



# **CHARTRE DE DEONTOLOGIE DES AGENTS ET ELUS DE NIMES METROPOLE**

## PREAMBULE

La déontologie peut être définie comme l'ensemble des obligations et des règles de comportement que doit observer une personne dans l'exercice de sa profession, tant à l'égard de ses collègues, de sa hiérarchie, qu'à l'égard des personnes étrangères à la profession.

C'est un code des devoirs qui s'impose à un fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions mais aussi dans le cadre plus général de ses autres activités.

Eu égard aux missions de service public et d'intérêt général que les agents publics assurent dans les différents domaines de compétences de la collectivité, le respect des règles déontologiques exigées par leur statut revêt un caractère fondamental qui est le pendant de la protection statutaire dont ils bénéficient.

En ce qui concerne les élus, un comportement éthique de leur part dans l'exercice de leur mandat est l'une des conditions qui fonde la confiance des citoyens dans l'action de leurs représentants

La présente charte de déontologie a donc pour objet principal de rappeler les valeurs fondamentales guidant l'action des agents de Nîmes Métropole et de ses élus.

Elle vise à lutter contre toute action susceptible d'exposer les agents et les élus à des risques de fraude ou d'actes délictuels, en exposant les sanctions et poursuites auxquelles les atteintes aux règles éthiques et déontologiques sont susceptibles de donner lieu.

## Titre 1<sup>er</sup>

### LES OBLIGATIONS STATUTAIRES DES AGENTS PUBLICS

Le statut de la fonction publique impose aux agents publics le respect d'un ensemble de devoirs dans l'exercice de leurs missions, parmi lesquels :

#### **Article I.1 : Intégrité et probité**

Les agents territoriaux exercent leurs missions avec intégrité et probité.

Ainsi, ils exercent leurs fonctions de manière désintéressée, et n'utilisent pas les moyens de l'administration à des fins détournées et personnelles.

De fait, les moyens en personnel et en matériel, le cas échéant, mis à leur disposition, sont exclusivement réservés à l'accomplissement des tâches relatives à l'exercice de leurs fonctions. Ils ne peuvent indûment bénéficier d'avantages liés à leurs fonctions. Ils veillent à une utilisation correcte et raisonnée des deniers publics.

#### **Article I.2 : Secret professionnel et obligation de discrétion**

- **Le secret professionnel :**

Les agents peuvent être tenus au secret professionnel, en tant que dépositaires de renseignements ou d'informations concernant ou intéressant des particuliers à moins que les nécessités du service ou des obligations légales ne leur imposent la communication des informations dont ils ont connaissance à l'occasion ou dans l'exercice de leurs fonctions.

La révélation des secrets peut être autorisée, voire obligatoire.

Elle est autorisée notamment :

- ✓ pour prouver son innocence,
- ✓ lorsque la personne intéressée a donné son autorisation.

Elle est notamment obligatoire dans les cas suivants :

- ✓ dénonciation de crimes ou délits dont un agent public a connaissance dans l'exercice de ses fonctions (article 40 du code de procédure pénale),
- ✓ communication de renseignements, pièces et documents aux autorités de justice agissant en matière criminelle ou correctionnelle,
- ✓ témoignage en justice en matière criminelle ou correctionnelle (article 109 du code de procédure pénale),
- ✓ communication au juge administratif, saisi d'un recours contre un acte administratif ou au juge judiciaire, saisi d'un litige, des pièces et documents nécessaires au jugement de l'affaire.

- **La discrétion professionnelle :**

Les agents sont tenus à la discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont ils ont eu connaissance à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

En dehors des cas expressément prévus par la réglementation en vigueur, notamment en matière de droit d'accès aux documents administratifs, les agents ne peuvent être déliés de cette obligation que par décision expresse de l'autorité dont ils dépendent.

### **Article I.3 : Dignité**

Les agents territoriaux sont tenus d'avoir une attitude qui, y compris en dehors du service, évite de porter le discrédit sur l'administration et ne compromet pas sa réputation, ni ne porte atteinte à son image ou à l'honneur de la fonction publique.

Cette obligation s'entend dans le cadre des fonctions, ainsi que dans le cadre de la vie privée, dans lesquelles l'agent se doit également de rester digne et de ne pas discréditer ou porter atteinte à l'image de la fonction publique, de leurs collaborateurs ou de leurs équipes de travail, le cas échéant.

### **Article I.4 : Devoir de réserve**

Le devoir de réserve impose une certaine retenue dans l'expression des opinions.

L'agent s'abstient ainsi de toute prise de position publique, y compris sur les réseaux sociaux, susceptible d'être préjudiciable au bon fonctionnement de l'administration, ou à l'une des personnes assujetties aux obligations prévues par les lois relatives à la transparence de la vie publique.

Le devoir de réserve s'applique pendant et hors du temps de service.

Un éventuel manquement au devoir de réserve s'apprécie au regard des circonstances de publication et d'expression, aux propos tenus et à la place de l'agent dans la hiérarchie.

### **Article I.5 : Neutralité et laïcité**

Les agents publics doivent respecter le principe de laïcité et l'obligation de neutralité du service public en application duquel tous les usagers doivent être traités de façon égale.

Ainsi, l'agent territorial s'abstient de manifester dans l'exercice des fonctions et notamment auprès des usagers, de quelque manière que ce soit, ses opinions philosophiques, politiques ou syndicales. Réciproquement, il respecte les opinions de chacun, et en particulier celles des usagers.

De la même manière, l'agent territorial s'abstient de manifester dans l'exercice de ses fonctions, ses opinions religieuses, et respecte celles de tout usager. Pour ce faire, l'agent territorial ne porte aucun signe ostensible de son appartenance à une religion. Réciproquement, aucun agent territorial ne saurait être discriminé en fonction de ses croyances religieuses.

## **Article I.6 : Impartialité et relations avec les tiers**

L'impartialité de l'agent public implique qu'il informe, renseigne et traite tout usager de manière égale et sans discrimination aucune.

Les agents territoriaux ne doivent, ni se placer ou se laisser placer dans une situation de dépendance ou de vulnérabilité à l'égard d'une personne ou d'une entité quelle qu'elle soit, ni se retrouver dans une situation qui les conduirait à ne pas respecter les dispositions de la présente charte.

En aucun cas, l'agent territorial ne doit être, ou paraître, influencé par des tiers dans l'exercice de ses missions, qu'il doit exercer en toute indépendance et dans le strict respect de l'organisation hiérarchique. Ainsi, l'accord de faveurs en retour d'un quelconque fait, ou acte, est rigoureusement prohibé.

En outre, et réciproquement, l'agent territorial ne saurait se prévaloir de sa qualité d'agent public pour obtenir, ou procurer un avantage indu.

## **Article I.7 : Devoir d'obéissance hiérarchique et de loyauté**

L'agent doit se conformer aux instructions de son autorité hiérarchique sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public et/ou sa sécurité.

Le refus d'obéissance constitue une faute professionnelle.

La subordination hiérarchique impose également de se soumettre au contrôle hiérarchique de l'autorité supérieure compétente et de faire preuve de loyauté dans l'exercice de ses fonctions. Le devoir d'obéissance impose enfin à l'agent public de respecter les lois et règlements de toute nature.

## **Article I.8 : Prévention des conflits d'intérêts et Déport**

Constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction.

Dans l'exercice de leurs fonctions, les agents territoriaux doivent prévenir toute situation de conflits d'intérêts dans laquelle ils pourraient se trouver. Ils doivent, le cas échéant, faire cesser tout conflit d'intérêts qui est constitué.

Le déport est l'action de se désister, ou d'être dessaisi par sa hiérarchie d'un dossier susceptible d'entraîner un conflit d'intérêts réel ou supposé.

Les situations suivantes constituent un intérêt impliquant le déport de l'agent territorial concernant un dossier qu'il est supposé traiter directement, ou indirectement :

- Lien de parenté, directe ou indirecte,
- Relation professionnelle directe, hiérarchique ou non,
- L'appartenance à un même organisme, public ou privé, qu'un tiers en cause,
- L'appartenance ancienne, réelle ou supposée, à un organisme en cause,

Cette liste n'est pas limitative et chaque agent prend en compte, pour évaluer si la situation nécessite ou non un déport, l'intensité de l'intérêt, sa nature, ses effets au regard du dossier, de la mission, et des valeurs de l'administration.

En cas de déport, l'agent doit s'abstenir de traiter ou d'influencer le traitement d'affaires pour lesquelles il pense se trouver dans une situation de conflit d'intérêts. Il peut, si un doute subsiste, informer son supérieur hiérarchique qui apprécie la situation et prend les mesures appropriées.

En outre, l'agent territorial qui témoigne ou relate de bonne foi, aux autorités judiciaires ou administratives ou au référent déontologue, des faits susceptibles d'être qualifiés de conflits d'intérêts dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions est protégé par la loi et ne saurait être inquiété.

### **Article I.9 : Cumul d'emplois**

Le fonctionnaire consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. La production des œuvres de l'esprit s'exerce néanmoins librement, dans le respect des dispositions relatives au droit d'auteur des agents publics. L'agent ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit, sous réserve des dérogations prévues à l'article 25 septies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 :

Il est dérogé à l'interdiction d'exercer à titre professionnel une activité privée lucrative dans les cas suivants :

1° Lorsque le dirigeant d'une Société ou d'une Association à but lucratif, lauréat d'un concours ou recruté en qualité d'agent contractuel de droit public, continue à exercer son activité privée pendant une durée d'un an, renouvelable une fois, à compter de son recrutement ;

2° Lorsque 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 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les Administrations, 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.

3° Le fonctionnaire qui occupe un emploi à temps complet peut, à sa demande, être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une Entreprise et à exercer, à ce titre, une activité privée lucrative.

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel, qui ne peut être inférieur au mi-temps, est accordée, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du Service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, pour une durée maximale de trois ans, renouvelable pour une durée d'un an, à compter de la création ou de la reprise de cette Entreprise.

Une nouvelle autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une Entreprise ne peut être accordée moins de trois ans après la fin d'un service à temps partiel pour la création ou la reprise d'une Entreprise.

Lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des trois années précédant sa demande d'autorisation, 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 (HATVP).

Lorsque le fonctionnaire occupe un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, mentionné sur une liste établie par décret en Conseil d'Etat, l'autorité hiérarchique soumet sa demande d'autorisation à l'avis préalable de la Haute Autorité. A défaut, le fonctionnaire peut également saisir la Haute Autorité.

4° Le fonctionnaire peut être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à exercer à titre accessoire une activité, lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un Organisme public ou privé dès lors que cette activité est compatible avec les fonctions qui lui sont confiées et n'affecte pas leur exercice.

**La liste des activités accessoires autorisées est fixée par le décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 disponible en ligne sur Intranîmes.**

La demande de cumul d'emploi fait l'objet d'une déclaration à l'autorité hiérarchique dont l'intéressé relève pour l'exercice de ses fonctions. Elle est ensuite à adresser la DRH qui saisira pour avis le référent déontologue.

## Titre II :

### LES PRINCIPES DEONTOLOGIQUES S'APPLIQUANT AUX ELUS

En vertu de l'article L.1111-1-1 du code général des collectivités territoriales, les élus locaux exercent leur mandat dans le respect des principes déontologiques consacrés par la charte de l'élu local telle que décrite ci-dessous.

Le Président de la Communauté d'agglomération, dès son élection proclamée lors de la première réunion du conseil communautaire, doit en donner lecture et doit également en remettre une copie aux conseillers communautaires ainsi que les dispositions législatives et réglementaires du code général des collectivités territoriales qui définissent les conditions d'exercice de leur mandat.

Charte de l'élu local :

1. L'élu local exerce ses fonctions avec impartialité, diligence, dignité, probité et intégrité.
2. Dans l'exercice de son mandat, l'élu local poursuit le seul intérêt général, à l'exclusion de tout intérêt qui lui soit personnel, directement ou indirectement, ou de tout autre intérêt particulier.
3. L'élu local veille à prévenir ou à faire cesser immédiatement tout conflit d'intérêts. Lorsque ses intérêts personnels sont en cause dans les affaires soumises à l'organe délibérant dont il est membre, l'élu local s'engage à les faire connaître avant le débat et le vote.
4. L'élu local s'engage à ne pas utiliser les ressources et les moyens mis à sa disposition pour l'exercice de son mandat ou de ses fonctions à d'autres fins.
5. Dans l'exercice de ses fonctions, l'élu local s'abstient de prendre des mesures lui accordant un avantage personnel ou professionnel futur après la cessation de son mandat et de ses fonctions.
6. L'élu local participe avec assiduité aux réunions de l'organe délibérant et des instances au sein desquelles il a été désigné.
7. Issu du suffrage universel, l'élu local est et reste responsable de ses actes pour la durée de son mandat devant l'ensemble des citoyens de la collectivité territoriale, à qui il rend compte des actes et décisions pris dans le cadre de ses fonctions.



## **Article II. 1 : Principes généraux**

Les conseillers communautaires, s'engagent à respecter les principes de respect, de transparence, d'honneur, d'intégrité, de probité, d'impartialité, de courtoisie et d'exemplarité. Ils doivent, à l'occasion de leurs fonctions et pour les décisions qu'ils prennent, faire prévaloir l'intérêt public et le bien commun dont ils ont la charge. Ils doivent agir de manière transparente dans l'exercice de leur mandat.

Ils s'interdiront en particulier :

- d'agir ou de tenter d'agir de façon à favoriser leurs intérêts personnels ou ceux de toute autre personne;
- de se prévaloir de leur fonction pour influencer ou tenter d'influencer la décision d'une autre personne de façon à favoriser leurs intérêts personnels ou, d'une manière abusive, ceux de toute autre personne ;
- de solliciter ou de recevoir quelque avantage que ce soit en échange d'une prise de position ;
- d'accepter tout cadeau ou tout autre avantage, quelle que soit sa valeur, qui peut influencer leur indépendance de jugement ;
- d'utiliser les ressources de l'agglomération ou de tout autre organisme associé à des fins personnelles ou à des fins autres que les activités liées à l'exercice de leurs fonctions;
- de communiquer des renseignements obtenus dans l'exercice de leurs fonctions pour favoriser leurs intérêts personnels ou ceux de toute autre personne.

Les dispositions de cette charte s'appliquent aux conseillers communautaires, quelle que soit leurs fonctions, dans l'exercice de leur mandat et de leurs représentations dans les divers organismes associés. Elles s'appliquent également aux membres du Cabinet du Président et collaborateurs politiques à l'exception des dispositions propres à la fonction d'élu.

## **Article II. 2 : Présence**

Les élus s'engagent à être présents, sauf motif sérieux, aux séances du conseil communautaire mais aussi d'assumer pleinement la charge de la représentation dudit conseil au sein des divers organismes où ils ont été élus.

## **Article II. 3 : Conflits d'intérêts et déclaration de patrimoine**

Les conseillers communautaires se déportent lors des réunions préparatoires, débats et votes sur toutes les questions, sujets ou dossiers pour lesquels ils ont un intérêt personnel, familial ou professionnel à l'affaire appliquant les dispositions de l'article L. 2131-11 du Code général des collectivités territoriales relatif à l'illégalité des délibérations auxquelles ont pris part des membres du conseil municipal, intéressés à l'affaire.

Les membres des commissions permanentes ou ad hoc d'attribution de la commande publique (marchés publics, DSP, PPP, concessions...) et de toute procédure se traduisant par une contractualisation (acquisition et cessions immobilières, mécénat, sponsoring, partenariat,...) seront particulièrement attentifs à ces dispositions.

Afin d'éviter toute situation décrite à l'article de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique, les conseillers communautaires doivent faire connaître tout intérêt particulier susceptible d'interférer avec leur action publique <sup>1</sup> et prendre les dispositions utiles pour mettre un terme au conflit d'intérêt qui en résulte.

Selon les dispositions de l'article 11 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 modifiée relative à la transparence de la vie publique et le décret n° 2013-1212 du 23 décembre 2013 relatif aux déclarations de situation patrimoniale et déclarations d'intérêts adressées à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, le Président, les Vice-Présidents, le Directeur de Cabinet (et son adjoint éventuel), le Chef de Cabinet (et son adjoint éventuel) ont l'obligation d'effectuer une déclaration de patrimoine et une déclaration d'intérêts auprès de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP) dans les deux mois suivant leur élection ou leur nomination selon le cas, suivant les modalités décrites en annexe à la présente charte.

En outre, une déclaration de patrimoine de fin de mandat ou de fonctions doit être effectuée auprès de la HATVP (cf. annexe).

Ils informent le référent déontologue de l'accomplissement de ces formalités.

Les élus non soumis à cette obligation, sur la base du volontariat, remplissent une déclaration d'intérêts inspirée par celle prévue par le décret n° 2013-1212 précité.

La déclaration d'intérêts sera transmise au référent déontologue qui en assure l'archivage de manière sécurisée et confidentielle. Lui seul pourra consulter ce document.

#### **Article II.4 : Moyens matériels**

Les moyens matériels – matériel informatique et de communication, fournitures administratives, affranchissement, reprographie, ... mis à la disposition individuelle des élus et les moyens en locaux et en personnel mis à la disposition des groupes, sont exclusivement réservés à l'exercice du mandat communautaire. Il en va de même des moyens spécifiques dont disposent les membres de l'exécutif (bureau, secrétariat, pool de véhicules,...).

#### **Article II. 5 : Voyages**

Ils s'engagent à déclarer préalablement auprès de l'exécutif tout voyage d'étude lié à un projet de la collectivité.

<sup>1</sup> les activités professionnelles exercées depuis les cinq années précédant l'élection et qui ont donné lieu à rémunération, contrepartie financière ou avantages en nature ; les participations aux organes dirigeants d'un organisme privé ou public, ainsi que les participations financières dans le capital d'une société, depuis les cinq années précédant l'élection ; les activités professionnelles du conjoint, concubin ou partenaire lié par un partenariat civil, à la date de l'élection ; les activités bénévoles susceptibles de faire naître un conflit d'intérêts, exercées depuis les cinq années précédant l'élection.

## **Titre 3 :**

### **Le référent déontologue**

La communauté d'agglomération a procédé à la nomination d'un référent déontologue qui est chargé de veiller au respect de la présente charte de déontologie à l'attention des agents et des élus.

Il est chargé d'accompagner et d'orienter les agents et les élus dans l'exercice de leurs fonctions pour l'application de leurs obligations déontologiques.

Il peut être saisi par tout élu ou agent qui souhaite, pour son cas personnel, le consulter sur le respect des principes énoncés dans la présente charte. Les demandes de consultation et les avis rendus sont confidentiels et ne peuvent être rendus publics que par l'intéressé. Le déontologue établit un registre des consultations qui demeure confidentiel.

Lorsqu'il constate, après étude, un manquement aux principes énoncés dans la charte de déontologie, le déontologue en informe l'intéressé. Il fait à ce dernier, toutes préconisations nécessaires pour lui permettre de se conformer à ses devoirs.

La saisine doit être formulée de manière écrite, motivée et nominative. Le déontologue apprécie si la demande relève de son champ de compétence sinon il renvoie ladite demande à l'administration pour un traitement dans le cadre des procédures gracieuses ou hiérarchiques.

Dans le cas où il s'estime compétent pour instruire le dossier, le déontologue procède à un examen contradictoire du dossier.

Les recommandations qu'il formule à l'issue de cet examen sont communiquées aux intéressés.

Dans le respect de la confidentialité qui s'impose à lui, il publie un rapport annuel faisant la synthèse de ses activités. Il rédige, dans les trois mois suivant la fin de son mandat un rapport final couvrant l'ensemble des années durant lesquelles il a exercé sa fonction.

Il peut rendre publiques des recommandations d'ordre général. Par ailleurs, il bénéficie d'un droit d'expression orale.

## **Titre 4 :**

### **ENTREE EN VIGUEUR ET PUBLICITE**

La présente charte a été présentée et validée par le Comité Technique du 7 décembre 2020 et adoptée en Conseil Communautaire du 8 février 2021.

Elle entrera en vigueur un mois après son adoption et sera publiée sur le site internet de la collectivité ainsi que sur Intranîmes (espace personnel des agents de Nîmes Métropole).

Un exemplaire est remis aux élus et à chaque agent employé par la Collectivité.