



**MINISTÈRE  
DES ARMÉES**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# ANNALES DU CONCOURS

**Accès au grade de secrétaire administratif spécialisé  
de classe normale de la DGSE**

Épreuve d'admissibilité :  
cas pratique

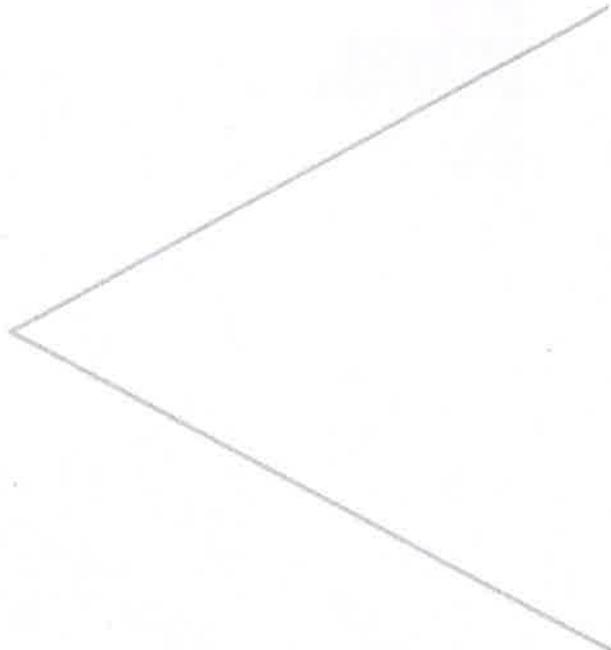


**Session 2023**



**MINISTÈRE  
DES ARMÉES**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



# 1<sup>ère</sup> épreuve d'admissibilité

## Cas pratique

Épreuve de cas pratique avec une mise en situation à partir d'un dossier documentaire remis au candidat pouvant comporter des graphiques ainsi que des données chiffrées. Le dossier doit relever d'une problématique relative aux politiques publiques et comporter plusieurs questions précédées d'une présentation détaillée destinée à mettre le candidat en situation de travail.

Pour cette épreuve, le dossier documentaire ne peut excéder vingt pages.



**Durée : 3 heures - coefficient 3**

**CONCOURS EXTERNE  
POUR L'ACCÈS AU GRADE DE SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF  
SPÉCIALISÉ DE CLASSE NORMALE**

**SESSION 2023**

**Épreuve d'admissibilité :**

**Épreuve de cas pratique** avec une mise en situation à partir d'un dossier documentaire pouvant comporter des graphiques ainsi que des données chiffrées. Le dossier doit relever d'une problématique relative aux politiques publiques et comporter plusieurs questions précédées d'une présentation détaillée destinée à mettre le candidat en situation de travail.

Pour cette épreuve, le dossier documentaire ne peut excéder vingt pages.

**Durée : 3 heures ; coefficient 3**

---

Vous êtes secrétaire administratif au sein du bureau du cabinet du ministre de la Justice. Un nouveau chef de bureau du cabinet du garde des Sceaux vient d'arriver à ce poste exigeant, à la tête d'une équipe chargée de répondre aux besoins du ministre et de son cabinet. Mais, la passation avec son prédécesseur a été courte, ce dernier venant de quitter le ministère pour rejoindre le secteur privé.

La nomination d'un conseiller au cabinet du ministre a constitué le sujet de l'entretien du chef de bureau avec le directeur de cabinet.

Le directeur de cabinet, relayant les inquiétudes du ministre, est inquiet des liens supposés de ce conseiller avec de grands cabinets d'avocats internationaux. Il redoute une campagne médiatique autour du conflit d'intérêt, orchestrée par les opposants du ministre.

Il souhaite l'avis du déontologue du ministère et a demandé au chef de bureau de s'en occuper. Débordé, ce dernier vous demande de l'aider sur un sujet qu'il ne connaît pas.

**Commande n°1** (14 points)

Le chef de bureau souhaite une présentation rapide et claire du dispositif de déontologie au sein du ministère. Elle lui permettra de préparer une réponse au directeur de cabinet. Il précise dans sa demande que cette présentation doit distinguer les principes généraux de l'organisation ministérielle.

Dans les principes généraux, le chef de bureau entend les grandes lignes de la politique publique, les notions principales comme le conflit d'intérêt, notion évoquée par le directeur de cabinet. Ces éléments généraux sont destinés à sa culture lacunaire sur ce sujet.

La partie consacrée à l'organisation ministérielle doit lui permettre de répondre au directeur de cabinet. Elle comportera la procédure de saisine.

Commande n°2 (6 points)

Par ailleurs, le chef de bureau vous explique que, néophyte sur ce sujet, il souhaite avoir votre avis sur le cas de ce conseiller : son dossier doit-il vraiment être transmis au déontologue du ministère ? Et que faire en cas de dénonciation ?

Il vous demande aussi de lui apporter un avis sur la situation de son prédécesseur, parti « pantoufler » dans le privé. Cette situation intéresse-t-elle le déontologue ? Et dans l'affirmative, que doit-il faire ?

Il vous demande une réponse par courriel à sa stricte attention. Ces éléments pourraient lui servir lors de son prochain entretien avec le directeur de cabinet.

## SOMMAIRE

### **Document 1** (page 1)

Réforme du cadre du contrôle déontologique dans la fonction publique

*Source : site Le portail de la fonction publique*

### **Document 2** (page 2)

Fiche DGAFP : évolution du cadre déontologique dans la fonction publique (21/01/2019)

*Source : site Le portail de la fonction publique*

### **Document 3** (page 7)

Loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

*Source : site du ministère de la justice*

### **Document 4** (page 9)

Lois du 11 octobre 2013 relatives à la transparence de la vie publique

*Source : site du ministère de la justice*

### **Document 5** (page 11)

Présentation du dispositif de déontologie du ministère de la justice

*Source : notes du site intranet du ministère de la justice*

### **Document 6** (page 13)

Qu'est-ce que le référent déontologue dans la fonction publique ?

*Source : site Service-public.fr*

### **Document 7** (page 14)

Rapport annuel 2022 du collège de déontologie du ministère de la justice (extraits)

*Source : site du ministère de la justice*

## Document 1

# Réforme du cadre de contrôle déontologique dans la fonction publique

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a fait évoluer les obligations déontologiques applicables aux agents publics en renforçant les contrôles sur les emplois les plus exposés aux risques déontologiques et en responsabilisant les administrations pour les autres emplois.

Les compétences de la commission de déontologie de la fonction publique (CDFP) en matière d'examen des demandes de cumul d'activités pour création ou reprise d'entreprise et de départ vers le secteur privé ont été transférées à la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) le 1<sup>er</sup> février 2020. Cependant, la saisine de la HATVP par l'administration ne sera obligatoire que pour les emplois les plus exposés. Pour tous les autres emplois, l'administration procédera seule à ce contrôle en s'appuyant sur son référént déontologie, dont le rôle est renforcé, et en pouvant recourir à la HATVP si un doute sérieux n'arrive pas à être levé.

**Ce nouveau dispositif comporte également un contrôle préalable à la nomination dans les emplois les plus exposés lorsque la personne qui va être nommée a exercé dans le secteur privé au cours des trois dernières années.**

Les nouvelles procédures sont décrites dans le décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique. Ce dernier établit, notamment, la liste des emplois les plus exposés aux risques déontologiques (art. 2). L'arrêté du 4 février 2020 relatif aux contrôles déontologiques précise les éléments que doit fournir l'agent lorsqu'il effectue une demande de cumul d'activités pour création ou reprise d'entreprise ou de départ vers le secteur privé ainsi que les éléments que doit fournir l'administration lorsqu'elle saisit la HATVP dans le cadre de l'examen de ces demandes ou du contrôle préalable à la nomination.

Les modalités de transmission des déclarations d'intérêts évoluent également et le champ des emplois soumis à cette obligation est complété pour la fonction publique territoriale. Ces évolutions sont détaillées dans le décret n° 2020-37 du 22 janvier 2020 modifiant le 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.

La présente fiche rappelle synthétiquement ces différentes évolutions des obligations déontologiques des agents publics.

Pour toute question relative à la mise en œuvre de la réforme issue de la loi du 6 août 2019, les administrations peuvent contacter la DGAFP à cette adresse dédiée :

[reform-deontologie.dgafp@finances.gouv.fr](mailto:reform-deontologie.dgafp@finances.gouv.fr).

Les articles 34 et 35 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ont modifié les articles 25 *ter*, 25 *septies* et 25 *octies* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires faisant ainsi **évoluer les obligations déontologiques applicables aux agents publics**. La réforme prévoit leur renforcement pour les emplois les plus exposés aux risques déontologiques (avec un contrôle automatique de la HATVP) tout en responsabilisant davantage les administrations pour les autres emplois, lesquelles pourront s'appuyer sur leur référent déontologique et, en cas de doute sérieux, sur la HATVP.

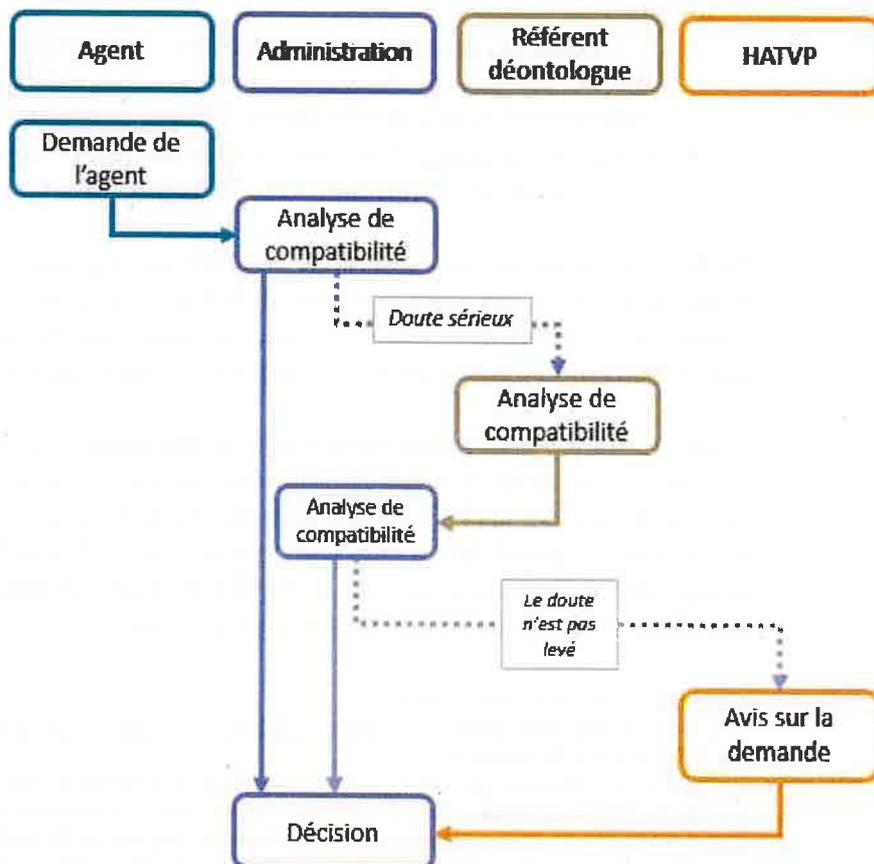
### 1. Le contrôle déontologique des demandes de cumul d'activités pour création ou reprise d'entreprise et de départ vers le secteur privé

L'une des évolutions majeures de la réforme est le transfert des compétences de la Commission de déontologie de la fonction publique (CDFP) à la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) **à compter du 1<sup>er</sup> février 2020**. Pour rappel, dans l'ancien dispositif, la CDFP était saisie pour avis par les administrations des demandes d'autorisation de temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise (article 25 *septies*) ou de départ vers le secteur privé (article 25 *octies*) pour l'ensemble des agents publics.

#### • La gradation des contrôles

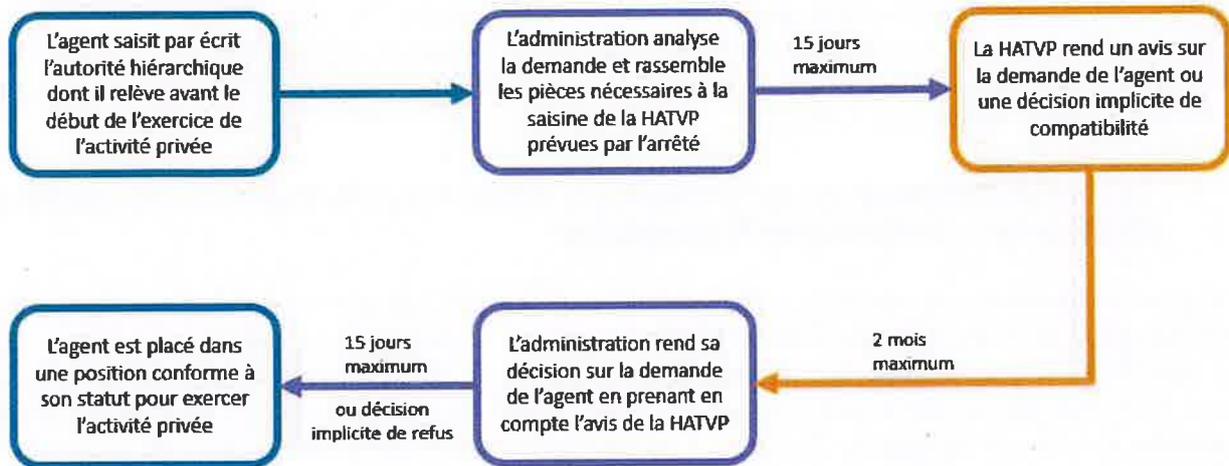
**A compter du 1<sup>er</sup> février**, pour la quasi-totalité des agents, à l'exception de ceux occupant des emplois particulièrement exposés, le contrôle sera effectué par les seules administrations. Néanmoins, en cas de doute sérieux, elles pourront soumettre la demande à leur **référént déontologique**. Si le doute subsiste, la HATVP pourra être saisie. **Il importe de bien respecter la procédure prévue et de lui adresser tout élément utile concernant l'analyse menée préalablement par l'administration.**

L'administration dispose d'un délai de deux mois pour se prononcer sur la demande de l'agent<sup>1</sup>. Ce délai est suspendu uniquement en cas de saisine de la HATVP. Le silence gardé par l'administration vaut décision de rejet. Ce nouveau contrôle « internalisé » suppose une montée en charge des administrations, lesquelles pourront s'appuyer, en tant que de besoin, sur le référent déontologique dont le rôle est renforcé dans le nouveau dispositif.



<sup>1</sup> Article L. 231-4 du code des relations entre le public et l'administration

Pour les agents occupant les emplois les plus exposés aux risques déontologiques<sup>2</sup>, la demande est transmise automatiquement à la HATVP par l'autorité hiérarchique dans un délai de **15 jours** suivant sa réception. Une fois que l'avis rendu par la HATVP a été notifié ou l'expiration du délai de deux mois dont elle dispose pour se prononcer, l'autorité doit rendre sa décision dans un délai de **15 jours**.



- **Les modalités du contrôle par l'administration**

L'administration doit procéder à **deux types de contrôle**, identiques à ceux effectués aujourd'hui par la CDFP :

- Un **contrôle déontologique** : l'activité envisagée par l'agent ne doit pas compromettre ou mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, ou méconnaître tout principe déontologique mentionné au chapitre IV de la loi de 1983
- Un **contrôle pénal** : l'activité ne doit pas placer l'agent en situation de commettre le délit de prise illégale d'intérêts (art. 432-12 du code pénal pour le cumul et 432-13 pour le départ)

**N.B.** : La saisine automatique de la HATVP ne dispense pas l'administration d'accomplir ces deux types de contrôle. En effet, la saisine de la Haute autorité, à l'instar de ce que prévoyait le dossier de saisine de la CDFP, s'accompagne d'une première appréciation de la demande de l'agent par la ou les autorités hiérarchiques dont relève ou a relevé l'agent au cours des trois dernières années.

L'administration peut rendre **trois types de décision** : une décision d'autorisation, d'autorisation avec réserves ou de refus. L'administration est liée par les avis d'incompatibilité et de comptabilité avec réserve rendus par la HATVP en cas de saisine automatique ou facultative. Toutefois, l'administration a toujours la possibilité d'être plus stricte que la HATVP. Ainsi, par exemple, en cas d'avis de compatibilité avec réserves de la HATVP, l'administration peut toujours prévoir des réserves supplémentaires voire rejeter la demande de l'agent.

<sup>2</sup> La liste est fixée par l'article 2 du [décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique](#). Il s'agit des emplois :

- soumis à l'obligation de transmission de la déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi de 1983;
- de membre du Conseil d'Etat, des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel ;
- de magistrat de la Cour des comptes et des chambres régionales des comptes ;
- de membre de cabinet ministériel et de collaborateur du Président de la République ;
- de directeur général et secrétaire général et adjoint des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes ;
- à la décision du Gouvernement nommés en conseil des ministres ;
- de directeur, directeur adjoint et chef de cabinet des autorités mentionnées au 8° du I de l'article 11 de la loi n°2013-907 du 11 octobre 2013.

## 2. Le contrôle préalable à la nomination



A compter du 1<sup>er</sup> février, la loi crée un **nouveau contrôle déontologique au retour**, pour les fonctionnaires, **ou à l'arrivée**, pour les contractuels, pour l'accès à certains emplois lorsque la personne qu'il est envisagé de nommer a exercé une activité dans le secteur privé au cours des trois dernières années. Il s'agit d'un contrôle **préalable à la nomination** qui vise à s'assurer que les activités exercées dans le secteur privé sont compatibles avec les fonctions envisagées au sein de l'administration.

Ce contrôle concerne uniquement les **emplois les plus exposés aux risques déontologiques**. Il s'agit des mêmes emplois que ceux soumis au contrôle automatique à la HATVP en cas de départ vers le secteur privé ou d'un cumul d'activité.

Dans la grande majorité des cas, le contrôle relève de la **seule autorité hiérarchique** dont relève l'emploi. Néanmoins, en cas de doute sérieux, elle pourra saisir son référent déontologue, et si le doute n'est pas levé, la HATVP.

Pour certains **emplois spécifiques**<sup>3</sup>, l'autorité hiérarchique doit saisir automatiquement la **HATVP**. La HATVP dispose alors d'un délai de 15 jours pour rendre son avis.

L'administration doit procéder à deux types de contrôle, comme pour les départs et les cumuls d'activités pour création ou reprise d'entreprise :

- Un contrôle déontologique : l'activité envisagée par l'agent ne doit pas compromettre ou mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, ou méconnaître tout principe déontologique mentionné au chapitre IV de la loi de 1983
- Un contrôle pénal : l'activité ne doit pas placer l'agent en situation de commettre le délit de prise illégale d'intérêts (art. 432-12 du code pénal)

---

L'arrêté du 4 février 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique précise les éléments que doit fournir l'agent lorsqu'il effectue une demande de cumul d'activités pour création ou reprise d'entreprise ou de départ vers le secteur privé ainsi que les éléments que doit fournir l'administration lorsqu'elle saisit la HATVP dans le cadre de l'examen de ces demandes ou du contrôle préalable à la nomination.

## 3. Les évolutions relatives à la transmission de la déclaration d'intérêts (article 25 ter)

L'**article 25 ter** de la loi de 1983 prévoit désormais qu'une déclaration d'intérêts préalable à la nomination dans certains emplois est transmise, selon le cas, soit à l'autorité investie du pouvoir de nomination soit à l'autorité hiérarchique dont relève l'emploi.

A compter du **1<sup>er</sup> février 2020**, les personnes qui candidatent à un emploi relevant du pouvoir de nomination du président de la République, à l'exception de ceux occupant un emploi à la décision du Gouvernement nommés en conseil des ministres, ou du Premier Ministre doivent transmettre leur déclaration d'intérêts à l'autorité hiérarchique dont relève l'emploi.

---

<sup>3</sup> Dans la fonction publique de l'Etat : les emplois de directeur d'administration centrale ou de dirigeant d'un établissement public de l'Etat dont la nomination relève d'un décret en Conseil des ministres ainsi que les emplois de membre de cabinet ministériel et de collaborateur du président de la République

Dans la fonction publique territoriale : les emplois de directeur général des services des régions, des départements, des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ;

Dans la fonction publique hospitalière : Les emplois de directeur d'établissements publics hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros.

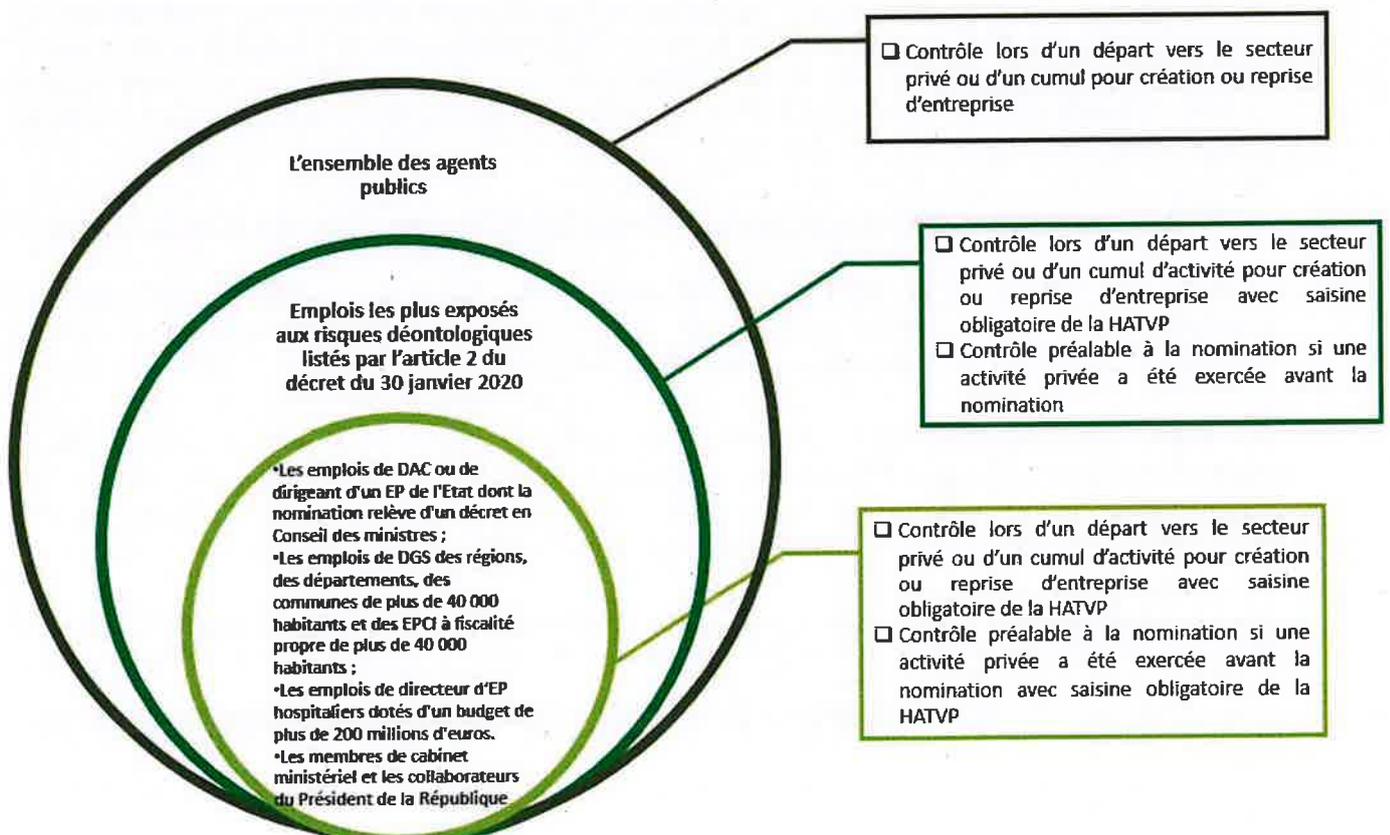
L'autorité hiérarchique doit procéder à l'analyse de la demande et informer l'autorité investie du pouvoir de nomination de l'existence ou de l'absence de conflit d'intérêt faisant obstacle à la nomination mais également des éléments qui, sans faire obstacle complètement à la nomination, pourraient placer la personne dans une situation de conflit d'intérêts dans l'exercice de ses fonctions et qui nécessitent des précautions particulières telles que la mise en place de mesures de déport. Cette pratique était déjà préconisée par la circulaire relative à la déclaration d'intérêts dans la fonction publique d'Etat.

Dans le cadre de ses missions, la **DGAFP** (bureau du statut général, de la diffusion du droit et du dialogue social) veille à la mise en œuvre des règles et des pratiques relatives aux obligations déontologiques des agents publics. Elle est, par ailleurs, chargée du suivi des questions disciplinaires.

Dans ce contexte, le rôle de pilotage stratégique et d'animation de la communauté d'acteurs intervenant en matière de déontologie de la DGAFP est renforcé. C'est la raison pour laquelle la DGAFP a lancé le **réseau des référents déontologiques** dans la fonction publique d'Etat et accompagnera les administrations dans la mise en œuvre de la réforme, en lien avec la HATVP avec laquelle une coopération de travail a été établie.

Pour toute question relative à la mise en œuvre de la réforme issue de la loi du 6 août 2019, les administrations peuvent contacter la DGAFP à cette adresse dédiée : [reforme-deontologie.dgafp@finances.gouv.fr](mailto:reforme-deontologie.dgafp@finances.gouv.fr).

### Annexes : Schéma et tableau récapitulatifs du périmètre d'application des contrôles déontologiques



	Contrôle déontologique lors d'un départ vers le secteur privé ou d'un cumul d'activité pour création ou reprise d'entreprise			Contrôle déontologique préalable à la nomination si l'intéressé a exercé dans le secteur privé au cours des trois dernières années		
	Par l'administration	Saisine facultative de la HATVP	Saisine obligatoire de la HATVP	Par l'administration	Saisine facultative de la HATVP	Saisine obligatoire de la HATVP
<b>Les agents publics (hors emplois les plus exposés et emplois spécifiques)</b>	✓	✓				
<b>Les emplois les plus exposés aux risques déontologiques (hors emplois spécifiques) :</b> Il s'agit des emplois : <ul style="list-style-type: none"> <li>- soumis à l'obligation de transmission de la déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi de 1983</li> <li>- de membre du Conseil d'Etat, des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel</li> <li>- de magistrat de la Cour des comptes et des chambres régionales des comptes</li> <li>- de directeur général et secrétaire général et adjoint des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes</li> <li>- à la décision du Gouvernement nommés en conseil des ministres ;</li> <li>- de directeur, directeur adjoint et chef de cabinet des autorités mentionné au 8° du I de l'article 11 de la loi n°2013-907 du 11 octobre 2013</li> </ul>	✓		✓	✓		
<b>Les emplois spécifiques :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dans la fonction publique de l'Etat : les emplois de directeur d'administration centrale ou de dirigeant d'un établissement public de l'Etat dont la nomination relève d'un décret en Conseil des ministres ainsi que les emplois de membre de cabinet ministériel et de collaborateur du président de la République</li> <li>- Dans la fonction publique territoriale : les emplois de directeur général des services des régions, des départements, des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants</li> <li>- Dans la fonction publique hospitalière : Les emplois de directeur d'établissements publics hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros</li> <li>- de membre de cabinet ministériel et de collaborateur du Président de la République.</li> </ul>	✓		✓	✓		✓



## Loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires



*Prolongeant les mesures adoptées par le législateur en 2013, la loi du 20 avril 2016 aligne la situation des agents publics avec celle des représentants politiques. Réaffirmant les valeurs fondamentales du service public, la loi du 20 avril 2016 marque un tournant en promouvant la construction d'une véritable culture déontologique ministérielle.*

### Intégration des valeurs déontologiques dans la loi du 13 juillet 1983 dite Le Pors, ancien statut général de la fonction publique

Dans l'objectif de promouvoir et de diffuser la culture déontologique au sein de l'administration, la loi du 20 avril 2016 introduit dans l'ancien statut général de la fonction publique les obligations de dignité, impartialité, intégrité et probité. Depuis le 1<sup>er</sup> mars 2022, cette disposition est reprise au sein des articles L.121-1 et L.121-2 du code général de la fonction publique. Ces principes doivent être respectés par l'ensemble des agents publics.

La loi précise également le rôle du chef de service à qui il appartient « [...] de veiller au respect de ces principes dans les services placés sous son autorité. Tout chef de service peut préciser, après avis des représentants du personnel, les principes déontologiques applicables aux agents placés sous son autorité, en les adaptant aux missions du service ».

Ils deviennent les relais essentiels de la diffusion de la déontologie auprès des agents sous leur autorité. Ce sont eux qui pourront transmettre les bonnes pratiques. Leur bonne appréhension de la déontologie est un enjeu majeur, quelle que soit la structure.

### La création d'un référent déontologue

La loi consacre le droit pour tout fonctionnaire d'être accompagné d'un référent déontologue. Sans se substituer aux autorités concernées dans l'exercice de leurs pouvoirs hiérarchiques, il est chargé d'aider les fonctionnaires à respecter leurs obligations déontologiques en leur donnant des conseils sur leur situation individuelle. Afin de répondre aux singularités inhérentes à la culture professionnelle du ministère de la justice, trois référents déontologues ont été mis en place :

Un collège de déontologie compétent pour l'ensemble des agents publics, fonctionnaires comme contractuels. Composé de huit membres, il est présidé par Monsieur François FELTZ, premier avocat général honoraire à la Cour de cassation.

Une référente déontologue pour les agents publics désignés comme « membres de l'inspection » des services judiciaires. Madame Sophie Lambremon, conseillère honoraire à la Cour de cassation a été désignée référente déontologue.

Un collège de déontologie dédié à la déontologie des magistrats de l'ordre judiciaire. Mentionné ici, il convient de souligner qu'il a été institué sur le fondement de **l'article 10-2 de l'ordonnance du 22 décembre 1958** portant loi organique relative au statut de la magistrature.

## Introduction de la notion de conflit d'intérêts dans le statut général des fonctionnaires

La loi du 20 avril 2016 reprend la notion de conflit d'intérêts préalablement définie par la loi du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique pour l'introduire au sein de la loi du 13 juillet 1983. Depuis le 1er mars 2022, cette définition est reprise au sein du code général de la fonction publique.

Le conflit d'intérêts définit à l'article L.121-5 du code général de la fonction publique, ancien article 25 bis de la loi du 13 juillet 1983, correspond à « toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou à paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction ».

Par exemple, seront en conflit d'intérêts les agents qui :

- exercent des activités professionnelles externes pouvant nuire – de façon réelle, potentielle ou apparente – à l'exercice de son bon jugement ou à la conduite éthique de ses tâches et responsabilités ;
- possèdent leur propre entreprise qui offre des services ou exécute des contrats ou encore, fabrique ou commercialise des biens ou des services, lorsque cela empiète sur l'exercice de leurs fonctions publiques.

La loi du 20 avril 2016 précise la définition du conflit d'intérêts en introduisant la notion d'apparence. Dès lors que la situation d'un agent public paraît « influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction », le conflit d'intérêts pourra être reconnu.

## Élargissement des obligations déclaratives à certains hauts fonctionnaires

Prolongeant les dispositions de la loi du 11 octobre 2013, la loi impose désormais à certains hauts fonctionnaires de remplir une déclaration exhaustive de leurs intérêts avant leur nomination et une déclaration patrimoniale, dans les deux mois suivant leur nomination puis leur fin de fonctions.

Outre le fait de constituer un outil indispensable pour assurer la transparence de la vie publique, les obligations déclaratives jouent un rôle essentiel dans la prévention des conflits d'intérêts. Elles visent également à lutter contre les infractions économiques et notamment la corruption en instituant un contrôle sur l'enrichissement personnel des hauts fonctionnaires.

Il revient à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique d'examiner ces déclarations.

## Lois du 11 octobre 2013 relatives à la transparence de la vie publique



*Adoptées dans le but de placer la transparence au cœur de la vie administrative, les lois du 11 octobre 2013 relatives à la transparence de la vie publique ont construit et diffusé les fondements d'une déontologie commune au sein de l'administration.*

### La création de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP)

Officiellement créée en janvier 2014, la HATVP est une autorité administrative indépendante dont la mission est de promouvoir la probité et l'exemplarité des responsables publics, de veiller au respect de la déontologie par les responsables politiques et les agents publics, d'encadrer le lobbying<sup>1</sup> et de diffuser une culture de l'intégrité dans l'ensemble de l'administration.

La HATVP est notamment compétente pour contrôler l'exhaustivité, l'exactitude et la sincérité des déclarations de situation patrimoniale et d'intérêts qui lui seront transmises par les responsables politiques. Il est intéressant de noter que le dispositif de contrôle de la loi de 2013 a été étendu pour vérifier les déclarations de situation patrimoniale et les déclarations d'intérêts des hauts fonctionnaires par la loi du 20 avril 2016.

### Réaffirmation des obligations déontologiques des responsables politiques

Afin de promouvoir la transparence et de rétablir la confiance envers les institutions politiques, la loi réaffirme, conformément à la jurisprudence administrative, que l'exercice de responsabilités politiques s'effectue dans le respect des obligations de dignité, de probité et d'intégrité.

Les responsables politiques veillent également à prévenir ou à faire cesser immédiatement tout conflit d'intérêts.

### L'introduction d'une définition du conflit d'intérêts

La loi du 11 octobre 2013 met en place le **déport**, aussi appelé abstention, qui consiste non seulement à s'abstenir de prendre part à la décision mais implique également de ne pas intervenir lors de l'élaboration du dossier, de son suivi, de la décision, de son exécution. Ce système a pour objectif de prévenir les conflits d'intérêts.

Aux termes de la loi, dès lors qu'ils sont en situation de conflit d'intérêts :

- les membres des collèges d'une autorité administrative indépendante ou d'une autorité publique indépendante s'abstiennent de siéger ;
- les personnes titulaires de fonctions exécutives locales sont suppléées par leur délégataire, auquel elles s'abstiennent d'adresser des instructions ;
- les personnes chargées d'une mission de service public qui ont reçu délégation de signature s'abstiennent d'en user ;
- les personnes chargées d'une mission de service public placées sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique le saisissent ; ce dernier, à la suite de la saisine ou de sa propre initiative, confie, le cas échéant, la préparation ou l'élaboration de la décision à une autre personne placée sous son autorité hiérarchique.

<sup>1</sup> Le lobbying est une action menée par un lobby, appelé également groupe de pression, en vue de défendre des intérêts déterminés et d'obtenir quelque chose.

## La mise en place des obligations de déclarations

Afin de prévenir les soupçons de partialité et de veiller à promouvoir la transparence dans l'action administrative, les lois introduisent des dispositions imposant des obligations déclaratives aux responsables politiques. Désormais, ces derniers doivent établir une déclaration de situation patrimoniale mais également une déclaration d'intérêts. Des sanctions sont prévues pour les responsables politiques ne déférant pas aux injonctions de la HATVP ou ne lui communiquant pas les informations et pièces utiles à l'exercice de sa mission.

Ces déclarations seront rendues publiques par la HATVP.

### Mais aussi ...

La précision des incompatibilités concernant les fonctions de responsable politique.

Le durcissement des restrictions relatives à l'activité de conseil et d'avocat par les élus.

L'extension aux membres du Gouvernement et aux titulaires de fonctions exécutives locales l'interdiction faite aux fonctionnaires de rejoindre à l'issue de leurs fonctions une entreprise avec laquelle ils avaient été en relation du fait de ces fonctions.



---

**Les lois du 15 septembre 2017 pour la confiance dans la vie politique ont prolongé les dispositions adoptées par la loi du 11 octobre 2013. Ne concernant que les élus politiques, elles ne seront pas abordées pour cette raison.**

---

## Document 5

- **Collège de déontologie**

Les informations qui suivent **concernent uniquement les fonctionnaires et agents contractuels** du ministère de la Justice.

S'agissant des magistrats, les informations relatives à leur propre collège de déontologie sont accessibles sur le site de la Cour de cassation.

« 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 mentionnés aux articles 25 à 28 » de la loi de 1983. « Cette fonction de conseil, ajoute le texte, s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service » (art. L 124-2 du code général de la fonction publique).

Créé par un arrêté du garde des Sceaux, ministre de la Justice, du 29 octobre 2019, le collège de déontologie, référent déontologue pour le ministère, a été installé dans ses fonctions le 6 mars 2020.

Un arrêté du 31 mai 2021 lui a aussi confié les missions de référent « alerte ».

Il a enfin été désigné en qualité de référent « laïcité » par décision du 19 avril 2022.

- Pourquoi et comment saisir le collège de déontologie ?

**Demander conseil, s'informer sur les obligations liées à sa profession ou alerter...**

**Chacun(e) est concerné(e) et peut saisir le collège de déontologie. Dans quels cas saisir le collège de déontologie ?**

Vous pouvez saisir le collège de déontologie pour tout fait susceptible d'être qualifié de conflit d'intérêts mais également pour obtenir un avis sur toute question d'ordre déontologique.

>> **Vous êtes confronté(e) à une situation vous posant une difficulté dans le respect de vos obligations déontologiques**, notamment en matière de laïcité, d'impartialité, de neutralité, de respect du secret professionnel, de dignité ou dans l'usage des outils de communication (boîte de messagerie, réseaux sociaux...).

>> **Vous voulez signaler de bonne foi des informations dont vous avez eu personnellement connaissance** portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement.

>> **En qualité de responsable hiérarchique, vous pouvez aussi saisir le collège de déontologie** en cas de difficulté dans le cadre d'une mission de vérification liée à une nomination ou lorsque vous avez un doute sérieux à l'occasion d'un contrôle déontologique portant sur la compatibilité d'activités privées et publiques exercées en cumul ou lors d'une cessation temporaire ou définitive d'activité.

Le collège de déontologie est votre référent. Il vous conseille et vous oriente, le cas échéant, vers la procédure adaptée.

- **Le collège de déontologie, référent alerte**

Le collège de déontologie est le référent alerte du ministère de la Justice. À ce titre, il est compétent pour examiner et statuer sur la recevabilité des signalements émis par les lanceurs d'alerte au regard des critères définis par la réglementation.

En cas de recevabilité, le collège assure le traitement du signalement par l'octroi du statut protecteur de lanceur d'alerte à son auteur et par la mise en œuvre de mesures par les autorités compétentes pour qu'il soit mis fin aux actes, menaces ou préjudices signalés.

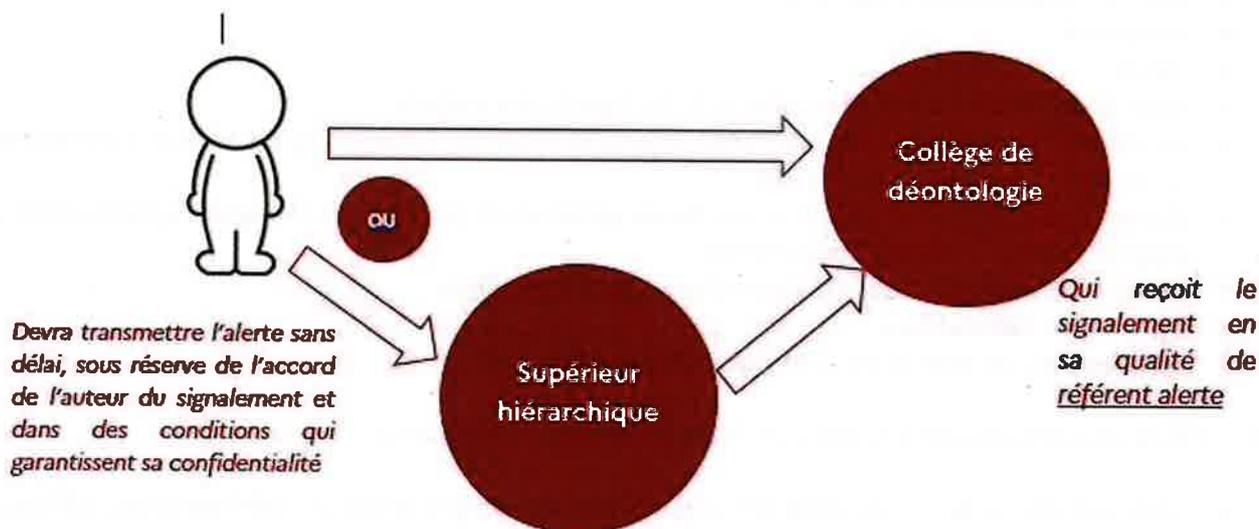
Le collège est compétent pour les membres du personnel, les contractuels, les collaborateurs extérieurs ou occasionnels des services placés sous l'autorité du ministère et des établissements publics placés sous sa tutelle.

À **RETENIR** : les alertes anonymes ne sont pas recevables et la confidentialité des faits et des personnes concernées est garantie tout au long de la procédure.

### Transmission du signalement en interne ou en externe

La loi du 21 mars 2022 permet au lanceur d'alerte externe de choisir de transmettre son signalement en interne (hiérarchie) ou en externe (autorités judiciaire, administrative).

Le lanceur d'alerte peut émettre un signalement en interne *uniquement* selon la procédure suivante :



## Document 6

### Qu'est-ce que le référent déontologue dans la fonction publique ?

Vérifié le 02 novembre 2021 - Direction de l'information légale et administrative (Première ministre)

Le référent déontologue est chargé d'apporter à tout agent public (fonctionnaire ou contractuel) qui le demande des conseils utiles au respect des principes déontologiques de la fonction publique.

Ces principes sont notamment les suivants :

- dignité, impartialité, intégrité et probité ;
- neutralité ;
- laïcité ;
- respect de la liberté de conscience et de la dignité des usagers ;
- cessation ou prévention des situations de conflit d'intérêts lorsque l'agent se trouve ou pourrait se trouver dans une telle situation ;
- déclaration exhaustive, exacte et sincère de sa situation patrimoniale lorsque l'agent occupe un emploi soumis à une telle déclaration ;
- non cumul d'emploi, sauf s'il s'agit d'une activité autorisée ;
- obéissance hiérarchique ;
- satisfaction aux demandes d'information du public.

Un référent déontologue est désigné dans les administrations suivantes :

- administrations de l'État, autorités administratives indépendantes et établissements publics de l'État ;
- groupements d'intérêt public et établissements publics industriels et commerciaux dans lesquels des fonctionnaires d'État sont affectés ;
- collectivités territoriales : commune, département, région, collectivité à statut particulier, collectivité d'outre-mer et établissements publics qui en relèvent ;
- établissements publics de santé.

Les missions de référent déontologue peuvent être assurées par une ou plusieurs personnes qui relèvent ou ont relevé de l'administration, l'autorité, la collectivité territoriale ou l'établissement concerné.

Elles peuvent aussi être assurées par un collège dont la composition et les attributions sont fixées par un arrêté du chef de service. Ce collège peut comprendre des personnes extérieures à l'administration concernée ou à la fonction publique. Elles sont choisies en raison de leur compétence ou expérience particulière jugée utiles pour la mise en œuvre des missions du référent déontologue.

À l'exception des personnes extérieures à la fonction publique, les référents déontologues sont choisis parmi les magistrats et fonctionnaires, en activité ou retraités, ou parmi les agents contractuels en CDI (CDI : contrat de travail à durée indéterminée).

La désignation du référent déontologue et les informations utiles pour pouvoir le contacter sont communiquées aux agents par tout moyen par le chef de service.

Le référent déontologue est soumis à une obligation de secret et de discrétion professionnels.

# 1. L'ancrage des enjeux déontologiques au ministère de la Justice

## Le collège de déontologie, un référent à trois volets

Le collège de déontologie du ministère de la Justice est désormais référent déontologue, référent alerte et référent laïcité. Loin de constituer des compartiments étanches, ces trois domaines de compétence, dont la dominante reste les questions déontologiques, sont complémentaires et cohérents, leur convergence formant un ensemble propice non seulement au bien-être des personnels mais aussi à un fonctionnement des services de l'État encore plus ancrés dans le socle des valeurs républicaines.

### 1.1.1. La mission de référent déontologue

« Tout agent public a le droit de consulter un référent déontologue, chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés aux chapitres I à III et au présent chapitre. Cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service »<sup>1</sup>

Le collège répond aux demandes de conseils des agents du ministère qui peuvent le saisir de toute difficulté rencontrée dans l'exercice quotidien de leurs fonctions pour respecter les obligations fondamentales de dignité, d'impartialité, de probité, de neutralité, de laïcité, de respect du secret professionnel et de la discrétion professionnelle, d'obéissance hiérarchique, de non-cumul d'emplois<sup>2</sup> ainsi que celles, d'essence jurisprudentielle, de réserve et de loyauté.

À cet égard, il paraît primordial de rappeler que :

- la saisine du collège peut être effectuée par voie dématérialisée et sécurisée avec un accusé de réception sur la boîte structurelle : [secretariat-deontologie.rh-sg@justice.gouv.fr](mailto:secretariat-deontologie.rh-sg@justice.gouv.fr) ou par courrier postal ;
- le collège rend son avis après en avoir délibéré collégalement en séance dans un délai adapté à l'urgence de la saisine ;
- son avis est adressé au seul auteur de la saisine ;
- la publication des avis sur intranet et dans son rapport annuel d'activité est entièrement anonymisée et exclut toute référence à des faits qui seraient de nature à permettre l'identification de l'auteur de la saisine.

La deuxième mission du collège posée par le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020<sup>3</sup> est l'appui aux autorités hiérarchiques chargées d'exercer un contrôle déontologique lorsqu'un agent souhaite bénéficier d'un cumul d'activités, reprendre ou créer une entreprise ou rejoindre le secteur privé.

Le collège s'est en effet efforcé, comme il l'avait prévu, d'intégrer dans sa pratique la réforme des contrôles déontologiques. Cet impératif s'est à nouveau imposé au regard du nombre de saisines reçues relatives à des demandes de cumul d'activités ou de départ vers le secteur privé. Il s'agit de procédures à fort enjeu déontologique pour lesquelles les autorités hiérarchiques peuvent apprécier d'être guidées et accompagnées dès lors qu'elles motivent un doute sérieux sur la compatibilité déontologique des activités. Un guide des contrôles déontologiques a d'ailleurs été établi par le secrétariat général et mis à leur disposition<sup>4</sup>.

1. Cf. Article L. 1242 du Code général de la fonction publique

2. Cette fonction est définie à l'article 2 de l'arrêté du 29 octobre 2019 relatif à la création, à la composition et aux attributions du collège de déontologie du ministère de la Justice

3. Décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique

4. [http://intranet.justice.gouv.fr/sites/default/files/maiestat/act\\_rh/leguide\\_contrôles\\_deontologiques.pdf](http://intranet.justice.gouv.fr/sites/default/files/maiestat/act_rh/leguide_contrôles_deontologiques.pdf)

### 1.1.2. La mission de référent alerte

En vertu de l'article 2 de l'arrêté du 31 mai 2021<sup>2</sup>, le collège de déontologie se voit confier les missions de référent alerte telles que décrites par 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 et du décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte.

Cette mission consiste à examiner la recevabilité de l'alerte au regard des critères définis par la réglementation et, en cas de recevabilité, d'assurer le traitement du signalement tout en octroyant le statut protecteur de lanceur d'alerte à son auteur. Le président rend une recommandation sur le signalement dont il est saisi de manière indépendante et impartiale.

Un formalisme particulièrement strict garantit la protection de l'auteur du signalement, protection allant jusqu'à la destruction du dossier une fois la procédure de traitement achevée conformément au chapitre 4 « de la procédure de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte » du règlement intérieur adopté par le collège en date du 22 octobre 2021.

Alors que tous les agents du ministère disposent de cette possibilité d'émettre un signalement, le collège n'a eu à traiter, durant son premier mandat, que 3 signalements, sachant qu'aucun signalement ne lui a été adressé en 2020, lors de sa première année d'exercice.

La loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte a fait évoluer plusieurs points de la loi du 9 décembre 2016 : définition plus large du lanceur d'alerte ; modification des modalités de signalement, interne ou externe ; protection renforcée des lanceurs d'alerte et protection nouvelle des « facilitateurs » et personnes physiques ou entités en lien avec un lanceur d'alerte.

L'application de ces nouvelles dispositions à compter de septembre 2022 n'offre pas un recul suffisant pour en mesurer les effets.



## À retenir

Les nouveaux critères permettant de qualifier l'agent public de lanceur d'alerte sont :

- ! une personne physique ;
- ! qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe ;
- ! et de bonne foi ;
- ! des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement ;
- ! lorsque les informations n'ont pas été obtenues dans le cadre des activités professionnelles, le lanceur d'alerte doit en avoir eu personnellement connaissance.

La loi :

- ! étend certaines mesures de protection aux personnes physiques et morales à but non lucratif, comme les syndicats et les associations qui aident un lanceur d'alerte à effectuer un signalement ou une divulgation ;
- ! prévoit la protection pour les facilitateurs ou les personnes en lien avec un lanceur d'alerte.

### 1.1.3. La mission de référent laïcité

L'affirmation du principe de laïcité dans les fondements de la fonction publique est le résultat d'un long processus, jalonné d'étapes décisives<sup>5</sup>. Un tournant s'opère avec la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et aux obligations des fonctionnaires qui intègre encore plus fortement le respect du principe de laïcité dans l'exercice des fonctions des agents publics. Plus récemment, l'article 3 de la loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant les principes de la République, désormais codifié à l'article L. 124-3 du code général de la fonction publique, prévoit explicitement dans les administrations de l'État et de ses établissements publics, la *désignation d'un référent laïcité, chargé « d'apporter tout conseil utile au respect du principe de laïcité à tout fonctionnaire ou chef de service qui le consulte »*.

Pris en application de l'article 4 de la loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant les principes de la République, le décret n° 2021-1802 du 23 décembre 2021 relatif au référent laïcité dans la fonction publique précise, à son article 5, ses missions en ces termes :

- 1° le conseil aux chefs de service et aux agents publics pour la mise en œuvre du principe de laïcité, notamment par l'analyse et la réponse aux sollicitations de ces derniers portant sur des situations individuelles ou sur des questions d'ordre général ;
- 2° la sensibilisation des agents publics au principe de laïcité et la diffusion, au sein de l'administration concernée, de l'information au sujet de ce principe ;
- 3° l'organisation, à son niveau et le cas échéant en coordination avec d'autres référents laïcité, de la journée de la laïcité le 9 décembre de chaque année.

Le référent peut être sollicité *« en cas de difficulté dans l'application du principe de laïcité entre un agent et des usagers du service public »*.

Par décision du 19 avril 2022, le collège de déontologie du ministère de la justice a été désigné *« référent laïcité ministériel »*. Il est notamment précisé dans cette décision que le référent laïcité ministériel sera, entre autre, chargé de coordonner l'action des référents désignés au sein des directions, des services déconcentrés des juridictions et des établissements publics placés sous la

tutelle du ministère, grâce à un réseau de « référents laïcité » et d'organiser avec les référents directionnels, la journée de la laïcité prévue le 9 décembre de chaque année. Il est également prévu qu'un rapport annuel sur la laïcité soit établi.

Le 2° de l'article 2 de l'arrêté du 29 octobre 2019 relatif à la création, à la composition et aux attributions du collège de déontologie au ministère de la Justice prévoit que le collège est chargé de répondre aux questions portant sur le respect et la mise en œuvre pratique du principe de laïcité.

Il y a donc lieu de considérer que le collège va exercer cette nouvelle mission selon les mêmes modalités que sa mission de référent déontologie :

- il est compétent pour tous les agents et tous les chefs de service du ministère et de ses établissements publics ;
- des référents laïcité sont désignés dans les différents services du ministère de la Justice ;
- de la même façon que le président du collège peut renvoyer une saisine au correspondant déontologue compétent, il pourra renvoyer aux référents laïcité le traitement d'une question dont il est saisi par un agent ou un chef de service lorsqu'une information ou un simple rappel des obligations permettra d'apporter une réponse suffisante. Il en informera alors l'auteur de la saisine.

5. Loi du 19 octobre 1946 relative au statut général des fonctionnaires, loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dite loi Le Pors.

## Les avis relatifs aux départs vers le secteur privé

(Collège saisi par un agent dans le cadre de sa mission de conseil)



### À savoir

En raison du nécessaire respect de la confidentialité, l'avis relatif à cette saisine n'est pas publié intégralement en annexe. Son résumé se limite à un rappel des dispositions législatives, sans application au cas d'espèce.

## 12. Existe-t-il des incompatibilités déontologiques au départ en disponibilité d'un fonctionnaire pour exercer une activité d'avocat ? (Avis saisine 2022-11)

### Mots clés :

- Réserve
- Dignité
- Discretion professionnelle
- Fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service public
- Autorité hiérarchique
- Conflit d'intérêts
- Prise illégale d'intérêts
- Mise en disponibilité
- Statut
- Pantouflage et rétro-pantouflage
- Secteur privé
- Loi de transformation du 6 août 2019
- Doute sérieux
- Conseil déontologique
- Avocat

Dans ce cas d'espèce, le collège de déontologie a, dans un premier temps, rappelé son cadre d'intervention par rapport à la saisine, précisant :

■ d'une part, que les décisions d'autorisation ou de refus pour un projet de départ vers le secteur privé relève de la compétence exclusive de

l'autorité hiérarchique des agents demandeurs qui doit apprécier la situation au regard de la compatibilité entre l'activité privée rémunérée envisagée par l'agent avec les principes déontologiques de la fonction publique (atteinte à la dignité des fonctions publiques précédemment exercées, atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service public, atteinte à l'obligation de discrétion professionnelle) et le critère pénal (risque de prise illégale d'intérêts au sens de l'article 432-13 du code pénal ;

■ d'autre part que c'est uniquement dans le cas où l'autorité hiérarchique motiverait un doute sérieux quant à la compatibilité des fonctions publiques et privées que le collège de déontologie peut rendre un avis.

Dans un second temps, le collège a justifié sa compétence au motif que le demandeur l'a saisi de questions relevant du conseil déontologique et non d'une demande d'autorisation. Dans ces conditions, il s'est penché sur l'appréciation déontologique qu'il convenait de faire de la situation de l'agent.

S'il a pu estimer que la profession d'avocat ne pose pas, en tant que telle, de difficultés déontologiques particulières, il a toutefois considéré qu'il était nécessaire d'apprécier chaque situation au cas par cas.

En l'espèce, le collège a circonscrit les potentiels risques déontologiques à deux situations : lors du départ dans le privé de l'agent et lors de son éventuel retour. Il s'est ensuite attaché à s'assurer que le projet de l'agent ne l'amène pas à porter atteinte à l'une des obligations déontologiques énumérées précédemment.

Pour limiter les risques d'atteinte aux principes déontologiques lors du départ dans le privé de l'agent, le collège a préconisé :

■ que le demandeur n'entre pas en contact avec ses anciens collègues du ministère de la Justice dans le cadre de ses nouvelles fonctions ;

■ qu'à l'occasion d'affaires qu'il aura à connaître, il s'abstienne de toute activité de conseil ou contentieuse dans des affaires concernant des dossiers dont il aurait eu à connaître dans le cadre de ses fonctions ministérielles.

Enfin, le collège a estimé que doit être proscrire toute sollicitation de collègues travaillant dans le même secteur que celui de son cabinet, à quelque titre que ce soit, dans le cadre de ses

nouvelles fonctions afin de préserver ses collègues du risque de méconnaître leur obligation de discrétion professionnelle et le bon fonctionnement du service.

Pour limiter les risques d'atteinte aux principes déontologiques lors de son éventuel retour, le collège a conseillé de l'affecter à un poste où il ne serait pas susceptible d'être en relation, du fait de ses fonctions, avec son ancien cabinet d'avocat ou avec ses anciens clients. Il a également précisé que les principes déontologiques applicables à la profession d'avocat qui protègent la relation du client et de l'avocat devront également être pris en compte à cette occasion.

### **13. Un agent public exerçant ses fonctions au sein d'un conseil de prud'hommes (CPH) peut-il envisager une reconversion professionnelle afin d'exercer au sein d'un cabinet d'avocats spécialisé en droit du travail ? (Saisine avis 2022-15)**

#### **Mots clés :**

- Réserve
- Dignité
- Discrétion professionnelle
- Fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service public
- Autorité hiérarchique
- Conflit d'intérêts
- Prise illégale d'intérêts
- Mise en disponibilité
- Statut
- Pantouflage et rétro-pantouflage
- Secteur privé
- Loi de transformation du 6 août 2019
- Contrôle déontologique
- Doute sérieux
- Avocat

Au plan procédural, cet avis a été l'occasion pour le collège de préciser la nature de son intervention au titre du conseil déontologique lorsqu'il est sollicité par un agent, candidat à un départ dans le privé, qui avait déjà consulté son autorité hiérarchique sur son projet laquelle l'avait invité à consulter préalablement le référent déontologue, par rapport à son intervention dans le cadre d'un contrôle déontologique exercé par ladite autorité hiérarchique confrontée à un doute sérieux dans l'appréciation de compatibilité des fonctions publiques avec l'activité privée envisagée.

Le collège a également précisé que son avis n'affectait en rien le contrôle déontologique qui devra être exercé par l'autorité hiérarchique et que celle-ci pourra d'ailleurs, si elle a un doute sérieux, saisir de nouveau le collège dans ce cadre.

Sur le fond, le collège a estimé que l'exercice de la profession d'avocat pourrait s'exercer sous réserve de s'abstenir :

- de tout contact ou de toute intervention de quelque nature que ce soit auprès de ses collègues du CPH au sein duquel il exerce actuellement ses fonctions, fonctionnaires ou conseillers prud'hommes, sur les affaires qu'il aura à connaître ;
- de faire, au-delà d'une simple mention dans son CV, un usage excessif à des fins publicitaires de sa qualité d'agent public ayant exercé au sein d'un CPH.

## Les avis relatifs aux contrôles déontologiques

*(Collège saisi par une autorité hiérarchique dans le cadre de sa mission d'aide au contrôle déontologique)*

Le collège a été saisi à diverses reprises dans le cadre de l'article 25 du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique qui précise que lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des trois dernières années, elle saisit sans délai le référent déontologue pour avis.

Dans tous les avis relatifs aux contrôles déontologiques, le collège s'est efforcé d'adopter la même méthodologie afin d'être le plus transparent possible dans son raisonnement.

Pour chacun des contrôles déontologiques pour lesquels il a été saisi dans le cadre d'un cumul d'activités ou d'un départ vers le secteur privé, le collège de déontologie s'est attaché à rappeler les principes qui régissent l'examen de la compatibilité d'une activité privée rémunérée avec les principes déontologiques des fonctions publiques exercées en cumul ou durant les trois dernières années.

S'agissant plus spécifiquement des contrôles concernant des demandes de départ vers le secteur privé, le collège a rappelé systématiquement que le détachement relève exclusivement de la seule appréciation de l'autorité hiérarchique.

Il a ensuite été conduit à préciser que l'appréciation qui doit être faite de la compatibilité des fonctions exercées avant et après la décision administrative de changement de situation peut varier en fonction de la spécificité des missions confiées à l'agent au sein des structures publiques puis privées poursuivant conjointement ou concomitamment des missions d'intérêt général proches voire similaires, qualifiables de service public.

Le collège a par la suite procédé au contrôle pénal et au contrôle déontologique.

## 14. Un personnel de greffe peut-il cumuler son activité professionnelle avec une activité de médiateur dans un cadre conventionnel et / ou judiciaire ? (Avis saisine n°2022-21)

### Mots clés :

- Cumul d'activités
- Médiateur
- Médiateur par voie conventionnelle
- Médiateur sur mandat judiciaire
- Code national conventionnel du médiateur
- Devoir de confidentialité
- Neutralité
- Impartialité
- Loyauté
- Indépendance

Dans un premier temps, le collège a souhaité préciser que si l'activité de médiateur s'exerce avec une certaine souplesse, elle répond néanmoins à des règles méthodologiques rigoureuses traduisant le respect de valeurs déontologiques, regroupées dans un code national conventionnel et au nombre desquelles figurent, outre un devoir de confidentialité, l'indépendance, la neutralité, l'impartialité, la loyauté.

Dans un second temps, le collège a distingué l'activité de médiateur par voie conventionnelle de l'activité de médiateur sur mandat judiciaire.

S'agissant de l'exercice de la médiation dans un cadre conventionnel, le collège a validé les réserves suivantes :

...s'abstenir

■ au titre de son activité privée, et pendant toute la période de cumul, de toute relation professionnelle à son initiative au sein de sa juridiction d'affectation et avec les personnes physiques et morales dont elle a à connaître la situation dans le cadre de ses fonctions administratives ;

■ de faire état de toute information non publique dont elle a pu avoir connaissance dans l'exercice de ses fonctions ou de rechercher des informations non publiques auprès de sa juridiction d'affectation ;

■ de faire état de sa qualité d'agent public dans le cadre de son activité privée.

Concernant l'exercice de la médiation sur mandat judiciaire, notamment dans l'hypothèse d'une cessation temporaire ou définitive de ses fonctions publiques, le collège propose d'y ajouter de façon formelle les réserves suivantes :

■ s'abstenir de solliciter son inscription sur la liste des médiateurs de sa cour d'appel de rattachement pendant une durée de trois ans ;

■ durant ce même délai, se déporter de toute mission de médiation dont l'un des acteurs aurait été partie à une procédure dont elle aurait eu à connaître dans l'exercice de ses fonctions de greffier.

**15. Dans quelles conditions un responsable d'appui au pilotage territorial (RAPT) peut-il demander son détachement au sein d'une association du secteur associatif habilité, en qualité de directeur d'un pôle justice pénale des mineurs ? (Saisine avis n° 2022-22)**

**Mots clés :**

- Détachement
- Association
- Secteur associatif habilité
- Contrôle pénal
- Conflit d'intérêts
- Prise illégale d'intérêts
- Contrôle déontologique
- Obligation de dignité
- Obligation de neutralité
- Départ vers le secteur privé
- Rétro-pantouflage

Concernant le contrôle pénal, le collège s'est attaché à identifier les missions actuelles de l'intéressé susceptibles de l'impliquer dans le fonctionnement du secteur associatif habilité. Trois domaines ont été distingués. Estimant toutefois que l'agent concerné n'exerçait dans ces domaines que des activités de conseil dépourvues de tout caractère décisionnel, il a d'emblée écarté le risque de conflit d'intérêts voire de prise illégale d'intérêts.

Concernant le contrôle déontologique, le collège a considéré que la complémentarité voire la convergence des missions de certaines associations avec celles confiées au secteur public de la PJJ autorisent une approche plus souple des exigences déontologiques lors du passage du secteur public ou secteur privé et inversement. Il a toutefois immédiatement précisé que cette souplesse d'approche ne devait pas conduire à adopter une attitude ou tenir des propos qui seraient de nature à discréditer l'action de l'administration et pourraient ainsi heurter l'obligation de dignité.

Le collège préconise enfin qu'en tout état de cause, il conviendrait que l'administration appelle l'attention de l'agent sur la vigilance déontologique à observer dans l'exercice de la nouvelle activité afin de ne pas compromettre ou mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service public.

**16. Dans quelles conditions un directeur territorial de la protection judiciaire de la jeunesse peut-il demander son détachement au sein d'une association partiellement habilitée justice, en qualité de directeur général ? (Saisine avis n° 2022-37)**

**Mots clés :**

- Détachement
- Association
- Contrôle pénal
- Conflit d'intérêts
- Prise illégale d'intérêts
- Contrôle déontologique
- Obligation de dignité
- Obligation de neutralité
- Départ vers le secteur privé
- Rétro-pantouflage

Le collège a d'abord considéré que les mesures déjà prises de manière temporaire dans l'attente d'une décision étaient pertinentes et adaptées.

Il a ensuite estimé que, dans ce cas d'espèce très spécifique, la décision de détachement ne présenterait qu'un risque limité de prise illégale d'intérêts en raison de la faible part d'activité de l'association qui pourrait en être l'objet.

Il a considéré, de surcroît, que le fait de déléguer, au moins au cours des trois premières années de son exercice, les relations financières et juridiques de l'association avec les futurs responsables de la PJJ et notamment de ne pas siéger aux réunions de tarification et aux discussions budgétaires relatives aux deux établissements de l'association contrôlés par la PJJ, était une mesure préventive appropriée. Il a ajouté que le déport de l'intéressé dans tout dossier qu'il aurait pris en charge dans ses fonctions antérieures doit faire l'objet d'une disposition impérative dans la décision de détachement et qu'il doit en être de même pour l'abstention à laquelle il devra se tenir, de solliciter les collègues de son ancien service pour obtenir quelque avantage que ce soit.



**MINISTÈRE  
DES ARMÉES**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Copie ayant obtenu la meilleure note

## Cas pratique

L'administration n'a volontairement pas corrigé les imperfections de fond et de forme dans la copie communiquée ci-après.



Année : 2023

Concours : SAS - EXTERNE

Épreuve : Cas pratique



Consignes :

- Ne pas signer la composition et ne pas y apporter de signe distinctif
- Numéroté chaque page; placer l'ensemble dans l'ordre et le bon sens
- N'effectuer aucun collage ou découpage de sujets ou de feuilles
- Ne joindre aucun brouillon

Commande N° 1

Ministère de la Justice

Service XXX

Bureau XXX

Le, XX.XX.XX, à XX

Note de présentation du dispositif de déontologie dans la fonction publique et dans le ministère de la Justice

Objet : Principes généraux et organisation ministérielle

Monsieur XX,

Cette note de présentation aura pour but d'expliquer de manière synthétique mais complète, le dispositif de déontologie mis en place aussi bien dans la fonction publique qu'au sein du ministère de la Justice. Le cadre déontologique a évolué avec les années et s'est renforcé, c'est pourquoi il est primordial d'être à jour sur les dernières réformes et éviter tous types de situations à risques.

Dans un premier temps, nous constaterons les grandes lignes des politiques publiques puis l'organisation ministérielle.

## I - Le cadre du contrôle déontologique dans la fonction publique :

### A. Le Cadre Juridique

Différentes évolutions juridiques ont marqué le cadre du contrôle déontologique dans la fonction publique :

• les lois du 11 octobre 2013 : Relatives à la transparence de la vie publique, elles ont été adoptées dans le but de placer la transparence au cœur de la vie administrative. Elles mettent en place :

- la création de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP);

- réaffirment les obligations déontologiques des responsables politiques;

- introduisent une définition du conflit d'intérêts & mettent en place une définition des obligations de déclarations.

• la loi du 20 avril 2016 : Relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires aligne la situation des agents publics avec celle des représentants politiques. Elle instaure :

- la création d'un référent déontologique;

- introduit la notion de conflit d'intérêt dans le Statut général des fonctionnaires;

- élargit des fonctions déclaratives à certains hauts fonctionnaires.

• Enfin la loi de transformation de la fonction publique du 06 août 2019 renforce les contrôles sur les emplois les plus exposés, en responsabilisant également les administrations -

- Contrôle préalable à la nomination des emplois les plus exposés ;
- Gradation des contrôles.

## B) Les différents types de contrôle déontologique

### 1. La gradation des contrôles :

L'une des évolutions de la réforme de 2019, c'est le transfert des compétences de la Commission de déontologie de la fonction publique (CDFP) à la HATVP à compter du 1<sup>er</sup> février 2020 -

La HATVP est saisie uniquement en fin de cycle après le premier contrôle des seules administrations puis après, en cas de doute sérieux du référént déontologique - Si le doute subsiste, alors la HATVP pourra être saisie. Cependant pour les emplois les plus exposés aux risques déontologiques, la saisie de la HATVP est automatique -

### 2. deux types de contrôle effectué par l'Administration

• Un contrôle déontologique : l'activité envisagée par l'agent ne doit pas compromettre ou mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service (loi de 1983 - Chapitre IV).

• Un contrôle pénal : l'activité ne doit pas placer l'agent en situation de commettre un délit de prise illégale d'intérêts (A 432-12 du code pénal pour le cumul et 432-13 pour le départ).

Ces contrôles sont les mêmes pour la nomination de fonctionnaires ou de contractuels, envisagé pour des postes les plus exposés aux risques déontologiques. Ce sont des contrôles préalables à la nomination mais aussi au retour, pour les fonctionnaires ou contractuels qui vont travailler dans le privé ou qui ont exercé une activité dans le privé au cours des 3 dernières années -

### 3. Cas particuliers du conflit d'intérêts

#### a) les emplois les plus exposés :

- ceux soumis à l'obligation de transmission de la déclaration d'intérêt
- les membres du Conseil d'Etat, des tribunaux administratifs...
- les magistrats de la Cour de Comptes...
- directeur général et secrétaire général...
- directeur, directeur adjoint et chef de cabinets des autorités...
- puis les hauts fonctionnaires de la fonction publiques d'Etat, territoriale et hospitalière
- et les membres de cabinet ministériel et collaborateurs du Président de la République.

#### b) définition :

Le conflit d'intérêt défini à l'article L.121-5 du code général de la fonction publique, correspond à « toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou à paraître influencer l'exercice impartial et objectif d'une fonction ».

Par exemple, les agents qui exercent des activités professionnelles externes pouvant nuire à leur fonction publique ou qui possèdent leur propre entreprise qui empiète sur l'exercice de leurs fonctions publiques. ..4 / 8..

Année : 2023

Concours : SAS - EXTERNE

Épreuve : Cas pratique



## Consignes :

- Ne pas signer la composition et ne pas y apporter de signe distinctif
- Numéroté chaque page; placer l'ensemble dans l'ordre et le bon sens
- N'effectuer aucun collage ou découpage de sujets ou de feuilles
- Ne joindre aucun brouillon

## II - L'Organisation ministérielle de la Justice concernant la déontologie :

### A) Le Référent déontologue :

La loi consacre le droit pour tout fonctionnaire d'être accompagné d'un référent déontologue - Il est chargé d'aider les fonctionnaires à respecter leurs obligations déontologiques en leur donnant des conseils sur leur situation individuelle -

#### 1. les principes à connaître et à respecter

- dignité, impartialité, intégrité, probité
- neutralité
- laïcité
- respect de la liberté de conscience et dignité des usagers
- déclaration exhaustive de sa situation patrimoniale
- non cumul à l'emploi (sauf autorisé)
- obéissance hiérarchique
- satisfaction aux demandes d'information du public

#### 2. Trois référents déontologues mis en place :

- Un collège de déontologie compétent pour l'ensemble des agents publics, fonctionnaires comme contractuels - Composé de huit membres et présidé par M<sup>r</sup> Felz (1<sup>er</sup> avocat honoraire à la Cour de Cassation)
- Une référente déontologie : M<sup>me</sup> Lambremont
- Un collège de déontologie dédié à la déontologie de l'ordre judiciaire - (A 10-2 // 22 décembre 1958).

B) Au ministère de la Justice, une procédure de saisine spécifique :

Concernant uniquement les fonctionnaires et les agents contractuels du ministère de la Justice, c'est un collège de déontologie, qui est référent déontologie pour le ministère, il est en place depuis le 6 mars 2020.

Il peut être saisi pour des faits :

- susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts
- pour obtenir un avis sur toute question déontologique
- signaler des informations de bonne foi en témoignage direct (sur crimes, délits, menaces...)
- dans le cadre de vérification liée à une nomination ou dans le cadre d'un doute sérieux concernant un cumul d'activités.
- Également, référé alerte du ministère de la Justice, il assure le traitement des signalements.

M. X X

Council à destination de MR XX  
 en copie : /  
 Ministère de la Justice  
 Service XX  
 Bureau XX

Le XX-XX-XX, à XX,

Monsieur XX,

Suite à votre demande de renseignements supplémentaires concernant plusieurs situations particulières en regard de leurs obligations déontologiques - Je veux vous apporter ici des réponses concrètes qui je l'espère, pourront vous aider lors de votre prochain entretien avec le directeur de cabinet.

En premier lieu, la nomination d'un conseiller au cabinet du ministre de la Justice est effectivement une situation à risque - En effet avant toute nomination à ce poste, un contrôle déontologique préalable à sa nomination est requis aussi bien par l'administration mais également avec saisine obligatoire de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique - C'est une obligation déontologique qui doit se mettre en place dans les plus brefs délais et qui doit survenir à sa nomination actuelle - Ainsi, la saisine de la HATVP protégera l'administration en cas de dénonciation - Cependant, suite à la connaissance de rapports privilégiés de ce conseiller avec de grands cabinets internationaux, il serait prudent de remonter aux cabinets responsables de sa nomination, les doutes déjà établis de l'administration du Ministère de la Justice.

Dans un second temps, effectivement MR XX, parti dans le secteur privé, a lui aussi des

obligations déontologiques. Le référent déontologue (ou le Conseil de déontologie), voudra également savoir dans quelle société M<sup>x</sup>/XX travaille dorénavant et si ces nouvelles fonctions entraînent un conflit d'intérêts ou la monétisation d'informations sensibles du Ministère de la Justice. Effectivement la saisine du HATVP est obligatoire dans son cas (fonction: chef de bureau du cabinet du ministre de la Justice) car il appartient aux emplois dit "spécifiques", c'est elle qui rendra un avis sur la validité déontologique de ses nouvelles fonctions. C'est ensuite à l'administration qu'il conviendra de prendre une décision:

• Trois types de décisions existent:

- une décision d'autorisation;
- une décision d'autorisation avec réserves;
- un refus.

Si vous avez besoin d'informations supplémentaires concernant les agents publics et leurs obligations déontologiques depuis la réforme du 06 août 2019. Vous pouvez contacter par mail: reform-deontologie.dgaf@finances.gouv.fr.

De plus, si vous souhaitez effectuer la saisine du collège de déontologie, vous pouvez le faire par voie dématérialisée et sécurisée avec un accusé de réception sur la boîte structurée:

- secretariat-deontologie.nh-sg@justice.gouv.fr;
- vous pouvez également le faire par courrier postal:

N'hésitez pas à revenir vers moi s'il vous manquait des informations - Veuillez accepter mes respectueuses salutations -

M<sup>x</sup>/XX