

# RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE

RAPPORT 2021



Le présent rapport est remis à Madame SABINE GEIL-GOMEZ, Présidente du Centre de gestion de la fonction publique de la Haute-Garonne conformément à la lettre de mission adressée au Référent Déontologue.



Le référent déontologue du centre de gestion de la fonction publique de la Haute Garonne est entré en fonction au 1<sup>er</sup> février 2019. Il a été reconduit dans sa mission par Madame la Présidente. Les pages qui suivent constituent son troisième rapport annuel d'activité.

Pour l'année 2021, le Référent Déontologue a été saisi à 28 reprises, comme en 2020, cette stabilité affirme la reconnaissance de la mission.

Si les demandes d'avis restent des thématiques de cumuls d'activités, ou de création d'entreprise, en 2021 la tendance a été marquée par les saisines déposées par les employeurs territoriaux, et par les sollicitations relatives à la prévention des conflits d'intérêts.

Dans le respect de sa lettre de mission, le référent déontologue peut proposer des préconisations, elles sont présentées à la fin du présent rapport.



# SOMMAIRE

<b>ÉDITO .....</b>	<b>6</b>
<b>I- LE RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE .....</b>	<b>8</b>
<b>I-1. La mise en place et le rôle du référent déontologue</b>	<b>8</b>
<b>I-2. La création de la mission de référent déontologue dans la fonction publique territoriale</b>	<b>8</b>
<b>I-3. La mise en place du Référent déontologue du CDG 31, et sa mutualisation</b>	<b>8</b>
<b>I-4. Les obligations du référent déontologue</b>	<b>9</b>
<b>I-5. Les missions du référent déontologue</b>	<b>9</b>
I-5.1) La mission de référent déontologue	10
I-5.2) La mission de référent laïcité	10
I-5.3) La mission de référent alerte éthique	10
<b>I-6. La saisine du référent déontologue du CDG31</b>	<b>11</b>
I-6.1) Par un agent public (LOI n° 2016-483 du 20 avril 2016)	11
I-6.2) Par un employeur public (LOI n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique)	12
<b>II - LE BILAN DES SAISINES DU DEONTOLOGUE CDG 31 .....</b>	<b>13</b>
<b>III-PARTICIPATION DU REFERENT DEONTOLOGUE A DES ACTIONS EXTERNES, PROPOSITIONS ET RECOMMANDATIONS .....</b>	<b>14</b>
• Recommandation 1 : Développer la culture du contrôle déontologique	14
• Recommandation 2 : Donner une lisibilité plus grande sur le site du CDG, et permettre un accès aisé pour solliciter le référent déontologue	14
• Recommandation 3 : Développer les échanges d'information entrer référents déontologues	14
• Recommandation 4 : Informer sur les nouvelles dispositions de la loi 2019-828 du 6 août 2019 au regard de la réforme du cadre déontologique	14

Le présent rapport d'activité 2021 est rédigé et présenté par M. Claude BEAUFILS référent déontologue des centres de gestion de l'Ariège, de la Haute Garonne, du Lot, de la Lozère, du Tarn, et du Tarn et Garonne. Ces CDG ont opté pour la mutualisation de ce service aux collectivités, et au-delà de la fonction de référent déontologue, ils ont aussi confié à M.BEAUFILS les missions de référent Laïcité, et protection des lanceurs d'alerte (référent Alerte Ethique).

Le présent document constitue donc le troisième compte rendu de l'activité pour l'ensemble des centres de gestion cités, sauf pour le CDG du Tarn et Garonne (deuxième compte rendu).

Il n'est pas une compilation de l'ensemble de l'activité du référent déontologue pour les six CDG, il met en évidence l'activité propre à chaque structure.

Le présent rapport n'abordera que l'activité liée à la déontologie, les saisines au titre de la Laïcité, ou de la protection des lanceurs d'alerte n'ayant pas été activées en 2021.

Au cours de l'année écoulée, le référent déontologue de la fonction publique territoriale de la Haute Garonne a donné un avis sur 24 dossiers, pour 28 saisines, (4 incomplètes n'ont pas pu être analysées). Cette confirmation du nombre de sollicitations d'une année sur l'autre, atteste que la fonction de référent déontologue paraît désormais installée dans le paysage de la Fonction Publique Territoriale.

Parmi les principaux constats de l'activité du référent déontologue pour l'année écoulée, il semble important de retenir :

- Une part importante des cas soumis à l'avis du déontologue concerne comme l'année précédente des agents désirant exercer un cumul de leur statut d'agent public avec une activité salariée (accessoire ou non), ou de création d'une entreprise.
- Les situations que nous avons eu à connaître concernent majoritairement des agents recherchant un complément de revenu par l'exercice d'un cumul d'activité. Mais cette troisième année d'exercice a montré la sollicitation du référent déontologue sur des sujets jusque-là ignorés, comme les départs dans le privé pour une reconversion professionnelle, la prise de parts sociales dans une société, la gestion du patrimoine personnel et familial, et surtout la prévention des conflits d'intérêts.
- Cette année confirme encore l'efficacité de la formule retenue par le Centre de Gestion 31, et les autres CDG mutualisés: l'externalisation de la fonction. Ainsi sont garanties : confidentialité, impartialité et transparence. Les agents concernés sont très sensibles à ces notions, et les échanges ont été facilités par cette marque de confiance.

- L'expérience de 2021 confirme le constat antérieur : 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.
- 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. Comme les années précédentes, le présent rapport confirme que les informations transmises au déontologue attestent de la solitude des agents au sein de leur collectivité, face à leur demande. Dans les petites structures, les organisations qui pourraient les aider seraient absentes, quant aux services RH des collectivités, ils sembleraient occupés à d'autres tâches, et dans l'impossibilité de répondre. On pourrait donc mettre en évidence la vacuité du dialogue social, que le déontologue ne saurait combler.

Il faut noter en 2021, l'extension des missions du référent déontologue, relatives aux importantes évolutions qui désormais 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, précisées par le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique. Il est ainsi notable de constater que les saisines des employeurs publics ont évolué très significativement, elles constituent en 2021 plus des 2/3 des demandes.

Pour conclure, le déontologue du CDG31 tient à faire savoir que comme les années passées, l'indépendance de son action a été totale, aucune intervention de quelque nature n'est venue contrarier sa liberté d'action dans son travail au cours de cette année 2021. Il souligne aussi avec force et vigueur la qualité relationnelle et professionnelle avec les agents des CDG concernés, avec les dirigeant.e.s des structures, mais aussi avec les juristes territoriaux.

Il est bien évident que le référent déontologue reste à l'entière disposition des autorités des CDG pour présenter et commenter les pages de ce rapport d'activité.

Claude BEAUFILS  
Réfèrent déontologue, laïcité, alerte éthique  
Protection des lanceurs d'alerte  
CDG31

deontologue@cdg31.fr  
laicite@cdg31.fr  
alrteethique@cdg31.fr

## I- LE RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE

Monsieur Claude BEAUFILS, fonctionnaire territorial retraité, Administrateur Général, ancien Magistrat de la Cour des Comptes en poste à la Chambre Régionale des comptes d'Occitanie, a été nommé référent déontologue, et reconduit dans ses fonctions par Arrêté de Madame la Présidente du CDG31, 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. 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 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).

Le CDG09, dans le cadre de son rôle de référent régional sur cette question, a proposé à l'ensemble des CDG d'Occitanie la mutualisation d'un poste de référent déontologue au profit de l'ensemble des structures gestionnaires.

### I-2. 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-3. 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 **mutualisé 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 extériorisation, qui suit les recommandations tant de l'AFA (Agence Française Anticorruption), que celles de HATVP (Haute Autorité pour Transparence de la Vie Publique), 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 comme un tiers neutre pour les demandeurs comme pour les collectivités, 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. Pour la Haute Garonne, comme pour les autres CDG mutualisés, (à l'exception du CDG81, où il existe un collège de déontologie) le référent déontologue du CDG31 assure seul 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, Mme Colette CLAMENS, et avec le Directeur Adjoint en charge des Pôles Recrutement-Concours / Administration Générale / Diffusion Communication, M. Denis PAYET.

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-4. 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 qui dépose une demande, 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 confidentielles et sont détruites 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-5. 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 la Haute Garonne. Les collectivités non affiliées peuvent adhérer aux services du déontologue.

La Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

consacrait un droit pour les agents publics à solliciter et à recevoir les conseils déontologiques utiles.

La Loi n°2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique qui confirme que les contrôles déontologiques relèvent depuis février 2020, de la responsabilité de l'employeur. Celui-ci peut désormais solliciter également le référent déontologue.

### I-5.1) 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.

Ainsi le Référent Déontologue met à disposition ses compétences, sous la conduite de la lettre de mission que lui a adressée chaque CDG, tant aux agents qu'aux employeurs territoriaux.

### I-5.2) 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 «référent laïcité» afin d'accompagner les agents publics et les encadrants dans l'exercice de leurs fonctions en matière de laïcité.

Dans le cadre des missions qui lui sont confiées, le référent laïcité peut donc être sollicité sur le respect et la mise en œuvre du principe de laïcité inscrit à l'article 25 du statut général de la fonction publique.

A noter que la loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 renforçant les principes de la République le récent décret n° 2021-1802 du 23 décembre 2021 relatif au référent laïcité dans la fonction publique précise : que la création d'un référent laïcité dans chaque administration, collectivité et établissement public permettra de renforcer le principe de laïcité, et que toutes les administrations sont obligées d'en nommer. Dans les collectivités territoriales compte tenu de leurs organisations spécifiques : ce rôle sera dévolu aux Centres de Gestion.

Le Référent déontologue du CDG31 assure la mission de référent Laïcité.

### I-5.3) 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 exté-

rieurs 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 CDG31, assure la mission de référent alerte éthique.

## I-6. La saisine du référent déontologue du CDG31

### I-6.1) Par un agent public (LOI n° 2016-483 du 20 avril 2016)

Tout agent public, titulaire, 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 réalisée par un **écrit**, qui 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 déontologue est sollicité. 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 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 à l'agent les motifs 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 CDG31.

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.

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 dans lequel le déontologue expose un raisonnement, sous la forme suivante :

- Reformulation de la demande,
- Exposé des visas relatifs aux textes de références, les VU...
- 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).

## I-6.2) 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 pour 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, comme évoqué plus avant, que le décret précité du 30 janvier 2020, abrogeant 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, redéfinit notamment le formalisme et le cadre applicables à l'exercice des activités accessoires.

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

Dans le cadre de son activité mutualisée, le référent déontologue a instruit 69 saisines en 2021, pour mémoire en 2020 il y avait eu 83 demandes.

L'activité globalisée reflète les tendances relevées en 2021 dans les divers CDG, à savoir des sollicitations des autorités en forte hausse, et un ciblage particulier sur la prévention des conflits d'intérêts.

Cette analyse globale affirme la place reconnue du référent déontologue au sein de la fonction publique territoriale. Comme l'année passée, les conseils demandés pour 2021 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 ... Les demandes sont désormais déposées par toutes les catégories de la FPT (A, B, C).

S'agissant des saisines pour le CDG 31 :

L'analyse présentée ci-après, montre la stabilité des demandes au regard de l'année 2020, qui avait connu un accroissement significatif des sollicitations (+ de 50%).

Au cours de l'année 2021, le référent déontologue, a reçu 28 saisines, il s'est prononcé sur 24 demandes recevables. 4 dossiers non pas pu être traités car ils étaient incomplets, ou ne relevaient de la compétence du référent. Comme en 2020 les objets des demandes était divers, mais cette année il faut noter une forte progression des demandes entrant dans le cadre de la prévention du conflit d'intérêts, et les demandes des employeurs territoriaux, qui conformément au décret 2020 sont désormais responsables de l'application des principes déontologiques pour les agents publics ont mis en œuvre les dispositions relative au "doute sérieux" en sollicitant le Référent déontologue de façon très significative.

L'examen présentera donc les dossiers recevables, 24 sur 28 déposés. Ces dépôts relevaient des agents 18/28, et pour une proportion importante des employeurs 10/28.

Les avis délivrés pour les 24 dossiers recevables portaient sur le cumul/création d'activités (11/24).

Il y a eu 2 saisines relatives au secret professionnel, 2 pour un départ dans le secteur privé, 1 pour une prise de parts sociales, et 8 au titre de la prévention d'un conflit d'intérêts (il s'agit ici des sollicitations ayant pour objet unique un potentiel conflit d'intérêts, mais de plus en plus les demandes de cumul ou les demandes de création d'entreprise intègrent ce questionnement).

Les demandes ayant fait l'objet d'un avis, soit à la demande de l'autorité hiérarchique, soit par l'agent, concernaient majoritairement la catégorie C (14/24), 7 demandes la catégorie A, et 3 agents B. Elles furent déposées plutôt par des femmes (20/24) que par des hommes (4/24). Il s'agit plutôt de demandes de titulaires 20/24 que de contractuels 4/24. Les demandeurs au moment du dépôt exerçaient leur activité surtout dans les mairies, ou en intercommunalité.

Enfin il est notable de constater que les dossiers relevaient surtout d'agents des filières : technique, administrative, petite enfance.

### III-PARTICIPATION DU REFERENT DEONTOLOGUE A DES ACTIONS EXTERNES, PROPOSITIONS ET RECOMMANDATIONS

Cette année le référent déontologue a participé activement à :

- 3 réunions rassemblant les référents déontologues territoriaux,
- 3 contacts avec les référents déontologues d'Occitanie (Conseil Départemental 31, Ville et Métropole de TOULOUSE, Conseil Régional d'Occitanie...),
- Intervention auprès d'étudiants Master 2 Droit des collectivités territoriales Université Droit et Science Politique de Montpellier, formation des secrétaires de mairie... ,
- 1 réunion nationale de la HATVP intéressant l'ensemble des déontologues publics,
- 1 émission télévisée de France 2 : Complément d'enquêtes.

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

Voici donc ci-dessous celles du déontologue de 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 ses services, et particulièrement la 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 CDG pourrait mettre en œuvre des points d'information relatifs à la Déontologie, visant au développement de la culture de prévention. (Permanence CDG, présence en CT, organisation représentatives ...).

- **Recommandation 2 : Donner une lisibilité plus grande sur le site du CDG, et permettre un accès aisé pour solliciter le référent déontologue**

Il serait utile de proposer aux agents, et aux employeurs publics, dès l'accueil, le chemin d'accès direct au référent déontologue. S'agissant du CDG31, il semble que cet accès ne pose pas de difficultés majeures.

- **Recommandation 3 : Développer les échanges d'information entre référents déontologues**

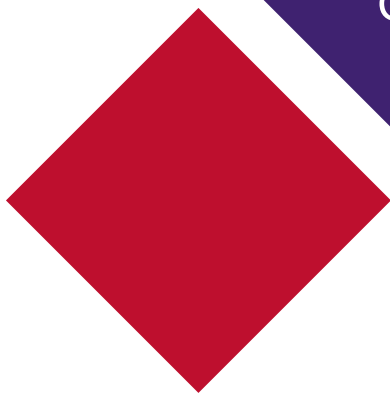
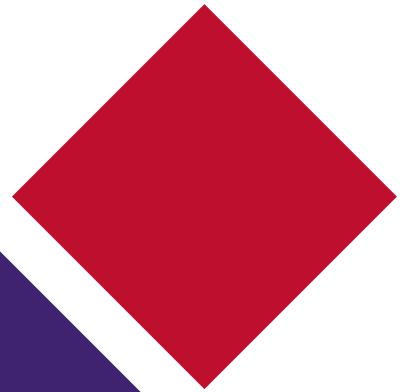
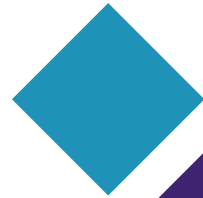
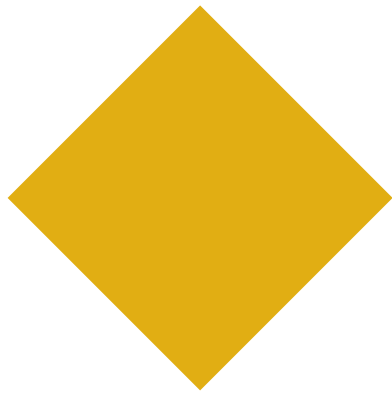
Depuis 2020 il existe un réseau des référents déontologues territoriaux au niveau national. Créée avec l'accompagnement de l'ANDCDG et du CDG59, une plateforme numérique permet d'échanger sur des problématiques de saisines, et facilite, grâce à des réunions régulières en visio-conférence, animées par Johanne Saison, professeur des Universités - Université de Lille, Elise Untermaier-Kerleo, Référente déontologue CDG 69, 38, 43, 15, et Claude Beauflis, référent déontologue CDG 09, 31, 46, 48, 81, 82...

- **Recommandation 4 : Informer sur les nouvelles dispositions de la loi 2019-828 du 6 août 2019 au regard de la réforme du cadre déontologique**

Face à 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, peuvent solliciter le recours aux conseils du référent déontologue pour les aider à apprécier les situations individuelles.

Une information aux employeurs locaux, principalement les collectivités adhérentes mais plus largement à celles qui pourraient adhérer à ce service devrait être réalisée, ou actualisée. Le référent déontologue s'est vu confier par le CDG31 une nouvelle mission au service des employeurs territoriaux, afin de lui permettre de répondre aux demandes des employeurs.





LE CDG31  
CONSEIL ET EXPERTISE

