



CHARTÉ DEONTOLOGIQUE DES AGENTS

Adoptée lors du conseil syndical du
20 février 2026 par la délibération
n°2026-02

20/02/2026



Sommaire :

Sommaire :.....	2
INTRODUCTION	3
1. LES PRINCIPES ET OBLIGATIONS DEONTOLOGIQUES APPLICABLES AUX AGENTS DU SYNDICAT MIXTE DECOSET.....	5
1.1. LES GRANDES OBLIGATIONS DES AGENTS PUBLICS ET LES PRINCIPES INHERENTS A L'APPLICATION DE LA CHARTE :.....	5
1.2. LE PERIMETRE D'APPLICATION.....	7
2. LA PREVENTION DES MANQUEMENTS AUX PRINCIPES ET OBLIGATIONS DEONTOLOGIQUES.....	8
2.1. PREVENTION DES CONFLITS D'INTERETS.....	8
2.2. RESPECT DES PRINCIPES DE LA COMMANDE PUBLIQUE : RISQUE DE CORRUPTION ET DELIT DE FAVORITISME	9
2.3. UTILISATION DE RESSOURCES DU SYNDICAT MIXTE DECOSET : RISQUE DE DETOURNEMENT.....	9
2.4. CADEAUX ET INVITATIONS.....	10
2.5. EXERCICE D'UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE	11
3. LA DETECTION DES MANQUEMENTS AUX PRINCIPES ET OBLIGATIONS DEONTOLOGIQUES.....	12
3.1. ROLE DES AGENTS.....	12
3.2. ROLE DES ENCADRANTS.....	12
3.3 RÔLE DU REFERENT DEONTOLOGUE ET DU REFERENT LAÏCITE.....	12
3.3. RÔLE DE RESPONSABLE CONFORMITÉ PROBITÉ.....	14
3.4. RÔLE DE L'AFA ET DES JURIDICTIONS.....	14
4. LES CONSEQUENCES DES MANQUEMENTS AUX PRINCIPES ET OBLIGATIONS DEONTOLOGIQUES.....	15
4.1. RESPONSABILITE DISCIPLINAIRE.....	15
4.2. CONTRÔLE JURIDICTIONNEL.....	15
4.3. RESPONSABILITÉ FINANCIÈRE.....	16
4.4. RESPONSABILITÉ PÉNALE.....	16
4.4.1. ATTEINTE AU DEVOIR DE PROBITÉ.....	16
4.4.2. ATTEINTES A LA DIGNITE, A L'HONNEUR OU A L'INTEGRITE DES PERSONNES	19

INTRODUCTION

Pour répondre aux enjeux liés à la déontologie et à la prévention des risques d'atteinte à la probité, Decoset a souhaité mettre en place un dispositif global et cohérent. Après une analyse conduite dans une logique collaborative qui a abouti à une cartographie des risques, un plan d'actions a été coconstruit d'une part avec des agents de Decoset et d'autre part avec des élus. Ce travail a donné lieu à la rédaction de deux chartes (l'une pour les élus et l'autre pour les agents) et de deux codes de conduites (l'une pour les élus et l'autre pour les agents).

Ces documents sont encadrés par le Code Général des Collectivités Territoriales qui rappelle notamment les obligations des agents publics.

Pour mémoire la **déontologie recouvre l'ensemble des règles relatives à ce qu'il faut faire et ne pas faire, des comportements à respecter, en particulier dans le cadre des pratiques professionnelles.**

La présente charte de déontologie a pour objectif de rappeler les valeurs fondamentales guidant l'action de la collectivité et de ses agents.

Cette charte constitue ainsi un recueil des règles déontologiques à intégrer par les agents dans leur action professionnelle au quotidien. Toutefois, la déontologie n'est pas uniquement un ensemble d'obligations supplémentaires et cette charte reprend également les droits des agents **à bénéficier d'un accompagnement et d'un soutien** dans le domaine déontologique.

Concrètement, cette charte vise à :

- Disposer d'un document de référence clair et complet contenant les règles déontologiques applicables ;
- Offrir un référentiel unique, avec le code de conduite, auquel tout membre de la collectivité peut se référer pour son action quotidienne ;
- Rappeler les valeurs fondamentales guidant l'action des agents publics au quotidien ;
- Prévenir toute situation qui pourrait aller à l'encontre des lois et règlements en vigueur ;
- Prévenir toute situation où l'intérêt personnel de l'agent peut influencer ou paraître influencer son indépendance dans l'exercice de ses fonctions ;

- Porter à la connaissance de tous les acteurs de la collectivité les dispositifs et les interlocuteurs susceptibles de les accompagner dans l'application des règles déontologiques.

A ce titre, la présente charte précise et adapte les principes déontologiques généraux aux missions et aux activités quotidiennes propres au Syndicat mixte DECOSET de manière que les règles déontologiques applicables aux agents puissent être facilement identifiées et utilisées par l'ensemble des agents de la structure.

1. LES PRINCIPES ET OBLIGATIONS DEONTOLOGIQUES APPLICABLES AUX AGENTS DU SYNDICAT MIXTE DECOSET

1.1. LES GRANDES OBLIGATIONS DES AGENTS PUBLICS ET LES PRINCIPES INHERENTS A L'APPLICATION DE LA CHARTE :

- *Obligation de dignité*

L'obligation de dignité vise à s'assurer que le comportement de l'agent public ne porte pas atteinte à la réputation de son administration. Cette obligation s'applique lorsque l'agent exerce ses fonctions mais s'étend également à son attitude en dehors de son service. L'agent doit ainsi prendre soin de s'abstenir de tout comportement qui serait de nature à nuire à l'image ou à l'honneur de la collectivité.

- *Obligation de probité*

Le service public local et ses agents doivent renvoyer aux citoyens une image d'intégrité, de parfaite honnêteté et de comportement vertueux.

- *Obligation d'intégrité*

L'agent public exerce ses fonctions de manière désintéressée en toutes circonstances. Il exerce ses fonctions sans utiliser les moyens du service ou de son administration à des fins personnelles ou qui sont étrangères.

- *Obligation d'impartialité*

L'agent public doit appliquer un traitement égal à tous les usagers du service public. Conformément à la signification traditionnelle du principe d'égalité devant le service public, dès lors que des usagers sont dans une situation identique, ils doivent être traités de la même manière, quels que soient leur sexe, leurs opinions, leur religion, leur origine ethnique. À cette obligation s'ajoute l'interdiction formelle d'agir de manière discriminatoire.

- *Obligation de loyauté*

Outre l'obligation d'obéissance hiérarchique, l'agent public a un devoir de loyauté à l'égard de son supérieur hiérarchique, de ses collègues et de ses subordonnés ainsi que vis-à-vis du public.

- *Obligation de neutralité*

L'agent public ne doit pas se servir du service public comme un moyen de propagande ou de prosélytisme de ses idées politiques, philosophiques ou religieuses. L'exercice de cette liberté doit se faire dans un cadre adapté.

- *Obligation de laïcité*

L'agent public exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité. À ce titre, il doit s'abstenir de manifester, dans l'exercice de ses fonctions, ses opinions religieuses. L'agent public a la possibilité de consulter le référent laïcité pour toute interrogation à ce sujet (voir *infra*).

- *Obligation de discrétion professionnelle*

L'agent public doit rester discret sur son activité professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions. En dehors des cas expressément prévus par la réglementation en vigueur, notamment en matière de liberté d'accès aux documents administratifs, l'agent public ne peut être délié de cette obligation de discrétion professionnelle que par décision expresse de l'autorité dont il dépend.

- *Obligation de secret professionnel*

Dans l'exercice de ses responsabilités, l'agent public peut, quel que soit son grade, avoir connaissance de faits intéressant les particuliers, ou de projets dont la divulgation mettrait en cause le fonctionnement du service public. Des domaines exigent le secret absolu de la part des agents publics dont notamment :

- La défense ;
- Les informations financières ;
- Le domaine médical.

Il existe cependant des dérogations :

- Un agent qui a connaissance, dans l'exercice de ses fonctions, d'un crime ou d'un délit doit en informer le procureur de la République (CPP, art. 40).

- Le juge pénal peut, dans certains cas (secret médical, défense nationale), exiger le témoignage d'un agent public sur des faits couverts par le secret.

- *Obligation de réserve*

Ne figurant pas dans les textes mais consacrée par la jurisprudence, l'obligation de réserve se définit comme l'obligation pour l'agent, lorsqu'il est amené à manifester publiquement ses opinions, de mesurer les mots et la forme dans lesquels il les exprime, qui ne doivent pas porter atteinte à l'image et à la considération de la collectivité.

Cette obligation s'applique à tous les moyens d'expression et de communication utilisés en service et hors service.

- *Obligation de cesser ou de prévenir une situation de conflit d'intérêts*

L'agent public veille à faire cesser immédiatement ou à prévenir les situations de conflit d'intérêts dans lesquelles il se trouve ou pourrait se trouver (voir *infra*).

- *Obligation de service*

En dehors des exceptions expressément prévues par la loi et la réglementation en matière de cumul d'activités, l'agent public consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Dans la majorité des cas, ce cumul nécessite au préalable une autorisation de l'autorité territoriale.

1.2. LE PERIMETRE D'APPLICATION

La présente charte s'applique à l'ensemble des agents de la collectivité, qu'ils soient fonctionnaires, contractuels de droit public ou de droit privé, vacataires ou encore intervenants extérieurs, et quels que soient leur positionnement hiérarchique et leur catégorie au sein de l'organisation.

Les responsables hiérarchiques doivent veiller à ce que les agents placés sous leur responsabilité prennent connaissance de la charte et à la bonne compréhension de celle-ci.

En vertu de la présente charte, les agents sont responsables de leurs actes devant l'ensemble de leurs pairs, des élus, des usagers et des prestataires ou intervenants extérieurs, que ce soit au sein des sites de Decoset ou dans tout autre lieu où ils sont amenés à se rendre dans le cadre de leurs fonctions.

2. LA PREVENTION DES MANQUEMENTS AUX PRINCIPES ET OBLIGATIONS DEONTOLOGIQUES

2.1. PREVENTION DES CONFLITS D'INTERETS

Les individus, au cours de leur vie, nouent de multiples « liens d'intérêts » au travers de leurs différentes activités professionnelles et personnelles.

Au-delà d'une certaine intensité, ces liens constituent des « conflits d'intérêts ».

Le conflit d'intérêts est ainsi 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** ». (Art.2 de la loi du 11 octobre 2013)

Les agents veillent à **prévenir et faire cesser immédiatement les situations de conflit d'intérêts** dans lesquelles ils se trouvent ou pourraient se trouver.

Les situations de conflits d'intérêts peuvent naître, notamment :

- D'une activité professionnelle principale ou accessoire de l'intéressé ou de son conjoint ou de la détention d'actions ou parts sociales d'une entreprise ;
- D'un mandat électif ou d'un mandat au sein d'un organisme extérieur en qualité de représentant du syndicat mixte DECOSET ;
- De l'exercice de responsabilités associatives bénévoles bénéficiant de subvention en lien avec son activité ;
- De certains liens familiaux ou amicaux entre l'acteur public et un usager, un candidat ou un soumissionnaire.

Les situations sont examinées au cas par cas en fonction des circonstances, du caractère direct ou indirect, passé ou présent du lien.

Un doute raisonnable quant à la capacité de l'agent à exercer ses fonctions en toute objectivité suffit à qualifier le conflit d'intérêts.

La prévention des conflits d'intérêts permet de se protéger et de protéger l'établissement. Différents outils sont mis en œuvre en fonction de la taille de la collectivité et des responsabilités :

- Le déport : se déporter consiste non seulement à s'abstenir de prendre part à la décision mais également à ne pas intervenir à tous les stades d'élaboration d'un dossier, du suivi à l'exécution en passant par la décision.
- La déclaration d'intérêts (à adapter selon la taille de la collectivité)
- Le régime de déclaration de patrimoine (à adapter selon la taille de la collectivité)

La mise en application de solutions concrètes est détaillée dans le code de conduite des agents.

2.2. RESPECT DES PRINCIPES DE LA COMMANDE PUBLIQUE : RISQUE DE CORRUPTION ET DELIT DE FAVORITISME

Liberté d'accès, égalité de traitement, et transparence des procédures constituent les trois principes fondamentaux de la commande publique.

Ils visent aussi bien à en assurer l'efficacité – la réponse optimale au besoin d'achat – qu'à garantir la bonne utilisation des deniers publics.

La méconnaissance des règles et principes de la commande publique peut conduire à l'annulation du contrat par le juge administratif lorsqu'est octroyé un avantage indu à un opérateur économique candidat à un contrat de la commande publique. Elle peut également conduire à un risque pénal.

2.3. UTILISATION DE RESSOURCES DU SYNDICAT MIXTE DECOSET : RISQUE DE DETOURNEMENT

Le syndicat est propriétaire de biens matériels et immatériels dont la seule utilité est de servir l'intérêt de l'usager et par extension du syndicat mixte. A ce titre la mobilisation des ressources mises à disposition aux agents par le syndicat mixte DECOSET doit être conduite conformément à la réglementation avec un souci constant d'économie de moyens et d'efficacité.

Il est strictement interdit de s'approprier l'ensemble de ces ressources ou d'en faire un usage personnel.

La bonne utilisation de ce bien doit être conforme aux conditions définies dans les règlements dédiés établis par le Syndicat dont notamment :

- Moyens de groupe (moyens informatiques, de télécommunications, outils, outillages, machines, lieux exploités)

- Déplacement et utilisation des véhicules du pool du syndicat mixte DECOSET
- Formation des agents
- Les frais de transport, de restauration, sont pris en charge par le syndicat mixte DECOSET selon les modalités visées fixées par le règlement relatif aux frais de déplacement et, le cas échéant, selon les dispositions définies par les mandats spéciaux pouvant être octroyés dans le cadre de l'accomplissement de missions à caractère exceptionnel dans l'intérêt du syndicat mixte par le Conseil.

2.4. CADEAUX ET INVITATIONS

De manière générale, **les agents s'interdisent d'accepter ou de solliciter toute forme d'avantage auprès de tiers avec lesquels ils interagissent dans le cadre de leurs fonctions électives au sein du syndicat mixte DECOSET.**

Les agents refusent systématiquement toute somme d'argent, embauche de proches, bénéfice de tarifs promotionnels à titre personnel, ou autres, qui leur seraient proposés en contrepartie de la réalisation d'un acte de leur fonction ou de l'exercice d'une influence réelle ou supposée sur le processus décisionnel du syndicat mixte DECOSET.

◇ Les cadeaux :

S'ils sont habituellement utilisés pour entretenir de bonnes relations, les cadeaux et invitations ne doivent pas avoir pour intention d'obtenir un avantage indu ou d'influencer l'action des agents. L'acceptation d'un cadeau ou d'une invitation ne peut avoir pour conséquence d'influencer ou de paraître influencer l'exercice impartial, indépendant et objectif de leurs fonctions.

Dès lors et afin de préserver les intérêts des agents du syndicat mixte DECOSET, ceux-ci respectent les règles internes édictées en matière de cadeaux et invitations définies ci-après.

Tout cadeau doit être refusé. L'agent retourne le cadeau à son expéditeur, avec le concours, du service de direction, en rappelant que les règles déontologiques en vigueur au sein du syndicat mixte DECOSET ne lui permettent pas d'accepter un tel cadeau.

◇ Les invitations :

○ Invitations à des repas :

Les agents peuvent accepter, en connaissance de leur responsabilité, une invitation à un repas émanant d'un tiers avec lequel ils sont ou peuvent entrer en relation dans le cadre de leurs fonctions, à l'exception des cas où le tiers est en attente d'une intervention, d'un avis, d'une prise de position ou d'une décision individuelle du syndicat mixte DECOSET en sa faveur (de type octroi de subvention, attribution ou renouvellement de contrat public, ...)

○ *Invitations à des événements :*

Les agents peuvent accepter une invitation à un événement professionnel (colloque, séminaire, salon professionnel, présentation d'entreprise, visite d'usine, voyage d'études...) dès lors qu'elle contribue au bon exercice de leurs fonctions. L'acceptation est conditionnée à la délivrance d'un mandat spécial dans les conditions fixées par délibération pour tout événement se déroulant en dehors du territoire du syndicat mixte DECOSSET. Dans cette hypothèse, les frais de déplacements et d'hébergement sont pris en charge par le syndicat mixte DECOSSET sous réserve des dispositions prévues par le conseil syndical. Dans les autres cas, les frais sont obligatoirement pris en charge par l'agent.

Dans tous les cas, les agents s'assurent du caractère proportionné et désintéressé de l'invitation reçue en termes de montant et de fréquence. Ils s'assurent également que l'acceptation de l'invitation a vocation à contribuer au bon exercice de leurs fonctions.

En cas de doute, l'agent consulte le responsable conformité probité interne à Decoset ou le référent déontologue compétent qui le conseille sur la conduite à tenir.

2.5. EXERCICE D'UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE

L'obligation de prévenir et faire cesser les conflits d'intérêts et plus largement l'obligation de respecter les obligations déontologiques attachées aux fonctions d'agents du syndicat mixte DECOSSET ne s'arrêtent pas à la fin des fonctions.

Sous peine de poursuites pénales, les agents s'abstiennent, pendant une période de trois ans après la cessation de leurs fonctions au sein du syndicat mixte DECOSSET, de prendre une participation, par travail ou par capital, dans une entreprise privée ou assimilée à l'égard de laquelle ils sont intervenus dans l'exercice de leurs fonctions (art. 432-13 du code pénal réprimant la prise illégale d'intérêts à l'issue des fonctions).

Plus généralement, les agents veillent à ce que l'exercice d'une nouvelle activité professionnelle ne soit pas susceptible de gêner le fonctionnement du service ou ne soit pas à l'origine de situations dans lesquelles l'indépendance ou la neutralité de celui-ci pourraient être mises en cause. Il convient d'être particulièrement vigilant lorsque l'agent souhaite exercer une activité dans le même domaine que celui dans lequel il exerçait ses fonctions (marchés publics, finances, communication, par exemple) et dans le même ressort géographique. Il doit au préalable, déclarer cette activité auprès du service des Ressources Humaines et demander à bénéficier du cumul d'activités. Si un doute persiste sur la nature de l'activité et l'exposition au risque d'atteinte à la probité, consulter le responsable conformité probité interne ou le référent déontologue compétent.

3. LA DETECTION DES MANQUEMENTS AUX PRINCIPES ET OBLIGATIONS DEONTOLOGIQUES

3.1. ROLE DES AGENTS

Les agents font preuve d'exemplarité. Par leur connaissance des principes et obligations déontologiques et leur bonne application, ils honorent la confiance qui leur a été accordée par les citoyens, se protègent et protègent l'établissement qu'ils représentent.

La mise en place de bons réflexes tels que demander conseil au référent déontologue permet également de protéger efficacement le syndicat mixte DECOSET et l'agent.

Afin d'être un relais efficace de la déontologie du syndicat mixte DECOSET, **les agents suivent les séances d'information, de sensibilisation et de formation** organisées sur le sujet dans les 3 mois de leur prise de fonction et une fois par an.

3.2. ROLE DES ENCADRANTS

Les encadrants sont présents et disponibles pour leurs agents, qu'ils soient victimes, témoins ou impliqués dans une situation d'atteinte à la Probité. L'encadrant oriente, et accompagne si nécessaire, l'agent, avec bienveillance, vers les solutions identifiées dans le code de conduite. L'agent ne doit pas se retrouver seul pour faire face à une situation relevant d'une atteinte à la Probité ou déontologie. Pour autant, l'encadrant doit garantir la confidentialité et discrétion des propos qui lui seront rapportés.

3.3 RÔLE DU REFERENT DEONTOLOGUE ET DU REFERENT LAÏCITE

L'article 218 de la loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale (dite « loi 3DS ») a créé la fonction de **référént déontologue** pour les agents locaux.

Tel que codifié à l'article L. 1111-1-1 du Code général des collectivités territoriales, tout agent peut désormais **consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile** au respect des principes déontologiques consacrés dans la charte de l'agent.

Le référent déontologue du Centre de Gestion de la Haute-Garonne est chargé de délivrer aux agents tout conseil utile au respect des obligations et principes déontologiques ou de transparence qui leur sont applicables.

Les avis et recommandations émis par le référent déontologue peuvent notamment porter sur :

- La prévention, la détection ou la cessation des conflits d'intérêts ;
- L'obligation de dignité, d'impartialité, d'intégrité et de probité.

Le référent déontologue peut également aviser les agents sur les risques auxquels ils s'exposent en cas de manquement à leurs obligations déontologiques. Le référent déontologue est tenu à une obligation de confidentialité et de discrétion. Il exerce donc sa mission de manière indépendante et impartiale.

Le référent déontologue est également référent alerte et, à ce titre, compétent pour recueillir et traiter les alertes lancées par les agents. Le référent déontologue des agents peut être saisi par tout agent ou élu territorial.

Les avis et recommandations émis par le référent déontologue des agents sont communiqués à l'agent auteur de la saisine ainsi qu'à l'agent concerné le cas échéant.

La saisine du référent déontologue des agents s'effectue par mail : deontologue@cdg31.fr

La saisine du référent déontologue des agents doit être précise et circonstanciée. Elle peut être accompagnée de toute pièce utile à la compréhension de la situation. S'il l'estime utile, le référent déontologue des agents peut proposer à l'agent concerné un entretien par téléphone ou par tout autre moyen. L'ensemble des échanges entre le référent déontologue des agents et l'agent qui le saisit est strictement confidentiel. Les avis sont rendus dans les plus brefs délais, par écrit.

Le référent laïcité joue un rôle essentiel dans la diffusion des bonnes pratiques. Il réalise, à la demande des employeurs, des actions d'information et de sensibilisation auprès des agents territoriaux, afin de renforcer leur compréhension des principes de laïcité et leur mise en œuvre au quotidien. Ces actions peuvent prendre la forme de sessions de formation, de conférences ou de discussions thématiques sur des cas concrets rencontrés.

Le rôle du référent laïcité est multiple. Il est chargé :

- D'informer les agents ainsi que les employeurs sur les questions relatives à la laïcité,
- De fournir des conseils en cas de situations particulières ou de doutes,
- De répondre aux diverses interrogations sur l'application de ce principe dans le cadre professionnel.

Le référent laïcité compétente pour le Syndicat Mixte Decoset est la même personne que la référent déontologue auprès du Centre de Gestion de la Haute Garonne.

3.3. RÔLE DE RESPONSABLE CONFORMITÉ PROBITÉ

Il est chargé de piloter l'élaboration, le déploiement, la mise en œuvre, l'évaluation et l'actualisation du programme de conformité anticorruption. Le responsable conformité anti-corruption veille à la prévention, à la détection des risques, à la sensibilisation des agents, et au suivi des procédures internes. Il est l'intermédiaire en interne entre les agents et le référent déontologue, son rôle est de conseiller et d'orienter les agents vers les solutions instituées. Le responsable conformité probité est tenu par sa fonction à une totale confidentialité et à une autonomie, son activité de responsable conformité probité n'est pas reportée à sa hiérarchie. Il se tient disponible pour tous les agents avec bienveillance et sérieux.

3.4. RÔLE DE L'AFA ET DES JURIDICTIONS

L'Agence française anticorruption (AFA) est chargée d'aider les autorités compétentes et les personnes qui y sont confrontées à prévenir et à détecter les faits de corruption, de trafic d'influence, de concussion, de prise illégale d'intérêts, de détournement de fonds publics et de favoritisme. Ces faits sont dénommés de manière générique « atteintes à la probité ».

A ce titre, l'AFA reçoit et traite des signalements **portant soit sur des faits susceptibles de constituer des atteintes à la probité, soit sur les mesures de prévention et de détection des atteintes à la probité mis en œuvre par les acteurs publics et privés. Le respect de la déontologie relève de l'éthique individuelle, mais constitue également une responsabilité collective.**

Pour conforter l'exemplarité de l'action publique conduite, il est attendu des agents qu'ils signalent :

- Les faits dont ils ont eu personnellement connaissance et qui sont susceptibles de constituer des crimes, des délits, des violations graves et manifestes de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général.
- Les actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou les agissements sexistes dont ils s'estiment victimes ou témoin.

En vertu de l'article 40 al 2 du code de procédure pénale, « Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs ».

4. LES CONSEQUENCES DES MANQUEMENTS AUX PRINCIPES ET OBLIGATIONS DEONTOLOGIQUES

Les manquements aux principes et obligations déontologiques peuvent porter atteinte à l'image, à la crédibilité et à l'intégrité des agents, des élus et du syndicat mixte DECOSET. Ils peuvent également avoir pour effet de rompre l'égalité de traitement entre les administrés, obérer la bonne gestion des deniers publics ou encore détériorer la qualité du service public rendu.

Pour toutes ces raisons, les manquements lorsqu'ils sont graves ou répétés, ne sauraient être tolérés au sein du syndicat mixte DECOSET et ces derniers exposent par ailleurs les agents à certains risques juridiques, en particulier ceux qui suivent.

4.1. RESPONSABILITE DISCIPLINAIRE

L'article L530-1 du Code Général de la fonction publique dispose que "Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale. Les dispositions de cet article sont applicables aux agents contractuels."

Le non-respect des principes repris dans la présente charte est susceptible d'application de sanctions disciplinaires.

4.2. CONTRÔLE JURIDICTIONNEL

Le manquement déontologique fragilise la décision publique, en l'exposant à une annulation par le juge administratif. Les décisions locales prises non dans l'intérêt public de la collectivité mais dans un autre intérêt, public ou privé, peuvent être annulées par le juge administratif.

De manière générale, le juge administratif annule les délibérations auxquelles a pris part un conseiller intéressé à l'affaire qui en fait l'objet. En application de l'article L. 2131-11 du CGCT : « *sont illégales les délibérations auxquelles ont pris part un ou plusieurs membres du conseil intéressés à l'affaire qui en fait l'objet, soit en leur nom personnel, soit comme mandataires.* ». Une délibération peut également être annulée au motif qu'elle a directement méconnu une disposition du code pénal en exposant le bénéficiaire de la décision à une situation constitutive d'une prise illégale d'intérêts ou de favoritisme.

4.3. RESPONSABILITÉ FINANCIÈRE

Le régime dit de « *responsabilité financière des gestionnaires publics* » est entré en vigueur en 2023. Celui-ci peut conduire à l'engagement de la responsabilité des acteurs de la chaîne financière, devant la chambre du contentieux de la Cour des comptes. Les acteurs de la chaîne de responsabilité peuvent être poursuivis personnellement pour des faits de gestion qualifiés de fautes graves et causant un « *préjudice significatif* » à la personne publique ou pour des infractions indépendantes de tout préjudice financier (défaut de production des comptes, engagement d'une dépense sans respecter les règles de contrôle budgétaire, engagement irrégulier d'une dépense, gestion de fait, octroi d'un avantage injustifié, inexécution d'une décision de justice ou d'une condamnation à une astreinte, défaut de paiement d'une somme ou encore échec à mandatement d'office) selon un seul et même régime, à finalité répressive :

Les sanctions prononcées dans le cadre de cette procédure – indépendamment de tout volet pénal éventuel, par ailleurs – consistent en des amendes pouvant atteindre jusqu'à 6 mois de rémunération.

4.4. RESPONSABILITÉ PÉNALE

Les manquements aux principes et obligations déontologiques exposent les agents à des poursuites et des sanctions pénales sur le fondement, notamment, de délits d'atteinte à la probité, à la dignité ou à l'honneur.

4.4.1. ATTEINTE AU DEVOIR DE PROBITÉ

Le droit pénal sanctionne les « manquements au devoir de probité » : la concussion (art. 432-10 du code pénal), la corruption passive et le trafic d'influence commis par des personnes exerçant une fonction publique (art. 432-11 et 432-11-1 du code pénal), la prise illégale d'intérêts (c. pén., art. 432-12 et 432-13), les atteintes à la liberté d'accès et à l'égalité des candidats dans les marchés publics et les contrats de concession (art. 432-14 du code pénal), la soustraction et le détournement de biens publics (art. 432-15 et 432-16 du code pénal).

- Le **délit de prise illégale d'intérêts** sanctionne le fait de prendre, recevoir ou conserver, directement ou indirectement, un intérêt quelconque dans une entreprise ou dans une opération dont on a, au moment de l'acte, en tout ou partie, la charge d'assurer la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement.

VIGILANCE

Il n'est pas nécessaire que l'intérêt de l'agent porte atteinte à l'intérêt de la collectivité : la prise illégale d'intérêts peut être caractérisée même si les intérêts sont convergents et même si l'égalité de traitement de candidats à un marché public a été respectée.

- Le **délit de pantouflage** désigne l'infraction de prise illégale d'intérêts commise par une personne ayant exercé une fonction publique avant l'expiration d'un délai de trois ans suivant la cessation de ces fonctions.

Est sanctionné le fait de prendre ou de recevoir dans un délai de trois ans suivant la cessation des fonctions une participation par travail, conseil ou capitaux dans l'une des entreprises privées dont ils ont été chargés dans le cadre de leurs fonctions soit d'assurer la surveillance ou le contrôle, soit de conclure des contrats de toute nature ou de formuler un avis sur de tels contrats, soit de proposer des décisions relatives à des opérations réalisées par ces entreprises ou de formuler un avis sur de telles décisions.

VIGILANCE

De manière générale, les agents doivent veiller à ne pas prendre dans l'exercice de leurs fonctions de mesures leur accordant un avantage personnel et/ou professionnel dont ils bénéficieront après avoir quitté leurs fonctions.

- Le **délit de favoritisme** sanctionne le fait de procurer ou de 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 publics et les contrats de concession.

VIGILANCE

Le délit peut être caractérisé même en l'absence de toute intention frauduleuse ou d'entente avec un tiers, ou encore en l'absence de préjudice pour la collectivité.

- Le **délit de soustraction et détournement de biens publics** sanctionne le fait de détruire, détourner ou soustraire un acte ou un titre, des fonds publics ou privés, effets, pièces ou titres en tenant lieu, ou tout autre objet qui a été remis en raison des fonctions ou des missions.

VIGILANCE

Le détournement peut être réalisé dans le but d'un usage personnel ou non. Le détournement de fonds publics ne suppose pas nécessairement que l'élu ait retiré un avantage personnel de l'infraction.

- **Le délit de corruption ou de trafic d'influence passif** sanctionne le fait de solliciter ou d'agréer, sans droit, à tout moment, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques pour soi-même ou pour autrui :
 - Soit pour accomplir ou avoir accompli, pour s'abstenir ou s'être abstenu d'accomplir un acte de sa fonction, de sa mission ou de son mandat ou facilité par sa fonction, sa mission ou son mandat ;
 - Soit pour abuser ou avoir abusé de son influence réelle ou supposée en vue de faire obtenir d'une autorité ou d'une administration publique des distinctions, des emplois, des marchés ou toute autre décision favorable.

VIGILANCE

Le don ou avantage indu peut prendre différentes formes : remise de sommes d'argent mais aussi avantages en nature : voyages, cadeaux, embauche de proches, prestations réalisées gratuitement, bénéfice de tarifs préférentiels à titre personnel...

- **Le délit de concussion** sanctionne le fait de recevoir, exiger ou ordonner de percevoir à titre de droits ou contributions, impôts ou taxes publics, une somme qu'on sait ne pas être due, ou excéder ce qui est dû, ou à l'inverse d'accorder sous une forme quelconque et pour quelque motif que ce soit une exonération ou franchise des droits, contributions, impôts ou taxes publics en violation des textes légaux ou réglementaires.

4.4.2. ATTEINTES A LA DIGNITE, A L'HONNEUR OU A L'INTEGRITE DES PERSONNES

Les poursuites et condamnations au titre d'atteintes à la dignité, à l'honneur ou à l'intégrité des personnes et des biens sont en constante augmentation.

Les infractions relevant de ces atteintes recouvrent notamment celles de harcèlement moral (art 222-33-2 du code pénal) ou sexuel (art 222-33 du code pénal), les discriminations (art 225-1 à 4 du code pénal), les injures et diffamation (art 29 et s. de la loi du 29 juillet 1881), les outrages (art 433-5 du code pénal), ou encore la dénonciation calomnieuse (art 226-10 du code pénal). Seules les premières infractions sont ici développées.

- **Le délit de harcèlement moral et sexisme** sanctionne le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.
- **Le délit de harcèlement sexuel** sanctionne le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.
- Les **délits de discrimination et sexisme** sanctionnent notamment toutes les distinctions opérées entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée.
- **Les délits d'injures et diffamation**
La diffamation est une allégation ou l'imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur et à la considération d'une personne. La diffamation peut être notamment raciste, sexiste, homophobe. La publication directe ou par voie de reproduction de cette allégation ou de cette imputation est punissable, même si elle est faite sous forme

dubitative ou si elle vise une personne ou un corps, non expressément nommés mais dont l'identification est rendue possible. L'injure est une expression outrageante, des termes de mépris ou une invective qui ne renferme l'imputation d'aucun fait.

VIGILANCE

La loi du 21 mars 2024 a pour ambition de mieux protéger la sécurité des agents, notamment en période électorale. Cette nouvelle mesure législative aggrave les sanctions en cas d'agressions et améliore la prise en charge des agents locaux victimes.

L'auteur d'une infraction n'est pas le seul à pouvoir être poursuivi et condamné. Toute personne ayant par ses actions ou omissions aidé à la préparation ou à la consommation d'un délit, ou aura donné des instructions pour le commettre, peut être qualifiée de complice et sera poursuivie et sanctionnée dans les mêmes conditions que l'auteur de l'infraction. De même, la tentative de commission d'une infraction est punie des mêmes peines qu'une infraction effectivement consommée.

POUR VOIR PLUS LOIN....

« Sécuriser l'action des autorités publiques dans le respect de la légalité et des principes du droit », a pour objectif principal de proposer des mesures pour mieux encadrer et sécuriser l'action des décideurs publics (agents locaux et agents de l'État) face au risque pénal.

Le « rapport Vigouroux », remis le 13 mars 2025, aborde la question des conflits d'intérêts concernant les agents publics et les agents de manière générale.

Le rapport propose d'intégrer dans la loi, la doctrine de la HATVP, qui considère qu'un élu siégeant dans un organisme public à mission administrative n'est pas en conflit d'intérêts et de clarifier les cas d'application en réduisant les incertitudes juridiques.

Le rapport suggère de clarifier et d'articuler les différents textes sur les conflits d'intérêts (Loi du 11 octobre 2013 (définition générale) ; Code général de la fonction publique ; Code général des collectivités territoriales ; Codes sectoriels (commande publique, santé) et Code pénal (répression)).

Concernant la gestion des conséquences des conflits d'intérêts, le rapport suggère d'orienter les victimes vers des recours devant les juridictions civiles ou administratives pour une indemnisation plus rapide, ce qui pourrait potentiellement réduire la pénalisation systématique de la vie publique. Il est également envisagé de renforcer les pouvoirs d'investigation du juge administratif pour traiter ces affaires plus efficacement.

RÉCÉPISSÉ CHARTE DÉONTOLOGIQUE AGENTS

Je soussigné :

Nom :

Prénom :

Service :

Fonction :

Déclare avoir pris connaissance de la présenter charte et m'engage à la respecter.

Fait à , le

Signature

Fait en deux exemplaires :

- Un pour l'intéressé.
- Un pour Decoset.



Syndicat Mixte Decoset

2-4 rue Jean Giono – 31130 Balma
05 82 06 18 30 | contact@decoset.fr
www.decoset.fr

