



# MINISTÈRES SOCIAUX

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

## **RAPPORT D'ACTIVITE DU COMITE DE DEONTOLOGIE DES MINISTERES CHARGES DES AFFAIRES SOCIALES ANNEE 2020**

Le comité de déontologie des ministères sociaux (CDMAS) a été créé par un arrêté du 9 mai 2017 en application de l'article 28 bis de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et du décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique. Les membres du collège ont été nommés par un arrêté du 15 mai 2019.

Le présent rapport 2020 est le deuxième rapport d'activité du comité et porte sur :

- Les saisines qui lui ont été soumises et les avis rendus (I),
- La recommandation générale relative aux risques de conflits d'intérêts liés à la situation des conjoints ou proches (II),
- Les différentes réunions organisées à l'initiative du premier collège (III),
- Les perspectives d'évolution de compétences du comité pour 2021 (IV).

## Table des matières

<b>I - Les saisines et les avis rendus par le comité en 2020</b> .....	<b>2</b>
A - Evolution du cadre juridique.....	2
B – Nombre et origine des saisines .....	3
C – Types de demande et portée des avis rendus.....	3
a) Les saisines portant sur des projets de nominations .....	3
b) Les saisines pour activité privée.....	4
c) Libertés individuelles et principes déontologiques .....	5
<b>II - Recommandation du comité de déontologie des ministères sociaux relative aux risques de conflits d'intérêts liés à la situation des conjoints ou des proches</b> .....	<b>6</b>
<b>III - Réunions organisées à l'initiative du premier collègue</b> .....	<b>7</b>
A - Réunion de coordination avec les référents déontologues des établissements publics administratifs.....	7
B – Réunions bilatérales avec les représentants des organisations syndicales des CTM .....	7
<b>IV - Perspectives d'évolution 2021</b> .....	<b>8</b>
A - Les évolutions des missions du comité .....	8
B - La déontologie dans le champ de la sécurité sociale .....	9
Annexe.....	10

## I - Les saisines et les avis rendus par le comité en 2020

---

### A - Evolution du cadre juridique

En 2020, les travaux du comité ont été marqués par l'entrée en vigueur des dispositions de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (nouveaux articles 25 septies et 25 octies de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires).

La Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) assure désormais les missions de la commission de déontologie de la fonction publique (désormais supprimée) pour les emplois « dont le niveau hiérarchique et la nature des fonctions le justifient » ; les administrations sont responsables du respect des principes déontologiques pour les autres emplois, elles pourront s'appuyer sur leur référent déontologue et, en cas de doute sérieux, sur la HATVP.

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> février 2020, lorsqu'un agent public souhaite reprendre/créer une entreprise ou rejoindre le secteur privé, il revient à son autorité hiérarchique d'exercer le contrôle déontologique de son projet et de l'autoriser.

Si l'autorité hiérarchique n'a pas de doute sérieux sur la comptabilité ou l'incompatibilité de son projet avec ses fonctions, elle donne à l'agent son autorisation (avec ou sans réserves) ; dans le

cas contraire, elle s’y oppose. Si l’autorité hiérarchique a un doute sérieux, elle peut saisir sans délai le comité de déontologie en tant que référent déontologue pour avis. Si le doute persiste, l’autorité hiérarchique de l’agent peut saisir la HATVP qui se prononce dans un délai de 2 mois.

Dans le cas de la nomination d’un agent qui a exercé une fonction dans le secteur privé au cours des trois dernières années, à l’un des emplois énumérés dans le décret 2020-69 du 30 janvier 2020<sup>1</sup>, ou lors d’un recrutement autre, l’autorité hiérarchique peut suivre cette même procédure en cas de doute sérieux. Dans ce cas la HATVP doit se prononcer dans un délai de 15 jours.

Dans ces deux cas l’autorité hiérarchique doit dans sa saisine exposer et justifier ce qui motive son doute sérieux.

## **B – Nombre et origine des saisines**

En 2020, le comité a reçu 13 saisines et a rendu 11 avis. Il a jugé deux saisines irrecevables.

La majorité des saisines émane de chefs de service (six). Deux émanent d’agents et trois des services des ressources humaines. (Neuf saisines proviennent du secteur affaires sociales /santé, trois du secteur travail/emploi et une du secteur des sports).

Par deux décisions d’irrecevabilité, le comité a rappelé qu’il est compétent pour les saisines générales ou individuelles concernant les seuls agents des ministères sociaux. Il ne peut être saisi de cas individuels que par le responsable du service d’affectation au sein des ministères sociaux ou par l’agent lui-même. Les organisations syndicales peuvent le saisir uniquement sur des questions de portée générale.

## **C – Types de demande et portée des avis rendus**

### **a) Les saisines portant sur des projets de nominations**

Le comité a été saisi de quatre demandes de chefs de services dans le cadre du recrutement de personnes qui exercent ou ont exercé au cours des trois dernières années une activité privée lucrative.

---

<sup>1</sup> Pour les ministères sociaux, il s’agit des emplois suivants :

- Les emplois soumis à l’obligation de transmission préalable de la déclaration d’intérêts prévue à l’article 25 ter de la loi du 13 juillet 1983 ;
- Les emplois soumis à l’obligation de transmission d’une déclaration de situation patrimoniale et d’une déclaration d’intérêts au titre de l’article 11 de la loi du 11 octobre 2013 :
  - L des organismes suivants : l’Agence française de lutte contre le dopage, l’Autorité de sûreté nucléaire, le Comité consultatif national d’éthique pour les membres des collèges et, le cas échéant, les membres des commissions investies de pouvoirs de sanction, ainsi que les DG et SG et leurs adjoints des sciences de la vie et de la santé, la Haute Autorité de santé ;
  - Toute autre personne exerçant un emploi ou des fonctions à la décision du Gouvernement pour lesquels elle a été nommée en conseil des ministres.

Une de ces demandes concernait un projet de recrutement à un poste de sous-directeur – emploi soumis à la déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi du 13 juillet 1983.

Le comité a estimé que dans la mesure où la direction concernée ne voyait pas de doute sérieux à ce recrutement, il n'avait pas lieu d'être saisi. Le comité était toutefois disponible pour apprécier les modalités concrètes de déport envisagées ainsi que les modalités de suivi et de vigilance à mettre en œuvre. Comme il l'a indiqué dans son avis, le comité reste disponible d'une manière générale pour apprécier les modalités concrètes de déport.

Le comité a de même été interrogé par deux chefs de services sur des projets de recrutements, alors même qu'ils n'avaient pas de doute sérieux sur la compatibilité avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant l'entrée en fonction par la personne dont la nomination était envisagée, mais pour recueillir l'avis du comité sur les précautions qu'ils envisageaient de mettre en œuvre. Si le comité a estimé que les mesures envisagées pour ces recrutements étaient adaptées dans chaque cas, il a émis des recommandations pour prévenir les potentiels conflits d'intérêts, telles que l'absence d'interaction entre les activités antérieures de l'intéressé et ses nouvelles fonctions, le déport de l'agent dès l'amont de toute action ayant des conséquences décisionnelles impliquant l'acheteur de l'entreprise que le candidat avait créée ou ses principaux concurrents pendant trois ans, la rupture de tout lien de l'agent avec l'entreprise comme avec le repreneur.

Le comité a été saisi par un chef de service qui souhaitait que soient examinées trois candidatures, sélectionnées à l'issue d'une procédure sur dossiers et sur entretiens, au regard des liens d'intérêts identifiés, sachant que les candidats étaient tous trois en fonction dans le ressort territorial de l'établissement recruteur. Le comité a rappelé qu'il revient au directeur de l'établissement de mener à son terme le raisonnement présenté concernant dans chaque cas les risques de conflits d'intérêt et les mesures opérationnelles envisageables pour les prévenir. En cas de doute sérieux sur la compatibilité d'une candidature avec la fonction concernée compte tenu des contraintes organisationnelles posées, le comité de déontologie a indiqué être prêt à répondre à toute question sur le cas précis et les mesures envisagées.

## **b) Les saisines pour activité privée**

### **- Les demandes de cumul d'activités pour activité de conseil**

L'avis du comité a été sollicité par une administration gestionnaire, sur un risque de conflit d'intérêts, à partir de la demande d'autorisation de cumul transmise par un agent à temps partiel. Le service avait un doute sérieux sur la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par le fonctionnaire dans les trois dernières années. Le comité a estimé que la demande de l'agent de mettre à disposition des collectivités locales ses compétences acquises en matière d'infrastructures sportives, compétences qui ne relèvent plus désormais des administrations d'Etat, sous forme de conseil rémunéré à ces collectivités et pour au plus 30% de son temps, partie complémentaire de son temps partiel à 70%, n'est pas contraire à l'intérêt général et ne soulève pas de conflit d'intérêts dès lors que cette prestation s'exerce au profit d'une personne publique ne relevant pas du secteur concurrentiel.

Le comité a été saisi par une autre administration gestionnaire sur un risque de conflit d'intérêts, à partir de la demande d'autorisation de cumul transmise par un agent, retraité depuis moins d'un an, souhaitant créer son entreprise de formation et de conseil. Le comité a considéré qu'il n'y avait pas d'incompatibilité de principe entre les anciennes fonctions de l'agent et les actions qu'il pourrait réaliser suite à la création de son entreprise de formation et de conseil. Il a toutefois émis deux réserves :

- il ne devrait pas, d'un point de vue déontologique, intervenir dans sa nouvelle activité aux côtés de gestionnaires de projets financés sur crédits FSE, pour les projets qu'il a pu connaître dans le cadre de ses anciennes fonctions ;

- il ne devrait pas signer de contrats de services (conseil ou formation) avec son ancien service pendant les trois années suivant la cessation de ses fonctions.

#### **- Les demandes de départ pour le secteur privé**

A trois reprises, le comité a été saisi de demandes d'agents souhaitant partir dans le secteur privé.

Le comité a conclu à l'absence d'objection au départ d'un agent pour un laboratoire pharmaceutique, avec une réserve : l'agent devrait exclure tout contact avec les membres actuels et futurs du bureau de l'administration où il exerçait ses fonctions, pendant 6 mois. La durée de 6 mois a été fixée au regard de la faible ancienneté de l'agent et de sa qualification.

Par ailleurs, le comité a rendu deux avis favorables à des départs, dans la mesure où les fonctions exercées précédemment par les agents concernés n'étaient pas, en l'espèce, des fonctions décisionnelles à l'égard de la structure au sein de laquelle l'agent postulait ou parce l'agent avait une mission générale de supervision d'un secteur professionnel, sans intervention directe au sein des établissements supervisés.

#### **c) Libertés individuelles et principes déontologiques**

Deux saisines ont donné lieu à une analyse spécifique.

La première concernait un inspecteur du travail qui a saisi le comité afin de savoir s'il pouvait être membre du conseil d'administration d'une association luttant contre la corruption au plan national, co-référent de cette association pour son département et chargé de l'animation d'un groupe local dépendant de l'association en question, fonctions qui l'appellent à s'exprimer publiquement au nom de l'association.

Le premier collègue, les membres du troisième collège des services déconcentrés du secteur du travail ainsi qu'une représentante du CNIT se sont réunis pour rendre l'avis demandé. Le comité a rappelé que le principe fondamental est celui de la liberté d'opinion et d'expression, et à défaut de texte spécifique limitant l'engagement associatif des inspecteurs du travail, il n'existe aucune incompatibilité ni obstacle déontologique à l'adhésion d'un inspecteur du travail à une association qui ne poursuit aucun but lucratif. Il peut donc prendre publiquement la parole en qualité de membre de l'association, lorsque celle-ci examine des affaires qui ne mettent pas en cause des personnes ou entreprises exerçant leurs activités dans son ressort géographique professionnel, afin de respecter l'obligation de réserve qui lui est imposée en tant qu'inspecteur du travail.

Cependant, si, dans un tel cadre, la prise de parole publique est possible, elle devrait néanmoins s'accompagner d'un certain nombre de précautions :

- l'absence de mention de la qualité d'inspecteur du travail, pour ne pas engager le service, ni même laisser penser que le service est engagé, dans les démarches de l'association ;
- le maintien d'une réserve dans l'expression car la liberté d'expression peut être limitée, selon les circonstances de l'espèce, la nature des imputations et le ton utilisé, par la nécessité de préserver la réputation d'autrui (articles 29 et suivants de la loi du 29 juillet 1881 protégeant les personnes et institutions contre les propos publics diffamatoires ou injurieux), ou par le respect dû à la présomption d'innocence (article 9-1 du code civil).

La deuxième saisine a été faite par une administration gestionnaire dans le cadre de la candidature d'un directeur technique national à l'élection à la présidence de la fédération sportive au sein de laquelle il exerçait ses missions qui était en position de disponibilité depuis 3 mois pour mener sa campagne.

Le comité a analysé la disposition du code de déontologie des agents de l'Etat exerçant les missions de conseiller technique sportif auprès d'une fédération sportive agréée, qui recommande à ces professionnels exerçant dans l'administration, après cessation de leur mission de conseiller technique sportif dans la fédération, de s'abstenir pendant au moins trois ans de postuler à des fonctions électives fédérales. Le comité a constaté qu'il s'agit d'une recommandation et non d'une interdiction, et qu'elle s'adresse aux agents en activité dans l'administration. Il a donc conclu qu'aucune règle ne s'oppose à cette candidature à l'élection de président de la fédération. Le comité de déontologie appelle toutefois l'attention du chef de service sur la nécessité de confier à cet agent, s'il réintègre le ministère à l'issue de sa période de disponibilité, notamment en cas d'échec à l'élection, des missions dépourvues de tout lien avec celles qu'il a exercées au sein de la fédération concernée, afin de prévenir tout risque de conflit d'intérêts.

## **II - Recommandation du comité de déontologie des ministères sociaux relative aux risques de conflits d'intérêts liés à la situation des conjoints ou des proches**

---

Le comité de déontologie des ministères chargés des affaires sociales a été saisi dès son installation et à plusieurs reprises du risque de conflits d'intérêts du fait de la situation de conjoints ou de proches d'agents relevant de son champ de compétence, situation entrant dans la catégorie des intérêts « indirects » ou « par personne interposée ».

Les saisines ont émané soit des agents concernés, soit des administrations, qu'elles soient autorité hiérarchique, autorité de nomination, administration de gestion, soit de syndicats professionnels. L'un de ces cas a donné lieu à représentation de l'agent par le ministère d'un avocat, un autre de ces cas a fait l'objet de mention dans la presse régionale, ce qui illustre la sensibilité de tels sujets.

Après le rappel de la définition des liens et conflits d'intérêts, qu'ils soient directs ou indirects, le comité de déontologie a considéré opportun de faire des recommandations pour aider les personnes concernées, agents publics, administration, collègues, partenaires sociaux, à traiter de manière adaptée ces situations.

Par cette recommandation générale accessible sur le site internet du comité, le comité de déontologie appelle à traiter ces situations avec tact et mesure, dans le respect et la protection de la vie privée des agents, en excluant toutes actions ou propos intrusifs ou malveillants.

Il considère également que ces situations doivent être traitées de manière préférentielle par des mesures d'organisation interne des services et des départs appropriés.

### **III - Réunions organisées à l'initiative du premier collègue**

---

#### **A - Réunion de coordination avec les référents déontologiques des établissements publics administratifs**

Le comité a souhaité rencontrer les représentants des établissements publics administratifs (EPA) sous la tutelle des ministères sociaux afin d'échanger sur les principales questions de déontologie traitées dans leur institution ainsi que l'articulation entre le comité et ces établissements sur les questions déontologiques.

Lors de cette rencontre, la plupart des EPA ont fait savoir qu'ils avaient désigné un référent déontologue, le plus souvent interne à la structure.

Le premier collègue du comité a souhaité préciser que le référent déontologue des EPA doit être désigné à un niveau permettant l'exercice effectif de ses missions, en toute indépendance et en toute confidentialité par rapport à la hiérarchie de chaque agent.

Certains EPA ont fait savoir qu'ils privilégiaient le rattachement au CDMAS, plutôt qu'une structure propre.

Le débat a montré l'intérêt d'une coordination entre référents déontologiques des EPA, impulsée par le CDMAS, aux fins de cohérence et d'échanges sur les cas et difficultés rencontrés et les avis donnés.

Par ailleurs, pour les établissements qui ont souhaité le rattachement de leur établissement au comité, se pose la question de l'articulation entre un référent de proximité et le comité lui-même. En effet, si des questions simples ou déjà traitées peuvent trouver rapidement une solution au niveau du référent de proximité, des questions plus complexes ou transversales peuvent justifier une analyse collégiale. Au cours de ces échanges a été confirmée la nécessité d'un référent de proximité ayant une bonne connaissance de l'objet et du fonctionnement de la structure concernée et en capacité de saisir le comité de façon argumentée sur des sujets plus complexes, qui pourrait être soit un agent d'expérience, éventuellement retraité, ancien de l'établissement, soit un des membres du comité, soit une personnalité qualifiée autre.

#### **B – Réunions bilatérales avec les représentants des organisations syndicales des CTM**

Des réunions bilatérales ont été proposées à l'initiative du premier collègue à chacune des organisations syndicales, afin de présenter le CDMAS et d'échanger avec les représentants

syndicaux sur leurs attentes vis-à-vis du comité de déontologie. Trois réunions bilatérales se sont ainsi tenues, avec le syndicat de l'encadrement de la Jeunesse et des Sports (SEJS), le syndicat national des personnels de la jeunesse et des sports (SNPJS CGT) et le syndicat national travail emploi formation (SYNTEF-CFDT).

Les thèmes qui ont été abordés lors de ces rencontres avec les représentants syndicaux du secteur jeunesse et sports :

- Le transfert des personnels jeunesse/sports au 1er janvier 2021 vers le ministère de l'éducation nationale et la compétence du comité ;
- Les difficultés au sein de l'agence nationale du sport notamment sur les éventuels conflits d'intérêts dans l'attribution des subventions aux clubs sportifs et la représentation syndicale au sein de cette agence.

Les thèmes abordés avec les représentants syndicaux du secteur travail :

- L'articulation entre le CNIT et le comité de déontologie ;
- La prise en compte des spécificités de l'inspection du travail et notamment des dispositions de la convention n° 81 de l'OIT et les conflits de valeurs entre les droits et obligations inhérents aux métiers des agents et les principes déontologiques tels que prévus par le code de déontologie propre à l'inspection du travail.

Les représentants syndicaux rencontrés ont fait part de leur souhait de saisir le comité sur des questions d'ordre général.

## **IV - Perspectives d'évolution 2021**

---

### **A - Les évolutions des missions du comité**

Deux projets d'arrêtés devraient être présentés en CTM.

Le premier projet d'arrêté a pour objet de confier au comité la fonction de référent alerte conformément aux dispositions de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. Le dispositif de recueil des alertes évoluera partiellement avec la transposition de la directive alerte en fin d'année 2021.

Le deuxième projet d'arrêté modifie l'arrêté du 9 mai 2017 relatif à la fonction de référent déontologue au sein des ministères chargés des affaires sociales et portant création, attributions et fonctionnement du comité de déontologie des ministères sociaux, sur trois points :

- Attribution de la fonction de référent laïcité : l'article 25 de la loi 83-634 prévoit que le fonctionnaire exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité. La circulaire laïcité de la DGAFP du 15 mars 2017 préconise que cette fonction soit assurée par les référents déontologues des ministères.
- Les conditions de rattachement des établissements publics sous tutelle des ministères sociaux. Les directeurs des établissements publics ainsi que les agents de ces



établissements pourront saisir le comité de déontologie, qui instruira à deux niveaux les demandes : au niveau du référent déontologue de proximité et à son initiative au niveau du comité. Quand sera examinée une question générale ou individuelle concernant des agents affectés au sein de l'EPA rattaché, le comité s'adjoindra avec voix délibérative le référent déontologue de proximité de l'établissement concerné.

A noter enfin qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2021, les administrations de la jeunesse et des sports ne dépendent plus du Secrétariat général des ministères sociaux, ni donc en conséquence du CDMAS, mais du ministère de l'éducation nationale.

## **B - La déontologie dans le champ de la sécurité sociale**

Le ministre de la santé a demandé en 2018 au Conseil d'Etat un rapport sur la déontologie dans le champ de la sécurité sociale. M. Marc FIROUD, maître des requêtes en service extraordinaire au Conseil d'Etat, a été missionné et a rendu en septembre ses conclusions. Il propose des modalités de structuration du réseau de déontologie au sein des organismes de sécurité sociale, avec un lien à mettre en place avec le CDMAS.

Le Comité auditionnera M Marc Firoud et la direction de la sécurité sociale, afin de connaître les suites données à ces propositions.

**Annexe**

**Tableau détaillé des saisines du comité de déontologie des ministères sociaux en 2020**

	<b>Origine de la saisine du comité</b>	<b>Date de la saisine</b>	<b>Objet de la saisine</b>	<b>Date de l'avis</b>	<b>Sens de l'avis rendu</b>
<b>Avis préalable à la nomination d'un agent ayant occupé au cours des 3 dernières années une activité privée lucrative</b> ( <i>Emploi soumis au contrôle déontologique depuis le 1<sup>er</sup> février 2020</i> )	<b>Chef de service (DGEFP)</b>	15/01/20	Projet de recrutement d'un agent ayant exercé au cours des trois dernières années une activité privée lucrative sur un emploi soumis à DI « fonction publique »	23/01/20	Il est de la responsabilité directe et première de la direction de décider des modalités de recrutement dans la mesure où elle n'avait pas de doute sérieux. Le comité était toutefois disponible pour apprécier les modalités concrètes de départ envisagées ainsi que les modalités de suivi et de vigilance à mettre en œuvre.
<b>Avis préalable à la nomination d'un agent ayant occupé au cours des 3 dernières années une activité privée lucrative</b> ( <i>Emplois non soumis au contrôle déontologique stricto sensu</i> )	<b>Chef de service (Déléguée ministérielle du numérique en santé)</b>	27/02/20	Projet de recrutement à temps plein au sein de la délégation après la vente de l'entreprise de l'agent à recruter. La direction n'a <b>pas de doute sérieux</b> quant à ce recrutement mais souhaite recueillir l'avis du comité sur les précautions qu'elle envisage de mettre en œuvre	03/03/20	Les mesures envisagées pour un recrutement à temps complet sur le poste au sein de la délégation sont adaptées, dès lors que : - les liens de l'agent avec l'entreprise créée auparavant par ce candidat comme avec le repreneur sont rompus ; - L'agent est exclu dès l'amont de tout processus de choix d'évaluation du référentiel de services confiée à des organismes tiers, et ce pendant trois ans ; - L'agent veille à se déporter dès l'amont de toute action ayant des conséquences décisionnelles impliquant l'acheteur de son entreprise ou ses principaux concurrents, pendant trois ans.
	<b>Chef de service (Déléguée ministérielle du numérique en santé)</b>	20/09/20	Recrutement d'un agent venant du secteur privé. La direction <b>n'a pas de doute sérieux</b> sur la compatibilité de certaines des fonctions au ministère avec ses précédentes activités mais souhaite recueillir l'avis du comité sur les précautions qu'elle envisage de mettre en œuvre	22/09/20	Le comité n'a pas d'autre recommandation ni d'objection à formuler sur les conditions du recrutement à temps plein prévu, dès lors qu'il est veillé à l'absence d'interaction entre les activités antérieures de l'intéressée et ses nouvelles fonctions.

	Origine de la saisine du comité	Date de la saisine	Objet de la saisine	Date de l'avis	Sens de l'avis rendu
<b>Avis préalable à la nomination d'un agent ayant occupé au cours des 3 dernières années une activité privée lucrative</b> <i>(Emploi non soumis au contrôle déontologique stricto sensu)</i>	<b>Le conseiller auprès du directeur général d'une ARS</b>	23/11/20	Recrutement d'un « Directeur/trice de l'offre de santé et en faveur de l'autonomie de l'ARS concernant trois candidatures sélectionnées à l'issue d'une procédure de sélection sur dossiers et sur entretiens.	02/12/20	Il appartient au directeur de l'établissement de mener à son terme le raisonnement présenté concernant dans chaque cas les risques de conflits d'intérêt et les mesures opérationnelles envisageables pour les prévenir. En cas de doute sérieux sur la compatibilité d'une candidature avec la fonction concernée compte tenu des contraintes organisationnelles posées, le comité de déontologie a indiqué être prêt à répondre à toute question sur le cas précis et les mesures envisagées.
<b>Avis sur des demandes de cumul d'activités pour création d'entreprises</b>	<b>Service gestionnaire de la DRH</b>	16/09/20	Doute sur la compatibilité de l'activité envisagée par un agent avec les emplois publics occupés par l'agent depuis moins de 3 ans. La direction sollicite l'appréciation du comité sur un risque de conflit d'intérêts, à partir de la demande d'autorisation de cumul transmise par l'agent	22/10/20	La demande de l'agent de mettre à disposition des collectivités locales ses compétences acquises en matière d'infrastructures sportives, compétences qui ne relèvent plus des administrations d'Etat, sous forme de conseil rémunéré à ces collectivités et pour au plus 30% de son temps complémentaire de son temps partiel à 70%, n'est pas contraire à l'intérêt général et ne soulève pas de conflit d'intérêts dès lors que cette prestation s'exerce au profit d'une personne publique ne relevant pas du secteur concurrentiel.
	<b>Service RH d'une DIECCTE</b>	21/09/20	La direction exprime un doute sérieux sur la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par le fonctionnaire à la retraite depuis moins d'un an	22/10/20	Il n'existe pas d'incompatibilité de principe entre les anciennes fonctions de l'agent et les actions qu'il pourrait réaliser suite à la création de son entreprise de formation et de conseil. Le comité émet toutefois deux réserves : - il ne devrait pas, d'un point de vue déontologique, intervenir dans sa nouvelle activité aux côtés de gestionnaires de projets financés sur crédits FSE, à propos des projets qu'il a pu connaître dans le cadre de ses anciennes fonctions - il ne devrait pas signer de contrats de services avec la direction pendant les trois années suivant la cessation de ses fonctions.

	Origine de la saisine du comité	Date de la saisine	Objet de la saisine	Date de l'avis	Sens de l'avis rendu
<b>Avis concernant des demandes d'exercice d'une activité privée</b>	<b>Chef de service (DGOS)</b>	25/03/20	Départ vers le privé d'un agent de la direction	30/03/20	Le comité a conclu à l'absence d'objection au départ d'un agent pour un laboratoire pharmaceutique, avec une réserve : l'agent devrait exclure tout contact avec les membres actuels et futurs du bureau de l'administration où il exerçait ses fonctions, pendant 6 mois. La durée de 6 mois a été fixée au regard de la faible ancienneté de l'agent et de sa qualification.
	<b>Gestionnaire RH d'une ARS</b>	14/04/20	Mobilité d'un agent dans un hôpital de la région dans le cadre d'une disponibilité pour convenance personnelle	21/04/20	Cette mobilité ne paraît pas poser de question déontologique d'une mobilité entre deux établissements publics : les compétences d'instructeur financier au sein de l'ARS concernée n'ont pas donné de compétence directement décisionnelle à cet agent à l'égard de cet établissement hospitalier.
	<b>Agent d'une DIRECCTE</b>	09/06/20	Projet de candidature d'un ancien DIRECCTE au poste de DRH d'un EPIC du ressort de la DIRECCTE	24/06/20	Avis favorable : Aucun obstacle d'ordre déontologique ne s'oppose à la candidature envisagée par ce DIRECCTE : Le contrôle de l'établissement concerné par les services de l'inspection du travail est exercé par une unité départementale de contrôle. Même si le DIRECCTE doit veiller à l'application du plan régional de contrôle défini annuellement en vertu des directives de la DGT, cette mission générale de supervision, sans action directe au sein des établissements contrôlés, n'apparaît pas pouvoir à elle seule constituer un conflit ou risque de conflit d'intérêts.
<b>Respect du respect des principes déontologiques</b>	<b>Agent membre du corps de l'inspection du travail</b>	3/09/20	Demande d'avis sur les limites de la liberté d'expression d'un inspecteur du travail, au regard de son engagement associatif (membre du conseil d'administration d'une association de lutte contre la corruption et co-référent de cette	10/10/20	Le principe fondamental étant celui de la liberté d'opinion et d'expression et en l'absence de texte spécifique limitant l'engagement associatif des inspecteurs du travail, il n'existe aucune incompatibilité ni obstacle déontologique à l'adhésion d'un inspecteur du travail à une association, laquelle ne poursuit aucun but lucratif et ne relève donc pas des dispositions de l'article 25 septies, I, 2° de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

	Origine de la saisine du comité	Date de la saisine	Objet de la saisine	Date de l'avis	Sens de l'avis rendu
			association pour son département, chargé de l'animation d'un groupe local dépendant de l'association)		<p>La prise de parole publique en qualité de membre d'une association est possible, lorsque celle-ci examine des affaires qui ne mettent pas en cause des personnes ou entreprises exerçant leurs activités dans son ressort géographique professionnel. Elle doit néanmoins s'accompagner d'un certain nombre de précautions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ L'absence de mention de la qualité d'inspecteur du travail, pour ne pas engager ni laisser penser que le service est engagé dans les démarches de l'association ;</li> <li>▪ Le maintien d'une réserve dans l'expression car la liberté d'expression peut être limitée selon les circonstances de l'espèce, la nature des imputations et le ton utilisé, par la nécessité de préserver la réputation d'autrui ou par le respect dû à la présomption d'innocence</li> </ul>
<b>Respect des principes déontologiques</b>	<b>Cheffe de service de la direction des sports</b>	31/10/20	Candidature à l'élection à la présidence de la Fédération française de handball au regard de l'article 7-3 du code de déontologie des agents de l'Etat exerçant les missions de conseiller technique sportif auprès d'une fédération sportive agréée qui recommande à l'agent de s'abstenir d'exercer, au moins durant trois ans, les fonctions électives fédérales qui étaient incompatibles avec ses précédentes missions de conseiller technique sportif	18/11/20	<p>L'article 7-3 du code de déontologie ne formule qu'une recommandation et non une interdiction. Dès lors, aucune règle ne s'oppose à cette candidature à l'élection de président de la fédération. Le comité de déontologie appelle toutefois l'attention du chef de service sur la nécessité de confier à cet agent, s'il réintègre le ministère à l'issue de sa période de disponibilité, des missions dépourvues de tout lien avec celles qu'il a exercées au sein de la fédération concernée, afin de prévenir tout risque de conflit d'intérêts.</p>

	<b>Origine de la saisine du comité</b>	<b>Date de la saisine</b>	<b>Objet de la saisine</b>	<b>Date de l'avis</b>	<b>Sens de l'avis rendu</b>
<b>Saisines irrecevables</b>	<b>Un particulier</b>	16/06/20	Avis sur les pratiques déontologiques d'un membre du corps notarial	30/06/20	Incompétence du comité qui connaît les saisines concernant les seuls agents des ministères sociaux. Le comité recommande de saisir le médiateur du notariat.
	<b>Directeur de l'unité de recherche Inserm</b>	29/10/20	Recrutement à un poste de responsabilité au sein de l'EFS	04/11/20	La saisine est irrecevable car le comité de déontologie des ministères sociaux ne peut être saisi que par le responsable du service d'affectation au sein des ministères sociaux ou par l'agent lui-même.