



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Travail

Emploi

Formation professionnelle

N° 5

31 mai 2023

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION : FRANCIS LE GALLOU, DIRECTEUR DES FINANCES, DES ACHATS ET DES SERVICES
RÉDACTEUR EN CHEF : PATRICE LORIOT, ADJOINT À LA SOUS-DIRECTRICE DES SERVICES GÉNÉRAUX ET DE L'IMMOBILIER

RÉALISATION : SGMCAS - DFAS - BUREAU DE LA POLITIQUE DOCUMENTAIRE

14 AVENUE DUQUESNE - 75350 PARIS 07 SP - MÉL. : DFAS-SGI-DOC-BO@SG.SOCIAL.GOUV.FR

Sommaire chronologique

17 avril 2023

INSTRUCTION N° DGT/SAT/2023/53 du 17 avril 2023 relative à la ligne hiérarchique du système d'inspection du travail.

3 mai 2023

Arrêté du 3 mai 2023 portant nomination au conseil d'administration de Pôle emploi.

11 mai 2023

INSTRUCTION INTERMINISTÉRIELLE N° DSS/SD4B/SG/SAFSL/2023/62 du 11 mai 2023 relative aux règles déontologiques applicables aux personnels des organismes de sécurité sociale, particulièrement en matière de prévention des conflits d'intérêts et de moyens mis en œuvre pour cesser dans les meilleurs délais toute situation contrevenant à ces règles.

23 mai 2023

Arrêté du 23 mai 2023 portant composition de la commission administrative paritaire compétente à l'égard des corps de fonctionnaires de catégorie C.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

INSTRUCTION N° DGT/SAT/2023/53 du 17 avril 2023 relative à la ligne hiérarchique du système d'inspection du travail

Le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion

à

Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux de l'économie,
de l'emploi, du travail et des solidarités
Monsieur le directeur régional et interdépartemental de l'économie,
de l'emploi, du travail et des solidarités
Mesdames et Messieurs les directeurs de l'économie,
de l'emploi, du travail et des solidarités
Mesdames et Messieurs les directeurs des directions départementales
de l'emploi, du travail et des solidarités
Mesdames et Messieurs les directeurs des directions départementales
de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection de la population

Copie à :

Mesdames et Messieurs les préfets de région
Mesdames et Messieurs les préfets de département

Référence	NOR : MTRT2309520J (numéro interne 2023/53)
Date de signature	17/04/2023
Emetteurs	Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion Direction générale du travail (DGT)
Objet	Ligne hiérarchique du système d'inspection du travail.
Commande	Conforter la ligne hiérarchique du système d'inspection du travail (SIT).
Action à réaliser	Appliquer les lignes directrices décrites pour garantir le bon fonctionnement du SIT.
Echéance	A réception.
Contact utile	Sous-direction de l'animation territoriale du système d'inspection du travail Tél. : 01.44.38.27.34 Mél. : catherine.tindilliere@travail.gouv.fr
Nombre de pages et annexe	7 pages et aucune annexe
Résumé	Modalités de mise en œuvre des dispositions relatives au pilotage, à l'organisation et à la gestion des ressources humaines du système d'inspection du travail par la ligne hiérarchique.

Mention Outre-mer	Ces dispositions s'appliquent aux Outre-mer, à l'exception de la Polynésie française, de la Nouvelle-Calédonie, et de Wallis et Futuna.
Mots-clés	Ligne hiérarchique, système d'inspection du travail, organisation territoriale, DREETS, DEETS, DDETS(PP), déontologie, actes de gestion.
Classement thématique	Services déconcentrés
Textes de référence	<ul style="list-style-type: none"> - Conventions internationales n° 81 du 11 juillet 1947 sur l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce, n° 129 du 25 juin 1969 sur l'inspection du travail (agriculture) et n° 178 du 22 octobre 1996 sur l'inspection du travail des gens de mer ; - Code du travail ; - Décret n° 2004-374 du 29 avril 2004 relatif aux pouvoirs des préfets, à l'organisation et à l'action des services de l'Etat dans les régions et départements, notamment son article 33 ; - Décret n° 2004-1085 du 14 octobre 2004 relatif à la délégation de gestion dans les services de l'Etat ; - Décret n° 2014-359 du 20 mars 2014 relatif à l'organisation du système d'inspection du travail ; - Décret n° 2017-541 du 12 avril 2017 portant code de déontologie du service public de l'inspection du travail ; - Décret n° 2020-1545 du 9 décembre 2020 relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, des directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités et des directions départementales de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations, notamment son article 6 ; - Arrêté du 13 avril 2023 portant application de l'article 5-I du décret n° 2020-1545 relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, des directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités et des directions départementales de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations.
Circulaire / instruction abrogée	Néant
Circulaire / instruction modifiée	Néant
Rediffusion locale	Néant
Document opposable	Oui
Déposée sur le site Légifrance	Non
Publiée au BO	Oui
Date d'application	Immédiate

Après près de deux ans de mise en œuvre de la nouvelle organisation territoriale de l'Etat qui a conduit notamment à la création des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, et des directions départementales de l'emploi, du travail, des solidarités (et de la protection des populations), il m'a semblé important de revenir vers vous sur les spécificités du pilotage, de l'organisation et de la gestion du système d'inspection du travail (SIT).

Cette instruction a ainsi pour objet de rappeler le rôle des différents acteurs intervenant dans la ligne hiérarchique du système d'inspection du travail, de préciser les modalités de pilotage et de mobilisation de ses ressources humaines et de définir les modalités pratiques de gestion.

I. La ligne hiérarchique du système d'inspection du travail

Les agents du système d'inspection du travail sont chargés d'assurer l'application des dispositions de la réglementation du travail relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession et à l'accompagnement du dialogue social dans les entreprises et sur les territoires.

Le système d'inspection du travail est constitué :

- au niveau central, du directeur général du travail et des agents de la direction générale du travail participant au service public de l'inspection du travail ;
- au niveau territorial, du directeur régional (DREETS, DRIEETS et DEETS) et du directeur départemental (DDETS-PP), assistés respectivement du chef du pôle « politique du travail » et d'un des deux directeurs départementaux adjoints nommément désigné pour contribuer au pilotage et à l'animation du SIT, des agents des unités de contrôle (responsables, agents de contrôle et assistants) mais aussi des agents des services départementaux (Service central travail et services de renseignements en droit du travail) et régionaux (pôle « politique du travail »).

En tant qu'ils concourent aux missions et au fonctionnement du système d'inspection du travail, ces agents sont placés sous l'autorité d'une ligne hiérarchique propre, présentée ci-après.

1°) L'autorité centrale de l'inspection du travail

L'inspection du travail est placée sous la surveillance et le contrôle de la direction générale du travail, désignée comme l'autorité centrale au sens des conventions internationales de l'organisation internationale du travail¹

A ce titre, la direction générale du travail² assure trois grands types de fonctions :

- Elle détermine les orientations de la politique du travail, coordonne et évalue les actions, notamment en matière de contrôle de l'application du droit du travail. Elle coordonne les liaisons avec les services exerçant des fonctions d'inspection du travail relevant d'autres départements ministériels et conduit des actions spécifiques de contrôle ;
- Elle contribue à la définition des principes de l'organisation du réseau territorial. L'autorité centrale étant garante du bon fonctionnement du système d'inspection du travail, elle doit s'assurer d'une application de la politique uniforme la plus homogène possible sur tout le territoire national ce qui implique qu'une grande attention soit portée aux moyens humains, matériels et logistiques disponibles. Il appartient donc à la DGT de fixer des repères qui vont permettre de procéder à une allocation rationnelle des ressources disponibles entre les régions dans l'objectif de garantir une couverture cohérente du territoire pour permettre au système d'inspection du travail de conduire ses missions ;

¹ Conventions 81 et 129 de l'organisation internationale du travail.

² [Article R.8121-14 du code du travail](#).

- Elle assure l'appui et le soutien des services déconcentrés dans l'exercice de leurs missions et veille au respect des droits, garanties et obligations des agents du système d'inspection du travail ainsi qu'au respect des règles déontologiques spécifiques. La DGT assure ces missions en lien étroit avec le secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales (SGMCAS) dans toutes ses composantes et en premier lieu avec la direction des ressources humaines (DRH), autorité gestionnaire de tous les agents relevant du ministère chargé du travail, quel que soit leur corps d'appartenance.

2°) Organisation territoriale du système d'inspection du travail : DREETS, DRIEETS, DEETS, DDETS et DDETS-PP

Au niveau régional, le directeur régional est l'autorité hiérarchique de l'ensemble du système d'inspection du travail. Il est chargé, avec l'appui du chef de pôle « politique du travail », de l'organisation du système d'inspection du travail sur l'ensemble du territoire. Il pilote l'action du SIT et la mise en œuvre de la politique du travail et il est le garant du bon fonctionnement et de l'efficacité du SIT dans la région.

Le directeur régional est ainsi soumis à la double autorité du préfet de région et, pour les missions qui relèvent du système d'inspection du travail, à celle du directeur général du travail qui participe à sa nomination et organise chaque année un entretien d'évaluation de la mise en œuvre de la politique du travail et des actions relevant du système d'inspection du travail. Il rend donc compte de l'activité et du bon fonctionnement du système d'inspection du travail pour l'ensemble de la région dont il a la charge.

Au niveau départemental, sauf exceptions³, le système d'inspection du travail est placé sous la responsabilité du directeur départemental interministériel : DDETS ou DDETSPP. Il contribue à la déclinaison stratégique au niveau local des priorités nationales et régionales de la politique du travail, les porte à l'interne comme à l'externe et pilote leur mise en œuvre. Il exerce, au nom du directeur régional, et sous son autorité, le pouvoir hiérarchique sur les agents chargés des actions d'inspection de la législation du travail.

Au niveau infradépartemental, le (ou les) responsable(s) d'unité de contrôle constitue(nt) le premier échelon hiérarchique des agents composant l'unité. Il(s) assure(nt) l'animation, le pilotage et l'appui au collectif des agents de l'unité.

II. Compétences des directeurs régionaux

Le décret du 9 décembre 2020 susvisé tire les conséquences de l'ensemble des textes précités et reprend les principes énoncés en matière de pilotage, d'organisation et de gestion des ressources humaines du système d'inspection du travail dans le cadre de la mise en œuvre d'une ligne hiérarchique et d'une organisation spécifiques.

Il rappelle notamment dans son article 6 que **le directeur régional, conformément aux directives du directeur général du travail :**

- **a autorité sur les directeurs départementaux de l'emploi, du travail et des solidarités (et de la protection des populations) pour l'exercice des missions relevant des actions d'inspection de la législation du travail⁴**

A ce titre, le directeur régional est associé au processus de nomination du DDETS(PP) et de son directeur adjoint désigné pour l'appuyer en matière de pilotage et d'animation du SIT.

³ Hors DOM et certains départements d'Ile de France.

⁴ [Article R.8122-2 I du code du travail](#)

Le directeur régional procède à l'évaluation de l'action menée par le DDETS(PP) en matière de pilotage, d'animation et de mise en œuvre de la politique du travail. Il transmet aux préfets de département, à l'occasion de l'exercice annuel d'évaluation et de fixation du CIA des DDETS(PP), son appréciation générale sur sa manière de servir.

- organise le système d'inspection du travail dans la région

Les pouvoirs d'organisation des services d'inspection du travail sont de la compétence exclusive du directeur régional. Ainsi, dans les limites de sa circonscription territoriale et dans le cadre des instructions de la direction générale du travail, le directeur régional décide de la localisation et de la délimitation des unités de contrôle infra-départementales, départementales et interdépartementales.

Il décide dans chaque unité de contrôle du nombre, de la localisation et de la délimitation, et le cas échéant du champ d'intervention sectoriel ou thématique, des sections d'inspection.

Il peut également créer des services interdépartementaux ou régionaux pour garantir l'adaptation du fonctionnement du système d'inspection du travail aux particularités de la région. Il peut ainsi décider, par exemple, de la mise en place de systèmes mutualisés entre DDETS(PP) en matière de renseignements des usagers en droit du travail.

- répartit les effectifs entre les échelons régionaux et départementaux et s'assure de l'adaptation des moyens humains et matériels dévolus au système d'inspection du travail⁵

Conformément aux dispositions des articles R. 8122-1 et suivants⁶, l'organisation du système d'inspection du travail, et notamment la répartition des effectifs entre l'échelon régional et départemental, mais aussi entre les départements, relève des prérogatives propres du directeur régional.

Le directeur régional procède aux arbitrages sur les affectations de moyens entre les départements, s'assure de la bonne adéquation des moyens (tant humains que matériels) dévolus au système d'inspection du travail pour remplir les missions fixées et ceci, dans le cadre des directives du directeur général du travail et des enveloppes et cibles en effectifs qui lui sont notifiées par la DRH.

- est garant du respect des règles déontologiques

Le code de déontologie du service public de l'inspection du travail a créé un entretien de prévention des conflits d'intérêts.

Cet entretien est obligatoirement organisé pour les agents soumis à déclaration d'intérêts.

Ainsi, le directeur régional doit organiser cet entretien au moment de la nomination du DDETS et du DDETS adjoint qui sont intégrés dans le système d'inspection du travail. Il doit également viser leurs déclarations d'intérêts, ainsi que celles des responsables d'unité de contrôle (RUC).

Il doit vérifier que les agents de contrôle de l'inspection du travail ont bien réalisé leurs déclarations d'intérêts et qu'elles sont toutes bien transmises à la DRH pour classement dans les dossiers individuels des agents, que l'entretien de prévention des conflits d'intérêts a bien été mis en place au moment de leur nomination ou de leur mobilité dans une nouvelle section, afin de pouvoir organiser le cas échéant les départs nécessaires.

Il doit enfin vérifier que l'entretien a bien été proposé à tout agent du SIT, y compris à ceux qui ne sont pas soumis à déclaration d'intérêts.

⁵ [Article R.8122-1 7° du code du travail](#)

⁶ [Article R.8122-1 du code du travail](#)

- **exerce le pouvoir hiérarchique sur l'ensemble des agents relevant du système d'inspection du travail**

Le directeur régional exerce le pouvoir hiérarchique sur l'ensemble des agents relevant du système d'inspection du travail affectés tant dans la direction régionale que dans les directions départementales.

Il arbitre à son niveau les décisions de gestion individuelle qui ont un impact sur l'exercice des missions et prend les décisions managériales qui, au regard de leur nature, des conséquences qu'elles emportent sur le fonctionnement du SIT, ne peuvent être prises en charge que par lui, après échanges avec les directeurs départementaux.

Outre ses pouvoirs propres de nomination des responsables d'unité de contrôle et d'affectation de chaque agent de contrôle dans une section, il appartient au directeur régional après échanges avec les directeurs départementaux, d'arrêter la liste des propositions de promotion et d'attribution des rémunérations accessoires ainsi que d'engager si nécessaire, les sanctions disciplinaires du premier groupe pour les agents du SIT.

III. Précisions relatives aux règles de mobilité, de nomination et d'affectation des agents relevant du SIT

Le directeur régional étant garant sur le périmètre de sa région des moyens mis en œuvre pour assurer les missions d'inspection du travail telles que définies par les conventions internationales, ce dernier doit pouvoir, dans le cadre de demandes de mobilités extra-régionales formulées par des agents occupant des postes relevant du système d'inspection du travail, et en lien avec le cadre et les repères fournis par la direction générale du travail, arbitrer les postes laissés vacants qu'il souhaite pourvoir, dans le cadre et les limites des moyens alloués et répartis sur le programme P 155 entre les différentes missions que ce programme porte. Ces arbitrages peuvent s'appuyer sur les repères « métier » déterminés par la DGT.

Les mouvements sont indiqués à la DRH. Un point de situation régulier est ainsi communiqué à l'autorité centrale par la DRH ainsi qu'aux autorités ministérielles et au contrôleur budgétaire et comptable ministériel (CBCM), dans le cadre qui s'impose au responsable de programme (RPROG).

a) Cadre réglementaire

La mobilité des agents au sein de la fonction publique d'Etat est encadrée par les textes statutaires modifiés et/ou complétés par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et le décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques.

Si les emplois dédiés aux corps de l'inspection du travail et des contrôleurs du travail ne sont pas soumis par exception, à une obligation de publicité, il est recommandé de publier les vacances de poste sur l'espace numérique dénommé « Place de l'Emploi Public » (PEP) afin de permettre l'information et la possibilité de mobilité de l'ensemble des agents des fonctions publiques. Ces principes sont rappelés dans les lignes directrices de gestion.

Enfin conformément aux instructions rappelées ci-dessus, il appartient également au directeur régional⁷ de nommer les responsables d'unités de contrôle et d'affecter les agents de contrôle de l'inspection du travail dans les sections d'inspection. Il s'agit d'un pouvoir propre, tiré de l'organisation spécifique de la ligne hiérarchique du système d'inspection du travail, et qui n'est donc pas exercé sous l'autorité du préfet. Il résulte en outre de ces dispositions que l'exercice de ce pouvoir propre n'est déléguable ni aux directeurs départementaux ni à un autre cadre de la direction régionale.

⁷ [Article R.8122-6 du code du travail](#)

La gestion de ces décisions relève du dispositif décrit dans le guide des processus RH. La DRH conserve sa compétence de nomination et d'affectation dans la résidence administrative, de promotion et de prise en compte en paie des actes pris sur proposition du directeur régional.

b) Modalités de mise en œuvre

S'agissant des mobilités des agents des corps de l'inspection du travail et des contrôleurs du travail sur des postes d'agents de contrôle ou de responsables d'unités de contrôle, il convient de prévoir, pour toute ouverture de poste sur une section ou une UC pour un RUC, la publication de l'ouverture de poste au sein de la DDETS(PP) ou de l'Unité Départementale concernée et/ou Régionale selon les procédures fixées par le niveau régional.

Il vous est demandé de procéder de la façon suivante :

- Le directeur régional détermine avec les DDETS(PP) les postes vacants à ouvrir à candidature ;
- Après accord du directeur régional, le DDETS(PP) concerné établit une fiche de poste portée à la connaissance de l'ensemble des agents de contrôle de la DDETS(PP) et recueille les candidatures ;
- Dans le même temps, il convient de faire connaître l'ouverture du poste au niveau régional et de la publier à la PEP pour permettre à tout agent intéressé de se porter candidat ;
- Au terme de l'audition des candidats, le DDETS(PP) transmet au directeur régional sa proposition de nomination, accompagnée d'une synthèse recensant les avis portés sur l'ensemble des candidatures s'appuyant sur les critères des lignes de gestion en dehors de toute autre considération.

Le simple échange de section au sein d'une même résidence administrative ne nécessite pas la publication du poste à la PEP ; il convient toutefois d'informer la DRH de ces mouvements.

Comme j'ai eu l'occasion de vous le rappeler à plusieurs reprises, j'accorde une grande importance à la pleine mobilisation du système d'inspection du travail au service des objectifs de la politique du travail. En cohérence avec les orientations du nouveau plan national d'action du SIT, je veux redire ma confiance à chacun d'entre vous et mon exigence quant à la qualité du service public auquel vous contribuez quotidiennement. J'attends en particulier un engagement sans faille de votre part sur les enjeux du dialogue social et de la prévention des accidents du travail. Pour y parvenir, je sais pouvoir pleinement m'appuyer sur une ligne hiérarchique alignée sur ces objectifs et les valeurs qui fondent notre service public.

Je suis également attentif aux difficultés que vous pourrez rencontrer notamment dans la mise en œuvre de notre nouvelle organisation et dans la cohérence de la ligne hiérarchique spécifique de la politique du travail. Vous voudrez bien porter à la connaissance de mes services toute difficulté que vous rencontreriez dans la mise en œuvre de cette instruction.

Le ministre du travail, du plein emploi
et de l'insertion,



Olivier DUSSOPT

Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion

Arrêté du 3 mai 2023 portant nomination au conseil d'administration de Pôle emploi

NOR : MTRD2330183A

Le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 5312-4 et R. 5312-7 ;

Vu l'arrêté du 18 décembre 2020 portant nomination au conseil d'administration de Pôle emploi,

Arrête :

Article 1^{er}

Mme Chantal MAUCHET est nommée membre titulaire du conseil d'administration de Pôle emploi en qualité de représentante du ministère chargé de l'intérieur, en remplacement de Mme Cécile BIGOT-DEKEYZER.

Article 2

Le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Bulletin officiel Travail - Emploi - Formation professionnelle.

Fait le 3 mai 2023.

Pour le ministre et par délégation :
Le délégué général à l'emploi et
à la formation professionnelle,
Bruno LUCAS



GOVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

INSTRUCTION INTERMINISTÉRIELLE N° DSS/SD4B/SG/SAFSL/2023/62 du 11 mai 2023 relative aux règles déontologiques applicables aux personnels des organismes de sécurité sociale, particulièrement en matière de prévention des conflits d'intérêts et de moyens mis en œuvre pour cesser dans les meilleurs délais toute situation contrevenant à ces règles

Le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion
Le ministre de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire
Le ministre de la santé et de la prévention
Le ministre des solidarités, de l'autonomie
et des personnes handicapées

à

Monsieur le directeur général de la Caisse nationale
de l'assurance maladie (CNAM)
Monsieur le directeur général de la Caisse centrale
de la mutualité sociale agricole (CCMSA)
Monsieur le directeur de la Caisse nationale
d'assurance vieillesse (CNAV)
Monsieur le directeur de la Caisse nationale
des allocations familiales (CNAF)
Monsieur le directeur de l'Agence centrale
des organismes de sécurité sociale (ACOSS)
Madame la directrice de la Caisse nationale
de solidarité pour l'autonomie (CNSA)
Monsieur le directeur du Conseil de la protection sociale
des travailleurs indépendants (CPSTI)

Copie à :

Monsieur le directeur de l'École nationale
supérieure de sécurité sociale (EN3S)
Madame la directrice de l'Union des caisses
nationales de sécurité sociale (UCANSS)

Référence	NOR : SPRS2311892J (numéro interne : 2023/62)
Date de signature	11/05/2023
Emetteurs	Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion Ministère de la santé et de la prévention Ministère des solidarités, de l'autonomie et des personnes handicapées Direction de la sécurité sociale Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire Secrétariat général

Objet	Règles déontologiques applicables aux personnels des organismes de sécurité sociale, particulièrement en matière de prévention des conflits d'intérêts et de moyens mis en œuvre pour cesser dans les meilleurs délais toute situation contrevenant à ces règles.
Commande	Information de l'ensemble des parties concernées sur les règles applicables en matière de déontologie aux personnels des organismes de sécurité sociale.
Action à réaliser	Décliner la présente instruction dans vos organismes et réseaux respectifs.
Echéance	Immédiate
Contact utile	Sous-direction du pilotage du service public de la sécurité sociale Bureau Gouvernance et performance sociale des organismes de sécurité sociale (4B) Tél. : 01 40 56 69 79
Nombre de pages et annexes	10 pages + 3 annexes (7 pages) Annexe 1 : Méthodologie pour identifier une situation de conflit d'intérêts Annexe 2 : Déclaration volontaire de liens d'intérêts Annexe 3 : Charte de déontologie, de prévention et gestion des conflits d'intérêts
Résumé	Précision des règles déontologiques applicables aux personnels des organismes de sécurité sociale, particulièrement en matière de prévention des conflits d'intérêts et de moyens mis en œuvre pour faire cesser immédiatement toute situation contrevenant à ces règles.
Mention Outre-mer	Applicable aux caisses générales de sécurité sociale (Guadeloupe, Martinique, la Réunion, Guyane) et à la Caisse de sécurité sociale de Mayotte.
Mots-clés	Déontologie, conflit d'intérêts, valeurs, sécurité sociale, agents, transparence.
Classement thématique	Sécurité sociale : organisation
Textes de référence	- Loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique ; - Article 7 du décret n° 2014-90 du 31 janvier 2014 portant application de l'article 2 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique ; - Article L. 272-1 du Code de la sécurité sociale ; - Instruction interministérielle n° DSS/SD4B/2022/185 du 1 ^{er} août 2022 relative aux règles déontologiques au sein des organismes du régime général de sécurité sociale, particulièrement en matière de prévention des conflits d'intérêts et de moyens mis en œuvre pour cesser immédiatement toute situation contrevenant à ces règles.
Circulaire / instruction abrogée	Néant
Circulaire / instruction modifiée	Néant
Rediffusion locale	Organismes locaux des branches du régime général et du régime agricole.
Document opposable	Non

Déposée sur le site Légifrance	Non
Publiée au BO	Oui
Date d'application	Immédiate

La déontologie définit une éthique collective et individuelle qui doit guider la façon d'agir pour servir l'intérêt général. S'agissant des services publics, elle vise à garantir un fonctionnement exemplaire des institutions et administrations qui doit se manifester dans le comportement de ceux qui les servent. Elle contribue ainsi à renforcer le lien de confiance entre les citoyens et l'administration.

La consécration de la Sécurité sociale en tant que service public¹ implique le respect d'un certain nombre de droits et de devoirs, dont des exigences déontologiques, pour les personnes concourant à son fonctionnement.

La présente instruction, qui fait suite à l'instruction interministérielle n° DSS/SD4B/2022/185 du 1^{er} août 2022² relative aux règles déontologiques applicables aux conseillers et administrateurs des organismes du régime général de sécurité sociale, précise les obligations des personnels des organismes de sécurité sociale, qui, en leur qualité de personnes « *chargées d'une mission de service public* », sont soumises à une double obligation inhérente à l'exercice d'un service public³ :

- d'une part, exercer leurs fonctions « *avec dignité, probité et intégrité* » ;
- d'autre part, veiller « *à prévenir ou à faire cesser immédiatement les situations de conflits d'intérêts* », la notion de conflit d'intérêts étant définie à l'article 2 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique.

Afin de renforcer la culture de la déontologie au sein des organismes de sécurité sociale, la présente instruction poursuit les objectifs suivants :

- rappeler les valeurs et principes du service public de la Sécurité sociale ;
- rappeler les obligations incombant aux personnels des organismes de sécurité sociale en matière de déontologie et de prévention des conflits d'intérêts ;
- instaurer des outils (déclaration de liens d'intérêts) ou des mécanismes (obligation de dépôt) permettant d'éviter toute situation de conflit d'intérêts.

Ces principes, outils et bonnes pratiques ont vocation à améliorer le fonctionnement de vos organismes. Par conséquent, je vous demande d'en assurer une communication large dans vos structures. Les personnels de direction et l'ensemble des cadres porteront une responsabilité particulière dans leur diffusion et leur respect.

I. Rappel des valeurs et principes déontologiques applicables à la Sécurité sociale

1. Valeurs et principes fondamentaux attachés aux missions du service public de la Sécurité sociale

L'accomplissement des missions dévolues au service public de la Sécurité sociale s'inscrit dans un cadre juridique de plus en plus complexe, avec une multiplication croissante des actions et partenaires des organismes de sécurité sociale.

Il relève donc de la responsabilité de ces organismes de rappeler et renforcer les obligations, devoirs et repères de leurs personnels afin que tous adoptent des comportements conformes aux principes précisés infra dans le cadre de leurs missions. Il s'agit particulièrement de :

¹ Conseil d'État, 13 mai 1938, Caisse primaire « Aide et protection ».

² Publiée au Bulletin officiel Santé - Protection sociale - Solidarité n° 2022/17 du 16 août 2022.

³ Article 1^{er} de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique.

➤ **L'exercice des fonctions avec dignité, intégrité et probité**

Cette obligation, prévue par la loi du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique, ainsi que les obligations induites de leur lien contractuel avec l'organisme employeur⁴, impliquent pour les personnels des organismes de sécurité sociale :

- d'avoir un comportement ne portant pas atteinte à la réputation de leur organisme employeur ;
- de se départir de tout préjugé d'ordre personnel et d'adopter une attitude impartiale dans l'exercice de leurs fonctions et des missions qui leur sont confiées ;
- de ne pas utiliser leurs fonctions pour en tirer un profit personnel⁵, et de les exercer de manière désintéressée, sans recevoir de contrepartie sous quelque forme que ce soit (contrepartie financière autre que le salaire prévu par le contrat de travail, avantages en nature, remboursement de frais non prévus par la convention collective nationale ou non justifiés, attribution d'actifs de société...).

➤ **Les principes de non-discrimination, de neutralité et de laïcité⁶**

Ils impliquent pour les personnels des organismes de sécurité sociale :

- la non discrimination en raison notamment de l'âge, du genre, de l'orientation sexuelle, du handicap, de la nationalité, des origines ethniques, des opinions politiques, religieuses, philosophiques, de l'appartenance syndicale, tant à l'égard des assurés sociaux et de leurs ayants droit, qu'à l'égard des partenaires des organismes, mais également envers leurs collègues au sein des organismes de sécurité sociale⁷ ;
- une attitude de neutralité dans l'accomplissement des missions qui leur sont confiées afin d'assurer l'équité, l'égalité et l'impartialité dans le traitement des dossiers et des situations.

➤ **Les devoirs de confidentialité, de réserve et le secret professionnel**

Obligation d'ordre public, le secret professionnel tel que défini par l'article 226-13 du Code pénal s'entend de toute information à caractère secret détenue par une personne qui en est dépositaire soit par état ou par profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire. La divulgation de cette information est pénalement répréhensible (voir point III-3 infra). Les agents des organismes de sécurité sociale sont ainsi soumis à l'obligation générale de secret professionnel dans l'exercice de leurs fonctions⁸.

⁴ En application du droit du travail et de la jurisprudence de la Cour de cassation, lorsque par son comportement dans le cadre de sa vie personnelle, un salarié cause un trouble caractérisé au sein de son entreprise ou constitue un manquement aux termes de son contrat de travail, il encourt une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Voir en ce sens sur le trouble caractérisé à l'entreprise : arrêt de principe [Cour de cassation, chambre sociale, 30/06/1992, n° 89-43.840](#) ; également : [Cour de cassation, sociale, 09/07/2002, n° 00-45.068](#). Sur le manquement aux obligations issues du contrat de travail : [Cour de cassation, sociale, 16/01/2019 n° 17-15.003](#).

⁵ [Cour de cassation, sociale, 23/09/2009, n° 08-42.510](#)

⁶ En application de l'article 1^{er} de la loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République : « Lorsque la loi ou le règlement confie directement l'exécution d'un service public à un organisme de droit public ou de droit privé, celui-ci est tenu d'assurer l'égalité des usagers devant le service public et de veiller au respect des principes de laïcité et de neutralité du service public. Il prend les mesures nécessaires à cet effet et, en particulier, il veille à ce que ses salariés ou les personnes sur lesquelles il exerce une autorité hiérarchique ou un pouvoir de direction, lorsqu'ils participent à l'exécution du service public, s'abstiennent notamment de manifester leurs opinions politiques ou religieuses, traitent de façon égale toutes les personnes et respectent leur liberté de conscience et leur dignité. Cet organisme veille également à ce que toute autre personne à laquelle il confie, en tout ou partie, l'exécution du service public s'assure du respect de ces obligations. (...) ».

⁷ Les cas de discrimination sont énumérés aux articles 225-1 à 225-4 du Code pénal, étant précisé que l'article 432-7 du Code pénal définit la sanction applicable lorsque la discrimination commise à l'égard d'une personne physique ou morale est le fait d'une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou de sa mission.

⁸ Deux avis du Conseil d'État consacrent le principe du secret professionnel pour les personnels des organismes de sécurité sociale :

- l'avis du 6 février 1951 : « *Considérant qu'il résulte des dispositions de l'article 378 du Code pénal et de la jurisprudence que le personnel des organismes de sécurité sociale, lesquels gèrent un service public, sont tenus au secret professionnel et que cette obligation s'impose, non seulement aux agents salariés desdits organismes, mais aussi à leurs administrateurs,* ».

Les devoirs de confidentialité et de réserve, corollaires du principe du secret professionnel, impliquent une discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont les personnels des organismes de sécurité sociale ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions. En dehors des cas expressément prévus par la réglementation en vigueur⁹, notamment en matière de liberté d'accès aux documents administratifs, les personnels des organismes de sécurité sociale ne peuvent être déliés de cette obligation générale de secret professionnel.

Le respect de ces devoirs et obligations permet d'assurer et renforcer l'égalité et la neutralité des actions et missions relevant du service public de la Sécurité sociale.

2. Interdictions de cumul d'emploi

Conformément aux dispositions de l'article L. 123-2-2 du Code de la sécurité sociale, les agents de droit privé des organismes de sécurité sociale sont soumis aux mêmes obligations en matière de cumul d'emplois que les fonctionnaires et les agents non titulaires de droit public, telles que résultant des dispositions des articles L. 123-1 et suivants du Code général de la fonction publique (CGFP). Ainsi, l'agent de droit privé d'un organisme de sécurité sociale ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit sous réserve des dispositions des articles L. 123-2 à L. 123-8 du CGFP. Il lui est interdit de :

- créer ou reprendre une entreprise immatriculée au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers ou affiliée au régime prévu à l'article L. 613-7 du Code de la sécurité sociale ;
- participer aux organes de direction de sociétés ou d'associations à but lucratif¹⁰ ;
- donner des consultations, réaliser des expertises et plaider en justice dans les litiges concernant une personne publique (sauf si la prestation s'exerce au profit de la personne publique employeur, exemple des audiciens des organismes de sécurité sociale ou de tout autre personne publique ne relevant pas du secteur concurrentiel) ;
- prendre ou détenir des intérêts, de manière directe ou par personne interposée, de nature à compromettre l'indépendance de l'agent, dans une entreprise soumise au contrôle ou en relation avec son organisme de sécurité sociale d'appartenance ;
- de cumuler un emploi permanent à temps complet avec un ou plusieurs autres emplois permanents à temps complet.

Le cumul de son emploi avec d'autres activités limitativement énumérées aux articles L. 123-2 à L. 123-8 du CGFP est possible sur déclaration, autorisation ou librement, selon l'activité concernée. En outre, comme les fonctionnaires, les agents des organismes de sécurité sociale sont susceptibles d'être autorisés à exercer des activités accessoires à leurs fonctions¹¹ à condition qu'elles soient compatibles avec celles-ci, et n'entrent pas en conflit avec les principes et valeurs rappelés supra.

- l'avis du 11 mars 1965 sur les conséquences pour les agents des organismes de sécurité sociale, notamment en matière de droit de communication, de leur obligation au respect du secret professionnel.

Le Code de la sécurité sociale comporte par ailleurs des dispositions spécifiques relatives au secret professionnel aux articles L. 161-29, L. 583-3 et L. 243-9.

⁹ C'est le cas lorsque la loi impose ou autorise la levée du secret professionnel, notamment :

- article 226-14 du Code pénal ;
- article 40 du Code de procédure pénale : (alinéa 2) « *Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs.* » ;
- articles L. 114-11 et L. 114-12 du Code de la sécurité sociale : échanges d'informations à caractère personnel entre administrations (dans le même sens voir article L. 81 du Livre des procédures fiscales).
- articles 440 et suivants du code civil : représentants légaux des majeurs protégés...etc.

¹⁰ ie : association ayant des activités commerciales dont les bénéficiaires sont soumis à imposition.

¹¹ Ainsi, sous réserve de l'autorisation de la hiérarchie et à titre d'exemple, les activités suivantes peuvent être cumulées à titre accessoire avec un emploi dans l'organisme de sécurité sociale employeur (article 11 décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020) : l'enseignement et la formation, une activité à caractère sportif ou culturel, l'activité de conjoint collaborateur dans une entreprise artisanale, commerciale ou libérale, une mission d'intérêt public de coopération internationale auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ou d'un état étranger, la vente de biens fabriqués personnellement par l'agent...

Dans le cadre d'un cumul d'emplois, les agents des organismes de sécurité sociale sont invités à se rapprocher des services compétents de leur organisme employeur ou du référent déontologue, afin de vérifier la compatibilité de leurs emplois au regard des principes ci-dessus rappelés.

3. La notion de conflit d'intérêts et les conditions de sa caractérisation

L'article 2 de la loi du 11 octobre 2013 précitée définit le conflit d'intérêts comme « *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* ».

C'est l'objectif poursuivi qui permet de caractériser le conflit d'intérêts et non la nature de ce dernier ; peu importe qu'il s'agisse d'un intérêt privé ou d'un intérêt public. En effet, si l'intérêt que détient la personne l'influence ou peut l'influencer dans sa décision, alors il y a conflit d'intérêts. Ainsi, elle doit apprécier si, en l'absence de cet intérêt, sa position sur le sujet serait différente.

Les notions d'indépendance, d'impartialité et d'objectivité posées par la loi s'apprécient au vu de la fonction exercée, dans une logique de proportionnalité. La neutralité attendue d'un agent d'organisme de sécurité sociale doit empêcher la manifestation d'un conflit d'intérêts qui serait due à une prise de position servant d'autres intérêts que ceux de l'organisme et plus largement du service public de la Sécurité sociale.

L'identification de liens d'intérêts est un moyen d'anticiper, et donc d'éviter au mieux, la survenance d'un conflit d'intérêts.

Le conflit d'intérêts est distinct de l'existence de liens d'intérêts.

Tout conflit d'intérêts provient de l'existence d'un lien d'intérêts mais l'inverse n'est pas vrai : il peut exister des liens d'intérêts sans qu'un conflit d'intérêts ne se matérialise.

Un conflit d'intérêts est caractérisé par la réunion de trois éléments cumulatifs : l'intérêt, l'interférence et l'intensité. L'appréciation qui est portée est nécessairement liée au cas d'espèce.

La prévention des conflits d'intérêts ne se prête donc pas à la systématisation. Pour identifier une situation de conflit d'intérêts, et donc la prévenir, il est notamment possible de suivre une méthodologie qui vous est présentée en annexe 1.

II. Préconisations pour mettre en place un accompagnement spécifique des agents des organismes de sécurité sociale en matière de déontologie

1. Favoriser l'harmonisation de l'information à travers une formation commune à l'ensemble des acteurs

Il vous a été recommandé de mettre en place ou d'actualiser un socle commun de modules de formation aux obligations en matière de déontologie pour les membres de vos instances de gouvernance. Ce socle pourrait être utilement partagé pour les personnels de vos organismes, complété d'une offre dédiée aux agents, délivrée notamment par l'EN3S et/ou l'Institut 4.10, prenant en compte les impératifs de certaines activités et également les spécificités propres à chaque branche ou régime.

En complément, les autorités en situation de responsabilité - le directeur de l'organisme, son représentant ou encore le référent déontologue au sein de l'organisme - devront veiller, par des actions simples et concrètes, à ce que chacun bénéficie du niveau adéquat d'information en matière de déontologie.

2. Renforcer les normes déontologiques par la mise en place d'un droit au conseil déontologique

Il est demandé dans l'instruction interministérielle n° DSS/SD4B/2022/185 de créer au sein des organismes du régime général de sécurité sociale, la fonction de référent déontologue, structurée aux niveaux local, national et collégial pour garantir une application homogène des règles déontologiques pour les conseillers et administrateurs¹².

Cette organisation doit également traiter de toute question relative à la déontologie des personnels de vos organismes.

Pour rappel, chaque directeur d'organisme local de sécurité sociale nomme un référent local, lequel peut, le cas échéant, être désigné dans un autre organisme de sécurité sociale, de la même branche. Il exerce ses fonctions en toute autonomie.

Les agents pourront saisir le référent local de toute question relative à la déontologie.

⇒ *Missions du conseil déontologique local :*

1. Être le référent en matière déontologique et assurer un conseil déontologique « de proximité » au bénéficiaire notamment des agents de l'organisme local ;
2. Être le référent en matière de formation relative à la déontologie - notamment disposer d'un catalogue à jour des formations existantes sur le sujet ;
3. Assurer le lien avec le déontologue national.

Le déontologue national, placé au sein de chaque caisse nationale et centrale, a vocation à harmoniser les pratiques au sein de chaque branche et régime.

Chaque directeur de caisse nationale et centrale nomme un déontologue national chargé notamment des missions de conseil au sein de l'organisme national et en appui des organismes locaux et d'alerte en matière de déontologie.

⇒ *Missions du conseil déontologique national :*

1. Assurer un conseil déontologique de proximité au bénéficiaire notamment des salariés de l'organisme national. Le cas échéant, il se déporte au profit d'un référent local ;
2. Donner un conseil déontologique à la demande des référents locaux ;
3. Consolider et diffuser la doctrine déontologique au sein de chaque branche par la remise d'un rapport annuel pouvant être assorti de recommandations ;
4. Animer le réseau des référents locaux de sa branche ou de son régime pour renforcer et mutualiser l'expertise déontologique à l'échelle de la branche, du régime et à ce titre, s'assurer que les référents locaux disposent d'informations à jour en matière de règles déontologiques.

Un collège de déontologie avec un rôle unificateur dans une logique interbranches et interrégimes sera également constitué sous l'égide de l'UCANSS. Cette instance, qui se constituera notamment des déontologues nationaux, pourra se réunir de sa propre initiative et sur demande d'un déontologue national.

Le collège de déontologie a pour mission l'application homogène des règles déontologiques au sein de la Sécurité sociale en assurant un même niveau de formation et d'information de l'ensemble des acteurs ainsi qu'une interprétation harmonisée des normes applicables. Pour cela, il établit annuellement un rapport à destination de la Direction de la sécurité sociale comprenant *a minima* un bilan de l'année écoulée et exposant les principes retenus pour l'application des règles déontologiques, le cas échéant.

Aussi, je vous invite à poursuivre la mise en place dans vos organismes de ces référents et à procéder de même au sein de ceux du régime agricole.

¹² Chaque directeur d'organisme local de sécurité sociale nomme un référent local lequel peut, le cas échéant, être désigné dans un autre organisme de sécurité sociale, de la même branche ou non. Il exerce ses fonctions en toute autonomie.

III. Une responsabilisation des acteurs à travers la mise en œuvre d'outils en matière de prévention des conflits d'intérêts

1. Prévenir les conflits d'intérêts à travers une déclaration de liens d'intérêts

La déclaration de liens d'intérêts, qui peut être un préalable à la prise de fonctions, s'avère l'outil le plus adapté pour prévenir les conflits d'intérêts. Dans le respect des droits des personnes concernées, elle vise à identifier les intérêts que la personne détient en relation avec les fonctions qui lui sont confiées et susceptibles de l'influencer ou pouvant interférer avec son impartialité et son objectivité.

S'il est attendu de tout agent de direction qu'il remplisse et communique une déclaration volontaire de ses liens d'intérêts, selon les modalités précisées ci-après, il appartient à chaque caisse nationale ou centrale d'apprécier, au regard des spécificités de la branche ou du régime, le périmètre des personnes concernées par la déclaration de liens d'intérêts (agent de direction, cadre, employé...), tant au niveau national que local.

Cette déclaration volontaire et préventive permet avant tout d'assurer une protection de la personne concernée. En effet, la déclaration de liens d'intérêts personnels ayant ou pouvant avoir un rapport avec ses fonctions professionnelles constitue une garantie de transparence permettant de sécuriser les décisions prises postérieurement par l'agent.

Dans un souci de bonnes pratiques et afin de limiter les risques de conflit d'intérêts, si chaque agent nouvellement embauché et relevant du périmètre des personnes concernées par la déclaration de liens d'intérêts est invité, sur la base du volontariat à accomplir cette formalité, il est recommandé de proposer également cette pratique à tout agent déjà en poste et pour lequel une telle déclaration n'aurait pas été réalisée.

La déclaration doit mentionner les liens d'intérêts de toute nature, directs ou indirects (par personne interposée¹³), que le déclarant a ou aurait eu pendant les cinq années précédant sa prise de fonctions, avec des entreprises, des établissements, des organismes ou autres entités dont les activités entrent dans le champ de compétence de l'organisme au sein duquel il exerce ses fonctions. Si durant l'exercice de ses fonctions, les intérêts détenus par l'agent connaissent une modification substantielle il produit à son initiative une mise à jour de sa déclaration de liens d'intérêts initiale et la communique au référent déontologue. Il en va de même en cas de tout changement de fonctions amenant à modifier la déclaration initiale.

Compte tenu du caractère personnel des données figurant dans la déclaration de liens d'intérêts, et afin de respecter le Règlement général sur la protection des données¹⁴ (RGPD), seules les personnes listées ci-dessous pourront avoir accès à la déclaration des personnels concernés :

- le référent local ou déontologue national, selon le cas ;
- le directeur qui, selon l'organisation décidée par la branche ou le régime, peut accéder soit directement à la déclaration, soit sur saisine du référent déontologue ou du déontologue national.

Un modèle de déclaration d'intérêts est annexé à la présente instruction ainsi qu'une charte de déontologie, qui devra figurer en annexe du règlement intérieur de l'organisme. Ces modèles peuvent être complétés en tant que de besoin par l'organisme concerné. Des consignes particulières pourront, le cas échéant, être diffusées par les caisses nationales et centrale auprès des organismes locaux afin notamment de tenir compte des spécificités de la branche ou du régime.

¹³ Membres de la famille, partenaires au sein d'une société ou toute autre personne avec laquelle l'agent aurait un lien privilégié.

¹⁴ Règlement UE 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données.

Il appartient à chaque organisme de définir et organiser les modalités selon lesquelles les déclarations de liens d'intérêts sont communiquées, accessibles aux personnes listées supra et conservées. Les caisses nationales ainsi que la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole, sont invitées à encadrer cette démarche, notamment sur la base des propositions du déontologue national. Il est néanmoins recommandé de conserver les déclarations de liens d'intérêts des agents des organismes durant cinq ans à compter de la fin des fonctions dans l'emploi au titre duquel elles ont été transmises. Elles sont alors détruites dans le respect de la confidentialité des éléments qu'elles contiennent.

Chaque structure réalise les formalités ayant trait au respect de cette réglementation informatique et libertés et à l'information des instances du personnel.

2. Déport obligatoire de la personne se trouvant en situation de conflit d'intérêts

Indépendante de la déclaration de liens d'intérêts, l'obligation de déport concerne tout agent public ou privé investi d'une mission de service public, se trouvant de fait dans une situation de conflit d'intérêts, qu'il ait rempli ou non une déclaration de liens d'intérêts.

Cette obligation implique pour la personne se trouvant, ou susceptible de se trouver, dans une situation de conflit d'intérêts¹⁵ de prévenir son supérieur hiérarchique, qui confiera, si le risque de conflit est avéré, le traitement du dossier ou l'élaboration de la décision à une autre personne. L'agent devra notamment s'abstenir d'user de sa délégation de signature.

Dans tous les cas, le référent déontologue peut être saisi, par le salarié ou par son supérieur hiérarchique, et apporter son conseil.

3. La charte de déontologie de prévention et gestion des conflits d'intérêts

Afin de rappeler aux agents des organismes de sécurité sociale l'origine et le contenu de leurs obligations en matière de déontologie, de prévention des conflits d'intérêts, ainsi que les bonnes pratiques à mettre en œuvre dans ces domaines, une charte dont le modèle figure à l'annexe 3 de la présente instruction, sera adossée au règlement intérieur de chaque organisme et remise à tous leurs salariés.

À ce titre, cette charte sera opposable à tout agent d'un organisme de sécurité sociale.

4. Sanctions en cas de manquement aux règles déontologiques

➤ Sanctions disciplinaires

En cas de manquement aux règles déontologiques, les personnels des organismes de sécurité sociale peuvent faire l'objet de sanctions disciplinaires conformément au droit commun¹⁶.

Les sanctions disciplinaires sont susceptibles de se cumuler avec d'autres types de sanctions, en particulier des sanctions pénales.

➤ Sanctions pénales

✓ Fraude et fausse déclaration en matière de sécurité sociale

Conformément à l'article L. 272-1 du code de la sécurité sociale « *sont passibles d'une amende de 3 750 euros et d'un emprisonnement de six mois les membres du conseil ou les administrateurs, directeurs ou agents de tous les organismes de sécurité sociale en cas de fraude ou de fausse déclaration, dans l'encaissement ou dans la gestion, le tout sans préjudice de plus fortes peines, s'il y échet.* ».

¹⁵ Traitement d'un dossier concernant une personne de leur connaissance (famille, voisin, ami...) par exemple.

¹⁶ Article 48 de la Convention collective nationale de travail du personnel des organismes de sécurité sociale, article 32 de la Convention collective nationale des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale, article 17 de la Convention collective nationale des agents de direction du régime général de sécurité sociale et article 47 de la Convention collective des employés de la Mutualité sociale agricole, également article 27 de la Convention collective des agents de direction de la Mutualité sociale agricole.

Par ailleurs, les agents de sécurité sociale se rendant coupables à l'encontre du service public des fraudes définies à l'article L. 114-16-2 du Code de la sécurité sociale sont passibles des sanctions pénales qui y sont rappelées.

✓ **Violation du secret professionnel**

La violation du secret professionnel est sanctionnée par l'article 226-13 du Code pénal¹⁷ qui caractérise cette violation comme le fait pour une personne qui en est dépositaire, par état ou par profession, de divulguer une information de nature confidentielle, recueillie dans le cadre de la profession et qui ne doit pas être divulguée à un tiers. Celle-ci est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende.

✓ **Conflit d'intérêts**

Les situations de conflit d'intérêts font l'objet de sanctions pénales dès lors que les infractions suivantes sont caractérisées : corruption passive et/ou trafic d'influence¹⁸, concussion¹⁹, délit de favoritisme²⁰ et délit de prise illégale d'intérêts²¹.

Les principes abordés dans la présente instruction viennent en complément de l'instruction interministérielle n° DSS/SD4B/2022/185 du 1^{er} août 2022, permettant ainsi de disposer d'un socle commun de règles déontologiques, tant pour les conseillers et administrateurs que pour les agents des organismes de sécurité sociale.

De nombreuses démarches en la matière sont largement engagées au sein de vos organismes. Néanmoins, le respect des règles déontologiques étant essentiel à l'exemplarité qui incombe au service public de la Sécurité sociale, il convient de généraliser et renforcer ces pratiques par les principes ici rappelés et décrits. Ils pourront utilement faire l'objet de déclinaisons dans vos réseaux respectifs afin de tenir compte des particularités de la branche ou du régime concerné.

J'en suivrai la mise en œuvre avec la plus grande attention et vous remercie d'ores et déjà pour votre mobilisation.

Pour le ministre de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire, par délégation :
L'adjoint au chef du service des affaires financières, sociales et logistiques,



Philippe AUZARY

Pour les ministres du travail, du plein emploi et de l'insertion, de la santé et de la prévention, des solidarités, de l'autonomie et des personnes handicapées, par délégation :
Le directeur de la sécurité sociale,



Franck VON LENNEP

¹⁷ Ancien article 378 du code pénal.

¹⁸ Article 432-11 du Code pénal.

¹⁹ Article 432-10 du Code pénal.

²⁰ Article 432-14 du Code pénal.

²¹ Articles 432-12 et 432-15 du Code pénal.

Annexe 1

Méthodologie pour identifier une situation de conflit d'intérêts

La prévention des conflits d'intérêts ne se prête pas à la systématisation. Pour identifier une situation de conflit d'intérêts, et donc la prévenir, il est notamment possible de suivre la méthodologie suivante :

⇒ En premier lieu, s'interroger sur l'intérêt lui-même :

- Est-il **direct** (ex : activité professionnelle principale, activité professionnelle secondaire ou ponctuelle), ou **indirect** (ex : profession du conjoint) ?
- Est-il **privé** (ex : détention d'actions dans une entreprise) ou **public** (ex : exercice d'un mandat électif) ?
- Est-il **matériel** (ex : détention de parts sociales) ou **moral** (ex : exercice de responsabilités bénévoles) ?

⇒ En deuxième lieu, s'attacher à l'interférence :

- **Dimension matérielle** : l'intérêt privé ou public détenu par la personne est-il lié au même secteur d'activité que celui dont relève la fonction exercée ?
- **Dimension géographique** : existe-t-il une correspondance entre l'intérêt privé ou public et le champ territorial concerné par l'exercice de la fonction ?
- **Dimension temporelle** : s'agit-il d'un intérêt privé ou public pouvant être regardé comme contemporain, ou récent ?

⇒ En dernier lieu, l'interférence doit être de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de la mission. Même si l'intensité dépend de chaque situation, les questions suivantes peuvent être posées :

- À quel point les prérogatives résultant de l'exercice d'une mission de service public permettent-elles de satisfaire un intérêt privé ou de privilégier un autre intérêt public ?
- À quel point cet intérêt privé ou public peut-il profiter de l'exercice d'une mission de service public ?

Annexe 2

Déclaration volontaire de liens d'intérêts

Le présent document vise à déclarer tout intérêt éventuel pouvant conduire à la caractérisation d'un conflit d'intérêts. Cette déclaration engage la responsabilité du salarié déclarant qui doit s'assurer que cette dernière est à jour, sincère et exhaustive. Elle doit être mise à jour par le salarié en cas d'évolution de sa situation et de ses liens d'intérêts. Cette déclaration vise à identifier les liens d'intérêts ainsi que leur nature **au cours des cinq dernières années**.

Je soussigné(e)

Prénom :

Nom :

Poste occupé dans l'organisme :

Dénomination de l'organisme de sécurité sociale employeur :

1) Activités professionnelles exercées à titre principal au cours des cinq dernières années :
(Si différentes de l'activité correspondant au poste actuellement occupé au sein de l'organisme)

Activité	Exercice (libéral, salarié, autre...)	Lieu d'exercice	Début (mois, année)	Fin (mois, année)

2) Autres activités, notamment professionnelles, exercées à titre secondaire au cours des cinq dernières années :

(Ex : participation à une instance décisionnelle d'un organisme public ou privé dont l'activité, les techniques ou produits entrent dans le champ de compétence de l'organisme employeur, travaux d'audit, travaux ou études scientifiques, consultant, articles, congrès...).

Structure ou organisme	Fonction ou activité	Rémunération (oui/non)	Début (mois, année)	Fin (mois, année)

3) Structure dont une ou plusieurs activités sont financées par l'organisme employeur ou entité dont l'objet social entre dans son champ de compétence, dans laquelle / lesquelles j'exerce ou j'ai exercé une fonction / un mandat au cours des cinq dernières années :

Structure bénéficiant du financement et / ou entité dont l'objet social entre dans le champ de compétence	Activités financées et / ou objet social de l'entité	Début (mois, année)	Fin (mois, année)

4) Proches parents salariés et / ou possédant des intérêts financiers ou moraux dans toute structure financée par l'organisme employeur ou dont l'objet social entre dans son champ de compétence :

Structure bénéficiant du financement et / ou entité dont l'objet social entre dans le champ de compétence	Salariat : fonction et position dans la structure Ou actionariat : montant ou % du capital	Lien de parenté	Début (mois, année)	Fin (mois, année)

5) Autres liens d'intérêts constitués lors des cinq dernières années que vous considérez devoir être portés à la connaissance de l'organisme :

Élément ou fait concerné	Commentaires	Début (mois, années)	Fin (mois, année)

Je m'engage à exercer mes fonctions avec dignité, probité et intégrité et à prévenir ou à faire cesser immédiatement tout conflit d'intérêts.

En cas de risque de conflit d'intérêts, je m'engage à confier la préparation, l'élaboration, et la mise en œuvre ou la participation à la décision à une autre personne et à m'abstenir de lui adresser des instructions.

Date et signature

Annexe 3

CHARTE DE DÉONTOLOGIE, DE PRÉVENTION ET GESTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

La présente charte vise à rappeler aux salariés des organismes de sécurité sociale l'origine et le contenu des obligations en matière de déontologie et de prévention des conflits d'intérêts, ainsi que les bonnes pratiques à mettre en œuvre pour les respecter, et leur permettre de disposer d'un guide pratique en la matière.

Ces obligations s'appliquent aux salariés des organismes de sécurité sociale en leur qualité de personnes chargées d'une mission de service public.

Le respect des principes et règles relatifs à la déontologie rappelés dans la présente charte est de nature à sécuriser l'exercice de l'activité des salariés des organismes de sécurité sociale et à assurer la validité juridique des actes de gestion auxquels ils prennent part.

I - Rappel des valeurs et principes déontologiques applicables au sein des organismes de sécurité sociale

Les règles déontologiques instaurées visent à assurer le bon fonctionnement des organismes de sécurité sociale par un comportement exemplaire des membres qui les composent.

Les salariés des organismes de sécurité sociale, en leur qualité de « personnes chargées d'une mission de service public » sont soumis à certaines obligations¹. Ils doivent exercer leurs fonctions avec dignité, probité et intégrité en évitant toute situation de conflits d'intérêts. D'autres principes inhérents au service public doivent également être respectés tels que les principes de non-discrimination, de neutralité, le devoir de confidentialité et de discrétion, tout en respectant les règles relatives au non-cumul des fonctions.

a) Exercer ses fonctions avec dignité

Les salariés des organismes de sécurité sociale exercent leurs fonctions avec dignité. Ils adoptent en conséquence un comportement ne portant pas atteinte à la réputation de l'organisme de sécurité sociale dans lequel ils exercent leurs fonctions et activités.

b) Faire preuve de probité

L'obligation de probité impose aux salariés des organismes de sécurité sociale d'exercer leurs fonctions de manière désintéressée, sans recevoir de contrepartie sous quelque forme que ce soit (contrepartie financière autre que le salaire prévu par le contrat de travail, avantages en nature, remboursement de frais non prévus par la convention collective nationale ou non justifiés, attribution d'actif de société...) et de ne pas en tirer un quelconque profit personnel.

c) Exercer ses fonctions avec intégrité

Les salariés des organismes de sécurité sociale doivent adopter une attitude impartiale dans l'exercice de leurs fonctions et missions qui leur sont confiées et se départir de tout préjugé d'ordre personnel.

d) Exercer ses fonctions en application du principe de non-discrimination

Ce principe implique pour les personnels des organismes de sécurité sociale de ne pas tenir compte de l'âge, du genre, de l'orientation sexuelle, du handicap, de la nationalité, des origines ethniques, des opinions politiques, religieuses, philosophiques, de l'appartenance syndicale à l'égard des assurés sociaux et de leurs ayants droit, tant qu'à l'égard des partenaires extérieurs des organismes et de leurs collègues.

¹ Loi du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique.

e) Exercer ses fonctions en application du principe de neutralité

Les décisions prises par les salariés des organismes de sécurité sociale doivent être guidées par l'intérêt de l'organisme. Ils s'abstiennent par conséquent d'utiliser leurs fonctions comme un instrument de promotion d'opinions ou d'idées quelconques. Ils adoptent une attitude de neutralité dans les missions qui leur sont confiées afin d'assurer l'équité, l'égalité et l'impartialité dans le traitement des dossiers et situations auxquels ils doivent faire face.

f) Exercer ses fonctions en respect des principes de confidentialité et de discrétion

Les salariés des organismes de sécurité sociale, liés par une obligation de secret professionnel, exercent leurs missions avec discrétion dans tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions. Cela implique un devoir de vigilance et de précaution dans les échanges, notamment par l'utilisation des canaux de communication ainsi que par l'utilisation des systèmes d'information.

g) Exercer ses fonctions sous couvert des règles relatives au cumul des fonctions

L'article L. 123-2-2 du Code de la sécurité sociale dispose que « les règles relatives au cumul d'activités et de rémunérations des fonctionnaires et agents non titulaires de droit public sont applicables aux agents de droit privé des organismes de sécurité sociale régis par les conventions collectives nationales ».

Il est par conséquent interdit aux salariés des organismes de sécurité sociale d'exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit² sous réserve des exceptions prévues aux articles L. 123-2 à L. 123-8 du Code général de la fonction publique.

Ainsi le cumul d'autres activités limitativement énumérées par la loi est possible sur déclaration, autorisation ou librement, selon l'activité concernée. En outre, les agents des organismes de sécurité sociale sont susceptibles d'être autorisés à exercer des activités accessoires à leurs fonctions, à condition qu'elles soient compatibles avec celles-ci, et n'entrent pas en conflit avec les principes et valeurs mentionnés ci-dessus.

II - Rappel de la notion de conflits d'intérêts

L'article 2 de la loi du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique définit le conflit d'intérêts comme « toute situation d'interférence d'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 ».

Ainsi, le conflit d'intérêts est une situation dans laquelle un salarié possède des intérêts publics ou privés dont la nature peut influencer sur la façon dont il remplit sa mission en altérant l'indépendance de son jugement et en portant atteinte aux principes évoqués ci-dessus.

Une situation de conflits d'intérêts peut conduire un salarié à privilégier ses intérêts privés ou d'autres intérêts publics aux dépens de ceux de l'organisme et plus largement du service public de la Sécurité sociale.

Tout salarié peut, dans le cadre de sa vie professionnelle, se trouver confronté à un conflit d'intérêts puisque ce dernier survient au croisement des sphères privées et professionnelles.

Les intérêts comprennent les intérêts directs (ceux du salarié lui-même) et des intérêts indirects (par personne interposée, tel qu'un conjoint).

² Conformément à l'article L. 123-1 du Code général de la fonction publique.

Le conflit d'intérêts est distinct de l'existence de liens d'intérêts. Tout conflit d'intérêts provient de l'existence d'un lien d'intérêts mais à l'inverse il peut exister des liens d'intérêts sans qu'un conflit d'intérêts ne se matérialise. Un conflit d'intérêts est caractérisé par la réunion de trois éléments cumulatifs : l'intérêt, l'interférence et l'intensité. L'appréciation qui est portée ne peut être liée qu'au cas d'espèce.

III - Obligation de déport

Cette obligation implique que le salarié se trouvant, ou susceptible de se trouver, dans une situation de conflits d'intérêts, doit prévenir sa hiérarchie afin que le dossier, le domaine d'activité ou l'élaboration de la décision concernés soient confiés à une autre personne. Le salarié devra, en outre, s'abstenir d'user de sa délégation de signature.

L'obligation de déport³ concerne l'ensemble des salariés des organismes de sécurité sociale ayant rempli, ou non, une déclaration de liens d'intérêts.

IV - Établissement d'une déclaration volontaire de liens d'intérêts

La déclaration volontaire de liens d'intérêts vise à assurer une protection de la personne concernée puisqu'elle constitue une garantie de transparence permettant de sécuriser les décisions prises postérieurement par le salarié.

Cette déclaration mentionne les intérêts de toute nature, directs ou indirects, que le déclarant a ou aurait eu, pendant les cinq années précédant sa prise de fonctions avec des entreprises, organismes, établissements ou autres entités dont les activités entrent dans le champ de compétence de l'organisme au sein duquel il exerce ses fonctions.

Conformément à la présente charte, il est demandé à certains salariés de remplir une déclaration volontaire de liens d'intérêts dès lors que la nature des fonctions qu'ils exercent le justifie, particulièrement pour les salariés qui occupent des emplois à forte composante décisionnelle. Le périmètre des personnes concernées par la déclaration de liens d'intérêts est apprécié par la caisse nationale ou la caisse centrale au regard des spécificités de la branche ou du régime.

Le cas échéant, une déclaration volontaire de liens d'intérêts est établie lors de l'embauche. Cette dernière vise à identifier les intérêts que le salarié détient en relation avec les fonctions qui lui sont confiées et, susceptibles de l'influencer ou d'interférer avec son impartialité et son objectivité.

Les salariés concernés, déjà en poste, sont amenés à remplir une déclaration de liens d'intérêts si celle-ci n'a pas été réalisée lors de leur embauche.

- **Mise à jour des déclarations d'intérêts**

Si durant l'exercice de leurs fonctions, les intérêts détenus par les salariés ont pu connaître une modification, ils mettent à jour leur déclaration de liens d'intérêts initiale et la communiquent aux personnes compétentes désignées à cet effet, ou au référent déontologie.

- **Consultation de la déclaration de liens d'intérêts**

Seules les personnes mentionnées ci-dessous pourront avoir accès à la déclaration de liens d'intérêts des salariés :

- Le référent local et, le cas échéant, le déontologue national ;
- Le directeur qui, selon l'organisation décidée par la branche ou le régime, peut accéder soit directement à la déclaration, soit sur saisine du référent déontologue ou du déontologue national.

³ Article 1^{er} de la loi précitée relative à la transparence de la vie publique du 11 octobre 2013.

V - Droit à un conseil déontologique

Un référent déontologie local est nommé au sein de chaque organisme de sécurité sociale.

Le référent déontologie exerce ses fonctions en toute confidentialité et indépendance.

Il a pour mission d'assurer un conseil déontologique de proximité au bénéfice des membres des instances de gouvernance et des agents de l'organisme local. À ce titre, il apporte tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques en matière, notamment de prévention ou cessation des situations de conflits d'intérêts, déclaration d'intérêts, respect des règles résultant des textes et de la jurisprudence.

Il est le référent en matière de formation relative à la déontologie. Il assure le lien avec le déontologue national.

VI - Rappel des sanctions

Les situations de conflit d'intérêts font l'objet de sanctions pénales dès lors que les infractions suivantes sont caractérisées : corruption passive, trafic d'influence, concussion, délit de favoritisme et délit de prise illégale d'intérêts.

Sans préjudice des sanctions pénales précitées, le non-respect par un salarié des organismes de sécurité sociale des règles déontologiques et obligations auxquelles il est soumis peut l'exposer à une sanction de nature disciplinaire.

Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion
 Ministère de la santé et de la prévention
 Ministère des solidarités, de l'autonomie et des personnes handicapées

**Arrêté du 23 mai 2023 portant composition de la commission administrative paritaire
 compétente à l'égard des corps de fonctionnaires de catégorie C**

NOR : MTRR2330214A

Le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion, le ministre de la santé et de la prévention
 et le ministre des solidarités, de l'autonomie et des personnes handicapées,

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu le décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires ;

Vu le décret n° 92-1437 du 30 décembre 1992 portant statut particulier des adjoints sanitaires ;

Vu le décret n° 2006-1760 du 23 décembre 2006 relatif aux dispositions statutaires communes
 applicables aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État ;

Vu le décret n° 2006-1761 du 23 décembre 2006 relatif aux dispositions statutaires communes
 applicables aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'État ;

Vu l'arrêté du 22 juin 2022 relatif aux commissions administratives paritaires compétentes à
 l'égard de certains corps de fonctionnaires relevant des ministres chargés du travail, de l'emploi,
 de l'insertion, de la santé et des solidarités ;

Sur proposition de la directrice des ressources humaines,

Arrêtent :

Article 1^{er}

Sont nommés représentants du personnel à la commission administrative paritaire compétente
 à l'égard des corps de fonctionnaires de catégorie C :

MEMBRES TITULAIRES	MEMBRES SUPPLÉANTS	LISTE
Mme Sonia ALLIAUME M. Salim MALBROUCK	Mme Cindy BRUASSE Mme Kelly CLEON	CGT
M. Jean-Thierry SINAN Mme Nathalie DE BORTOLI	Mme Claudie BIZOT M. Jean-Raymond ZACORE	UNSA
Mme Lydie DURAY-WELSCH	M. Richar SAINDOU	CFDT
Mme Florence BOURDEN	Mme Halida ARAB	FO

Article 2

Sont nommés représentants de l'administration à la commission administrative paritaire compétente à l'égard des corps de fonctionnaires de catégorie C :

Membres titulaires

Mme Caroline GARDETTE-HUMEZ	Directrice des ressources humaines des ministères chargés des affaires sociales
Mme Géraldine BOFILL	Cheffe du Service stratégie, compétences et vie au travail Direction des ressources humaines des ministères chargés des affaires sociales
Mme Nadine ROYER	Cheffe du Bureau des personnels administratifs et techniques de catégorie B et de catégorie C Direction des ressources humaines des ministères chargés des affaires sociales
Mme Juliette CAHEN	Cheffe du Département procédures individuelles et prévention des conflits Direction des ressources humaines des ministères chargés des affaires sociales
M. Stéphane SCHEMBRE	Responsable des ressources humaines Direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France
M. Alexandre CARPENTIER	Responsable du Pôle de proximité de l'Oise de la Direction de l'offre de soins Agence régionale de santé des Hauts-de-France

Membres suppléants

Mme Sylvie GIROD-ROUX	Cheffe de section des adjoints administratifs, des adjoints techniques et des techniciens de physiothérapie Direction des ressources humaines des ministères chargés des affaires sociales
Mme Christelle LEMIEUX	Chargée de mission Délégation à l'encadrement supérieur et dirigeant Secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales
Mme Marie-Anne DELAUNAY	Chargée de mission Délégation à l'encadrement supérieur et dirigeant Secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales

Mme Christine BOULAY-FILLEUL	Cheffe du Bureau des ressources humaines et de l'administration générale Division des cabinets
M. Walid MOKNI	Adjoint au chef du Bureau des risques infectieux émergents et des vigilances Sous-direction veille et sécurité sanitaires Direction générale de la santé
Mme Carole PELLUCHON	Responsable de formation, conseillère mobilité-carrière, référente handicap-dialogue social-action sociale Direction régionale de l'emploi, de l'économie, du travail et des solidarités du Centre-Val de Loire

Article 3

L'arrêté du 23 janvier 2023 portant composition de la commission administrative paritaire compétente à l'égard des corps de fonctionnaires de catégorie C est abrogé.

Article 4

La directrice des ressources humaines est chargée de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Bulletin officiel Travail - Emploi - Formation professionnelle et au Bulletin officiel Santé - Protection sociale - Solidarité.

Fait le 23 mai 2023.

Pour les ministres et par délégation :
La cheffe du Département procédures individuelles
et prévention des conflits
Juliette CAHEN