

**Comité technique ministériel du 6 juillet 2017**  
**Mise en place de la fonction de référent déontologue au MTES et au MCT**

**Rappel de la réglementation et des principes**

- [article 28 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- [décret n° 2017-519 du 10 avril 2017](#) relatif au référent déontologue dans la fonction publique.

Principe

- les fonctionnaires et agents contractuels de droit public ou de droit privé ont le droit de consulter un référent déontologue pour obtenir **tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés aux articles 25 à 28 de la loi du 13 juillet 1983** (dignité, impartialité, intégrité, probité, neutralité, laïcité, prévention des conflits d'intérêts, obligations déclaratives et mandat de gestion, obligation de se consacrer entièrement à ses fonctions et respect des règles de cumuls d'activités, obligation de secret et de discrétion professionnels, obligation d'obéissance hiérarchique) ;
- cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service ;
- dans le cas d'un conflit d'intérêts<sup>1</sup>, l'agent peut témoigner de tels faits auprès du référent déontologue (article 6 ter A modifié de la loi du 13 juillet 1983), qui apporte, le cas échéant, aux personnes intéressées tous conseils de nature à faire cesser ce conflit ;
- le référent déontologue est tenu au secret et à la discrétion professionnels dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 26 de la loi du 13 juillet 1983 ;
- la (ou les) personne(s) exerçant la fonction de référent déontologue est (sont) soumise(s) à l'obligation de produire une **déclaration d'intérêts** en application du 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 du 13 juillet 1983.

Qui peut être référent déontologue ?

- une ou plusieurs personnes qui relèvent ou ont relevé de l'administration ;
- un collège dont la composition et les attributions sont fixées par un arrêté du chef de service. Cette formation collégiale peut comprendre des personnalités qualifiées extérieures à l'administration ou à la fonction publique. Le décret prévoit l'adoption d'un règlement intérieur précisant l'organisation et le fonctionnement de ce collège ;
- une ou plusieurs personnes relevant d'une autre administration que celle dans laquelle le référent est désigné.

Hormis le cas dans lequel un collège sera désigné (l'article 2 imposant que les attributions du collège soient déterminées par arrêté), rien dans le décret n'impose de formaliser précisément les missions du déontologue.

Dans tous les cas, la durée des fonctions de référent déontologue est fixée par arrêté du chef de service qui, au terme de cette durée, peut procéder au renouvellement de la ou des personnes initialement choisies ;

À l'exception des personnalités qualifiées extérieures à la fonction publique, seuls des magistrats et fonctionnaires, en activité ou retraités, ou des agents contractuels (CDI) peuvent être désignés en cette qualité de référent déontologue. Les référents déontologues pourront être choisis parmi les agents de toutes les catégories de la fonction publique.

Le décret précise que le référent déontologue « est désigné à un niveau permettant l'exercice effectif de ses missions ». L'administration doit lui mettre à disposition les moyens matériels, notamment informatiques, permettant l'exercice effectif de sa fonction.

Une communication doit être assurée par tout moyen pour faire connaître celui (ou ceux) qui exerce la fonction de référent déontologue et les modalités de sa saisine.

Modalités de désignation

- plusieurs chefs de service peuvent désigner un même référent déontologue pour les agents publics placés sous leur autorité respective ;
- **un arrêté du ministre compétent peut également désigner un même référent déontologue pour les services placés sous sa responsabilité et des établissements publics placés sous sa tutelle**, dans une logique de mutualisation ;
- dans les administrations et les établissements publics de l'État, le référent déontologue est désigné par le chef de service au sein ou à l'extérieur de leur service.

La fonction de référent déontologue a pour objectif de participer directement à la diffusion de la culture de la déontologie auprès des fonctionnaires et des agents publics, raison pour laquelle le Gouvernement n'envisage pas de schéma d'application uniforme mais privilégie une adaptation de ce dispositif selon l'administration concernée.

---

1 Rappel : constitue un conflit d'intérêts « 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 ».

## Propositions pour la mise en œuvre de cette fonction au sein du MEEM et du MLHD

Pour le MTES et le MCT, des premières réflexions ont été engagées dès le début de l'année 2017 entre la DRH, le CGEDD, la DAJ sur le dispositif le plus adapté à la situation et à la position des personnels :

- nombreux services déconcentrés et établissements publics ;
- part significative de personnels affectés en direction départementale interministérielle (DDI) ;
- conseil important et diversifié mais peu ou pas formalisé déjà en place au CGEDD, à la DAJ ou à la DRH.

En particulier, les échanges entre la DAJ et la DRH et le recueil de dispositifs mis en place dans d'autres départements ministériels ont conduit à s'interroger sur le niveau le plus pertinent en termes de compétences nécessaires, de proximité pour l'agent et d'homogénéité des réponses.

C'est pourquoi, au regard de l'ensemble des situations pouvant être rencontrées et de ces critères, il est proposé de mettre en place un **collège unique** s'appuyant, dans la relation avec l'agent demandeur d'un conseil, sur le bureau de la DRH chargé de l'appui juridique, de la déontologie et de la discipline.

Cette solution est privilégiée dans un double objectif de :

- réponse et de veille harmonisées pour l'ensemble du périmètre ministériel et des établissements rattachés ;
- compétences nécessaires pour expertiser les questions et apporter un premier niveau de réponse.

Une évaluation du dispositif sera réalisée après une première période de mise en œuvre et conduira à adapter le dispositif (principes et fonctionnement du collège) en fonction des besoins à satisfaire et des orientations.

### Membres à désigner et périmètre d'action

Il est proposé de mettre en place, dans un premier temps :

- un **collège** au niveau national (article 2 du décret), s'appuyant sur les compétences existantes aujourd'hui exercées respectivement au CGEDD, à la DAJ et à la DRH, mais de façon peu formalisée ;
- une **compétence de ce collège pour les services placés sous la responsabilité des ministres y compris pour les personnels en PNA et pour les établissements placés sous sa tutelle** (article 4 du décret) ;
- un droit pour les personnels « recrutés, nommés, gérés » par le MTES et le MCT de bénéficier de conseils déontologiques d'ordre individuel.

Il est proposé que ce collège soit composé de 8 personnes réparties comme suit :

- deux personnalités extérieures (Conseiller d'État, président du collège, enseignant chercheur),
- deux cadres dirigeants de la DRH qui assurera par ailleurs le secrétariat du collège,
- deux cadres dirigeants de la DAJ,
- deux membres du CGEDD.

### Champ de compétences

- les attributions légales du **référént déontologue** prévues à l'article 28 bis du statut général des fonctionnaires : tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés aux articles 25 à 28 de la loi du 13 juillet 1983 ;
- la fonction de **référént laïcité**, en application de la circulaire du 15 mars 2017 relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique<sup>2</sup>.
- à prévoir en fonction des orientations interministérielles, la fonction de **référént alerte éthique**, en application du décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'État<sup>3</sup> (le texte entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018) ;

2 Cf. point 2.4 « Réseau d'expertise et de conseil : les référents laïcité » (page 9) : « afin d'accompagner les agents publics et les encadrants dans l'exercice de leurs fonctions en matière de laïcité, un référent « laïcité » doit être clairement identifié dans chaque administration. Selon les spécificités des missions et l'organisation de chaque administration, les conseils en la matière pourront être apportés soit par un correspondant ou un référent « laïcité » dédié, soit par le référent déontologue créé par la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires ».

3 Décret d'application de l'article 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (loi Sapin II). Ce texte fixe les modalités de recueil des signalements que doivent établir les administrations de l'État à l'attention des personnels ou collaborateurs occasionnels qui souhaitent procéder à une alerte éthique. La procédure de recueil des signalements est créée par voie d'arrêté pour les administrations de l'État qui sont tenues de désigner un référent qui peut leur être extérieur. Les référénts déontologues pourront exercer les missions qui sont confiées à ce référent. Dans tous les cas, le référent doit disposer d'une capacité suffisante pour exercer ses missions.

## Organisation

Des missions de nature variée seront réalisées soit par un membre en particulier, soit par le collège des référents déontologues.

Des réunions seront organisées par le secrétariat du collège de façon périodique ou sur demande de l'un des membres du collège, étant entendu que :

- le collège n'a pas vocation à devenir un comité c'est-à-dire une instance chargée d'émettre un avis sur chacune des questions posées et réponses à apporter ;
- en début d'installation, le collège a vocation à se réunir plus fréquemment, le temps d'instituer son règlement intérieur (RI), ses modalités de fonctionnement...

Actions des référents déontologues		Acteurs pour chacune des sous-actions		Observations
Actions collectives et/ou transversales	Secrétariat du collège	Rédaction du RI	DRH avec les contributions de la DAJ, du CGEDD et de personnalités extérieures	Élaboration partagée avec les membres
		Convocation, OJ et CR des réunions	DRH	Validation du RI, de la doctrine, des réponses aux questions complexes
		Statistiques (bilan social, rendu compte à la DGAFP...) et évaluation	DRH	Recueil et rendu compte périodiques annoncés par la DGAFP
	Actions de promotion de la déontologie	Capitalisation des réponses, élaboration de fiches et d'éléments de doctrine	DRH avec les contributions de la DAJ, du CGEDD et de personnalités extérieures	Élaboration partagée avec les membres
		Développement des compétences (formation, communication...)	DRH, DAJ et CGEDD	Selon les compétences premières de chacun
Conseil individualisé à l'agent ou au service employeur	Traitement des demandes simples	Gestion et dispatching des demandes entre les membres du collège	DRH	Dispatching en fonctions des compétences premières de chacun : RH, pénal...
		Réponse aux questions les plus simples	Le référent membre du collège, avec l'appui du secrétariat et, le cas échéant, de la DAJ et du CGEDD	Retour de la réponse au secrétariat du collège
	Traitement des questions complexes ou sensibles	Gestion et dispatching des demandes entre les membres du collège	DRH	Dispatching en fonctions des compétences premières de chacun : RH, pénal...
		Inscription à l'ordre du jour du collège	DRH avec la contribution du membre en charge de l'analyse	Échanges donnant lieu à un conseil et/ou à l'élaboration d'une fiche