



LETTRE RECTIFICATIVE AU PROJET DE LOI
relatif à la déontologie et aux droits et obligations
des fonctionnaires

ETUDE D'IMPACT

NOR : RDFX1512449L/Bleue-1

16 juin 2015

Le présent document constitue l'étude d'impact de la lettre rectificative au projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, prévu par la loi organique n° 2009-403 du 15 avril 2009 relative à l'application des articles 34-1, 39 et 44 de la Constitution.

Il s'organise en trois parties traitant, d'une part, des mesures relatives à l'affirmation des valeurs de la fonction publique et à l'approfondissement de la transparence publique, d'autre part, à la rationalisation du projet de loi par le recours à l'habilitation à légiférer par voie d'ordonnance et, enfin, à ses modalités d'application.

SOMMAIRE

INTRODUCTION	5
PREMIERE PARTIE : REAFFIRMER LA PLACE DES VALEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE ET ALLER PLUS LOIN EN MATIERE DE TRANSPARENCE PUBLIQUE	6
I. CONSACRER PLEINEMENT LE RESPECT DE LA LAÏCITE, RENOUVELER LA CULTURE DEONTOLOGIQUE DANS LA FONCTION PUBLIQUE ET PARFAIRE LE DISPOSITIF DE PREVENTION DES CONFLITS D'INTERETS (articles 1^{er} et 2).	6
I.1. Diagnostic et état des lieux	6
I.2. Objectifs poursuivis	9
I.2.1. Consacrer la portée des valeurs de laïcité et d'intégrité	9
I.2.2. Renouveler la culture déontologique dans la fonction publique	10
I.3. Impacts	13
II. RENFORCER LES OUTILS ET AMELIORER L'ARTICULATION DES COMPETENCES ENTRE LES ACTEURS DE LA PREVENTION DES CONFLITS D'INTERETS RELATIFS AUX AGENTS PUBLICS (articles 4 à 9)	15
II.1. Diagnostic et état des lieux	15
II.2. Objectifs poursuivis	18
I.1.1. La rationalisation du dispositif relatif aux obligations déclaratives des agents publics (article 4 du projet de loi)	18
I.1.2. La consécration des pouvoirs d'enquête et de contrôle de la Commission de déontologie (article 8 du projet de loi)	20
I.1.3. L'harmonisation de la notion « d'entreprise privée » et l'inclusion des directeurs de cabinet des autorités territoriales de plus de 80 000 habitants dans le champ des agents soumis à une obligation déclarative (article 9 du projet de loi)	20
II.3. Impacts	21
DEUXIEME PARTIE : FACILITER L'EXAMEN DU PROJET DE LOI PAR LE RECOURS A UNE HABILITATION A LEGIFERER PAR VOIE D'ORDONNANCE	26
I. MESURES DE SIMPLIFICATION ET D'HARMONISATION RELATIVES A LA MOBILITE DES AGENTS PUBLICS DES TROIS VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE (ARTICLE 24 DU PROJET DE LOI)	26
I.1. Analyse des difficultés à résoudre	26
I.2. Objectifs poursuivis	27
I.3. Analyse d'impact des mesures envisagées	27
I.4. Justification du délai d'habilitation	27
II. MESURES RELATIVES A LA DEONTOLOGIE DES MAGISTRATS ADMINISTRATIFS ET FINANCIERS AINSI QU'A LA SIMPLIFICATION ET A L'HARMONISATION DU FONCTIONNEMENT DES JURIDICTIONS ADMINISTRATIVES ET FINANCIERES (ARTICLE 25 DU PROJET DE LOI)	28
III.1. Analyse des difficultés à résoudre	28
III.2. Objectifs poursuivis	28
III.3. Analyse d'impact des mesures envisagées	30
III.4. Justification du délai d'habilitation	31
III.5. Consultations prévisionnelles	31
TROISIEME PARTIE : MODALITES D'APPLICATION	32
I. APPLICATION OUTRE-MER	32

II.	TEXTES D'APPLICATION	32
III.	ENTREE EN VIGUEUR	34
IV.	CONSULTATIONS	34
ANNEXE n°1 : TABLEAU DE CORRESPONDANCE		35
ANNEXE N°2 : EXEMPLE DE CHARTES ET DE CODES DE DEONTOLOGIE APPLICABLES AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT		39
ANNEXE n°3 : ARTICULATION DES COMPETENCES ENTRE LA HAUTE AUTORITE POUR LA TRANSPARENCE DE LA VIE PUBLIQUE ET LA COMMISSION DE DEONTOLOGIE DE LA FONCTION PUBLIQUE		40

INTRODUCTION

Le Président de la République a rappelé la nécessité de consacrer, d'actualiser et de renforcer les valeurs et les principes fondamentaux du statut général des fonctionnaires, et de raffermir ainsi le lien qui unit les citoyens à la fonction publique.

Ces valeurs et ces principes, incarnés par plusieurs millions d'agents publics qui exercent quotidiennement leurs fonctions au service de l'intérêt général, constituent les fondations de nos institutions républicaines.

Cette volonté a conduit le Gouvernement à modifier, par voie de lettre rectificative, le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires et à faire le choix d'une démarche intégrée de prévention et de maîtrise des risques déontologiques qui implique une analyse des risques déontologiques par tout agent public, quel que soit son niveau hiérarchique, au vu des principes et des valeurs qu'il doit respecter.

A partir des travaux conduits par M. Jean-Louis Nadal, président de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, sur l'exemplarité des responsables publics et suite aux engagements pris en matière de laïcité par le Premier ministre, lors du séminaire du 6 mars 2015 consacré à l'égalité et à la citoyenneté, le projet de loi est rectifié afin :

- de consacrer l'unité du statut général autour des valeurs de la fonction publique qui constituent le socle de la culture déontologique de tout agent public (article 1^{er}) ;
- d'enrichir les outils et la cohérence des dispositifs visant à garantir le respect de la déontologie dans la fonction publique, et à prévenir ou à remédier à tout conflit d'intérêts qui aura été détecté, que ce soit en amont d'une nomination sur un poste particulièrement exposé, ou bien en aval d'une nomination, notamment en donnant la possibilité à tout agent de solliciter le conseil d'un référent déontologique en cas d'interrogation (articles 2 à 5, articles 8 et 9) ;
- de simplifier l'examen du projet de loi au Parlement, par le recours à des ordonnances relatives notamment aux règles déontologiques applicables aux magistrats administratifs et financiers ainsi qu'à la mobilité des agents publics (articles 24 et 25).

Passant de treize chapitres et cinquante-neuf articles à huit chapitres et vingt-cinq articles (*cf.* tableau de correspondance annexé à la présente étude d'impact), le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, dans sa version issue de la lettre rectificative, va recentrer les travaux parlementaires sur l'exemplarité de la fonction publique.

PREMIERE PARTIE : REAFFIRMER LA PLACE DES VALEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE ET ALLER PLUS LOIN EN MATIERE DE TRANSPARENCE PUBLIQUE

I. CONSACRER PLEINEMENT LE RESPECT DE LA LAÏCITE, RENOUELER LA CULTURE DEONTOLOGIQUE DANS LA FONCTION PUBLIQUE ET PARFAIRE LE DISPOSITIF DE PREVENTION DES CONFLITS D'INTERETS (articles 1^{er} et 2).

1.1. Diagnostic et état des lieux

Comme l'ont rappelé plusieurs rapports consacrés à l'action publique¹, il est essentiel de consolider la confiance des citoyens et du public dans les institutions républicaines. Pour répondre à cet enjeu primordial, le Gouvernement a voulu apporter, dans la lettre rectificative, plusieurs compléments au projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations.

Pour renforcer le lien qui unit les usagers à la fonction publique, le sens et la portée de la valeur de laïcité dans la fonction publique sont rappelés.

Agents et usagers doivent partager une lecture commune de ce principe de concorde, qui a pour objectif d'unir les citoyens, par-delà leurs différences, autour des valeurs républicaines :

- de liberté, puisqu'elle vise à protéger la liberté de conscience de chacun ;
- d'égalité, puisqu'elle garantit à tous, indépendamment de leurs croyances ou de leurs pratiques religieuses, de pouvoir bénéficier des mêmes droits et des mêmes services publics ;
- de fraternité, puisqu'elle permet à toutes les religions de coexister et à tous les citoyens de cohabiter dans la tolérance et le respect mutuel.

Le principe de laïcité est l'un des principes fondamentaux de la République et de l'organisation de nos services publics. Il contribue – avec le principe de neutralité – à l'égalité de traitement de tous les usagers.

Dans la fonction publique, le principe de laïcité se décline d'au moins deux façons.

D'une part, toute mission de service public doit être exercée avec une totale impartialité : elle ne doit conduire à aucune discrimination pour un motif de nature religieuse. Les agents publics ont l'obligation de traiter tous les usagers de façon égale. Ils ne doivent manifester aucune préférence selon l'appartenance ou la non-appartenance des usagers à une religion. Ils ne doivent pas plus traiter de façon discriminatoire des usagers qui portent des signes à

¹ Notamment le Rapport de la Commission de réflexion pour la prévention des conflits d'intérêts dans la vie publique, remis au Président de la République le 26 janvier 2011, le Rapport de la Commission de rénovation et de déontologie de la vie publique, remis au Président de la République le 9 novembre 2012, le Rapport sur la fonction publique, remis au Premier ministre le 4 novembre 2013 et le Rapport sur l'exemplarité des responsables publics, remis au Président de la République le 7 janvier 2015.

caractère religieux, sous réserve du respect du bon fonctionnement du service et des limitations légales qui s'appliquent dans leur enceinte.

D'autre part, les agents publics sont soumis à une obligation de neutralité en adoptant, en permanence, dans l'exercice de leurs fonctions, une attitude neutre sur le plan religieux. Comme tous les citoyens français, ils bénéficient de la liberté constitutionnelle de conscience. Leur appartenance, ou non appartenance, à une religion ainsi que l'exercice d'une pratique religieuse à titre privé, font donc l'objet d'une protection spécifique qui leur garantit la liberté d'opinion.

Les agents publics sont toutefois soumis à une obligation stricte de neutralité religieuse dans l'exercice de leurs fonctions. Selon la jurisprudence du Conseil d'Etat, le prosélytisme et l'expression des convictions religieuses sur le lieu de travail, sont passibles d'une sanction disciplinaire.

La volonté de renforcer le lien qui unit les usagers au service public conduit en outre à consacrer, dans le socle statutaire des valeurs de la fonction publique, le principe d'intégrité.

Le principe d'intégrité, lié à la prévention des conflits d'intérêts, prend sa source dans le droit applicable aux agents publics pour lesquels l'intégrité présente un « *caractère absolu* »².

Au demeurant, l'obligation d'intégrité, aux côtés des obligations de dignité et de probité, a été récemment consacrée par le législateur qui l'a rendue expressément applicable aux membres du Gouvernement, aux personnes titulaires d'un mandat électif local ainsi qu'aux personnes chargées d'une mission de service public³.

Ce principe est donc, en l'état actuel du droit, applicable aux agents publics. Paradoxalement, il n'est pas expressément consacré dans le statut général.

Par ailleurs, il convient de consolider le dispositif déontologique envisagé par le Gouvernement dans le projet de loi.

De façon générale, le chef de service au sens de la jurisprudence *Jamart* est responsable du bon fonctionnement des services, placés sous son autorité. En matière de déontologie comme dans d'autres domaines, cela signifie notamment qu'il est le garant du respect, par les agents de son service, des obligations et principes déontologiques consacrés par la loi.

Le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, dans sa version antérieure à la lettre rectificative, dispose que le chef de service doit veiller au respect des principes déontologiques dans les services placés sous son autorité.

Des « codes » ou « chartes » déontologiques ont ainsi pu être élaborées afin de porter à la connaissance des agents le corpus des règles déontologiques qu'ils doivent respecter.

² CE, 28 juin 1999, Ministre de l'intérieur c/ Stasiak, n° 178530.

³ Cf. loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique, article 1^{er} : « *Les membres du Gouvernement, les personnes titulaires d'un mandat électif local ainsi que celles chargées d'une mission de service public exercent leurs fonctions avec dignité, probité et intégrité et veillent à prévenir ou à faire cesser immédiatement tout conflit d'intérêts.* »

L'annexe n° 2 à la présente étude d'impact recense les quelques chartes ou codes de déontologie ainsi établis par certaines administrations de l'Etat, qu'ils soient formellement fondés sur un décret en Conseil d'Etat (code de déontologie du service public pénitentiaire, code de la police nationale et de la gendarmerie nationale) ou dépourvus de valeur réglementaire (par exemple, guide de déontologie des agents de la direction générale des finances publiques).

De tels textes présentent un intérêt direct pour l'exercice des fonctions dans la mesure où ils reprennent des exemples concrets et adaptés aux spécificités propres aux missions du service.

En outre, en cas d'interrogation en matière déontologique, il n'existe pas, dans chaque administration, de référent déontologique permettant aux agents publics de bénéficier de conseils déontologiques, éclairés par une bonne connaissance des législations portant sur cette matière, de la jurisprudence administrative et pénale, et de la doctrine de la Commission de déontologie de la fonction publique. Le dispositif actuel apparaît ainsi incomplet pour assurer la pleine lisibilité des obligations déontologiques au regard des spécificités des missions de chaque service.

Enfin, le cadre relatif à la prévention des conflits d'intérêts doit être partiellement ajusté.

D'une part, la définition du conflit d'intérêts, retenue par la loi du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique⁴, de portée très large, ne correspond pas à celle qui a été prévue à l'article 2 du projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, dans sa version antérieure à la lettre rectificative.

D'autre part, une analyse attentive des modalités de mise en œuvre de l'article 2 du projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, non modifié par la lettre rectificative, conduit à penser que toute situation potentielle de conflit d'intérêts concernant un agent public membre d'une instance collégiale devrait l'amener à s'abstenir de siéger. Or la pratique administrative, notamment en matière d'organisation des jurys de concours ou de recrutement, montre qu'il est nécessaire de régler la situation de l'agent qui se trouve en situation de conflit d'intérêts, à l'occasion d'une affaire soumise à l'examen de l'instance.

Dans cette hypothèse, l'agent intéressé doit pouvoir s'abstenir de délibérer sur la seule affaire qui comporte un risque de conflit d'intérêts. L'interdiction de siéger au sein de l'instance serait manifestement disproportionnée à l'objectif de prévention des conflits d'intérêts poursuivi et nuirait à la sécurité juridique des procédures de concours ou de recrutement, comprenant l'intervention d'un jury.

En effet, à défaut de telles précisions, le fonctionnement de nombreux jurys pourrait être remis en cause : en effet, la règle selon laquelle un membre de jury qui s'est abstenu de siéger, ou qui s'absente, doit continuer de s'abstenir de siéger jusqu'à la fin de la procédure de recrutement, conjuguée à l'obligation de déport, pourrait conduire à la « désagrégation » du jury.

⁴ Cf. loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique, article 2 (1^{er} alinéa) : « *Au sens de la présente loi, constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou à paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction.* »

Cet état des lieux montre, à cet égard, que les mécanismes mis en place par le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, dans sa version antérieure à la lettre rectificative, méritent d'être complétés pour s'assurer de la bonne lecture du nouveau dispositif de prévention des conflits d'intérêts dans la fonction publique.

1.2. Objectifs poursuivis

Par les modifications introduites dans sa lettre rectificative au projet de loi, le Gouvernement poursuit trois objectifs de clarification pour renforcer la place des valeurs et la connaissance des règles déontologiques au sein de la fonction publique.

Tout d'abord, il est essentiel que les citoyens et les agents aient une même compréhension du sens du principe de laïcité dans la fonction publique. C'est pourquoi la lettre rectificative précise la portée de ce principe de laïcité, défini à l'article 1^{er} du projet de loi, pour les agents publics (*I.2.1*).

Ensuite, il est apparu indispensable d'ajouter aux obligations et principes déontologiques de la fonction publique – impartialité, probité et dignité – le principe d'intégrité. La loi du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique rappelle d'ores et déjà que l'intégrité constitue une obligation pour celles et ceux qui sont investis d'une mission de service public (*I.2.1*). Cette valeur se doit d'être rappelée dans le texte régissant les droits et obligations de tous les fonctionnaires.

Enfin, le projet de loi ainsi rectifié met en place un cadre et des outils pour fonder une nouvelle approche déontologique dans la fonction publique. Il introduit notamment, au bénéfice des agents publics, un nouveau droit statutaire qui porte sur la délivrance de conseils en matière de déontologie (*I.2.2*).

1.2.1. Consacrer la portée des valeurs de laïcité et d'intégrité

En premier lieu, il est essentiel que la portée de la laïcité dans les services publics soit consacrée et précisée par le statut général des fonctionnaires afin de fortifier ce qui constitue l'une des valeurs, constitutionnellement établie, du modèle français de fonction publique.

Plusieurs autorités, notamment l'Observatoire de la laïcité placé auprès du Premier ministre, ont appelé l'attention du Gouvernement sur le sens de la laïcité au sein des services. Ainsi, dans son avis relatif à la définition et à l'encadrement du fait religieux dans les structures privées qui assurent une mission d'accueil des enfants, adopté le 15 octobre 2013, l'Observatoire a préconisé, d'une part, qu'une nouvelle diffusion de la « *Charte de la laïcité dans les services publics* »⁵ soit assurée et, d'autre part, a appelé les administrations à élaborer des « chartes de la laïcité », à l'image de ce qui a été fait avec la charte de la laïcité à l'école.

Ainsi, le Gouvernement a souhaité affirmer clairement dans le statut général l'obligation de neutralité qui s'impose aux fonctionnaires et l'interdiction de toute manifestation d'une opinion religieuse dans l'exercice leurs fonctions. Sous le contrôle du juge, le manquement à

⁵ Cf. Circulaire fonct. publ. n° 5209/SG, 13 avr. 2007.

une telle obligation pourra entraîner une sanction qui devra être proportionnée au regard des circonstances de l'espèce et, le cas échéant, du degré d'ostentation du signe ayant marqué une appartenance religieuse de l'agent public⁶.

La laïcité, qui se traduit par une stricte neutralité religieuse de tout agent public dans l'exercice de ses fonctions, consiste à assurer une égalité de traitement entre usagers et un respect de leur entière liberté de conscience et de leur dignité, sous réserve que ceux-ci ne troublent pas l'ordre public et le bon fonctionnement du service.

Afin que la portée de ce principe soit comprise et appliquée au sein des services, et pour faire suite à la recommandation précitée de l'Observatoire de la laïcité, la lettre rectificative rappelle, dans son article 9, que chaque chef de service peut préciser et adapter, de façon concrète et pédagogique, les règles déontologiques applicables aux agents placés sous son autorité, au titre desquelles figure la laïcité, dans le cadre d'un dialogue social approfondi avec les organisations syndicales concernées.

En deuxième lieu, afin de consacrer l'ensemble des obligations déontologiques au sein du statut général, la lettre rectificative complète l'article 1^{er} du projet de loi par l'ajout du principe d'intégrité, constitutif de la déontologie des fonctionnaires dans la mesure où il illustre le désintéressement inhérent à l'exercice d'une fonction publique.

Ainsi le Gouvernement s'assure d'une cohérence pleine et entière entre les obligations définies à l'article 1^{er} de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique et celles qu'il est prévu d'inscrire à l'article 1^{er} du projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

Il est d'autant plus important d'assurer cette cohérence que tout manquement au principe d'intégrité, consacré aux côtés notamment du principe de probité, peut conduire à tomber sous le coup d'incriminations pénales : la concussion, les détournements de fonds, le délit de favoritisme, les manquements à la déontologie des marchés publics, ainsi que le délit de corruption passive ou le délit de trafic d'influence.

La consécration de ces principes au sein du statut général des fonctionnaires, qui sera accompagnée de la mise en place d'un conseil déontologique au bénéfice des agents publics, vient garantir l'effectivité dans le temps du respect des valeurs de la fonction publique et participe ainsi au renforcement de la confiance des usagers dans l'action des services publics.

1.2.2. Renouveler la culture déontologique dans la fonction publique

L'article 1^{er} du projet de loi constitue le socle statutaire d'une culture de la déontologie qui se traduit par une approche renouvelée des valeurs qui fondent l'identité professionnelle des agents publics et par une affirmation de la compétence des chefs de service, dont le rôle de régulation déontologique dans les services est rappelé et réaffirmé.

Outre les valeurs et les principes consacrés par le statut général des fonctionnaires, l'article 9 rappelle que des décrets en Conseil d'Etat peuvent être pris, à l'instar du code de la police

⁶ CE, avis, 3 mai 2000, n° 217017, Marteaux : Journal officiel, 23 juin 2000. Pour un exemple de jurisprudence, v. Cour administrative d'appel de Versailles, 2^{ème} Ch., 23 février 2006, 04VE03227, inédit au recueil Lebon.

nationale et de la gendarmerie nationale, ainsi que, le cas échéant, des « codes » ou des « chartes » déontologiques, pour expliciter et adapter de tels principes.

Corrélativement à l'affirmation des principes de la fonction publique et à l'élaboration de textes les adaptant aux spécificités des missions exercées, l'article 9 de la lettre rectificative vient créer un droit nouveau pour les agents : celui de bénéficier d'un conseil déontologique de proximité par l'obligation, pour le chef de service, de désigner un « référent-déontologue ».

La désignation de « déontologues » n'est pas inédite au sein de la fonction publique. A titre d'illustration, il peut être rappelé que la Ville de Strasbourg a nommé un déontologue compétent pour les élus et les membres de l'administration, dans le cadre de la mise en place de la « Charte de déontologie du Conseil municipal de Strasbourg ». De même, la charte de déontologie des ministères économiques et financiers institue un déontologue, placé auprès de la direction des ressources humaines du secrétariat général, pour veiller à l'harmonisation, à la cohérence et au suivi des règles relatives à la déontologie.

Pour assurer sa mise en œuvre, le Gouvernement a souhaité que la plus grande souplesse soit laissée aux administrations quant à la désignation de la fonction de « référent-déontologue ».

Par exemple, dans la fonction publique territoriale, l'employeur pourrait estimer que cette fonction, qui est par ailleurs de nature à relever de l'« *assistance juridique statutaire* »⁷, pourrait être confiée au centre de gestion – peu importe d'ailleurs qu'il lui soit déjà affilié. Dans ce cas, il revient à cet employeur – collectivité territoriale ou établissement public – de désigner, par arrêté de l'autorité territoriale et après avoir passé une convention avec le centre de gestion concerné, ce centre comme compétent pour assurer la fonction de « référent-déontologue » au bénéfice des agents publics relevant de ses services.

Il est également loisible à tout employeur territorial de désigner, au sein des services placés sous son autorité, un agent pour assurer cette fonction déontologique de « référent ». Selon les hypothèses, il pourrait être estimé opportun de rattacher directement cet agent au directeur général des services ou, en fonction des orientations librement retenues par l'employeur, de désigner un agent relevant, à titre d'exemple, d'un service juridique. Cette fonction de « référent-déontologue » pourra également être assurée par un collège réunissant plusieurs agents.

Dans la fonction publique hospitalière, il est prévu de laisser la même latitude aux autorités chargées de la mise en place du « référent-déontologue ». Le chef de service, c'est-à-dire le directeur de l'un des établissements publics relevant de l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, pourra faire le choix de désigner, au sein des services placés sous son autorité, un agent pour remplir la fonction de « référent-déontologue », ou confier cette mission à un collège d'agents pour délivrer un conseil individualisé aux agents qui le souhaitent. Il pourra également estimer opportun, dans sa décision, et après avoir passé une convention avec celle-ci, que cette mission soit assurée par une autre personne morale de droit public (à titre d'exemple, un établissement de taille supérieure).

⁷ Cf. dispositions du 14° de l'article 23 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

A toutes fins utiles, il peut être indiqué que la même souplesse est recherchée au sein des services relevant de la fonction publique de l'Etat. Dans le même département ministériel, le ministre pourrait estimer, en fonction de l'organisation des services placés sous son autorité, qu'une fonction de « référent-déontologue » doit être instituée à la fois au niveau de l'administration centrale, notamment au sein du secrétariat général, et des services déconcentrés. Selon le choix retenu, il pourrait également désigner au sein de chaque direction « métier » un « référent-déontologue ». De la même manière, le chef de service peut également décider, dans son arrêté de nomination, cette fonction déontologique est assurée par un collègue d'agents ou confier cette mission à un service d'inspection ou de contrôle.

Aux termes du projet de loi rectifié, il est prévu que les conseils du « référent-déontologue » ainsi désigné par l'employeur porteront sur l'application des articles 25 à 28 du statut général des fonctionnaires, dans sa version résultant de la promulgation du projet de loi, c'est-à-dire des règles déontologiques mentionnées dans le tableau suivant :

<i>Articles visés du statut général</i>	<i>Objet</i>
25	Obligations d'impartialité, probité, intégrité et dignité. Principes de neutralité et de laïcité
25 bis	Obligation de faire cesser immédiatement ou de prévenir les situations de conflit d'intérêts dans lesquelles un agent se trouve ou pourrait se trouver Règles de déport, d'abstention et de suppléance
25 ter	Protection du fonctionnaire ayant lancé une alerte
25 quater	Déclaration d'intérêts (<i>liée à l'occupation de certains emplois</i>)
25 quinquies	Principe de libre gestion de son patrimoine Obligation de fournir un mandat de gestion (<i>lié à l'occupation de certains emplois</i>)
25 sexies	Déclaration de situation patrimoniale (<i>liée à l'occupation de certains emplois</i>)
25 septies	Cumuls d'activité
25 octies	Règles de saisine de la Commission de déontologie de la fonction publique
25 nonies	Coordination entre les différents dispositifs de transparence
26	Secret professionnel et discrétion professionnelle
27	Information du public
28	Obéissance hiérarchique

Il convient de souligner que les conseils prodigués par le « déontologue » ne modifient en rien les compétences du chef de service : c'est à lui qu'il appartient de procéder à l'élaboration et à la diffusion des chartes et guides de déontologie, le cas échéant après avoir pris conseil auprès du « référent-déontologue », de prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou mettre fin à des situations contraires aux règles déontologiques, et de s'assurer du respect de la loi comme du bon fonctionnement du service.

Enfin, le cadre de la prévention des conflits d'intérêts a été amendé par la lettre rectificative sur deux points.

D'une part, par souci de cohérence l'article 2 du projet de loi est modifié afin de retenir une définition du conflit d'intérêts identique à celle retenue par la loi du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique⁸.

⁸ Cf. loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique, article 2 (1^{er} alinéa) : « Au sens de la présente loi, constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre un intérêt public et des

D'autre part, l'article 2 est également modifié pour mieux concilier la prévention des conflits d'intérêts avec le bon fonctionnement des instances administratives à caractère collégial au sein desquelles un fonctionnaire peut être nommé (en particulier, les jurys de concours). En effet, il est précisé que le ou les membres qui se trouvent en situation de conflit d'intérêts s'abstiennent de participer à la ou les délibérations qui portent sur les situations potentielles de conflit d'intérêts. Un membre de jury qui se sera abstenu de délibérer pourra continuer à siéger.

S'agissant de la conciliation de cette obligation avec le principe constitutionnel de participation des agents, il convient de distinguer les situations résultant de l'exercice, par un représentant syndical, de fonctions susceptibles de le conduire à défendre ses intérêts personnels du cas où il exerce en qualité des fonctions le conduisant à défendre des intérêts collectifs ou à défendre un agent au sein des instances administratives à caractère collégial au sein desquelles il est amené à siéger à ce titre (par exemple, commissions administratives paritaires, comités techniques, organismes mutualistes, de prévoyance ou d'action sociale).

Lorsque la délibération d'une instance collégiale porte sur les intérêts personnels du représentant – et non sur les intérêts collectifs ou individuels qu'il défend en tant que représentant du personnel –, il est amené, selon la situation considérée, à s'abstenir de siéger ou à ne pas délibérer. Au demeurant, ces principes sont déjà applicables : par exemple, la circulaire du 23 avril 1999 relative aux commissions administratives paritaires rappelle qu'une procédure de remplacement doit être mise en œuvre dans tous les cas où un représentant du personnel est personnellement concerné par une question inscrite à l'ordre du jour.

1.3. Impacts

Complétant les dispositions que le projet de loi propose d'instituer par l'ajout des principes de laïcité et d'intégrité, la lettre rectificative propose une nouvelle approche de la culture déontologique au sein de la fonction publique, plus intégrée, mettant autant l'accent sur la prévention que sur la remédiation.

L'impact budgétaire de ces mesures peut être considéré comme très marginal, au regard des enjeux inhérents au projet de loi qui méritent d'être rappelés.

En effet, pour reprendre les termes d'un rapport récent, la consécration des valeurs et des principes de la fonction publique constituent, « *dans le monde globalisé qui est le nôtre et face aux dangers des corporatismes et des communautarismes, [...] des atouts essentiels pour notre pays*⁹ ». Or cette reconnaissance, qui permet de renforcer le sens des fonctions exercées par les agents publics, n'emporte pas de conséquences financières.

S'agissant des mécanismes d'accompagnement déontologique, notamment la création d'une fonction de « déontologue » dans les trois versants de la fonction publique, ceux-ci ne représenteront pas une charge nouvelle significative dès lors que :

intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou à paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction. »

⁹ Cf. Rapport de M. Bernard Pêcheur sur la fonction publique, octobre 2013, p. 58.

- Les agents, les services ou les personnes morales de droit public qui pourraient être désignés « déontologues » assurent déjà, pour une partie d'entre eux, des fonctions de conseil déontologique à côté, le plus souvent, d'autres fonctions courantes telles que l'accompagnement RH, le conseil juridique ou l'audit des risques internes ;
- Par ailleurs, la responsabilité du chef de service est réaffirmée par le projet de loi, qui reconnaît un rôle déjà existant en matière de respect des règles, notamment déontologiques, applicables dans les services placés sous leur autorité (ce que traduit l'annexe n°2 de la présente étude d'impact, qui recense plusieurs exemples de chartes déontologiques mises en place au sein de la fonction publique de l'Etat).

Le présent projet aura pour effet d'encourager le développement de démarches de valorisation des valeurs et des principes de la fonction publique et de prévention des risques déontologiques, en généralisant des initiatives prises dans de nombreuses administrations depuis plusieurs années.

Il convient de souligner que cette valorisation s'inscrit dans le contexte de l'accord-cadre pour un service de qualité dans les administrations des gouvernements centraux de l'Union européenne, signé le 12 décembre 2012 par les représentants des employeurs publics européens (EUPAE) et des agents (TUNED).

Ainsi, la pleine reconnaissance des valeurs de la fonction publique participe de la sécurisation des pratiques professionnelles et, partant, sont des éléments constitutifs d'une bonne gouvernance.

II. RENFORCER LES OUTILS ET AMELIORER L'ARTICULATION DES COMPETENCES ENTRE LES ACTEURS DE LA PREVENTION DES CONFLITS D'INTERETS RELATIFS AUX AGENTS PUBLICS (articles 4 à 9)

II.1. Diagnostic et état des lieux

La spécificité de la situation de certains emplois publics, objectivement plus exposés à des risques de conflit d'intérêts, fait ressortir un besoin d'articulation avec les dispositions prévues par la loi du 11 octobre 2013 précitée.

Le Gouvernement a souhaité renforcer le volet préventif du dispositif actuel de contrôle déontologique dans la fonction publique, afin de doter, notamment, les chefs de services, responsables de l'application des principes déontologiques par les agents placés sous leur autorité, de tous les leviers nécessaires pour assurer cette mission essentielle.

Le statut général des fonctionnaires ne prévoit aujourd'hui aucune obligation déclarative qui s'appliquerait à l'ensemble des agents publics objectivement exposés aux conflits d'intérêts et qui permettrait à l'autorité hiérarchique de s'assurer du respect des principes déontologiques au sein de son service.

La loi du 11 octobre 2013 précitée a créé des obligations déclaratives (déclarations d'intérêts et déclarations de situation patrimoniale) pour toutes les « *personnes exerçant un emploi ou des fonctions à la décision du Gouvernement pour lesquels elles ont été nommées en Conseil des ministres* »¹⁰. Si les déclarations d'intérêts sont déjà pratiquées dans certains secteurs d'intervention sensibles, qu'il s'agisse du domaine sanitaire (Haute autorité de santé, Agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé) ou économique (Autorité des marchés financiers, Autorité de contrôle prudentiel), elles restent limitées et font l'objet d'une publicité et d'un contrôle variable.

Le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, dans sa version antérieure à la lettre rectificative, prévoit l'extension de l'obligation de déclarations d'intérêts aux agents publics objectivement exposés, à raison de la nature de leurs fonctions ou de leur niveau hiérarchique, à des risques de conflits d'intérêts. Toutefois, ce dispositif ne suffit pas à atteindre pleinement l'exigence d'exemplarité de l'administration publique recherchée par le Gouvernement.

En effet, il n'existe aujourd'hui aucune procédure légale de contrôle déontologique préalable à la nomination de candidats à de hautes responsabilités administratives¹¹. Or comme le relève le rapport sur l'exemplarité des responsables publics précité, les obligations déclaratives actuellement requises à des fins de prévention des conflits d'intérêts « *interviennent a posteriori de la nomination des intéressés et n'empêcheraient donc pas que soit désigné un candidat en situation de conflit d'intérêts ou dont la probité fait défaut.* » Le Gouvernement a souhaité tirer toutes les conséquences de ce constat pour compléter le dispositif déontologique prévu initialement.

¹⁰ Cf. loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique, article 11.

¹¹ Rapport précité sur l'exemplarité des responsables publics, p.35.

Certaines compétences ont été attribuées à la Commission de déontologie de la fonction publique par décret en Conseil d'Etat.

Instaurée par 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, la Commission de déontologie de la fonction publique est actuellement compétente pour connaître des cas de cumul pour création ou reprise d'entreprise par des agents publics et de départ temporaire ou définitif vers le secteur privé, ou concurrentiel, des agents publics pour exercer une activité lucrative.¹² A cet effet, elle assure deux types de contrôle.

D'une part, la Commission de déontologie réalise un contrôle au titre de la prévention des infractions pénales de prise illégale d'intérêts prévues aux articles 432-12 et 432-13 du code pénal. D'autre part, elle effectue un contrôle de nature déontologique, en veillant à l'absence d'atteinte à la dignité des fonctions administratives exercées, ainsi qu'au fonctionnement normal, à l'indépendance et à la neutralité du service pour tous les départs vers le secteur privé.

Son rôle est consultatif : son avis ne lie pas l'administration dont relève l'agent, sauf lorsqu'il s'agit d'un avis d'incompatibilité. Toutefois, le silence de l'administration dans le délai d'un mois à compter de la date de l'avis vaut décision conforme à cet avis. La commission peut assortir ses avis de compatibilité de réserves prononcées pour trois ans dans le cas d'un départ vers le secteur privé.

La saisine de la Commission n'est pas obligatoire, lorsque l'agent rejoint le secteur privé dans le cas de personnes qui n'ont manifestement pas été chargées dans leurs fonctions publiques, soit d'assurer le contrôle ou la surveillance d'une entreprise privée, soit de conclure des contrats de toute nature avec une entreprise privée, ou de formuler un avis sur ces contrats, soit de proposer des décisions relatives à des opérations réalisées par une entreprise privée ou de formuler un avis sur ces décisions.

La Commission de déontologie ne dispose cependant pas de tous les leviers lui permettant d'exercer de manière pleinement satisfaisante son action. En effet, le rapport d'activité 2014 de la Commission de déontologie souligne la nécessité de renforcer les pouvoirs d'investigation des rapporteurs qui peuvent rencontrer des difficultés à obtenir des administrations l'ensemble de informations nécessaires à l'instruction d'une demande : « *en l'état actuel des textes, ils ne trouvent pas en effet un appui suffisant dans les dispositions du deuxième alinéa de l'article 10 du décret du 26 avril 2007, qui prévoit que la Commission peut recueillir auprès des personnes publiques et privées toute information nécessaire à l'accomplissement de sa mission.* »¹³

A l'examen, le champ des personnes soumises aux obligations déclaratives prévues par la loi du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique paraît incomplet, au regard de la stratégie globale de prévention des conflits d'intérêts définie par le président de la République.

¹² Cf. loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, article 25.

¹³ Rapport d'activité de la commission de déontologie, p. 82.

Les dispositions de l'article 11 de la loi du 11 octobre 2013 précitée, qui prévoient que certains agents public non soumis au statut général des fonctionnaires produisent une déclaration d'intérêts et une déclaration de situation patrimoniale, ne couvrent actuellement pas les directeurs de cabinet des autorités territoriales recrutés dans les collectivités ou les établissements de coopération intercommunale à fiscalité propre les plus importants.

Par ailleurs, il apparaît que l'application de l'article 23 de la loi du 11 octobre 2013 précitée peut conduire, à l'occasion notamment d'un départ vers le secteur privé ou concurrentiel, à une double saisine pour un même agent public au titre des différentes fonctions qu'il exerce ou a exercées. Par exemple, s'il s'agit d'un fonctionnaire investi de fonctions exécutives locales, la Haute Autorité se trouve compétente concurrentement à la Commission de déontologie.

Le rapport d'activité 2014 de la Commission de déontologie souligne cette difficulté d'articulation des compétences entre la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique et la Commission de déontologie : ainsi, en l'état actuel du droit, « *un agent public relevant de la commission de déontologie peut aussi relever de la Haute autorité s'il est, ou s'il a été, au cours des trois années précédentes, membre du Gouvernement ou titulaire d'un mandat tel que président du conseil régional ou général ou maire d'une commune de plus de 20 000 habitants. Son projet de départ dans le privé devra alors simultanément soumis à ces deux instances.* »¹⁴

Or en l'absence de mécanisme d'information, le risque est d'aboutir potentiellement à des situations de divergence d'avis, préjudiciables à la cohérence du dispositif déontologique.

Enfin, il peut être constaté que l'article 25 *sexies* prévu par le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, dans sa version antérieure à la lettre rectificative, assimile à une entreprise privée « *toute personne morale de droit public exerçant une activité économique* ». Or la loi du 11 octobre 2013 précitée, qui reprend le critère issu de l'article 432-13 du code pénal, se réfère à « *un organisme ou une entreprise exerçant son activité dans un secteur concurrentiel conformément aux règles du droit privé* » pour opérer une telle assimilation.

¹⁴ Rapport d'activité de la commission de déontologie, p. 83.

II.2. Objectifs poursuivis

I.1.1. La rationalisation du dispositif relatif aux obligations déclaratives des agents publics (article 4 du projet de loi)

a. L'extension du mécanisme de déclaration d'intérêts, en amont de la nomination sur certains emplois

La lettre rectificative marque une étape supplémentaire dans la formalisation du processus de recrutement sur des postes exposés dans l'administration publique. Le Gouvernement considère que la nomination sur ces emplois de responsabilité objectivement exposés à des risques de conflits d'intérêts suppose une exigence déontologique supérieure. En effet, l'exercice des missions inhérentes à ces emplois engage directement l'image et la réputation de l'administration.

C'est pourquoi le Gouvernement souhaite que les agents qui candidatent, sur de tels emplois transmettent une déclaration d'intérêts à l'autorité investie du pouvoir de nomination en sus des pièces nécessaires à la constitution de leur dossier de candidature. A l'issue du recrutement, une fois l'acte de nomination pris, la lettre rectificative prévoit que l'autorité investie du pouvoir de nomination transmet immédiatement la déclaration produite à l'autorité hiérarchique dont relève l'agent dans l'exercice de ces nouvelles fonctions.

L'obligation de transmission préalable de la déclaration d'intérêts est une règle de procédure formelle. La nomination sur l'emploi pourra être prononcée par l'autorité investie du pouvoir de nomination dès lors que la déclaration d'intérêts, parmi les autres pièces du dossier de candidature, aura été transmise par l'intéressé. Le Gouvernement estime que cette norme est de niveau législatif dans la mesure où elle a trait aux conditions d'accès aux emplois publics et qu'elle a vocation à encadrer les processus de nomination dans les trois versants de la fonction publique, notamment sur des emplois de direction au sein des collectivités territoriales et de certains établissements publics administratifs.

Cette obligation nouvelle n'a pas vocation à s'appliquer aux agents qui, suite à une vacance constatée sur un emploi dont l'occupation est soumise à la transmission préalable d'une déclaration d'intérêts, seraient amenés à exercer les fonctions attachées à cet emploi dans le cadre d'un intérim.

A titre d'illustration, il peut être utile de distinguer deux scénarios pouvant se présenter :

- La nomination concerne un emploi fonctionnel soumis à des règles de publicité et de délai : l'autorité de nomination recevra le curriculum vitae (CV), la lettre de motivation et la déclaration d'intérêts. Elle pourra faire un choix éclairé au vu de l'ensemble de ces éléments ;
- La nomination concerne un emploi de « droit commun ». Dans la mesure il aura été jugé nécessaire d'appliquer cette procédure, ce poste devra nécessairement être pourvu au vu du profil des candidats : l'affectation de l'agent sera généralement précédée d'une mise en concurrence et conduira à publication de la fiche de poste

sur un site internet ou intranet (bourse ministérielle ou interministérielle de l'emploi public) qui conduira les candidats à envoyer leur déclaration. La transmission de la déclaration d'intérêts permettra, là encore, de faire un choix éclairé.

La transmission de la déclaration d'intérêts constitue donc une règle de procédure formelle qui permet à l'autorité investie du pouvoir de nomination de prendre sa décision, en toute connaissance de cause, sur les emplois objectivement exposés à des risques de conflits d'intérêts listés par décret en Conseil d'Etat.

L'autorité hiérarchique, à qui la déclaration est transmise sans délai à compter de l'acte de nomination demeure responsable, aux termes du projet de loi, du contrôle déontologique *in concreto* des missions exercées par l'agent, celles-ci évoluant dans le temps selon les projets ou les dossiers qu'il est amené à suivre et selon ses intérêts personnels. Il revient donc à l'autorité hiérarchique de l'agent concerné d'apprécier, le cas échéant dans le cadre d'un dialogue déontologique de proximité, si une situation de conflit d'intérêts peut apparaître à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

b. Le renforcement des garanties de confidentialité relatives à la conservation et à l'accès de la déclaration d'intérêts

Le Gouvernement fait le choix, dans la lettre rectificative, de verser la déclaration d'intérêts au dossier de l'agent, afin d'éviter tout risque de dispersion des données, strictement confidentielles, que ce document comporte.

La garantie que constitue le versement au dossier s'accompagne d'une volonté de circonscrire le champ des personnes habilitées à accéder à la déclaration d'intérêts (en l'espèce, il s'agira du supérieur hiérarchique et de l'autorité de nomination), qui n'intéresse directement que l'agent et son autorité hiérarchique, et surtout de limiter les lieux de conservation de ce document.

A ce titre, le décret en Conseil d'Etat pourra prévoir que cette déclaration soit versée sous pli confidentiel au dossier de l'agent.

c. Une articulation plus efficace entre la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique et la Commission de déontologie de la fonction publique

La lettre rectificative prévoit, d'une part, de confier le contrôle des mandats de gestion et des déclarations de situation patrimoniale à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique. Le Gouvernement a ainsi tenu compte des observations du Président de la Commission de déontologie qui jugeait, dans son rapport d'activité 2014, que cette mission « à la fois très nouvelle et très spécialisée »¹⁵ devait être assurée par la Haute Autorité.

Il est par ailleurs apparu indispensable de rationaliser les compétences respectives de la Haute Autorité et de la Commission de déontologie lorsqu'un agent public, ayant la qualité de membre du Gouvernement ou titulaire d'un mandat exécutif local, souhaite partir vers le secteur privé ou concurrentiel. A cet effet, la lettre rectificative instaure une compétence exclusive de la Haute Autorité sur ces possibles doublons, tout en prévoyant un mécanisme

¹⁵ Rapport d'activité de la commission de déontologie, p. 85.

d'information de la Commission de déontologie. Dans de tels cas, la coordination entre la Haute Autorité et la Commission de déontologie se trouve pleinement assurée.

Ces choix, qui améliorent l'articulation des compétences de ces deux institutions, permettent de mieux recentrer le rôle de la Commission sur les nouvelles missions déontologiques que lui confie le projet de loi (cf. annexe n° 3).

1.1.2. La consécration des pouvoirs d'enquête et de contrôle de la Commission de déontologie (article 8 du projet de loi)

Le Gouvernement a souhaité renforcer les prérogatives de la Commission de déontologie, dans la lettre rectificative, en matière d'enquête et de contrôle déontologique.

Il s'agit de lui permettre d'avoir accès à divers documents dont la communication peut s'avérer utile, voire indispensable, à une instruction effective du dossier. Ainsi, le président de la Commission de déontologie pourra demander toute explication utile au fonctionnaire ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination dans son corps ou cadre d'emplois d'origine ou dans les corps, cadres d'emplois ou emplois dans lesquels il a été précédemment détaché ou exercé des fonctions.

La Commission sera également dotée du pouvoir d'entendre toute personne dont le concours lui paraîtrait utile, ainsi que du pouvoir de recueillir auprès des personnes publiques ou privées toute information nécessaire à l'accomplissement de sa mission.

Enfin, la lettre rectificative prévoit que la Commission soit informée par l'administration de toute situation de conflits d'intérêts impliquant un agent l'ayant saisie, dès lors que ces faits concernent les fonctions exercées ou ayant été exercées par cet agent au cours des trois années antérieures.

Ces nouvelles mesures doivent permettre à la Commission de déontologie de disposer de tous les outils nécessaires à la vérification des informations fournies par les agents publics soumis à son contrôle.

Ces vérifications seront réalisées dans le respect du droit à l'information de l'agent concerné : dans une démarche de transparence, il est prévu d'informer l'agent dont le dossier a fait l'objet d'une saisine de la Commission de déontologie. Le décret en Conseil d'Etat permettra de fixer les modalités de recours à cette procédure et d'information de l'agent.

1.1.3. L'harmonisation de la notion « d'entreprise privée » et l'inclusion des directeurs de cabinet des autorités territoriales de plus de 80 000 habitants dans le champ des agents soumis à une obligation déclarative (article 9 du projet de loi)

Le Gouvernement a choisi d'harmoniser la définition « d'entreprise privée » dans le projet de loi modifié sur celle retenue par la loi du 11 octobre 2013 précitée afin de garantir une harmonisation des doctrines entre la Haute Autorité de transparence de la vie publique et la Commission de déontologie de la fonction publique.

Ainsi, la version initiale de l'article 8 du projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires assimilait à une entreprise privée « *toute personne morale de droit public exerçant une activité économique.* »

Le deuxième alinéa du III de l'article 8 du projet de loi rectifié relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires reprend la définition de « l'entreprise privée » retenue à l'article 20 de la loi du 11 octobre 2013 précitée, en prévoyant d'assimiler à une entreprise privée « *tout organisme ou entreprise exerçant son activité dans un secteur concurrentiel conformément aux règles de droit privé.* »

La lettre rectificative prévoit également de compléter le cadre actuel de prévention des conflits d'intérêts par la création d'une obligation, pour les directeurs de cabinet des autorités territoriales de plus de 80 000 habitants, de déclarer leurs intérêts ainsi que leur situation patrimoniale à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

II.3. Impacts

D'une part, la lettre rectificative prévoit une nouvelle articulation des compétences entre la Haute Autorité de transparence de la vie publique et la Commission de déontologie (cf. annexe n° 3).

La Haute Autorité sera chargée de contrôler les déclarations de situation patrimoniale et des mandats de gestion de tous les agents publics soumis à cette obligation, en lieu et place de la Commission de déontologie, comme l'avait envisagé le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, dans sa version antérieure à la lettre rectificative.

S'il n'est pas possible d'évaluer précisément l'impact de ce transfert pour la Haute Autorité, le nombre de déclarations de situation patrimoniale qui relèveront de sa compétence, suite à la promulgation du projet de loi, augmentera marginalement l'activité de la Haute Autorité. En effet, la Haute Autorité traite actuellement, au titre des déclarations de situation patrimoniale et d'intérêts qu'elle reçoit, environ 20 000 déclarations, de la part de 10 000 responsables publics.

Or l'approche retenue par le Gouvernement est de cibler le champ des emplois dont l'occupation soumet leur titulaire à une obligation de déclaration de situation patrimoniale en mobilisant un double critère : le niveau hiérarchique (certains emplois fonctionnels) ou la nature des fonctions (domaine économique). Il en va de même pour les mandats de gestion qui ne devraient concerner que les hauts responsables administratifs remplissant les deux critères susmentionnés et assurant des missions ayant une incidence économique.

La lettre rectificative élargit, en outre, le champ de compétence de la Haute Autorité aux directeurs de cabinet des autorités territoriales de plus de 80 000 habitants. Cet élargissement ne conduit pas à une augmentation substantielle du nombre de déclarations reçues et contrôlées par la Haute Autorité. En effet, on recense près de 340 directeurs de cabinet des autorités territoriales de plus de 80 000 habitants, dont 101 dans des départements, 165 dans les établissements publics de coopération intercommunale, 52 dans des communes et, à compter du 1^{er} janvier 2016, 16 dans des régions¹⁶.

D'autre part, la lettre rectificative crée une nouvelle obligation dans la procédure de recrutement des emplois sur des postes exposés à des risques de conflits d'intérêts.

¹⁶ Source : Les collectivités locales en chiffres, 2014.

Cette nouvelle obligation n'entraînera pas de coûts supplémentaires pour les administrations, puisqu'il reviendra à l'agent candidat à ce type de poste d'ajouter sa déclaration d'intérêts à son dossier de candidature.

Le périmètre des agents concernés par les déclarations d'intérêts doit encore faire l'objet d'arbitrages. La volonté d'ores et déjà exprimée par les employeurs est de soumettre, au premier chef, et par souci d'exemplarité, les agents publics exerçant des responsabilités de niveau élevé, à une telle obligation.

A titre illustratif, l'ensemble des emplois mentionnés à l'annexe du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique concerne environ 5 000 agents pour les trois fonctions publiques ; sur ces catégories de personnels, 600 agents occupant des emplois à la décision du Gouvernement relèvent de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique et ne seront donc pas concernés par l'obligation instituée par le projet de loi.

Enfin, la lettre rectificative renforce les pouvoirs d'enquête de la Commission de déontologie de la fonction publique et rationalise les modalités de son contrôle déontologique.

L'évolution des attributions de la Commission de déontologie aura un coût maîtrisé dans la mesure où elle rationalise les leviers d'action qui sont à la disposition de la Commission ainsi que le droit qu'elle est chargée d'appliquer.

D'une part, elle précise, au niveau législatif, les pouvoirs d'enquête de la Commission de déontologie, qui sont actuellement prévus au deuxième alinéa de l'article 10 du décret n°2007-611 du 26 avril 2007 relatif à l'exercice d'activités privées par des fonctionnaires ou agents non titulaires ayant exercé temporairement ou définitivement leurs fonctions et à la Commission de déontologie. Ce changement n'a donc pas d'incidences financières.

D'autre part, la lettre rectificative supprime la mention de l'obligation de dignité parmi les fondements principaux du contrôle déontologique exercé par la Commission. Le Gouvernement a fait le choix de recentrer ce contrôle sur les critères de fonctionnement normal, de neutralité et d'indépendance du service, sans préjudice des autres principes déontologiques inhérents à l'exercice d'une fonction publique qui pourront être mobilisés.

Enfin, l'harmonisation de la définition de la notion « d'entreprise privée » avec celle prévue par la loi du 11 octobre 2013 précitée, au titre du contrôle opéré par la Haute autorité de transparence de la vie publique, aura pour effet d'élargir le champ du contrôle de la Commission de déontologie de la fonction publique en matière de départ des agents publics vers le secteur concurrentiel.

En effet, l'application de la définition utilisée actuellement par la Commission de déontologie de la fonction publique suppose de conduire un raisonnement en trois temps, portant sur la nature de l'entreprise puis, le cas échéant, sur celle de l'activité.

Ce raisonnement est le suivant :

- l'entreprise concernée est-elle une entreprise publique ou une entreprise privée ?
- dans le premier cas, l'activité de l'entreprise s'exerce-t-elle dans un secteur concurrentiel ?
- toujours dans ce cas, son activité s'exerce-t-elle conformément aux règles du droit privé ?

La nouvelle définition de l'entreprise privée, telle que proposée par la lettre rectificative au projet de loi, conduit à ne retenir que les deux dernières interrogations pour déterminer si la Commission de déontologie est compétente.

La notion de « secteur concurrentiel » recouvre un champ large puisqu'elle n'exclut que les entreprises ou entités dont l'activité s'exerce dans le cadre d'un droit d'exclusivité, ou dans celui d'un simple « monopole de fait ». Ce premier critère suppose simplement l'existence d'une concurrence et n'implique pas qu'un jugement soit porté sur la qualité ou le degré de la concurrence, mais simplement qu'il existe une « véritable » concurrence. Il suffit pour cela qu'il existe « *des concurrents qui se battent avec les mêmes armes commerciales* »¹⁷.

Toutefois, le critère fonctionnel d'une activité que l'entreprise ou l'organisme exerce « *selon les règles du droit privé* » exclut du champ du contrôle les établissements publics administratifs. Pour déterminer l'application de ce critère, il conviendra de savoir si l'entreprise ou l'organisme concerné utilise des prérogatives de droit public dans le cadre de son activité.

Au vu de ce qui précède, il est impossible d'estimer avec précision le nombre de saisines supplémentaires de la Commission que l'extension de son champ de contrôle va générer. En effet, le nombre annuel de départs vers le secteur privé n'est pas connu, leur saisine étant facultative en l'état du droit.

Néanmoins, il est possible de raisonner par extrapolation à partir des données de la fonction publique de l'Etat, s'agissant du flux annuel de départ dans le privé.

D'après le rapport d'activité de la Commission de déontologie de la fonction publique de 2006, date à laquelle sa saisine était obligatoire pour les départs, vers le secteur privé, des agents de la fonction publique de l'Etat, le nombre de saisines était supérieur d'environ 11% par rapport à celui des saisines de la Commission pour la fonction publique de l'Etat en 2014.

Nombre d'avis émis au titre de l'application des décrets n° 2007-611 du 26 avril 2007 (cessation de fonctions administratives) et n° 2007-658 du 2 mai 2007 (cumul)

Evolution dans la fonction publique de l'Etat

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Nombre d'avis	1189	1014	874	1073	1228	1106	1038	1155	1075
Variation en %	+21,4	-14,7	-16	+22,8	+14,45	-9,93	-6,15	+11,27	-6,92

Source : rapports annuels d'activité de la Commission de déontologie de la fonction publique

Si l'on applique ce pourcentage au nombre total de saisines de la Commission de déontologie à la moyenne annuelle de la totalité des saisines en se référant aux quatre dernières années (près de 3 400 dossiers), environ 400 saisines supplémentaires seraient à prévoir.

¹⁷ Extrait des conclusions du commissaire du Gouvernement Denis Piveteau, sous l'arrêt « Sté Lambda » (CE, Ass., n° 167502, 6 décembre 1996).

Le nombre de réunions de la commission de déontologie va sans aucun doute s'accroître pour atteindre, probablement, le chiffre de l'année 2006 (cf. tableau ci-après).

2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
18	12	13	11	11	11	11	11	11

Par ailleurs, il convient de tenir compte du transfert du contrôle des déclarations de situation patrimoniale et des mandats de gestion à la Haute autorité de transparence de la vie publique.

S'agissant du secrétariat de la Commission de déontologie de la fonction publique, il est observé qu'en moyenne, un agent traite près de 500 dossiers par an. Il est dès lors possible d'estimer le besoin de recrutement du secrétariat à hauteur d'un agent de catégorie B pour répondre à l'élargissement des cas de saisine obligatoire.

S'agissant de la nouvelle compétence consultative en matière de déontologie et de prévention des conflits d'intérêts, il semble à ce stade difficile de prévoir le surcroît d'activité pour la Commission. En effet, il n'est pas possible d'estimer précisément *ex ante* le nombre des saisines qui pourront être transmises par les autorités hiérarchiques de certains agents ayant produit une déclaration d'intérêts. Le nouveau rôle stratégique de conseil de la Commission de déontologie, notamment pour animer le réseau des déontologues et assurer la diffusion de bonnes pratiques, nécessitera de renforcer l'encadrement de son secrétariat par le recrutement d'un agent de catégorie A.

Compte tenu de l'augmentation structurelle de l'activité de la Commission de déontologie de la fonction publique, le recours à des membres et magistrats honoraires pourra être privilégié.

Tableau récapitulatif de l'impact estimé du renforcement du rôle de la Commission de déontologie sur le nombre d'effectifs physiques du secrétariat de la Commission de déontologie de la fonction publique

		Coût de fonctionnement de la Commission de déontologie de la fonction publique	Impact prévisible du renforcement du champ de contrôle de la commission de déontologie
Secrétariat de la commission de déontologie	Agents de catégorie A	1	2 (+1 catégorie A)
	Agents de catégorie B	5	6 (+1 catégorie B)

Tableau récapitulatif de l'impact estimé du renforcement du rôle de la Commission de déontologie de la fonction publique sur l'indemnisation des membres de la Commission de déontologie

Les collaborateurs et les réunions de la commission de déontologie		Coût du fonctionnement de la commission de déontologie en l'état actuel du droit	Impact prévisible sur le renforcement des missions de la Commission de déontologie sur son coût de fonctionnement
Président et rapporteurs	Président	2 308 € par mois	2 600 € par mois (+ 11% correspondant au nombre de dossiers supplémentaires estimés)
	Rapporteur général	917 € par mois	1 017 € par mois (+ 11%)
	Rapporteurs généraux adjoints	696 € par mois x 2	696 par mois x3 (+ un rapporteur général)
	Rapporteurs	Environ 600 dossiers confiés à des rapporteurs / an Montant par dossier : 80 € 80 € x 600 =48 K€	Environ 1 000 dossiers Montant par dossier : 80 € 80 x 1 000 = 80 K€ (+ 32 K€)

Il convient toutefois de prendre ces premières estimations avec toutes les précautions méthodologiques qui s'imposent, compte-tenu de l'absence de données chiffrées exactes sur le flux annuel de départs vers le secteur privé dans les trois fonctions publiques, et de l'absence de stabilisation du périmètre des agents soumis à de nouvelles obligations déclaratives.

DEUXIEME PARTIE : FACILITER L'EXAMEN DU PROJET DE LOI PAR LE RECOURS A UNE HABILITATION A LEGIFERER PAR VOIE D'ORDONNANCE

I. MESURES DE SIMPLIFICATION ET D'HARMONISATION RELATIVES A LA MOBILITE DES AGENTS PUBLICS DES TROIS VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE (ARTICLE 24 DU PROJET DE LOI)

1.1. Analyse des difficultés à résoudre

L'amélioration des parcours professionnels des fonctionnaires constitue l'une des priorités du Gouvernement. Elle passe notamment par la recherche d'une plus grande mobilité dans et entre les trois versants de la fonction publique. L'un des leviers identifiés consiste à engager une réforme des textes relatifs aux modalités d'affectation, à la mise à disposition et aux positions statutaires, qui se sont complexifiés depuis près de vingt ans.

Il est essentiel d'améliorer l'accessibilité, l'intelligibilité et la clarté des règles de mobilité applicables aux agents grâce à une démarche de sécurisation du droit actuellement en vigueur. Par exemple, le principe selon lequel un fonctionnaire titularisé ou intégré au sein d'une autre fonction publique que sa fonction publique d'origine doit être radié des cadres dans cette dernière ou la règle jurisprudentielle suivant laquelle le fonctionnaire ne peut se trouver que dans une seule position statutaire à la fois méritent d'être rappelés.

Par ailleurs, la multiplicité des mécanismes de mobilité, dont l'appropriation juridique par les gestionnaires publics des ressources humaines devient de plus en plus délicate, a été identifiée comme un élément de difficulté à résoudre. Des dispositions non applicables, telles que l'expérimentation du cumul d'emplois permanent à temps non complet dans les trois fonctions publiques¹⁸, ou peu appliquées (mise à disposition dite « entrante » de salariés de droit privé au sein des administrations), nuisent à la lisibilité du droit.

Enfin, l'ordonnance habilite le Gouvernement à légiférer en matière de congés relatifs à la parentalité (congé maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé d'adoption et congé parental) afin de sécuriser le champ des bénéficiaires de ces congés, qui reste à opérer conformément aux engagements pris dans le cadre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et à la suite à l'adoption de plusieurs textes législatifs ayant modifié le droit applicable¹⁹.

¹⁸ Cf. article 14 de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique.

¹⁹ Cf. notamment la loi n° 2011-1906 de financement de la sécurité sociale pour 2012, la loi n° 2013-404 du 17 mai 2013 ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe et la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

1.2. Objectifs poursuivis

Les mesures envisagées en matière de mobilité par l'ordonnance reprennent celles qui étaient prévues par le projet de loi, dans sa version antérieure à la lettre rectificative (*cf.* tableau de correspondance annexé à la présente étude d'impact). De façon plus générale, l'ordonnance vise notamment à :

- réduire et unifier le nombre des positions statutaires existantes dans le statut général de la fonction publique en supprimant la position hors cadres et celle relative à l'accomplissement du service national et aux activités de réserve ;
- sécuriser la position normale d'activité sur l'un des emplois correspondant au grade du fonctionnaire dans l'ensemble des départements ministériels de l'État, des autorités administratives et des établissements publics administratifs de l'État ;
- clarifier et sécuriser les changements d'affectation résultant notamment de l'application de tableaux de mutation ;
- harmoniser les conditions de mise à disposition et simplifier le régime de la mise à disposition, notamment par la délégalisation des cas de mise à disposition et par la sécurisation de la situation juridique des experts nationaux détachés ;
- abroger l'expérimentation du cumul d'emplois permanent à temps non complet dans les trois fonctions publiques et supprimer la mise à disposition de salariés de droit privé au sein des administrations ;
- introduire dans le statut général les dispositions de coordination relatives aux congés de parentalité.

Le Gouvernement prendra, dans le texte de l'ordonnance, toutes les dispositions pour sécuriser les situations concernées par cette opération de rationalisation du droit applicable en prévoyant les mesures transitoires et finales nécessaires.

1.3. Analyse d'impact des mesures envisagées

La réduction du nombre des positions statutaires, l'harmonisation du régime de la mise à disposition et la simplification des règles relatives aux mécanismes de mobilité participent à l'amélioration des parcours professionnels des fonctionnaires dans et entre les trois versants de la fonction publique, dans la mesure où ces éléments de clarification permettront de mieux encadrer juridiquement les étapes de leur carrière.

La plus grande cohérence des normes statutaires, recherchée par le Gouvernement, favorise leur appropriation par les gestionnaires.

Enfin, la modification des régimes relatifs aux congés de parentalité applicables aux agents publics participent notamment d'une harmonisation avec certains changements récemment opérés dans le code du travail.

1.4. Justification du délai d'habilitation

La réforme des règles statutaires relatives aux congés de parentalité, aux positions statutaires et à la mobilité des fonctionnaires implique de conduire plusieurs consultations, notamment celle du Conseil commun de la fonction publique, du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière ainsi que du Conseil national d'évaluation des normes et Conseil d'Etat, justifiant un délai de douze mois avant la prise des ordonnances.

II. MESURES RELATIVES A LA DEONTOLOGIE DES MAGISTRATS ADMINISTRATIFS ET FINANCIERS AINSI QU'À LA SIMPLIFICATION ET A L'HARMONISATION DU FONCTIONNEMENT DES JURIDICTIONS ADMINISTRATIVES ET FINANCIERES (ARTICLE 25 DU PROJET DE LOI)

III.1. Analyse des difficultés à résoudre

Le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a été déposé à l'Assemblée nationale, le 17 juillet 2013. Le Premier ministre a souhaité réduire le format de ce projet de loi afin d'en faciliter l'examen parlementaire dans un délai très contraint. C'est pourquoi, un projet de lettre rectificative a été préparé. S'il ne modifie pas la structure par titres du texte, il en fait passer le nombre d'articles de 59 à 25.

Le projet de loi rectifié prévoit un nouvel article 25 habilitant le Gouvernement à prendre par ordonnance les dispositions figurant dans le projet de loi initial relatives aux juridictions administratives (dans un I) et financières (dans un II), ces dernières dispositions ayant été examinées par les conseils supérieurs de la Cour et des chambres régionales des comptes, en juillet 2013.

Le projet de loi rectifié habilite ainsi le Gouvernement, dans son article 25, à légiférer par ordonnance pour prendre les dispositions figurant dans le projet de loi initial et relatives aux juridictions administratives et financières. Ces dispositions doivent en effet être distinctes du dispositif mis en place pour le reste de la fonction publique afin de prendre en compte les exigences propres liées à l'exercice de fonctions juridictionnelles.

III.2. Objectifs poursuivis

S'agissant du I de l'article 25 relatif aux juridictions administratives, les mesures envisagées poursuivent quatre objectifs :

1°) Instaurer pour les membres du Conseil d'Etat et des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel un cadre juridique relatif à la déontologie et y intégrer un régime relatif à la prévention des conflits d'intérêts.

Il s'agit de porter au niveau législatif l'affirmation des valeurs communes aux membres de la juridiction administrative, déjà insérées dans la Charte de déontologie adoptée en 2011, et de consacrer l'existence du collège de déontologie. Son rôle de conseil pour toutes les questions individuelles ou de portée générale qui intéressent la déontologie des magistrats est réaffirmé. Il lui est attribué un rôle important dans le nouveau dispositif de prévention des conflits d'intérêts et les modalités de désignation de ses membres sont revues.

Les dispositions prévues détermineront, en outre, les modalités de prévention des conflits d'intérêts, qui seront définis conformément aux dispositions de l'article 2 de la loi n°2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique.

La prévention des conflits reposera, pour l'ensemble des magistrats, sur l'obligation, à l'issue d'un entretien déontologique, de souscrire une déclaration d'intérêts, ainsi que sur la mise en œuvre du mécanisme du « déport », à l'initiative du magistrat, actuellement prévu à l'article R. 721-1 du CJA, qui sera ainsi consacré au niveau législatif.

Sera également prévue l'obligation pour le Vice-Président du Conseil d'Etat, les présidents de section et l'ensemble des chefs de juridiction de souscrire une déclaration de situation patrimoniale, à peine de nullité de leur nomination.

2°) Préciser les règles statutaires fondamentales propres à garantir l'indépendance des membres du Conseil d'Etat et des magistrats administratifs et relatives à l'exercice de leur activité, aux conditions de leur recrutement, à leur évaluation, à leur régime disciplinaire, à leur formation et à leur avancement.

Certaines de ces mesures statutaires figuraient déjà dans le projet de loi initial, comme par exemple les conditions de recrutement et de rémunération des conseillers d'Etat en service extraordinaire et la diversification de leurs fonctions, la réformation des conditions de nomination au tour extérieur dans le grade de maître des requêtes, par l'instauration d'une commission composée à parité de membres du Conseil d'Etat et de personnalités qualifiées chargée d'émettre un avis conforme sur l'aptitude des candidats ou encore la consécration de la qualité de magistrat des membres des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel.

Il est envisagé d'en introduire d'autres, afin de parachever la réforme statutaire engagée par 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, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Il s'agira notamment, de réformer la composition et d'élargir les attributions du Conseil supérieur des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel ainsi que de l'organe collégial consultatif placé auprès du vice-président du Conseil d'Etat, ou encore de rénover, en la précisant, la procédure disciplinaire applicable aux membres du Conseil d'Etat et des magistrats des cours et des tribunaux administratifs et d'aménager la procédure de suspension de fonctions.

3°) Améliorer la qualité du service rendu aux justiciables, notamment en créant une formation de jugement collégiale en matière de référés, pour juger de contentieux posant des questions scientifiques, éthiques ou humaines délicates et complexes.

4°) Limiter dans le temps la durée de certaines fonctions juridictionnelles ou administratives (au sein du Conseil d'Etat comme à l'extérieur) exercées par les membres du Conseil d'Etat en activité ou honoraires.

S'agissant du II de l'article 25 relatif aux juridictions financières, les dispositions prévues sont les suivantes :

1°) Le 1° du II de l'article 25 renvoie aux articles du projet de loi initial afférents à la déontologie.

Les dispositions en matière de déontologie concernant les juridictions financières prévoient :

- La reprise de la même définition des situations de conflits d'intérêts que pour les fonctionnaires et les membres de la juridiction administrative, à savoir : « toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à compromettre ou paraître compromettre l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction ».

- L'application aux magistrats, conseillers maîtres en service extraordinaire et rapporteurs extérieurs de la Cour d'un entretien déontologique et du dispositif de la déclaration d'intérêts.

- Une base législative au collège de déontologie des juridictions financières dont l'existence est actuellement prévue dans un texte interne, la charte de déontologie des juridictions financières. Il conforte le rôle de recommandations et d'avis qui est celui du collège depuis sa création. Il en fait évoluer la composition avec, outre l'élection du représentant des magistrats de la Cour par la chambre du conseil en formation plénière et celle du représentant des magistrats de chambre régionale des comptes par le conseil supérieur des CRC, la nomination d'une personnalité qualifiée par le Président de la République en dehors des magistrats de la Cour et des CRC. Le Président de la République désigne également le président du collège.

- L'obligation, pour le Premier président et le Procureur général, de déclarer, à peine de nullité de leur nomination, leur patrimoine à la commission de déontologie de la fonction publique, à l'instar du droit applicable à plusieurs catégories de hauts fonctionnaires.

- Les mêmes dispositions relatives aux déclarations d'intérêt pour les magistrats de chambres régionales des comptes et les rapporteurs auprès des CRC sont prévues dans un autre article. S'agissant des déclarations de patrimoine devant la commission de déontologie de la fonction publique, elles concernent les présidents de CRC et les procureurs financiers.

-2°) Les dispositions prévues au 2° et au 3° visent les questions statutaires dont certaines sont d'ores et déjà prévues dans le projet de loi initial.

Le projet de loi initial comprend en effet d'ores et déjà les deux dispositions statutaires suivantes :

1° Création de nouvelles catégories de conseillers maîtres et de conseillers référendaires en service extraordinaire à la Cour des comptes.

2° Modification de l'article L. 220-1 du code des juridictions financières pour prévoir, à l'instar des dispositions de l'article L.120-2 du code relatif aux magistrats de la Cour, que le statut des magistrats des CRC est régi par le titre du code les concernant et, pour autant qu'elles n'y sont pas contraires, par les dispositions statutaires de la fonction publique de l'Etat.

Par ailleurs, le vecteur de l'ordonnance devrait permettre d'introduire d'autres projets de dispositions statutaires.

3°) Les dispositions prévues au 4° enfin sont de nature à permettre de « toiler » sur le plan légistique quelques rédactions en L du code des juridictions financières.

III.3. Analyse d'impact des mesures envisagées

Impact administratif et juridique

Les mesures envisagées permettront de donner une consécration législative à un certain nombre de dispositions, tout en les regroupant dans un ensemble cohérent.

Si les membres du Conseil d'Etat et les membres des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel demeurent soumis à des dispositions statutaires distinctes, les mesures envisagées témoignent d'une vision globale de la juridiction administrative et de son unité.

Celles-ci consacreront, pour l'ensemble des magistrats de la juridiction administrative, les règles statutaires fondamentales propres à garantir l'indépendance qui doit leur être reconnue, tout en faisant naître de nouvelles obligations.

Elles s'inscrivent ainsi dans la démarche de modernisation et de rénovation de la justice administrative amorcée par le décret n° 2008-225 du 6 mars 2008 relatif à l'organisation et au fonctionnement du Conseil d'Etat, poursuivie par le décret n° 2009-14 du 7 janvier 2009 relatif au rapporteur public des juridictions administratives ainsi que par le décret n° 2010-164 du 22 février 2010 relatif aux compétences et au fonctionnement des juridictions administratives.

Les dispositions en matière déontologique entraîneront de nouvelles obligations pour les magistrats des juridictions financières, conseillers maîtres en service extraordinaire et rapporteurs extérieurs.

Sur le plan statutaire, la création d'une nouvelle catégorie de conseillers maîtres et de conseillers référendaires en service extraordinaire pour une durée de trois ans renouvelables une fois, se fera sur proposition (et non sur avis) du Premier président, ce qui permettra d'adapter le profil des nominations aux besoins immédiats de la juridiction et la possibilité de nommer six nouveaux conseillers maîtres en service extraordinaire, nommés également sur proposition du Premier président, qui s'ajouteraient aux 12 conseillers maîtres en service extraordinaire déjà existants (nommés eux après avis). D'autres dispositions devraient être prévues.

Impact financier

Aucun.

III.4. Justification du délai d'habilitation

Les dispositions statutaires qui pourront être prévues impliquent un certain nombre de concertations en interne justifiant un délai de six mois avant la prise de l'ordonnance. Ce délai permettra de mener les consultations indispensables, notamment celle du Conseil supérieur des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel ainsi que celles des conseils supérieurs de la Cour et des chambres régionales des comptes.

III.5. Consultations prévisionnelles

Si les dispositions du projet de loi initial ont été examinées par le Conseil supérieur des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel dans sa séance du 9 juillet 2013, le présent article d'habilitation n'aura pas à être soumis à son avis. Seul le projet d'ordonnance, pris sur son fondement, lui sera en revanche soumis.

Le Conseil supérieur de la Cour des comptes et le Conseil supérieur des chambres régionales des comptes ont été consultés sur les dispositions du II de l'article 25. Ces mêmes instances seront consultées sur le projet d'ordonnance pris en application de cet article.

TROISIEME PARTIE : MODALITES D'APPLICATION

I. APPLICATION OUTRE-MER

La lettre rectificative au projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires ne comporte aucune adaptation, ni exclusion concernant les collectivités et départements d'outre-mer. Ainsi, dans les départements d'outre-mer, le projet de loi rectifié s'appliquera de plein droit à l'ensemble des agents publics.

La Nouvelle-Calédonie exerce seule la compétence normative pour sa propre fonction publique et celle des communes situées sur son territoire, en vertu de l'article 22-14° de la loi organique n° 99-209 du 19 mars 1999 portant statut de la collectivité. Le transfert de cette compétence par l'Etat à la collectivité a un caractère définitif et ne peut être remis en cause. Les dispositions envisagées par le projet de loi rectifié ne peuvent donc pas, en toute hypothèse, être étendues aux fonctionnaires des communes de Nouvelle-Calédonie. En revanche, elles s'appliqueront localement, de plein droit, aux fonctionnaires de l'Etat.

S'agissant de la Polynésie française, l'Etat demeure compétent pour réglementer la fonction publique communale en vertu de l'article 14-10° de la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004. L'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 modifiée porte ainsi statut des fonctionnaires des communes de Polynésie. Il pourrait être envisagé, le cas échéant, d'insérer dans cette ordonnance les dispositions du projet de loi rectifié qui ne posent pas, par elles-mêmes, de problèmes d'applicabilité en Polynésie française. En tout état de cause, les dispositions correspondantes ne peuvent être étendues en Polynésie française sans faire l'objet d'une adaptation, nécessitant, en tant que de besoin, la consultation préalable de l'Assemblée de la Polynésie française en vertu de l'article 9 de la loi organique du 27 février 2004 précitée.

Le projet de loi rectifié s'appliquera tant aux agents publics de l'Etat qu'aux agents de la fonction publique locale à Saint-Martin, Saint-Barthélemy et Saint-Pierre-et-Miquelon.

II. TEXTES D'APPLICATION

Le chantier consécutif à l'adoption du projet de loi rectifié est relativement limité : en effet, une quinzaine de textes devront être pris en application de la loi promulguée (cf. tableau ci-après).

La méthode de comptabilisation est celle retenue pour établir le suivi des mesures d'application d'une loi, selon laquelle toute disposition dans la loi mentionnant le recours à un décret ou un décret en Conseil d'Etat fait l'objet d'une mesure d'application.

Toutefois, d'autres mesures d'application peuvent être déterminées en fonction du texte et des conséquences que la disposition implique.

ARTICLE	OBJET	FONDEMENT LEGISLATIF	MINISTERE
4	Modèle et contenu de la déclaration d'intérêts versée au dossier (modalités de dépôt, d'actualisation, de conservation et de destruction)	Article 25 <i>quater</i> de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983	MDFP (DGAFP)
6	Règles de cumul : modification du décret n° 2007-658 du 2 mai 2007	Article 25 <i>septies</i> de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983	MDFP (DGAFP)
8	Décret précisant le champ d'application des dispositions relatives à la commission de déontologie, notamment l'information de l'agent en cas d'enquête (décret n° 2007-611 du 26 avril 2007 à modifier)	Article 25 <i>octies</i> de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983	MDFP (DGAFP)
9	Décret précisant le champ d'application de la notion de directeur de cabinet des autorités territoriales Règles de déontologie applicable à l'exercice de certaines missions (mesure éventuelle)	<i>Loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires</i> Article 28 <i>bis</i> de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983	MDFP (DGCL) Ministère intéressé
10	Décret fixant les conditions d'attribution des frais de la protection fonctionnelle	Article 11, VII de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983	MDFP (DGAFP)
12/13	Décret n° 84-961 relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'Etat Décret n° 2012-739 du 9 mai 2012 (cf. article 7, conditions de saisine de la commission de recours du CSFPH)	Articles 19 et 19 <i>bis</i> de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983	MDFP (DGAFP) MASS (DGOS)
14	Obligation d'une procédure transparente de recrutement pour les agents contractuels	Article 31 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983	MDFP (DGAFP/DGCL) MASS (DGOS)
18	Toiletage du « décret-liste » (dérogations accordées aux EPA dérogatoires)	Article 3-2° de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984	MDFP (DGAFP)
19	Nouvelle compétence du CCFP (objet commun à au moins deux des trois fonctions publiques) Instauration d'un « collège unique » des employeurs (modification du décret n° 2012-148 du 30 janvier 2012)	Article 9 <i>ter</i> de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983	MDFP (DGAFP)
21	Décret fixant les conditions dans lesquelles le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé bénéficie d'une priorité d'affectation et de détachement Suppression du dispositif de réorientation professionnelle (cf. décret n° 2010-1402 du 12 novembre 2010)	Articles 60 et 62 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984	MDFP (DGAFP)
24	Ordonnance relative à la simplification et à l'harmonisation des règles de mobilité des agents publics des trois fonctions publiques	<i>Loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires</i>	MDFP (DGAFP)
25	Ordonnance relative à la déontologie des magistrats administratifs ainsi qu'à la simplification et à l'harmonisation du fonctionnement des juridictions administratives Ordonnance relatives à la déontologie des magistrats financiers ainsi qu'à la simplification et à l'harmonisation du fonctionnement des juridictions financières	<i>Loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires</i>	Conseil d'Etat/ SGG Cour des comptes/ SGG

III. ENTREE EN VIGUEUR

ARTICLE	OBJET	ENTREE EN VIGUEUR
1 ^{er}	Principes et obligations déontologiques de la fonction publique	Date d'entrée en vigueur de la loi
2	Champ <i>ratione personae</i> d'application du nouveau chapitre IV du titre I ^{er} SGF	Date d'entrée en vigueur de la loi
3	Définition et prévention des situations de conflit d'intérêts	Date d'entrée en vigueur de la loi
5	Obligations déclaratives (déclaration d'intérêts et déclaration de situation patrimoniale)	Deux mois après la publication du décret en Conseil d'Etat
6	Règles du cumul d'activités et d'emplois	Date d'entrée en vigueur de la loi / Mise en conformité dans un délai de deux ans pour les situations en cours
7	Abrogation du temps partiel de droit pour créer ou reprendre une entreprise	Date d'entrée en vigueur de la loi / Mise en conformité dans un délai de deux ans pour les situations en cours
10	Renforcement de la protection fonctionnelle des agents publics	Date d'entrée en vigueur de la loi
11	Détachement d'office pour les agents faisant l'objet d'une mesure judiciaire	Date d'entrée en vigueur de la loi / Détachement d'office en cours jusqu'à leur terme
12	Instauration d'une règle de prescription de l'action disciplinaire	Date d'entrée en vigueur de la loi
13	Harmonisation et modernisation de l'échelle des sanctions disciplinaires	Date d'entrée en vigueur de la loi / Dispositions antérieures si l'avis du conseil de discipline est connu de l'autorité
13	Effacement automatique des blâmes au bout de deux ans et des sanctions des 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} groupes au bout de dix ans	Date d'entrée en vigueur de la loi sauf procédures disciplinaires en cours
14	Obligation d'une procédure transparente de recrutement pour les agents contractuels et application des dispositions du titre I ^{er} SGF aux agents publics non titulaires	Date d'entrée en vigueur de la loi pour les dispositions du titre I ^{er} SGF
15	Ancienneté acquise par un ANT sur un même poste auprès de plusieurs employeurs publics	Date d'entrée en vigueur de la loi
16	Dérogations accordées à certains EPA	Date d'entrée en vigueur de la loi
17	Durée déterminée du contrat des agents recrutés sur le fondement du 4-2° de la loi FPE	Date d'entrée en vigueur de la loi
18	Clarification du droit des ANT (notion de services effectifs et refus d'un avenant de CDIisation)	Date d'entrée en vigueur de la loi
19	Nouvelle compétence du CCFP (objet commun à au moins deux des trois fonctions publiques) Mise en place d'un collège unique des employeurs publics au sein du CCFP	Date d'entrée en vigueur de la loi Prochain renouvellement général suite aux élections professionnelles

IV. CONSULTATIONS

A l'exception des dispositions relatives aux magistrats administratifs et financiers prévues à l'article 25, l'ensemble de la lettre rectificative au projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a été soumis à l'avis du Conseil commun de la fonction publique (CCFP). La formation statutaire « textes » du CCFP s'est prononcée le 13 mai, et l'assemblée plénière lors d'une séance tenue le 18 mai. Par ailleurs, le Conseil national d'évaluation des normes (CNEN) a rendu un avis favorable sur la lettre rectificative au projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires le 4 juin 2015.

ANNEXE n°1 : TABLEAU DE CORRESPONDANCE

Titre	Chap	Intitulé initial chapitre	Numéro initial	Projet de loi initial	Chapitre modifié par la LR	N° LR	Objet dans la lettre rectificative	
Ier	Ier	De la déontologie et de la prévention des conflits d'intérêts	1	Consécration des valeurs fondamentales communes aux agents publics à l'article 25 de la loi n°83-634	Ier	1	Même objet avec modifications	
			2	Insertion d'un article 25 bis dans la loi n°83-634 pour définir le conflit d'intérêts et les moyens de les prévenir		2	Même objet avec modifications	
			3	Insertion d'un article 25 ter dans la loi n°83-634 pour instaurer une garantie de protection du lanceur d'alerte contre toute forme de discrimination		3	Même objet avec modifications	
			4	Introduction d'une triple obligation déclarative légale pour mieux prévenir les conflits d'intérêts		4	Même objet avec modifications	
			5	Délai de mise en œuvre des transmissions de déclarations d'intérêts et de situation patrimoniale		5	Même objet avec modifications	
	II	Des cumuls d'activités	6	linterdiction de cumul d'emploi à temps plein, sauf dérogations	II	6	Sans changement	
			7	Suppression de l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel accordée de plein droit au fonctionnaire ou à l'agent non titulaire de droit public qui crée ou reprend une activité		7	Sans changement	
	III	De la commission de déontologie	8	Renforcement de la place et des compétences de la commission de déontologie	III	8	Même objet avec modifications	
			9	Dispositions de coordination entre la commission de déontologie et la haute autorité de transparence de la vie publique		9	Même objet avec modifications	
	IV	Dispositions relatives aux membres des juridictions administratives et financières	10	Dispositions statutaires propres aux membres du Conseil d'Etat (CE) : consécration des valeurs de déontologie	X	X	X	Renvoyés à une ordonnance (article 25 de la LR)
			11	Dispositions analogues aux membres du CE pour les magistrats des tribunaux administratifs et des Cours administratives d'appel				
			12	Champ d'application des obligations déclaratives étendu aux membres de la juridiction administrative				
			13	Définition des situations de conflits d'intérêts pour les magistrats de la Cour des comptes				
			14	Adaptation des dispositions applicables aux magistrats de la Cour des comptes pour les magistrats des chambres régionales des comptes				
			15	Application de ces dispositions aux chambres territoriales de Nouvelle Calédonie et de Polynésie française				
			16					
	17	Application des obligations de déontologie aux membres des juridictions financières						

Titre	Chap	Intitulé initial chapitre	Numéro initial	Projet de loi initial	Chapitre modifié par la LR	N° LR	Objet Lettre rectificative			
II	Ier	De la mobilité	18	Création d'un nouvel article 12 bis dans la loi n°83-634 pour simplifier le régime des positions statutaires du fonctionnaire et le rendre commun aux trois versants de la fonction publique et encadrement de la rémunération d'un fonctionnaire détaché	X	X	Renvoyés à une ordonnance (article 24 de la LR)			
			19	Unification de la structure des corps et des cadres d'emplois entre les trois versants autour de trois catégories hiérarchiques et suppression de la référence à la catégorie D						
			20	Abrogation des dispositions relatives aux positions hors cadres, et transformation de la position prévue pour 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 en un congé accordé au fonctionnaire en position d'activité						
			21	Modification de l'article 2 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984						
			22	Encadrement des possibilités de mise à disposition hors de l'administration d'origine du fonctionnaire						
			23	Abrogation des dispositions prévoyant la situation de réorientation professionnelle dans la fonction publique de l'Etat				Déplacé dans le titre IV	21	Déplacé dans le titre IV, l'article 23 devient l'article 21.
			24	Abrogation de l'article 14 de la loi n°2009-972 du 3 août 2009 (cumul d'emplois permanents à temps non complet dans les trois versants de la fonction publique)				X	X	Renvoyé à une ordonnance
	II	Du renforcement de la protection fonctionnelle des agents et de leurs familles	25	Réécriture de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 relatif à la protection fonctionnelle des agents publics	Chapitre Ier	10	Sans changement			
			26	Réécriture de l'article 30 du titre Ier pour clarifier la situation du fonctionnaire qui est suspendu et qui fait l'objet de poursuites pénales		11	Sans changement			
	III	De la modernisation des garanties disciplinaires des agents	27	Modification du délai de l'imprescriptibilité de l'action disciplinaire	Chapitre II	12	Sans changement			
28			Modernisation de l'échelle des sanctions et harmonisation de celle-ci entre les trois versants de la fonction publique	13		Sans changement				

Intitulé initial chapitre	Numéro initial	Projet de loi initial	Chapitre modifié par la LR	N° LR	Objet Lettre rectificative
De l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	29	Dispositions relatives aux nominations équilibrées			Supprimé
	30	Dispositions relatives à la représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein de la catégorie des employeurs territoriaux dans les instances consultatives de la fonction publique			Renvoyés à une ordonnance (article 24 de la LR)
	31	Modification du congé pour maternité ou pour adoption, et modernisation du congé de paternité et d'accueil de l'enfant			
De l'amélioration de la situation des agents non titulaires	32	Création d'un nouvel article 31 au sein du statut général relatif aux dispositions applicables aux agents non titulaires	Chapitre I	14	Maintien sans changement
	33	Prise en compte, dans l'appréciation des conditions nécessaires au bénéfice d'un CDI, des services accomplis auprès de différents employeurs quand l'agent a occupé le même poste de travail (mise en œuvre de l'engagement du protocole du 31 mars 2011)		15	Regroupement des articles 33, 34, 35 et 39 du PJJ initial au sein de l'article 15 du PJJ modifié par la LR
	34	Dispositions de nature similaire pour les agents de la fonction publique territoriale et hospitalière			
	35				
	36	Dispositions relatives aux emplois de certains établissements publics		16	Regroupement des articles 36, 37 et 38 au sein de l'article 16 du PJJ modifié par la LR
	37	Précise que les contrats des agents de l'Etat recrutés sur le fondement du 2° de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984 précitée, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient, sont des CDD.			
	38	Modification de l'article 6 bis de la loi n°84-16, de l'article 3-4 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et de l'article 9 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986			
39	Modification de l'article L.1224-3 du code du travail relatif à l'ancienneté acquise par un agent contractuel transféré	15	Regroupement de l'article 39 du PJJ initial au sein de l'article 15 du PJJ modifié par la LR		
De l'amélioration du dialogue social dans la fonction publique	40	Création du collège unique des employeurs au sein du Conseil commun de la fonction publique (CCFP) et élargissement de ses compétences à l'examen des questions et des projets de textes communs à au moins deux des trois versants de la fonction publique	Chapitre II	19	Fusion article 40 et 41 ancien
	41	Application de la réforme du CCFP à compter du renouvellement général résultant des élections professionnelles		20	

Titre	Chap	Intitulé initial chapitre	Numéro initial	Projet de loi initial	Chapitre modifié par la LR	N° LR	Objet Lettre rectificative	
IV	I	Dispositions relatives aux fonctionnaires			Chapitre unique	21	Reprise de l'article 23 du projet de loi initial.	
			42	Remplacement de la notion de "performance collective" introduite par l'article 38 de la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 par celle de "résultats collectifs"		22	Maintien sans changement	
			43	Dispositions relatives aux personnels des GIP		23	Maintien sans changement	
			44	Clarification des modalités de recrutement de l'Office national des forêts			Supprimé	
	II	Dispositions relatives aux juridictions administratives et financières	45	Création d'une nouvelle catégorie de conseillers d'Etat en service extraordinaire				Renvoyés à une ordonnance (article 25 de la LR)
			46	Réforme les conditions de nomination au tour extérieur dans le grade de maître des requêtes				
			47	Modernisation des termes employés par la juridiction administrative (toutes chambres réunies, chambres réunies et chambres)				
			48	Modification de l'article L.211 du Code de Justice administrative				
			49	Tire les conséquences de la consécration de la qualité de magistrat des membres des TA et des CAA par l'article L. 231-1 issu de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012				
			50	Modification de l'appellation du membre du CE chargé de la mission d'inspection des juridictions administratives : il sera président de cette mission				
			51					
			52					
			53					
			54	Dispositions relatives aux conseillers maîtres et référendaires en service extraordinaire				
		55						
		56						
		57						
		58	Modification de l'article L. 220-1 du code des juridictions financières					
	III	Dispositions finales	59	Ensemble des dispositions finales d'abrogation et de coordination				Reprise des dispositions relatives à la commission de déontologie au II de l'article 8 de la lettre rectificative
				Chapitre unique	24	Article d'habilitation pour procéder par ordonnance pour modifier les règles relatives à la mobilité et au congé parental		
			25		Article d'habilitation pour procéder par ordonnance à la modification des règles statutaires et déontologiques des membres du Conseil d'Etat et des magistrats de la Cour des comptes			

ANNEXE N°2 : EXEMPLE DE CHARTES ET DE CODES DE DEONTOLOGIE APPLICABLES AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT

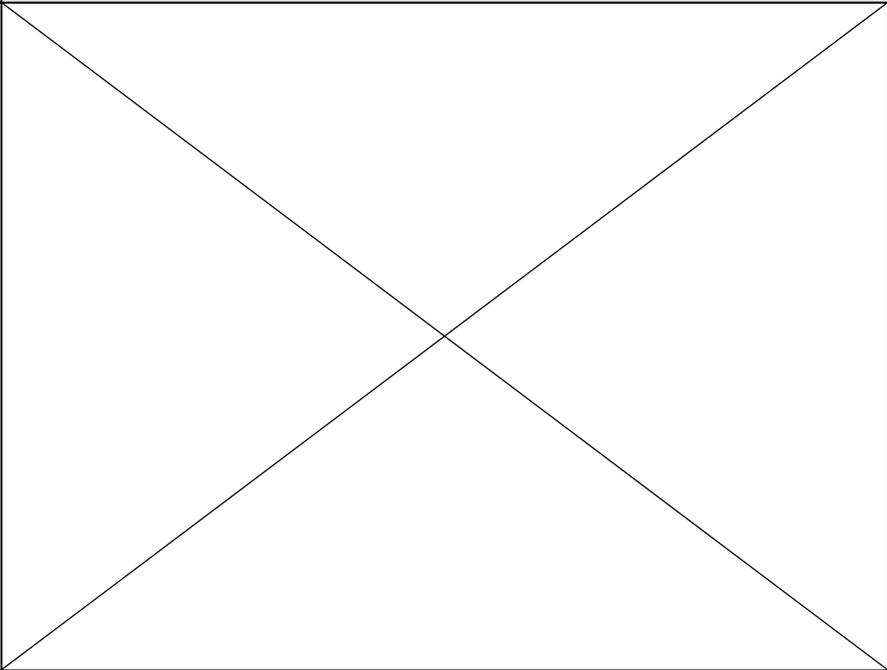
Ministère ou profession concernés	Document existant
Ministères économiques et financiers	Arrêté du 18 septembre 2001 relatif à la charte de déontologie et au cadre général d'activité de l'agence de la dette (2001) Charte de déontologie de l'Agence des participations de l'Etat (2004) Guide de déontologie de la DGFIP (2012) Charte ministérielle applicable à tous les agents des ministères économiques et financiers (novembre 2014)
Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche	Charte de déontologie de l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (Juillet 2012)
Police nationale et gendarmerie	Code de déontologie depuis 1986 (décret CE), complété par le décret n° 2013-1113 du 4 décembre 2013 pour la Police nationale (entré en vigueur au 1 ^{er} janvier 2014)
Ministère de la justice	Code de déontologie du service public pénitentiaire (Décret n° 2010-1711 du 30 décembre 2010) Charte de déontologie pour les magistrats des juridictions financières (2006) Charte de déontologie des membres des juridictions administratives (2011) Recueil des obligations déontologiques des magistrats judiciaires
Ministère des affaires étrangères et du développement international	Guide de déontologie (mars 2013)
Ministère de la défense	Recueil de principes de déontologie de l'achat public
Ministère des affaires sociales, de la santé et du droit des femmes	Guide de déontologie des inspecteurs et contrôleurs du travail Arrêté du 24 décembre 2014 portant adoption de la charte d'audit interne et du code de déontologie pour les ministères chargés des affaires sociales

ANNEXE n°3 : ARTICULATION DES COMPETENCES ENTRE LA HAUTE AUTORITE POUR LA TRANSPARENCE DE LA VIE PUBLIQUE ET LA COMMISSION DE DEONTOLOGIE DE LA FONCTION PUBLIQUE

OBLIGATION DECLARATIVE	HAUTE AUTORITE POUR LA TRANSPARENCE DE LA VIE PUBLIQUE	COMMISSION DE DEONTOLOGIE DE LA FONCTION PUBLIQUE
Mandat de gestion des instruments financiers	<p>Article 8 de la loi du 11 octobre 2013 précitée <i>Membres du Gouvernement</i> <i>Présidents et membres des AAI et des API intervenant dans le domaine économique</i></p> <p>Article 4 de la lettre rectificative au projet de loi déontologie <i>Agents dont les missions ont une incidence en matière économique et dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, figurant sur une liste à prévoir par décret en Conseil d'Etat*</i></p>	
Déclaration d'intérêts	<p>Article 11 de la loi du 11 octobre 2013 précitée <i>1° Les représentants au Parlement européen ;</i> <i>2° Les titulaires d'une fonction exécutive locale ;</i> <i>3° Les élus locaux lorsqu'ils sont titulaires d'une délégation de signature ;</i> <i>4° Les membres des cabinets ministériels et les collaborateurs du Président de la République ;</i> <i>5° Les collaborateurs du président de l'Assemblée nationale et du président du Sénat ;</i> <i>6° Les membres des AAI et des API ;</i> <i>7° Toute autre personne exerçant un emploi ou des fonctions à la décision du Gouvernement pour lesquels elle a été nommée en conseil des ministres.</i></p> <p>Article 9 de la lettre rectificative au projet de loi déontologie <i>Directeurs de cabinet des autorités territoriales recrutés dans une collectivité ou un établissement de coopération intercommunale à fiscalité propre dont la population excède 80 000 habitants.</i></p>	<p>Article 4 de la lettre rectificative au projet de loi déontologie <i>Agents dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifie, figurant sur une liste à prévoir par décret en Conseil d'Etat**</i></p> <p>En cas de difficultés pour apprécier une situation de conflit d'intérêts, le supérieur hiérarchique peut saisir la commission de déontologie de la fonction publique.</p> <p>Ces déclarations d'intérêts sont fournies par tout candidat à un emploi objectivement exposé à des risques de conflits d'intérêts à l'autorité investie du pouvoir de nomination. Elles sont ensuite transmises au supérieur hiérarchique.</p>

* Aux termes de l'article 9 de la lettre rectificative au projet de loi déontologie, les emplois, dont les missions ont une incidence en matière économique et dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, qui sont occupés par des agents contractuels d'une AAI ou d'une API et, le cas échéant, des 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 pourraient éventuellement, s'ils sont mentionnés sur une liste à prévoir par décret en Conseil d'Etat, être également soumis à l'obligation de fournir un mandat de gestion.

** Aux termes de l'article 9 de la lettre rectificative au projet de loi déontologie, les emplois, dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, qui sont occupés par des agents contractuels d'une AAI ou d'une API et, le cas échéant, des 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 pourraient éventuellement, s'ils sont mentionnés sur une liste à prévoir par décret en Conseil d'Etat, être également soumis à l'obligation de fournir une déclaration d'intérêts.

OBLIGATION DECLARATIVE	HAUTE AUTORITE POUR LA TRANSPARENCE DE LA VIE PUBLIQUE	COMMISSION DE DEONTOLOGIE DE LA FONCTION PUBLIQUE
<p>Déclaration de situation patrimoniale</p>	<p>Article 11 de la loi du 11 octobre 2013 précitée 1° Les représentants au Parlement européen ; 2° Les titulaires d'une fonction exécutive locale ; 3° Les élus locaux lorsqu'ils sont titulaires d'une délégation de signature ; 4° Les membres des cabinets ministériels et les collaborateurs du Président de la République ; 5° Les collaborateurs du président de l'Assemblée nationale et du président du Sénat ; 6° Les membres des AAI et des API ; 7° Toute autre personne exerçant un emploi ou des fonctions à la décision du Gouvernement pour lesquels elle a été nommée en conseil des ministres.</p> <p>Article 4 de la lettre rectificative au projet de loi déontologie <i>Agents dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifie, figurant sur une liste à prévoir par décret en Conseil d'Etat***</i></p> <p>Ces déclarations d'intérêts sont fournies par tout candidat à un emploi objectivement exposé à des risques de conflits d'intérêts à l'autorité investie du pouvoir de nomination. Elles sont ensuite transmises au supérieur hiérarchique. Les déclarations de situation patrimoniale sont adressées au président de la HATVP. Pour les agents publics et les personnes mentionnées aux 4° à 7° de l'article 11 de la loi du 11 octobre 2013, les déclarations ne sont pas soumises à un régime de publicité.</p>	
<p>Contrôle des départs vers le privé</p>	<p>Article 13 de la loi du 11 octobre 2013 précitée <i>Membres du Gouvernement</i> <i>Titulaires d'une fonction exécutive locale</i></p> <p>Article 9 de la lettre rectificative au projet de loi déontologie <i>La commission de déontologie est informée par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique lorsque le contrôle opéré à l'occasion d'un départ vers le privé concerne un membre du Gouvernement ou un titulaire d'une fonction exécutive locale qui détient par ailleurs la qualité d'agent public</i></p>	<p>Article 8 la lettre rectificative au projet de loi déontologie <i>Fonctionnaires</i> <i>Agents non titulaires</i></p> <p>Article 9 de la lettre rectificative au projet de loi déontologie <i>Agents contractuels d'une AAI ou d'une API</i> <i>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, sans préjudice des dispositions spécifiques qui leur sont applicables</i> <i>Membres de cabinet ministériel</i> <i>Collaborateurs du Président de la République</i> <i>Collaborateurs de cabinet d'une autorité territoriale</i></p>

*** Aux termes de l'article 9 de la lettre rectificative au projet de loi déontologie, les emplois, dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, qui sont occupés par des agents contractuels d'une AAI ou d'une API et, le cas échéant, des 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 pourraient éventuellement, s'ils sont mentionnés sur une liste à prévoir par décret en Conseil d'Etat, être également soumis à l'obligation de fournir une déclaration de situation patrimoniale.