



Loi déontologie

Loi 2016-483 du 20 avril 2016

relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

[Accéder au texte](#)

Présentation

Pour rappel, la déontologie des fonctionnaires est l'ensemble des règles qui régit le comportement des agents publics. Elle permet de définir collectivement et concrètement la façon d'agir afin de satisfaire l'intérêt général.

Un peu plus de 30 ans après la publication de la loi du 13 juillet 1983, cette loi apporte des modifications au statut général de la fonction publique et consacre certaines valeurs déjà reconnues par la jurisprudence : l'exercice des fonctions avec **dignité, impartialité, intégrité et probité** ; l'obligation de **neutralité et de laïcité, l'égalité de traitement de tous les usagers et le respect de la liberté de conscience et de la dignité des personnes**.

Cette loi est également une réponse à la société civile face à son exigence de transparence de l'action publique.

Sommaire

1. Dispositions relatives à la déontologie	P. 2
1.1 L'exercice des fonctions du fonctionnaire	P. 2
1.2 Le conflit d'intérêt	P. 2
1.3 Le référent déontologue	P. 3
1.4 Le cumul d'activités	P. 4
1.5 La commission de déontologie	P. 6
2. Dispositions relatives à la protection fonctionnelle	P. 7
3. Dispositions relatives à la mobilité	P. 7
4. Dispositions relatives à la discipline	P. 8
5. Dispositions relatives aux agents contractuels	P. 9
6. Dispositions relatives à la validité des listes d'aptitude	P. 9
7. Dispositions relatives au dialogue social	P. 10
7.1 La situation des agents en décharge d'activité de service	P. 10
8. Dispositions diverses	P. 11



Loi déontologie

1. Dispositions relatives à la déontologie

1.1 L'exercice des fonctions du fonctionnaire

L'article 1^{er} indique que le fonctionnaire exerce ses missions avec dignité, impartialité, intégrité et probité.

Les obligations de neutralité et de respect du principe de laïcité s'imposent également au fonctionnaire. Ainsi, le fonctionnaire doit, dans l'exercice de ses fonctions, s'abstenir de manifester ses opinions religieuses.

Il doit également traiter de façon égale toutes les personnes qu'il côtoie et respecter leur dignité et leur liberté de conscience.

1.2 Le conflit d'intérêt

Un conflit d'intérêts est une 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 des fonctions du fonctionnaire.

L'article 2 précise que le fonctionnaire doit veiller à faire cesser ou à prévenir toute situation de conflit d'intérêt.

5 cas de figure sont ainsi exposés :

- Lorsqu'il est placé dans une position hiérarchique, saisit son supérieur hiérarchique ; ce dernier, à la suite de la saisine ou de sa propre initiative, confie, le cas échéant, le traitement du dossier ou l'élaboration de la décision à une autre personne ;
- Lorsqu'il a reçu une délégation de signature, s'abstient d'en user ;
- Lorsqu'il appartient à une instance collégiale, s'abstient d'y siéger ou, le cas échéant, de délibérer ;
- Lorsqu'il exerce des fonctions juridictionnelles, est suppléé selon les règles propres à sa juridiction ;
- Lorsqu'il exerce des compétences qui lui ont été dévolues en propre, est suppléé par tout délégataire, auquel il s'abstient d'adresser des instructions.



Loi déontologie

L'article 4 instaure une garantie pour le fonctionnaire qui témoigne, de bonne foi, de faits susceptibles d'être qualifiés de conflits d'intérêts afin de protéger le déroulement normal de sa carrière.

Toujours dans le but de prévenir les situations de conflits d'intérêts, **l'article 5** conditionne la nomination du fonctionnaire sur certains emplois à la transmission préalable d'une déclaration exhaustive, exacte et sincère de ses intérêts à l'autorité territoriale.

Les emplois concernés dans la fonction publique territoriale sont définis à l'article 3 du [décret n°2016-1967 du 28 décembre 2016](#). Ce décret d'application précise également le contenu de la déclaration ainsi que les modalités de transmission et de conservation.

La loi déontologie prévoit une application progressive de cette disposition pour les fonctionnaires occupant un des emplois concernés avant la publication du décret susmentionné. Ils ont 6 mois à compter de la date d'entrée en vigueur du décret pour transmettre leurs déclarations ; soit jusqu'au 31 juillet 2017.

L'article 5 impose également pour les fonctionnaires nommés sur certains emplois une déclaration exhaustive, exacte et sincère de leur situation patrimoniale concernant la totalité de leurs biens propres ainsi que, le cas échéant, ceux de la communauté ou les biens indivis.

Cette déclaration est adressée au président de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, dans un délai de deux mois suivant la nomination.

L'article 3 du [décret n°2016-1968 du 28 décembre 2016](#) précise les emplois concernés.

Une application progressive est également prévue. Les fonctionnaires déjà en poste ont 6 mois à compter de la date d'entrée en vigueur du décret pour transmettre cette déclaration ; soit jusqu'au 31

1.3 Le référent déontologue

« Tout fonctionnaire a le droit de consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques. » - **article 11**.

Le [décret n°2017-519 du 10 avril 2017](#) précise les modalités de désignation, les moyens et les obligations auxquels est soumis le déontologue dans le cadre de ses missions.



Loi déontologie

Le référent déontologue est désigné par l'autorité territoriale. Les missions peuvent être assurées :

- Par un ou plusieurs agents titulaires et/ou d'agents contractuels en CDI de la collectivité. Ces agents sont, soit en activité, soit à la retraite,
- Par un collège dont certains membres sont des personnes extérieures à la fonction publique. La composition et les attributions de ce collège sont fixées par arrêté,
- Par un ou plusieurs personnes relevant d'une autre administration que celle dans laquelle le référent est désigné.

Les référents déontologues sont désignés pour une durée fixée par l'autorité territoriale. Cette durée peut être modifiée qu'avec l'accord expresse du ou des référents. Au terme de la période, il peut être procédé au renouvellement de la mission dans les mêmes conditions. Dans une logique de mutualisation, l'autorité territoriale peut nommer un même référent déontologue pour des services placés sous son autorité et des établissements publics placés sous sa tutelle.

Une communication doit être assurée par tous moyens afin d'informer les agents du ou des noms des référents déontologues et les modalités de saisine.

L'autorité territoriale met à disposition du référent les moyens nécessaires, notamment informatiques, à l'exercice effectif de ses missions. Ce dernier est tenu au secret et à la discrétion professionnelle.

Le Centre de Gestion assure le rôle de référent déontologue pour les collectivités affiliées à titre obligatoire ou volontaire. Ce référent est désigné par le Président du Centre de Gestion.

1.4 Le cumul d'activités

Le non cumul d'activités est un principe statutaire. En effet, l'agent consacre l'intégralité de son activité à l'exécution de ses fonctions.

Cependant, à titre de dérogation, **l'article 7** liste les activités pouvant être exercées par le fonctionnaire ainsi que les activités formellement interdites.

Le non respect des règles de cumul peut entraîner des poursuites disciplinaires ainsi que le reversement des sommes perçues au titre des activités interdites par le biais de retenues sur salaire.

Les dispositions sur le cumul d'activités sont applicables aux collaborateurs de cabinet.

D'autre part, certaines activités ont vu leurs modalités de cumul restreintes par la loi déontologie.



Loi déontologie

Ainsi, depuis le 1^{er} février 2017, il est interdit au fonctionnaire de créer ou de reprendre une entreprise s'il occupe un poste un temps complet.

En revanche, ce cumul est possible pour un agent à temps partiel.

Pour les agents à temps complet ayant repris ou créer une entreprise, l'article 9 de la loi déontologie indique qu'ils ont 2 ans à compter du 20 avril 2016 pour se mettre en conformité avec la loi.

Toujours depuis le 1^{er} février 2017, le temps partiel pour création ou reprise d'une entreprise n'est plus un temps partiel de droit mais un temps partiel sur autorisation.

L'agent doit en faire la demande 3 mois, au moins, avant la création ou la reprise de l'entreprise.

Il est accordé sous réserve de nécessités de service (fonctionnement et continuité du service, possibilité d'aménagement de l'organisation du travail) et après avoir saisi la commission de déontologie (voir ci-dessous).

Ce temps partiel est ouvert pour 2 ans maximum et renouvelable pour un an. Le renouvellement est à demander un mois avant la fin de la période.

Une nouvelle autorisation de travail à temps partiel pour création ou reprise d'une entreprise ne peut être accordée moins de 3 ans après la précédente.

Pour les agents qui sont en temps partiel de droit pour création ou reprise d'une entreprise avant la publication de la loi déontologie, ce temps partiel est effectif jusqu'à son terme.

- **Conditions particulières de cumul**

Lorsqu'une personne, dirigeante d'une société ou d'une association à but lucratif, est recrutée en tant que lauréat de concours ou comme agent contractuel de droit public, elle peut continuer son activité première pendant un an, renouvelable un fois.

Un agent peut librement cumuler une activité privée avec son emploi public si ce dernier est inférieur ou égal à 70% d'un temps complet.

Dans les deux cas, l'agent devra transmettre une déclaration. Elle comportera : la nature des activités, la forme et l'objet social de l'entreprise ou de l'association ainsi le secteur et la branche d'activités.



Loi déontologie

- **L'activité accessoire**

Un agent, quelque soit son temps de travail, peut exercer une ou plusieurs activités accessoires. La ou les activités accessoires se cumulent avec son activité principale, à savoir son emploi public, sous réserve que ce cumul ne porte pas atteinte au fonctionnement, à l'indépendance ou à la neutralité du service.

L'exercice d'une telle activité requiert l'accord de l'autorité principale. Une demande écrite doit être envoyée par l'agent en recommandé avec accusé de réception. Elle doit préciser :

- L'identité de l'employeur
- La nature, la durée, la périodicité et les conditions de rémunération de l'activité accessoire

L'article 6 du [décret n°2017-105 du 27 janvier 2017](#) fixe la liste des activités accessoires possibles.

1.5 La commission de déontologie

La commission de déontologie est une autorité administrative placée auprès du Premier Ministre. Elle veille au respect des principes déontologiques inhérents à l'exercice d'une fonction publique.

L'article 10 de la loi déontologie renforce les prérogatives de la commission.

Ainsi, elle doit être saisie lorsqu'un agent, qui cesse temporairement ou définitivement ses fonctions, souhaite exercer une activité lucrative, salarié ou non, dans une entreprise ou un organisme privé.

La commission émet un avis de compatibilité entre l'activité privée et les fonctions exercées par l'agent au cours des 3 années précédentes.

La commission est également saisie dans le cas d'un agent qui demande un temps partiel pour création ou reprise d'entreprise (voir 1.4 Le cumul d'activité).

La commission peut rendre trois types d'avis :

- Un avis de compatibilité
- Un avis de compatibilité avec réserves
- Un avis d'incompatibilité

Les deux derniers avis lient la collectivité et s'imposent à l'agent : ces avis doivent être appliqués.

Les articles 25 à 40 du [décret n°2017-105 du 27 janvier 2017](#) précise l'organisation, le fonctionnement et la procédure afin de saisir la commission de déontologie.

[Saisir la commission de déontologie](#)



Loi déontologie

2. Dispositions relatives à la protection fonctionnelle

La collectivité publique doit protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

L'article 20 clarifie les droits du fonctionnaire mis en cause ou victime ainsi que ses ayants droits.

De plus, le [décret n°2017-97 du 26 janvier 2017](#) fixe les modalités de mise en œuvre de la protection fonctionnelle et précise les conditions de prise en charge des frais et honoraires d'avocats des agents.

3. Dispositions relatives à la mobilité

L'article 29 simplifie le nombre de positions administratives dans lesquelles le fonctionnaire peut se trouver :

- Activité
- Détachement
- Disponibilité
- Congé parental

La loi prévoit 2 nouveaux cas de mise à disposition :

- Auprès d'un groupement d'intérêt public
- Auprès d'une institution ou d'un organe de l'Union Européenne



Loi déontologie

4. Dispositions relatives à la discipline

La loi déontologie clarifie la situation du fonctionnaire suspendu.

La suspension est une mesure administrative conservatoire destinée à écarter temporairement de ses fonctions un agent qui aurait commis une faute grave. Cette mesure est prise à la fois dans l'intérêt du service mais aussi celui de l'agent. Il conserve son traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial.

La suspension n'est pas une sanction disciplinaire. C'est un préalable facultatif à la procédure disciplinaire.

Si, 4 mois après sa suspension, le fonctionnaire ne fait pas l'objet de poursuites pénales, il doit être rétabli dans ses fonctions. Dans le cas contraire, 3 possibilités :

- Le fonctionnaire est rétabli dans ses fonctions, sous réserve des obligations du contrôle judiciaire dont il fait l'objet et de l'intérêt du service,
- L'agent est affecté provisoirement à un autre poste correspondant à son grade par l'autorité territoriale. Cette affectation, qui découle d'une décision motivée, répond aux mêmes exigences de contrôle judiciaire et d'intérêt du service que la possibilité ci-dessus,
- A défaut, l'agent est détaché d'office, de façon provisoire dans un autre cadre d'emplois ; toujours en respectant l'intérêt du service et les obligations du contrôle judiciaire.

Si aucune des 3 possibilités n'est appliquée à l'agent, celui-ci peut subir une retenue de salaire qui ne peut être supérieure à la moitié de sa rémunération. Néanmoins, il continue de percevoir l'intégralité du supplément familial de traitement.

En cas de non lieu, relaxe, acquittement ou mis hors de cause, l'autorité territoriale rétablit le fonctionnaire dans ses fonctions. Le décret 2016-1155 précise les modalités d'établissement, de communication et de conservation du procès-verbal de rétablissement de l'agent suspendu.

L'article 36 de la loi déontologie indique qu'aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de 3 ans à compter du jour où la collectivité a eu connaissance des faits passibles de sanction.



Loi déontologie

5. Dispositions relatives aux agents contractuels

Les dispositions de la loi 83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires sont applicables aux agents contractuels. L'article 32 de la loi précitée indique quels sont les dispositions applicables.

Lorsqu'une personne est transférée d'une entreprise (droit privé) vers une collectivité (droit public), les services accomplis dans l'entreprise sont assimilés à des services accomplis dans la collectivité.

Le dispositif de titularisation par le biais de sélections professionnelles est prolongé jusqu'au 12 mars 2018.

Depuis le 22 avril 2016, la loi déontologie a prévu un nouveau cas de mise à disposition. Les agents contractuels en CDI peuvent être mis à disposition auprès des administrations de l'Etat et de ses établissements publics ainsi que des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi 86-33 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

La loi prévoit également la création de commissions consultatives paritaires (CCP). Ces commissions seront saisies pour des questions d'ordre individuel prises à l'égard des agents contractuels.

Les CCP seront mises en place fin 2018. Une étude sera consacrée à ce sujet prochainement.

6. Dispositions relatives à la validité des listes d'aptitudes des concours et des promotions interne

A compter du 22 avril 2016, les listes d'aptitude sont valables 4 ans. Les personnes déclarées aptes à être inscrites sont sur la liste pendant 2 ans. Pour bénéficier de la 3^{ème} et 4^{ème} année, la personne doit en faire la demande par écrit au Centre de Gestion organisateur dans le cadre d'un concours ou au Centre de Gestion de l'Eure dans le cadre d'une promotion interne. Cette demande doit être envoyée un mois minimum avant le terme de la période.



Loi déontologie

7. Dispositions relatives à la déontologie

L'article 47 de la loi déontologie prévoit que les listes de candidats pour les élections professionnelles soit composés d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée (CT, CHSCT, CAP et CCP).

Cet article nécessite la parution d'un décret d'application afin de le mettre en œuvre. Il sera applicable au prochain renouvellement général des instances.

Le Centre de Gestion et un ou plusieurs établissements non obligatoirement affiliés peuvent par convention mutualiser leurs crédits de temps syndical. Ce temps syndical mutualisé peut être utilisé dans l'un ou l'autre des établissements signataires.

Les crédits non utilisés peuvent, à la demande d'une organisation syndicale, être reportés à l'année suivante pour ce qui la concerne.

Les modalités de versements des charges salariales afférentes aux autorisations d'absence et aux décharges de service sont déterminées par la convention.

7.1 La situation des agents en décharge d'activité de service

L'agent, en position d'activité ou de détachement, qui bénéficie d'une décharge d'activité de service ou est mis à disposition d'une organisation syndicale, est réputé conserver sa position statutaire.

L'agent qui bénéficie de l'une des dispositions ci-dessus depuis au moins 6 mois et qui consacre l'intégralité, ou 70% s'il travaille à temps complet, de son activité à son mandat syndical a le droit dès la 1^{ère} année :

- A un avancement d'échelon basé sur l'avancement moyen des fonctionnaires du même grade dans la collectivité.
- A une inscription de droit sur un tableau d'avancement à l'échelon spécial si son grade y ouvre droit et sous réserve d'avoir les conditions d'avancement.
- A une inscription de droit sur un tableau d'avancement de grade au vu de l'ancienneté acquise dans le grade.

Les agents à temps complet qui consacrent 70% de leur activité à leur mandat syndical ont le droit à un entretien annuel sans être soumis à une appréciation de sa valeur professionnelle.



Loi déontologie

Toutes ces dispositions nécessitent la publication d'un décret d'application.

L'article 72 de la loi déontologie prévoit l'octroi d'un congé avec traitement pour le fonctionnaire en activité, s'il est représentant du personnel au sein de l'instance compétente d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. Ce congé a une durée maximale de deux jours afin que l'agent puisse suivre une formation dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail.

La charge financière de cette formation incombe aux collectivités.

8. Dispositions diverses

Le congé parental peut être prolongé jusqu'à l'entrée en école maternelle des enfants en cas de naissances multiples.

Le congé parental peut être prolongé 5 fois par période de 6 mois jusqu'au 6^{ème} anniversaire de l'enfant au plus tard. Cette prolongation n'est possible qu'en cas de naissances multiples d'au moins 3 enfants ou d'arrivées simultanées d'au moins 3 enfants adoptés.

Le fonctionnaire, dont la demande de télétravail a été refusée, peut saisir la commission administrative paritaire compétente.

La limite d'âge des agents contractuels employés comme médecin de prévention ou médecin du travail est porté, à titre transitoire, de 67 à 73 ans jusqu'au 31 décembre 2022.

Les missions obligatoires des Centres de Gestion s'élargissent :

- La fonction de référent déontologue
- Le secrétariat administratif des commissions consultatives paritaires

A titre facultatif, les Centres de Gestion peuvent, à la demande des collectivités, assurer des missions d'archivage, de numérisation, de conseils en organisation et de conseils juridiques.

Les fonctionnaires momentanément privés d'emploi perçoivent la rémunération correspondant à l'indice détenu dans leur grade à hauteur de 100% les deux premières années. Cette rémunération est réduite de 5% chaque année jusqu'à atteindre 50% de la rémunération initiale.