



## Probité et déontologie

Code de conduite des agents

16/02/2026



## Sommaire

|                                                                                                                                                                                            |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Introduction.....                                                                                                                                                                          | 3  |
| I- Les obligations et délits .....                                                                                                                                                         | 4  |
| A- Les obligations déontologiques : .....                                                                                                                                                  | 4  |
| B- Les délits d'atteintes à la probité : .....                                                                                                                                             | 4  |
| II- La prévention face aux atteintes probité .....                                                                                                                                         | 6  |
| A- Favoritisme, entente concurrentielle, corruption, prise illégale d'intérêt, concussion, détournement de fonds publics, trafic d'influence, conflits d'intérêts, abus de pouvoir : ..... | 6  |
| B- Coup et blessure, préjudice moral : .....                                                                                                                                               | 8  |
| C- Discrimination, sexisme : .....                                                                                                                                                         | 9  |
| D- Harcèlement moral, harcèlement physique : .....                                                                                                                                         | 9  |
| III- Les cadeaux et invitations.....                                                                                                                                                       | 11 |
| IV- Les risques pénaux et sanctions .....                                                                                                                                                  | 11 |

# Introduction

---

La loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite loi Sapin II, prévoit l'obligation pour les acteurs publics de **mettre en place un dispositif de prévention et de détection des atteintes à la probité**.

Les collectivités territoriales sont notamment soumises au contrôle de l'Agence Française Anticorruption (AFA) qui vise à s'assurer de l'existence, de la qualité et de l'efficacité des dispositifs déployés.

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).

Le présent code de conduire ne se substitue pas aux textes en vigueur, il a été conçu comme un document pratique permettant aux agents de connaître :

- les obligations déontologiques ;
- les recommandations pour prévenir les risques d'atteinte à la probité ;
- les outils mis à leur disposition.

**Ce code vise à apporter des repères et des exemples concrets aux agents pour leur éviter de s'exposer aux risques d'atteinte à la probité.**

Dans tous les cas, l'agent devra signaler, au Responsable Conformité Probité interne ou au référent déontologue issu du Centre de Gestion de la Haute-Garonne, toute atteinte aux principes de probité détaillé dans la charte déontologique en vigueur chez Decoset.

Enfin, cette politique de prévention s'adresse à tous les membres de notre établissement public et concerne toutes les parties prenantes avec lesquelles nous sommes engagés (entreprises, sous-traitants, partenaires, consultants ou intermédiaires intervenant pour la collectivité).

# I- Les obligations et délits

## A- Les obligations déontologiques :

1. Dignité : L'agent doit être exemplaire dans sa tenue, ses propos et ses agissements. Il doit représenter honorablement sa collectivité afin de protéger sa réputation et l'image de l'administration.
2. Impartialité : L'agent doit traiter de manière égale les usagers, partenaires, prestataires ou candidats à un emploi ou un marché public.
3. Intégrité : L'agent ne doit pas se laisser corrompre. Il ne peut pas accepter ou se faire promettre d'aucune source ni directement ni indirectement des avantages quels qu'ils soient.
4. Probité : L'agent doit exercer ses fonctions avec honnêteté et désintéressement et ne poursuivre aucun intérêt personnel dans le cadre du service

Il appartient à tout agent de respecter ces principes et à tout chef de service de veiller au respect des principes déontologiques dans le service placé sous son autorité (art. L124-1 du Code général de la fonction publique).

## B- Les délits d'atteintes à la probité :

### Le détournement de fonds publics :

Détruire, détourner, soustraire ou tenter de détruire, un acte ou un titre, des fonds publics ou privés, des effets, pièces ou titres en tenant lieu, ou tout autre objet qui lui avait été remis en raison de sa

**La concussion :**

Sciemment, recevoir, exiger ou ordonner de percevoir une somme qui n'est pas due.

**Le trafic d'influence**

Fait d'accepter ou de demander un avantage pour, en contrepartie, user de son influence sur une autorité publique ou une administration publique.

**Le sexisme :**

Attitude discriminatoire fondée sur le sexe, ou, par extension, sur le genre d'une personne.

**La corruption passive :**

Fait de demander ou d'accepter un avantage quelconque en contrepartie de l'accomplissement ou du non accomplissement d'un acte relevant de la fonction de l'agent.

**Le harcèlement moral :**

Imposer à autrui des gestes, paroles, comportements, attitudes répétées visant ou conduisant à dégrader ses conditions de vie et/ou de travail.

**La prise illégale d'intérêts**

Fait de prendre, recevoir ou conserver un intérêt de nature à compromettre son impartialité, son indépendance ou son objectivité dans une affaire dont l'agent a à connaître à l'occasion de ses fonctions.

**Le harcèlement :**

Violence fondée sur des rapports de domination et d'intimidation qui a pour objet ou effet une dégradation des conditions de vie de la victime et un impact sur sa santé physique ou psychique.

**Le préjudice moral, coup et blessure :**

Agression physique ou morale.

**Le favoritisme**

Fait d'octroyer un avantage injustifié à une entreprise du fait du non-respect des principes de la commande publique.

## II- La prévention face aux atteintes probité

---

*“Quels sont les atteintes et les moyens qui peuvent être mis en place pour les éviter?”*

**A- Favoritisme, entente concurrentielle, corruption, prise illégale d'intérêt, concussion, détournement de fonds publics, trafic d'influence, conflits d'intérêts, abus de pouvoir :**

Face à toutes ces atteintes, peuvent être envisagées les mesures suivantes :

- Sensibilisation et prévention :
  - a. **Charte déontologique de l'agent** propre à Decoset remise à chaque agent et signée par chaque agent
  - b. **Sensibilisation à la probité** dispensée à tous les agents et au fur et à mesure des nouvelles prises de poste
  - c. **Formation probité annuelle** sous forme d'intervention ou d'un Questionnaire à Choix Multiple transmis aux agents
- Désignation **d'un Responsable Conformité Probité** au sein de l'établissement public : le responsable conformité probité est l'intermédiaire entre les agents et les services du centre de gestion : référent déontologue, médiateurs, enquêteurs... Il veille à la prévention, à la détection des risques, à la sensibilisation des agents, et au suivi des procédures internes. Il est indépendant et soumis à la confidentialité des situations qui lui seront soumises. 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.  
Chez Decoset, le responsable conformité probité désigné est : le juriste polyvalent au sein du service Affaires Juridiques et Commande Publique
- **Délégation de signature spécifique et précise** : plus la délégation de fonction et de signature de l'agent est circonscrite et précise et moins le risque d'atteinte à la probité est présent.

- **Procédure de déport** : après signalement au Responsable Conformité Probité de la situation de conflit d'intérêts. La Direction Générale en sera informée et un courrier de retrait d'accès au dossier identifié, ou une limitation des droits d'accès à ce dossier sera adressé à l'agent concernée. En fonction de la décision prise, l'agent se fera remplacer dans la gestion du dossier et ne pourra plus accéder informatiquement à certains éléments du dossier. L'agent ne pourra pas avoir de lien financier avec les acteurs du dossier identifié.
- **Refus catégorique des invitations et/ou cadeaux et/ou dons** (cf paragraphe III).
- **Tutoiement avec les prestataires** : il est recommandé de veiller à l'image que les agents donnent de Decoset. Ainsi, les familiarités tel que le tutoiement peuvent parfois susciter des interrogations voire des suspicions de liens, qui peuvent porter préjudice à l'agent et à Decoset.
- **Recensement des adhésions à des associations en lien avec l'activité de Decoset** : au début de la prise de poste/recrutement et de façon annuelle par l'envoi du certificat de non-conflit d'intérêt par le service ressources humaines.
- **Collégialité dans les jurys de recrutement** : le caractère collégial des jurys de recrutement est instauré chez Decoset et doit se systématiser pour tous les types de recrutement. Avec le respect, dans la mesure du possible, de la mixité de genre du jury.
- **Ordre de mission précis et circonstancié** : plus l'ordre de mission de l'agent est circonscrit et précis et moins le risque d'atteinte à la probité est présent.
- **Critères objectifs dans les marchés publics** : la pratique et la réglementation instaurent l'utilisation de critères d'analyse dans les marchés publics et concession de service public de moins en moins subjectifs. Un groupe de travail est venu préciser les procédures marchés au sein de Decoset. Des critères plus automatisés et homogènes seront désormais privilégiés afin de réduire au maximum le risque de favoritisme.
- **Critères prédéfinis lors des embauches** : création d'une **fiche type de questions recrutement** pour tous les candidats. Et lorsque que c'est nécessaire proposition de cas pratique et/ou de rédaction de note de positionnement.

- **Convention ou marchés publics paragraphe prévenir et déclarer les liens créant un conflit d'intérêt** : cette pratique est déjà instaurée chez Decoset. Il s'agit d'une obligation légale.
- **Le chiffonnage** direct ou indirect des agents en déchèterie et sur les équipements est strictement interdit et sera disciplinairement et pénalement sanctionné.

## **B- Coup et blessure, préjudice moral :**

- Prévention et sensibilisation : Mise en place de **formation à la gestion et prévention des conflits** mise en œuvre par l'établissement tout au long de la carrière de l'agent du siège et des sites.
- La dissuasion par l'installation de **vidéo surveillance** dans les sites fléchés de Decoset. Elles peuvent dissuader mais aussi servir en cas d'agression à la police dans le cadre d'une enquête après dépôt de plainte. Ils servent tant aux agents qu'aux élus.
- L'étude du déploiement de **bouton d'appels**, qui peuvent servir en cas d'agression. Ils servent tant aux agents qu'aux élus.
- **Protection fonctionnelle et judiciaire** : Decoset a contracté un contrat d'assurance spécifique permettant l'accompagnement et la prise en charge d'un agent victime d'agression dans le cadre de ses fonctions. Pour cela, il peut se faire accompagner du Responsable Conformité Probité interne, qui le guidera dans les démarches.
- Contacter **l'accompagnement psychologique des agents** proposé par le CDG31. Ligne d'écoute anonyme, gratuite et confidentielle 24h/2h et 7j/7 au 0 800 00 67 01
- **Alerte immédiat** à son N+1 qui prendra les mesures d'accompagnement nécessaires
- **Appel à la police/ la gendarmerie** et le cas échéant dépôt de plainte avec accompagnement d'un agent de Decoset.

## C- Discrimination, sexisme :

- **Prévention et sensibilisation : des formations** sur cette thématique sont également prévues tout au long de la carrière des agents du siège et des sites. Si nécessaire, l'agent peut solliciter une formation supplémentaire à son N+1 et au service des ressources humaines.
- **Signalement** immédiat auprès du Responsable Conformité Probité interne qui guidera l'agent vers les démarches éventuelles
- Afin d'éviter toute méprise, une **fiche type de questions recrutement** pour tous les candidats est mise en œuvre, la collégialité et la mixité du jury est garantie.
- Accompagnement interne : l'agent victime ou témoin, y compris dans la sphère privée, peut faire un **signalement** auprès du **Responsable Conformité Probité, aux représentants du personnel et saisir le CST.**
- Demander à se faire accompagner **par le médecin du travail** dédié aux agents de Decoset ou contacter l'accompagnement psychologique proposé par le CDG31.
- Accompagnement psychologique et institutionnel : **Le Défenseur des droits** est chargé de lutter contre les discriminations prohibées par la loi et promouvoir l'égalité. Il a une mission d'information, d'orientation et de conseil sur le meilleur moyen de faire valoir vos droits. Il peut notamment proposer une conciliation ou une médiation, et faire état de ses observations devant les juridictions. Si vous vous estimez victime de harcèlement moral, vous pouvez saisir le Défenseur des droits, dès lors que les faits incriminés s'accompagnent de comportements discriminatoires, telles que des plaisanteries ou des remarques racistes, sexistes, homophobes. [www.defenseurdesdroits.fr/](http://www.defenseurdesdroits.fr/)
- 

## D- Harcèlement moral, harcèlement physique :

- **Prévention et sensibilisation : des formations** sur cette thématique sont également prévues tout au long de la carrière de l'agent. Si nécessaire ce dernier peut être à l'initiative de sensibilisation auprès de ses collègues.
- **Protection juridique et administrative** : tout agent qui sera victime, témoin ou impliqué dans une situation de harcèlement, dans l'exercice de ses fonctions, peut

bénéficier de la protection juridique et administrative de Decoset. Pour cela, il peut se faire accompagner du Responsable Conformité Probité interne, qui le guidera dans les démarches.

- Accompagnement interne : l'agent victime ou témoin peut faire un **signalement** auprès du **Responsable Conformité Probité, aux représentants du personnel et saisir le CST**.
- Demander à se faire accompagner **par le médecin du travail** dédié aux agents de Decoset ou contacter l'accompagnement psychologique proposé par le CDG31.
- Accompagnement psychologique et institutionnel : **Le Défenseur des droits** est chargé de lutter contre les discriminations prohibées par la loi et promouvoir l'égalité. Il a une mission d'information, d'orientation et de conseil sur le meilleur moyen de faire valoir vos droits. Il peut notamment proposer une conciliation ou une médiation, et faire état de ses observations devant les juridictions. Si vous vous estimez victime de harcèlement moral, vous pouvez saisir le Défenseur des droits, dès lors que les faits incriminés s'accompagnent de comportements discriminatoires, telles que des plaisanteries ou des remarques racistes, sexistes, homophobes. [www.defenseurdesdroits.fr/](http://www.defenseurdesdroits.fr/)

## III- Les cadeaux et invitations

---

Les cadeaux et invitations peuvent prendre des formes variées : objet matériel, somme d'argent, tarifs préférentiels, repas au restaurant, invitation à un événement sportif ou culturel, voyage d'agrément...

**Les agents ne doivent ni solliciter ni accepter, pour eux-mêmes ou leurs proches, des cadeaux de la part de tiers avec lesquels ils sont entrés ou peuvent entrer en relation dans le cadre de leurs fonctions.**

**En acceptant lesdits présents, les agents s'exposent aux risques et peines énoncées ci-après.**

Un modèle type de courrier de retour des cadeaux et invitations est à votre disposition auprès du Secrétariat.

DECOSET tient un registre des cadeaux et invitations reçus par ses agents, Chaque agent sollicité doit se signaler auprès du Responsable Conformité Probité.

## IV- Les risques pénaux et sanctions

---

### **Le détournement de fonds publics :**

Puni de 10 ans d'emprisonnement et 1 million € d'amende.

*Article 432-15 Code pénal*

### **La concussion :**

Pour les personnes physiques : puni de 5 ans d'emprisonnement et d'une amende de 500 000€ dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction.

*Article 432-10 Code pénal*

### **Le trafic d'influence :**

Puni de 5 ans d'emprisonnement et d'une amende de 500 000€ dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction.

*Article 433-2 Code pénal*

### **La corruption :**

Pour les personnes physiques : puni de 10 ans d'emprisonnement et d'une amende de 1 million €.

*Article 433-1 Code pénal*

Une personne morale recevra comme peine une amende valant le quintuple de celle d'une personne physique.

*Article 131-38 Code pénal*

#### **La prise illégale d'intérêts :**

Puni de 5 ans d'emprisonnement et d'une amende de 500 000€ dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction.

*Article 432-12 Code pénal*

#### **Le favoritisme :**

Puni de 2 ans d'emprisonnement et d'une amende de 200 000€ dont le montant peut être tiré au double du produit tiré de l'infraction.

*Article 432-14 Code pénal*

Le code pénal prévoit des peines complémentaires comme l'interdiction des droits civils, civiques et de famille et

l'interdiction d'exercer une fonction publique.

*Article 432-17 Code pénal.*

#### **La discrimination :**

Punie d'une peine pouvant aller jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45 000€ d'amende.

*Article 225-2 Code pénal*

**L'outrage sexiste :** puni d'une amende de 1500€ et de peines complémentaires d'un stage et un travail d'intérêt général pour une durée de 20 à 120 heures.

*Article R625-8-3 Code pénal*

**Le harcèlement :** Puni d'une peine pouvant aller jusqu'à 3 d'emprisonnement et 45 000€ d'amende.



---

## Syndicat Mixte Decoset

2-4 rue Jean Giono – 31130 Balma  
05 82 06 18 30 | [contact@decoset.fr](mailto:contact@decoset.fr)  
[www.decoset.fr](http://www.decoset.fr)

