

# CHARTRE DE DEONTOLOGIE ET DE PROBITE DES AGENTS DE L'AGENCE REGIONALE DE LA BIODIVERSITE ET DE L'ENVIRONNEMENT

Charte de déontologie adoptée en Conseil d'Administration le .....

Avis favorable du CT/CST le .....

## Préambule

L'ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique énonce avec force les droits dont bénéficient les agents publics. Ces derniers, notamment, jouissent de la liberté de conscience et d'opinion et des droits syndicaux. En contrepartie de ces droits et de la protection que leur assure le statut général, les agents publics sont soumis à des obligations professionnelles qu'exigent le service public et l'intérêt général.

Mais au-delà de ces obligations juridiques, ces agents ont des devoirs tant vis-à-vis de leur service, des usagers et des citoyens. Ces devoirs s'imposent à eux dans l'exercice de leurs fonctions mais aussi dans le cadre plus général de leurs autres activités.

La connaissance et le respect de ces obligations et devoirs constituent la déontologie de la Fonction Publique.

Ces règles déontologiques trouvent leur fondement dans la loi du 13 juillet 1983 et, plus particulièrement s'agissant d'agents de la fonction publique territoriale également dans les dispositions de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, abrogé par l'ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique ainsi que dans la loi n°2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique.

Les lois n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires et n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ainsi que 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 sont venues confirmer et compléter les principes fondamentaux du statut général des fonctionnaires.

Ces règles législatives et leurs décrets d'application ont donné naissance à une jurisprudence abondante, essentiellement œuvre du juge administratif mais également du juge judiciaire, notamment du juge pénal. Cette jurisprudence actualise en permanence la déontologie des agents publics et en adapte les exigences au temps présent.

Enfin, la déontologie est l'affaire de tous et de chacun.

Elle est fille de l'expérience et de la vie des services au quotidien et doit imprégner l'action administrative à tous les niveaux de la hiérarchie.

Eu égard aux missions de service public et d'intérêt général que les agents publics assurent dans les différents domaines de compétences de la collectivité, le respect des règles déontologiques exigées par leur statut revêt donc un caractère fondamental qui est le pendant de la protection statutaire dont ils bénéficient.

La déontologie peut être définie comme l'ensemble des obligations et des règles de comportement que doit observer une personne chargée d'une mission de service public, dans l'exercice de sa profession, tant à l'égard de ses collègues qu'à l'égard des personnes étrangères à la profession.

Elle traduit les valeurs de la fonction publique qui sont énumérées aux articles 25 à 28 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligation des fonctionnaires, abrogé par l'ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique.

**La charte est un document de référence énonçant les règles déontologiques auxquelles sont soumis les agents quel que soit leur statut juridique : fonctionnaires titulaires, agents contractuels, vacataires ou stagiaires.**

Elle est un guide auquel chaque agent peut se référer pour son action quotidienne dans l'exercice de ses fonctions et l'accomplissement de ses missions. La présente charte de déontologie a donc pour objet principal de rappeler les valeurs fondamentales guidant l'action de l'ARBE et de ses agents.

## LES VALEURS DU SERVICE PUBLIC

### ❖ L'intégrité et la probité

L'agent doit, en toute circonstance, exercer ses fonctions de manière désintéressée. A ce titre, l'agent doit exercer ses fonctions ou accomplir ses missions sans utiliser les moyens du service ou de son administration à des fins personnelles ou qui lui sont étrangères.

Il doit rejeter toutes formes de pressions ou influences d'intérêts particuliers.

En principe, il doit n'accepter aucun avantage qui serait lié directement ou indirectement à l'exercice de son activité.

A ce titre, l'agent de l'ARBE doit refuser, sous réserve d'exceptions, tout cadeau, invitation ou offre de voyage à quelque niveau que ce soit.

Il s'interdit d'utiliser les moyens (messagerie, internet, véhicule...) mis à sa disposition par l'administration pour son usage personnel ou pour l'usage de personnes ou d'intérêts étrangers au service.

### ❖ La dignité

En toute circonstance, l'agent adopte une attitude et un comportement digne.

Ce devoir de dignité pèse sur l'agent dans l'exercice de ses fonctions.

En dehors du service, il prend soin de s'abstenir de tout comportement qui serait de nature à nuire à l'image ou à l'honneur de l'ARBE ou à la discréditer.

### ❖ La loyauté

Aux termes de l'article 28 de la loi du 13 juillet 1983, abrogé par l'ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique, 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 ».

Le devoir d'obéissance impose enfin au fonctionnaire de respecter les lois et règlements de toute nature. Le refus d'obéissance constitue une faute professionnelle.

D'une manière plus générale, il est requis de tout agent qu'il fasse preuve de loyauté dans l'exercice de ses fonctions vis-à-vis de l'autorité politique, de sa hiérarchie, de ses collègues et de ses subordonnés.

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

### ❖ L'impartialité et l'objectivité

L'agent ne doit agir qu'en vertu de l'intérêt général. L'agent doit, en toute circonstance, faire preuve d'impartialité dans l'exercice de ses fonctions, adopter un comportement réservé et s'astreindre à la plus grande objectivité possible.

Dans ses relations avec le public, l'agent doit être impartial.

Il s'ensuit qu'il doit traiter de la même manière et sans discrimination l'ensemble des usagers du service public quels que soient leur origine, leur opinion, leur religion, leur sexe ou leur orientation sexuelle.

En dehors du service, l'agent doit faire preuve de retenue dans l'expression de ses opinions ou de ses convictions.

### ❖ La neutralité et le principe de laïcité

Au sein de l'ARBE, l'agent s'abstient de manifester dans l'exercice de ses fonctions ses croyances religieuses, notamment en portant un signe destiné à marquer son appartenance à une religion.

Vis-à-vis du public, les principes de neutralité et de laïcité impliquent le respect des convictions religieuses de chacun et l'interdiction de toute discrimination fondée sur des opinions ou croyances politiques, religieuses, philosophiques ou syndicales.

## LES AUTRES OBLIGATIONS STATUTAIRES

### ❖ L'obligation et le devoir de réserve

L'obligation de réserve impose à l'agent une certaine retenue, surtout lorsqu'il se trouve dans une position hiérarchique élevée, dans l'expression de ses opinions.

Les agents de l'ARBE doivent ainsi, y compris en dehors de l'agence, éviter toute manifestation d'opinion de nature à porter atteinte à l'administration.

Le devoir de réserve s'applique sur internet, intranet et les réseaux sociaux (Twitter, Facebook, Instagram, ...). Il s'impose aux agents publics en particulier lorsqu'ils utilisent la messagerie électronique ou font des commentaires sur un site internet.

## ❖ La discrétion professionnelle

Les agents doivent faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance à l'occasion ou dans l'exercice de leurs fonctions.

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

## ❖ Le secret professionnel

Certains agents peuvent être tenus au secret professionnel, en tant que dépositaires de renseignements ou d'informations concernant ou intéressant des particuliers à moins que les nécessités du service ou des obligations légales ne leur imposent la communication des informations dont ils ont connaissance à l'occasion ou dans l'exercice de leurs fonctions.

La révélation des secrets peut être autorisée, voire obligatoire.

Elle est autorisée notamment :

- Pour prouver son innocence,
- Lorsque la personne intéressée a donné son autorisation.

Elle est notamment obligatoire dans les cas suivants :

- Dénonciation de crimes ou délits dont un agent public a connaissance dans l'exercice de ses fonctions (article 40 du code de procédure pénale),
- Communication de renseignements, pièces et documents aux autorités de justice agissant en matière criminelle ou correctionnelle,
- Témoignage en justice en matière criminelle ou correctionnelle (article 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.

## ❖ Le cumul d'activités

Les agents doivent se livrer exclusivement à l'exercice de leurs fonctions. En principe, il leur est interdit d'exercer une activité professionnelle hors de leur emploi dans l'administration.

Ils peuvent toutefois bénéficier de certaines dérogations.

Le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique fixe les modalités du cumul d'activités des agents publics et des contrôles déontologiques préalables ou postérieurs à l'exercice d'une activité privée.

Il précise les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à l'interdiction qui est faite aux agents publics d'exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative. Il fixe en particulier la liste exhaustive des activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire. Il précise également l'obligation de déclaration à laquelle sont soumis à la fois les dirigeants des sociétés et associations recrutés par l'administration et les agents à temps non complet ou exerçant des fonctions à temps incomplet lorsqu'ils exercent une activité privée lucrative.

Le décret détermine les modalités du contrôle déontologique exercé par l'administration ou la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, selon le cas, lors d'une demande d'autorisation pour accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise ou d'une demande de cessation de fonctions, définitive ou temporaire, pour exercer une activité privée lucrative. Il fixe la liste des emplois pour lesquels la saisine de la Haute Autorité est obligatoire pour ces deux types de demandes.

Enfin, il détermine les modalités du contrôle préalable à la nomination à certains emplois d'une personne ayant exercé une activité privée au cours des trois années précédentes.

Les agents peuvent exercer des activités accessoires dès lors que ces dernières sont compatibles avec l'activité principale.

Depuis le 1<sup>er</sup> février 2020, pour la quasi-totalité des agents, la demande de cumul d'activités pour création ou reprise d'entreprise et de départ vers le secteur privé fait l'objet d'un contrôle par les seules autorités territoriales. Il en est de même au retour, pour les agents, ou à l'arrivée, pour les contractuels, pour l'accès à certains emplois lorsque la personne a exercé une activité dans le secteur privé au cours des trois dernières années. En cas de doute sérieux, les autorités territoriales peuvent solliciter l'avis de leur référent déontologue.

Les dérogations à l'interdiction d'exercer à titre professionnel une activité privée lucrative font l'objet d'une déclaration voire d'une autorisation de l'autorité hiérarchique dont l'agent relève pour l'exercice de ses fonctions.

En outre, les agents publics peuvent créer ou reprendre une entreprise en continuant à exercer leurs fonctions. Ils peuvent poursuivre une activité dans une entreprise lorsqu'ils intègrent l'administration. Cette dérogation, d'une durée de deux ans renouvelable une fois pour une durée d'un an, soit trois ans au maximum, est soumise à l'avis de la commission de déontologie. En exerçant ce cumul, l'agent peut rester à temps plein ou demander un temps partiel de droit.

Dans ce cadre, plusieurs points de vigilance doivent être rappelés :

- L'agent souhaitant cumuler une ou plusieurs activités accessoires avec ses fonctions, doit y être autorisé par l'autorité territoriale dont il relève. La liste des activités accessoires susceptibles d'être autorisées est fixée par l'article 11 du décret du 30 janvier 2020.
- Préalablement à l'exercice d'une activité accessoire, l'intéressé doit saisir l'autorité territoriale d'une demande écrite. A compter de la réception de cette demande, l'autorité territoriale doit

statuer sur la comptabilité entre l'activité accessoire envisagée et les fonctions exercées par le demandeur dans délai d'un mois. L'absence de décision expresse au terme de ce délai vaut rejet de la demande.

## ❖ Les sanctions

Les manquements des agents au regard de la charte de déontologie feront l'objet de sanctions disciplinaires. Les niveaux de sanctions sont ceux afférents au droit disciplinaire de la fonction publique territoriale :

- Sanctions disciplinaires applicables aux fonctionnaires titulaires
- Sanctions disciplinaires applicables aux contractuels
- Sanctions disciplinaires applicables aux fonctionnaires stagiaires.

Cependant, le non-respect des principes et obligations de la présente charte peut également exposer à des sanctions pénales, en cas de fraudes avérées ou d'actions délictueuses commises dans le cadre de l'exercice par les agents concernés de leurs fonctions.

**Parmi les principales infractions pénales, peuvent être citées :**

### ➤ **Le délit de favoritisme ou d'octroi d'avantage injustifié (article 432-14 du Code pénal)**

L'article 432-14 du Code pénal réprime le fait de procurer ou tenter de procurer à autrui un avantage injustifié par un acte contraire aux dispositions législatives ou réglementaires ayant pour objet de garantir la liberté d'accès et l'égalité des candidats dans les marchés, les délégations de service public, les appels à projets, les appels à manifestation d'intérêt ou toute procédure similaire.

Pour que ce délit soit constitué :

- Il n'est pas nécessaire qu'un avantage ait été effectivement procuré. Le fait incriminé peut seulement être susceptible de procurer un avantage.
- Il n'est pas nécessaire que l'auteur lui-même en retire un avantage.
- Accomplir, en connaissance de cause, un acte contraire aux textes suffit à caractériser l'élément intentionnel du délit.

### ➤ **La prise illégale d'intérêts (article 432-12 du Code pénal)**

L'article 432-12 du Code pénal sanctionne le fait pour un agent de prendre, recevoir ou de conserver directement ou indirectement un intérêt quelconque dans une entreprise ou une opération dont il avait au moment de l'acte, en tout ou partie, la charge d'assurer l'administration, la surveillance, la liquidation ou le paiement.

### ➤ **La corruption passive et le trafic d'influence (article 432-11 d Code pénal)**

Le délit de corruption passive réside dans le fait de solliciter ou d'accepter des avantages en nature ou en espèce, en échange d'actes ou de décisions administratives favorables.

Par ailleurs, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale, les fautes constatées pourront donner lieu à l'engagement d'une procédure disciplinaire et aboutir, en fonction de leur gravité, à l'une des sanctions prévues par l'article 89 de la loi n°84-53 pour les fonctionnaires

territoriaux titulaires, par l'article 6 du décret n°92-1194 pour les fonctionnaires stagiaires ou par l'article 36-1 du décret n°88-145 pour les agents non titulaires.

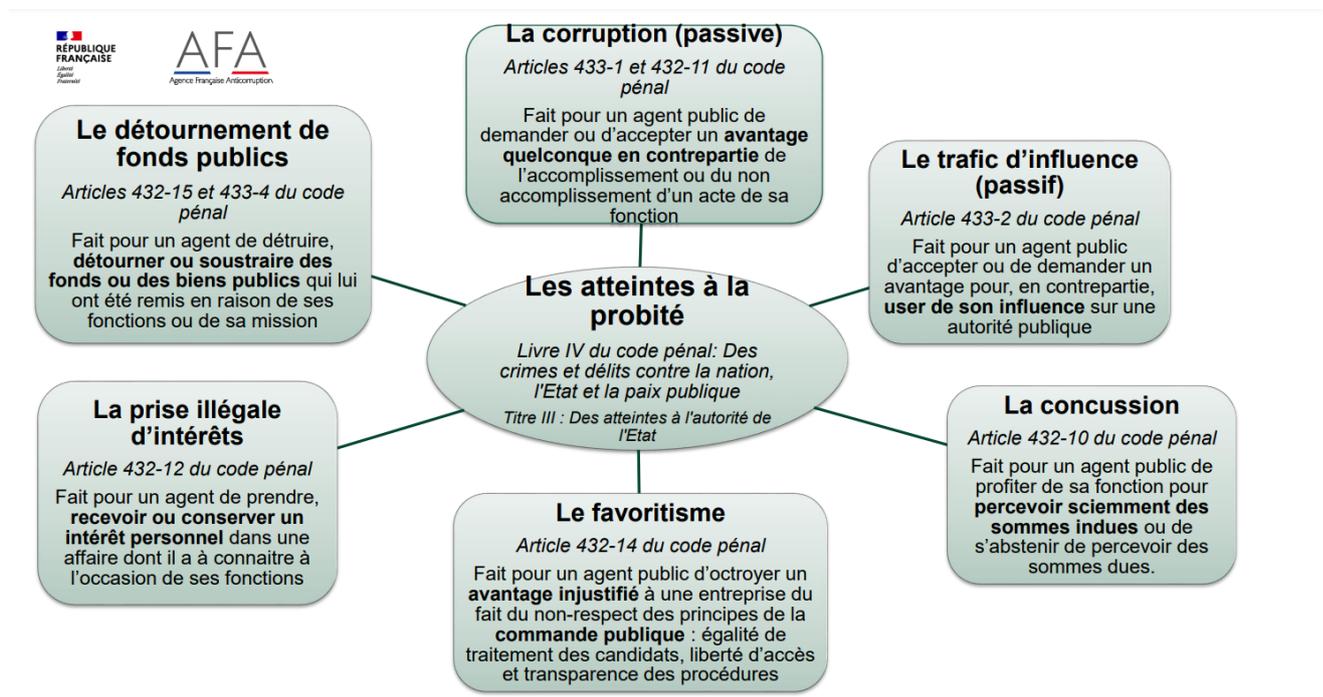
➤ **Le détournement de fonds : articles 432-15, 432-16 et 432-17 du code pénal**

Le délit de détournement de fonds publics désigne le fait par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public de détruire, détourner ou soustraire un acte ou un titre ou des fonds publics ou privés, ou effets, pièces ou titres en tenant lieu, ou tout autre objet qui lui a été remis en raison de ses fonctions ou de sa mission. Ainsi, le détournement de fonds publics est l'opération illégale qui consiste à utiliser des sommes ou des titres appartenant à la collectivité à des fins autres que l'intérêt public.

La peine encourue est de 10 ans d'emprisonnement et un million d'euros, dont le montant peut être porté au double du produit de l'infraction. La peine d'amende est portée à 2 000 000 € ou, s'il excède ce montant, au double du produit de l'infraction, lorsque l'infraction est commise en bande organisée. La tentative de délit de détournement de fonds publics est punie des mêmes peines

➤ **Le délit de concussion : l'article 432-10 du code pénal**

Le délit de concussion est le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, de recevoir, exiger ou ordonner de percevoir à titre de droits ou contributions, impôts ou taxes publics, une somme qu'elle sait ne pas être due, ou excéder ce qui est dû, est puni de cinq ans d'emprisonnement et d'une amende de 500 000 €, dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction.



## PRÉVENIR OU FAIRE CESSER LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Le conflit d'intérêts est légalement 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 d'une fonction ».

Ces situations s'analysent au cas par cas.

Il peut s'agir de toute situation de concurrence entre intérêts personnels et professionnels susceptible d'altérer la capacité de jugement et l'indépendance de l'agent dans sa prise de décision.

Elle peut naître d'une autre activité professionnelle de l'agent, de celle de son conjoint ou d'un membre de la famille.

Elle peut résulter aussi de la détention d'actions dans une entreprise ou de relations amicales avec un opérateur économique.

La simple apparence de conflit d'intérêt peut, à elle seule, dans certains cas, conduire à créer une suspicion d'impartialité. Certains agents sont légalement soumis à l'obligation de souscrire une déclaration d'intérêts et, dans certains cas, une déclaration de patrimoine.

S'il estime se trouver dans une situation de conflits d'intérêts à l'occasion d'un dossier dont il a à connaître, l'agent doit en informer son supérieur hiérarchique et, le cas échéant, saisir le référent-déontologue et doit, selon les cas, se déporter, s'abstenir de siéger ou d'intervenir dans l'instruction de dossiers, de procédures ou de projets.

## LE REFERENT DEONTOLOGUE

La loi « Déontologie » du 20 avril 2016 a créé un droit pour tout fonctionnaire et agent contractuel de droit public ou de droit privé, de consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés par le statut général. Sa fonction s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives de l'autorité territoriale.

L'idée est également de favoriser la diffusion d'une culture et une meilleure connaissance des droits et obligations des agents dans l'exercice de leur mission.

Le centre de gestion exerce cette mission à titre obligatoire pour les collectivités affiliées.

L'ARBE étant affiliée au CDG 13, le référent déontologue est **Monsieur Jacques CALMETTES**, ancien magistrat de l'ordre judiciaire ayant une bonne connaissance des collectivités territoriales et du statut de la Fonction publique. Il a été Président de Cours d'assises et d'une association nationale d'aide aux victimes et de médiation.

Au-delà de son expérience professionnelle, il apporte un regard extérieur et en toute indépendance sur les situations qui lui sont soumises, ce qui offre une garantie supplémentaire pour accomplir au mieux cette fonction.

Le référent déontologue a pour mission d'apporter aux agents demandeurs tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés par le statut général (dignité, impartialité, probité, intégrité, neutralité, laïcité, principe d'égal traitement des personnes, prévention des conflits d'intérêts, encadrement des cumuls d'activités, secret et discrétion professionnels, obligation d'obéissance hiérarchique, obligations déclaratives).

Il peut également, sans empiéter sur le rôle du supérieur hiérarchique et de l'autorité territoriale, exercer la mission de recueil des informations des lanceurs d'alertes des personnes morales de droit public d'au moins 50 agents, des communes de plus de 10 000 habitants, des départements et des régions ainsi que des établissements publics en relevant et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant au moins une commune de plus de 10 000 habitants.

L'alerte doit notamment porter sur des faits susceptibles d'être qualifiés de crime ou de délit, de conflit d'intérêts ou de représenter une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général dont l'agent aura eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Il peut également se voir confier la responsabilité de référent « laïcité ». Il apporte conseils en matière de laïcité aux agents dans l'exercice de leurs fonctions et peut être sollicité sur des questions portant sur le respect et la mise en œuvre pratique de ce principe.

Le référent déontologue du CDG 13 exerce l'ensemble de ces missions.

Il est saisi par courrier confidentiel ou par courriel et dans des conditions de secret professionnel et de confidentialité permettant d'assurer le traitement des demandes.

Il peut auditionner les agents au CDG 13 dans un cadre confidentiel, en tête à tête, recueillir leurs observations orales ou écrites et des pièces complémentaires.

Un avis écrit sera rendu au plus tard dans les deux mois de la saisine de l'agent.

Le conseil émis par le référent n'a qu'une valeur consultative. Il ne peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal administratif.

## **ENTREE EN VIGUEUR DE LA CHARTE**

La présente charte a été adoptée en conseil d'administration le 5 octobre après information et consultation du Comité Social Technique du Centre de Gestion des Bouches du Rhône le 12 septembre 2023.

Elle s'applique à l'ensemble des agents de l'ARBE.

Fait à Marseille,

Signature de l'agent

Signature de la Présidente