

**Cycle de Formation des Elèves Attaché d'Administration
Hospitalière**

Session 2025

04 et 05 JUIN 2025

2^{ème} EPREUVE D'AMISSIBILITE
(Durée 4 heures – Coefficient 4)

05 juin 2025

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES
CONCOURS EXTERNE, et 3^{ème} CONCOURS

**Une note rédigée à partir d'un dossier permettant de vérifier
l'aptitude du candidat à faire l'analyse et la synthèse d'une
question relative à l'organisation et à la gestion dans le
domaine sanitaire, social et médico-social**

**CYCLE DE FORMATION DES ELEVES
ATTACHES D'ADMINISTRATION HOSPITALIERE**

SESSION 2025

*

Gestion des ressources humaines / externe et 3^{ème} C

Sujet : 40 pages + 2 pages (page de garde + liste des pièces jointes)

« A la lecture du dossier, vous devez produire une note sur la mise en œuvre des dispositions relatives à la déontologie dans la fonction publique, et particulièrement dans la fonction publique hospitalière ».

IMPORTANT !

Dès la remise du sujet, les candidats sont priés de vérifier le nombre de pages de leur document. Les pages blanches ne sont pas numérotées

Sommaire : ATTENTION IL Y A UNE PAGE BLANCHE NON NUMEROTEE

Code de la fonction publique (EXTRAITS).	Page 1 à 9
Fédération hospitalière de France. LOI RELATIVE A LA DEONTOLOGIE ET AUX DROITS ET OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES.	Page 10 à 23
Haute autorité de transparence de la vie publique. Plaquette institutionnelle.	Page 24 à 25
Direction de l'administration générale et de la fonction publique	Page 26 à 31
Arrêté du 4 février 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique. 2 pages	Page 32 à 33
Conseil d'Etat, 12 janvier 2005, M. GC (obligation des fonctionnaires - participation financière dans une société ambulancière)	Page 34 à 35
Tribunal administratif de Cergy-Pontoise, 19 novembre 2015, n° 1401567 et 1403337 (Cumul d'activités – Sanction – Révocation – Personnel)	Page 36 à 39
Jurisprudences. Extraits et résumés recueil Lebon	Page 40

Code général de la fonction publique

- **PARTIE LÉGISLATIVE (Articles L1 à L829-2)**
 - **Livre Ier : DROITS, OBLIGATIONS ET PROTECTIONS (Articles L111-1 à L142-3)**
 - **Titre II : OBLIGATIONS (Articles L121-1 à L125-2)**
 - **Chapitre IV : Contrôle et conseil (Articles L124-1 à L124-26)**
 - **Section 1 : Personnes responsables (Articles L124-1 à L124-3)**
 - **Sous-section 1 : Administrations (Article L124-1)**

Article L124-1 Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.
Il appartient à tout chef de service de veiller au respect des principes énoncés aux articles L. 121-1 et L. 121-2 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.
 - **Sous-section 2 : Référents déontologiques (Article L124-2)**

Article L124-2 Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.
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.
 - **Sous-section 3 : Référent laïcité (Article L124-3)**

Article L124-3 Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.
Les administrations mentionnées à l'article L. 2 désignent un référent laïcité. Le référent laïcité est chargé d'apporter tout conseil utile au respect du principe de laïcité à tout agent public ou chef de service qui le consulte. Il est chargé d'organiser une journée de la laïcité le 9 décembre de chaque année. Les fonctions de référent laïcité s'exercent sous réserve de la responsabilité et des prérogatives du chef de service.
 - **Section 2 : Contrôle des activités lucratives des agents ayant cessé leurs fonctions (Articles L124-4 à L124-6)**

Article L124-4 Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.
L'agent public cessant ou ayant cessé ses fonctions depuis moins de trois ans, définitivement ou temporairement, saisit à titre préalable l'autorité hiérarchique dont il relève ou a relevé dans son dernier emploi afin d'apprécier la compatibilité de toute activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé ou de toute activité libérale avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité.
Tout organisme ou toute entreprise exerçant son activité dans un secteur concurrentiel conformément aux règles du droit privé est assimilé à une entreprise privée pour l'application du premier alinéa.
Lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par l'agent public au cours des trois années précédant le début de cette activité, elle saisit pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue. Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever ce doute, l'autorité hiérarchique saisit la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

Article L124-5 Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

Lorsque la demande prévue au premier alinéa de l'article L. 124-4 émane d'un agent public occupant ou ayant occupé au cours des trois dernières années un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, l'autorité hiérarchique soumet cette demande à l'avis préalable de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique. A défaut, l'agent peut également saisir la Haute Autorité.

Article L124-6 Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

La présente section ne s'applique pas aux agents publics mentionnés au I de l'article 23 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique dont la situation est régie par ce même article.

- **Section 3 : Contrôle préalable à la nomination ou à la réintégration (Articles L124-7 à L124-8)**

Article L124-7 Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

Lorsqu'il est envisagé de nommer une personne qui exerce ou a exercé au cours des trois dernières années une activité privée lucrative à l'un des emplois mentionnés à l'article L. 124-5, l'autorité hiérarchique dont relève l'emploi apprécie la compatibilité de cette activité avec les fonctions envisagées. Lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux, elle saisit pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue. Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever ce doute, l'autorité hiérarchique saisit la Haute Autorité.

Article L124-8 Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

L'autorité hiérarchique qui envisage de nommer à l'un des emplois suivants une personne exerçant ou ayant exercé au cours des trois dernières années une activité privée lucrative saisit préalablement la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique pour avis :

- 1° 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 ;
- 2° 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 ;
- 3° Emplois de directeur d'établissements publics hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros.

- **Section 4 : Recommandations et avis de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (Articles L124-9 à L124-23)**

Article L124-9 Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

La Haute Autorité pour la transparence de la vie publique apprécie le respect des principes déontologiques inhérents à l'exercice d'une fonction publique. A ce titre, elle émet les recommandations et avis mentionnés ci-après.

- **Sous-section 1 : Avis sur des situations individuelles (Articles L124-10 à L124-20)**

Article L124-10, Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

La Haute Autorité pour la transparence de la vie publique émet un avis :

- 1° Sur la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise par un agent public, en application de l'article L. 123-8 ;

2° Sur le projet d'activité privée lucrative présenté par un agent public qui souhaite cesser temporairement ou définitivement ses fonctions, en application des articles L. 124-4 et L. 124-5 ;

3° En cas de réintégration d'un fonctionnaire ou de recrutement d'un agent contractuel en application des articles L. 124-7 et L. 124-8.

Article L124-11 Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

Dans les cas prévus à l'article L. 124-10, la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique peut se saisir, à l'initiative de son président, dans un délai de trois mois à compter :

1° De la création ou de la reprise par un agent public d'une entreprise ou du début de l'activité de l'intéressé dans le secteur public ou privé ;

2° Du jour où le président a eu connaissance d'un défaut de saisine préalable de la Haute Autorité.

Article L124-12 Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

Dans l'exercice de ses attributions mentionnées à l'article L. 124-10, la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique examine si l'activité exercée par l'agent public risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, de méconnaître tout principe déontologique mentionné aux articles L. 121-1 et L. 121-2 ou de placer l'intéressé en situation de commettre les infractions prévues aux articles 432-12 ou 432-13 du code pénal.

Article L124-13 Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

La Haute Autorité pour la transparence de la vie publique peut demander toute information ou tout document nécessaire à l'exercice de ses missions à l'agent public ou à l'autorité dont il relève dans son corps ou dans son cadre d'emplois d'origine ou dans les corps, cadres d'emplois ou emplois dans lesquels il a été précédemment détaché ou a exercé des fonctions.

La Haute Autorité peut recueillir toute information nécessaire à l'accomplissement de sa mission auprès des personnes publiques et privées. Elle peut entendre ou consulter toute personne dont le concours lui paraît utile. Le cas échéant, la Haute Autorité est informée par la ou les autorités dont relève l'agent public dans son corps ou dans son cadre d'emplois d'origine des faits relatifs à une situation de conflit d'intérêts qui ont été relatés ou ont fait l'objet d'un témoignage en application de la section 1 du chapitre V du titre III relative aux lanceurs d'alerte, dès lors que ces faits concernent les fonctions exercées ou ayant été exercées au cours des trois années antérieures par cet agent.

Article L124-14 Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

Lorsqu'elle est saisie en application de l'article L. 124-10, la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique rend un avis :

1° De compatibilité ;

2° De compatibilité avec réserves, celles-ci étant prononcées pour une durée de trois ans ;

3° D'incompatibilité.

La Haute Autorité peut rendre un avis d'incompatibilité lorsqu'elle estime ne pas avoir obtenu de la personne concernée les informations nécessaires.

Le président de la Haute Autorité peut rendre, au nom de celle-ci, un avis de compatibilité, assorti éventuellement de réserves, dans le cas où l'activité envisagée est manifestement compatible avec les fonctions antérieures ou actuelles de l'intéressé.

Il peut également rendre, au nom de celle-ci, un avis d'incompétence, d'irrecevabilité ou constatant qu'il n'y a pas lieu à statuer.

La Haute Autorité, lorsqu'elle se prononce en application des 1° et 2° de l'article L. 124-10, rend un avis dans un délai de deux mois à compter de sa saisine. L'absence d'avis dans ce délai vaut avis de compatibilité.

Article L124-15 Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

Les réserves dont peuvent être assortis les avis de compatibilité et les avis d'incompatibilité mentionnés aux 2° et 3° de l'article L. 124-14 lient l'administration et s'imposent à l'agent public.

Les avis sont notifiés à l'administration, à l'agent et à l'entreprise ou à l'organisme de droit privé d'accueil de l'agent.

Article L124-16 Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

La Haute Autorité pour la transparence de la vie publique peut rendre publics les avis rendus en application de l'article L. 124-10 après avoir recueilli les observations de l'agent public concerné.

Ces avis sont publiés dans le respect des garanties prévues aux articles L. 311-5 et L. 311-6 du code des relations entre le public et l'administration.

Article L124-17 Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

L'autorité dont l'agent public relève dans son corps, son cadre d'emplois ou son emploi d'origine peut solliciter une seconde délibération de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, dans un délai d'un mois à compter de la notification de son avis.

La Haute Autorité rend un nouvel avis dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande.

Article L124-18 Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

L'agent public ayant fait l'objet d'un avis rendu en application de l'article L. 124-10 fournit, à la demande de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, toute explication ou tout document justifiant qu'il respecte cet avis durant les trois années qui suivent le début de son activité privée lucrative ou de sa nomination à un emploi public.

En l'absence de réponse, la Haute Autorité met en demeure l'agent de répondre dans un délai de deux mois.

Article L124-19 Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

Lorsqu'elle n'a pas obtenu les informations nécessaires mentionnées à l'article L. 124-18 ou qu'elle constate que son avis n'a pas été respecté, la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique en informe l'autorité dont relève l'agent public dans son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine pour permettre la mise en œuvre de poursuites disciplinaires. Elle peut publier le résultat de ses contrôles et, le cas échéant, les observations écrites de l'agent concerné, dans le respect des garanties prévues aux articles L. 311-5 et L. 311-6 du code des relations entre le public et l'administration.

Article L124-20 Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

Si l'avis de compatibilité avec réserves ou d'incompatibilité rendu en application des 2° ou 3° de l'article L. 124-14 n'est pas respecté :

- 1° L'agent public peut faire l'objet de poursuites disciplinaires ;
 - 2° Le fonctionnaire retraité peut faire l'objet d'une retenue sur pension, dans la limite de 20 % du montant de la pension versée, pendant les trois ans suivant la cessation de ses fonctions ;
 - 3° L'administration ne peut procéder au recrutement de l'agent contractuel intéressé au cours des trois années suivant la date de notification de l'avis rendu par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique ;
 - 4° Il est mis fin au contrat dont est titulaire l'agent à la date de notification de l'avis rendu par la Haute Autorité, sans préavis et sans indemnité de rupture.
- Les 1° à 4° s'appliquent également en l'absence de saisine préalable de l'autorité hiérarchique.

Nota. Par une décision n°2024-1120 QPC du 24 janvier 2025, le Conseil constitutionnel a déclaré contraire à la Constitution le 3° de l'article L. 124-20 du code général de la fonction publique et le renvoi à ce 3° opéré par le dernier alinéa du même article, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique. L'abrogation de ces dispositions est reportée au 31 janvier 2026. En revanche, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle loi ou jusqu'à la date de l'abrogation des dispositions déclarées inconstitutionnelles, l'administration peut écarter la sanction prévue par ces dispositions ou en moduler la durée pour tenir compte des circonstances propres à chaque espèce. La déclaration d'inconstitutionnalité est applicable à toutes les affaires non jugées définitivement à la date de publication de la décision.

- **Sous-section 2 : Recommandations sur des situations individuelles (Article L124-21)**
- Article L124-21 Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

Sur saisine de l'administration, la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique formule des recommandations sur l'application, à des situations individuelles autres que celles mentionnées à la sous-section 1, des dispositions :

- 1° Des articles L. 121-4, L. 121-5 et L. 122-1, relatifs aux situations de conflits d'intérêts et à leur prévention ;
- 2° De l'article L. 124-2, relatif au référent déontologue ;

3° Du chapitre III, relatif aux règles de cumul ;

4° De la section 1 du chapitre V du titre III, relative aux lanceurs d'alerte.

○ **Sous-section 3 : Avis sur des projets de texte (Article L124-22)**

Article L124-22 Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

Sur saisine de l'administration, la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique rend un avis, préalablement à leur adoption, sur les projets de texte relatifs aux articles L. 121-3 à L. 121-5, aux chapitres II, III et IV du présent titre, à l'exception de l'article L. 124-3, ainsi qu'à la section 1 du chapitre V du titre III relative aux lanceurs d'alerte.

Cet avis ainsi que, le cas échéant, la réponse de l'administration sont rendus publics selon des modalités déterminées par la Haute Autorité.

○ **Sous-section 4 : Recommandations de portée générale sur l'application des textes (Article L124-23)**

Article L124-23 Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

Sur saisine de l'administration, la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique émet des recommandations de portée générale sur l'application des dispositions mentionnées à l'article L. 124-22.

Ces recommandations ainsi que, le cas échéant, la réponse de l'administration sont rendues publiques selon des modalités déterminées par la Haute Autorité.

● **Section 5 : Dispositions particulières (Articles L124-24 à L124-26)**

Article L124-24 Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

Sans préjudice des dispositions spécifiques qui peuvent être applicables à ces agents, le présent titre est applicable :

1° Aux agents contractuels de droit public ou de droit privé des établissements publics, organismes ou autorités mentionnés au I de l'article L. 1451-1 du code de la santé publique ;

2° Aux agents contractuels de droit public ou de droit privé d'une autorité administrative indépendante ou d'une autorité publique indépendante.

Article L124-25 Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

Il est interdit à un fonctionnaire qui, placé en position de détachement ou de disponibilité et bénéficiant d'un contrat de droit privé, exerce en qualité de cadre dirigeant dans un organisme public ou un organisme privé faisant l'objet de concours financiers publics et qui réintègre son corps ou cadre d'emplois d'origine, de percevoir des indemnités liées à la cessation de ses fonctions au sein de cet organisme, à l'exception de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Article L124-26 Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

Le décret en Conseil d'Etat qui détermine les modalités d'application du présent chapitre précise notamment :

1° Les modalités et critères de désignation des référents déontologue mentionnés à l'article L. 124-2 ;

2° Les missions, les modalités et les critères de désignation des référents laïcité mentionnés à l'article L. 124-3 ;

3° La liste des emplois mentionnés à l'article L. 124-5 dont le niveau hiérarchique ou

la nature des fonctions justifient que l'autorité hiérarchique soumette à l'avis préalable de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique la demande d'exercice d'une activité privée lucrative présentée par un agent public occupant ou ayant occupé au cours des trois dernières années un tel emploi ;
4° Le délai dans lequel la Haute Autorité rend son avis lorsqu'elle est saisie en application de l'article L. 124-8.

Code général de la fonction publique

- **PARTIE RÉGLEMENTAIRE (Articles R113-1 à R292-4)**
 - **Livre Ier : DROITS, OBLIGATIONS ET PROTECTIONS (Articles R113-1 à R142-5)**
 - **Titre II : OBLIGATIONS (Articles R120-1 à R124-39)**
 - **Article R120-1**
 - **Chapitre IV : CONTRÔLE ET CONSEIL (Articles R124-1 à R124-39)**
 - **Article R124-1**
 - **Section 1 : Personnes responsables (Articles R124-2 à D124-26)**
 - **Sous-section 1 : Référent déontologue (Articles R124-2 à R124-12)**
 - **Article R124-2 Création Décret n°2024-1038 du 6 novembre 2024 - art.**

Le référent déontologue mentionné à l'article L. 124-2 est désigné selon les modalités prévues par la présente sous-section :

1° Dans les administrations de l'Etat, dans ses établissements publics administratifs, dans les autorités administratives indépendantes et les autorités publiques indépendantes ainsi que, le cas échéant, dans les établissements publics industriels et commerciaux dans lesquels des fonctionnaires de l'Etat sont affectés en vertu de dispositions législatives spéciales ;

2° Dans les collectivités territoriales et les établissements mentionnés à l'article L. 4 ;

3° Dans les établissements mentionnés à l'article L. 5.

Conformément au premier alinéa de l'article 30 du décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024, ces dispositions entrent en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui de sa publication, soit le 1er février 2025.
 - **Article R124-3 Création Décret n°2024-1038 du 6 novembre 2024 - art.**

Les missions de référent déontologue peuvent, selon les cas, être assurées par :

1° Une ou plusieurs personnes qui relèvent ou ont relevé de l'administration, de l'autorité, de la collectivité territoriale ou de l'établissement public concerné ;

2° Un collège dont la composition et les attributions sont fixées par arrêté du chef de service. Ce collège peut comprendre des personnalités qualifiées extérieures à l'administration concernée ou à la fonction publique. Lorsqu'il est procédé au remplacement d'un membre du collège, la désignation intervient pour la durée des fonctions restant à courir de ce membre. Le collège adopte un règlement intérieur précisant son organisation et son fonctionnement ;

3° Une ou plusieurs personnes relevant d'une autorité mentionnée au 1° autre que celle dans laquelle le référent est désigné.

Conformément au premier alinéa de l'article 30 du décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024, ces dispositions entrent en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui de sa publication, soit le 1er février 2025.

- Article R124-4 Création Décret n°2024-1038 du 6 novembre 2024 - art.
A l'exception des personnalités qualifiées extérieures à la fonction publique, le référent déontologue est choisi parmi les fonctionnaires et magistrats, en activité ou retraités, ou parmi les agents contractuels bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.
Conformément au premier alinéa de l'article 30 du décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024, ces dispositions entrent en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui de sa publication, soit le 1er février 2025.
- Article R124-5
Création Décret n°2024-1038 du 6 novembre 2024 - art.
Le référent déontologue est désigné à un niveau permettant l'exercice effectif de ses missions.
Conformément au premier alinéa de l'article 30 du décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024, ces dispositions entrent en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui de sa publication, soit le 1er février 2025.
- Article R124-6 Création Décret n°2024-1038 du 6 novembre 2024 - art.
Le référent déontologue est désigné, selon les cas :
1° Dans les administrations de l'Etat, dans ses établissements publics ainsi que dans les autorités administratives ou publiques indépendantes, par le chef de service au sein ou à l'extérieur de leur service ;
2° Dans les collectivités territoriales et les établissements mentionnés à l'article L. 4, par l'autorité territoriale, sauf dans les collectivités territoriales et établissements affiliés à titre obligatoire ou volontaire à un centre de gestion où le référent est désigné par le président ;
3° Dans les établissements mentionnés à l'article L. 5, par l'autorité investie du pouvoir de nomination. Le directeur général du centre national de gestion désigne en outre un référent pour les questions concernant les directeurs d'établissement.
Conformément au premier alinéa de l'article 30 du décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024, ces dispositions entrent en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui de sa publication, soit le 1er février 2025.
- Article R124-7 Création Décret n°2024-1038 du 6 novembre 2024 - art.
Plusieurs autorités mentionnées à l'article R. 124-6 peuvent désigner un même référent déontologue pour les agents publics placés sous leur autorité respective. Un arrêté du ministre compétent ou de l'autorité territoriale compétente peut également désigner un même référent déontologue pour des services placés sous son autorité et des établissements publics placés sous sa tutelle.
Conformément au premier alinéa de l'article 30 du décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024, ces dispositions entrent en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui de sa publication, soit le 1er février 2025.
- Article R124-8 Création Décret n°2024-1038 du 6 novembre 2024 - art.
Le référent déontologue est désigné pour une durée fixée par décision de l'autorité mentionnée à l'article R. 124-6 et qui ne peut être modifiée qu'avec l'accord exprès de

l'intéressé. Au terme de cette période, il peut être procédé, dans les mêmes conditions, au renouvellement de ses missions.

Conformément au premier alinéa de l'article 30 du décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024, ces dispositions entrent en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui de sa publication, soit le 1er février 2025.

- Article R124-9 Création Décret n°2024-1038 du 6 novembre 2024 - art.
La décision de désignation du référent déontologue ainsi que les informations nécessaires permettant de se mettre en rapport avec lui sont portées, par l'autorité mentionnée à l'article R. 124-6 et par tout moyen, à la connaissance des agents placés sous son autorité.
Cette désignation fait l'objet d'une publication, selon le cas, dans un des bulletins, recueils ou registres mentionnés aux articles R. 312-3-1 à R. 312-6 du code des relations entre le public et l'administration.
Conformément au premier alinéa de l'article 30 du décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024, ces dispositions entrent en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui de sa publication, soit le 1er février 2025.
- Article R124-10 Création Décret n°2024-1038 du 6 novembre 2024 - art.
L'autorité mentionnée à l'article R. 124-6 met à la disposition du référent déontologue qu'elle désigne les moyens matériels, notamment informatiques, permettant l'exercice effectif de ses missions.
Conformément au premier alinéa de l'article 30 du décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024, ces dispositions entrent en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui de sa publication, soit le 1er février 2025.
- Article R124-11 Création Décret n°2024-1038 du 6 novembre 2024 - art.
Le référent déontologue est tenu au secret et à la discrétion professionnels dans les conditions définies aux articles L. 121-6 et L. 121-7.
Conformément au premier alinéa de l'article 30 du décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024, ces dispositions entrent en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui de sa publication, soit le 1er février 2025.
- Article R124-12 Création Décret n°2024-1038 du 6 novembre 2024 - art.
Lorsque des faits susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts lui ont été signalés sur le fondement de l'article L. 135-3, le référent déontologue apporte, le cas échéant, aux personnes intéressées tous conseils de nature à faire cesser ce conflit.
Conformément au premier alinéa de l'article 30 du décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024, ces dispositions entrent en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui de sa publication, soit le 1er février 2025.

LOI RELATIVE A LA DEONTOLOGIE ET AUX DROITS ET OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES

En discussion depuis 2013 et adoptée par le Parlement le 7 avril dernier, la loi n°2016-483 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a été publiée au journal officiel le 21 avril 2016.

Elle comporte 90 articles répartis en cinq titres libellés comme suit :

- *Titre I : De la déontologie*
- *Titre II : De la modernisation des droits et des obligations des fonctionnaires*
- *Titre III : De l'exemplarité des employeurs publics*
- *Titre IV : Dispositions relatives aux juridictions administratives et financières*
- *Titre V : Dispositions diverses et finales*

Cette loi modifie d'une part le statut général des fonctionnaires (loi n°83-634 du 13 juillet 1983) et d'autre part, les statuts régissant chaque versant (loi n°86-33 du 9 janvier 1986 pour la fonction publique hospitalière).

Cette note juridique détaille les dispositions qui trouvent à s'appliquer à la fonction publique hospitalière.

ARTICLE 1 : AFFIRMATION DES VALEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Afin de renforcer leur lisibilité, l'article 1 consacre pour la première fois, au sein du statut général de la fonction publique, les valeurs fondamentales communes aux fonctionnaires à respecter dans l'exercice de leurs fonctions :

- la dignité ;
- l'impartialité ;
- l'intégrité ;
- la probité ;
- la neutralité ;
- la laïcité.

Il convient de rappeler que ces principes s'appliquent déjà aux fonctionnaires car ils ont été consacrés de manière prétorienne par le juge administratif¹.

Le contrôle du respect de ces principes est assuré par le « *chef de service* » qui pourra à son initiative les préciser et les adapter aux missions des services placés sous son autorité. Ce principe est repris de celui posé par l'arrêt JAMART qui prévoit qu'il appartient aux chefs de service de « *prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement de l'administration placée sous leur autorité.* »²

¹ Voir pour exemple l'arrêt du Conseil d'Etat du 15 mars 2004 (n°255392) sur le manquement à la dignité

² Conseil d'Etat, n° 43321, 7 janvier 1936

ARTICLE 2 : DEFINITION ET PREVENTION DES CONFLITS D'INTERETS

Cet article définit la notion de conflit d'intérêts dans la fonction publique et explicite la procédure à suivre pour les éviter. Il crée, pour ce faire, un nouvel article 25 bis au sein du statut général.

Il institue une logique statutaire d'ensemble qui repose sur l'idée de faire de tout agent public le premier gardien des principes déontologiques inhérents à l'exercice d'une fonction publique. L'objet principal de cette disposition est de responsabiliser les fonctionnaires en leur précisant les outils à leur disposition pour prévenir les conflits d'intérêts.

De cette approche découle le principe selon lequel « *le fonctionnaire veille à faire cesser immédiatement ou à prévenir les situations de conflit d'intérêts dans lesquelles il se trouve ou pourrait se trouver.* »

L'article 2 définit ce qu'il faut entendre par conflit d'intérêts : « *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 de ses fonctions*³. »

En outre, il institue une procédure préventive en prévoyant cinq obligations d'abstention pour le fonctionnaire qui « *estime se trouver dans une situation de conflit d'intérêts.* » Par exemple, il est prévu que l'agent s'abstienne d'user d'une délégation de signature s'il se trouve dans une telle situation.

ARTICLE 4 : PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE

L'article 4 instaure un dispositif de protection du fonctionnaire lanceur d'alerte qui relate ou témoigne de bonne foi de faits susceptibles d'être qualifiés de conflits d'intérêts dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Dans le cadre de ce nouveau régime, le fonctionnaire souhaitant alerter d'un risque de conflit d'intérêts doit s'adresser en priorité à « *l'une des autorités hiérarchiques dont il relève.* » Si ces dernières ne mettent pas un terme au conflit d'intérêts, le fonctionnaire peut témoigner des faits auprès du référent déontologue et s'adresser ensuite aux autorités administratives ou judiciaires.

Afin d'éviter les alertes infondées ou divulguées avec une intention de nuire, l'article 4 sanctionne la « *mauvaise foi* » de l'agent qui s'expose, dans ce cas, aux peines relatives au délit de dénonciation calomnieuse⁴.

ARTICLES 5 ET 6 : OBLIGATIONS DECLARATIVES DES FONCTIONNAIRES

L'article 5 introduit des nouvelles obligations déclaratives⁵ pour les fonctionnaires occupant certains emplois (*la liste fixée sera fixée par décret*) dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions les expose au risque de conflit d'intérêts.

Préalablement à sa nomination sur un tel emploi (*article 25 ter nouveau*), le fonctionnaire doit produire une déclaration d'intérêts « *exhaustive, exacte et sincère* » auprès de l'autorité investie du pouvoir de nomination qui transmettra celle-ci à l'autorité hiérarchique dont relève l'agent dans l'exercice de ses nouvelles fonctions. Cette déclaration est intégrée dans le dossier individuel de l'agent et soumise à des garanties de confidentialité qui seront également précisées par décret.

³ Cette définition est celle issue de l'article 2 de la loi n°2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique.

⁴ Article 226-10 du code pénal : cinq ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende

⁵ Ces obligations ont été introduites par loi n°2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique.

Dans les deux mois suivants sa nomination (*article 25 quinquies nouveau*), le fonctionnaire doit adresser au Président de la Haute Autorité de la transparence de la vie publique (HATVP) une déclaration de sa situation patrimoniale. Contrairement à la déclaration d'intérêts, celle-ci n'est pas versée au dossier de l'agent. Dans les deux mois qui suivent la cessation de ses fonctions, le fonctionnaire produit à la HATVP une nouvelle déclaration afin de récapituler et justifier l'ensemble des revenus perçus depuis le début de l'exercice des fonctions.

Par ailleurs, le fonctionnaire exerçant des hautes responsabilités en matière économique ou financière (*article 25 quater nouveau*) doit prendre - dans les deux mois suivant sa nomination - toutes les mesures utiles pour que ses instruments financiers « *soient gérés dans des conditions excluant tout droit de regard de sa part* ».

Des sanctions pénales et civiles (ex : interdiction d'exercer une fonction publique) sont prévues en cas de non-respect de ces nouvelles obligations légales (*article 25 sexies nouveau*).

Enfin, l'article 6 prévoit les modalités d'entrée en vigueur de ces nouvelles règles. Il indique à ce titre que le fonctionnaire qui occupe l'un des emplois concernés disposera de six mois à compter de la date d'entrée en vigueur dudit décret pour fournir les déclarations concernant sa situation.

ARTICLES 7 ET 9 : ENCADREMENT DU CUMUL D'ACTIVITES

L'article 7 de la loi vise à réécrire les dispositions relatives au cumul d'activités qui figuraient jusqu'à présent à l'article 25 du statut général.

UN PRINCIPE GENERAL D'INTERDICTION

L'article 7 de la loi réaffirme le principe d'exclusivité selon lequel le fonctionnaire « *consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées* ». Par conséquent, il lui est interdit d'exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit (*article 25 septies I nouveau*).

Il modifie la législation antérieure en encadrant de manière plus stricte le cumul d'activités. En effet, il est désormais interdit aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de droit public de :

- Créer ou de reprendre une entreprise en dehors de leurs heures de service s'ils occupent un emploi à temps complet et qu'ils exercent leurs fonctions à temps plein ;
- Cumuler un emploi permanent à temps complet avec un ou plusieurs autres emplois permanents à temps complet.

L'article 9 de la loi précise que les fonctionnaires qui occupent actuellement un emploi à temps complet et qui ont créé ou repris une entreprise ou qui exercent un ou plusieurs emplois permanents à temps complet doivent se conformer à ces nouvelles dispositions dans un délai de deux ans à compter de la promulgation de la loi.

NUANCE PAR PLUSIEURS DEROGATIONS

En outre, l'article 7 conforte plusieurs exceptions existantes à la règle du non cumul (*article 25 septies II à V nouveau*) en y apportant quelques modifications :

- Le dirigeant d'une société ou d'une association à but lucratif qui a réussi un concours ou qui est recruté en qualité d'agent contractuel de droit public au sein de l'administration peut continuer à exercer son activité privée pendant deux ans maximum à compter de son recrutement. La modification apportée par l'article 7

réside dans la suppression de la saisine de la commission de déontologie pour ce cas de cumul.

- Le fonctionnaire ou l'agent dont le contrat est soumis au code du travail en application des articles 34 et 35 de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000 peut exercer une activité privée lucrative s'il occupe un emploi permanent à temps non complet ou incomplet pour lequel la durée du travail est inférieure ou égale à 70% de la durée légale ou réglementaire du travail (35 heures).

Pour ces deux dérogations, une déclaration de l'agent doit être transmise à l'autorité dont il relève.

- L'agent à temps plein souhaitant créer ou reprendre une entreprise et à ce titre, exercer une activité privée lucrative, peut demander auprès de l'autorité investie du pouvoir de nomination (AIPN), l'autorisation d'accomplir ses fonctions à temps partiel. Celle-ci n'est désormais plus accordée de plein droit⁶ mais « *sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail.* » L'autorisation est accordée par l'AIPN pour une durée maximale de deux ans renouvelable pour une durée d'un an et elle est soumise à l'examen et au contrôle préalable de la commission de déontologie. Le délai de carence de trois ans est réaffirmé si l'agent souhaite faire une nouvelle demande de temps partiel pour ce même motif. L'article 9 de la loi indique les fonctionnaires autorisés à accomplir un service à temps partiel à la date d'entrée en vigueur de la loi continuent à exercer ce service jusqu'au terme de leur période de temps partiel.
- L'agent peut être autorisé par l'AIPN à exercer une activité accessoire, lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé. Le VII de l'article 7 indique que la liste des activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire est fixée par décret⁷ en Conseil d'Etat.
- Le principe de libre production des œuvres de l'esprit est réaffirmé. En particulier, les membres du personnel enseignant, technique ou scientifique des établissements d'enseignement et les personnes pratiquant des activités à caractère artistique peuvent continuer d'exercer les professions libérales qui découlent de la nature de leurs fonctions.

La violation de ces dispositions expose l'agent à des sanctions disciplinaires et pénales prises sur le fondement de l'article 432-12 du code pénal (prise illégale d'intérêts), mais aussi à une retenue sur son traitement des sommes perçues au titre de l'activité interdite comme cela était déjà prévu antérieurement.

ARTICLE 10 : COMMISSION DE DEONTOLOGIE

L'article 10 de la loi renforce la place de la commission de déontologie de la fonction publique qui se trouve désormais consacrée au sein du statut général des fonctionnaires⁸ (*article 25 octies nouveau*).

COMPETENCES

❖ Une nouvelle compétence consultative en matière déontologique

L'article 10 de la loi confère à la commission de déontologie une nouvelle mission consultative en matière de questions déontologiques.

⁶ L'article 9 de la présente loi supprime le troisième alinéa de l'article 46-1 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 qui prévoit que l'autorisation d'effectuer un service à temps partiel pour reprise ou création d'entreprise est accordée de plein droit

⁷ Actuellement, ce sont les articles 2 et 3 du décret n°2007-658 du 2 mai 2007 qui précisent les activités accessoires autorisées au titre du cumul d'activités. Celui-ci est donc susceptible d'évoluer dans la traduction réglementaire de la loi.

⁸ Par voie de conséquence, l'article 10 abroge l'article 87 de la loi n°93-122 du 29 janvier 1993 relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques (ancienne base législative de cette commission)

A ce titre, la commission peut désormais :

- Rendre un avis, sur saisine de l'administration, préalablement à l'adoption d'un texte relatif à l'application des dispositions relatives aux valeurs, aux obligations et à la déontologie des agents publics (obligations générales des fonctionnaires, conflits et déclarations d'intérêts, cumul d'activités, etc.) ;
- Emettre des recommandations de portée générale pour garantir la bonne application des articles relatifs aux valeurs, aux obligations et à la déontologie ;
- Etre saisie à la demande de l'administration pour formuler des recommandations sur des situations individuelles au regard des sujets déontologiques.

❖ *Un renforcement de sa compétence en matière de cumul d'activités et de départ vers le secteur privé*

L'article 10 conforte la compétence de la commission pour examiner la compatibilité du projet de reprise ou de création d'entreprise dans le cadre d'une demande d'autorisation d'un service à temps partiel.

Il rend sa saisine obligatoire (ce qui n'était qu'une possibilité avant) pour apprécier la compatibilité de toute activité lucrative, salariée ou non dans le secteur privé, d'un fonctionnaire cessant temporairement ou définitivement ses fonctions avec les fonctions qu'il a exercées au cours des trois dernières années précédant le début de cette nouvelle activité. De plus, le contrôle de la commission s'exerce désormais en cas de cessation temporaire des fonctions (détachement, disponibilité, mis à disposition, etc.). Le secteur privé est également entendu de manière large puisqu'il comprend « *tout organisme ou toute entreprise exerçant son activité dans un secteur concurrentiel conformément aux règles de droit privé.* »

NATURE DU CONTROLE

En outre, le contrôle effectué par la commission présente une double dimension :

- un contrôle dit « *déontologique* » : la commission vérifie que l'activité projetée ne compromet pas le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service. L'article 10 renforce et élargit le contrôle déontologique à la méconnaissance « *de tout principe déontologique mentionné à l'article 25 de la présente loi* » (cf. supra - paragraphe relatif à l'article 1).
- Un contrôle dit « *pénal* » au regard de l'infraction de prise illégale d'intérêts expressément mentionnée dans l'article 10 de la loi.

Afin d'améliorer l'efficacité du contrôle, l'article 10 allonge le délai d'auto-saisine du Président en le portant de dix jours à trois mois à défaut de saisine préalable par le fonctionnaire ou l'administration.

POUVOIRS D'INVESTIGATION

Dans le but de permettre à la commission de disposer de tous les outils nécessaires à la vérification des informations fournies par les agents, l'article 10 renforce ses pouvoirs d'enquête et d'investigation.

A ce titre, elle peut :

- Demander au fonctionnaire ou à l'autorité dont il relève toute explication ou tout document nécessaire à l'exercice de ses missions ;
- Recueillir auprès des personnes publiques et privées toute information nécessaire à l'accomplissement de sa mission (NB : déjà prévu par l'article 13-1 du décret n°2007-658 du 2 mai 2007) ;

- Entendre ou consulter toute personne dont le concours lui paraîtrait utile.

PORTEE JURIDIQUE DES AVIS

L'article 10 rappelle les différents types d'avis pouvant être rendus par la commission dans un délai de deux mois à compter de sa saisine :

- Avis de compatibilité ;
- Avis de compatibilité avec réserves ;
- Avis d'incompatibilité.

S'agissant de la portée juridique des avis rendus, l'article 10 prévoit qu'outre les avis d'incompatibilité, les avis de compatibilité avec réserves lient l'administration et s'imposent à l'agent.

L'article 10 précise également les conséquences sur les agents en cas de non-respect d'un avis d'incompatibilité ou de méconnaissance des réserves formulées par la commission. Le fonctionnaire s'expose à des poursuites disciplinaires et l'agent contractuel à une rupture de son contrat de plein droit sans préavis et sans indemnité, ce qui n'était pas explicitement établi dans la loi jusqu'à présent.

COMPOSITION

Dans sa composition actuelle, la commission est présidée par un conseiller d'Etat et comprend :

- un conseiller maître à la Cour des comptes ;
- un magistrat de l'ordre judiciaire en activité ou honoraire ;
- deux personnalités qualifiées, dont l'une doit avoir exercé des fonctions au sein d'une entreprise privée.

Concernant la formation compétente pour la fonction publique hospitalière⁹, s'ajoutent à ces cinq membres permanents :

- Le directeur de l'établissement hospitalier, social ou médico-social dont relève l'agent ;
- Une personnalité qualifiée dans le domaine de la santé publique ;
- Un IGAS ou un ancien directeur d'hôpital.

Afin de renforcer l'impartialité de la commission, l'article 10 prévoit que les représentants de l'administration qui assistent aux séances (*soit pour la FPH : le directeur de l'établissement hospitalier, social ou médico-social dont relève l'agent*) n'ont plus voix délibérative. En outre, la composition socle de la commission passe de deux à trois personnalités qualifiées.

Par ailleurs, l'article 10 indique que les membres de la commission sont nommés pour trois ans renouvelables une fois. Le mandat est donc plafonné à six ans, ce qui n'était pas prévu par la législation antérieure.

Enfin, l'article 10 précise que la commission « *comprend un nombre égal de femmes et d'hommes.* »

ARTICLE 11 : CREATION DE LA FONCTION DE REFERENT DEONTOLOGUE

L'article 11 de la loi crée la fonction de « *référént déontologue* » dans les trois versants de la fonction publique (*article 28 bis nouveau du statut général*). Cette disposition met en œuvre la recommandation formulée par les rapports Sauvé (2011), Pêcheur (2013) et Nadal (2015) d'instituer des autorités compétentes, tiers de confiance, pouvant apporter à leurs collaborateurs un soutien en matière déontologique.

Le référent déontologue est chargé de fournir des conseils utiles en matière de déontologie à tout agent qui fait appel à lui. L'objectif de cette disposition est d'instiller à un échelon de proximité la culture déontologique.

Un décret en Conseil d'Etat déterminera les modalités et les critères de désignation des référents déontologues.

ARTICLE 20 : RENFORCEMENT DE LA PROTECTION FONCTIONNELLE

L'article 20 de la loi modifie l'article 11 de la loi n°83-634 en renforçant la protection fonctionnelle des agents et de leurs familles. Elle a été érigée en principe général du droit par le Conseil d'Etat (cf. CE, 26 avril 1963, *Centre hospitalier de Besançon*, n°42783).

En application de ce principe, l'administration a l'obligation légale de protéger ses agents contre les attaques dont ils font l'objet à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions ou contre les mises en causes de leur responsabilité civile et pénale à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable du service.

EXTENSION DU CHAMP MATERIEL DE LA PROTECTION

L'article 20 de la loi introduit les notions « *d'atteintes volontaires à l'intégrité de la personne* » et « *d'agissements constitutifs de harcèlement* » qui peuvent désormais être mobilisées pour fonder l'octroi de la protection fonctionnelle. Il consacre ainsi la jurisprudence du Conseil d'Etat qui a estimé que les attaques à l'encontre de l'agent couvertes par la protection juridique pouvaient porter atteinte à son intégrité physique et psychique, incluant en particulier le harcèlement moral.¹⁰

EXTENSION DU CHAMP DES BENEFICIAIRES DE LA PROTECTION

Lorsqu'un agent est entendu en qualité de « *témoign assisté* », « *placé en garde à vue* » ou « *se voit proposer une mesure de composition pénale*¹¹ », la protection fonctionnelle peut désormais lui être accordée.

En outre, l'article 20 de la loi étend l'octroi de cette protection au conjoint, au concubin, au partenaire lié par un PACS, aux enfants ainsi qu'aux ascendants directs du fonctionnaire lorsque ces personnes sont elles-mêmes victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité du fait des fonctions exercées par le fonctionnaire (exemple : menaces de mort).

La protection juridique est également ouverte à ces mêmes ayants droit, par ordre de priorité, si ces derniers engagent une action civile ou pénale contre les auteurs d'atteintes volontaires à la vie du fonctionnaire.

Par ailleurs, l'article 10 de la loi indique expressément que la protection fonctionnelle est applicable aux personnels mentionnés aux 1° à 4° de l'article L. 6152-1 du code de la santé publique (CSP) à savoir :

- Les praticiens hospitaliers titulaires à temps plein ou à temps partiel ;
- Les praticiens recrutés par contrat ;
- Les cliniciens hospitaliers ;
- Les praticiens associés (praticiens attachés associés, assistants associés)

Un décret en Conseil d'Etat déterminera les conditions et les limites de la prise en charge des frais de justice par la collectivité publique engagés au titre de cette protection.

¹⁰ Conseil d'Etat, 12 mars 2010, n°308974

¹¹ Articles 41-2 et 41-3 du code de procédure pénale. La composition pénale est une procédure qui permet au Procureur de la République de proposer une ou

ARTICLE 26 : SUSPENSION DU FONCTIONNAIRE

L'article 26 de la loi modifie l'article 30 du statut général relatif à la suspension du fonctionnaire en cas de faute grave (manquement aux obligations professionnelles ou infraction de droit commun).

A droit constant, à l'issue d'un délai de quatre mois et si aucune décision n'a été prise par le pouvoir disciplinaire (ex : pas de réunion du conseil de discipline), le fonctionnaire suspendu est rétabli dans ses fonctions sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales. En effet, la prolongation de la suspension peut être décidée aussi longtemps que dure l'action pénale.

Si l'article 26 réaffirme ce principe, il prévoit une possible réintégration de l'agent dans ses fonctions en cas de poursuites pénales si les mesures décidées par le juge judiciaire ou l'intérêt du service ne s'y opposent pas.

En outre, l'article 26 met en place un mécanisme de « *reclassement provisoire* », tel que formulé par l'exposé des motifs de la loi, si le fonctionnaire ne peut être rétabli dans ses fonctions initiales après sa suspension. Lorsque les mesures de contrôle judiciaire¹² (si prononcé par l'autorité judiciaire) et l'intérêt du service n'y font pas obstacle, le fonctionnaire peut être affecté provisoirement par l'AIPN dans un autre emploi. A défaut, ce dernier peut être détaché d'office à titre provisoire dans un autre corps ou cadre d'emplois. L'autorité judiciaire et la commission administrative paritaire sont tenues informées par l'administration des mesures prises.

Enfin, en cas de non-lieu, de relaxe ou d'acquittement, l'AIPN procède au rétablissement dans ses fonctions du fonctionnaire.

ARTICLES 29 ET 31 : MISE A JOUR DES POSITIONS STATUTAIRES

L'article 29 de la loi insère un article 12 bis dans le statut général énumérant la liste des positions statutaires pour les trois versants de la fonction publique :

- l'activité ;
- le détachement ;
- la disponibilité ;
- le congé parental.

La position hors cadres est supprimée. Il est toutefois précisé au V de l'article 31 de la loi que « *les fonctionnaires placés position hors cadres à la présente loi sont maintenus dans cette position jusqu'au terme de leur période de mise hors cadres.* »

En outre, la position relative à « *l'accomplissement du service national et des activités dans la réserve opérationnelle, dans la réserve sanitaire et dans la réserve civile de la police nationale*¹³ » est également supprimée. En remplacement, est créé au sein de chaque statut un congé avec traitement pour accomplir soit :

- une période de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle ;
- une période d'activité dans la réserve de sécurité civile ;
- une période d'activité dans la réserve sanitaire ;
- une période d'activité dans la réserve civile de la police nationale.

Il est indiqué, comme pour la position hors cadres, que les fonctionnaires placés dans cette position à la date d'entrée en vigueur de la loi sont maintenus dans cette position jusqu'au terme de la période pour laquelle ils ont été placés dans cette position.

¹² Au regard de l'article 138 du code de procédure pénale, le contrôle judiciaire peut entraîner une interdiction de s'absenter de son domicile. Si cette mesure est prononcée, il n'est alors de fait pas possible de réintégrer le fonctionnaire dans ses fonctions.

¹³ L'article 31 vient abroger l'article 39 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986.

ARTICLE 30 : CLASSIFICATION DES CATEGORIES HIERARCHIQUES

L'article 30 de la loi unifie la structure des corps et cadres d'emplois entre les trois versants de la fonction publique autour des trois mêmes catégories hiérarchiques (A, B et C). Il fait ainsi disparaître, là où elle subsistait¹⁴, la référence à la catégorie D.

ARTICLE 33 : CAS DE MISE A DISPOSITION

L'article 33 de la loi modifie l'article 49 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 relatif à la mise à disposition (MAD) des fonctionnaires hospitaliers. Il ajoute deux cas pour lesquels la mise à disposition est désormais possible :

- les groupements d'intérêt public ;
- une institution ou d'un organe de l'Union européenne.

Par dérogation à l'alinéa 2 de l'article 48 de la loi n°86-33 prévoyant la conclusion d'une convention entre l'administration d'origine et l'établissement d'accueil, l'article 33 indique que pour deux cas de MAD (auprès d'un Etat étranger ou d'une institution de l'UE), la lettre de mission vaut convention.

Enfin, il est indiqué qu'il peut être dérogé à la règle du remboursement en cas de MAD « *auprès d'un GIP, auprès d'une organisation internationale intergouvernementale d'une institution ou d'un organe de l'Union européenne.* »

ARTICLE 35 : FIN DE L'EXPERIMENTATION RELATIVE AU CUMUL D'EMPLOIS A TEMPS NON COMPLET DANS LES TROIS VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

L'article 35 de la loi abroge certaines dispositions de l'article 14 de la loi n°2009-972 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique.

Il est mis fin, dans les trois versants, à l'expérimentation de cinq ans relative à la possibilité de cumul d'emplois permanents à temps non complet. A l'origine, cette expérimentation a comme objectif de décroïsonner les trois versants de la fonction publique.

Toutefois, elle n'a jamais pu être déployée dans la FPH dans la mesure où l'affiliation auprès de la CNRACL d'un fonctionnaire hospitalier à temps non complet n'est pas possible en l'état du droit actuel.

ARTICLE 36 : INSTAURATION D'UN DELAI DE PRESCRIPTION DE L'ACTION DISCIPLINAIRE

L'article 36 de la loi complète d'un alinéa l'article 19 du statut général pour mettre fin à l'imprescriptibilité de l'action disciplinaire. Pour rappel, le Conseil d'Etat dans sa jurisprudence Deleuze¹⁵ indiquait « *qu'aucun texte n'enferme dans un délai déterminé l'exercice de l'action disciplinaire.* » Seule la notion de « *délai raisonnable* » s'est dégagée de la jurisprudence en la matière.

L'article 36 pose le principe selon lequel tout fait passible de sanction disciplinaire doit être, lorsque l'administration en a connaissance, poursuivi dans un délai de trois ans. L'interruption de ce délai n'est possible qu'en cas de poursuites pénales.

Passé ce délai de trois ans, aucune procédure disciplinaire ultérieure ne peut faire état des faits portés à la connaissance de l'AIPN dans la mesure où ils n'ont pas donné lieu à l'engagement d'une action disciplinaire.

¹⁴ L'article 30 supprime en conséquence le quatrième alinéa de l'article 4 de la loi n°86-33 du 9 janvier qui faisait référence à la catégorie D pour la FPH.

¹⁵ Conseil d'Etat, 27 mai 1995, Deleuze, n°95027

ARTICLES 39 ET 44 : AGENTS CONTRACTUELS

ARTICLE 39

L'article 39 de la loi crée un nouvel article au sein du statut général (*article 32*) en posant le principe selon lequel les agents contractuels sont recrutés selon des modalités permettant d'apprécier leurs capacités à exercer les fonctions à pourvoir. Il convient que la loi substitue au terme générique de « *non titulaires* » celui de « *contractuels* ».

L'article 39 rend applicables aux agents non titulaires les dispositions suivantes du statut général :

- Le chapitre II relatif aux garanties accordées aux fonctionnaires (articles 6 à 11 bis du statut) ;
- L'article 23 bis à l'exception de ses II et III (avancement pour les délégués syndicaux qui bénéficient d'une décharge d'activité totale ou partielle) ;
- L'article 24 relatif à la cessation définitive des fonctions ;
- Le chapitre IV relatif aux obligations des fonctionnaires (articles 25 à 29) à l'exception de l'article 30 relatif à la suspension pour faute grave.

Enfin, un décret fixera la liste des actes de gestion propres à la qualité d'agent non titulaire.

ARTICLE 44

L'article 44 de la loi modifie l'article 9 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 relatif au recours aux agents contractuels dans la FPH. Il supprime l'adjectif « *effectifs* » pour qualifier les six ans de services publics à accomplir afin de pouvoir bénéficier d'un CDI.

En outre, il précise que l'agent qui refuse l'avenant proposé pour la transformation de son contrat de travail en contrat à durée indéterminée (CDI) est maintenu en fonction jusqu'au terme du contrat à durée déterminée (CDD) en cours.

ARTICLES 40 ET 41: LOI ANT

L'article 40 modifie deux dispositions du chapitre III¹⁶ du titre I de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique.

Ainsi, le changement d'employeur public n'a pas d'incidence sur la condition d'ancienneté requise pour l'accès aux concours et examens réservés dès lors que l'agent contractuel continue de pourvoir le poste pour lequel il a été recruté. La même garantie s'applique à l'ancienneté requise pour bénéficier de la CDIisation.

L'article 41 de la loi prolonge dans les trois versants jusqu'au 12 mars 2018 le dispositif « ANT » relatif à l'accès à l'emploi titulaire pour les agents contractuels des trois versants de la fonction publique.

ARTICLE 47 : REPRESENTATION PROPORTIONNELLE DE FEMMES ET D'HOMMES SUR LES LISTES DES CANDIDATS AUX ELECTIONS PROFESSIONNELLES

L'article 47 de la loi complète l'article 9 bis du statut général d'une disposition introduisant le principe d'une meilleure représentativité des hommes et des femmes parmi les représentants du personnel au sein des instances.

Il prévoit que les listes de candidats aux élections professionnelles sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée.

¹⁶ Dispositions relatives aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

Cette disposition entrera en vigueur au prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel de la fonction publique. Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application de cet article.

ARTICLE 48 : ORGANISATION ET MISSIONS DU CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE

Afin de conforter l'unité de la fonction publique, l'article 48 renforce le Conseil commun de la fonction publique (CCFP) par deux mesures.

ELARGISSEMENT DE LA COMPETENCE DU CCFP

L'article 48 élargit les compétences du CCFP à l'examen des questions et des projets de textes communs à au moins deux des trois versants de la fonction publique.

CREATION DU COLLEGE UNIQUE DES EMPLOYEURS PUBLICS

Pour rappel, le CCFP dispose d'une organisation quadripartite :

- Les fonctionnaires sont représentés par des représentants des organisations syndicales ;
- Les employeurs publics ont, quant à eux, une triple représentation dans la mesure où sont distingués :
 - Les représentants des administrations et employeurs de l'Etat et de leurs établissements publics ;
 - Les représentants des employeurs publics territoriaux ;
 - Les représentants des employeurs publics hospitaliers.

L'article 48 de la loi instaure une organisation bipartite du CCFP en créant un collège unique des employeurs publics. Celui-ci est composé des représentants :

- « *Des administrations et employeurs de l'Etat et de leurs établissements publics* » ;
- « *Des employeurs territoriaux et de leurs établissements publics, parmi lesquels le président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, désignés par les représentants des collectivités territoriales au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale mentionnés à l'article 8 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale* » ;
- « *Des employeurs publics hospitaliers désignés par les organisations les plus représentatives des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.* »

L'article 48 indique enfin que la disposition portant création du collège unique des employeurs publics entrera en vigueur à compter de la publication du décret pris pour son application et au plus tard, six mois après la promulgation de la loi.

ARTICLES 50 ET 54 : PARITE AU SEIN DES INSTANCES

AU SEIN DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

L'article 50 de la loi modifie l'article 20 de la loi du 9 janvier 1986 relatif aux commissions administratives paritaires (CAP) dans la FPH. Celui-ci précise que les membres représentant l'administration au sein des CAP sont désormais choisis en respectant une proportion minimale de 40% de femmes et d'hommes.

AU SEIN DES INSTANCES NATIONALES DE DIALOGUE SOCIAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

A l'origine, l'article 53 de la loi n°2012-297 du 12 mars 2012 a introduit l'obligation de respecter une proportion d'au moins 40% de personnes de chaque sexe parmi les représentants au sein des instances de dialogue social national de

la fonction publique (CCFP et les trois conseils supérieurs compétents pour les trois versants). Deux catégories étaient toutefois exemptées de cette obligation à savoir les représentants des organisations syndicales de fonctionnaires et les représentants des employeurs publics territoriaux.

L'article 54 de la loi modifie l'article 53 de la loi susvisée en prévoyant qu'à compter du 1^{er} janvier 2019, tous les membres de ces instances sont désignés en respectant une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe.

Les modalités d'application de cet article seront prévues par décret.

ARTICLE 55 : PRINCIPE DE NON DISCRIMINATION EN RAISON DE LA SITUATION DE FAMILLE

L'article 55 de la loi complète la liste fixée par l'article 6 du statut général des discriminations prohibées à l'encontre d'un agent public par la discrimination à raison de « *la situation de famille* ».

Cette inscription au sein du statut général apparaît cohérente dans la mesure où ce motif de discrimination figure déjà parmi ceux énumérés à l'article 225-1 du code pénal.

ARTICLE 57 : MODALITES DE CALCUL DE LA REGLE DE L'ACCORD MAJORITAIRE

Comme dans le secteur privé, pour qu'un accord collectif soit valable dans la fonction publique, il doit avoir été signé par des organisations syndicales représentatives de la majorité des agents concernés.

L'article 57 de la loi modifie les règles de calcul de l'accord majoritaire fixées à l'article 8 bis du statut général en prévoyant de ne prendre en compte que les suffrages exprimés en faveur des seules organisations syndicales qui disposent d'un siège au sein de l'organisme de consultation concerné (donc du pouvoir de négociation et de signature).

ARTICLE 58 : REGIME DE POSITION ET D'AVANCEMENT DES DELEGUES SYNDICAUX

L'article 58 de la loi regroupe au sein du titre Ier du statut général de la fonction publique les dispositions concernant la position et l'avancement des fonctionnaires bénéficiant d'une décharge d'activité de service ou de mise à disposition d'une organisation syndicale. L'article 58 procède donc à la suppression, par coordination, des dispositions redondantes dans les lois statutaires des trois versants.

L'article 58 réaffirme le principe selon lequel le fonctionnaire en activité ou en détachement qui, pour l'exercice d'une activité syndicale, bénéficie d'une décharge d'activité de service ou d'une mise à disposition d'un syndicat est réputé conserver sa fonction statutaire.

Il précise ensuite les modalités d'avancement d'échelon et de grade applicables. Ces modalités sont également applicables au fonctionnaire qui bénéficie d'une décharge de service partielle (au moins égale à 70%). En outre, le mandat syndical est pris en compte dans le déroulement de la carrière au titre des acquis de l'expérience professionnelle.

L'accès au troisième concours de la fonction publique (réservé jusqu'à présent aux candidats justifiant de l'exercice d'activités professionnelles, électives ou associatives) est désormais ouvert aux fonctionnaires exerçant une activité syndicale.

Un décret en Conseil d'Etat fixera les modalités d'application de cet article.

ARTICLE 60 : PRIME DE PERFORMANCE COLLECTIVE

L'article 60 modifie les articles 20 du statut général et 78-1 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 en remplaçant de la notion de prime de « *performance collective* » par celle de prime de « *résultats collectifs* ». Il s'agit d'une prime forfaitaire d'un montant égal pour tous les agents du service quel que soit leur grade.

Il est important de souligner que cette prime collective n'est pas applicable aux agents de la FPH dans la mesure où le décret d'application de l'article 78-1 précité n'a jamais été publié.

ARTICLE 61 : GROUPEMENTS D'INTERET PUBLIC

L'article 61 de la loi précise l'application du régime de droit public ou de droit privé aux personnels exerçant au sein des groupements d'intérêt public en fonction de la nature des activités principalement exercées par ces groupements. En d'autres termes, le régime applicable aux personnels s'impose aux GIP selon la nature de l'activité principale exercée.

ARTICLE 68 : RECRUTEMENT SANS CONCOURS EN CATEGORIE C

L'article 68 de la loi harmonise la procédure de recrutement sans concours des fonctionnaires de catégorie C entre les trois versants de la fonction publique. Concernant la FPH, cette procédure est définie par les statuts particuliers.

ARTICLE 69 : CONGES LIES A L'EXERCICE DE LA PARENTALITE

Afin de favoriser l'exercice conjoint de la parentalité au moment de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, l'article 69 de la loi modifie le 5° de l'article 41 et l'article 64 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 fixant le régime des congés pour maternité et pour adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant et du congé parental pour les agents de la FPH.

En premier lieu, et d'une manière générale, le présent article substitue, lorsque cela est possible, aux notions de « père » et « mère » des expressions sans référence au sexe des parents ou du conjoint, concubin ou partenaire d'un PACS.

En deuxième lieu, le présent article modifie et précise le régime du congé de paternité et d'accueil de l'enfant :

- Ce congé est ouvert au père fonctionnaire ainsi qu'au conjoint fonctionnaire de la mère ou au fonctionnaire lié à elle par un PACS ou vivant en concubinage avec elle ;
- Sa durée légale s'élève à :
 - 11 jours consécutifs pour une naissance simple
 - 18 jours consécutifs pour une naissance multiple
- Il peut être fractionné, à la demande du fonctionnaire, en deux périodes dont l'une serait d'au moins de sept jours ;
- Ce congé est pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant, dans le respect d'un délai de prévenance d'un mois avant le début du congé sauf impossibilité justifiée.

En dernier lieu, le présent article introduit dans le droit de la fonction publique les modifications relatives au congé parental apportées par la loi n°2014-873 du 4 août 2014. Deux possibilités de prolongation du congé parental sont ainsi prévues :

- En cas de naissances multiples : le congé parental pourrait être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants ;

- En cas de naissances multiples d'au moins trois enfants ou les arrivées simultanées d'au moins trois enfants adoptés : le congé parental pourrait être prolongé cinq fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire du plus jeune des enfants.

Enfin, l'agent en congé parental peut désormais écourter la durée de celui-ci sans arguer d'un motif grave.

ARTICLE 75 : REPORT POSSIBLE DE LA LIMITE D'ÂGE POUR LES MEDECINS DU TRAVAIL

L'article 75 de la loi reporte, de manière transitoire, la limite d'âge des agents contractuels employés en qualité de médecin du travail par les établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux à 73 ans jusqu'au 31 décembre 2022.

ARTICLE 76 : SAISINE DE LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE EN CAS DE REFUS DE TELETRAVAIL

L'article 76 de la loi modifie le dernier alinéa de l'article 133 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 qui renvoie à un décret d'application¹⁷ pour fixer notamment les modalités d'organisation du télétravail, ainsi que « *les conditions dans lesquelles la commission administrative paritaire compétente peut être saisie par le fonctionnaire intéressé en cas de refus opposé à sa demande de télétravail.* »

ARTICLES 83 ET 88 : HABILITATION DU GOUVERNEMENT A LEGIFERER PAR VOIE D'ORDONNANCE

ARTICLE 83

Dans un délai de douze mois à compter de la promulgation de la loi, l'article 83 de la loi prévoit que le gouvernement légifèrera par voie d'ordonnance pour :

- favoriser et valoriser l'affectation des agents publics dans des zones connaissant des difficultés particulières de recrutement ;
- adapter et moderniser les dispositions relatives aux conditions d'affectation et aux positions statutaires afin de favoriser la mobilité des agents publics à l'intérieur de chaque fonction publique et entre les trois fonctions publiques et contribuer à la diversification de leur parcours professionnel.

ARTICLE 88

L'article 88 de la loi habilite le gouvernement à légiférer par voie d'ordonnance pour codifier le droit de la fonction publique.

¹⁷ Le décret d'application a été publié au journal officiel le 12 février 2016 et prévoit effectivement la saisine par l'agent de la CAP en cas de refus d'autorisation de télétravail.

Nos missions

Contrôler les déclarations
de patrimoine et d'intérêts
des responsables publics
Prévenir les conflits d'intérêts
Réguler les mobilités
entre les secteurs public et privé
Réguler le lobbying

Haute Autorité
pour la transparence
de la vie publique

98-102 rue de Richelieu
CS 80202
75082 Paris Cedex 02

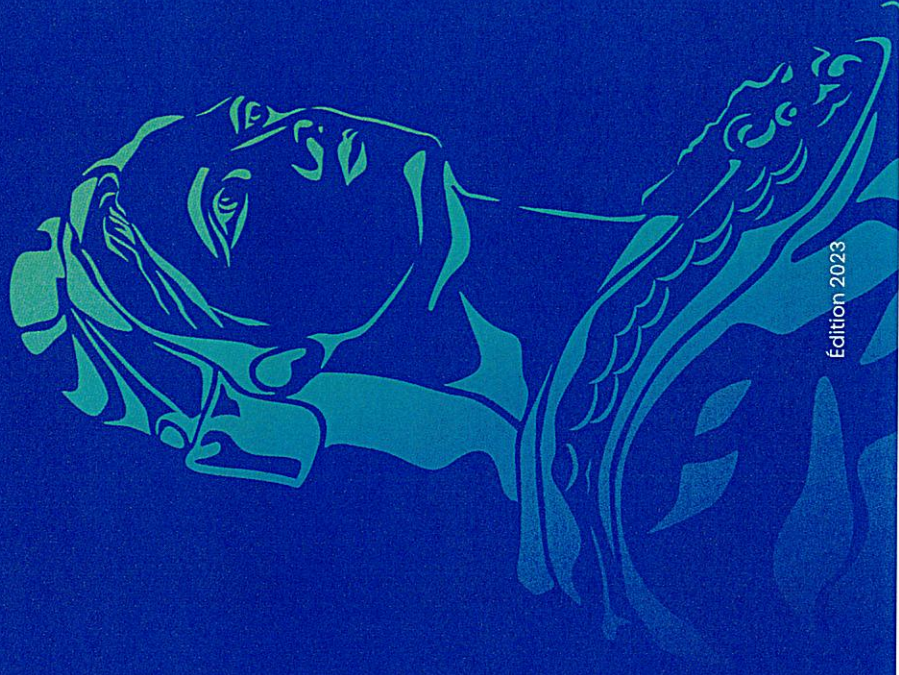
Suivez-nous sur
X @HATVP

In Haute Autorité pour la transparence
de la vie publique

hatvp.fr



Haute Autorité
pour la transparence
de la vie publique



Édition 2023



Une institution indépendante

Créée en 2013, la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique est une autorité administrative indépendante chargée de promouvoir la probité et l'exemplarité des responsables publics.

Son indépendance est garantie par son autonomie administrative et par les modalités de nomination des membres de son collège, qui examinent les dossiers instruits par les services et adoptent collectivement les décisions de l'institution.

Le collège se compose de 13 membres, dont le président de la Haute Autorité, tous nommés pour un mandat unique de six ans.

18 000

responsables publics soumis au contrôle de leurs intérêts et de leur patrimoine

2 900

représentants d'intérêts inscrits sur le répertoire

Chiffres clés

15 000

responsables publics soumis au contrôle des mobilités public-privé

Quels objectifs ?

Prévenir, détecter et faire cesser les manquements à la probité.

Comment ?

- Par un contrôle exigeant des déclarations des responsables publics, des représentants d'intérêts et des projets de mobilité professionnelle entre les secteurs public et privé.
- Par une politique volontaire d'accompagnement et de conseil.

Garantir la probité des responsables publics

- Le contrôle du patrimoine et la prévention des conflits d'intérêts

La Haute autorité contrôle les déclarations des plus hauts responsables publics, élus et non-élus. Il s'agit de leurs déclarations de situation patrimoniale et de leurs déclarations d'intérêts, dont elle vérifie l'exactitude, l'exhaustivité et la sincérité.

L'enjeu est de constater l'absence d'enrichissement personnel et de conflit d'intérêts, en s'assurant que leurs intérêts personnels n'interfèrent pas avec le bon exercice de leurs fonctions au service de l'intérêt général.



8 000

déclarations rendues publiques sur le site de la Haute Autorité

Retrouvez sur hatvp.fr la liste des responsables publics concernés.

Lorsque la Haute Autorité détecte des faits susceptibles de constituer une infraction pénale, elle les signale au Procureur de la République.

1 700

avis rendus sur des projets de mobilité entre les secteurs public et privé

La Haute Autorité examine si le projet de l'agent ne risque pas de compromettre le fonctionnement, l'indépendance et la neutralité du service public, de méconnaître les principes de dignité, d'impartialité et d'intégrité auxquels il est tenu ou de placer l'intéressé en situation de prise illégale d'intérêts.

- Le contrôle des mobilités professionnelles entre les secteurs public et privé

La Haute Autorité est chargée de prévenir les conflits d'intérêts lors du contrôle des mobilités professionnelles entre les secteurs public et privé de certains responsables publics (membres du Gouvernement, chefs d'exécutifs locaux etc.) et des agents publics exerçant des fonctions stratégiques.

Retrouvez sur hatvp.fr la liste des agents et responsables publics concernés.

Promouvoir la transparence, ouvrir les données

La Haute Autorité publie sur son site internet les déclarations des responsables publics et les données du répertoire des représentants d'intérêts dans un format facilement exploitable par les citoyens, ainsi que des avis déontologiques.

Encadrer le lobbying, assurer la traçabilité de la décision publique

Les représentants d'intérêts doivent déclarer sur un répertoire numérique tenu par la Haute Autorité leurs actions de lobbying et les moyens qu'ils y consacrent. La Haute Autorité vérifie ces informations et s'assure que les représentants d'intérêts respectent les règles déontologiques qui encadrent leurs relations avec les responsables publics.



68 000

activités de représentation d'intérêts déclarées

Accessible sur le site internet de la Haute Autorité, ce répertoire permet aux citoyens de mieux connaître et mesurer l'impact de la représentation d'intérêts sur le processus normatif, autrement dit de savoir « qui influence la décision publique ».

Pour tout savoir sur le lobbying >
www.hatvp.fr/lobbying

Accompagner et sensibiliser pour diffuser une culture de l'intégrité

La Haute Autorité veille à la bonne diffusion de son expertise et de ses éléments de doctrine.



Elle mène des actions de coopération internationale et participe à la promotion du dispositif d'intégrité français à l'étranger. Elle préside actuellement le Réseau européen des registres européens du lobbying et le Réseau européen d'éthique publique.

Toute personne soumise au contrôle de la Haute Autorité peut solliciter un conseil déontologique confidentiel sur des questions personnelles comme sur le plan organisationnel.

Une assistance téléphonique est assurée du lundi au vendredi.

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 déontologue et, en cas de doute sérieux, sur la HATVP.

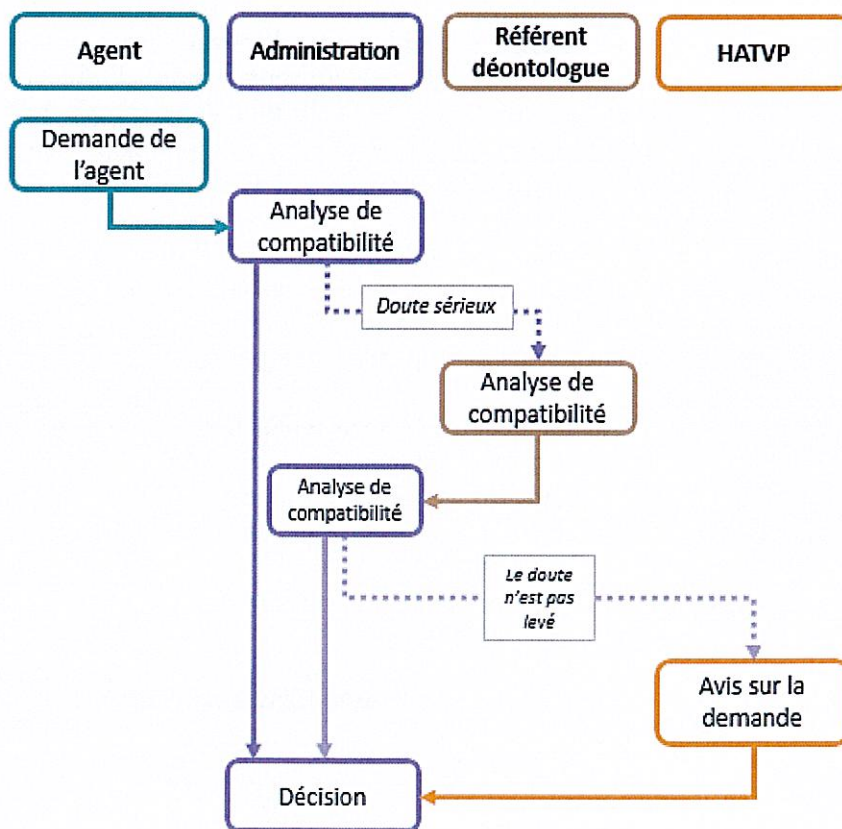
1. Le contrôle déontologique des demandes de cumul d'activités pour création ou reprise d'entreprise et de départ vers le secteur privé

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^{er} 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

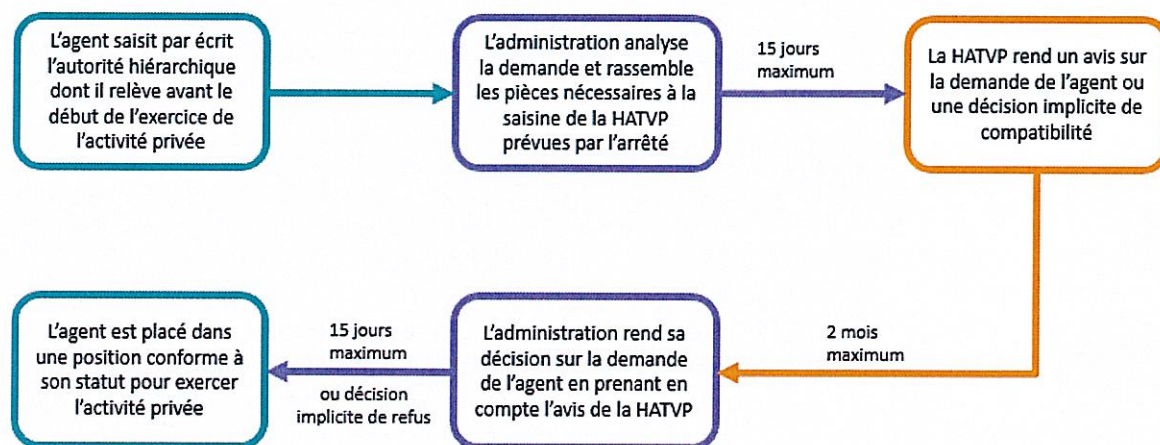
A compter du 1^{er} février, pour la quasi-totalité des agents, à l'exception de ceux occupant des emplois particulièrement exposés, le contrôle sera effectué **par les seules administrations**. Néanmoins, en cas de doute sérieux, elles pourront soumettre la demande à leur **référént déontologue**. Si 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'agent¹. 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 déontologue dont le rôle est renforcé dans le nouveau dispositif.



¹ 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 déontologiques², 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.

² 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^{er} 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**³, 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^{er} 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.

³ 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.

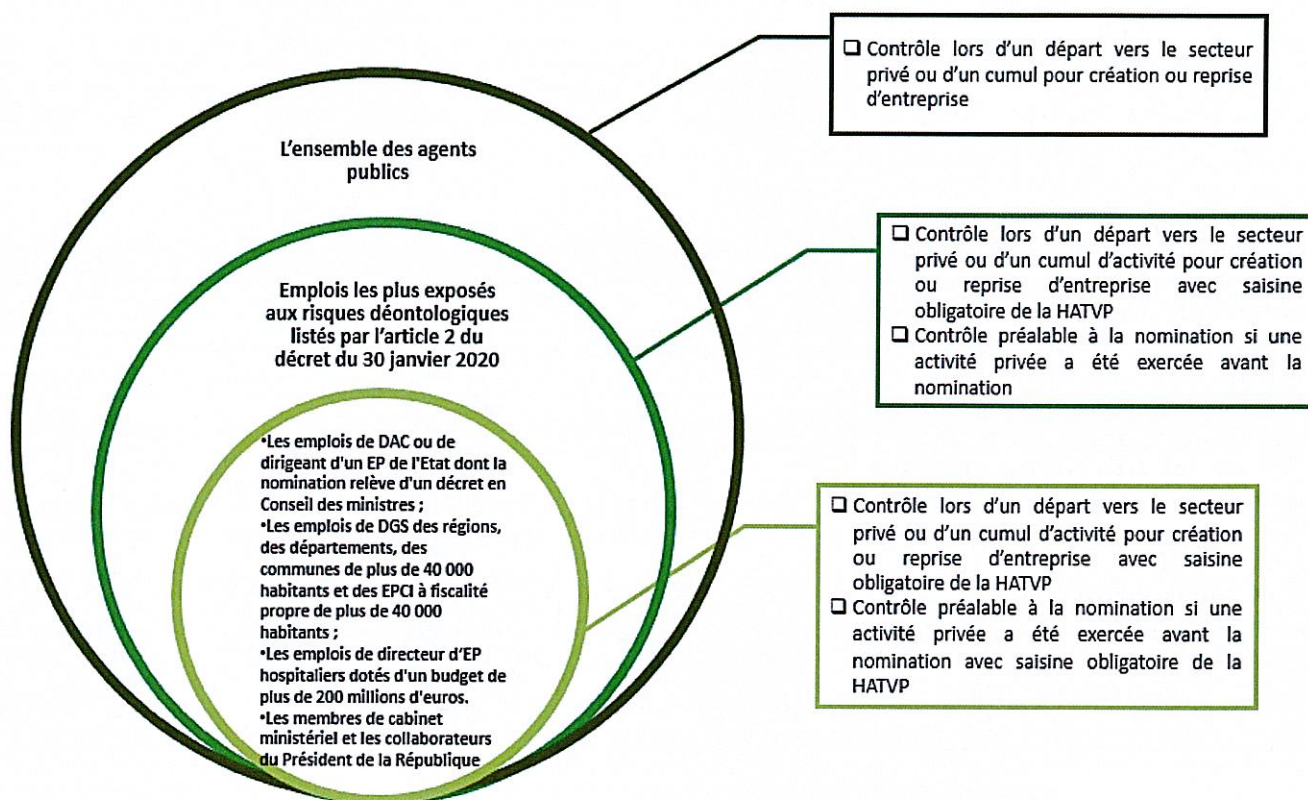
L'autorité hiérarchique doit procéder à l'analyse de la demande et informer l'autorité investie du pouvoir de nomination de l'existence ou de l'absence de conflit d'intérêt faisant obstacle à la nomination mais également des éléments qui, sans faire obstacle complètement à la nomination, pourraient placer 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 déontologues** 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 : reformedeontologie.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
Les agents publics (hors emplois les plus exposés et emplois spécifiques)	✓	✓				
Les emplois les plus exposés aux risques déontologiques (hors emplois spécifiques) : 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 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 mentionné au 8° du I de l'article 11 de la loi n°2013-907 du 11 octobre 2013	✓		✓	✓	✓	
Les emplois spécifiques : - 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 - de membre de cabinet ministériel et de collaborateur du Président de la République.	✓		✓	✓		✓

Arrêté du 4 février 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique

Dernière mise à jour des données de ce texte : 08 février 2020

NOR : CPAF2003244A

JORF n°0032 du 7 février 2020

La ministre des solidarités et de la santé, le ministre de l'action et des comptes publics, la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment ses articles 25 septies et 25 octies ;

Vu le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique,

Arrêtent :

Article 1

Lorsque l'agent souhaite exercer une activité privée lucrative au titre du III de l'article 25 septies ou du III de l'article 25 octies de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, son dossier de saisine à l'autorité hiérarchique est composé des pièces suivantes :

- 1° La saisine initiale de l'agent informant l'autorité hiérarchique de son souhait d'exercer une activité privée et d'être placé, à ce titre, dans une position conforme à son statut ;
- 2° Une copie du contrat d'engagement pour les agents contractuels ;
- 3° Une description du projet envisagé comportant toutes les informations utiles et circonstanciées permettant l'appréciation de la demande par l'autorité hiérarchique ;
- 4° Le cas échéant, les statuts ou projets de statuts de l'entreprise que l'agent souhaite créer ou reprendre ;
- 5° Le cas échéant, l'extrait du registre du commerce et des sociétés (extraits K ou K bis) ou la copie des statuts de la personne morale que l'agent souhaite rejoindre.

Article 2

Lorsque l'autorité hiérarchique saisit la Haute autorité pour la transparence de la vie publique au titre des III de l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983 précitée et des III et IV de l'article 25 octies de la même loi, le dossier de saisine est composé des pièces suivantes :

- 1° Une lettre de saisine de la Haute autorité par l'administration indiquant le nom et les coordonnées de l'agent chargé du traitement du dossier et présentant l'activité privée envisagée ;
- 2° L'ensemble des pièces mentionnées à l'article 1er du présent arrêté ;
- 3° Une description des fonctions exercées par l'agent au cours des trois dernières années et, le cas échéant, des liens entretenus dans le cadre de ces fonctions avec la personne morale que souhaite rejoindre ou reprendre l'agent ou avec tout autre entreprise privée mentionnée au deuxième alinéa de l'article 432-13 du code pénal ;
- 4° L'appréciation par l'autorité hiérarchique et, le cas échéant, de l'autorité dont relève l'agent ou a relevé au cours des trois années précédant le début de l'activité privée envisagée, de la compatibilité de cette activité envisagée avec les fonctions occupées ;
- 5° Une fiche administrative récapitulant la situation administrative et les différentes étapes de la carrière de l'agent ;
- 6° Lorsque la Haute autorité est saisie au titre de l'article 25 du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 susvisé, l'avis du référent déontologue.

Article 3

Lorsque l'autorité hiérarchique saisit la Haute autorité pour la transparence de la vie

publique au titre du V de l'article 25 octies de la loi du 13 juillet 1983 précitée, le dossier de saisine est composé des pièces suivantes

- 1° Une lettre de saisine de la Haute autorité par l'administration indiquant le nom et les coordonnées de l'agent chargé du traitement du dossier ;
- 2° Une description des fonctions sur lesquelles il est envisagé de nommer l'intéressé ;
- 3° Une description des fonctions exercées par l'intéressé dans le secteur privé au cours des trois dernières années ;
- 4° L'appréciation par l'autorité hiérarchique dont relève l'emploi de la compatibilité des fonctions sur lesquelles il est envisagé de nommer l'intéressé avec celles exercées dans le secteur privé au cours des trois dernières années ;
- 5° Le cas échéant, l'extrait du registre du commerce et des sociétés (extraits K ou K bis) ou la copie des statuts de la personne morale dans laquelle l'intéressé a exercé ;
- 6° Le cas échéant, la copie du ou des contrats de travail signés par l'intéressé au cours des trois dernières années ;
- 7° Lorsque la Haute autorité est saisie au titre de l'article 5 du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 susvisé, l'avis du référent déontologue.

Article 4

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 février 2020.

La ministre des solidarités et de la santé,
Pour la ministre et par délégation :
La directrice générale de l'offre de soins,
K. Julienne

Le ministre de l'action et des comptes publics,
Pour le ministre et par délégation :
Le directeur général de l'administration et de la fonction publique,
T. Le Goff

La ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales,
Pour la ministre et par délégation :
Le directeur général des collectivités locales,
S. Bourron

Le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics,
Pour le secrétaire d'Etat et par délégation :
Le directeur général de l'administration et de la fonction publique,
T. Le Goff

Conseil d'Etat, 12 janvier 2005, M. GC (obligation des fonctionnaires - participation financière dans une société ambulancière)

12/01/2005

Vu la requête sommaire et le mémoire complémentaire, enregistrés les 9 décembre 2002 et 26 mars 2003 au secrétariat du contentieux du Conseil d'Etat, présentés pour M. Daniel GC, demeurant (...); M. GC demande au Conseil d'Etat :

1°) d'annuler la décision du 10 octobre 2002 du conseil national de l'ordre des médecins rejetant sa demande d'annulation de la décision du 18 avril 2002 du conseil départemental de l'ordre des médecins du Jura lui demandant de se désengager financièrement de sa participation au capital d'une société ambulancière ;

2°) de mettre à la charge du conseil national de l'ordre des médecins la somme de 2 500 euros au titre des frais exposés par lui et non compris dans les dépens ;

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu le code de la santé publique ;

Vu le décret n° 95-1000 du 6 septembre 1995 ;

Vu le code de justice administrative ;

Considérant qu'aux termes de l'article 26 du décret du 6 septembre 1995 portant code de déontologie médicale : "Un médecin ne peut exercer une autre activité que si un tel cumul est compatible avec l'indépendance et la dignité professionnelles et n'est pas susceptible de lui permettre de tirer profit de ses prescriptions ou de ses conseils médicaux." ;

Considérant qu'il entre dans les compétences de l'ordre des médecins, auquel le législateur a assigné la mission de veiller au respect, par ses membres, de leurs obligations déontologiques, de mettre en garde le praticien dont le comportement lui paraît susceptible de méconnaître ces obligations, et de lui demander de prendre les mesures à même de prévenir une faute disciplinaire ;

Considérant, par suite, qu'en estimant, par la décision attaquée, que le fait, pour M. GC, de détenir une participation financière dans une société ambulancière, comportait le risque qu'il méconnût les dispositions de l'article 26 du code de déontologie médicale, et en lui demandant de se désengager de cette participation, le conseil national de l'ordre des médecins n'a pas excédé sa compétence ;

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que les véhicules de la société des ambulances du Mont-Rivel, société à responsabilité limitée dont l'activité est située à Champagnole (Jura) et dont M. GC détient plus de 30 % du capital, peuvent être amenés à transporter les patients que le requérant examine dans le cadre de ses fonctions de praticien hospitalier urgentiste de l'hôpital de Champagnole ; qu'ainsi, M. GC est susceptible, au travers de sa participation au capital de la société d'ambulance, de tirer profit de ses activités médicales ; que, par suite, en estimant que M. GC risquait de méconnaître les dispositions de l'article 26 du code de déontologie médicale, le conseil national de l'ordre des médecins n'a pas fait une inexacte application de ces dispositions ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que M. GC n'est pas fondé à demander l'annulation de la décision du 10 octobre 2002 du conseil national de l'ordre des médecins ;

Sur l'application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative :

Considérant que ces dispositions font obstacle à ce que soit mise à la charge du conseil national de l'ordre des médecins, qui n'est pas, dans la présente instance, la partie perdante, la somme demandée par M. GC au titre des frais exposés par lui et non compris dans les dépens ; qu'il y a lieu, en revanche, de mettre à la charge de M. GC la somme de 2 000 euros demandée par le conseil national de l'ordre des médecins, au titre des frais exposés par lui et non compris dans les dépens ;

DECIDE :

Article 1er : La requête de M. GRAND CHAVIN est rejetée.

Article 2 : M. GRAND CHAVIN versera la somme de 2 000 euros au conseil national de l'ordre des médecins, en application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Article 3 : La présente décision sera notifiée à M. Daniel GRAND CHAVIN, au conseil national de l'ordre des médecins et au ministre des solidarités, de la santé et de la famille.

**Tribunal administratif de Cergy-Pontoise, 19 novembre 2015, n° 1401567 et 1403337
(Cumul d'activités – Sanction – Révocation – Personnel)**

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE CERGY-PONTOISE N°1401567 et 1403337

Mme X.

Mme Charlery, Rapporteur

Mme Mornet, Rapporteur public

Audience du 3 novembre 2015

Lecture du 19 novembre 2015

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Vu la procédure suivante :

I -Par une requête et un mémoire, enregistrés sous le n°1401567, le 17 février 2014 et le 25 août 2015, Mme X. représentée par Me ..., demande au tribunal :

1°) d'annuler pour excès de pouvoir l'arrêté, en date du 9 octobre 2013, par lequel la directrice générale de l'Assistance publique – hôpitaux de Paris (AP-HP) lui a infligé la sanction de la révocation à compter du 31 octobre 2013, ainsi que la décision implicite de rejet née du silence gardé sur son recours gracieux daté du 4 novembre 2013 ;

2°) d'enjoindre l'AP-HP de la réintégrer dans son emploi et de reconstituer sa carrière, et ce, sous astreinte de 200 euros par jour de retard à compter de l'expiration d'un délai de deux mois suivant la notification du jugement à intervenir ;

3°) de mettre à la charge de l'AP-HP la somme de 2 500 euros au titre de l'article

L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient que :

- l'arrêté du 9 octobre 2013 a été signé par une autorité incompétente ;
- elle n'a pu avoir communication de son dossier administratif complet, des pièces figurant dans le dossier transmis au conseil de discipline n'ayant pas figuré dans le dossier qu'elle a pu consulter préalablement à l'entretien disciplinaire ;
- l'autorité qui a engagé la procédure disciplinaire n'était pas compétente pour le faire ;
- aucun élément ne permet de vérifier que le conseil de discipline a été régulièrement constitué ni que les conditions du vote ont été régulières, en l'absence de production du procès-verbal du conseil de discipline et de l'avis de ce conseil ;
- l'arrêté en litige est insuffisamment motivé en fait ;
- le rapport présenté devant le conseil de discipline a été signé par une autorité indéterminée et incompétente ;
- le principe d'impartialité de la procédure disciplinaire a été méconnu ;
- la sanction est intervenue à l'issue d'un délai anormalement long entre la découverte par l'administration des faits reprochés et l'engagement de la procédure disciplinaire ;
- la sanction est disproportionnée par rapport aux faits qui lui sont reprochés et au regard des appréciations portées sur sa manière de servir ;
- l'arrêté du 9 octobre 2013 est entaché de détournement de pouvoir.

Par un mémoire en défense, enregistré le 24 juillet 2015, l'AP-HP conclut au rejet de la requête. Elle soutient que les moyens soulevés par Mme X. ne sont pas fondés.

II – Par une requête et un mémoire, enregistrés sous le n°1403337, le 31 mars 2014 et le 25 août 2015, Mme X., représentée par Me ..., demande au tribunal d'annuler la décision, en date du 4 mars 2014, rejetant le recours gracieux formé le 4 novembre 2013 à l'encontre de l'arrêté du 9 octobre 2013 lui infligeant la sanction de la révocation.

Elle soutient que :

- la décision du 4 mars 2014 a été signée par une autorité incompétente ;
- elle se prononce sur une demande qui n'a jamais été formulée dès lors qu'elle rejette une demande d'abrogation de la sanction alors que seul un retrait était sollicité ;
- cette décision est entachée des mêmes illégalités internes que celles précédemment énoncées à l'encontre de la décision infligeant la sanction disciplinaire ;
- la lettre par laquelle l'administration a été informée du cumul d'activités ne figurait pas dans son dossier personnel.

Par un mémoire, enregistré le 24 juillet 2015, l'AP-HP conclut au rejet de la requête. Elle soutient que les moyens soulevés par Mme X. ne sont pas fondés.

Vu les autres pièces du dossier. Vu :

- le code de la santé publique ;
- la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979 ;
- la loi n°83-634 du 13 janvier 1983 ;
- la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 ;
- le code de justice administrative.

Les parties ont été régulièrement averties du jour de l'audience.

Ont été entendus au cours de l'audience publique :

- le rapport de Mme Charlery,
- et les conclusions de Mme Mornet, rapporteur public.

Considérant ce qui suit :

1. Les requêtes visées ci-dessus n°1401567 et n°1403337, présentées par Mme X., concernent le même agent, présentent à juger des questions semblables et ont fait l'objet d'une instruction commune. Il y a lieu de les joindre pour statuer par un seul jugement.

Sur la légalité externe de l'arrêté du 9 octobre 2013 :

2. Aux termes de l'article R. 6147-2 du code de la santé publique : « L'Assistance publique-hôpitaux de Paris, les Hospices civils de Lyon et l'Assistance publique-hôpitaux de Marseille sont dirigés par un directeur général. Le directeur général de l'Assistance publique- hôpitaux de Paris est assisté d'un secrétaire général, qui le supplée en cas d'absence ou d'empêchement (...) ».

3. Par un arrêté du 31 décembre 2010, publié au recueil des actes administratifs de la préfecture de la région Ile-de-France, préfecture de Paris du 8 mars 2011, la directrice générale de l'AP-HP a donné à Mme Y, secrétaire générale, délégation à l'effet de signer, en son absence et en cas d'empêchement, tous actes, arrêtés, décisions ou conventions relevant de la gestion de l'AP-HP. Mme X. n'établit pas que la directrice générale de l'AP-HP n'était pas absente ou empêchée lorsque la décision du 9 octobre 2013 lui infligeant la sanction de la révocation a été prise. Ainsi la secrétaire générale a pu régulièrement signer, en lieu et place de la directrice générale, cette décision. Dès lors, le moyen tiré de l'incompétence du signataire de l'arrêté du 9 octobre 2013, manquant en fait, doit être écarté.

4. Mme X. soutient que l'arrêté du 9 octobre 2013 serait intervenu à l'issue d'une procédure irrégulière dès lors que figuraient dans son dossier personnel transmis au conseil de discipline, des pièces qui n'étaient pas au nombre des éléments du dossier administratif qu'elle a pu consulter préalablement à l'entretien disciplinaire. La requérante fait état à ce titre des demandes de logement qu'elle a formulées auprès de l'AP-HP, lesquelles sont toutefois sans rapport avec les griefs relevés à l'encontre de l'intéressée et n'ont eu aucune influence sur la décision. Par ailleurs, il ne ressort pas des pièces du dossier que la « lettre de dénonciation » qu'elle invoque également ait jamais existé. Par suite, le moyen tiré de la méconnaissance de l'obligation de communication d'un dossier complet ne peut qu'être écarté.

5. Par un arrêté du 5 juillet 2013, publié au recueil des actes administratifs de la préfecture de Paris le même jour, le directeur du groupe hospitalier Z. a donné à Mme W, directrice-

adjointe chargée des ressources humaines, délégation à l'effet de signer tous les actes liés à ses fonctions et ceci uniquement pour les matières énoncées aux §A, §B, §C6°, §G 1° et 2° et §H de l'arrêté directorial du 18 février 2013, parmi lesquelles figurent les « lettres de convocation à un entretien disciplinaire, aux personnels non médicaux de catégorie A, B ou C (...) », mentionnées au § B de l'article 1er (24°). Il en résulte que Mme W était compétente pour signer les courriers des 11 et 19 juillet 2013 qui ont engagé la procédure disciplinaire en convoquant Mme X. à un entretien disciplinaire préalable à une sanction. Le moyen ne peut ainsi qu'être écarté.

6. Mme X. fait valoir que le conseil de discipline était irrégulièrement constitué et que les conditions de vote ont été entachées d'irrégularité. Toutefois, elle n'assortit ce moyen d'aucune précision quant à la nature des irrégularités commises. Ce moyen ne peut dès lors qu'être écarté.

7. L'arrêté du 9 octobre 2013, qui énonce les considérations de droit et de fait sur lesquels il se fonde, est suffisamment motivé. La circonstance que les conséquences de la faute sur la manière de servir de l'intéressée n'aient pas été développées, particulièrement s'agissant de l'atteinte à la sécurité des patients, est sans incidence, dès lors qu'à la seule lecture de la décision, Mme X. pouvait connaître les motifs de la sanction. Ainsi, le moyen tiré de l'insuffisante motivation de l'arrêté attaqué ne peut qu'être écarté.

8. Aux termes de l'article 83 de la loi du 9 janvier 1986 : « (...) Le conseil de discipline est saisi par un rapport de l'autorité investie du pouvoir de nomination. Ce rapport précise les faits reprochés et les circonstances dans lesquelles ils ont été commis (...) ».

9. Le directeur des ressources humaines de l'AP-HP, M. V., signataire du rapport du 11 septembre 2013 présenté devant le conseil de discipline, est identifié par la mention de ses nom et prénom, à l'emplacement de sa signature, ainsi que par la mention de ses fonctions en en-tête du rapport. Il avait reçu délégation à l'effet de signer les arrêtés et actes administratifs de toute nature ressortissant des attributions de son pôle d'intérêt commun, par un arrêté directorial du 9 mai 2011, publié au recueil des actes administratifs le 11 mai 2011. Il en résulte que le moyen tiré de ce que le rapport disciplinaire aurait été signé par une personne indéterminée et incompétente doit être écarté.

10. Mme X. soutient que la participation au conseil de discipline de M. U, dont le nom figure sur la première page du rapport présenté devant le conseil de discipline, porte atteinte au principe d'impartialité, dans la mesure où, ayant rédigé le rapport disciplinaire, il était nécessairement de parti pris. Toutefois M. U, dont le nom figure parmi les représentants de l'administration présents à cette séance du conseil de discipline, est seulement intervenu en qualité de secrétaire de séance et n'a pas eu voix délibérative, comme en témoigne la liste d'émargement des votants sur laquelle sa signature n'apparaît pas. Le moyen tiré de la méconnaissance du principe d'impartialité doit donc être écarté.

Sur la légalité interne de l'arrêté du 9 octobre 2013 :

11. Aucun texte ni aucun principe général du droit n'enferme dans un délai déterminé l'exercice de l'action disciplinaire à l'égard d'un fonctionnaire. Par suite, la directrice générale de l'AP-HP pouvait légalement prendre la décision de radiation des cadres en 2013 alors même que les faits auraient été commis entre 2006 et 2011. En outre, la mention figurant sur les convocations à un entretien disciplinaire selon laquelle l'administration a eu connaissance « de faits constitutifs d'un cumul d'emploi entre 2006 et 2011 » ne signifie pas qu'elle a été informée de ces faits au moment de leur commission. Il ressort des pièces du dossier, que l'AP-HP n'a pu établir la réalité de ce cumul d'activités publique et privée qu'en juillet 2013, date à laquelle l'Institut Q. lui a transmis les plannings d'activité et les fiches de paie de l'intéressée. De telle sorte que le moyen selon lequel le prononcé de la sanction serait intervenu à l'issue d'un délai anormalement long après que l'administration a été informée de l'existence matérielle des faits reprochés ne peut qu'être écarté.

12. Aux termes de l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 : « Les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public consacrent l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées. Ils ne peuvent exercer à titre professionnel une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit (...) »

13. La sanction de la révocation prononcée à l'encontre de Mme X. est motivée par la circonstance qu'elle a exercé une activité privée lucrative d'infirmière vacataire auprès de l'Institut Q. de janvier 2006 à avril 2011, pour un volume horaire annuel compris entre 230 heures et 1 100 heures, alors qu'elle occupait un emploi d'infirmière à l'hôpital ... Mme X., qui reconnaît les faits, a ainsi méconnu les dispositions précitées prohibant le cumul d'activités publique et privée et commis, de ce fait, une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire. Compte tenu de l'ampleur et de la durée de la double activité qui lui est reprochée, la sanction de révocation n'est pas disproportionnée par rapport à la faute commise par Mme X., alors même que ses qualités professionnelles étaient reconnues, que sa manière de servir n'en aurait jamais été altérée et que les faits avaient cessé lorsque la procédure disciplinaire a été engagée.

14. Le détournement de pouvoir allégué par Mme X. n'est pas établi.

15. Il résulte de ce qui précède que les conclusions à fin d'annulation de l'arrêté du 9 octobre 2013 ne peuvent qu'être rejetées ainsi que, par voie de conséquence, les conclusions dirigées contre la décision du 4 mars 2014 rejetant le recours gracieux, sans que les vices propres dont cette décision serait entachée puissent être utilement invoqués. Il en est de même des conclusions à fin d'injonction et des conclusions tendant à l'application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

D E C I D E :

Article 1er : Les requêtes de Mme X. sont rejetées.

Article 2 : Le présent jugement sera notifié à Mme X. et à l'Assistance Publique – Hôpitaux de Paris.

CE 02-12-1977, req n° 00700

Extrait du résumé rec. Lebon :

En omettant, devant les symptômes que présentait une malade, de rechercher "par les méthodes scientifiques les plus appropriées" si ces symptômes ne pouvaient être les signes d'un méningeome frontal, comme les y obligeait l'article 29 du code de déontologie, les médecins d'un hôpital psychiatrique ont commis une erreur de diagnostic qui constitue une faute lourde de nature à engager la responsabilité du département.

CE 28-12-2001, req.n° 213931

Résumé rec. Lebon :

Décision par laquelle le directeur des affaires juridiques de l'Assistance Publique-Hôpitaux de Paris a rejeté la demande par laquelle le chef du service de radiologie de l'hôpital Rothschild, a sollicité que soient pris en charge les honoraires du conseil qu'il avait choisi à la suite de sa mise en examen.

Aux termes du quatrième alinéa de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dans sa rédaction issue de la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996 : « La collectivité publique est tenue d'accorder sa protection au fonctionnaire ou à l'ancien fonctionnaire dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle ».

a) L'Assistance Publique-Hôpitaux de Paris n'était pas tenue d'attendre l'issue des poursuites pénales engagées à l'encontre du fonctionnaire pour répondre à la demande qu'il avait présentée.

b) Eu égard au caractère inexcusable du comportement du praticien en cause au regard de la déontologie de la profession, l'Assistance publique-Hôpitaux de Paris a fait une exacte application des dispositions précitées de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 en estimant qu'il avait commis une faute personnelle, et ce alors même que les faits reprochés avaient été commis dans le cadre du service et qu'ils auraient pu être invoqués à l'appui d'une action en responsabilité engagée devant la juridiction administrative à l'encontre de l'Assistance publique-Hôpitaux de Paris. Légalité de la décision attaquée

CE, 05-05-2003, req. n° 240010

Résumé rec. Lebon :

Le seul fait, pour un médecin, de critiquer publiquement, dans l'exercice normal de sa liberté d'expression, le bien-fondé d'un projet d'extension des missions d'un service hospitalier ne révèle pas une méconnaissance de ses obligations déontologiques

