

Rapport annuel du Référent déontologue, Laïcité et Alerte éthique

1^{er} Janvier 2019 –31 décembre 2019

À l'attention de M. le Président du CDG des Pyrénées Atlantiques

S /c de M. le Directeur général

Deux années se sont écoulées depuis ma désignation à compter du 1^{er} janvier 2018 en qualité de référent déontologue auprès du Centre de Gestion des Pyrénées Atlantiques. Le présent rapport, le deuxième depuis cette désignation, porte sur mon activité du 1^{er} Janvier au 31 décembre 2019, période marquée par un contexte particulier à différents égards, qui a contribué à redéfinir les missions concernées tant en ce qui concerne leur périmètre que la réglementation applicable.

En premier lieu, une redéfinition du périmètre des missions exercées:

Il convient de souligner que la mission de référent déontologue et laïcité, qui m'a été confiée par le Centre de Gestion des Pyrénées Atlantiques à compter du 1^{er} janvier 2018 a été élargie à celle de référent alerte éthique par délibération du conseil d'administration du 11 juin 2019 ayant pris effet le 1^{er} septembre 2019.

La loi du 9 décembre 2016, dite «Sapin 2» a en effet prévu l'obligation de mettre en place des procédures adéquates de recueil des alertes éthiques dans les communes de plus de 10 000 habitants, les départements et les régions ainsi que les établissements publics en relevant et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre regroupant au moins une commune de plus de 10 000 habitants, les autres personnes morales de droit public employant plus de 50 agents. Le décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 est venu préciser les 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 choix fait par le Centre de Gestion des Pyrénées Atlantiques de confier la mission de référent alerte éthique au référent déontologue et laïcité présente plusieurs avantages. En premier lieu, il évite une multiplication des référents, et favorise une simplification des dispositifs disponibles pour concourir à la mise en œuvre des principes contenus dans les articles 25 à 28 de la loi du 13 juillet 1983, en regroupant trois figures complémentaires, celles du référent déontologue, du référent laïcité et du référent alerte éthique. Bien que potentiellement autonomes, ces trois missions répondent à un objectif commun, de protection des valeurs éthiques et déontologiques de la fonction publique, et leur mise en synergie par un même intervenant peut être un facteur d'efficacité du dispositif.

En second lieu, une modification de la réglementation applicable

Du point de vue normatif, l'adoption de la loi du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique s'est traduite aussi par des évolutions sur le plan déontologique qui témoignent de la volonté du législateur d'encadrer l'assouplissement des procédures de mobilité dans l'emploi.

Aux termes de la loi et, à compter du 1^{er} février 2020, les missions exercées par la Commission de déontologie sont transférées à la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) composée de magistrats et de personnes qualifiées nommées par le Parlement et le gouvernement.

En plus du contrôle exercé sur les situations de conflits d'intérêts notamment dans le cadre des obligations déclaratives (patrimoniales et d'intérêts), prévues par la loi, les pouvoirs de la Haute autorité se voient désormais renforcés dans le cadre des contrôles déontologiques. Elle rend des avis en cas de projet de création ou de reprise d'une entreprise par un agent, ou en cas de cessation temporaire ou définitive d'un agent, pour exercer une activité dans le privé mais aussi de manière plus innovante à l'égard du retour d'agents dans le secteur public.

Elle formule des recommandations, notamment pour les procédures de signalements éthiques (lanceur d'alerte), en cas de situation de conflits d'intérêts, etc.

Même si les conséquences de cette modification législative ne se vérifieront que dans le futur bilan de l'année 2020, il peut déjà être souligné que l'autorité territoriale disposera désormais d'une faculté d'appréciation plus étendue et que le rôle du référent déontologue se verra renforcé, sa mission de conseil des agents étant désormais complétée par sa contribution éventuelle au contrôle désormais largement internalisé. En effet si, à compter du 1^{er} février 2020, la disparition de la Commission de déontologie de la fonction publique fait de la HATVP, la seule autorité en charge du contrôle déontologique des acteurs publics, qu'il s'agisse des élus ou des agents publics à titre professionnel, cette intervention de la Haute autorité ne s'impose plus aux termes de la loi nouvelle de manière systématique afin d'apprécier la compatibilité de toute activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé ou de toute activité libérale avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité. L'autorité n'est saisie d'emblée que pour les fonctionnaires d'un niveau élevé de responsabilité dont la liste est définie par un décret en conseil d'Etat. Pour la grande majorité des agents publics, l'article 25 *octies* nouveau dispose en effet que c'est seulement «lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des trois années précédant le début de cette activité, [qu'] elle saisit pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue. Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever ce doute, l'autorité hiérarchique saisit la Haute Autorité.»

De ce fait, le présent rapport est le dernier faisant état de situations soumises à la réglementation applicable jusqu'au 31 janvier 2019 et donc, avant l'application au 1^{er} février 2020 des modifications apportées au contrôle déontologique par la loi du 6 août 2019. Ainsi certaines réponses dont nous rendons compte au titre du bilan pourraient être sensiblement différentes¹, si elles avaient été apportées sous l'empire du nouveau régime applicable à compter de février 2020, même si l'esprit du contrôle déontologique demeure sensiblement le même. Le décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique a remplacé celui du 27 janvier 2017 et est complété par un arrêté du 4 février 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique.

¹ Ces changements résultent de la disparition de la commission de déontologie et d'une plus grande implication des autorités hiérarchiques par la loi nouvelle

Le présent rapport s'attachera cependant à présenter les différentes questions qui ont fait l'objet de sollicitations du référent déontologue dans le respect des exigences de confidentialité imposées par le législateur à la fonction de référent déontologue.

Il convient de rappeler que l'agent territorial peut consulter le référent déontologue, laïcité et alerte éthique sur toutes les questions relevant de l'application des articles 25 à 28 de la loi du 13 juillet 1983, soit 13 articles au total, qui englobent notamment les questions de cumul d'activités et de projet de départ dans le secteur privé, le respect ou le non-respect du principe de hiérarchie, les devoirs de l'agent public (obligation de neutralité, probité, dignité, respect du principe de laïcité, secret professionnel, devoir de réserve ...) ,les situations de conflits d'intérêts dont il fait ou pourrait faire l'objet, et dans le cas d'une alerte éthique.

Le bilan consacré à l'activité de conseil déontologique figure en première partie de ce rapport (I), et sera suivi conformément à la lettre de mission référent alerte éthique, d'une seconde partie consacrée à l'alerte éthique (II)

I L'activité de conseil déontologique

À ce titre, entre janvier 2019 et janvier 2020, quarante-huit demandes ont été introduites auprès du référent déontologue. Sept d'entre elles ne concernaient pas du tout son champ de compétence et portaient sur des questions statutaires concernant essentiellement le déroulement et la fin de carrière ou l'accès à des positions statutaires, notamment le détachement ou la disponibilité. Dans ces cas de figure, ma réponse a consisté à redéfinir auprès de ces demandeurs mon champ d'intervention et à les réorienter vers le service des ressources humaines de leur collectivité et le cas échéant vers les organisations syndicales.

Quarante et une demandes ont donc concerné le domaine déontologique, tel que circonscrit par le législateur. Parmi ces quarante et une saisines, sept portaient à la fois sur des questions statutaires et déontologiques. J'ai répondu à mes interlocuteurs de façon globale en indiquant les dispositions textuelles pertinentes et en abordant plus précisément leurs interrogations en matière déontologique.

En termes de répartition thématique, le bilan de l'année 2019 est marqué par une très forte prépondérance des questions relatives aux cumuls d'activité, soit vingt-neuf demandes. Cette tendance déjà observée pour le bilan précédent, s'affirme encore plus nettement dans ce bilan 2019. Parmi ces saisines, treize avaient pour but de s'informer sur un ou plusieurs aspects de la réglementation existant en la matière, neuf demandes ont été clairement formulées en vue d'une création d'entreprise, et sept en vue d'un exercice d'activités accessoires.

On note aussi l'importance relative des questions concernant le départ provisoire ou définitif de la fonction publique afin de rejoindre le secteur privé (huit demandes). Les autres demandes touchent au respect des obligations déontologiques, telles que la prévention des conflits d'intérêts (trois demandes) ou le respect de la neutralité (une demande). Aucune saisine n'a concerné en 2019 la problématique du respect de la laïcité.

Compte tenu de la structure globale des saisines, certaines questions redondantes ont été regroupées sous une seule rubrique emblématique, dans la mesure où elles appelaient des réponses similaires. C'est notamment le cas en matière de cumul d'activités. Par ailleurs, seuls figurent dans ce rapport les extraits pertinents des réponses et certaines références apparaissent partiellement obsolètes aujourd'hui au regard de l'évolution de l'état du droit. Pour conserver l'utilité des analyses, j'y ai ajouté sous forme de notes (NB) un rappel rapide des changements introduits par la loi du 6 août 2019 sur les questions évoquées.

Le cumul d'activités demeure la principale motivation des demandes de conseil déontologique, suivi par les questions relatives aux conditions de sortie, définitive ou provisoire, de la fonction publique et les demandes relatives aux situations de conflit d'intérêts.

1 Cumuls d'emploi

- Cumuls d'emploi et création d'entreprise

M.T. est agent d'entretien à temps complet dans une commune. Il souhaite savoir s'il peut cumuler cette activité avec celle de ferronnier dans le cadre d'une création d'entreprise ?

Réponse

Afin de répondre à la demande de M. T., il convient de rappeler les conditions légales et réglementaires d'un cumul d'emplois en cas de création d'entreprise.

Les possibilités de cumuls d'activités sont prévues à l'article 25 septies de la loi du 13 Juillet 1983 issu de la loi du 20 avril 2016, et précisées par le décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017.

L'article 25 *septies* (III) de la loi du 13 juillet 1983 prévoit en effet que "Le fonctionnaire qui occupe un emploi à temps complet peut, à sa demande, être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise et à exercer, à ce titre, une activité privée lucrative". Le décret du 27 janvier 2017 (article 14) en vigueur au moment de la demande de M T. prévoit que l'agent doit adresser à l'autorité hiérarchique dont il relève, une demande écrite d'autorisation à accomplir un service à temps partiel, trois mois au moins avant la date de création. Si l'agent réunit les conditions favorables au bénéfice de l'activité à temps partiel, l'autorité devra saisir la commission de déontologie dans les conditions prévues par les articles 15, 16 et 17 du décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017. Il convient de noter que ce cumul est limité dans le temps (deux ans et renouvelable pour une année).

La commission de déontologie se prononce sur la comptabilité de l'activité privée envisagée et de l'emploi public. La commission peut rendre un avis de compatibilité avec ou sans réserves ou un avis d'incompatibilité.

L'absence d'avis de la commission à l'expiration d'un délai de deux mois à compter de sa saisine vaut avis de compatibilité (Article 34 du décret du 27 janvier 2017).

NB. À compter du 1^{er} février, la HATVP remplace la commission de déontologie et n'est plus saisie qu'en cas de doute sérieux, non levé par le référent déontologue. Le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique a remplacé celui du 27 janvier 2017

- M. V. voudrait savoir si dans le cas d'une création d'entreprise, il y a des contraintes ou limitations relatives au chiffre d'affaires ?

Réponse

La réponse précise à la question implique de savoir quel type d'entreprise est créé. En effet, les textes ne précisent généralement pas le chiffre d'affaires maximum mais s'il s'agit d'un exercice en qualité de micro-entrepreneur (auto entrepreneur) par exemple, il existe des limitations. Le régime de la micro-entreprise s'applique tant que le CAHT annuel (chiffre d'affaires effectivement encaissé au cours de l'année civile) ne dépasse pas les seuils de 170 000 € pour les activités de commerce et de fourniture de logement (hôtels, chambres d'hôtes, gîtes ruraux classés en meublés de tourisme, meublés de tourisme) et 70 000 € pour les prestations de service et les professions libérales relevant des BNC ou des BIC.

-Cumul et micro-entreprise

M. K. est agent de maîtrise principal (encadrant) au sein du service signalisation routière et il aimerait créer en qualité d'autoentrepreneur une entreprise spécialisée dans la recherche et la réparation d'infiltration sur toiture terrasse, les travaux d'étanchéité (neuf et rénovation), la pose de sécurité sur toiture terrasse ainsi que l'entretien d'une toiture terrasse.

Réponse :

La nature de la mission dans la collectivité doit être confrontée à la nature des activités de l'entreprise.

Afin de créer une auto entreprise sans démissionner de ses fonctions, a le choix entre effectuer une demande de travail à temps partiel en vue de la création d'une entreprise ou obtenir une autorisation de cumul pour exercice d'une activité accessoire. Dans le cas de M. K., l'activité envisagée devra cependant pouvoir être rattachée à la liste prévue par l'article 6 du décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017. Celui-ci prévoit en effet que les activités exercées à titre accessoire susceptibles d'être autorisées sont les suivantes :

1° Dans les conditions prévues à l'article 5 :

- a) Expertise et consultation, sans préjudice des dispositions du 3° du I de l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983 précitée et, le cas échéant, sans préjudice des dispositions des articles L. 531-8 et suivants du code de la recherche ;
- b) Enseignement et formation ;
- c) Activité à caractère sportif ou culturel, y compris encadrement et animation dans les domaines sportif, culturel, ou de l'éducation populaire ;
- d) Activité agricole au sens du premier alinéa de l'article L. 311-1 du code rural et de la pêche maritime dans des exploitations agricoles constituées ou non sous forme sociale ;
- e) Activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale mentionnée à l'article R. 121-1 du code de commerce ;
- f) Aide à domicile à un ascendant, à un descendant, à son conjoint, à son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou à son concubin, permettant au fonctionnaire de percevoir, le cas échéant, les allocations afférentes à cette aide ;
- g) Travaux de faible importance réalisés chez des particuliers ;
- h) Activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif ;
- i) Mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ou d'un Etat étranger ;

2° Dans les conditions prévues à l'article 5 du présent décret et à l'article L. 133-6-8 du code de la sécurité sociale, sans préjudice des dispositions de l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983 précitée :

- a) Services à la personne mentionnés à l'article L. 7231-1 du code du travail ;
- b) Vente de biens fabriqués personnellement par l'agent.

Le projet de M. K. ne pouvant s'inscrire dans les hypothèses prévues par l'article évoqué ci-dessus, sauf dans le cas où il s'agirait de travaux de faible importance réalisés chez des particuliers, il devra plutôt effectuer

une demande de travail à temps partiel en vue de la création d'une entreprise (et non pour convenances personnelles car le régime de l'autorisation n'est pas le même). La demande d'autorisation à temps partiel doit préciser l'intention de créer une micro entreprise. Vous devez fournir toutes les précisions utiles sur la nature et les conditions d'exercice de cette activité.

NB. A compter du 1^{er} février, la HATVP remplace la commission de déontologie et n'est plus saisie dans la plupart des situations qu'en cas de doute sérieux, non levé par le référent déontologue. Le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique a remplacé celui du 27 janvier 2017 mais son article 11 désormais applicable en matière d'activités accessoires ne remet pas en cause les exceptions à la règle du non cumul.

-Cumul et saisine de la commission de déontologie

M. Y. voudrait exercer une activité de formation en lien avec son activité d'ingénieur territorial. Doit-il saisir la commission de déontologie ? En outre, dans le cadre des activités accessoires susceptibles d'être autorisées est-il soumis à des restrictions de durée et à une limitation dans le temps?

Réponse

Les possibilités de cumuls d'activités sont prévues à l'article 25 septies de la loi du 13 Juillet 1983 issu de la loi du 20 avril 2016, et précisées par le décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017.

Les activités accessoires sont prévues par le décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 et dans la mesure où elles peuvent être rattachées à la liste prévue par l'article 6 de ce décret, d'une part, et ne portent pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service d'autre part, ne nécessitent pas l'avis de la commission de déontologie.

- En revanche, l'activité doit être autorisée par l'employeur et le cumul dans ce cas de figure doit faire l'objet d'une demande de l'agent à l'autorité hiérarchique (art.7 du décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017).

- Cette demande doit notamment préciser l'identité de l'employeur ou la nature de l'organisme pour le compte duquel s'exercera l'activité accessoire envisagée ainsi que la nature, la durée, la périodicité et les conditions de rémunération de cette activité accessoire.

-La décision de l'autorité doit être notifiée dans le délai d'un mois, mais l'absence de réponse expresse doit être considérée comme une décision de rejet (art. 9 du décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017).

En revanche, si l'activité envisagée n'entre dans aucun des cas de figure évoqués par l'article 6, elle ne peut être autorisée à titre accessoire et dans ce cas, ne peut être envisagée au titre du cumul que dans le cadre d'une création d'entreprise. La création d'entreprise est possible dans le cadre d'un cumul, mais l'agent doit faire une demande d'exercice à temps partiel.

Il n'y a pas de durée maximale prévue en principe pour l'exercice de ces activités accessoires mais l'administration peut retirer son autorisation si les règles déontologiques ne sont pas respectées et si l'activité nuit au service public. En revanche, conformément au III de l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983, l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise est accordée pour une durée maximale de deux ans, renouvelable pour une durée d'un an, à compter de la création ou de la reprise de l'entreprise.

NB. A compter du 1^{er} février, la HATVP remplace la commission de déontologie et n'est plus saisie dans la plupart des situations qu'en cas de doute sérieux, non levé par le référent déontologue. Le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique a remplacé celui du 27 janvier 2017 mais son article

11 désormais applicable en matière d'activités accessoires ne remet pas en cause les exceptions à la règle du non cumul.

-Mme B. est adjoint administratif et souhaite créer une entreprise d'agent immobilier indépendant. Ce cumul doit-il être soumis à l'avis de la commission de déontologie ?

Le décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 précité prévoit en effet dans son article 14 que l'agent qui, en application du III de l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983 précitée, se propose de créer ou de reprendre une entreprise ou une activité libérale doit adresser à son autorité hiérarchique une demande écrite d'autorisation à accomplir un service à temps partiel, en vue de la création ou de la reprise d'une entreprise trois mois au moins avant la date de création ou de reprise de cette entreprise ou de cette activité.

En outre, sous réserve que l'agent remplisse les conditions requises pour bénéficier d'un service à temps partiel définies au deuxième alinéa du III de l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983 précitée, l'article 15 du même décret prévoit la saisine par l'autorité hiérarchique compétente et par téléservice de la commission de déontologie de la fonction publique dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception de la demande.

Les formulaires de télédéclaration d'exercice d'une activité privée, ou de création ou de reprise d'entreprise sont en ligne sur le site de la commission de déontologie, de même que la liste des pièces constitutives de tout dossier de saisine de la commission de déontologie. Au titre de ces pièces justificatives, vous devrez notamment fournir une déclaration de création ou de reprise d'entreprise ainsi que les statuts ou projet de statut de l'entreprise.

La commission de déontologie de la fonction publique rend son avis dans un délai maximal de deux mois. Elle peut rendre trois sortes d'avis : l'avis de compatibilité simple, l'avis de compatibilité avec réserves et l'avis d'incompatibilité. Dans les deux dernières hypothèses, l'avis émis par la commission de déontologie de la fonction publique lie la décision de l'administration quant à l'activité privée envisagée par l'agent. En revanche, l'administration n'est pas liée par l'avis de compatibilité et peut donc prendre une décision différente.

En vertu du III de l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983, l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise est accordée pour une durée maximale de deux ans, renouvelable pour une durée d'un an, à compter de la création ou de la reprise de l'entreprise. Le renouvellement de l'autorisation n'est pas soumis à l'avis de la commission de déontologie de la fonction publique.

Il est à noter que les avis d'incompatibilité se justifient généralement par le fait que l'activité qu'exerce ou que projette d'exercer le fonctionnaire risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, de méconnaître un principe déontologique mentionné à l'article 25 de la présente loi ou de placer l'intéressé en situation de commettre l'infraction prévue à l'article 432-13 du code pénal. L'avis d'incompatibilité peut aussi résulter de ce que l'activité privée envisagée apparaît aux yeux de la commission, contraire à la dignité des fonctions publiques de l'agent.

En ce qui concerne les réserves émises par la commission, cette dernière exige généralement que l'agent s'abstienne, dans le cadre de son activité privée, de faire état de sa qualité de fonctionnaire ou d'avoir pour clients des personnes avec lesquelles il est en contact dans l'exercice de ses fonctions administratives. La commission exige aussi qu'il s'abstienne de toute démarche commerciale sur les lieux de ses fonctions administratives.

Le nombre d'heures consacrées à l'activité privée n'est pas expressément prévu mais cette activité ne doit pas mettre en cause le fonctionnement normal du service public et doit être exercée en dehors des heures de service. L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel, pour création ou reprise d'entreprise est en

effet accordée, aux termes de l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983, "sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail".

NB. A compter du 1^{er} février, la HATVP remplace la commission de déontologie et n'est plus saisie qu'en cas de doute sérieux, non levé par le référent déontologue. La décision de l'autorité administrative compétente autorisant l'exercice d'une activité accessoire peut comporter des réserves et recommandations visant à assurer le respect des obligations déontologiques mentionnées au chapitre IV de la loi du 13 juillet 1983 mentionnée ci-dessus, ainsi que le fonctionnement normal du service. Le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique a remplacé celui du 27 janvier 2017 mais son article 11 désormais applicable en matière d'activités accessoires ne remet pas en cause les exceptions à la règle du non cumul.

Cumul- Exercice d'une activité de micro-entreprise au profit de son administration d'origine

M.L. est titulaire d'un diplôme qui lui permettrait de dispenser une formation obligatoire aux membres de son équipe. Peut-il dispenser cette formation dans le cadre d'une micro-entreprise (auto-entreprise) au profit de ses collègues et donc de son administration d'origine ?

Eléments de réponse :

Bien que l'autorisation d'exercer les activités accessoires ne soit pas subordonnée à la consultation préalable de la commission de déontologie de la fonction publique et que celle-ci décline en général sa compétence lorsqu'elle est saisie d'une demande d'avis relative à la création ou la reprise d'une auto-entreprise qui porte en réalité sur une activité accessoire mentionnée à l'article 6 du décret du 27 janvier 2017 et susceptible d'être autorisée sur le fondement du IV de l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983, la situation décrite en objet est à certains égards problématique.

La difficulté dans la démarche que retenue est en effet d'envisager ce cumul sous la forme de l'auto-entreprenariat au profit de votre administration. Or, toute forme de cumul reste soumise à l'obligation de ne pas mettre en cause par l'activité projetée le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service. L'une des précautions prises par la commission de déontologie pour garantir cette neutralité consiste à émettre une réserve qui tend à interdire au fonctionnaire, dans le cadre de son activité privée, d'avoir des relations professionnelles avec son service de rattachement. La commission exige notamment que l'agent s'abstienne, dans le cadre de son activité privée, de faire état de sa qualité de fonctionnaire ou d'avoir pour clients des personnes avec lesquelles il est en contact dans l'exercice de ses fonctions. Cette position constante de la commission conduit à penser que le cumul d'emplois n'a pas vocation à s'exercer pour le compte d'un même employeur.

Même si l'activité de formation envisagée reste limitée dans le temps, et que ni la loi ni le règlement ne font mention expressément de l'interdiction d'exercer l'activité d'auto-entrepreneur ponctuellement au profit de son employeur public, le risque déontologique de confusion entre les fonctions est réel, et de ce fait conduit à une forme de conflit d'intérêts. Aussi conviendrait-il plutôt d'envisager la réalisation de cette formation sous une autre forme d'intervention. Il apparaît préférable de rechercher une autre possibilité que la création d'entreprise afin d'intervenir comme formateur auprès des agents de votre collectivité.

NB. A compter du 1^{er} février, la HATVP remplace la commission de déontologie et n'est plus saisie qu'en cas de doute sérieux, non levé par l'avis du référent déontologue. Le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique a remplacé celui du 27 janvier 2017 mais son article 11 désormais applicable en matière d'activités accessoires ne remet pas en cause les exceptions à la règle du non cumul.

Cumul et conflit d'intérêt

M. H. aimerait savoir s'il existe des limitations légales ou réglementaires au fait d'aider ses enfants à titre bénévole dans leur entreprise (S.A.R.L) et s'il peut y avoir un problème de conflit d'intérêts du fait d'une telle participation de l'activité d'une entreprise par rapport à l'employeur public ?

Eléments de réponse :

L'article 25 *septies* créé par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 prévoit certaines dérogations au principe de non-cumul des activités publiques et privées. 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) vient préciser les possibilités de dérogation.

Aux termes de ces dispositions, un agent peut librement exercer une activité bénévole au profit de personnes publiques ou privées à but non lucratif. Toutefois, seule l'activité auprès d'une personne à but non lucratif est libre. L'exercice, même à titre bénévole, auprès d'une entreprise n'est pas concerné par cette disposition.

Aussi, cette aide même bénévole doit être considérée comme une activité accessoire.

L'article 25 *septies* prévoit qu'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. Il convient donc de vérifier que l'activité projetée peut être exercée sous l'une des formes prévues par 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) qui énumère les activités pouvant être exercées à titre accessoire. Même si le texte 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 en énumère strictement les possibilités à son article 6.

Ainsi, l'aide apportée à ses enfants dans une entreprise pourrait être considérée comme activité accessoire si elle concerne des travaux de faible importance réalisés chez des particuliers (article 6, 1° g).

L'agent qui envisage d'exercer une activité accessoire doit en demander l'autorisation par écrit à son administration. Outre le fait que l'activité accessoire doit faire partie de celles énumérées par l'article 6, elle doit être autorisée par l'autorité hiérarchique qui vérifie que cette activité n'est pas susceptible de porter « atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service ». Elle ne doit pas non plus créer de situation de conflit d'intérêt ou de prise illégale d'intérêt. Compte-tenu de la nature de l'activité de l'entreprise familiale, le conflit d'intérêt existerait si l'entreprise était amenée à travailler avec la collectivité territoriale.

Les activités accessoires ne peuvent enfin, être exercées qu'en dehors des heures de service de l'agent. 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.

NB. A compter du 1^{er} février, la HATVP remplace la commission de déontologie et n'est plus saisie qu'en cas de doute sérieux, non levé par le référent déontologue. Le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique a remplacé celui du 27 janvier 2017 mais son article 11 désormais applicable en matière d'activités accessoires ne remet pas en cause les exceptions à la règle du non cumul.

Cumuls et activité bénévole

M .F., éducateur sportif dans une collectivité territoriale et licencié dans un club de triathlon local souhaite encadrer l'entraînement natation du club de triathlon qui a lieu à la piscine municipale de manière bénévole et en dehors de ses heures de service.

Doit-il faire une demande d'autorisation de cumul d'activité ?

Eléments de réponse :

L'autorisation de cumul n'est en effet pas nécessaire en principe dans le cadre d'une activité bénévole. La loi du 20 avril 2016 a maintenu le principe selon lequel le fonctionnaire consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées et ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative sous réserve de certaines exceptions dont celle de l'exercice d'une activité à titre accessoire.

Les activités accessoires soumises à autorisation sont prévues par l'article 6 du 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. Mais l'article 7 de ce décret dispos que «Le cumul d'une activité exercée à titre accessoire mentionnée à l'article 6 avec une activité exercée à titre principal est subordonné à la délivrance d'une autorisation par l'autorité dont relève l'agent intéressé.

Toutefois et sous réserve des interdictions prévues aux 2°, 3° et 4° du I de l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983 précitée, l'exercice d'une activité bénévole au profit de personnes publiques ou privées sans but lucratif est libre ».

Les restrictions évoquées par cet article au libre exercice d'une activité bénévole, concernent les 2°, 3° et 4° du I de l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983 précitée, qui interdisent :

« 2° De participer aux organes de direction de sociétés ou d'associations à but lucratif ;

3° De donner des consultations, de procéder à des expertises ou de plaider en justice dans les litiges intéressant toute personne publique, le cas échéant devant une juridiction étrangère ou internationale, sauf si cette prestation s'exerce au profit d'une personne publique ne relevant pas du secteur concurrentiel ;

4° De prendre ou de détenir, directement ou par personnes interposées, dans une entreprise soumise au contrôle de l'administration à laquelle il appartient ou en relation avec cette dernière, des intérêts de nature à compromettre son indépendance ».

L'activité bénévole envisagée ne rentre pas dans le cadre de ces interdictions et peut donc de mon point de vue, être librement exercée, dès lors qu'elle ne porte pas atteinte au bon fonctionnement du service et s'exerce dans le respect des obligations déontologiques.

NB. Le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique a remplacé celui du 27 janvier 2017 mais son article 10 désormais applicable en la matière d'activités accessoires ne remet pas en cause la liberté d'exercice d'une activité bénévole dans le respect des obligations déontologiques.

Cumuls et activité de formation

M. B. attaché territorial à temps complet souhaite connaître avoir mon avis en qualité de référent déontologue sur les modalités de mise en œuvre d'une activité de formation dans le cadre d'un cumul

d'emplois. L'organisme qui le sollicite pour exercer cette activité de formateur est un organisme de formation, qui a le statut d'un établissement public à caractère industriel et commercial.

Eléments de réponse :

L'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983, issu de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016, interdit au fonctionnaire qui exerce ses fonctions à plein temps de créer ou de reprendre certaines entreprises, de participer aux organes de direction de sociétés ou associations à but lucratif. Toutefois, cet article ouvre des possibilités de dérogations en matière de cumuls dans le cadre défini par la loi du 13 juillet 1983 modifiée par celle du 20 avril 2016 et par le décret d'application 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).

La première hypothèse renvoie en effet à l'exercice des activités accessoires prévues par l'article 25 septies (IV) de la loi du 13 juillet 1983 modifiée, complété sur ce point par les articles 5 et 6, (1° b) du décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 précité. Ce décret prévoit la liste des activités susceptibles d'être autorisées et l'article 6, 1° b) envisage expressément les activités d'enseignement et de formation. Cette forme de cumul est conditionnée par le fait que la nouvelle activité, exercée auprès d'une personne publique ou privée soit

- en conformité avec les obligations déontologiques de l'agent
- ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service
- ne mette pas l'intéressé en situation de prise illégale d'intérêt.

L'autorisation de l'employeur public est nécessaire et doit faire l'objet d'une demande écrite de l'agent à l'autorité hiérarchique (art.7 du décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017). Cette demande doit notamment préciser l'identité de l'employeur, la nature de l'organisme pour le compte duquel s'exercera l'activité accessoire envisagée, la durée, la périodicité et les conditions de rémunération de cette activité accessoire. La décision de l'autorité doit être notifiée dans le délai d'un mois, mais l'absence de réponse expresse s'analyse en une décision de rejet (art. 9 du décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017). 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.

NB. Le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique a remplacé celui du 27 janvier 2017.

Cumul : durée d'exercice

M. C. a obtenu l'accord de sa hiérarchie en 2016 afin d'exercer une activité accessoire en dehors de ses heures de travail qui consiste en la modélisation de maquette virtuelle pour un bureau d'études. L'exercice de cette activité classée comme activité d'"expertise" est-elle soumise à une durée limitée dans le temps ?

Eléments de réponse :

La rédaction de l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, issue de la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie des fonctionnaires prévoit plusieurs hypothèses permettant de déroger au principe de non cumul de l'activité publique avec une activité privée. Ainsi, le nouvel article 25 septies (IV) prévoit notamment le cas des activités accessoires qui peuvent être autorisées par l'autorité administrative sans qu'il soit nécessaire de recourir à l'avis de la commission nationale de déontologie.

Le décret n° 2017-105 précise en outre dans son article 5 les conditions nécessaires à l'autorisation d'un cumul à titre accessoire qui peut être accordée sous réserve que l'activité ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance, ou à la neutralité du service ou ne mette pas l'intéressé en situation de méconnaître l'article 432-12 du code pénal (relatif à la prise illégale d'intérêt). L'article 6 du même décret énumère les activités susceptibles d'être autorisées à titre accessoire.

Il ressort de cette réglementation que les activités accessoires parmi lesquelles celles qui touchent à l'expertise et à la consultation, (art. 6, 1°, a) ou à l'enseignement et à la formation (art. 6, 1°, b) ne sont pas nécessairement soumises à une condition de durée, contrairement au cumul dans le cadre d'une création d'entreprise. En revanche aux termes du décret, tout changement substantiel intervenant dans les conditions d'exercice ou de rémunération de l'activité exercée à titre accessoire par un agent est assimilé à l'exercice d'une nouvelle activité et doit faire l'objet d'une nouvelle demande d'autorisation à l'autorité compétente dans les conditions prévues à l'article 8.

Il convient donc de s'assurer que l'activité évoquée relève bien des activités accessoires au sens de la réglementation en vigueur, et que son exercice n'a connu aucun changement majeur. En effet, aux termes de l'article 11 du décret n° 2017-105, « l'autorité dont relève l'agent peut s'opposer à tout moment à la poursuite d'une activité accessoire dont l'exercice a été autorisé, dès lors que l'intérêt du service le justifie, que les informations sur le fondement desquelles l'autorisation a été donnée sont erronées ou que l'activité en cause ne revêt plus un caractère accessoire ».

NB. Le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique a remplacé celui du 27 janvier 2017 mais son article 11 désormais applicable en matière d'activités accessoires ne remet pas en cause les exceptions à la règle du non cumul. Voir aussi l'article 14 relatif au changement substantiel dans l'exercice d'une activité accessoire.

Cumul et temps partiel

- Mme D. adjoint administratif, fonctionnaire titulaire bénéficiaire d'un temps partiel à 80% pour élever un enfant de moins de 3 ans souhaite savoir si en tant qu'agent exerçant ses fonctions à temps partiel, elle doit néanmoins faire une nouvelle demande de temps partiel pour création d'entreprise ?

Eléments de réponse

L'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983, issu de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016, interdit au fonctionnaire qui exerce ses fonctions à plein temps de créer ou de reprendre certaines entreprises, de participer aux organes de direction de sociétés ou associations à but lucratif. Toutefois, cet article ouvre au titre des dérogations, la possibilité de cumuler emploi public et création d'entreprise pour le fonctionnaire qui soit, occupe un emploi à temps réduit à 70 % de la durée légale ou réglementaire du travail, soit est titulaire d'un emploi à temps complet sous réserve d'une autorisation à travailler à temps partiel (qui ne peut être inférieur au mi-temps) en vue de la création ou reprise d'entreprise. Dans la mesure où l'activité est à temps partiel à 80%, les règles applicables en matière de cumuls sont donc identiques à celles applicables à un agent exerçant à temps complet. Il est nécessaire que la demande de temps partiel soit effectuée au titre de la création d'entreprise

Le cumul envisagé ne concernant pas une activité accessoire au sens de l'article 6 du 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), il implique donc, outre l'autorisation de l'autorité hiérarchique, la saisine de la commission de déontologie par cette même autorité.

NB. A compter du 1^{er} février, la HATVP remplace la commission de déontologie et n'est plus saisie qu'en cas de doute sérieux, non levé par le référent déontologue. Le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique a remplacé celui du 27 janvier 2017

-Mme C. aimerait à terme créer une entreprise avec son conjoint, peut-elle demander dans ce but à exercer à temps partiel à 40% afin de travailler à la mise en place de la structure ?

Eléments de réponse

Le cumul d'activités est certes envisageable dans le cadre d'une création ou reprise d'entreprise.

Mais cette situation impose une demande de temps partiel qui, au regard des textes, ne saurait être inférieur à un mi-temps (art. 26 de la loi du 13 juillet 1983 modifiée). Ce cumul est limité dans le temps (deux ans et renouvelable pour une année).

L'agent doit adresser à l'autorité hiérarchique dont il relève, une demande écrite d'autorisation à accomplir un service à temps partiel, trois mois au moins avant la date de création. Si l'agent réunit les conditions favorables au bénéfice de l'activité à temps partiel, l'autorité devra saisir la commission de déontologie dans les conditions prévues par les articles 15, 16 et 17 du décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017.

La demande intervenant dans le courant du mois de décembre 2019, il est nécessaire de préciser que la loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique en date du 6 août 2019 prévoit certaines modifications en matière de contrôle du cumul, telles que le transfert des missions de la commission de déontologie à la Haute autorité pour la transparence de la vie publique, ainsi que la saisine du référent déontologue par l'autorité hiérarchique lorsque cette dernière « a un doute sérieux sur la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des trois années précédant sa demande d'autorisation ».

Toutefois ce nouveau dispositif n'est applicable qu'à compter du 1^{er} février 2020.

2 Départs dans le secteur privé

- Démission et départ vers le secteur privé

Mme D. est stagiaire de la fonction publique. Elle souhaiterait démissionner afin de rejoindre le secteur privé. Doit-elle saisir la commission de déontologie ?

Eléments de réponse

La première démarche à accomplir par Mme D. consiste donc si sa décision est prise, à informer par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR), la collectivité employeur de son souhait de démissionner en vue d'exercer une activité privée. Il convient de tenir compte des obligations liées à la démission, mais aussi des contraintes liées à la saisine de la commission de déontologie pour ce qui concerne le passage au secteur privé.

Dans le cas d'une démission pure et simple, aucun texte ne fixe le délai dans lequel la demande doit être présentée avant la date de départ souhaitée. La décision de l'administration doit intervenir dans le mois suivant la réception de la demande de démission.

Toutefois, aux termes de l'article 2 du 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), l'agent cessant

temporairement ou définitivement ses fonctions, placé à ce titre dans une position conforme à son statut, qui se propose d'exercer une activité privée, est tenu d'en informer par écrit l'autorité dont il relève trois mois au moins avant le début de l'exercice de son activité privée.

Ce délai peut être réduit par l'autorité mentionnée aux alinéas précédents lorsque la commission de déontologie de la fonction publique mentionnée à l'article 25 octies de la loi du 13 juillet 1983 précitée rend un avis avant le terme du délai à l'article 34 du présent décret.

La commission de déontologie de la fonction publique (instance nationale) doit en effet être saisie par l'autorité dont relève l'agent (la collectivité) par téléservice et ce, dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle elle a été informée du projet de l'agent.

Le fonctionnaire stagiaire dont la demande de démission est acceptée par l'administration est radié des cadres et perd sa qualité de fonctionnaire. En cas de refus de la démission, le fonctionnaire peut saisir la CAP qui émet un avis motivé sur la demande de démission qu'elle transmet à l'administration.

La démission n'est effective qu'après accord de l'administration, à la date fixée par celle-ci. Le stagiaire qui cesse ses fonctions avant la date fixée par l'administration peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

NB A compter du 1^{er} février, la HATVP remplace la commission de déontologie et n'est plus saisie qu'en cas de doute sérieux, non levé par le référent déontologue. Le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique a remplacé celui du 27 janvier 2017

Disponibilité et départ vers le secteur privé

-Mme S. aimerait créer une entreprise et envisage de prendre pour cela une disponibilité. Elle s'interroge sur la nécessité de saisir la commission de déontologie.

Eléments de réponse:

Le décret n°2019-234 du 27 mars 2019 a apporté des modifications au décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration.

Le décret modifié prévoit en premier lieu la possibilité de conserver pendant cinq ans ses droits à l'avancement d'échelon et de grade, qu'il s'agisse d'ailleurs de la disponibilité pour convenances personnelles ou pour créer une entreprise.

Le choix de la disponibilité est envisageable, sous réserve de l'accord de l'autorité territoriale, qui doit se prononcer au regard des nécessités de service. L'article 23 du Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 modifié prévoit que: « La mise en disponibilité peut être également prononcée sur la demande du fonctionnaire pour créer ou reprendre une entreprise au sens des articles L. 5141-1, L. 5141-2 et L. 5141-5 du code du travail. Cette mise en disponibilité doit être compatible avec les nécessités du service. La mise en disponibilité prévue au présent article ne peut excéder deux années». Mais il faut rappeler que dès lors qu'est envisagée une activité entrepreneuriale dans le cadre d'une disponibilité, la consultation de la commission de déontologie est obligatoire, conformément à l'article 25 octies de la loi du 13 Juillet 1983 issu de l'article 10 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016. Cet avis doit notamment permettre de vérifier l'absence de conflit d'intérêts entre les fonctions exercées dans l'administration et l'entreprise créée ou reprise.

En vertu des articles 3 et 15 du décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017, l'administration doit saisir la commission de déontologie dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle elle est informée du projet de l'agent. S'agissant des projets de cessation d'activité en vue de l'exercice d'une activité privée, la commission peut également être saisie par l'agent, dans un délai de trois mois au moins avant la date à

laquelle il souhaite exercer les fonctions pour lesquelles il sollicite un avis. Dans un but de prévention des conflits d'intérêts, le législateur interdit à l'agent public l'intégration d'une entreprise avec laquelle il a eu des liens pendant une durée de trois ans à compter de la cessation des fonctions administratives

NB A compter du 1^{er} février, la HATVP remplace la commission de déontologie et n'est plus saisie qu'en cas de doute sérieux, non levé par le référent déontologue. Le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique a remplacé celui du 27 janvier 2017

Contrôle des départs vers le secteur privé

Mme A., fonctionnaire titulaire de catégorie A, affectée sur un emploi fonctionnel de direction, projette de créer une activité de consultant, elle voudrait savoir si le contrôle de la commission de déontologie est de même nature qu'il s'agisse d'un départ temporaire (disponibilité) ou définitif (démission) de la fonction publique

Eléments de réponse:

Il convient de se référer à la loi du 13 juillet 1983 modifiée par la loi déontologie du 20 avril 2016 et au décret d'application n° 2017-105 du 27 janvier 2017 qui prévoient la procédure permettant l'exercice d'activités privées par les agents publics ayant cessé leurs fonctions.

En premier lieu, l'article 25 octies de la loi du 13 juillet 1983 prévoit que la commission se prononce dans le cas du fonctionnaire cessant définitivement ou temporairement ses fonctions, sur la compatibilité de toute activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé ou de toute activité libérale, avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité. Compétente pour toute cessation de fonctions qu'elle soit temporaire (par exemple dans le cas d'une disponibilité) ou définitive (par exemple dans le cas d'une démission), dès lors qu'elle conduit à l'exercice d'une activité privée lucrative. L'article 2 du 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) prévoit que l'agent qui cesse de manière temporaire ou définitive ses fonctions, qui envisage d'exercer une activité privée, est tenu d'en informer par écrit l'autorité dont il relève trois mois au moins avant le début de l'exercice de cette activité privée .

Le législateur n'a donc pas choisi de distinguer la cessation temporaire ou définitive des fonctions. L'objet de cette saisine de la commission est d'exercer à la fois le contrôle dit « déontologique » et donc préventif des conflits d'intérêts, sur le fondement du III de l'article 25 octies et de l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983, et un contrôle dit « pénal », sur le fondement de l'article 432-13 du code pénal qui réprime la prise illégale d'intérêt.

S'agissant de départs dans le secteur privé, la saisine de la commission peut intervenir à l'initiative de l'agent ou de l'administration. L'ouverture de cette faculté aux agents peut permettre de résoudre un éventuel désaccord entre l'administration et l'agent concerné sur les conditions de son départ vers le secteur privé ou sur la régularité de ce départ au regard des règles déontologiques.

La commission de déontologie peut donner trois sortes d'avis : les avis de compatibilité simples (sans réserve), les avis de compatibilité avec réserves et les avis d'incompatibilité.

L'avis de compatibilité avec réserves permet notamment d'autoriser un projet professionnel en s'assurant qu'il n'est pas mis en œuvre dans des conditions où il pourrait compromettre le fonctionnement normal, la neutralité ou l'indépendance du service auquel appartenait jusqu'alors l'agent intéressé, ou porter atteinte à l'un des principes énoncés par l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983. La réserve interdit par exemple

l'exercice de la profession dans les mêmes lieux ou ne l'autorise que selon des modalités qui excluent notamment les contacts avec l'ancien service, ou le traitement d'affaires dont le fonctionnaire avait eu à connaître dans ses fonctions administratives antérieures ou encore l'intervention en faveur de personnes devenues ses clientes auprès de l'ancien service. La réserve tient également compte de la nature des fonctions exercées et notamment du niveau hiérarchique de l'intéressé, qui peut justifier des exigences déontologiques particulières.

L'interdiction ou la réserve s'applique pour une durée de trois ans à compter de la cessation des fonctions administratives justifiant cette interdiction ou cette réserve, en vertu de l'article 4 du décret du 27 janvier 2017, qu'il s'agisse d'une cessation temporaire ou définitive des fonctions administratives.

NB A compter du 1er février, la HATVP remplace la commission de déontologie et n'est plus saisie qu'en cas de doute sérieux, non levé par le référent déontologue. Le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique a remplacé celui du 27 janvier 2017 (voir article 16)

-Mme C souhaite démissionner de son poste de chargé de communication contractuel en CDI (au 31 décembre 2019) et créer par la suite, après un déménagement familial, une micro-entreprise en conseil en communication des entreprises et des marques. Elle souhaiterait savoir si elle s'expose à un risque déontologique ou pénal, et quelle pourrait en être la sanction ?

Eléments de réponse :

L'article 25 octies de la loi du 13 juillet 1983 dans sa version en vigueur jusqu'au 31 janvier 2020, prévoit que la commission de déontologie se prononce dans le cas du fonctionnaire cessant définitivement ou temporairement ses fonctions, sur la compatibilité de toute activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé ou de toute activité libérale, avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité.

Il convient de rappeler que l'objet de la saisine dans ces différentes hypothèses est d'écarter le conflit d'intérêts et donc d'exercer à la fois un contrôle dit « déontologique » et donc préventif des conflits d'intérêts, sur le fondement du III de l'article 25 octies et de l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983, mais aussi un contrôle dit « pénal », sur le fondement de l'article 432-13 du code pénal qui réprime la prise illégale d'intérêts.

Eu égard aux textes en vigueur et à la jurisprudence de la Commission de déontologie, la nature de l'activité projetée ne semble pas poser par elle-même de difficulté de compatibilité avec l'emploi public d'autant qu'il s'agit d'un départ définitif de la fonction publique.

L'exercice d'une activité de consultation dans le cadre d'une création d'entreprise ne saurait *a priori* entraîner un risque pénal dans la mesure où l'activité d'expertise ou de consultation est en effet prévue au titre des activités accessoires susceptibles d'être autorisées par l'autorité administrative, (sans nécessiter l'avis de la commission de déontologie) dans le cadre d'un cumul d'emplois, sur le fondement du IV de l'article 25 septies et de l'article 6 du décret du 27 janvier 2017 précité (art. 6, 1^o,a). Cette activité ne peut donc être suspectée d'illégalité par elle-même.

De plus, la création d'une entreprise nouvelle dans le cadre d'un départ définitif de la fonction publique n'entraîne de risque déontologique que si l'activité qu'exerce le fonctionnaire (ou l'agent public) risque de « compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, ou de méconnaître un principe déontologique mentionné à l'article 25 de la loi du 13 Juillet 1983 » (article 25 octies, VI de la loi du 13 juillet).

Dans la mesure où le risque déontologique peut résulter de la proximité des secteurs et des lieux d'activités, la commission de déontologie a souvent formulé des réserves consistant à interdire au fonctionnaire, dans

le cadre de son activité privée, d'avoir des relations professionnelles avec son ancien service ou avec des entreprises dont il a eu à connaître de la situation dans ses fonctions administratives.

Néanmoins, il convient de préciser que cette jurisprudence de la commission concerne surtout, des départs pour intégrer une entreprise privée, et plus rarement l'exercice d'une activité libérale. Par ailleurs, les contraintes semblent plus fortes dans le cas des fonctionnaires que dans celui des contractuels, pour lesquels l'administration dispose de peu de moyens de coercition, en particulier lorsqu'ils quittent définitivement la fonction publique. A cet égard, compte-tenu de l'évolution en cours de la législation à courte échéance, il est aussi nécessaire d'en tenir compte pour évaluer la situation.

À compter du 1^{er} février 2020, les activités de la commission étant transférées à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, c'est cette dernière qui sera chargée d'apprécier le respect des principes déontologiques et d'émettre un avis sur le projet de cessation temporaire ou définitive des fonctions d'un fonctionnaire qui souhaite exercer une activité privée lucrative dans les conditions prévues aux III et IV de l'article 25 *octies* de la loi du 13 juillet 1983. Le fonctionnaire (ou l'agent public) devra saisir à titre préalable l'autorité hiérarchique dont il relève afin d'apprécier la compatibilité de toute activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé ou de toute activité libérale avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité. C'est seulement « lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des trois années précédant le début de cette activité, [qu']elle saisit pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue. Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever ce doute, l'autorité hiérarchique saisit la Haute Autorité. »

À compter du 1^{er} février 2020, la loi modifiée prévoit des sanctions en cas de non respect de l'avis de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique. Pour le titulaire, il s'agira d'une sanction disciplinaire tandis que pour le contractuel, selon les cas, l'art. 25 *octies*, XI de la loi du 13 juillet modif. par la loi du 6 août 2019 prévoit que « L'administration ne peut procéder au recrutement de l'agent contractuel intéressé au cours des trois années suivant la date de notification de l'avis rendu par la Haute Autorité » et « il est mis fin au contrat dont est titulaire l'agent à la date de notification de l'avis rendu par la Haute Autorité, sans préavis et sans indemnité de rupture ». Ces sanctions éventuelles sont donc d'une portée réduite pour l'agent contractuel démissionnaire.

Pour toutes les raisons évoquées plus haut, le choix d'exercer une activité privée de consultant après une démission d'un emploi de chargé de communication contractuel en CDI ne pose pas de problème déontologique insurmontable. Toutefois, pour éviter tout conflit d'intérêts, et conformément à l'esprit de la jurisprudence établie par l'actuelle commission de déontologie, il conviendra de faire preuve de prudence pendant les trois années à venir dans le choix des clients que vous serez amenée à conseiller, de vous abstenir de délivrer des prestations à des entreprises avec lesquelles vous avez entretenu des relations dans le cadre de vos missions et d'éviter les relations professionnelles avec votre ancien service.

3 Conflit d'intérêts

-M. L., chef de service et acheteur public, souhaiterait racheter à titre privé, le véhicule professionnel d'un des fournisseurs de la collectivité avec lequel il travaille directement. Il s'interroge sur les risques déontologiques éventuels d'une telle opération.

Eléments de réponse :

La question ici posée renvoie à l'éventualité d'un conflit d'intérêts soit dans son acception pénale (prise illégale d'intérêts), soit sous l'angle exclusivement déontologique.

Le demandeur précise que le rachat envisagé serait au prix offert au vendeur par un professionnel du secteur automobile. Cet élément apparaît sans doute suffisant pour écarter le risque pénal de la prise illégale d'intérêt (article 432-12 du Code pénal) qui nécessite pour être constituée « la prise d'un intérêt quelconque » ou celui d'un autre manquement à la probité, tel que sanctionné par les articles 432-10 à 432-16 du Code pénal.

En revanche, la démarche évoquée ne semble pas nécessairement à l'abri du risque déontologique de conflit d'intérêts envisagé par l'article 25 bis de la loi du 13 Juillet 1983. Le conflit d'intérêts y est défini comme "toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif des fonctions". Ainsi, la déontologie intègre également les bonnes pratiques, qui impliquent aussi d'écarter tout risque de suspicion de conflit d'intérêt.

Le choix d'acquérir le véhicule dans les conditions décrites, d'autant qu'il s'agit d'un fournisseur avec lequel existent des relations régulières et directes, peut créer un doute sur le comportement du demandeur ou du service, et ce, même s'il n'existe aucune interdiction légale concernant cette opération. C'est la raison pour laquelle il est préférable de renoncer à des transactions de ce type afin d'écarter tout risque déontologique.

-M. F. qui exerce des fonctions d'expert dans l'administration d'un établissement public intercommunal souhaiterait savoir si, dans le cadre d'une cessation de fonctions pour rejoindre le secteur privé, il existe des limitations relatives au secteur d'activité dans lequel il a exercé ses fonctions ?

Éléments de réponse

Les restrictions au passage dans le secteur privé peuvent être justifiées soit par un risque pénal, soit par un risque déontologique.

Le risque pénal existe si l'activité privée que le fonctionnaire projette d'exercer risque de le placer en situation de prise illégale d'intérêt réprimée par l'article 432-13 du code pénal (cf cas précédent).

Le risque déontologique de conflit d'intérêts peut se vérifier soit

- sur un plan matériel: lorsque la nouvelle activité et la fonction publique anciennement exercée relèvent du même secteur d'activité,

-sur un plan géographique, lorsque l'intérêt privé est en lien avec le territoire sur lequel était exercé la fonction publique

— sur un plan temporel, lorsque les intérêts ont été récemment détenus par rapport à l'exercice des fonctions.

Le risque déontologique pouvant résulter de la proximité des secteurs et des lieux d'activités, et afin d'éviter toute confusion entre la nouvelle activité et le service, la commission de déontologie a formulé généralement dans ses avis une réserve consistant à interdire au fonctionnaire, dans le cadre de son activité privée, d'avoir des relations professionnelles avec son ancien service ou avec des entreprises dont il a eu à connaître de la situation dans ses fonctions administratives. En la matière, la jurisprudence de la commission de déontologie concerne dans la plupart des cas, des départs pour intégrer une entreprise privée, et plus rarement l'exercice d'une activité libérale.

Elle a par exemple considéré qu'une technicienne territoriale en poste au service de gestion des espaces naturels d'un département pouvait rejoindre une entreprise privée intervenant dans ce domaine sous réserve qu'elle s'abstienne de toute relation professionnelle pendant trois ans avec son ancien service du Département, ainsi qu'avec le Conservatoire du Littoral, et avec diverses associations dont elle avait eu à

instruire les dossiers de subventions (avis n° 17T1987 du 25 juillet 2017). Il convient de préciser que le non-respect des réserves ou des interdictions prononcées par la commission est susceptible d'entraîner une sanction disciplinaire.

4 Sanction du non-respect des obligations déontologiques

Obligations de réserve et de neutralité

Mme S. souhaite savoir si son implication dans la campagne électorale municipale, en 2013-2014 dans la collectivité qui l'emploie pourrait faire l'objet d'éventuelles conséquences pénales.

Éléments de réponse

L'inscription expresse par la loi du 20 avril 2016 de l'obligation de neutralité dans le titre 1 du statut est certes de nature à renforcer la vigilance en ce qui concerne le respect de cette obligation juridique et déontologique sur le plan religieux par exemple, mais aussi sur le plan politique, au même titre que l'obligation de discrétion professionnelle ou de secret professionnel. L'obligation de réserve, qui n'est pas inscrite dans la loi, mais dont la protection est assurée par le juge administratif, me semble également concernée par les faits décrits.

Par ailleurs, le code électoral prévoit des restrictions à la communication en période électorale et pré-électorale qui emportent des conséquences à l'égard des agents. Ainsi, l'article L. 50 du code électoral interdit aux agents de la commune de distribuer des bulletins de vote, professions de foi et circulaires des candidats aux élections municipales. Et l'article 52-8 du même code électoral prohibe la fourniture de biens et de services à un candidat par une collectivité locale. Ainsi, les actions en faveur d'un candidat dans le cadre des fonctions sont potentiellement constitutives d'une infraction, et la mise à disposition des compétences et des services d'un nombre élevé de salariés de la collectivité de la municipalité sortante pourrait être considérée comme un don prohibé de la collectivité à la campagne (CE 8 nov. 1999, El. cant. de Bruz) ;

Toutefois, outre le fait que l'obligation de neutralité n'était pas expressément inscrite dans le statut au moment des faits évoqués, leur caractère ancien et isolé me semble écarter toute possibilité de mise en cause pénale. Dans l'hypothèse où ceux-ci relèveraient d'une contravention ou d'un délit, les délais de prescription de l'action publique étaient au regard du droit applicable à l'époque, de trois ans pour les délits (article 8 du code de procédure pénale) et d'un an pour les contraventions (article 9 du code de procédure pénale). L'article 8 a aujourd'hui été modifié dans le sens d'une plus grande sévérité, mais seule la loi pénale plus douce est rétroactive, et ce sont donc les dispositions antérieures à la loi n° 2017-242 du 27 février 2017 portant réforme de la prescription en matière pénale qui s'appliquent.

Le second volet de l'activité en 2019 concerne la fonction de référent alerte éthique.

II L'Alerte éthique

L'article 6ter de la loi du 13 juillet 1983 prévoit une protection spécifique pour le fonctionnaire qui a relaté ou témoigné, de bonne foi, aux autorités judiciaires ou administratives de faits constitutifs d'un délit, d'un crime ou susceptibles d'être qualifiés de conflits d'intérêts au sens du I de l'article 25 bis dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions. Cet article prend donc en compte la situation du lanceur d'alerte et reprend la procédure prévue par l'article 6 de la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique au titre de l'alerte éthique. Cette dernière permet à une personne physique, agent public ou collaborateur extérieur et occasionnel de la collectivité, de signaler ou de révéler de manière désintéressée et de bonne foi des faits concernant :

- un crime (ex. faux en écriture publique...) ou un délit (ex. corruption, prise illégale d'intérêts, discrimination, harcèlement moral et sexuel, atteinte à la liberté d'accès et à l'égalité des chances des candidats dans les marchés publics)
- une violation grave et manifeste d'un engagement international ratifié ou approuvé par la France ;
- une violation grave et manifeste d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France ;
- une violation grave et manifeste de la loi ou d'un règlement (ex. règles de la comptabilité Publique);
- une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général (atteinte à la santé publique, à la sécurité publique ou à l'environnement...).

Les alertes ne se limitent donc pas au champ des seules infractions pénales et peuvent concerner l'ensemble des règles de droit en vigueur, et notamment la loi et le règlement (décrets, arrêtés...).

Dans cette dernière hypothèse, la violation de la règle doit comporter un caractère de gravité et être manifeste.

Ainsi, les questions liées aux conditions de travail, les conflits entre agents ou responsables hiérarchiques, les sanctions disciplinaires ne relèvent pas en général de l'alerte éthique mais de la gestion statutaire ordinaire.

La loi prévoit aussi une obligation d'établir une procédure de recueil de signalement à l'encontre de certains employeurs publics (voir procédure sur le site du CDG).

Ceux de la fonction publique territoriale concernés par l'obligation sont :

- Les régions et départements ainsi que les établissements publics en relevant,
- Les communes de plus de 10 000 habitants,
- Les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant au moins une commune de plus de 10 000 habitants,
- Les autres personnes morales de droit public d'au moins 50 agents

Le décret du 19 avril 2017 précise les conditions du recueil des alertes qui doivent faire l'objet d'une information et d'une publicité.

En dehors d'un cas de danger grave et imminent ou d'un risque de dommages irréversible, la procédure d'alerte éthique prévue par la loi comprend trois étapes successives, chacune intervenant à défaut de réussite de la précédente.

L'agent qui souhaite lancer une alerte éthique doit porter les faits litigieux à la connaissance d'une des personnes suivantes :

- le supérieur hiérarchique direct ou indirect,
- l'autorité territoriale,
- le référent désigné par l'autorité territoriale ou le référent déontologie, laïcité et alerte éthique désigné par le Président du Centre de Gestion pour les collectivités qui en ont fait la demande (Cf. convention référent alerte éthique pour les collectivités de plus de 50 agents). Il appartient alors au lanceur d'alerte de choisir le destinataire de son signalement parmi ces personnes. Rien n'exclut que plusieurs de ces personnes soient saisies du même signalement.

En l'absence de diligences de la personne destinataire de l'alerte en application de la 1^{ère} étape à vérifier, dans un délai raisonnable, la recevabilité du signalement, celui-ci peut être adressé à l'autorité judiciaire (procureur, juge), à l'autorité administrative (services préfectoraux, inspections, Agence française anticorruption, Haute autorité pour la transparence de la vie publique, Commission de déontologie de la Fonction Publique...), ou aux ordres professionnels compétents (ordre des médecins, des avocats, des experts-comptables, des architectes...). Le signalement peut être porté directement par le lanceur d'alerte à la connaissance des organismes mentionnés à la 2^{ème} étape et peut être rendu public. De plus, le lanceur d'alerte peut à tout moment adresser son signalement au Défenseur des droits afin d'être orienté vers l'organisme approprié de recueil de l'alerte.

Ce n'est que dans l'hypothèse où aucun traitement n'a été effectué dans un délai de trois mois par l'une des autorités saisies, que le signalement peut être rendu public.

L'auteur de l'alerte bénéficie d'une stricte confidentialité, et 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. Aussi, le référent « alerte » doit-il s'astreindre au respect strict des obligations de discrétion et de secrets professionnels qui, si elles pèsent sur tous les agents publics, prennent une dimension particulière dans le domaine de l'alerte éthique. Mais, aux termes du décret du 19 avril 2017, la procédure « fournit les éléments permettant le cas échéant un échange avec le destinataire du signalement », ce qui exclut un total anonymat.

Il convient de signaler que dans le cas des faits pénalement répréhensibles, la procédure d'alerte éthique est venue s'ajouter à celle prévue par l'article 40 du code de procédure pénale qui énonce que « Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs ».

Le législateur n'a pas souhaité préciser l'articulation entre ces deux procédures, comme le montre la situation qui a fait l'objet du signalement d'alerte évoqué ci-dessous.

Ce sont en effet des faits pénalement répréhensibles qui ont justifié la saisine du référent, la seule effectuée auprès du référent déontologue en 2019, sur la courte période séparant la nomination du référent alerte éthique et la fin de l'exercice 2019.

Analyse du cas

Les faits sont les suivants : Mme Z. fonctionnaire territorial en poste dans une communauté de communes a été recrutée par voie de mutation dans un autre établissement de coopération. Peu après son recrutement, à l'issue de la procédure engagée par cet établissement public, l'agent a bénéficié d'une mutation de son établissement public d'origine à l'établissement d'accueil sur le grade de rédacteur territorial. Le poste sur lequel Madame Z. a été nommée par voie de mutation avait en effet fait l'objet d'une déclaration de vacances sur le grade du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux au regard des missions hiérarchiques qui y étaient attachées. Quelques jours après la prise de fonctions de l'agent, au vu de certaines incohérences et grâce aux procédures de contrôle mises en place dans la collectivité pendant la phase d'installation des fonctionnaires recrutés, il s'est avéré que le principal document fourni par l'agent nouvellement recruté était un faux document, (reproduisant partiellement un document authentique en le modifiant) et se prévalant d'un grade usurpé, l'agent n'ayant jamais été lauréat du concours mentionné, et ne figurant pas de ce fait sur la liste d'aptitude correspondante.

Confrontée aux éléments attestant de cette fraude, Mme Z. a présenté spontanément sa démission à son nouvel employeur, qui l'a acceptée afin de mettre fin le plus rapidement possible à cette situation hautement préjudiciable aux intérêts de la collectivité.

Dans le souci d'éliminer toute possibilité pour cette personne, auteur d'un faux en écriture publique d'être de nouveau engagée par une collectivité publique, une démarche de conseil en vue d'un signalement a été initiée auprès de moi, en ma qualité de référent alerte éthique, par un agent de la collectivité, dans le respect de l'obligation de signalement prévue par l'article 40 du code de procédure pénale.

Dans le cadre de cette alerte, il m'est apparu important de vérifier les faits et de les qualifier. Il a pu facilement être vérifié comme l'exigent les textes pour la protection du lanceur d'alerte, que celui-ci avait agi « de manière désintéressée et de bonne foi ».

L'existence de l'infraction pénale a également pu être établie, à partir de l'identification du faux. Aux termes de l'article 441-4 du code pénal : « Le faux commis dans une écriture publique ou authentique ou dans un enregistrement ordonné par l'autorité publique est puni de dix ans d'emprisonnement et de 150 000 € d'amende ». La commission d'une telle infraction par un agent chargé d'une mission de service public agissant dans l'exercice de ses fonctions ou de sa mission est une circonstance aggravante qui conduit l'article 441-4 du code pénal à classer cette infraction parmi les crimes (punissable donc d'une peine de réclusion criminelle) portant ainsi la peine retenue à quinze ans de réclusion criminelle et à 225 000 € d'amende.

En application de la procédure d'alerte, ces faits ont été portés à la connaissance du procureur de la République. Aux termes de l'article 40-1, cette autorité, lorsqu'elle estime « que les faits qui ont été portés à sa connaissance en application des dispositions de l'article 40 constituent une infraction commise par une personne dont l'identité et le domicile sont connus et pour laquelle aucune disposition légale ne fait obstacle à la mise en mouvement de l'action publique » dispose d'une faculté d'appréciation des suites à donner aux faits concernés. Ainsi « le procureur de la République territorialement compétent décide s'il est opportun :

1° Soit d'engager des poursuites;

2° Soit de mettre en œuvre une procédure alternative aux poursuites en application des dispositions des articles 41-1 (L. no 2016-1691 du 9 déc. 2016, art. 22) « , 41-1-2 » ou 41-2;

3° Soit de classer sans suite la procédure dès lors que les circonstances particulières liées à la commission des faits le justifient ».

Pour l'heure, si une enquête et des auditions par les services de police ont été diligentées en vue d'établir la véracité des faits, le référent alerte éthique n'a pas encore été informé des suites judiciaires données à ce signalement.

Cette première alerte éthique nous a permis de constater que la législation en matière d'alerte éthique constitue à l'évidence, un progrès considérable afin de favoriser la transparence et le contrôle déontologique de l'action publique. Toutefois, toutes les questions que posent la mise en place du dispositif ne sont pas encore résolues et certaines zones d'ombre subsistent en ce qui concerne par exemple, l'articulation sur le plan pénal du dispositif d'alerte éthique et de l'obligation de signalement prévue par l'article 40 du code de procédure pénale, l'enquête consécutive à la réception de l'alerte et les limites de la protection du lanceur d'alerte.

En conclusion de ce second bilan, je tiens à rendre hommage à la confiance du Président du Centre de Gestion et du Conseil d'administration, à la bienveillance et à la disponibilité du directeur du Centre de Gestion et au dévouement des équipes qui m'apportent un soutien sans failles dans la démarche encore fragile d'affirmation de la nécessité de la déontologie.

En ce domaine, les changements opérés par la loi du 6 août 2019 peuvent également contribuer à un renforcement de la culture déontologique. Ils impliquent en effet, une collaboration beaucoup plus

systematique des autorités territoriales et chefs de service avec le référent déontologue dont la mission de conseil sera davantage sollicitée, dès lors que l'intervention de la HATVP ne sera plus que subsidiaire tant en matière d'autorisation de cumuls que de départ vers le secteur privé. Pour cette raison, il semble utile de multiplier les sessions d'échange entre le référent déontologue et les chefs de service et directions de ressources humaines, afin de clarifier le nouveau dispositif législatif et réglementaire et de maintenir une veille juridique en la matière.

Le 31 mars 2020

Annie Fitte-Duval

Référent déontologue et laïcité