple, d'un mariage.

Suivant cette logique, une réponse ministérielle² est venue préciser qu'à l'inverse de certains articles de journaux qui, du fait d'une certaine originalité tenant à la liberté de plume de leur auteur et, ce faisant, de l'**empreinte de leur personnalité**, entrent dans la catégorie des œuvres de l'esprit à caractère littéraire, une activité de correspondant local de presse ne peut être considérée comme telle dès lors que son rôle demeure simplement de contribuer à la collecte d'informations de proximité, sans aucune manifestation de la personnalité de son auteur.

Un autre exemple illustrant ce raisonnement pouvait être tiré de l'avis n°17E2789 émis par l'ex-commission de déontologie de la fonction publique le 14 septembre 2017 qui considérait que l'activité de recherche d'un enseignant-chercheur pour le compte d'une structure privée, en cumul avec ses fonctions publiques, ne constituait pas une œuvre de l'esprit dès lors que l'activité était « *rémunérée sous la forme d'honoraires et non de droits d'auteurs* ».

Le référent a donc indiqué à cet agent que l'activité de rédacteur web ou de blogueur qu'il envisageait d'effectuer semblait tout à fait susceptible d'entrer dans la catégorie des œuvres de l'esprit, **tant que les contenus créés dans ce cadre demeurent issus du fruit de sa sensibilité et ne répondent pas à une demande particulière**, par exemple d'un média en ligne, qui en restreindrait dans une certaine mesure la dimension créative ou personnelle.



Création d'une micro-entreprise = temps partiel obligatoire ?

L'articulation entre le régime des activités accessoires et celui du temps partiel pour création et reprise d'entreprise est source de confusion : il arrive que des agents se voient opposer un refus de cumul pour l'unique raison qu'ils créeraient une micro-entreprise sans solliciter l'octroi d'un temps partiel alors même que le motif et les nécessités de service ne s'y opposaient a priori nullement.

À plusieurs reprises, le référent déontologue a été amené à rappeler qu'une activité pouvant être exercée à titre accessoire, car compatible avec l'un des motifs listés à l'article 11 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 peut (et même, dans certains cas, doit) s'exercer sous le régime du micro-entrepreneuriat et, de fait, impliquer la création d'une micro-entreprise sans pour autant que l'agent n'ait à solliciter l'octroi d'un temps partiel.

En effet, cette conception était déjà celle du législateur en 2016³ qui souhaitait que les fonctionnaires puissent continuer à exercer certaines activités accessoires en tant qu'« *auto-entrepreneurs* », y compris s'ils étaient employés à temps plein. Depuis, le juge administratif est venu confirmer et asseoir cette interprétation.⁴

1. CE, 8 octobre 1990, n°107762. 2. Rép. min. à la QE n°10767, JO 16 octobre 2018. 3. Voir les travaux parlementaires relatifs à l'élaboration de loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. 4. TA Toulon, 10 octobre 2022, n°2003278 : « le législateur a entendu permettre à un **fonctionnaire occupant un emploi à temps complet et travaillant à temps plein** d'exercer certaines activités à titre accessoire, sous le régime de la micro-entreprise ».



Une libre gestion du patrimoine personnel et familial qui gagnerait à être rééclaircie

À différentes reprises en 2023, le référent déontologue a été sollicité par des agents s'interrogeant sur leurs marges de manœuvre pour gérer ou faire fructifier le patrimoine dont ils disposent.

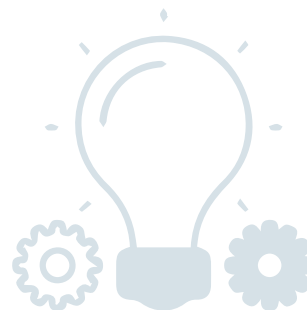
Si, à l'origine, le statut de la fonction publique permettait expressément aux agents publics de « librement détenir des parts sociales et percevoir les bénéfices qui s'y attachent » et de « [gérer] librement leur patrimoine personnel ou familial¹ », cette mention a disparu à l'occasion de l'entrée en vigueur de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 dite « Déontologie ». Dans le même temps, les dispositions, aujourd'hui codifiées à l'article L. 123-1 du code général de la fonction publique, interdisent toujours aux agents publics de créer ou reprendre une entreprise ou de participer aux organes de direction de sociétés.

Pour autant, l'ex-commission de déontologie de la fonction publique considérait bien que « **le législateur n'avait pas eu pour intention de remettre en cause la liberté des agents publics de gérer leur patrimoine personnel ou familial²** » et c'est évidemment cette position que le référent déontologue communique aux agents l'interrogeant sur ce point.

Dans cette logique, il a pu confirmer à un agent qu'il pouvait tout à fait détenir des parts sociales dans la SARL que l'un de ses amis entendait créer, à la condition toutefois qu'il ne s'y investisse pas autrement que par cet apport financier et n'intervienne de quelque manière que ce soit dans les organes de direction de la dite société (en droit mais aussi en fait). Le fait de détenir des parts sociales au sein d'une société nouvellement créée n'entraînait pas création de cette société par l'agent : ainsi que le rappelait l'ex-commission de déontologie de la fonction publique³, « *il n'y a création d'une entreprise que si, dans le cas où l'activité est exercée dans le cadre d'une société, l'intéressé en est mandataire social, c'est-à-dire, dans le cas d'une SARL, gérant ou cogérant* », ce qui n'était pas le cas en l'espèce.

Le référent déontologue rappelle aux agents qu'ils ne doivent pas hésiter à le solliciter sur ce point afin de prévenir tout risque d'excéder le champ de cette gestion patrimoniale et de glisser vers un cumul d'activités non-autorisé.

« **Le référent déontologue rappelle aux agents qu'ils ne doivent pas hésiter à le solliciter [...] afin de prévenir tout risque...** »



1. Ancienne version du III. de l'article 25 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. **2.** Rapport annuel de 2016 de la commission de déontologie de la fonction publique, p. 50 ; position confirmée dans le rapport annuel de 2019 de la même commission, pp. 48 et 49. **3.** cf. son rapport de 2019 p.46



Sélection de réponse écrite : le cas de l'agent public participant à une émission télévisée

Une sollicitation notable mais non moins complexe du référent déontologue émane **d'un agent souhaitant participer à une émission de télévision et s'interrogeant sur la teneur de ses obligations en matière de cumul d'activités dans le cas où il en sortirait vainqueur avec la somme d'argent associée.** Ladite question a donné lieu à la réponse suivante :

D'abord, le référent déontologue rappelle qu'entre autres obligations déontologiques, l'article L. 121-3 du code général de la fonction publique pose bien le principe selon lequel « *l'agent public consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées* ». Ce faisant, il est donc, en principe, interdit à tout agent public de cumuler ses fonctions publiques avec l'exercice d'une activité exercée **à titre professionnel**, sous réserve des cas dérogatoires prévus par les dispositions relatives au cumul d'activités des agents publics. Cette dernière réglementation prévoit des activités purement et simplement interdites (dans la catégorie desquelles ne semblait pas entrer sa situation à ce stade), des activités dont l'exercice est libre comme les activités bénévoles, des activités soumises à déclaration préalable (qui ne concernaient pas le cas d'espèce) et des activités dont l'exercice est soumis à l'autorisation préalable de l'employeur.

Le référent déontologue rappelle aux agents qu'ils ne doivent pas hésiter à le solliciter [...] afin de prévenir tout risque...

La question était donc de déterminer si sa participation relevait du régime des activités dites « libres » d'exercice ou des activités soumises à autorisation préalable. S'agissant de ces dernières, il convenait de s'intéresser au régime des activités pouvant être exercées à titre accessoire. En effet, l'article L. 123-7 du CGFP permet qu'un agent puisse être autorisé « *à exercer une activité à titre accessoire, lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé* ». Les activités susceptibles d'être autorisées à ce titre sont listées à l'article 11 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020. Surtout, l'article 12 de ce même décret détaille les informations que doit contenir la demande d'exercice d'une activité accessoire formulée par un agent. Y figurent notamment « *l'identité de l'employeur* » ou la « *nature de l'organisme pour le compte duquel s'exercera l'activité accessoire envisagée* » et ses « *conditions de rémunération* ». Aussi, **il convenait d'identifier si sa participation à l'émission télévisée en question s'apparentait ou non à une activité salariée** (bien que ponctuelle) exercée auprès de la société la produisant et moyennant le versement, non pas d'un éventuel gain récompensant une performance ou simplement dû au hasard, mais d'une véritable rémunération.

Pour cela, le référent déontologue rappelait qu'en droit français, la rémunération se définit comme le salaire ou tout autre avantage, payé directement ou indirectement, en espèce ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier ¹.



1. Cf. l'article L. 3221-3 du code du travail.

Quelle qu'en soit la forme (salaire, tickets-restaurant, heures supplémentaires indemnisées, etc.), il s'agit **donc de la contrepartie d'un travail fourni par un employé à son employeur**. Au sens de ces dispositions, **il semblait donc difficile de qualifier de rémunération une somme d'argent prenant la forme d'un gain à une émission** dès lors qu'il ne relèverait que d'une performance de la part du candidat liée à de bonnes réponses apportées à des questions qui lui seraient posées et ce, de manière plus performante que ses adversaires. En revanche, **il n'en irait pas de même si sa participation à l'émission avait, par exemple, induit la signature d'un contrat avec la société et l'avait conduit à percevoir une somme d'argent que l'on ne pourrait qualifier de gain**.

À titre d'exemple, le juge a pu être amené à requalifier en contrat de travail le règlement intérieur de certaines émissions de télé-réalité telles que *Koh-Lanta* ou *L'île de la tentation* dès lors qu'il excédait le strict cadre organisationnel du jeu mais induisait un certain nombre d'éléments (interviews, tournages de type « documentaires », etc.) en vue de la production d'un bien audiovisuel à forte valeur économique. Ainsi, s'agissant de l'émission *Koh-Lanta*, le lien de subordination créé entre le producteur et les candidats par le règlement de participation (engagement des candidats à participer au jeu durant toute sa durée et pouvoir de sanction du producteur notamment) a conduit la Cour de cassation à considérer qu'un contrat de travail liait chaque candidat à la société de production et ce, quand bien même aucun véritable contrat n'aurait été signé¹.

En appliquant ce raisonnement à l'émission en question, s'il découlait du règlement intérieur, auquel l'agent était soumis en y participant, un lien de subordination avec la boîte de production et le versement de sommes d'argent qui ne seraient pas liées à sa performance ou au hasard mais, par exemple, à son seul passage à l'antenne, alors cette participation pouvait s'apparenter à une activité professionnelle lucrative. **Dans une telle situation, sa participation à l'émission semblait alors nécessiter une demande d'autorisation d'exercer une activité accessoire rattachable, par exemple, au motif des activités culturelles**

au sens de l'article 11 du décret n°2020-69 précité.

Mais dès lors que sa participation n'entraînait pas d'engagement outrepassant le cadre d'un simple « règlement de jeu » et que les éventuelles sommes d'argent perçues à cette occasion ne relevaient que des gains issus de ses réponses apportées aux questions l'opposant à d'autres candidats, alors cela n'entrerait dans aucun des cas de cumul d'activités ni dans les activités interdites dès lors que celle-ci ne serait pas qualifiée de professionnelle. **Aucune autorisation ni même déclaration préalable ne semblait alors nécessaire à effectuer auprès de son employeur.**

Enfin, l'objet de la saisine ne concernait pas les autres obligations déontologiques mais le référent déontologue rappelle bien à l'agent que celles-ci demeureraient applicables, y compris en dehors du service, notamment ses obligations de réserve (modération et prudence dans l'expression de ses opinions), discrétion et secret professionnels (vigilance accrue pour ne pas divulguer d'informations sur son administration ou des administrés) ainsi que celles de dignité et de probité (son attitude ne devant pas porter atteinte à l'image de l'Administration).

« **Le référent déontologue rappelait à l'agent [...] que les obligations déontologiques demeuraient applicables, y compris en dehors du service, notamment ses obligations de réserve, discrétion et secret professionnels ainsi que celles de dignité et de probité...** »



1. Cass. Soc., 25 juin 2013, n°12-17660.

**SUR LES AUTRES OBLIGATIONS DÉONTOLOGIQUES :
LE DEVOIR D'OBÉISSANCE HIÉRARCHIQUE MAJORITAIREMENT REPRÉSENTÉ**

Le reste des saisines concernait l'application d'autres obligations déontologiques, notamment le devoir d'obéissance hiérarchique pour la moitié d'entre elles, les autres se répartissant entre les obligations de discrétion et secret professionnels, de réserve et de neutralité.

S'agissant de l'obéissance hiérarchique, **les situations courantes concernent des ordres donnés par des supérieurs hiérarchiques ne correspondant pas à la fiche de poste voire au cadre d'emplois de l'agent.**

Au-delà du rappel des deux conditions cumulatives qui permettent à un agent, lorsqu'elles sont remplies, de désobéir sans s'exposer à une

sanction disciplinaire, **les situations peuvent parfois être plus complexes, sur fond de situation de sanctions déguisées voire de harcèlement moral** difficiles à appréhender pour le référent déontologue. Aussi, cela implique des échanges avec les agents afin de rappeler le cadre et évoquer, au regard des éléments fournis par l'agent, les différents interlocuteurs vers lesquels s'orienter en fonction des éléments en présence.

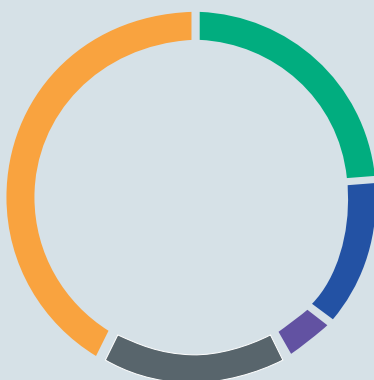
À titre d'exemple, une situation complexe exposée au référent déontologue concerne un agent à qui le supérieur hiérarchique avait donné un ordre qui, s'il obtempérait, était susceptible de l'exposer à la commission de délits (notamment celui de détournement de biens publics). Les différents échanges auront permis au référent déontologue de conseiller l'agent sur la conduite à tenir et de l'orienter vers les interlocuteurs adaptés aux différents enjeux qu'impliquait la situation décrite.

4. DEMANDES D'AVIS DU RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE ÉMISES PAR LES AUTORITÉS TERRITORIALES EN 2023

Demandes d'informations



Cumul d'activités



..... Demandes d'avis

..... Relecture d'outils

Hors champ de compétences



En dépit du fait que le rôle du référent déontologue est avant tout tourné vers les agents, ce dernier a, en 2023, été sollicité de manière beaucoup plus fréquente par les autorités territoriales. En effet, 115 sollicitations du référent ont été décomptées, une augmentation drastique depuis 2022 (73) s'expliquant en partie par de nombreuses demandes d'informations, mais aussi des sollicitations excédant, en principe, le champ très circonscrit de ses attributions.

Un champ de compétences du référent déontologue circonscrit par les textes

Rappelons d'abord que le champ de compétences du référent déontologue à l'égard des autorités territoriales est circonscrit par les textes à certaines situations précises, (voir annexe 2).

En effet, il ne peut être saisi par l'autorité territoriale que lorsque celle-ci éprouve un « doute sérieux » quant à la compatibilité des fonctions d'un agent avec :

- les activités qu'il a exercées au cours des trois années précédant son recrutement à un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient (article L. 124-7 du CGFP) ;
- les activités qu'il entend exercer au cours des trois années suivant son départ de l'administration (article L. 124-4 du CGFP) ;
- un projet de création ou de reprise d'entreprise dans le cadre d'une demande de temps partiel (article L. 123-8 du CGFP).

Le rôle du référent déontologue n'est ainsi pas de se substituer à l'autorité territoriale dans son pouvoir d'appréciation des risques déontologiques découlant des situations précitées mais de l'accompagner et la conseiller dans l'exercice de ce pouvoir. Cela implique donc que l'autorité territoriale lui fasse part de l'ensemble des éléments de contexte (missions de l'agent, liens professionnels, etc.) mais aussi ceux à l'origine de son doute sérieux. Le référent pourra alors, à son tour, étudier la situation afin de lever ledit doute ou non, entraînant alors une saisine de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique qui tranchera la question.



En 2023, les avis rendus entre ces trois situations se répartissaient comme suit :

Avis	Favorable 	Favorable avec réserve 	Défavorable
Concernant un recrutement	0	1	0
Concernant un départ vers le privé	1	2	2
Concernant une demande de temps partiel pour création ou reprise d'entreprise	0	5	1

Le doute sérieux lors du recrutement

L'unique saisine du référent déontologue en 2023 sur ce thème concernait **la possibilité de recruter un agent issu d'une société d'économie mixte fortement susceptible de candidater à des marchés publics passés par la collectivité**. S'il ne s'agissait pas d'un agent dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions justifiaient que la collectivité puisse saisir le référent déontologue, ce dernier a malgré tout rendu un avis favorable assorti de nombreuses réserves et points de vigilance liés aux risques de conflits d'intérêts et aux répercussions sur les procédures de marchés publics en cas de candidature de ladite société.

Les départs vers le privé

L'obligation posée par l'article L. 124-4 du code général de la fonction publique de déclarer, à titre préalable, à son dernier employeur public toute activité privée lucrative durant un délai de trois ans est **largement méconnue des agents mais aussi, parfois, des services des ressources humaines pourtant chargés de traiter ces déclarations**. Ceci explique notamment le nombre relativement faible de demande d'avis sur ce thème au regard du nombre potentiel de situations. Au demeurant, en cas de départ définitif de l'agent de l'Administration, le dernier employeur public qui constaterait une exposition de ce dernier dispose d'une marge d'intervention très limitée, se résumant surtout à actionner le dispositif de l'article 40 du code de procédure pénale en informant le procureur de la République du délit de prise illégale d'intérêts ainsi porté à sa connaissance.

En 2023, un avis défavorable rendu par le référent déontologue a été relativement évident en ce qu'il s'agissait d'un ex-agent contractuel entendant travailler pour un cabinet avec lequel il était directement en lien dans le cadre de ses anciennes fonctions. Le second concernait un cas plus délicat, s'agissant d'un agent souhaitant être mis à la disposition, dans le cadre du dispositif du mécénat de compétences, d'une association « loi de 1901 » reconnue d'utilité publique et dont il est par ailleurs le président.



Avis défavorable pour un agent souhaitant bénéficier d'un mécénat de compétences au profit de l'association qu'il préside

Pour émettre son avis, le référent déontologue commençait par relever l'absence d'incompatibilité par nature entre ses fonctions publiques et le domaine d'intervention de l'association qu'il préside permettant également d'écartier le risque de commission du délit de prise illégale d'intérêts sous sa forme sanctionnée à l'article 432-13 du code pénal dite du « pantouflage ».

Toutefois, il rappelait qu'au-delà de la prévention de ce délit, le contrôle déontologique exercé par le dernier employeur public devait aussi permettre d'apprécier les risques de compromission ou de mise en cause du fonctionnement normal, de l'indépendance ou de la neutralité du service, ainsi que de méconnaissance par l'agent de toutes ses obligations déontologiques dont, entre autres, celle de ne pas s'exposer à une situation de conflit d'intérêts.

Or et ainsi que le rappelle la HATVP dans son guide déontologique, le **conflit d'intérêts s'apprécie au regard de trois éléments : il suppose l'existence d'un intérêt, que ce dernier crée une interférence avec l'exercice d'une fonction publique et que celle-ci revête une certaine intensité.**¹

Ainsi, le référent a considéré que la **qualité de président de l'association constituait par nature un intérêt moral détenu par l'agent au sein de cette association** et ce, peu important qu'il s'agisse d'une association relevant de la loi dite de 1901, qu'elle soit reconnue d'utilité publique ou que sa gestion soit désintéressée.

La HATVP rappelle d'ailleurs bien que de simples « fonctions bénévoles dans une association sont susceptibles de faire naître un conflit d'intérêts »².

Pour apprécier le deuxième point (existence d'une interférence), le référent rappelait qu'un agent mis à disposition, y compris au titre d'un mécénat de compétences, est « réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération afférente à celui-ci mais exerce des fonctions hors du service au sein duquel il a vocation à servir ». À ce titre, **en étant mis à la disposition de l'association qu'il préside, l'agent serait réputé exercer ses fonctions publiques auprès d'un organisme de droit privé dont il est, par ailleurs, le président**, ce qui pose inévitablement question en matière de conflit d'intérêts.

S'agissant enfin du troisième point, l'intensité de cette interférence semblait, elle aussi, tout à fait caractérisée aux yeux du référent dès lors qu'elle était susceptible de **soulever un doute raisonnable quant à la capacité de l'agent d'exercer ces mêmes fonctions en toute objectivité**. En effet, la demande actuelle de l'agent aurait pu laisser croire, même si ce n'est qu'en apparence, qu'il utilisait sa qualité de fonctionnaire pour œuvrer au profit de l'association dans laquelle il détenait un intérêt moral évident dès lors qu'il en est le président, tout en étant réputé exercer ses missions publiques et, ce faisant, en continuant de bénéficier de sa rémunération et de son avancement.

Aussi, la caractérisation du conflit d'intérêts a conduit le référent déontologue à rendre un avis défavorable s'agissant de cette demande.



1. Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, Guide déontologique II, p. 22. / 2. Ibid., p. 17.



Avis favorable avec réserves pour un RSSI souhaitant, au terme de son contrat, créer une entreprise en cybersécurité offensive

S'agissant des autorisations avec réserve, le référent déontologue a aussi été saisi de la question d'un responsable de la sécurité des systèmes d'information souhaitant, au terme de son contrat, créer une société dans le domaine de la cybersécurité dite offensive lui permettant, entre autres, de créer un outil de tests d'intrusion automatisé dont l'objectif est d'identifier d'éventuelles vulnérabilités du système d'information et d'y remédier avec, par la suite, une revente possible de l'outil.

Si le référent déontologue a écarté d'emblée le risque d'exposition au délit de pantouflage dès lors qu'il s'agissait d'une création de société, le doute sérieux émis par l'administration d'origine venait de la volonté de l'agent de vendre, à tout type de clients et sans aucun contrôle, un outil capable d'attaquer les systèmes d'information des collectivités. Pour apprécier cette situation, le référent déontologue a d'abord rappelé les dispositions du code pénal sanctionnant toute forme de piratage, à savoir notamment « *le fait d'accéder ou de se maintenir, frauduleusement, dans tout ou partie d'un système de traitement automatisé des données* » (article 323-1) tout comme « *le fait d'entraver ou de fausser le fonctionnement d'un système de traitement automatisé de données* » (article 323-2).

Il notait que la pratique, relativement récente et en plein développement, du test d'intrusion devait donc s'effectuer de manière particulièrement encadrée afin de ne pas tomber dans le champ délictuel précité, notamment en s'assurant d'agir avec l'autorisation du propriétaire du système d'information subissant le test. Il notait également que l'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information avait mis en place des certifications particulières comme, par exemple, le référentiel PASSI et en concluait que la pratique du test d'intrusion semblait possible en l'espèce dans le cadre d'une prestation de cybersécurité de type offensif.

Une telle pratique relevait donc, pour l'agent, de sa propre responsabilité civile et

pénale, excédant le cadre du contrôle déontologique à exercer par l'Administration.

Toutefois, le référent s'est attardé sur les dispositions de l'article 323-3-1 du code pénal en vertu desquelles « *le fait, sans motif légitime, notamment de recherche ou de sécurité informatique, d'importer, de détenir, d'offrir, de céder ou de mettre à disposition un équipement, un instrument, un programme informatique ou toute donnée conçus ou spécialement adaptés pour commettre une ou plusieurs des infractions prévues par les articles 323-1 à 323-3 est puni des peines prévues respectivement pour l'infraction elle-même ou pour l'infraction la plus sévèrement réprimée.* »

Aussi, la crainte énoncée par son administration que l'agent procède à la vente de son outil indépendamment de tout contrôle de sa part de nature à s'assurer du motif légitime de cette vente lié, par exemple, à de la recherche en matière de cybersécurité ou à la seule sécurité informatique, contreviendrait inévitablement à ces dispositions. Or, le référent déontologue rappelait qu'au titre de ses obligations de dignité, intégrité et probité et notamment de la première, il devait éviter de commettre toute action de nature à compromettre la dignité de la fonction publique ou de porter atteinte à la réputation de l'Administration. **Le fait de procéder à la vente de son logiciel en méconnaissance des dispositions pénales précitées, combiné aux informations qu'il détient sur l'environnement des systèmes d'information des collectivités territoriales du fait de ses fonctions de RSSI, pourrait porter atteinte auxdits principes déontologiques.**

Malgré tout, le référent déontologue a conclu à un avis favorable assorti des réserves usuelles restreignant son périmètre personnel et géographique d'intervention durant les trois années suivant la date de fin de son contrat. Enfin, il indiquait qu'une réserve complémentaire liée à l'interdiction de procéder à la vente, à la cession, au don ou à la mise à disposition, à titre onéreux ou non, de l'outil qu'il a développé pour effectuer des tests d'intrusion, pouvait éventuellement s'y ajouter. Cependant, il précisait que cette réserve complémentaire viendrait rappeler des dispositions pénales déjà existantes et qui, en tout état de cause, demeurent applicables en tout temps, indépendamment des trois années durant lesquelles prévaut le contrôle déontologique effectué par l'Administration.

1. Voir en ce sens : CA Paris, 5 avril 1994 ; TGI Vannes, 13 juillet 2005, n°2005-294765.



Demande de temps partiel pour création ou reprise d'entreprise

S'agissant des saisines relatives à une demande de temps partiel pour création ou reprise d'entreprise, le référent déontologue a essentiellement rendu des avis favorables avec réserves reprenant notamment les réserves usuelles personnelles et géographiques visant à garantir une imperméabilité parfaite entre les fonctions publiques exercées par l'agent et l'activité entrepreneuriale envisagée.



Avis défavorable s'agissant de l'architecte sollicitant l'octroi d'un temps partiel pour créer son entreprise de maîtrise d'œuvre

L'unique avis défavorable rendu en 2023 sur ce thème concernait la demande de temps partiel pour créer une entreprise d'études de maîtrise d'œuvre formulée par un agent par ailleurs titulaire d'un diplôme d'architecte obtenu à l'étranger. En saisissant le référent déontologue, sa collectivité faisait état de réserves du fait de liens qu'il serait susceptible d'entretenir avec des entreprises au contact desquelles il exerce ses missions de service public.

Cette situation était d'autant plus intéressante que **les agents publics détenteurs d'un diplôme d'architecte bénéficient d'un régime particulier leur permettant d'exercer le métier d'architecte en parallèle de leurs missions publiques.** En effet, le décret n°81-420 du 27 avril 1981 permet aux architectes ayant la qualité d'agents publics employés à temps plein par une collectivité territoriale d'« exercer à titre individuel, sous forme libérale, lorsque leurs statuts ou leurs contrats ne l'interdisent pas, des missions de conception ou de maîtrise d'œuvre pour le compte de collectivités publiques autres que celles qui les emploient ou aux profits de personnes privées », moyennant néanmoins **une autorisation préalable de l'employeur pour chaque opération.**

Or, détenir le titre d'architecte suppose, en vertu des articles 9 à 11 de la loi n°77-2 du 3 janvier 1977 sur l'architecture, d'être inscrit à un tableau régional d'architectes.

Aussi, le référent déontologue rappelait que dans l'hypothèse où l'agent faisait état de sa qualité d'architecte (ce qui n'était pas le cas à ce stade de la demande au regard, notamment, du régime d'équivalence des diplômes), il serait fondé à exercer, en parallèle de ses missions auprès de sa collectivité et sans devoir solliciter l'octroi d'un temps partiel, une activité de conception ou de maîtrise d'œuvre. **Son activité serait toutefois demeurée contrainte sur le plan géographique,** ne pouvant s'exercer, sauf dérogations spéciales, sur « l'aire géographique où [il a] compétence en qualité [...] d'agent public ».

Dans le cas contraire, le référent déontologue rappelait les cas dans lesquels un temps partiel pour création d'entreprise peut être autorisé. Ce faisant, il notait que l'agent était amené, de par ses fonctions, à être en relations constantes avec des entreprises susceptibles, le cas échéant, d'entretenir avec lui d'autres liens professionnels dans le cadre de l'exercice de son activité privée. Or, le référent a considéré que cette pluralité de liens était de nature à créer une situation de conflits d'intérêts à divers titres et à faire peser d'importants risques quant aux procédures de passation ultérieures, portant assurément atteinte à l'intérêt du service public.

Aussi, le référent déontologue a-t-il rendu un avis défavorable au regard des importants risques de conflits d'intérêts auxquels l'agent risquait de s'exposer. En revanche, il rappelait que dans le cas où l'intéressé pouvait détenir le titre d'architecte, sauf à ce que son contrat n'en dispose autrement, il serait alors libre d'exercer une activité libérale de conception ou de maîtrise d'œuvre hors de toute demande de temps partiel, à condition toutefois de recueillir l'accord de la collectivité pour chaque mission envisagée et sans qu'elle ne puisse s'établir dans son ressort territorial.



**Le cumul d'activités :
de nombreuses sollicitations du référent
déontologue relevant du champ
d'intervention de la direction du conseil
et de l'expertise statutaires du CIG**

En 2023, le référent déontologue a été régulièrement saisi de demandes d'autorités territoriales relatives à la thématique du cumul d'activités mais s'inscrivant en dehors des trois situations de saisines du référent rappelées précédemment. Cela représentait en effet **un tiers des demandes émanant d'autorités territoriales**. La plupart concernait l'appréciation à effectuer à des **demandes d'exercice d'activités accessoires** formulées par des agents, tandis que d'autres pouvaient concerner des sujets plus complexes s'agissant des **risques de conflit d'intérêts en matière de commande publique** par exemple.

D'aucuns pourraient trouver cela surprenant que ce type de saisine excède les attributions dévolues au référent déontologue par les textes. Cependant, rappelons que son rôle est avant tout celui de conseiller les agents publics, en toute confidentialité, impliquant ainsi la mise en place d'une véritable démarche de confiance. **Or, le fait de conseiller, dans le même temps, les autorités territoriales employant ces mêmes agents, au-delà de sa dimension schizophrénique, pourrait porter atteinte à ce rôle de « tiers de confiance pour les agents » et dénature ainsi l'objet originel de ces fonctions.**

C'est la raison pour laquelle les autorités territoriales ne peuvent saisir le référent déontologue que dans les trois situations rappelées précédemment, expressément prévues par les textes et préalablement, le cas échéant, à une saisine de la HATVP.

Notons que la plupart de ces interrogations auraient pu être adressées au référent déontologue directement par les agents concernés, ceci au titre du rôle de conseil confidentiel qu'il assure à leur égard (il arrive d'ailleurs que les employeurs utilisent l'agent à l'origine de la demande comme intermédiaire afin qu'il pose la question directement au référent).

Si le référent déontologue a été amené à apporter, à titre exceptionnel, des éléments de réponses à certaines situations spécifiques qui lui étaient ainsi présentées, il **redirige** systématiquement lesdites sollicitations vers qui de droit, à savoir :

- **la direction du conseil et de l'expertise statutaires du CIG Petite Couronne**, au titre de sa mission d'assistance juridique et statutaire aux

collectivités et établissements affiliés au CIG ;

- les services chargés des affaires juridiques ou de la commande publique des collectivités et établissements demandeur(se)s, lorsque la demande nécessite une analyse juridique approfondie.

**De nombreuses demandes d'informations,
en partie liées à l'entrée en vigueur
du décret relatif au référent déontologue
des élus locaux**

En 2023, presque la moitié des demandes formulées par les collectivités et établissements affiliés concernait une simple demande d'informations sur le rôle du référent déontologue, les modalités de saisine ou, encore, des prises de contact en vue de l'organisation de sessions de sensibilisation.

L'entrée en vigueur de l'obligation pour les collectivités de désigner un **référént déontologue pour leurs élus** n'y est pas étrangère puisqu'elle a engendré de régulières sollicitations à ce sujet concernant les modalités de désignation dudit référent, l'articulation de son rôle vis-à-vis de celui des agents ou, encore, les possibilités de mise à disposition d'un tel référent par le CIG.

Sur ce dernier point, il était malheureusement impossible de répondre favorablement à ces demandes **dès lors que le cadre juridique, actuel, ne permet pas au CIG de proposer de telles prestations sans excéder le principe de spécialité auquel il est soumis en tant qu'établissement public**¹.

**La plupart de ces
interrogations auraient pu
être adressées au référent
déontologue directement
par les agents concernés,
ceci au titre du rôle
de conseil confidentiel
qu'il assure à leur égard.**



¹. Position confirmée par la jurisprudence : TA Nancy, 11 juin 2024, n°2303191.

5. SENSIBILISATIONS EFFECTUÉES EN 2023

Bien que les textes encadrant la fonction de référent déontologue ne le prévoient pas, le référent déontologue du CIG Petite Couronne peut proposer de se déplacer directement auprès des affiliés afin d'assurer **des sessions de sensibilisation sur différentes thématiques liées à la déontologie des agents publics**. Cela s'inscrit dans une démarche de diffusion de la culture déontologique dans l'Administration et représente, dans le même temps, une modalité essentielle de communication sur son rôle en permettant aux agents de mieux l'identifier.

Ainsi, en 2023, le référent déontologue du CIG Petite Couronne a pu se rendre auprès des affiliés à diverses reprises :

- **Cinq sessions de sensibilisation** ont été assurées auprès de trois affiliés sur le thème des obligations déontologiques auxquelles sont soumis les agents publics. Celles-ci ont été élaborées en mettant l'accent sur l'aspect participatif, au travers de cas pratiques inspirés directement de la jurisprudence. À la demande d'un affilié, l'une des sessions a également incorporé un volet spécifique relatif au cumul d'activités.
- Le référent déontologue a également sensibilisé, aux côtés du service du conseil juridique et du contentieux du CIG Petite Couronne, les agents de la direction des Ressources humaines et de l'assistance GRH aux collectivités du CIG à la réglementation sur le cumul d'activités.
- Un travail d'**accompagnement d'une collectivité pour l'élaboration d'un e-learning** permettant une sensibilisation, par ce procédé, de l'ensemble des agents aux enjeux déontologiques et d'atteinte à la probité.
- La **relecture d'une charte et de deux guides déontologiques** conçus par des collectivités et établissements affiliés.
- Dans une démarche visant aussi à mieux faire connaître son rôle, le référent déontologue a contribué à l'élaboration et participé à l'enregistrement d'un **podcast « Minute Statut - Hors-série »**, à la demande de la direction du conseil et de l'expertise statutaires du CIG et en partenariat avec l'établissement public territorial Grand Paris Sud-Est Avenir, portant sur la déontologie dans la fonction publique.

[...] le référent déontologue du CIG Petite Couronne peut proposer de se déplacer directement auprès des affiliés afin d'assurer des sessions de sensibilisation sur différentes thématiques liées à la déontologie des agents publics.



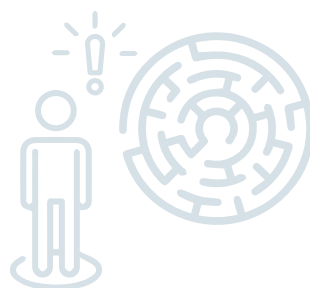
6. LES CONTOURS DU RÔLE DU RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE SOUVENT DIFFICILES À APPRÉHENDER

Les contours du rôle du référent déontologue souffrent d'un manque de clarté pour les agents mais aussi parfois pour les autorités supposées les orienter (direction des ressources humaines, représentants du personnel, avocats...).

Cette complexité est entretenue par une situation qui n'est pas uniforme entre les centres de gestion. En effet, la répartition des compétences quant à la désignation du référent déontologue n'est pas toujours lisible pour les affiliés, en attestent les nombreuses sollicitations du référent déontologue sur son rôle et les modalités pour bénéficier de ses services, mais aussi les différentes sollicitations d'agents s'inscrivant totalement hors de ses attributions (signalement, alerte éthique ou question purement statutaire). Un élément d'explication peut sans doute se trouver dans **la grande variété des profils des référents déontologues territoriaux** en France : souvent placés auprès des centres de gestion, certains exercent ces fonctions seuls tandis que d'autres forment un organe collégial. Les multiples casquettes diffèrent aussi : certains seront uniquement référents déontologues là où d'autres cumuleront cette casquette avec celles de référent « laïcité », de référent « signalement¹ » voire de référent « alerte éthique² ». Il arrive aussi que certains référents cumulent cette casquette avec d'autres fonctions : c'était d'ailleurs le cas du référent déontologue du CIG Petite Couronne qui, durant l'année 2023, exerçait ses fonctions de référent déontologue et laïcité tout en conservant des attributions de juriste au sein du service du conseil juridique et du contentieux du CIG.

La question du référent déontologue pour les élus locaux, fonction introduite en juin 2023 à la suite du décret de décembre 2022, a ajouté sa pierre à l'édifice complexe que constitue le rôle du référent déontologue.














Aussi, ces contours parfois difficiles à appréhender des fonctions du référent déontologue, associés au caractère confidentiel des échanges, font de lui un **interlocuteur accessible** pour les agents rencontrant des difficultés dans leurs relations avec leur employeur public, parfois même simplement s'agissant de la gestion de leur carrière administrative. En 2023, quatorze sollicitations adressées par des agents au référent déontologue s'inscrivaient en dehors de son rôle (dispositif de signalement, signalement au titre de l'alerte éthique, questionnements liés à leur carrière). Le référent déontologue les a donc systématiquement renvoyés vers les interlocuteurs adaptés aux circonstances (direction des ressources humaines, représentants du personnel, ...). De même, le référent déontologue a parfois pu constater que les agents se méprenaient sur son rôle, **le considérant à tort comme une entité « externalisée » de leur employeur public** qui sera systématiquement saisie de toute question relative au cumul d'activités qu'ils envisageraient d'effectuer. Là encore, **rééclaircir le rôle du référent déontologue vis-à-vis des agents publics constitue un enjeu primordial** afin de replacer le référent dans son rôle de conseil confidentiel à qui les agents peuvent s'adresser en toute confiance sans craindre que les éléments ainsi communiqués soient ensuite rapportés à l'autorité chargée d'instruire leur demande et d'user de son pouvoir d'appréciation quant aux suites à y réserver.



1. Au sens de l'article L. 135-6 du code général de la fonction publique. 2. Au sens de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

S'agissant des autorités territoriales affiliées au CIG, la complexité d'appréhender des contours du rôle du référent déontologue revêt un angle encore différent. Un nombre important de sollicitations par les autorités territoriales a excédé le champ de compétences du référent déontologue, principalement dans le domaine du cumul d'activités qui auraient dû être adressées à la


direction du conseil et de l'expertise statutaires (DCES) du CIG au titre de sa mission d'assistance juridique et statutaire. Aussi, le référent déontologue propose-t-il ci-dessous un **tableau récapitulatif** des cas dans lesquels la saisine doit lui être adressée ou à la DCES, selon qu'elle provienne des agents ou des autorités territoriales.

Compétence du référent déontologue	Agents	Autorités territoriales
Application d'une obligation déontologique	 conseil confidentiel	
Cumul : activités accessoires	 conseil confidentiel	
Cumul : création ou reprise d'entreprise	 conseil confidentiel	 Sauf doute sérieux (cf. case-dessous) 
Conflit d'intérêts	 conseil confidentiel	 Saisine pour avis, si doute sérieux : <ul style="list-style-type: none"> • recrutement • départ privé • création/reprise entreprise
Laïcité	 conseil confidentiel	 appui sensibilisation
Question statutaire générale		

Enfin, un élément important concerne le cas de saisine du référent déontologue lorsque les autorités territoriales éprouvent un doute sérieux. En effet, si cela suppose un **premier niveau d'analyse de leur part** les conduisant précisément à éprouver un doute sérieux sur la situation qui leur est soumise, il est parfois arrivé que le référent déontologue soit saisi directement, sans ce premier niveau d'analyse. Or, le rôle du référent consiste à conseiller les autorités territoriales sur les situations sur lesquelles elles éprouveraient un doute sérieux mais **en aucun cas à se substituer à elles dans l'exercice de leur pouvoir d'appréciation.**

Aussi, lorsqu'en 2023 les autorités territoriales ont adressé au référent déontologue des demandes excédant son champ de compétences, les éléments de réponse qui auront pu leur être apportés l'auront toujours été sans préjudice d'une analyse juridique approfondie effectuée par qui de droit (services internes chargés de la commande publique ou des affaires juridique, conseil extérieur, etc.).

Afin de permettre d'éclaircir ces différents aspects, un travail se tiendra en 2024 permettant d'actualiser les supports de communication du référent déontologue en vue d'éclaircir son rôle selon les publics le saisissant et l'objet de leurs saisines.



**Le rôle du référent
consiste à conseiller
les autorités territoriales
sur les situations
sur lesquelles
elles éprouveraient
un doute sérieux [...]**

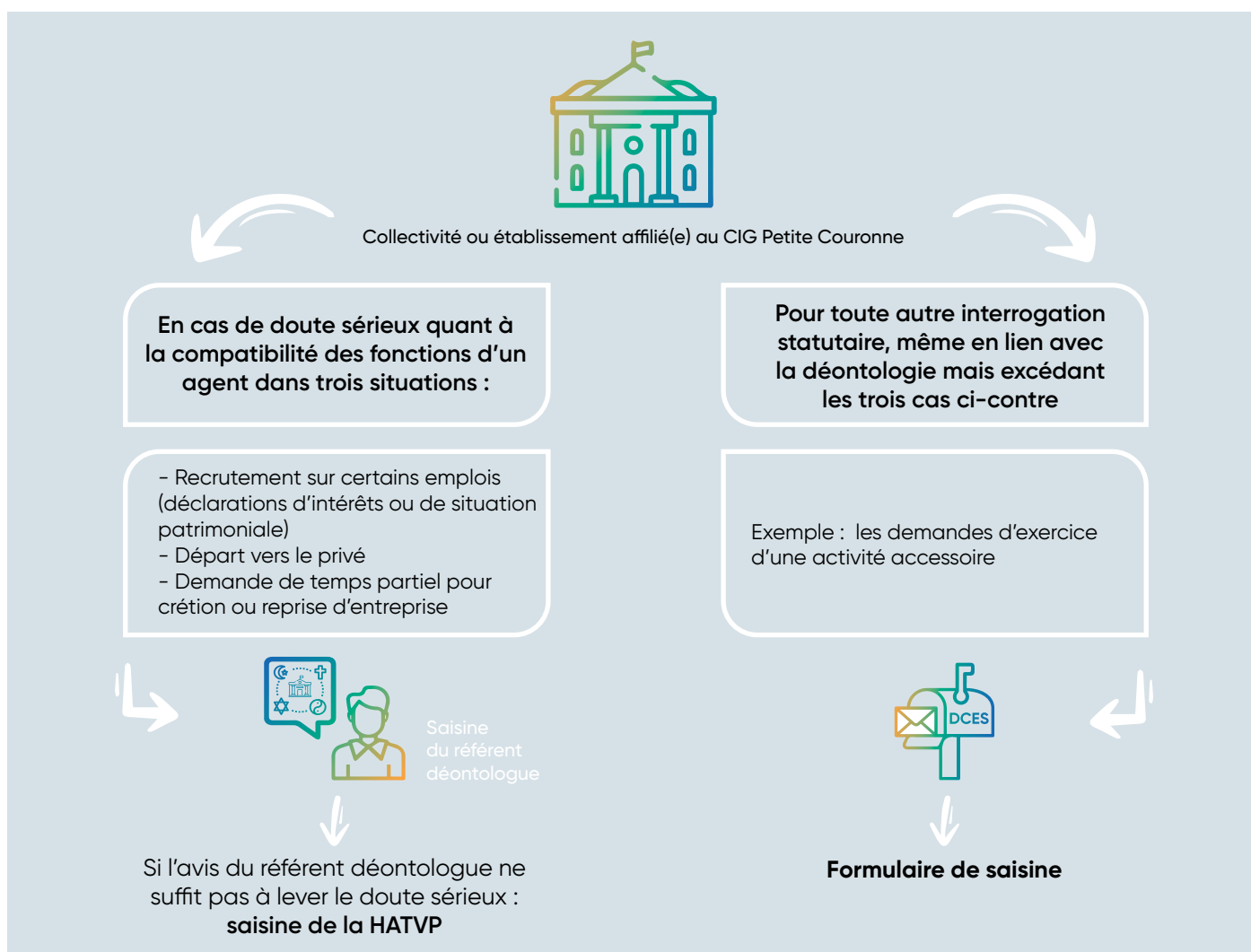
9. ANNEXES :



1// ARRÊTÉ N°2023/13 DU 10 JANVIER 2023 →
DÉSIGNANT MONSIEUR AURÉLIEN THERAULAZ
EN QUALITÉ DE RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE
AU CIG PETITE COURONNE

2// TABLEAU SYNTHÉTISANT LE RÔLE
DU RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE ET DE LA DCES

// ANNEXE 2 //



// ANNEXE 1 //

Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne de la Région d'Ile-de-France - 1, rue Lucienne Gérard - 93698 Pantin Cedex

Arrêté du Président

N°2023/14

DD/FC

OBJET : Désignation de Monsieur Aurélien THERAULAZ en qualité de référent déontologue au Centre Interdépartemental de Gestion (CIG) de la petite couronne de la région Ile-de-France

Le Président,

Vu le code général de la fonction publique, et notamment son article L.124-2,

Vu le décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique,

Vu le décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu l'avis émis par le comité technique général lors de sa séance du 20 juin 2017,

Vu la déclaration d'intérêts produite par Monsieur Aurélien THERAULAZ, attestant de l'absence de situation de conflit d'intérêts,

Considérant que Monsieur Aurélien THERAULAZ, attaché territorial titulaire, présente toutes les qualifications et compétences requises pour occuper les fonctions de référent déontologue,

ARRETE

Article 1er : Monsieur Aurélien THERAULAZ, attaché territorial titulaire, est désigné référent déontologue, à compter du 10 janvier 2023, pour une durée de trois ans.

Article 2 : L'intéressé, directement rattaché pour cette fonction au Directeur Général Adjoint en charge des affaires statutaires, juridiques et des organismes paritaires, exerce les fonctions prévues à l'article 28 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 susvisée pour les agents des collectivités et établissements affiliés au Centre Interdépartemental de Gestion de la petite couronne de la région Ile-de-France, ainsi que pour les agents de l'établissement.

Article 3 : Les moyens permettant l'exercice effectif des fonctions du référent déontologue dans les conditions prévues par le décret n°2017-519 du 10 avril 2017 susvisé sont garantis.

Article 4 : La présente désignation, ainsi que toutes les informations nécessaires permettant de se mettre en rapport avec le référent déontologue sont portées par tout moyen à la connaissance des agents relevant du champ de ses compétences.

Article 5 : Ampliation du présent arrêté, qui sera affichée dans les locaux du Centre Interdépartemental de Gestion de la petite couronne de la région Ile-de-France et diffusée sur le site internet www.cig929394.fr, sera transmise à Monsieur le Préfet de la Seine-Saint-Denis et fera l'objet d'une publication dans le recueil des actes administratifs.

Rapport annuel d'activité 2023



Édité le 24/09/2024