

Charte de déontologie des agents de la Ville de Clamart

Novembre 2022



Jean-Didier BERGER
Maire de Clamart
Président Vallée Sud Grand Paris



Simon-Pierre CHALVIDAN
Directeur Général des Services

Préface de Monsieur le Maire et du Directeur Général des Services

Garante du partage des notions clés de déontologie, cette charte fédère autour de la posture de collaborateur de la Ville de Clamart. L'éthique professionnelle qui nous anime au quotidien s'incarne dans chacune de nos interactions, pendant le temps de travail mais aussi sur notre temps libre.

Être agent au sein de la Ville de Clamart implique de connaître le cadre réglementaire dans lequel chacun(e) évolue, en s'appuyant sur les ressources documentaires mises à disposition pour appréhender les nombreux textes juridiques qui nous régissent.

Plus qu'un référentiel d'obligations, le corpus déontologique accompagne et protège l'ensemble des agents, titulaires et contractuels, tout au long de leur expérience professionnelle. Il permet de connaître et faire reconnaître ses droits et devoirs au regard des textes et de leur application au sein de la Ville.

Assurer une mission de service public en alliant la qualité de service à l'exemplarité est une ambition qui prend forme chaque jour grâce à notre implication et notre rigueur.

Les principes déontologiques, qu'ils proviennent des valeurs du service public ou des obligations statutaires, représentent le ciment de notre intégrité et de notre professionnalisme, deux notions fondatrices du sens de nos métiers au service des Clamartois.

Simon-Pierre CHALVIDAN
Directeur Général des Services

Jean-Didier BERGER
Maire de Clamart

Les principes déontologiques

Préambule

Les droits, devoirs et obligations des agents publics, contractuels ou titulaires, trouvent leur source dans plusieurs textes structurants de la fonction publique. Le respect de la déontologie relève de la connaissance, de la compréhension et de l'application des règles par chaque acteur agissant au sein de la collectivité, même ponctuellement.

Les exigences déontologiques liées au statut d'agent public astreignent l'ensemble des collaborateurs à adopter une discipline générale valable dans le service comme hors du service, ayant donc des répercussions sur l'exercice de certaines libertés publiques.

La [loi du 13 juillet 1983](#) encadre les fondements des principes déontologiques, renforcée par les dispositions de la [loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#) portant les dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ainsi que dans la [loi n°2013-907 du 11 octobre 2013](#) relative à la transparence de la vie publique.

Toutes les règles déontologiques initialement formalisées et issues de la jurisprudence respectent les valeurs de la fonction publique détaillées aux [articles 25 à 28 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983](#).

Cette dernière décennie, le corpus législatif a connu une forte croissance sur le volet de la déontologie, par les lois :

- [N°2016-483 du 20 avril 2016](#) relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires ;
- [N°2016-1691 du 9 décembre 2016](#) relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique ;
- [N°2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique.

Cet accompagnement structurel a pour objectif de créer une fonction publique exemplaire, porteuse de valeurs républicaines, qui consacre ses principes fondamentaux et rénove son approche déontologique pour renforcer le lien qui unit les citoyens au service public.

Périmètre d'application

La totalité des règles, des notions, des obligations abordées dans cette charte s'applique à l'ensemble des agents, titulaires ou contractuels, exerçant leurs fonctions au sein de la collectivité.

Ce périmètre d'application concerne aussi les apprentis, les stagiaires et les vacataires de la Ville de Clamart.

Diffusion

La présente charte est largement diffusée pour être portée à la connaissance de l'ensemble des agents de la Ville. Elle est remise par voie papier ou dématérialisée à chaque nouvel arrivant et est accessible sur l'intranet de la Ville.

Les principes déontologiques liés aux valeurs du service public

La Loyauté

Les agents de la Ville de Clamart s'engagent à assurer leurs missions avec loyauté et dévouement. Au titre de l'intérêt général, la mission de service public est réalisée au seul bénéfice des usagers et est exclusive de toute contrepartie. La loyauté s'exprime aussi par l'attention particulière à éviter en toutes circonstances les comportements susceptibles de porter atteinte à l'image et à la considération de la Ville de Clamart. Le principe de loyauté s'applique dans l'exercice des fonctions à tous les niveaux : autorité politique, hiérarchie, collègues, subordonnés.

L'obéissance hiérarchique

Tel que mentionné dans l'article 28 de la loi du 13 juillet 1983, l'agent «doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public». En ces termes, le refus d'obéissance constitue une faute professionnelle.

La dignité

Les collaborateurs de la Ville se conforment à une attitude et un comportement dignes dans l'exercice de leurs fonctions, en toute circonstance. A l'instar du principe de loyauté, le comportement digne s'observe aussi en dehors du service, en évitant tout acte qui pourrait nuire à l'image et à la considération de la Ville de Clamart.

L'intégrité et la probité

Les collaborateurs de la Ville assurent leurs missions avec intégrité et probité, de manière désintéressée.

Nul ne peut se prévaloir de sa qualité pour en tirer un avantage personnel ou accorder à autrui un avantage pour des raisons étrangères aux missions dévolues à la Ville.

Nul ne peut utiliser à des fins étrangères à sa mission, les informations dont il dispose en raison des fonctions exercées au sein de la commune.

Nul ne peut accepter de quiconque un avantage ou présent, directement ou indirectement lié à l'exercice de ses fonctions, qui lui serait proposé sur le fondement réel ou supposé d'une décision prise ou dans l'espoir d'une décision à prendre. Toutefois, à titre exceptionnel et sous réserve d'une validation hiérarchique, un cadeau d'une valeur modeste peut être accepté, notamment lorsqu'il est périssable ; il doit alors bénéficier à l'ensemble du service dès lors que la nature du cadeau le permet.

Nul n'accorde à autrui un avantage motivé par des raisons d'ordre privé.

La neutralité et l'application du principe de laïcité

Le principe de neutralité implique que les actions et les décisions prises par les collaborateurs soient dictées uniquement par l'intérêt du service public et non par leurs convictions politiques, philosophiques, syndicales ou religieuses. Dans leurs relations interprofessionnelles avec les collègues ou les usagers du service public, les agents doivent se montrer le plus neutre possible et les traiter de manière égale, interdisant formellement toute discrimination liée aux convictions précitées.

Les principes déontologiques liés aux obligations statutaires

La discrétion professionnelle

Tout agent a pour obligation de faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, documents ou informations portés à sa connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Le devoir de réserve

Le devoir de réserve implique de faire preuve de réserve et de retenue dans l'expression écrite et orale de ses opinions personnelles. N'altérant pas les droits fondamentaux des libertés d'expression et d'opinion, ce principe s'applique sur le mode d'expression utilisé et non sur son contenu.

Le devoir de réserve s'observe pendant et en dehors du temps de travail et s'impose aussi aux agents sur tous les canaux numériques : internet, intranet, messagerie électronique, outils collaboratifs, réseaux sociaux personnels et professionnels. Toute manifestation d'opinion de nature à porter préjudice à la collectivité est prohibée.

Le personnel encadrant et les agents de direction voient leur obligation de réserve renforcée au vue des responsabilités engagées.

Le secret professionnel

Tel que décrit dans l'article 26 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, les fonctionnaires sont tenus au secret professionnel dans le cadre des règles instituées dans le code pénal, en tant que dépositaires de renseignements concernant ou intéressant des particuliers à moins que les nécessités du service ou des obligations légales ne leur imposent la communication des informations dont ils ont eu connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leur fonction.

Dans certaines situations, la révélation des secrets acquis est parfois permise, voire même obligatoire.

Elle est permise notamment :

- pour prouver son innocence,
- lorsque la personne intéressée a donné son autorisation.

Elle est obligatoire notamment dans les cas suivants :

- dénonciation de crimes ou délits dont un fonctionnaire a connaissance dans l'exercice de ses fonctions (Art 40 du code de procédure pénale),
- communication de renseignements, pièces et documents aux autorités de justice agissant en matière criminelle ou correctionnelle,
- témoignage en justice en matière criminelle ou correctionnelle (Art 109 du code de procédure pénale),
- communication au juge administratif saisi d'un recours contre un acte administratif ou au juge judiciaire saisi d'un litige des pièces et documents nécessaires au jugement de l'affaire.

Les obligations de discrétion professionnelle et de secret professionnel restent applicables lorsque les agents ont cessé d'exercer leurs missions au sein de la Ville de Clamart.

L'utilisation de données à caractère personnel

Les collaborateurs de la Ville habilités peuvent avoir accès à certaines données à caractère personnel dans des conditions prévues par la législation et dans la limite de leur habilitation.

Les données à caractère personnel concernant les usagers des services publics ne doivent être connues et utilisées que par les agents de la Ville en charge du traitement de leurs dossiers.

La responsabilité professionnelle de l'agent peut être mise en cause dans le cas d'une utilisation abusive ou frauduleuse des fichiers et données à caractère personnel.

Les sanctions

Tout règlement officiel porté par la collectivité documentant des règles, des devoirs et des obligations doit être respecté par les agents de la Ville. En cas de manquement, les agents s'exposent à des mesures administratives, des sanctions disciplinaires et des sanctions pénales prévues par les lois et les règlements. Les sanctions appliquées se réfèrent au cadre de la fonction publique territoriale, en adéquation avec le statut de l'agent concerné (titulaire, contractuel, stagiaire).

La protection fonctionnelle

L'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 mentionne les droits des agents publics en termes de protection fonctionnelle. La protection fonctionnelle désigne les mesures de protection et d'assistance dues par l'administration à tout agent victime d'une infraction dans l'exercice de ses fonctions ou en raison de ses fonctions. La demande de protection fonctionnelle doit être formulée par écrit auprès de l'autorité territoriale à la date des faits en cause et sera instruite par cette dernière.

Le cumul d'activités

Les agents de la collectivité, fonctionnaires ou contractuels, doivent consacrer l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées dans le cadre de leur activité. Il est toutefois possible de déroger à ce principe pour effectuer d'autres activités règlementairement énumérées après déclaration et autorisation auprès de l'autorité territoriale, selon l'activité concernée.

Conflits d'intérêts : prévention et principes d'action

Définition *(source : Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique)*

L'article 2 de la loi du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique définit la notion de « conflit d'intérêts » 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 d'une fonction ».

Cette définition met en évidence trois critères du conflit d'intérêts :

1. Le responsable public doit détenir un intérêt.

Cet intérêt peut être direct (une autre activité professionnelle) ou indirect (l'activité professionnelle du conjoint), privé (la détention d'actions d'une entreprise) ou public (un autre mandat électif), matériel (une rémunération) ou moral (une activité bénévole ou une fonction honorifique).

2. Cet intérêt doit interférer avec l'exercice d'une fonction publique.

L'interférence peut être matérielle (une activité professionnelle spécialisée dans un certain secteur), géographique (les intérêts détenus dans une commune) ou temporelle (des intérêts passés).

3. Cette interférence doit « influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction ».

Ce critère implique d'examiner l'intensité de l'interférence au cas par cas : il y a un conflit d'intérêts quand l'interférence est suffisamment forte pour soulever des doutes raisonnables quant à la capacité du responsable public à exercer ses fonctions en toute objectivité.

Principes d'action pour lutter contre les conflits d'intérêts

Les collaborateurs de la Ville de Clamart veillent à prévenir ou à faire cesser immédiatement tout conflit d'intérêts.

Dans l'hypothèse d'une situation de conflit d'intérêts, les agents qui ont reçu délégation de signature s'abstiennent d'en user. Les collaborateurs saisissent leur autorité hiérarchique, qui pourra éventuellement confier le traitement du dossier à une tierce personne habilitée. Chaque agent porte la responsabilité de faire connaître une situation de conflit d'intérêts dans laquelle il juge se trouver et prend la mesure immédiate de ne pas intervenir sur le dossier ni de siéger dans une instance afférente au dossier.

La charte de déontologie de l'achat public de la Ville de Clamart encadre et aide à détecter la notion de conflit d'intérêts.

Lorsque l'autorité hiérarchique ne s'estime pas en mesure d'apprécier si l'agent public se trouve en situation de conflit d'intérêts, elle transmet la déclaration d'intérêts de l'intéressé au référent déontologie de la collectivité et/ou à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

Moyens mis à disposition

Un lanceur d'alerte est une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une atteinte à la probité, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général.

A ces fins, la Ville de Clamart a développé une plateforme de signalements permettant de déclarer un événement en lien avec une situation de :

- Atteinte à la probité : corruption, prise illégale d'intérêt, favoritisme, trafic d'influence, détournement de fonds publics, concussion.
- Harcèlement : pour toute situation caractérisant un harcèlement moral ou sexuel, tels que décrits dans le Code Pénal.
- Santé Sécurité au Travail :
 - Un risque éventuel observé ou connu
 - Un accident ou un incident vu ou vécu
 - Un dysfonctionnement ou le non fonctionnement d'une installation ou d'un dispositif de sécurité
 - Toute suggestion relative à la prévention des risques et à l'amélioration des conditions de travail

Toutes ces notions sont définies en annexe de la présente charte.

Anonymat et confidentialité de la donnée

Chaque type de signalement possède sa procédure propre en lien avec le personnel habilité.

Tous les agents référents sur les dossiers de signalement ou ayant connaissance de ces dossiers dans l'objectif d'effectuer un suivi et un traitement garantissent la stricte confidentialité des données traitées.

Le signalement concernant les atteintes à la probité assure un envoi complètement anonyme quand la case « je souhaite conserver l'anonymat » est cochée.

Les signalements pour des situations de harcèlement ou de santé sécurité au travail ne sont pas anonymes car ils engendrent un accompagnement dédié des déclarants par les services des ressources humaines.

Protection du lanceur d'alerte

La loi encadre la protection du lanceur d'alerte. Il ne peut être sanctionné pour la révélation des faits qu'il divulgue.

- Article 122-9 du code pénal :

N'est pas pénalement responsable la personne qui porte atteinte à un secret protégé par la loi, dès lors que cette divulgation est nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause, qu'elle intervient dans le respect des procédures de signalement définies par la loi et que la personne répond aux critères de définition du lanceur d'alerte prévus à l'article 6 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Protection du lanceur d'alerte

- Article 6 ter A de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires :

Aucun fonctionnaire ne peut être sanctionné ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Fausse déclarations et dénonciations calomnieuses

La protection du lanceur d'alerte n'est pas illimitée. Les fausses déclarations et dénonciations calomnieuses sont punies pénalement.

- Article 226-10 du code pénal :

La dénonciation, effectuée par tout moyen et dirigée contre une personne déterminée, d'un fait qui est de nature à entraîner des sanctions judiciaires, administratives ou disciplinaires et que l'on sait totalement ou partiellement inexact, lorsqu'elle est adressée soit à un officier de justice ou de police administrative ou judiciaire, soit à une autorité ayant le pouvoir d'y donner suite ou de saisir l'autorité compétente, soit aux supérieurs hiérarchiques ou à l'employeur de la personne dénoncée est punie de cinq ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

- Article 6 ter A de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires :

Le fonctionnaire qui relate ou témoigne de faits relatifs à une situation de conflit d'intérêts de mauvaise foi ou de tout fait susceptible d'entraîner des sanctions disciplinaires, avec l'intention de nuire ou avec la connaissance au moins partielle de l'inexactitude des faits rendus publics ou diffusés est puni des peines prévues au premier alinéa de l'article 226-10 du code pénal.

Rôle du référent déontologue

Tout agent public peut consulter le référent déontologue, sans avoir à solliciter préalablement l'avis de sa hiérarchie, ni même l'en informer, dans le cadre d'un échange personnel et confidentiel.

Il peut être saisi de toutes questions tenant au respect des obligations et des principes déontologiques.

Il peut également recevoir des témoignages et alertes sur des situations susceptibles de constituer des conflits d'intérêts.

Il n'est en revanche pas compétent pour répondre à des questions portant sur la carrière des agents (exemple : refus de congés annuels, non renouvellement de contrat, etc.).

A titre d'exemple :

- ✓ Un agent peut recueillir son avis sur une situation de cumul d'activités ou, de conflit d'intérêts, ou bien encore de projet de départ dans le secteur privé.
- ✓ Le référent déontologue peut conseiller et répondre aux questions tenant au respect notamment des obligations d'impartialité et de probité.
- ✓ Un agent peut saisir le référent déontologue d'une question portant sur le respect des règles d'obéissance hiérarchique, de secret et de discrétion professionnels.
- ✓ Le référent déontologue est compétent pour conseiller les agents sur les conditions d'application de l'obligation de neutralité et sur le principe de laïcité.

Contact du référent déontologue

La collectivité fait appel à la prestation du Centre de Gestion Interdépartemental de la Petite Couronne en matière de déontologie.

Le référent déontologue dispose d'un bureau situé au CIG petite couronne où il reçoit les agents sur rendez-vous, à leur demande.

Adresse du CIG : 1 Rue Lucienne Gérain, 93500 Pantin

Tel : 01.56.96.83.05

Mail : ref.deontologue@cig929394.fr

Définitions et exemples

❖ **Corruption** (Articles 433-1 et 432-11 du code pénal)

- Fait pour un agent public de demander ou d'accepter un avantage quelconque en contrepartie de l'accomplissement ou du non accomplissement d'un acte de sa fonction.
- *Exemple : Un agent municipal renouvelle le marché d'un sous-traitant en l'échange d'une somme d'argent.*

❖ **Trafic d'influence** (Article 433-2 du code pénal)

- Fait pour un agent public d'accepter ou de demander un avantage pour, en contrepartie, user de son influence sur une autorité publique.
- *Exemple : Une société verse de l'argent à un élu pour qu'il use de son influence sur une communauté de communes pour qu'elle attribue un marché.*

❖ **Concussion** (Article 432-10 du code pénal)

- Fait pour un agent public de profiter de sa fonction pour percevoir sciemment des sommes indues ou de s'abstenir de percevoir des sommes dues.
- *Exemple : Des fonctionnaires d'une infrastructure municipale vendent des billets alors que l'entrée est normalement libre et gratuite.*

❖ **Favoritisme** (Article 432-14 du code pénal)

- Fait pour un agent public d'octroyer un avantage injustifié à une entreprise du fait du non-respect des principes de la commande publique : égalité de traitement des candidats, liberté d'accès et transparence des procédures.
- *Exemple : Un agent municipal communique des informations privilégiées à une entreprise particulière pour lui permettre de déposer une meilleure offre que ses concurrents, que ce soit avant le dépôt de l'offre ou après.*

❖ **Prise illégale d'intérêts** (Article 432-12 du code pénal)

- Fait pour un agent de prendre, recevoir ou conserver un intérêt personnel dans une affaire dont il a à connaître à l'occasion de ses fonctions.
- *Exemple : Deux adjoints au maire participent aux délibérations du conseil municipal portant sur la modification du plan local d'urbanisme et faisant passer des terrains non constructibles dont ils sont propriétaires en zone constructible.*

❖ **Détournement de fonds publics** (Articles 432-15 et 433-4 du code pénal)

- Fait pour un agent de détruire, détourner ou soustraire des fonds ou des biens publics qui lui ont été remis en raison de ses fonctions ou de sa mission.
- *Exemple : Un élu utilise, à des fins étrangères à celles prévues, des subventions destinées à financer un projet de coopération en affectant ces dernières au paiement de biens ou de prestations de services qui n'ont pas été commandées pour les besoins du projet.*