

# RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE

RAPPORT 2020



Le présent rapport est remis à **Madame Sabine GEIL-GOMEZ**, Présidente du Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Haute-Garonne (CDG31), conformément à la lettre de mission adressée au référent déontologue du CDG 31.



Le référent déontologue du CDG31 étant entré en fonction en avril 2019, les pages qui suivent constituent son deuxième rapport d'activité, le premier sur une année complète.

Il apparaît utile de préciser que, dans ce rapport ne seront analysées que les missions liées à la déontologie. En effet, pour l'année écoulée les saisines ont concerné principalement cette mission. Les autres compétences, Laïcité et Alerte éthique, missions à part entière n'ayant pas été questionnées (sauf 1 saisine, par erreur, au titre de l'alerte éthique). Il est évident que pour les années à venir si des saisines intéressent ces thématiques, un rapport dédié sera présenté.

Cette année 2020 a confirmé l'installation de la mission du référent déontologue. Il a été ainsi saisi à 28 reprises soit plus de 50% d'augmentation par rapport à 2019.

Les demandes d'avis confirment ce fait par une étendue des thématiques évoquées, qui restent toutefois liées à des cumuls d'activités, ou création d'entreprise, mais le questionnement révèle un recours à l'avis déontologique plus large, et plus complexe.

Conformément à sa lettre de mission, le référent déontologue rédige un rapport annuel d'activité dans lequel il peut formuler des propositions et des préconisations.



# SOMMAIRE

<b>ÉDITO .....</b>	<b>7</b>
<b>I- LE RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE .....</b>	<b>9</b>
<b>I-1.1 La mise en place et le rôle du référent déontologue</b>	<b>9</b>
I-1.1.1) La création de la mission de référent déontologue dans la fonction publique territoriale	9
I-1.1.2) La mise en place du Référent déontologue du CDG 31, et sa mutualisation.	9
I-1.1.3) Les obligations du référent déontologue	10
I-1.1.4) Les missions du référent déontologue	10
I-1.1.5) La saisine du référent déontologue du CDG31	11
<b>II - LE BILAN DES SAISINES DU DEONTOLOGUE CDG 31 .....</b>	<b>13</b>
<b>III-PROPOSITIONS ET RECOMMANDATIONS DU RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE .....</b>	<b>13</b>
• Recommandation 1 : Développer la culture du contrôle déontologique	13
• Recommandation 2 : Développer les échanges d'information entre référents déontologues	14
• Recommandation 3 : Analyser l'incidence des nouvelles dispositions de la loi 2019-828 du 6 août 2019 au regard de la réforme du cadre déontologique	14

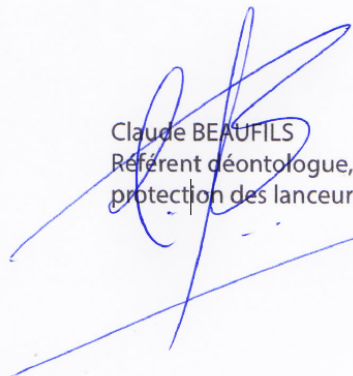


Au cours de l'année 2020, le référent déontologue du CDG31 a rendu un avis sur 28 demandes. Un chiffre en augmentation de plus de 50%.

Avec l'appui de l'expérience des autres saisines auprès des CDG de la région, les constats suivants peuvent être posés :

- Les cas soumis à l'avis du référent déontologue, concerne des agents désirant exercer une activité salariée (accessoire ou non) ou de création d'une entreprise. Les dossiers ne relevant pas des compétences du référent déontologue sont en nette augmentation. Toutefois toutes ces saisines ont reçu une orientation vers un service pouvant traiter la demande. Aucun dossier n'est resté sans réponse.
- - Les dossiers que nous avons eu à connaître concernent certes des agents de catégorie C, recherchant un complément de salaire, mais en 2020 le spectre des demandes auprès du référent déontologue s'est élargi, les catégories A et B sont désormais présentes, avec des thématiques de saisines plus larges et plus complexes.
- Le traitement des demandes, a démontré l'efficacité de la formule retenue par le CDG31, d'externaliser cette fonction, garantissant ainsi : confidentialité, impartialité, et transparence. Les agents concernés ont été très sensibles à ces notions, et les échanges ont été facilités par cette marque de confiance.
- L'expérience de cette année démontre que l'information la plus large possible tant auprès des employeurs publics que des agents, ainsi que la confidentialité sont les facteurs fondamentaux pour la réussite de cette noble mission.
- Enfin les divers contacts téléphoniques échangés dans le cadre des dossiers à instruire montrent que les agents plébiscitent le fait de pouvoir parler de leurs problèmes, qui bien souvent dépassent le cadre professionnel. Il apparaît, des informations transmises au référent déontologue que les agents se retrouvent seuls au sein de leur collectivité, face à leur demande. Ainsi, les organisations qui pourraient les aider seraient absentes de leur attente, quant aux services RH ils sembleraient totalement occupés par d'autres tâches. On pourrait donc noter ici un vide de dialogue social que le référent déontologue ne saurait combler.

Pour conclure, le référent déontologue du CDG31 tient à faire savoir que l'indépendance de son action a été totale, et qu'aucune intervention de quelque nature n'est venue contrarier sa liberté d'action dans son travail au cours de cette année.



Claude BEAUFILS  
Réfèrent déontologue, laïcité,  
protection des lanceurs d'alerte





## I- LE RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE

Monsieur Claude BEAUFILS, fonctionnaire territorial à la retraite, Administrateur Général, ancien Magistrat de la Cour des Comptes en poste à la Chambre Régionale des comptes d'Occitanie, a été nommé référent déontologue, par Arrêté de Monsieur le Président du CDG 31, du 28 MARS 2019, conformément aux textes applicables (cf. Article 3 – décret du 10 avril 2017) : « À l'exception des personnalités qualifiées extérieures à la fonction publique, les référents déontologues mentionnés à l'article 2 sont choisis parmi les magistrats et fonctionnaires, en activité ou retraités, ou parmi les agents contractuels bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée. »

### I-1.1 La mise en place et le rôle du référent déontologue

Depuis la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016, la fonction de référent déontologue est une nouvelle mission au service des agents publics en général et des territoriaux en particulier. Cette compétence relève de la responsabilité des Centres de Gestion de la fonction publique territoriale (CDG). Ils ont souhaité mettre en place rapidement cette nouvelle offre de service pour les agents territoriaux. Ce fut l'option du CDG31 qui, dans le cadre de son rôle de référent régional sur cette question a rapidement adhéré à la mutualisation d'un poste de référent déontologue au profit de l'ensemble des structures gestionnaires.

#### I-1.1.1) La création de la mission de référent déontologue dans la fonction publique territoriale

Après les lois relatives à la transparence de la vie publique du 11 octobre 2013 qui ont imposé de nouveaux mécanismes et obligations déontologiques aux acteurs de la vie politique, **la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016** a consacré la place de la déontologie dans le statut des fonctionnaires et introduit solennellement à **l'article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983** la mention des valeurs et principes essentiels à la fonction publique : l'impartialité, la neutralité, la laïcité, la probité, l'intégrité et la dignité des fonctionnaires.

Dans ce nouveau contexte déontologique, **l'article 28 bis modifié de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983** créé par la loi dite de déontologie prévoit que « *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 (...). Cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service* ».

Le décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique détermine les modalités de désignation des référents déontologues et donne ainsi consistance à un droit au conseil déontologique désormais reconnu aux agents. En outre, en ce qui concerne la fonction publique territoriale, la fonction de référent déontologue constitue une mission obligatoire des Centres de Gestion.

Il est à noter que 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'activité et à la commission de la déontologie de la fonction publique a été abrogé par le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique.

#### I-1.1.2) La mise en place du Référent déontologue du CDG 31, et sa mutualisation.

Les Centres de gestion de l'Ariège, du Lot, du Tarn, de la Haute Garonne, de la Lozère et du Tarn et Garonne, ont fait le choix de **mutualiser la fonction de référent déontologue**.

Ils ont également fait le choix d'un référent déontologue extérieur à toute structure de gestion, connaissant parfaitement la fonction publique territoriale. Un choix en parfaite adéquation avec les principes d'impartialité, d'indépendance et de confidentialité dont doit faire preuve un référent déontologue. Cette extériorité affirme son indépendance et son impartialité. Ainsi le référent déontologue ne connaît pas les agents qui le saisissent, pas plus que leurs supérieurs hiérarchiques. Il apparaît donc comme un tiers neutre pour les demandeurs comme pour les collectivités, et il peut formuler une réponse juridique et déontologique sans parti pris.

Les textes relatifs à cette mission précisent que les Présidentes et Présidents des Centres de gestion fournissent aux référents déontologues qu'ils désignent, les moyens matériels, notamment informatiques, permettant

l'exercice effectif de leurs missions.

En Haute Garonne, le référent déontologue du CDG31 assure l'ensemble des missions : l'instruction, la rédaction des avis, l'envoi, l'organisation et la coordination de la fonction. Il travaille en étroite relation avec la directrice générale des services du CDG31, Me Collette CLAMENS, et avec Mr Denis PAYET, DGA Directeur Adjoint - Pôles Recrutement-Concours / Administration Générale / Diffusion Communication.

Le référent déontologue dispose donc des outils informatiques et téléphoniques nécessaires à sa mission, ainsi qu'un accès aux locaux du CDG31 en cas de besoin.

De plus, lors de la mise en place de la fonction, **des outils de communication** (brochures, schémas, chartes, formulaires de saisine, guide de déontologie, mode d'emploi etc.) ont été mis à disposition des collectivités en lien avec le CDG31. En effet, **chaque autorité territoriale a un devoir d'information auprès de ses agents sur ce qu'est un référent déontologue et sur les modalités de saisine de celui-ci.**

Toutes ces informations, ainsi que la procédure de saisine se trouvent sur le site internet du CDG31.

Le référent déontologue est compétent pour recevoir les demandes des agents des collectivités suivantes :

- Les collectivités affiliées (à titre obligatoire ou volontaire),
- Les collectivités adhérentes au socle article 23 IV de la loi n° 84-53 (dit socle Sauvadet)
- Les collectivités ni affiliées, ni adhérentes au socle article 23 IV de la loi n° 84-53, mais adhérentes à la mission référent déontologue, et/ou laïcité et/ou alerte éthique. Pour ces dernières, aucune convention n'est passée : elles prennent une délibération pour adhérer aux conditions fixées par le CDG31 dans le cadre de la délibération qu'il a lui-même prise en novembre 2018.

#### I-1.1.3) Les obligations du référent déontologue

Le référent déontologue a lui aussi des devoirs. Il est soumis à l'obligation de secret professionnel et doit faire preuve de discrétion.

Il assure de manière indépendante et impartiale le traitement des saisines. Il respecte les obligations déontologiques du statut général de la fonction publique.

Il est important de retenir que **l'autorité territoriale de l'agent n'est pas informée de sa saisine.** Elle ne l'est que si l'agent décide de le faire de lui-même. Toutes les questions et réponses apportées, ainsi que les différents échanges avec l'agent sont confidentiels et sont détruits deux mois après la fin de la saisine (deux mois après l'envoi de l'avis).

**Le référent déontologue** a déposé une déclaration d'intérêts avant sa prise de fonction, conformément au 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.

#### I-1.1.4) Les missions du référent déontologue

Le référent déontologue est chargé d'apporter tout conseil utile aux agents de la fonction publique territoriale, à l'exclusion des élus, conformément à l'article 28 bis de la loi du 13 juillet 1983. Il exerce ses missions pour toutes les collectivités affiliées des Centres de gestion de l'Ariège. Des collectivités non affiliées peuvent passer des conventions afin de bénéficier des services du déontologue.

- **La mission de référent déontologue**

La fonction de référent déontologue est **une fonction de conseil.** Ces conseils ne font pas grief et ne sont pas susceptibles de recours, ils n'ont pas de caractère obligatoire pour leurs destinataires et ne confèrent aucun droit.

Le référent déontologue est compétent pour toute question liée aux devoirs et obligations déontologiques des agents publics. Il est chargé de leurs apporter tous conseils utiles au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés aux articles 25 à 28 de la loi du 13 juillet 1983.

Le référent déontologue intervient en matière de prévention des conflits d'intérêts mais également d'impartialité, de neutralité, d'intégrité et de dignité dans l'exercice des fonctions.

Il donne tous conseils utiles en matière de laïcité, de secret et discrétion professionnels, à propos du devoir de réserve et de la liberté d'expression, ainsi que de l'obéissance ou la désobéissance hiérarchique ou encore dans le cadre des cumuls d'activités.

Ainsi, un référent déontologue a pour mission de mettre fin aux situations de risque déontologique. Pour cela il rend des avis motivés et documentés et informe les acteurs de la fonction publique territoriale afin de les sensibiliser à la prévention des conflits d'intérêts.

- *La mission de référent laïcité*

**La circulaire ministérielle du 15 mars 2017** relative au respect du principe de la laïcité dans la fonction publique prévoit également que les référents déontologues peuvent assurer la fonction de «référént laïcité» afin d'accompagner les agents publics et les encadrants dans l'exercice de leurs

- *La mission de référent alerte éthique*

**Le décret n° 2017-564 du 19 avril 2017** pris en application de l'article 8 III de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 (Sapin 2) précise les modalités selon lesquelles sont établies les procédures de recueil des signalements que doivent établir les communes de plus de 10 000 habitants, les personnes morales de droit public d'au moins 50 agents, les départements, les régions et les EPCI à fiscalité propre regroupant au moins une commune de 10 000 habitants, à l'attention des membres de leur personnel ou des collaborateurs extérieurs et occasionnels qui souhaitent procéder à une alerte éthique.

Schématiquement et exception faite du cas de danger grave et imminent ou d'un risque de dommages irréversibles, la loi fixe la procédure de lancement d'une alerte en trois étapes.

Chacune des étapes n'a vocation à intervenir qu'en l'absence de traitement du signalement lors de la phase précédente.

*Le Référent déontologue du CDG 31, assure la mission de référent alerte éthique.*

#### I-1.1.5) La saisine du référent déontologue du CDG31

- *Par un agent public : (LOI n° 2016-483 du 20 avril 2016)*

Tout agent public, qu'il soit titulaire ou contractuel, sans obligation d'en informer sa hiérarchie, peut saisir le référent déontologue. La saisine du référent déontologue est gratuite pour l'agent.

La saisine du référent déontologue doit obligatoirement être faite par **un écrit**.

L'écrit peut être un courrier ou un courriel à l'adresse du référent déontologue.

Cet écrit se fait par l'envoi d'**un formulaire de saisine téléchargeable sur le site internet du CDG**. C'est par voie électronique que, dans la plupart des cas, le référent est saisi. C'est par ce support qu'il procède à l'instruction, et à la transmission de ses avis.

Dès réception d'une demande, son instruction est prise en charge pour son instruction par le référent déontologue qui accuse réception des saisines dans un délai maximum de deux semaines.

Le référent déontologue, peut apprécier la recevabilité de la demande de l'agent lui ayant demandé conseil. Il peut déclarer irrecevable cette demande. La réponse doit alors indiquer les motifs à l'agent de cette irrecevabilité. Le cas échéant, la réponse peut également conseiller sur l'autorité susceptible de pouvoir répondre à la question. C'est la position pratiquée par le référent déontologue du CDG 48. Le plus souvent, la demande, éventuellement accompagnée de pièces, comporte par elle-même tous les éléments d'appréciation nécessaires.

Dans le cas contraire, des précisions ou indications complémentaires sont demandées à l'auteur de la demande, par écrit ou oralement par le référent déontologue.

Le cas échéant, il pourrait être procédé à l'audition, par le référent déontologue rapporteur de la saisine, de l'auteur de la demande ; mais jusqu'à présent cette possibilité n'a pas été mise en œuvre.

Très attaché au caractère confidentiel de sa saisine, le déontologue s'interdit évidemment toute demande d'information auprès d'un tiers. Il est astreint à une obligation de confidentialité, d'indépendance et de neutralité. L'employeur de l'agent ne sera pas informé de la saisine.

Le référent déontologue ne peut ni solliciter ni recevoir d'injonction des services du Centre de gestion ou de l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Une fois l'instruction achevée, un avis est adressé au demandeur, avis dans lequel le référent déontologue expose un raisonnement, sous la forme suivante :

- reformulation de la demande
- exposé des considérants motivant la décision
- avis et recommandations du référent déontologue
- liste des références juridiques soutenant l'avis
- rappel de la portée de l'avis rendu

Le référent déontologue, selon les risques de conflits d'intérêts, rend son avis, dans un délai d'un mois et demi (dont 15 jours pour se prononcer sur la recevabilité) pour les affaires les plus simples et deux mois et demi (dont 15 jours pour se prononcer sur la recevabilité) pour les affaires les plus complexes. De fait, à ce jour, les affaires ont été traitées dans des délais beaucoup plus courts (24 à 72h).

- ***Par un employeur public : (Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique)***

L'année 2020 a été l'année de l'extension des missions de référent déontologue. Ainsi, d'importantes évolutions impactent les modalités du contrôle déontologique et les conditions du cumul d'activités, prévues par l'article 34 de la loi du 6 Août 2019 de transformation de la fonction publique. Elles ont été précisées par le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique.

En effet, depuis le 1er février 2020, non seulement la commission de déontologie disparaît, cédant sa place à la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP), mais encore, les circuits de contrôle s'en voient modifiés, plaçant l'employeur public en première ligne.

En ce sens, on peut observer une généralisation du contrôle de « proximité » ou « internalisé » alors que le contrôle « resserré » reste réservé aux situations dites les plus sensibles.

Dorénavant, que ce soit dans l'hypothèse...

- d'une nouvelle nomination
- d'une demande de cumul d'activités (dont la création ou reprise d'entreprise)
- ou de cessation temporaire ou définitive des fonctions

... c'est désormais l'employeur qui examinera en premier niveau la compatibilité (ou non) de la demande.

Dans un second temps, si l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité de l'activité exercée ou envisagée avec les fonctions de l'agent, elle pourra saisir le référent déontologue.

Ce n'est qu'à défaut, dans l'hypothèse où « l'avis du référent ne permet pas de lever le doute », que la HATVP sera saisie, mais en tout dernier ressort.

Les situations de contrôle « resserré », c'est-à-dire celles dans lesquelles la HATVP sera saisie directement, deviennent ainsi l'exception : ce sera le cas notamment pour les emplois de direction ainsi que ceux soumis à l'obligation de transmission préalable d'une déclaration d'intérêts et/ou de déclaration patrimoniale.

L'employeur public est donc investi de nouvelles responsabilités jusqu'alors déléguées à la commission de déontologie.

À noter enfin, que le décret précité du 30 janvier 2020, abroge les dispositions du décret 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).

Sans en changer le fond, il redéfinit notamment le formalisme et le cadre applicables à l'exercice des activités accessoires.

## II - LE BILAN DES SAISINES DU DEONTOLOGUE CDG 31

Le référent déontologue rappelle que pour l'année 2020, au titre de son activité mutualisée, il a été sollicité pour avis à 83 reprises. Soit une augmentation de plus de 50%.

Cette analyse globale atteste de l'installation du référent déontologue dans le paysage de la fonction publique territoriale. Les conseils demandés pour 2020 ne concernent pas uniquement des demandes de cumul d'activités, mais sont plus larges, plus techniques, plus complexes (Prévention des conflits d'intérêt, prise de parts sociales en entreprise, gestion du patrimoine personnel, reclassement dans le métier d'avocat...).

Changement notable, également, les demandes sont désormais déposées par toutes les catégories de la FPT (A,B,C).

S'agissant du CDG 31, l'examen suivant présentera les 12 dossiers recevables.

Pour l'année 2020, le référent déontologue, a reçu 28 saisines, soit une augmentation significative. Toutefois, comme indiqué plus avant, il s'est prononcé sur seulement 12 demandes. Autrement dit 16 saisines ont été classées non recevables.

Face à ce constat, il semble bien que la compétence du déontologue, définie par la loi ne soit pas parfaitement connue. En effet la majorité des demandes non recevables relevaient de questions statutaires des agents pour une part, et d'autre part de sollicitations d'employeurs territoriaux qui ne pouvaient être prises en charge par le référent déontologue, sa lettre de mission ne l'y autorisant pas.

Une part importante des saisines portaient sur le cumul d'activités et la création d'entreprise (5 saisines sur 12). Il est notable de constater que l'éventail des saisines s'est élargi, particulièrement en amont et en aval des élections municipales et des intercommunalités (5 saisines relatives aux conflits d'intérêts et à la probité). Il y a eu 1 saisine relative au devoir d'obéissance, et 1 demande sur le secret professionnel.

Les demandes émanaient très majoritairement d'agents de catégorie C (8 saisines sur 13) pour 2 demandes d'agents de catégorie B, et 3 de catégorie A... Elles furent déposées plutôt par des femmes (9 saisines sur 12). Les demandeur(e)s au moment du dépôt exerçaient leur activité majoritairement en mairies, en COM/COM.

## III-PROPOSITIONS ET RECOMMANDATIONS DU RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE

Le référent déontologue peut, conformément aux textes, émettre des recommandations ou propositions.

Voici donc ci-dessous celles du référent déontologue du CDG31 :

- **Recommandation 1 : Développer la culture du contrôle déontologique**

Comme le préconise le Président de la HATVP dans le Guide déontologique - Manuel à l'usage des responsables publics et des référents déontologues, réalisé par ces services, et particulièrement le fiche 8 « *En plus des (...) missions principales, d'autres missions peuvent être confiées au référent déontologue, et en particulier une mission de formation à la déontologie* ».

Le référent déontologue a été créé pour développer une culture de la prévention des risques liés aux éventuels manquements aux obligations des agents publics et aux règles déontologiques auxquels ils sont soumis. Le référent en liaison avec le CDG31, pourrait élaborer la mise en œuvre d'une journée de la Déontologie, visant au développement de la culture de prévention.

- **Recommandation 2 : Développer les échanges d'information entre référents déontologues**

Proposer au niveau national un réseau des référents déontologues au sein de la fonction publique. Créer une plateforme numérique permettant aux référents déontologues d'échanger sur des questions soulevant des difficultés particulières. Une journée de regroupement des référents déontologues territoriaux est à l'étude en lien avec l'ANCDG.

- **Recommandation 3 : Analyser l'incidence des nouvelles dispositions de la loi 2019-828 du 6 août 2019 au regard de la réforme du cadre déontologique**

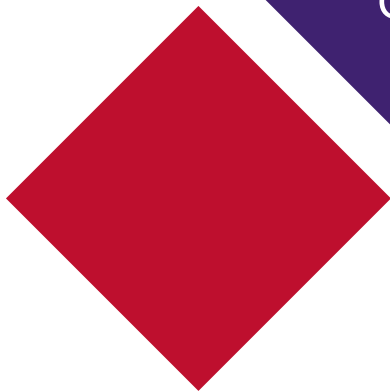
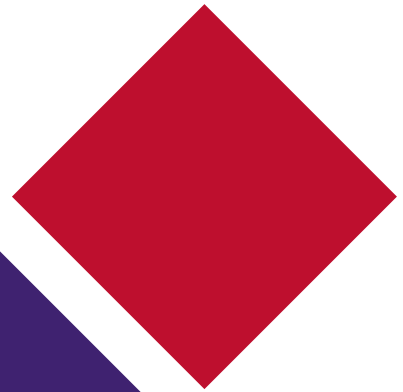
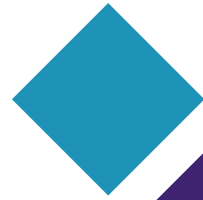
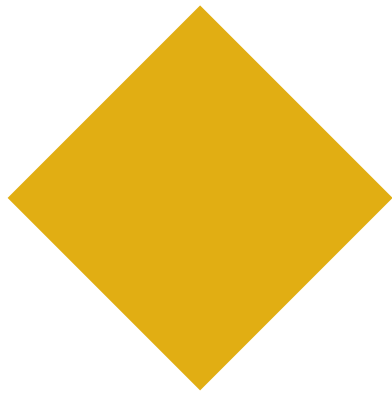
Faire un point sur l'incidence des nouvelles dispositions de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 au regard de la réforme du cadre déontologique applicable à la Fonction Publique Territoriale, les employeurs publics étant davantage responsabilisés, et les compétences du référent déontologue étant développées pour aider les décideurs locaux à apprécier les situations individuelles sans prendre de risque.

Ainsi :

- Le contrôle déontologique applicable en cas de réintégration ou recrutement dans la fonction publique après exercice d'une activité privée lucrative au cours de 3 années précédentes (« rétro pantouflage »)
- Le contrôle confié :
  - À la HATVP pour les emplois de DGS de régions, départements, communes et EPCI > 40 000 habitants,
  - À l'autorité territoriale pour les autres emplois. En cas de doute : saisine du référent déontologue placé auprès du CDG par l'autorité territoriale, si doute non levé par le référent déontologue, saisine de la HATVP.

Dès que le CA du CDG31 aura arrêté son orientation, il conviendra en cas de décision favorable, d'intégrer l'extension par une modification de la lettre de mission du référent déontologue du CDG 31.





LE CDG31  
CONSEIL ET EXPERTISE

