



Charte de déontologie des agents et élus

Modifications
approuvées à la plénière
du 3 juillet 2020

Sommaire

1 - LES OBLIGATIONS STATUTAIRES DES AGENTS PUBLICS ET LES GARANTIES	p. 6
1.1 - L'obligation de se consacrer entièrement à ses fonctions	
1.2 - La réserve	
1.3 - La discrétion professionnelle	
1.4 - Le secret professionnel	
1.5 - La dignité	
1.6 - La laïcité	
1.7 - L'obéissance hiérarchique	
1.8 - L'obligation d'impartialité	
1.9 - La prévention des conflits d'intérêts	
2 - LES PRINCIPES DEONTOLOGIQUES S'APPLIQUANT AUX ELUS	p. 11
3 - LA PREVENTION DE LA FRAUDE	p. 12
3.1 - La prévention des conflits d'intérêts : la déclaration	
3.2 - La prévention des conflits d'intérêts : le déport	
3.3 - La réception de cadeaux et avantages	
4 - LES POURSUITES ET SANCTIONS PENALES	p. 16
4.1 - Le délit de favoritisme	
4.2 - La prise illégale d'intérêts	
4.3 - La corruption passive et le trafic d'influence	
4.4 - Autres délits : la concussion, le pantouflage, le détournement de fonds publics, les délits relatifs aux marchés publics	
4.5 - Les délits en lien avec les déclarations adressées à la HATVP ou avec les injonctions de celle-ci	
4.6 - Les harcèlements	
5 - LES POURSUITES ET SANCTIONS DISCIPLINAIRES	p. 20
5.1 - Fonctionnaires titulaires	
5.2 - Fonctionnaires stagiaires	
5.3 - Contractuels	
6 - LE DISPOSITIF DE PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE	p. 22
6.1 - Les principes applicables : protection et secret	
6.2 - La procédure interne de traitement des alertes	
ANNEXES	p. 26



Préambule

Au cours de sa séance plénière du 13 février 2017, le Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine adoptait une Charte de déontologie des agents et élus et mettait en œuvre la procédure légale des lanceurs d'alerte.

Cette première Charte intervenait au visa des textes suivants :

- la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,
- la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
- la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

Depuis, plusieurs textes législatifs et réglementaires doivent être pris en compte, dont :

- 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,
- la loi n° 2017-1339 du 15 septembre 2017 pour la confiance dans la vie publique,
- le décret n° 2016-570 du 11 mai 2016 relatif à la transmission à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique des déclarations de situation patrimoniale et déclarations d'intérêts par l'intermédiaire d'un télé service,
- 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 portant droits et obligations des fonctionnaires,
- le décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 relatif à l'exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie de la fonction publique,

- le décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique appliquant la loi du 20 avril 2016 modifiant la loi du 13 juillet 1983 en son article 28 bis,
- le décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'Etat,
- le décret n° 2017-867 du 9 mai 2017 relatif au répertoire numérique des représentants d'intérêts,
- le décret n° 2018-127 du 23 février 2018 modifiant 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 portant droits et obligations des fonctionnaires et le décret n° 2016-1968 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale prévue à l'article 25 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,
- la loi n° 2019-628 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment en ses articles 16 et 34 ainsi que le décret d'application n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique,
- les articles 6 et suivants de la loi du 6 août 2019, relatifs aux garanties sont seulement mentionnés car ils sont d'application différée.

Parmi les changements intervenus, la loi du 20 avril 2016 et le décret du 10 avril 2017 ont prévu l'institution du référent déontologue dans la fonction publique.

Cette loi a ajouté à la loi statutaire de 1983 un article 28 bis selon lequel :

« Tout fonctionnaire a le droit de consulter un référent déontologue, chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés aux articles 25 à 28 ».

Ce référent déontologue a été désigné par le Président du Conseil régional le 3 septembre 2018. Ses missions, définies dans la lettre présidentielle en date du 3 septembre 2018, sont présentées en annexe.

C'est ainsi que la Charte est révisée pour intégrer les nouvelles dispositions juridiques.

Les modifications ont été portées à la connaissance des élus lors de la séance plénière du Conseil régional du 3 juillet 2020, le Comité technique ayant été informé le 28 janvier 2020.

En outre, la Charte rappelle **les règles de cumul d'activités**, en cohérence avec l'obligation faite aux agents publics de se consacrer intégralement à leurs fonctions.

Un code de bonne conduite

Comme la Charte initiale, véritable code de conduite qui s'impose aux conseillers régionaux et aux agents, la Charte mise à jour de la Région Nouvelle-Aquitaine a été élaborée à partir des bonnes pratiques recensées en matière de déontologie et vise à garantir la transparence des processus et à contribuer à la bonne gestion des fonds publics.

Elle consacre les valeurs qui fondent la spécificité de l'action et du statut des agents publics : neutralité, impartialité, probité et laïcité et elle reprend intégralement la charte de l' élu local définie dans la loi du 31 mars 2015.

Elle a également pour finalité de lutter contre toute action susceptible d'exposer les agents et les élus régionaux à des risques de fraudes et d'actes délictuels.

Elle définit la procédure de protection des lanceurs d'alerte mise en œuvre au sein de la Région.

Destinée à apporter des garanties de protection à l'agent qui dénoncerait toute fraude ou conflit d'intérêts dont il aurait connaissance dans l'exercice de ses fonctions, cette procédure place le déontologue au cœur du processus de respect de la déontologie au sein de la Région Nouvelle-Aquitaine.

La déontologie est un ensemble de règles professionnelles à observer. C'est un code des devoirs qui s'imposent dans l'exercice des fonctions et aussi, dans une certaine mesure, dans son comportement privé.



Les règles déontologiques sont définies dans la loi.

Pour les élus : loi n° 2015-366 du 31 mars 2015 visant à faciliter l'exercice, par les élus locaux, de leur mandat.

Pour les agents publics : loi statutaire n° 83-634 du 13 juillet 1983, modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires.

Les règles législatives et réglementaires sont interprétées par les jurisprudences administrative ou judiciaire ainsi que par la pratique de la vie administrative.

Il s'agit des instructions internes mais aussi du guide déontologique de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) diffusé en avril 2019 et des recommandations de l'Agence française anticorruption (AFA) parues en décembre 2017.

La présente charte de déontologie a pour objectif de rappeler les valeurs fondamentales guidant l'action de la Région, de ses agents et de ses élus.



Elle vise à lutter contre toute action susceptible de les exposer à la commission de fraudes ou d'actes délictueux, en rappelant les poursuites et les sanctions auxquelles les atteintes graves aux règles déontologiques sont susceptibles de donner lieu.

Elle constitue un recueil des règles de déontologie à intégrer par les élus et les agents dans leur action professionnelle quotidienne.



1 - Les obligations statutaires des agents publics et les garanties

Le statut de la fonction publique impose aux agents publics le respect d'un ensemble de devoirs dans l'exercice de leurs missions énumérés dans les articles 25 et suivants :

« Le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité. Dans l'exercice de ses fonctions, il est tenu à l'obligation de neutralité... Il veille à faire cesser immédiatement ou à prévenir les situations de conflit d'intérêts dans lesquelles il se trouve ou pourrait se trouver... Il consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées ».

Ce texte fondamental permet de dégager les obligations suivantes, successivement examinées :

- l'obligation de se consacrer entièrement à ses fonctions,
- le devoir de réserve,
- la discrétion professionnelle,
- le secret professionnel,
- la dignité,
- l'obligation de neutralité, dont le respect de la laïcité,
- l'obéissance hiérarchique,
- l'obligation d'impartialité,
- la prévention des conflits d'intérêts.

1.1 L'obligation de se consacrer entièrement à ses fonctions

s'applique sous réserve des règles qui autorisent dans certains cas un cumul d'activités. Ces règles sont précisées dans un décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017. Elles se résument ainsi :

Un agent public doit en principe consacrer l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées dans le cadre de son emploi public. Toutefois, le cumul de son emploi avec d'autres activités limitativement énumérées par la loi et le règlement est possible sur déclaration, autorisation ou librement selon l'activité concernée. Certaines activités liées à la création, la reprise ou la direction d'une entreprise sont interdites, d'autres sont permises à condition d'être déclarées à l'administration employeur ou d'avoir obtenu un avis favorable de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique.

S'agissant de la participation aux instances de direction ou d'une prise d'intérêt dans une entreprise,

il est interdit à un agent public de participer aux instances de direction de sociétés ou d'associations à but lucratif ou de prendre ou de détenir, directement ou par personnes interposées, des intérêts de nature à compromettre son indépendance dans une entreprise soumise au contrôle ou en relation avec son administration d'appartenance.



Toutefois, l'agent public recruté suite à un concours ou le contractuel de droit public nouvellement recruté qui était auparavant dirigeant d'une société ou d'une association à but lucratif peuvent continuer à exercer cette activité de direction pendant un an, renouvelable une fois, à partir de leur recrutement à condition d'en faire la déclaration écrite à leur administration.

La poursuite de cette activité doit être compatible avec les obligations de service dans la fonction publique et sans incidence sur le fonctionnement du service.

Par ailleurs,

il est interdit à un agent public de créer ou de reprendre une entreprise commerciale, artisanale ou sous le régime de l'auto-entrepreneur ou d'exercer une activité libérale s'il travaille à temps plein sur un poste à temps complet.

Toutefois, une dérogation est ouverte à l'agent public travaillant à temps partiel et qui adressera préalablement une demande d'autorisation à l'autorité hiérarchique dont il relève.



En cas de doute sérieux entre les fonctions exercées et l'activité envisagée, l'autorité hiérarchique pourra solliciter l'avis du référent-déontologue, lequel pourra s'accompagner de la saisie de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique en cas de persistance du doute.

Un agent à temps plein peut exercer à titre accessoire, à condition d'en obtenir préalablement l'autorisation de son administration employeur, sous le régime de l'auto-entrepreneur exclusivement, les activités de services à la personne et de vente de biens fabriqués personnellement.

Un agent peut exercer, à titre accessoire, à condition d'en obtenir préalablement l'autorisation de son administration employeur, l'activité de conjoint collaborateur dans une entreprise artisanale, commerciale ou libérale.

En outre, un agent peut exercer une ou plusieurs activités accessoires (lucratives ou non) à son activité principale dans la fonction publique dès lors qu'elles sont compatibles avec ses fonctions et sans incidence sur le fonctionnement du service public.

L'autorité dont relève l'agent pourra s'opposer à tout moment à la poursuite d'une activité accessoire dont l'exercice avait été auparavant autorisé, dès lors que l'intérêt du service le justifie, que les informations sur le fondement desquelles l'autorisation a été octroyée sont erronées ou que l'activité en cause ne revêt plus un caractère accessoire.

La loi ne donne pas d'indication précise sur le nombre d'heures ou la rémunération que l'activité ne doit pas dépasser, pour être considérée comme accessoire. Il doit s'agir d'une activité occasionnelle ou régulière mais limitée dans le temps.

L'activité accessoire doit être exercée en dehors des heures de service. L'agent qui envisage d'exercer une activité accessoire doit respecter la procédure interne en matière d'autorisation de cumul.

1.2 La réserve

est définie comme une interdiction faite aux agents publics d'éviter pendant et en dehors du service toute manifestation d'opinion ou de comportement de nature à porter atteinte à l'image et à la considération du service public et ce quel que soit le média utilisé, le caractère oral ou écrit des propos, le caractère public ou non des propos.

1.3 La discrétion professionnelle

est imposée aux agents publics pour tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

En dehors des cas expressément prévus par la réglementation en vigueur, notamment en matière de liberté d'accès aux documents administratifs, les agents publics ne peuvent être déliés de cette obligation de discrétion professionnelle que par décision expresse de l'autorité dont ils dépendent.

1.4 Le secret professionnel

auquel les agents publics sont tenus est institué dans le code pénal.

Ils sont dépositaires de renseignements ou d'informations concernant ou intéressant des particuliers à moins que les nécessités du service ou des obligations légales ne leur imposent la communication des informations dont ils ont connaissance à l'occasion ou dans l'exercice de leurs fonctions. Ainsi, la révélation des secrets peut être autorisée, voire obligatoire. Elle est autorisée notamment pour prouver son innocence ou lorsque la personne intéressée a donné son autorisation. Elle est obligatoire dans les cas suivants :

- dénonciation de crimes ou délits dont un agent public a connaissance dans l'exercice de ses fonctions (article 40 du code de procédure pénale),
- communication de renseignements, pièces et documents aux autorités de justice agissant en matière criminelle ou correctionnelle,
- témoignage en justice en matière criminelle ou correctionnelle,
- communication au juge administratif, saisi d'un recours contre un acte administratif ou au juge judiciaire, saisi d'un litige, des pièces et documents nécessaires au jugement de l'affaire.



Au sein de l'administration, les informations couvertes par le secret professionnel ne sont communicables qu'aux administrations et aux agents ayant compétence pour assurer la mission pour laquelle ces renseignements ont été recueillis.

1.5 La dignité

est une obligation qui impose à tout agent public d'avoir un comportement exemplaire traduisant le respect de sa fonction, de sa hiérarchie, de ses collègues, des usagers, comme de soi-même. Cette obligation s'étend à la vie privée en fonction du niveau de responsabilité et des relations avec le public.

1.6 La laïcité

est une liberté, c'est la liberté de conscience.

Elle implique l'indépendance de l'Etat vis-à-vis des religions.

Elle fonde l'obligation de neutralité de l'administration par rapport aux convictions religieuses qui impose aux agents publics de traiter de façon égale tous les individus, de respecter leur liberté de conscience et de ne pas manifester leurs propres convictions religieuses dans l'exercice de leurs fonctions.

Trois lois précisent les principes en la matière :

- la loi du 9 décembre 1905 concernant la séparation des Eglises et de l'Etat,
- la loi du 15 mars 2014 encadrant, en application du principe de laïcité, le port de signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse dans les écoles, collèges et lycées publics,
- la loi du 11 octobre 2010 interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public.



Ces textes législatifs sont complétés par la **Charte de la laïcité dans les services publics du 13 avril 2007** et la **circulaire du 15 mars 2017 relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique et à l'obligation de neutralité par les agents publics**.

1.7 L'obéissance hiérarchique

est applicable à tous les agents publics.

L'agent public « doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, **sauf** dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal **et** de nature à compromettre gravement un intérêt public. »

Le refus d'obéissance constitue une faute professionnelle en dehors de ce cas complexe.



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

1.8 L'obligation d'impartialité

vise avant tout à préserver l'impartialité de la Collectivité.

Elle impose aux agents publics de traiter de la même manière tous les usagers du service public, dès lors que ceux-ci se trouvent dans une situation identique.

L'agent doit oublier ses préjugés personnels, ses prises de position hors du cadre professionnel, ses intérêts personnels, familiaux. Il doit adopter une manière de penser « professionnelle » et agir en fonction des principes de la fonction publique. On retrouve les notions de neutralité, de laïcité qui, dans leurs sphères propres, participent de l'impartialité des agents.



L'impartialité rejoint le concept de conflit d'intérêts lorsque l'agent se trouve confronté dans le traitement d'une affaire à des personnes qu'il connaît ou à des intérêts qui lui sont personnels.

Comme pour le conflit d'intérêts (« influencer ou paraître influencer » expression de l'article 25 bis du Statut), le « paraître » doit aussi être maîtrisé. Il s'agit de l'**impartialité objective**.

Peu importe ce que l'agent pense en conscience, ce qui compte c'est l'impression qu'il produit sur les usagers ou tiers.

A-t-il été raisonnablement perçu comme un agent impartial ?

De cette obligation d'impartialité -essentielle dans le droit de la fonction publique- découle l'importance d'une saine et ferme gestion des conflits d'intérêts.

examinée plus en détail dans la 3^e partie consacrée à la prévention de la fraude, est définie par l'article 25 bis du Titre I du statut général des fonctionnaires en ces termes :

« Au sens de la présente loi, constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions ».

La conduite à tenir par l'agent public en cas de conflit ou de risque de conflit d'intérêts est décrite par le même article de la loi statutaire ; ainsi l'agent public :

- lorsqu'il est placé dans une position hiérarchique, saisit son supérieur hiérarchique ; ce dernier, à la suite de la saisine ou de sa propre initiative, confie, le cas échéant, le traitement du dossier ou l'élaboration de la décision à une autre personne ;
- lorsqu'il a reçu une délégation de signature, s'abstient d'en user ;
- lorsqu'il appartient à une instance collégiale, s'abstient d'y siéger ou, le cas échéant, de délibérer ;
- lorsqu'il exerce des fonctions juridictionnelles, est suppléé selon les règles propres à sa juridiction ;
- lorsqu'il exerce des compétences qui lui ont été dévolues en propre, est suppléé par tout délégataire, auquel il s'abstient d'adresser des instructions.

Il en résulte que l'abstention constitue la règle dès lors qu'un conflit d'intérêts est susceptible d'exister pour préserver l'indépendance de la Région, l'impartialité et l'objectivité de ses décisions.

Article 40 alinéa 2 du Code de procédure pénale

Aux obligations statutaires s'ajoute l'obligation dite de l'article 40 du Code de procédure pénale ainsi rédigée : «...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 se distingue du droit d'alerte examiné dans la dernière partie (6 - Le dispositif de protection des lanceurs d'alerte). En effet, il s'agit avec l'article 40 d'une obligation qui pèse sur tout

fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions de signaler les délits ou crime dont il a connaissance. Il s'agit avec l'alerte éthique d'une procédure destinée à protéger le lanceur d'alerte désintéressé et de bonne foi.

En outre, les domaines d'application de l'obligation de signaler qui pèse sur les fonctionnaires et du droit d'alerte ne sont pas identiques :

- avec l'article 40, il s'agit des infractions délictuelles et criminelles.
- avec l'alerte éthique, le domaine est plus large ; il englobe, outre ces infractions, une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général.

Les garanties des fonctionnaires (modifications apportées à la loi statutaire par la loi du 6 août 2019)

Certaines dispositions de la loi statutaire (articles 6, 6 bis, 6 ter A, 6 ter, 6 quinquies), relatives :

- à la liberté d'opinion,
- à l'absence de discrimination sexiste et de distinction en raison du sexe,
- à la prévention des discriminations,
- aux actes de violence,
- au harcèlement moral ou sexuel,
- aux agissements sexistes,
- au signalement d'un conflit d'intérêts,

sont reprises, à compter du 1^{er} janvier 2021, dans un texte intégrant l'appréciation de la valeur professionnelle à la place de l'évaluation et de la notation.

Les dispositions de l'article 6 quater A concernant la mise en place d'un nouveau dispositif de signalement sont issues de l'article 80 de la loi du 6 août 2019.

Elles auront pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes.

Elles seront mises en place selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat. Un décret en Conseil d'Etat précisera les conditions d'application de cet article, notamment les conditions dans lesquelles le dispositif pourra être mutualisé ainsi que les exigences en termes de respect de la confidentialité et d'accessibilité du dispositif.



2 - Les principes déontologiques s'appliquant aux élus

Selon les dispositions de l'article L1111-1-1 du Code général des collectivités territoriales (CGCT), issues de l'article 2 de la loi n° 2015-366 du 31 mars 2015 visant à faciliter l'exercice, par les élus locaux, de leur mandat :

Les élus locaux sont les membres des conseils élus au suffrage universel pour administrer librement les collectivités territoriales dans les conditions prévues par la loi. Ils exercent leur mandat dans le respect des principes déontologiques consacrés par la présente charte de l'élu local.

Charte de l'élu local

1. L'élu local exerce ses fonctions avec impartialité, diligence, dignité, probité et intégrité.
2. Dans l'exercice de son mandat, l'élu local poursuit le seul intérêt général, à l'exclusion de tout intérêt qui lui soit personnel, directement ou indirectement, ou de tout autre intérêt particulier.
3. L'élu local veille à prévenir ou à faire cesser immédiatement tout conflit d'intérêts. Lorsque ses intérêts personnels sont en cause dans les affaires soumises à l'organe délibérant dont il est membre, l'élu local s'engage à les faire connaître avant le débat et le vote.
4. L'élu local s'engage à ne pas utiliser les ressources et les moyens mis à sa disposition pour l'exercice de son mandat ou de ses fonctions à d'autres fins.
5. Dans l'exercice de ses fonctions, l'élu local s'abstient de prendre des mesures lui accordant un avantage personnel ou professionnel futur après la cessation de son mandat et de ses fonctions.
6. L'élu local participe avec assiduité aux réunions de l'organe délibérant et des instances au sein desquelles il a été désigné.
7. Issu du suffrage universel, l'élu local est et reste responsable de ses actes pour la durée de son mandat devant l'ensemble des citoyens de la collectivité territoriale, à qui il rend compte des actes et décisions pris dans le cadre de ses fonctions.

Lors de la première réunion du conseil régional, immédiatement après l'élection du président, des vice-présidents et des autres membres de la commission permanente, le Président donne lecture de la charte de l'élu local et remet aux conseillers régionaux un exemplaire de la présente Charte.

Le premier point de la Charte, relatif à l'impartialité, à la diligence, à la dignité, à la probité et à l'intégrité renvoie aux principes applicables aux agents examinés dans la 1^{re} partie, supra.

Les jurisprudences sur ces principes déontologiques intervenues pour les élus et les agents sont comparables.

3 - La prévention de la fraude

3-1 La prévention des conflits d'intérêts : la déclaration

L'obligation de prévenir ou de faire cesser immédiatement tout conflit d'intérêts s'applique aux élus et aux agents. C'est ainsi que la loi n°2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique et la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires ont défini le conflit d'intérêts dans des termes identiques :

« 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 ».

Chacun entretient des liens avec d'autres personnes ou avec des organismes dans sa vie personnelle ou professionnelle. Ces liens sont porteurs d'intérêts patrimoniaux, professionnels, personnels ou familiaux, conduisant à porter des appréciations subjectives dans une situation qui peut les mettre en jeu. Aussi, pour un organisme public dont les décisions doivent être prises dans le respect des valeurs d'indépendance, d'objectivité et d'impartialité, les liens d'intérêts peuvent entrer en conflit avec l'intérêt général qui implique le respect de ces valeurs.

Eviter les conflits d'intérêts est primordial dans l'exercice des fonctions publiques ou électives. Les situations de conflit d'intérêts peuvent, en effet, compromettre l'égalité de traitement des administrés, garantie fondamentale du service public, ainsi qu'atteindre à la réputation de l'institution et de la personne concernée et aussi les rendre passibles de sanctions pénales dans les cas les plus graves, notamment le délit de prise illégale d'intérêt, puni de cinq ans d'emprisonnement et d'une amende de 500.000 euros, dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction.

Les situations visées procèdent de la concurrence entre intérêts personnels et professionnels comme de toute interférence, même apparente, de ces intérêts susceptible d'altérer la capacité de jugement et l'indépendance de l'agent ou de l'élu dans sa prise de décision.



L'apparence suffit, en effet, à créer un manquement à l'obligation de prévenir tout conflit d'intérêts, la loi visant aussi l'interférence d'intérêts de nature à paraître influencer l'impartialité de l'exercice de l'agent ou de l'élu.

Les lois précitées du 11 octobre 2013 et du 20 avril 2016 ont instauré, respectivement pour certains élus et certains agents publics, un système de déclaration d'intérêts en raison de leurs hautes responsabilités.

Les déclarations d'intérêts des élus

Dans la loi du 11 octobre 2013, les déclarations d'intérêts des élus portent sur les cas suivants énumérés dans l'article 4 (III) :

- 1° - Les activités professionnelles donnant lieu à rémunération ou gratification exercées à la date de la nomination ;
- 2° - Les activités professionnelles ayant donné lieu à rémunération ou gratification exercées au cours des cinq dernières années ;
- 3° - Les activités de consultant exercées à la date de la nomination et au cours des cinq dernières années ;
- 4° - Les participations aux organes dirigeants d'un organisme public ou privé ou d'une société à la date de la nomination ou lors des cinq dernières années ;
- 5° - Les participations financières directes dans le capital d'une société à la date de la nomination ;
- 6° - Les activités professionnelles exercées à la date de la nomination par le conjoint, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou le concubin ;
- 7° - Les fonctions bénévoles susceptibles de faire naître un conflit d'intérêts ;
- 9° - Les fonctions et mandats électifs exercés à la date de la nomination.

La loi du 20 avril 2016 accompagne ce mouvement en obligeant les agents publics nommés dans l'un des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifie, à transmettre préalablement une déclaration exhaustive, exacte et sincère de ses intérêts à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Ce système législatif de déclaration a priori applicable à certains élus et certains agents publics est complété par d'autres dispositions prises en application du principe général de déclaration des conflits.

Principe général de déclaration des conflits

- Les élus membres de la Commission d'appel d'offres de la collectivité doivent remplir, dès le début de leur mandat, une déclaration d'absence de conflit d'intérêts (dont le modèle est joint en annexe de la présente charte) ; en effet, dans le cadre de la mise en œuvre de la politique d'achat de la collectivité, les élus composant la commission d'appel d'offre, se trouvent exposés à différents risques liés à leurs fonctions en lien direct ou indirect avec les fournisseurs de la collectivité.
- Tout agent en lien avec la gestion des fonds structurels et d'investissement européens, doit, lors de sa prise de fonction puis lors d'un changement dans ses intérêts personnels, renseigner une déclaration d'absence de conflit d'intérêts (jointe en annexe) ;
- De manière générale, tout agent placé en situation de conflit d'intérêts doit remplir une déclaration de conflit d'intérêts (selon le modèle joint en annexe de la présente charte).
 - Si l'agent est titulaire d'une délégation de signature, il doit informer le Président, sans délai et par écrit, en précisant la teneur de la question pour laquelle il estime devoir se déporter. De même, il doit s'abstenir de donner des instructions aux personnes placées sous son autorité ;
 - S'il est placé sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique il doit l'informer, sans délai et par écrit, en précisant la teneur de la question pour laquelle il estime ne pas devoir exercer ses compétences. Lorsque le supérieur hiérarchique estime qu'il y a lieu de confier le traitement de l'affaire à une autre personne, placée sous son autorité, la personne dessaisie du dossier ne peut prendre part à aucune réunion ni émettre un quelconque avis en rapport avec l'affaire à traiter.

Le déport, parfois dénommé abstention, est le deuxième outil majeur de prévention du conflit d'intérêt avec la transparence.

Se déporter ce n'est pas seulement s'abstenir de prendre part à la décision. C'est ne pas intervenir à tous les stades d'élaboration du dossier, de son suivi, de la décision, de son exécution.



Le déport doit intervenir chaque fois que l'exercice indépendant, impartial et objectif de sa fonction pourrait être influencé ou paraître influencé par un intérêt extérieur à ceux de la Collectivité.

Il est de la responsabilité de chaque service de définir la procédure applicable pour prévenir les conflits et organiser au mieux les déports.

Pour les élus

L'organisation du déport implique l'identification précise des dossiers sur lesquels se déporter, selon leur objet ou leur matière.

La procédure de déport elle-même peut nécessiter une décision de délégation de la prise de décision et de la signature, s'il y a lieu.

Cette procédure est prévue dans l'article 2 de la loi n°2013-907 du 11 octobre 2013 intitulé « obligations d'abstention » dont l'article 5 du décret d'application n°2014-90 du 31 janvier 2014 a donné les précisions suivantes, applicable au président du Conseil régional :

« Lorsqu'elles estiment se trouver en situation de conflit d'intérêts, qu'elles agissent en vertu de leurs pouvoirs propres ou par délégation de l'organe délibérant, les personnes mentionnées au précédent alinéa prennent un arrêté mentionnant la teneur des questions pour lesquelles elles estiment ne pas devoir exercer leurs compétences et désignant, dans les conditions prévues par la loi, la personne chargée de les suppléer. ... elles ne peuvent adresser aucune instruction à leur délégataire ».

L'article 6, applicable à tous les élus, disposant que :

« Lorsqu'elles estiment se trouver en situation de conflit d'intérêts, les personnes mentionnées au précédent alinéa en informent le délégant par écrit, précisant la teneur des questions pour lesquelles elles estiment ne pas devoir exercer leurs compétences. Un arrêté du délégant détermine en conséquence les questions pour lesquelles la personne intéressée doit s'abstenir d'exercer ses compétences ».

Pour les agents publics

Il convient de distinguer en fonction de leur rôle ainsi que le fait l'article 25bis de la loi statutaire du 13 juillet 1983 modifié par la loi du 20 avril 2016.

Ce texte dispose précisément que :

« II. – A cette fin, le fonctionnaire qui estime se trouver dans une situation de conflit d'intérêts :

1° Lorsqu'il est placé dans une position hiérarchique, saisit son supérieur hiérarchique ; ce dernier, à la suite de la saisine ou de sa propre initiative, confie, le cas échéant, le traitement du dossier ou l'élaboration de la décision à une autre personne ;

2° Lorsqu'il a reçu une délégation de signature, s'abstient d'en user ;

3° Lorsqu'il appartient à une instance collégiale, s'abstient d'y siéger ou, le cas échéant, de délibérer ;

4° Lorsqu'il exerce des fonctions juridictionnelles, est suppléé selon les règles propres à sa juridiction ;

5° Lorsqu'il exerce des compétences qui lui ont été dévolues en propre, est suppléé par tout délégataire, auquel il s'abstient d'adresser des instructions.»

Qu'il s'agisse des agents publics ou des élus, il existe toutefois une limite aux déports liée à leur fréquence.



Si ces déports devaient intervenir à une fréquence telle que le fonctionnement normal du service ou de l'organisme en serait entravé, d'autres mesures devraient être envisagées.

Il pourrait s'agir de la renonciation à un intérêt (par exemple financier), de la renonciation à une fonction (à l'origine de la situation de conflit d'intérêt), voire d'un changement de fonction au sein de la Région.

3-3 La réception de cadeaux et avantages

Les agents publics ne doivent ni susciter ni accepter et encore moins solliciter des cadeaux, ristournes, faveurs, invitations ou tout autre avantage leur étant destinés ou destinés à leurs familles ou à leurs proches.

Accepter un cadeau, une invitation ou un autre avantage ne doit en aucun cas placer les agents en situation de dépendance vis-à-vis de partenaires ou prestataires publics ou privés.

Pour éviter toute ambiguïté, les agents ne peuvent accepter que les cadeaux d'usage de faible valeur au sens de l'article 257 du CGI, soit 69€ selon l'arrêté du 10 juin 2016 et doivent refuser les cadeaux qui apparaissent comme déplacés au regard des règles ci-dessus.



De façon générale, en cas de doute sur un cadeau ou une invitation, l'agent peut toujours consulter son supérieur hiérarchique ou le déontologue.

En outre, toute réception d'un cadeau par un agent doit être portée à la connaissance de sa hiérarchie.

Les élus de la Région sont aussi concernés par la gestion éthique des mesures destinées à prévenir les conflits d'intérêts, en premier lieu par l'encadrement des libéralités.

Sans ignorer que les cadeaux et invitations sont souvent des vecteurs de bonnes relations, l'encadrement des divers avantages qui peuvent être proposés aux élus s'impose pour écarter les risques importants qu'ils génèrent.

Les Elus de la Région s'engagent à ne pas accepter, hors protocole, d'avantages d'une valeur supérieure à 150€.



Si l'élu accepte des avantages dont la valeur, non négligeable, reste incertaine, il en fera la déclaration au déontologue (par référence à la fiche numéro 22 du Guide de déontologie de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique, jointe en annexe 4).

Ces dispositions s'appliquent y compris si les avantages sont offerts à l'occasion d'activités dans un organisme extérieur à la Région en raison de la qualité d'élu de la Région.

A noter

L'usage des moyens de la Région mis à disposition des élus ou des agents se doit d'être effectué dans le seul intérêt du service public. Il s'agit de tous les moyens publics, par exemple les véhicules de service, les moyens informatiques ou téléphoniques ou encore bureautiques.

Un usage abusif de ces moyens pourrait entraîner des poursuites disciplinaires à l'encontre des agents, des retraits de délégation des élus, voire, pour toute personne concernée, des poursuites pénales pour détournement de fonds publics (article 432-15 du Code pénal).

4 - Les poursuites et sanctions pénales

Le non-respect par des élus ou par des agents des principes et obligations indiqués dans la présente charte peuvent exposer à la commission d'infractions pénales.

Parmi les principales infractions pénales peuvent être citées :

4.1 Le délit de favoritisme (article 432-14 du Code pénal)

L'article 432-14 du Code pénal réprime « 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, le fait par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public ou investie d'un mandat électif public ou exerçant les fonctions de représentant, administrateur ou agent de l'Etat, des collectivités territoriales, des établissements publics, des sociétés d'économie mixte d'intérêt national chargées d'une mission de service public et des sociétés d'économie mixte locales ou par toute personne agissant pour le compte de l'une de celles susmentionnées 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 ».

Pour que ce délit soit constitué, il n'est pas nécessaire qu'un avantage ait été effectivement procuré ; il suffit qu'un avantage soit susceptible d'être procuré.



Accomplir, en connaissance de cause, un acte contraire aux textes suffit à caractériser l'élément intentionnel du délit.

4.2 La prise illégale d'intérêts (article 432-12 du Code pénal)

Selon ce texte :

« Le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public ou par une personne investie d'un mandat électif 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, 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 ».



Il s'agit simplement de préserver, d'une part, la probité dans la gestion des affaires publiques et, d'autre part, d'écartier tout soupçon, toute altération de la confiance, que l'administré pourrait avoir envers un agent public.

Pour que l'élément matériel de l'infraction soit caractérisé, trois conditions doivent être réunies :

- 1° - être en présence d'une personne dépositaire de l'autorité publique, chargée d'une mission de service public ou d'une délégation de service public ;
- 2° - qui assure la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement de cette entreprise ou de cette opération au moment de l'acte ;
- 3° - et qui prend, reçoit ou conserve un intérêt quelconque dans une entreprise ou dans une opération.

Une dérogation intéresse les élus qui exercent des fonctions au conseil d'administration ou au conseil de surveillance d'une société d'économie mixte, entraînant la perception de rémunérations ou d'avantages particuliers.

Il faut toutefois que l'élu concerné ait été autorisé à cette fin par l'assemblée qui l'a délégué.

De plus, il faut qu'une délibération de l'assemblée fixe le montant maximal de rémunérations ou avantages reçus et précise la nature des fonctions qui les justifient.



La prise illégale d'intérêts étant une infraction à caractère objectif, elle sera réalisée dès lors que son auteur aura accompli l'acte constituant l'élément matériel de l'infraction, indépendamment de toute intention frauduleuse. Il suffit que le prévenu ait accompli sciemment l'acte constituant l'élément matériel du délit, même s'il n'a pas cherché à tirer profit de son immixtion.

4.3 La corruption passive et le trafic d'influence (articles 432-11, 433-1, 433-2 du Code pénal)

L'article 432-11 dispose que :

« 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, le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique, chargée d'une mission de service public, ou investie d'un mandat électif public, 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 elle-même ou pour autrui :

1° Soit pour accomplir ou avoir accompli, pour s'abstenir ou s'être abstenue d'accomplir un acte de sa fonction, de sa mission ou de son mandat ou facilité par sa fonction, sa mission ou son mandat ;

2° 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 passive réside dans le fait de solliciter ou d'accepter des avantages en nature ou en espèce, en échange d'actes ou de décisions administratives favorables. Cette infraction est autonome par rapport à celle de la corruption active. Dans le langage courant, la corruption est appelée le « pot de vin ».

L'infraction de corruption entre dans la catégorie juridique des délits formels existant indépendamment des effets qu'elle produit. Du côté du corrompu, dès lors que la proposition de corruption a été acceptée, il importe peu que les actes réalisés par l'agent public ou l'élu se révèlent inutiles ou sans objet.

Le trafic d'influence, actif ou passif, consiste à rémunérer une personne afin qu'elle use de son influence.

La différence entre la corruption et le trafic d'influence tient à la nature de l'acte à commettre en contrepartie :



- si l'acte entre dans les prérogatives du décideur public il s'agit de corruption ;
- si au contraire, l'acte constitue à user de son influence pour qu'un autre décideur prenne une décision, alors le délit est celui du trafic d'influence.

4.4 Autres délits

D'autres délits sont susceptibles de qualifier des comportements viciés, tels que :

La concussion

L'article 432-10 du Code pénal vise le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, de recevoir, exiger ou ordonner de percevoir à titre de droits ou contributions, impôts ou taxes publics, une somme qu'elle sait ne pas être due, ou excéder ce qui est dû.

Le pantouflage

(article 432-13 de ce code).

Est constitutif d'une infraction pénale le fait pour un agent public qui a été chargé d'assurer la surveillance ou le contrôle d'une entreprise privée, de conclure des contrats avec une entreprise privée, ou d'intervenir dans les opérations réalisées, d'intégrer par la suite cette entreprise avant un délai de 3 ans.

Le détournement de fonds publics (article 432-15 de ce code).

Les délits relatifs aux marchés publics.

4.5 Les délits en lien avec les déclarations à la HATVP

En outre la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique a créé, dans son article 26, deux infractions pénales applicables -pour ce qui concerne les Régions- au président du Conseil régional, aux conseillers régionaux titulaires d'une délégation de fonction ou de signature ainsi qu'aux directeur, directeurs adjoints et chef de cabinet du président du conseil régional.

Il s'agit des infractions suivantes :

I. - Le fait de ne pas déposer l'une des déclarations prévues, d'omettre de déclarer une partie substantielle de son patrimoine ou de ses intérêts ou de fournir une évaluation mensongère de son patrimoine. La peine est de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende. Peuvent être prononcées, à titre complémentaire, l'interdiction des droits civiques, selon les modalités prévues aux articles 131-26 et 131-26-1 du code pénal, ainsi que l'interdiction d'exercer une fonction publique, selon les modalités prévues à l'article 131-27 du même code.

II. - Le fait de ne pas déférer aux injonctions de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique ou de ne pas lui communiquer les informations et pièces utiles à l'exercice de sa mission est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende.

4.6 Les harcèlements

Les dispositions de la loi du 6 août 2019 relatives aux harcèlements moral ou sexuel sont différées à la date de la présente révision de la Charte.

Elles conduiront à mettre en place diverses mesures dont un dispositif de signalement qui aura pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés (nouvel article 6 quater A de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires).

Le harcèlement sexuel est prévu dans l'article 222-33 du Code pénal modifié par la loi du 3 août 2018.

Il incrimine 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 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, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Ces faits sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende ; peines portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende dans des cas énumérés à l'article 222-33.

Le harcèlement moral au travail est défini dans l'article 222-33-2 du Code pénal issu de la loi du 4 août 2014.

Il incrimine 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.

Il prévoit des peines de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

5 - Les poursuites et sanctions disciplinaires



Seuls les agents publics sont ici concernés, étant précisé qu'une poursuite pénale n'est pas exclusive d'une poursuite disciplinaire et réciproquement, et qu'en application du principe d'indépendance des deux voies, la décision de l'administration d'infliger ou non une sanction disciplinaire à un agent ne préjuge pas de la condamnation ou de la mise hors de cause de l'agent par le juge pénal et réciproquement.

Au cours des poursuites exercées par l'administration, le fonctionnaire a droit à la communication intégrale de son dossier individuel et de tous les documents annexes et à l'assistance d'un ou plusieurs défenseurs de son choix.

L'administration est tenue d'informer le fonctionnaire de son droit à communication du dossier individuel.

5.1 Fonctionnaires titulaires

Aucune sanction disciplinaire ne peut être prononcée par l'administration sans consultation préalable du conseil de discipline, à l'exception des sanctions du 1^{er} groupe.

Devant ce conseil, le fonctionnaire, convoqué 15 jours au moins avant la date de la réunion, peut présenter des observations écrites ou orales, citer des témoins, se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix, demander le report de son dossier à une prochaine réunion.



L'administration peut ne pas suivre l'avis du conseil de discipline. Elle peut même prononcer à l'encontre du fonctionnaire une sanction plus sévère, à la condition que celle-ci soit motivée.

La décision peut faire l'objet d'un recours gracieux ou contentieux.

4 groupes de sanctions disciplinaires

Les sanctions disciplinaires applicables aux fonctionnaires titulaires sont classées en 4 groupes, allant de la moins grave à la plus grave (article 89 de la loi n° 84-53) :

- | | |
|--|---|
| - avertissement, blâme, exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale 3 jours ; | - rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à un échelon correspondant à un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent, exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans ; |
| - radiation du tableau d'avancement, abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent, exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours ; | - mise à la retraite d'office, révocation. |

5.2 Fonctionnaires stagiaires

Sanctions disciplinaires

Les sanctions disciplinaires applicables aux fonctionnaires stagiaires (article 6 décret n° 92-1194) :

- avertissement ;
- blâme ;
- exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours ;
- exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours ;
- exclusion définitive du service.

5.3 Contractuels

Sanctions disciplinaires

Les sanctions disciplinaires applicables aux contractuels (article 36-1 décret n°88-145) :

- avertissement ;
- blâme ;
- exclusion temporaire de fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de 6 mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et d'1 an pour les agents sous contrat à durée indéterminée ;
- licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.



Toute décision individuelle relative aux sanctions disciplinaires des contractuels autres que l'avertissement et le blâme est soumise à consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.

6 - Le dispositif de protection des lanceurs d'alerte

6.1 Les principes applicables : la protection du lanceur de bonne foi et une stricte confidentialité de la procédure

Le lanceur d'alerte est défini dans l'article 6 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 comme :

« Une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance ».

Cette loi, ainsi que le décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'Etat et la circulaire du 19 juillet 2018, organisent le statut du lanceur d'alerte.

 Il convient, en effet, de le protéger des risques liés à la révélation de faits pouvant être graves, dès lors que cette révélation a été faite de bonne foi, en absence de toute intention calomnieuse et dans le respect des procédures établies.

Une procédure de traitement de l'alerte et de protection de son lanceur est instituée au sein de la Région, que l'alerte concerne les fonds européens ou qu'elle porte sur tout autre domaine de compétence de la Région.

Une adresse unique et un formulaire sont proposés dans les sites Internet et L'Intranet de la Région afin de faciliter la démarche d'alerte.

L'alerte suit la procédure prévue dans l'article 8 de la loi de décembre 2016 précitée :

« le signalement d'une alerte est porté à la connaissance du supérieur hiérarchique, direct ou indirect, de l'employeur ou d'un référent désigné par celui-ci ».

Par décision présidentielle du 3 septembre 2018 ce référent déontologue a été désigné avec mission « de mettre en place une procédure de recueil des alertes éthiques et d'y donner la suite qui conviendra, dont l'application de l'article 40 du Code de procédure pénale ».

Dès lors que ce référent alerte est désigné, il convient que les alertes lui soient adressées et que celles qui parviendraient à un supérieur hiérarchique soient portées à sa connaissance afin d'y donner suite.

En l'absence de diligences de la personne destinataire de l'alerte dans un délai raisonnable, dont la vérification de la recevabilité du signalement, celui-ci est adressé à l'autorité judiciaire, à l'autorité administrative ou aux ordres professionnels. En dernier ressort, à défaut de traitement par l'un de ces organismes dans un délai de trois mois, le signalement peut être rendu public.

Référent alerte

Il informe sans délai l'auteur du signalement de la réception de son signalement, ainsi que du délai raisonnable et prévisible nécessaire à l'examen de sa recevabilité et des modalités suivant lesquelles il sera informé des suites données à son signalement.

Il lui précise, s'agissant d'un agent de la collectivité, les conditions garantissant une stricte confidentialité de l'identité des auteurs du signalement, des personnes visées par celui-ci et des informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement.

Il vérifie que l'acte révélé est susceptible de revêtir la gravité exigée par la loi sans laquelle la procédure d'alerte n'est pas applicable.

Et il s'assure que cet acte n'a pas déjà été révélé, sauf éléments nouveaux.

Ce n'est qu'après l'examen de ces fins de non recevoir qu'il examine la recevabilité de l'alerte à l'aune de trois facteurs :

- la connaissance des faits acquise personnellement par l'auteur du signalement,
- le caractère désintéressé de ce signalement,
- qui doit aussi être effectué de bonne foi.

L'auteur du signalement est tenu informé des suites données de manière sécurisée afin de garantir la confidentialité des échanges.



En cas de classement sans suite, il est informé de la destruction des éléments du dossier de signalement permettant l'identification de l'auteur du signalement et celle des personnes visées par celui-ci, dans un délai qui ne peut excéder deux mois à compter de la clôture de l'ensemble des opérations de recevabilité ou de vérification.

En outre, l'auteur du signalement et les personnes visées par celui-ci sont informés de cette clôture.

Pour les besoins de l'enquête administrative confidentielle, le « référent alerte » s'appuie, en tant que de besoin, sur les services concernés.

A tous les niveaux de la procédure, le « référent alerte » veille à la protection dont le lanceur d'alerte bénéficie.

Ainsi, aucune mesure concernant le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation ou la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation (selon l'énumération de l'article 25bis modifié par la loi du 9 décembre 2016 précitée) ne peut être prise à l'égard d'un agent en considération d'une alerte portant sur un conflit d'intérêts dont il aurait eu connaissance personnellement dans l'exercice de ses fonctions, de bonne foi et de manière désintéressée, nonobstant le classement de l'alerte si les faits dénoncés ne répondent pas aux critères de l'article 6 de la loi précitée, relatifs à la gravité de l'acte.



En revanche, l'agent public qui alerte sur des faits de mauvaise foi ou avec l'intention de nuire ou avec la connaissance au moins partielle de l'inexactitude de ces faits rendus publics ou diffusés s'expose aux peines prévues pour la dénonciation calomnieuse (art. 226-10 du code pénal).

L'agent qui ferait l'objet de poursuites pénales à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions, bénéficierait de la protection de la collectivité. Il bénéficierait de cette protection en cas de mesures disciplinaires faisant suite à une alerte qu'il aurait donnée de bonne foi.

6.2 La procédure interne de traitement des alertes

Le « référent alerte » peut être saisi par voie postale et par courriel à une adresse unique que lui seul reçoit : lanceurdalerte@nouvelle-aquitaine.fr

Il peut aussi être saisi en sa qualité de "référént déontologue" à cette adresse qu'il est aussi seul à recevoir : deontologue@nouvelle-aquitaine.fr

Un formulaire écrit d'alerte est également à disposition en version téléchargeable sur les sites Internet et L'Intranet de la Région.

Chronologie des opérations

- **Réception de l'alerte** suivie d'un accusé de réception de celle-ci.
- **Examen des faits décrits et des pièces transmises** (courriers, rapports, documents comptables, témoignages...) ou demandes complémentaires d'information auprès du lanceur d'alerte afin de vérifier que la gravité requise des faits est susceptible d'exister.
- **Examen de la recevabilité de l'alerte** au regard de l'apparence de bonne foi de l'auteur, de son absence d'animosité, de la légitimité du but poursuivi et de la connaissance personnelle des preuves apportées.
- **Décision de recevabilité ou de classement.**
- En cas de recevabilité, le déontologue procède en tant que de besoin à une enquête avec l'appui des services de la Région, l'identité du lanceur d'alerte étant gardée secrète.
- Selon les résultats de cette enquête et en fonction de la gravité des faits dénoncés et de l'urgence que présentent ces faits, le Parquet compétent est saisi en application de l'article 40 du Code de procédure pénale.
Le lanceur d'alerte est tenu informé des suites données.

Si à l'issue de l'enquête administrative, il apparaît que les faits dénoncés ne sont pas de nature à justifier une poursuite administrative, disciplinaire ou judiciaire, l'alerte est classée sans suite.

Au cours de l'instruction administrative de l'alerte, le déontologue veille au secret sur l'identité du lanceur et à sa protection administrative dans les termes de la loi.

Les éléments de nature à identifier le lanceur d'alerte ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'avec le consentement de celui-ci.

En outre, les éléments de nature à identifier la personne mise en cause par un signalement ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'une fois établi le caractère fondé de l'alerte.

Enfin, à l'issue de la procédure, le déontologue applique les dispositions du décret du 19 avril 2017 relatives à la destruction des éléments du dossier de signalement de nature à permettre l'identification de l'auteur du signalement et celle des personnes visées par celui-ci lorsqu'aucune suite n'y a été donnée, ainsi que le délai qui ne peut excéder deux mois à compter de la clôture de l'ensemble des opérations de recevabilité ou de vérification.

L'auteur du signalement et les personnes visées par celui-ci sont informés de cette clôture.

S'il s'avère, après enquête administrative ou judiciaire, que l'alerte a été lancée de mauvaise foi ou avec l'intention de nuire, le secret sur l'identité du lanceur d'alerte pourra être levé et une suite administrative ou judiciaire, donnée à la dénonciation.



L'agent qui a relaté ou témoigné de faits de mauvaise foi, avec l'intention de nuire ou avec la connaissance au moins partielle de l'inexactitude des faits qu'il a signalés, s'expose à des poursuites pour dénonciation calomnieuse.

Mais la personne ayant fait un signalement de bonne foi ne perd pas le bénéfice de l'anonymat au seul motif qu'elle a commis une erreur d'appréciation des faits ou que la menace perçue pour l'intérêt général ne s'est pas matérialisée, à condition qu'elle ait eu des motifs raisonnables de croire en sa véracité.

Il convient d'ajouter que la procédure de l'alerte et le rôle du référent alerte -déontologue nommé auprès de la Région Nouvelle-Aquitaine- laissent à toute autorité, à tout fonctionnaire qui le souhaiterait le soin de mettre en œuvre l'article 40 du Code de procédure pénale (cité supra page 10).

A l'égard d'une autorité ou d'un fonctionnaire désirant effectuer soi-même le signalement, le déontologue peut donner un avis sur l'apparence du bien-fondé de la saisine du parquet.

En outre, la procédure d'urgence de l'article 8 de la loi de décembre 2016 précitée prévoit

qu'en cas de danger grave et imminent ou en présence d'un risque de dommages irréversibles, le signalement peut être porté directement à la connaissance des autorités administrative ou judiciaire et peut être rendu public.

Enfin, ce même article 8 dispose que

toute personne peut adresser son signalement au Défenseur des droits afin d'être orientée vers l'organisme approprié de recueil de l'alerte.



A.1 - DÉLIBÉRATION DU CONSEIL RÉGIONAL ADOPTANT LA CHARTE MISE À JOUR	p. 27
A.2 - DÉCLARATIONS D'ABSENCE DE CONFLIT D'INTÉRÊTS :	p. 28
A.2.1 - Modèle de déclaration de conflit d'intérêts à usage des agents	
A.2.2 - Déclaration d'absence de conflit d'intérêts à destination des élus membres de la Commission d'appel d'offres	
A.2.3 - Déclaration d'absence de conflit d'intérêts réservée aux agents chargés ou en lien avec la gestion des fonds structurels et d'investissement européens	
A.3 - CARTOGRAPHIE DES PRINCIPAUX RISQUES DÉONTOLOGIQUES	p. 32
A.4 - EXTRAIT DU GUIDE DÉONTOLOGIQUE DE LA HATVP : FICHE 22 (modèle de déclaration des cadeaux, invitations et autres avantages)	p. 33
A.5 - MISSIONS CONFIEES AU DÉONTOLOGUE PAR LETTRE DU PRÉSIDENT DU CONSEIL RÉGIONAL DU 3 SEPTEMBRE 2018	p. 34

A 2.1 - Modèle de déclaration de conflit d'intérêts à usage des agents

Vu les dispositions de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique

Vu le décret n° 2014-90 du 31 janvier 2014 portant application de l'article 2 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique

Dans les situations de conflits d'intérêts :

- **Si l'agent est titulaire d'une délégation de signature**, il informe sans délai la personne dont il tient la délégation de signature par écrit, précisant la teneur des questions pour lesquelles il estime ne pas devoir exercer ses compétences. Il s'abstient de donner des instructions aux personnes placées sous son autorité relativement à ces questions.
- **Si l'agent est placé sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique**, il informe celui-ci sans délai par écrit, précisant la teneur des questions pour lesquelles elle estime ne pas devoir exercer ses compétences. Lorsque ce dernier estime qu'il y a lieu de confier le traitement de l'affaire à une autre personne placée sous son autorité, la personne dessaisie du dossier ne peut prendre part à aucune réunion ni émettre aucun avis en rapport avec les questions en cause.
- **Si la situation de conflit d'intérêt déclarée implique le supérieur hiérarchique de l'agent déclarant**, celui-ci adresse la déclaration de conflit d'intérêt au supérieur hiérarchique de ce dernier, la chaîne hiérarchique pouvant aller jusqu'au Président.

Identité de l'agent :

Pôle de rattachement :

Supérieur hiérarchique direct :

Délégation de signature (Référence de l'arrêté de délégation) :

Description succincte des missions litigieuses :

Description de la situation de conflit d'intérêt dans laquelle l'agent s'estime placé :

A.2.2 - Déclaration d'absence de conflit d'intérêts à destination des élus membres de la commission d'appel d'offres

*Vu la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique
Vu la loi n° 2015-366 du 31 mars 2015 visant à faciliter l'exercice par les élus locaux de leur mandat
Vu l'article L1111-1-1 du CGCT et la charte de l'élu local*

Je, soussigné(e), ayant été désigné(e) pour siéger à la commission d'appel d'offres de la Région et toute autre instance qui en serait l'émanation, déclare par la présente ne pas être, à ma connaissance, en situation de conflit d'intérêts avec un quelconque opérateur économique susceptible de soumettre une offre dans le cadre de la procédure de passation de marchés, que ce soit à titre individuel ou en tant que membre d'un groupement, ni avec les sous-traitants proposés.

À ma connaissance, il n'existe aucun fait ou élément, passé, actuel ou susceptible d'apparaître dans un avenir prévisible, qui pourrait remettre en question mon indépendance vis-à-vis d'une de ces parties.

Je confirme que si, au cours de la procédure de sélection des offres, je découvre l'existence ou l'apparition d'un tel conflit, je le signalerai immédiatement à la commission et que si un conflit d'intérêts est établi, je cesserai, sans délai, de prendre part aux réunions d'admission des candidatures et d'attribution des marchés en question.

Je confirme également que j'assurerai la confidentialité de tous les dossiers et procédures dont j'aurai à connaître.

Je ne révélerai aucune des informations confidentielles qui seront portées à ma connaissance ou que j'aurai découvertes et m'abstiendrai de divulguer des informations qui m'auront été transmises.

De plus, je m'engage à ne conserver aucune copie des informations écrites reçues.

Signature (lieu et date) :

Nom :

Fonctions :

A.2.3 - Déclaration d'absence de conflit d'intérêts réservée aux agents chargés ou en lien avec la gestion des fonds structurels et d'investissement européens

Vu l'article 61 du règlement 2018/1046 du Parlement européen et du Conseil du 18 juillet 2018 relatif aux règles financières applicables au budget général de l'Union européenne¹

Vu l'article 432-12 du Code pénal²

Je, soussigné(e)

Exerçant une fonction de pilotage / d'attribution / d'instruction / de gestion / de suivi / de contrôle / d'audit des subventions communautaires et des fonds structurels et d'investissement européens (« Fonds ESI »)

Au sein du Pôle/Délégation

déclare, à la date de signature de cette déclaration, ne pas être, à ma connaissance, en situation de conflit d'intérêts, que ce soit à titre professionnel, personnel, voire familial, avec les opérateurs qui ont déposé une candidature pour l'attribution d'une subvention à un des fonds ESI en Nouvelle-Aquitaine, que ce soit à titre individuel ou en tant que membre d'un groupement, ni avec les sous-traitants proposés.

À ma connaissance, il n'existe aucun fait ou élément, passé, actuel ou susceptible d'apparaître dans un avenir prévisible, qui pourrait remettre en question mon indépendance vis-à-vis d'une de ces parties.

Je m'engage à être vigilant à tout moment, en particulier lorsque je prendrai la charge de traitement de tout nouveau dossier, à ne pas me trouver dans une telle situation de conflit d'intérêt et de remise en question de mon indépendance vis-à-vis d'une des parties précédemment citées.

Je m'engage à signaler tout changement de situation, à mon supérieur hiérarchique, découlant d'une nouvelle activité accessoire exercée, au sein ou en dehors de mes fonctions, que ce soit tant de manière lucrative ou associative ou politique, susceptible de créer un potentiel conflit entre l'intérêt général et mon intérêt particulier dans l'exercice de mes fonctions.

Je déclare avoir pris connaissance de l'obligation de soumettre à l'autorité hiérarchique tout projet de réalisation d'une activité rémunérée accessoire supplémentaire.

1

1. Les acteurs financiers au sens du chapitre 4 du présent titre et les autres personnes, y compris les autorités nationales à tout niveau, intervenant dans l'exécution budgétaire en gestion directe, indirecte ou partagée, y compris les actes préparatoires à celle-ci, ainsi que dans l'audit ou le contrôle, ne prennent aucune mesure à l'occasion de laquelle leurs propres intérêts pourraient être en conflit avec ceux de l'Union. Ils prennent en outre les mesures appropriées pour éviter un conflit d'intérêts dans les fonctions relevant de leur responsabilité et pour remédier aux situations qui peuvent, objectivement, être perçues comme un conflit d'intérêts.

2. Lorsqu'il existe un risque de conflit d'intérêts impliquant un agent d'une autorité nationale, la personne concernée en réfère à son supérieur hiérarchique. Lorsqu'un tel risque existe pour un agent soumis au statut, la personne concernée en réfère à l'ordonnateur délégué compétent. Le supérieur hiérarchique ou l'ordonnateur délégué compétent confirme par écrit si l'existence d'un conflit d'intérêts a été établie. Lorsque l'existence d'un conflit d'intérêts a été établie, l'autorité investie du pouvoir de nomination ou l'autorité nationale compétente veille à ce que la personne concernée cesse toutes ses activités en rapport avec la matière concernée. L'ordonnateur délégué compétent ou l'autorité nationale compétente veille à ce que toute mesure supplémentaire appropriée soit prise conformément au droit applicable.

3. Aux fins du paragraphe 1, il y a conflit d'intérêts lorsque l'exercice impartial et objectif des fonctions d'un acteur financier ou d'une autre personne, visés au paragraphe 1, est compromis pour des motifs familiaux, affectifs, d'affinité politique ou nationale, d'intérêt économique ou pour tout autre intérêt personnel direct ou indirect.

2

Article 432-12 du code de pénal : « Le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public ou par une personne investie d'un mandat électif 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, 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. »

Conformément aux dispositions réglementaires relatives au cumul d'activités dans la fonction publique, je m'engage à remplir une demande de cumul d'activités, que je soumettrai pour validation à ma hiérarchie³.

Je confirme également que j'assurerai la confidentialité de toutes les données qui me seront confiées.

Je ne révélerai aucune des informations confidentielles qui auront été portées à ma connaissance ou que j'aurai découvertes et m'abstiendrai de faire un usage abusif des informations qui m'auront été transmises.

Je m'engage en particulier à conserver de manière sûre et confidentielle les informations et les documents qui me seront communiqués ou dont je prendrai connaissance ou que je préparerai dans le cadre de l'évaluation ou suite à celle-ci, et je m'engage à ne les exploiter qu'aux seules fins de cette évaluation et à ne les communiquer à aucune tierce partie, en dehors des nécessités de services. De plus, je m'engage à ne conserver aucune copie personnelle des informations écrites reçues.

Je m'engage à signaler et notifier toute anomalie ou fraude relevée, concernant l'utilisation de fonds ESI, dans le cadre de mes fonctions d'attribution, de sélection, de suivi, de gestion et de contrôle, indépendamment de potentielles pressions hiérarchiques ou politiques et/ou menaces de sanctions internes.

Signature (lieu et date):

Pour rappel, les activités cumulées autorisées sont : l'enseignement, l'expertise et la consultation, l'activité à caractère sportif ou culturel, l'activité agricole, l'activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale, aide à domicile à un membre familial, les travaux de faible importance réalisés chez des particuliers, services à la personne, vente de biens fabriqués personnellement par l'agent, l'activité d'intérêt général à but non lucratif auprès d'une personne publique ou privée, une mission d'intérêt public de coopération internationale.

Si cette activité est une activité privée lucrative, la demande d'autorisation de cumul d'activités devra être adressée, sous couvert hiérarchique, à la DRHRS le plus tôt possible et au plus tard 2 mois avant la date de début de l'activité concernée afin que la DRHRS puisse saisir la commission de déontologie pour avis sur la compatibilité de cette activité avec les fonctions actuellement exercées.

A.3 Cartographie des principaux risques déontologiques

La cartographie des principaux risques déontologiques a été élaborée par les Pôles et Directions de la Région en 2018 et 2019 à l'occasion de la cartographie générale des risques : Pôles Développement économique et environnemental, DATAR, Education et citoyenneté, Europe et International, Finances, Formation et emploi, Ressources et Transports, infrastructures, mobilité et cadre de vie.

La démarche visait à lister les principaux risques, de tous ordres, que les services étaient susceptibles de rencontrer, à hiérarchiser leur importance selon des critères et à décrire les procédures pour les prévoir et en réduire les effets.

Chaque direction a pris soin de préciser qu'il s'agissait de risques virtuels et non d'incidents survenus ou en cours.

Les pôles ont ainsi fait ressortir les risques déontologiques suivants :

- Conflit d'intérêts
- Risque d'intérêts personnels dans un projet à l'étude
- Insuffisance d'informations sur les conflits d'intérêts
- Méconnaissance des règles de déontologie
- Atteinte à la probité (perception d'une récompense financière)
- Atteinte à la probité (manque de distance ou connivence vis-à-vis de tiers)
- Atteinte à la probité (lobbying de la part de grandes entreprises ou d'associations)
- Captation d'information par des tiers non autorisés

Ces risques peuvent être regroupés en trois catégories :

- une insuffisante information sur la déontologie
- les conflits d'intérêts
- la corruption



Cette étude constitue pour le déontologue une approche essentielle qui a vocation à être actualisée et approfondie.

... vos missions seront les suivantes :

- Apporter des conseils déontologiques chaque fois qu'ils seront sollicités ou lorsqu'il vous paraîtra utile d'assurer des formations adaptées aux risques propres à chaque situation ;
- Mettre en place une procédure de recueil des alertes éthiques et d'y donner la suite qui conviendra, dont l'application de l'article 40 du Code de procédure pénale ;
- Préciser l'application des procédures légales de prévention des conflits d'intérêts ;
- D'une manière plus générale, de répondre à toute demande de conseils relatifs à la mise en oeuvre des principes déontologiques et du principe de laïcité. Ces demandes pourront émaner soit d'élus, soit d'agents ;
- Mettre en place ou participer au dispositif anti-corruption et de lutte contre la fraude ;
- Contribuer à la cartographie des risques de corruption dans la collectivité territoriale et des procédures de lutte contre les fraudes, d'assurer la formation des agents et élus à ces procédures.



Notes



A series of horizontal dotted lines for writing notes.



Patrick HENRY-BONNIOT
référent déontologue
auprès de la Région Nouvelle-Aquitaine

deontologue@nouvelle-aquitaine.fr

lanceurdalerte@nouvelle-aquitaine.fr

HÔTEL DE RÉGION
14 rue François de Sourdis
CS 81383
33077 Bordeaux Cedex

SITE DE LIMOGES
27 Boulevard de la Corderie
CS 3116
87031 Limoges Cedex 1

SITE DE POITIERS
15 rue de l'Ancienne Comédie
CS 70575
86021 Poitiers Cedex

Conception & réalisation

Déontologue,
Inspection Générale des Services,
Service Communication interne
Mai 2020

Impression

Reprographie Région Nouvelle-Aquitaine

