



**MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Le Préfet,
Secrétaire général**

Paris, le 11 octobre 2024
Réf. : 24-000422-1

Signale

Note

A

Destinataires in fine

Objet : diffusion de la charte déontologique des personnels relevant du secrétariat général

**PJ : Charte déontologique des personnels
Fiches thématiques**

Au terme d'une première phase de déploiement de son organisation territoriale, le réseau déontologique du ministère de l'Intérieur créé en novembre 2018 a connu de nouvelles étapes significatives dont je souhaite vous faire part.

I. Les évolutions récentes dans l'organisation du réseau déontologique

En l'espace de dix-huit mois, le ministère s'est doté d'un nouveau corpus de textes pour concrétiser les objectifs fixés dans sa loi d'orientation et de programmation (LOPMI) du 24 janvier 2023 et transposer en droit français la directive européenne relative à la protection des lanceurs d'alerte, avec :

- l'arrêté du 24 mai 2023 relatif à la création, à la composition et aux attributions du collège de déontologie au ministère de l'intérieur;
- l'arrêté du 8 janvier 2024 relatif à la procédure interne de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein du ministère de l'intérieur.

Poursuivant cette dynamique, j'ai souhaité pour le secrétariat général consolider le réseau déontologique du Secrétariat général par la nomination de correspondants déontologues dans les directions d'administration centrale. Notre réseau est désormais fort de 32 correspondants œuvrant en préfecture de région - et parfois de département -, en établissement public administratif et en administration centrale.

II. L'adoption d'une charte de déontologie: une meilleure structuration de notre démarche déontologique

J'ai souhaité renforcer l'action préventive du secrétariat général en élaborant une charte de déontologie à l'attention de tous les agents, qu'ils soient agents titulaires, agents contractuels, vacataires. Cette initiative répond ainsi aux recommandations de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP).

Son objectif est de disposer d'un document synthétique qui contienne les règles déontologiques applicables et qui soit facilement identifié et utilisé par l'ensemble des agents. Une charte de déontologie favorise en effet la réaffirmation des valeurs communes à la structure, le rappel du sens qui est derrière toute activité professionnelle et qui -particulièrement dans le secteur public- peut parfois être oublié dans la quotidienneté des tâches.

Elle constitue une affirmation des finalités et des obligations déontologiques :

- assurer la qualité du service public rendu aux administrés et la confiance de ceux-ci dans la qualité de ce service,
- garantir que la personne publique agit, au travers de ses agents, de manière impartiale, neutre et intègre,
- protéger tant les agents dans l'exercice de leurs fonctions que leurs employeurs dans la poursuite de leurs missions.

Afin que les agents s'approprient cette charte, chacun de ses articles renvoie à une fiche thématique permettant d'explicitier ou d'approfondir les principes et les enjeux, avec des situations concrètes.

Elle constitue l'outil de travail quotidien du référent déontologue auprès du secrétaire général et des correspondants déontologues : d'une part, c'est le texte qui doit encadrer leurs missions ; d'autre part, c'est le document qui définit les principes qu'ils appliqueront dans leur fonction de conseil aux agents.

La charte a été élaborée dans le cadre d'un dialogue social nourri au travers d'un groupe de travail avec les organisations syndicales puis de sa présentation au CSA ministériel le 22 mai et au CSA de réseau des préfetures et SGCD, le 18 juin. Elle a été accueillie très favorablement par les représentants syndicaux.

III. Les modalités de diffusion de la charte

Afin de couvrir le plus grand nombre possible d'agents dans vos services, je vous demande d'assurer une large diffusion de cette charte, selon des modalités qui pourraient être les suivantes :

- envoi de la charte par courriel à l'ensemble des agents, avec un lien vers l'intranet de la DRH ministérielle, rubrique Déontologie¹, ou vers l'intranet de votre service,
- signature de la charte au moment de la prise de fonction de chaque nouvel arrivant,
- présentation de la charte au CSA de proximité,
- présentation de la charte aux membres de votre comité de direction.

Pour faciliter son appropriation, une sensibilisation ou une formation interne pourrait être organisée avec votre correspondant déontologue, en particulier au moment de la journée d'accueil des nouveaux arrivants.

Des modules de formation sont également disponibles sur les plateformes FORMI et MENTOR qui évoquent ou sont dédiés à la déontologie (exemples : adopter les bons réflexes en matière de déontologie, en quête d'intégrité, le jeu sérieux de prévention de la corruption).

¹ <http://ressources-humaines.interieur.ader.gouv.fr/index.php/deontologie>

Le préfet Thierry Leleu, référent déontologue pour le secrétariat général, se tient à disposition pour intervenir au sein de vos services pour présenter la charte.

Je sais pouvoir compter sur votre plein engagement à communiquer sur l'importance de cette charte de déontologie auprès de vos personnels.

Une présentation dans les instances de dialogue social locales pourrait s'avérer utile.



Didier MARTIN

Destinataires :

Madame la préfète, directrice du management de l'administration territoriale et de l'encadrement supérieur;

Mesdames et Messieurs les préfets de région ;

Mesdames et Messieurs les préfets de département ;

Mesdames et Messieurs les directeurs généraux et directeurs d'administration centrale ;

Mesdames et Messieurs les directeurs d'établissement public administratif.

CHARTRE DÉONTOLOGIQUE DES PERSONNELS RELEVANT DU SECRETARIAT GENERAL DU MINISTERE DE L'INTERIEUR

Préambule

Les personnels du secrétariat général du ministère de l'intérieur (fonctionnaires, contractuels, vacataires, et tous agents publics quel que soit leur catégorie, grade ou fonction) exerçant en administration centrale ou dans les services déconcentrés, ci-après dénommés « agent(s) » participent à la représentation de l'Etat. Ils expriment et garantissent l'intérêt général.

La présente charte a vocation à les guider dans l'exercice de leurs activités et à leur donner un cadre de références permanentes. Elle exprime par ailleurs leur attachement à la qualité du service public dont ils ont, chacun à leur niveau, la responsabilité. Cette charte ne se substitue pas aux dispositions législatives et réglementaires qui régissent leurs missions et comportements.

Elle ne fait pas obstacle à d'autres dispositifs déontologiques complémentaires ou spécifiques.

Article 1^{er} - Dignité

L'agent exerce ses fonctions avec exemplarité et diligence de manière à promouvoir la confiance des administrés dans le service public.

Il est le garant de la réputation publique de son administration par la dignité de son comportement dans sa vie professionnelle comme dans sa vie privée.

Article 2 - Impartialité

L'agent exerce ses fonctions avec objectivité, sans parti pris ni considérations personnelles et se garde d'être ou de paraître influencé par des tiers dans l'exercice de sa mission.

Article 3 - Intégrité et probité

L'agent exerce ses fonctions avec honnêteté et de manière désintéressée.

Il s'interdit d'utiliser les moyens du ministère à des fins personnelles et limite l'usage de l'argent public au strict accomplissement de la mission publique confiée.

Au titre de ses fonctions, il s'interdit d'user de sa position, de sa fonction, pour obtenir à titre personnel, de façon directe ou indirecte, des cadeaux, rétribution et avantages, tout comme il s'interdit également d'obtenir une faveur en retour d'un quelconque acte ou abstention d'acte commis intentionnellement dans l'exercice de ses fonctions.

Article 4 - Neutralité et laïcité

L'agent traite de façon égale tous les usagers et proscrit, dans l'exercice de ses fonctions, toute discrimination en raison des opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, ou de l'origine, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre.

Tenu à l'obligation de neutralité, il s'interdit toute manifestation de ses opinions philosophiques, politiques ou religieuses durant son service, tant à l'égard des usagers que vis-à-vis de ses collègues.

Il exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité.

Article 5 - Secret et discrétion professionnels

L'agent se garde de divulguer les informations relatives à l'activité, aux missions et au fonctionnement de son administration.

Il refuse de communiquer les documents et informations détenus dans le cadre de ses fonctions sauf si la réglementation relative aux documents administratifs l'impose. Cette obligation s'applique à l'égard des administrés mais également entre agents publics, à l'égard de collègues qui n'ont pas, du fait de leurs fonctions, à connaître les informations en question.

Article 6 - Réserve

L'agent dispose d'une liberté d'expression mais doit faire preuve d'une certaine retenue dans toute prise de position publique afin de préserver le crédit et l'autorité de l'institution à laquelle il appartient. Le devoir de réserve s'applique quel que soit le mode d'expression, y compris sur les réseaux sociaux.

Un éventuel manquement au devoir de réserve s'apprécie au regard des circonstances de publication ou d'expression, au contenu des propos ainsi qu'au niveau hiérarchique du fonctionnaire concerné.

Les agents qui exercent des fonctions syndicales bénéficient de la liberté d'expression particulière qu'exigent l'exercice de leur mandat et la défense des intérêts des personnels qu'ils représentent.

Article 7 – Obéissance hiérarchique et loyauté

L'agent se conforme aux instructions de son supérieur hiérarchique - qu'elles soient écrites ou orales, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. L'obligation d'obéissance d'un agent public cesse également en cas de harcèlement sexuel ou en cas de danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé.

L'agent s'abstient de conduites attentatoires à la dignité et au respect dû à l'institution et à ses autorités.

Article 8 – Prévention des conflits d'intérêts et attitude à tenir

L'agent est vigilant dans l'exercice de ses fonctions aux situations de conflit d'intérêts. Il a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser les situations potentielles ou réelles de conflit d'intérêts après en avoir informé préalablement sa hiérarchie ; et ce, indépendamment des mesures conservatoires que ladite hiérarchie pourrait prendre de son côté pour empêcher le conflit d'intérêts portant sur la ou les missions de cet agent.

Article 9 – Cumul d'activités et départ vers le privé

L'agent consacre toute son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Il peut cependant exercer, à titre professionnel, certaines activités privées lucratives dans les conditions prévues par la loi et les règlements.

Il se garde d'utiliser ses fonctions et les informations acquises pour favoriser sa nomination ou son recrutement ultérieur dans un organisme public ou privé.

Lors de son départ de la fonction publique, et dans les trois années suivant la cessation de ses fonctions au sein de l'administration, il sollicite l'autorisation de son ancienne autorité hiérarchique pour exercer une activité lucrative dans le secteur privé.

Article 10 – Conséquences possibles aux manquements aux règles de déontologie

Le manquement aux principes et aux obligations déontologiques est susceptible d'engager la responsabilité de l'agent et de l'exposer à des sanctions administratives et pénales.

L'obligation d'impartialité dans la fonction publique

Charte déontologique des services relevant du secrétariat général du ministère de l'intérieur

Article 2 - Impartialité

L'agent exerce ses fonctions avec objectivité, sans parti pris ni considérations personnelles et se garde d'être ou de paraître influencé par des tiers dans l'exercice de sa mission.

Selon le Larousse, l'impartialité désigne la « *Qualité, [le] caractère de quelqu'un qui n'a aucun parti pris ou de ce qui est juste, équitable* ».

L'impartialité impose à l'agent public de traiter chaque administré de façon égale. L'agent évite les préjugés dans le traitement de ses dossiers.

Fondements juridiques de l'obligation d'impartialité.

Le principe d'impartialité dans la fonction publique est d'origine jurisprudentielle (voir par exemple la décision du Conseil d'Etat du 19 avril 1949, *Sieur Bourdeaux*, n°82790, Recueil Lebon p.188).

Par la suite, cette obligation a été consacrée par le législateur (loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires).

Elle est désormais prévue à l'article L. 121-1 du code général de la fonction publique.

Aux termes de cet article :

« L'agent public exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité ».

Portée du principe d'impartialité

- Le principe d'impartialité s'applique à tous les agents publics, fonctionnaires comme contractuels.

Il a pour objet de garantir que les agents ne seront pas détournés de leur mission d'intérêt général. Ce principe permet à l'agent de conserver la confiance des administrés et de sa hiérarchie.

- L'agent public ne doit pas prendre parti dans un dossier dont il s'occupe.

Il veille à ne pas avoir d'intérêt personnel dans un dossier qui lui est soumis. Il doit se garder de manifester une animosité personnelle à l'encontre d'un usager ou d'un collaborateur. Comme le rappelle le professeur Olivier Dord, « Celle-ci peut être motivée par un conflit personnel ou la malveillance (v. CE 31 oct. 1973, Dame Gille Rec. CE, p.605 : mutation d'office illicite d'une conservatrice aux Archives nationales due à l'animosité du directeur général envers l'époux de celle-ci qui l'avait critiqué dans une commission) » (Droit de la fonction publique, puf). Enfin, un agent public pourrait être suspecté de ne pas avoir pris sa décision à partir des seuls éléments du dossier de l'administré en cas de prise de position publique antérieure.

- L'agent public doit faire cesser ou prévenir toute situation de conflit d'intérêts.

Constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif des fonctions de l'agent public (L.121-5 du code général de la fonction publique).

La Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) reprend les trois critères définis pour caractériser le conflit d'intérêt.

Ces trois critères sont également appelés « règle des « 3 i » » :

- L'intérêt : direct (Autre activité professionnelle, cumul d'activité) ou indirect (Intérêt personnel, familial ou d'un proche), privé (Via la possession de parts sociales, d'actions...) ou public (Via un autre mandat,) matériel (Pécuniaire, contractuel ou donations) ou moral (Intérêts intellectuels, philosophiques, politiques, syndicaux, idéologiques ou religieux) ;

- L'interférence : matérielle (Activité professionnelle spécialisée à certains secteurs d'activité), géographique (Intérêts détenus dans une commune ou un territoire particulier) ou temporelle ;

- L'influence (ou la simple suspicion d'influence sur l'exercice indépendant, impartial et objectif) : dans ce contexte, l'examen de l'intensité de l'interférence est réalisé au cas par cas.

La présence d'un intérêt ne suffit pas à lui seul à créer un conflit. Ces trois critères doivent être présents pour que le conflit d'intérêt soit reconnu.

Un agent qui s'estime se trouver dans une situation de conflit d'intérêts, prévient, s'il est en position hiérarchique, son supérieur qui appréciera s'il convient de confier le dossier à un autre agent, s'abstient d'utiliser sa délégation de signature ou de siéger ou de délibérer au sein d'une instance collégiale. Lorsqu'il exerce des compétences qui lui ont été dévolues en propre, il les confie à un délégataire sans lui adresser d'instruction (L122.1 du code général de la fonction publique).

Une décision administrative entachée de partialité sera susceptible d'être annulée soit pour vice de procédure (CE, 20 juin 1958, *Louis*, recueil Lebon p.358) soit pour détournement de pouvoir (CE 31 oct. 1973, *Dame Gille Rec. CE, p.605*).

S'il a manqué à son obligation d'impartialité, l'agent public pourra se voir infliger une sanction, sur laquelle le juge administratif exerce un contrôle entier, contrôlant la qualification juridique des faits reprochés mais également le caractère proportionné de la sanction retenue au regard de la gravité des fautes qui ont justifié la sanction prise (CE, 13 novembre 2013, *Dahan*, n°347704).

L'obligation d'obéissance et le devoir de loyauté

Charte déontologique des personnels relevant du secrétariat général du ministère de l'intérieur

Article 7 – Obéissance hiérarchique et loyauté

L'agent se conforme aux instructions de son supérieur hiérarchique - qu'elles soient écrites ou orales, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. L'obligation d'obéissance d'un agent public cesse également en cas de harcèlement sexuel ou en cas de danger grave et imminent pour sa vie et sa santé.

L'agent s'abstient de conduites attentatoires à la dignité et au respect dû à l'institution et à ses autorités.

Le principe hiérarchique implique que tout agent agisse conformément aux instructions données. L'agent ne peut refuser d'exécuter un ordre au motif qu'il serait contraire à ses convictions personnelles. Il exécute les instructions données et rend compte à l'autorité hiérarchique de leur exécution ou, le cas échéant, des raisons de leur inexécution.

Aux termes de l'article L. 121-9 de ce code, « *l'agent public, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés.* » L'invocation à tort d'un motif d'illégalité pour se soustraire de l'exécution de l'ordre donné expose l'agent à l'engagement de sa responsabilité.

I. L'obligation d'obéissance

1. Fondements juridiques de l'obligation d'obéissance

Le principe d'obéissance hiérarchique dans la fonction publique trouve son origine dans la jurisprudence du Conseil d'Etat (voir en ce sens Conseil d'Etat, 5 mai 1911, Giraud, n°40541 publié au Recueil Lebon).

Par la suite, le législateur a consacré cette obligation qui figure désormais dans le code général de la fonction publique. L'article L. 121-10 du même code dispose ainsi que « *l'agent public doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public* ».

2. Portée de l'obligation d'obéissance

S'agissant de l'obligation d'obéissance, l'agent public est tenu de se conformer aux instructions de ses supérieurs qu'elles soient écrites ou orales. Il doit ainsi obéir aux ordres qui lui sont donnés (Conseil d'Etat, 31 mai 1985, Ministre délégué à la Culture c/ Fresne), exécuter les tâches qui lui ont été confiées et, de manière générale, respecter les mesures d'organisation du service dans lequel il est affecté (respecter les horaires de service, adapter son activité à l'emploi du temps défini par le chef de service : Conseil d'Etat, 2 mai 1990, Cohen Zardi n°71954).

Constituent des manquements à l'obligation d'obéissance :

- Le refus d'un agent de rendre compte à son chef de service (Conseil d'Etat, 15 juin 1983, François, n°25701),
- Le refus d'un agent d'accueillir le public, même si l'accueil du public n'entre pas dans ses attributions habituelles (Cour administrative d'appel de Nancy, 30 juin 2011, n°10NC01086),
- Le refus d'un agent de dactylographier un procès-verbal (Conseil d'Etat, 31 octobre 1979, n°10047).

Mais aussi le refus d'exécuter une obligation de formation, sans raison légitime, ainsi que le non-respect des obligations relatives au temps de travail.

L'obligation d'obéissance d'un agent public cesse lorsque l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.

Ces deux conditions (le caractère manifeste d'illégalité d'un ordre donné et la gravité des conséquences de l'ordre exécuté) sont cumulatives et strictement appréciées par les juridictions. Il s'agit pour le subordonné de préserver l'administration contre un ordre que le supérieur n'aurait pas dû donner. L'agent, par son discernement et en toute honnêteté intellectuelle, sans chercher à paralyser l'administration par un excès de précaution, doit informer son supérieur sur les instructions qui mettent en péril le bon fonctionnement du service ou sur d'éventuelles erreurs qui pourraient être commises.

La condition tenant à l'illégalité manifeste renvoie à l'illégalité évidente, grossière, qui tombe sous le sens. (Conseil d'Etat, 2 novembre 1966, n°64308). Une simple irrégularité, formelle par exemple, ou relative à la compétence de l'auteur de l'acte n'est ainsi pas suffisante (voir en ce sens, Conseil d'Etat, 28 juillet 1993, n°84535 et Cour administrative d'appel de Bordeaux, 27 mars 2012, 11BX01153 pour des vices de compétence).

L'atteinte grave à un intérêt public est quant à elle constituée lorsque l'exécution de l'ordre est de nature à causer un grave préjudice financier à l'administration ou à violer la loi pénale.

A titre d'illustrations, ont été considérés comme manifestement illégaux et de nature à compromettre gravement un intérêt public :

- L'ordre donné au chef du service chômage de se livrer à des agissements permettant à de nombreuses personnes de percevoir indument des allocations de chômage (Conseil d'Etat, 10 novembre 1944, Langneur, n°71856),
- L'ordre donné à un officier de gendarmerie de permettre à certaines personnalités d'être dispensées des contrôles de sécurité dans un aéroport (Tribunal administratif de Cergy-Pontoise, 11 octobre 2019, n°1609571).

L'obligation d'obéissance d'un agent public cesse également en cas de harcèlement sexuel. La loi interdit en effet d'engager des poursuites disciplinaires à l'égard des agents s'ils ont subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement d'un supérieur hiérarchique ou de toute personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a donné des ordres dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers (article L.133-3 du code général de la fonction publique).

L'obligation d'obéissance est tempérée lorsque l'agent public évoque un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il s'agit du droit de retrait en cas de situations dangereuses (voir en ce sens l'article 5-6 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique).

Il convient de préciser que les modalités d'exercice de ce droit sont strictement appréciées par les juridictions. La mise en œuvre de ce droit est ainsi exceptionnelle. Par ailleurs, la charge de la preuve pèse sur l'agent qui s'en prévaut.

L'agent ayant manqué à son obligation d'obéissance ou à son devoir de loyauté pourra se voir infliger une sanction, sur laquelle le juge administratif exerce un contrôle entier, contrôlant la qualification juridique des faits reprochés à l'agent comme le caractère proportionné de la sanction retenue au regard de la gravité des fautes qui ont justifié la sanction prise (CE, 13 novembre 2013, Dahan, n°347704).

L'exercice de certaines activités de service public est ainsi incompatible par nature avec l'usage du droit de retrait. Il en va par exemple des activités liées directement à la sécurité des personnes et des biens exécutées dans le cadre notamment du service public des douanes, de la police, de l'administration pénitentiaire et de la sécurité civile.

Enfin, le droit de retrait de l'agent doit s'exercer de telle manière qu'il ne crée pas pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

II. le devoir de loyauté

1. Fondement juridique du devoir de loyauté

Le devoir de loyauté est un principe jurisprudentiel qui s'impose à tous les agents publics (Conseil d'Etat, 15 mars 2004, n°25539).

2. Portée du devoir de loyauté

En ce qui concerne le devoir de loyauté, l'agent public doit respecter le caractère républicain et démocratique de l'Etat.

Il s'agit d'une loyauté à l'égard des institutions (Conseil d'Etat, 25 janvier 1935, Defrance). A titre d'exemple, commet un manquement au devoir de loyauté, un haut fonctionnaire qui appelle à participer à une manifestation interdite, participe à cet événement et, à cette occasion, prend publiquement la parole devant la presse pour critiquer de manière virulente l'action des pouvoirs publics, notamment la décision d'interdire la manifestation, et l'action des forces de l'ordre (Conseil d'Etat, 22 septembre 2017, n° 404921).

Il s'agit d'une loyauté à l'égard des autorités politiques. L'agent public doit mettre en œuvre les orientations politiques en toute neutralité et intégrité, quel que soit son point de vue personnel sur la politique mise en œuvre et traduite en instruction administrative.

Il s'agit d'une loyauté à l'égard des supérieurs hiérarchiques. L'agent public doit communiquer les informations et analyses utiles à sa hiérarchie. Il doit en outre appliquer les instructions avec honnêteté intellectuelle, discernement en respectant les finalités recherchées par sa hiérarchie. Il ne doit pas chercher à dénigrer ses supérieurs. Ont été jugés comme déloyal à l'égard de la hiérarchie un agent qui refuse à plusieurs reprises de rendre compte de son emploi du temps à son directeur (Conseil d'Etat, 27 février 1985, Madame Panarari, n°49760), ainsi qu'un agent qui cache des informations à sa hiérarchie (Conseil d'Etat, 29 janvier 1988, Moine).

Obligation de loyauté de l'employeur public vis-à-vis de ses agents dans l'établissement des faits donnant lieu à une sanction disciplinaire.

En l'absence de disposition législative contraire, l'autorité investie du pouvoir disciplinaire, à laquelle il incombe d'établir les faits sur le fondement desquels elle inflige une sanction à un agent public, peut apporter la preuve de ces faits devant le juge administratif par tout moyen. Toutefois, tout employeur public est tenu, vis-à-vis de ses agents, à une obligation de loyauté. Il ne saurait, par suite, fonder une sanction disciplinaire à l'encontre de l'un de ses agents sur des pièces ou documents qu'il a obtenus en méconnaissance de cette obligation, sauf si un intérêt public majeur le justifie (voir en ce sens la décision du Conseil d'Etat n°355201 du 16 juillet 2014).

L'administration ne peut ainsi recourir à des méthodes ou à des procédés illicites ou déloyaux pouvant par exemple consister à « piéger » son agent pour établir des faits donnant lieu à une sanction disciplinaire.

Le devoir de réserve

Charte déontologique des personnels relevant du secrétariat général du ministère de l'intérieur

Article 6 – Réserve

L'agent dispose d'une liberté d'expression mais doit faire preuve d'une certaine retenue dans toute prise de position publique afin de préserver le crédit et l'autorité de l'institution à laquelle il appartient.

Le devoir de réserve s'applique quel que soit le mode d'expression, y compris sur les réseaux sociaux.

Un éventuel manquement au devoir de réserve s'apprécie au regard des circonstances de publication ou d'expression, au contenu des propos ainsi qu'au niveau hiérarchique du fonctionnaire concerné.

Les agents qui exercent des fonctions syndicales bénéficient de la liberté d'expression particulière qu'exigent l'exercice de leur mandat et la défense des intérêts des personnels qu'ils représentent.

L'agent est tenu à ce devoir de réserve. Il s'abstient, dans l'exercice de ses fonctions, de tout acte ou propos de nature à porter atteinte au crédit ou au renom de l'institution à laquelle il appartient. Il ne peut manifester ses convictions religieuses, politiques ou philosophiques. Le devoir de réserve s'applique quel que soit le mode d'expression, y compris sur les réseaux sociaux.

En dehors du service, l'agent bénéficie d'une liberté d'expression dans la limite imposée par la loyauté à l'égard de son administration et des institutions.

Le manquement au devoir de réserve s'apprécie au regard des circonstances de publication ou d'expression, au contenu des propos ainsi qu'au niveau hiérarchique du fonctionnaire concerné.

Fondement juridique du devoir de réserve

Le devoir de réserve des agents publics trouve sa source dans la jurisprudence du Conseil d'Etat (Conseil d'Etat, 15 janvier 1935, Bouzanquet).

Le devoir de réserve s'impose à tous les agents publics (Conseil d'Etat, 1^{er} décembre 1972, Dlle O., n°80195).

Il représente une garantie du bon fonctionnement du service public.

Certains agents peuvent être soumis à une obligation de réserve renforcée en raison de la nature des fonctions exercées (fonction de représentation par exemple), du rang dans la hiérarchie ainsi que du contexte dans lequel l'agent s'est exprimé, notamment en cas d'affectation ou de mission à l'étranger.

Les agents qui exercent des fonctions syndicales bénéficient de la liberté d'expression particulière qu'exige l'exercice de leur mandat et la défense des intérêts des personnels qu'ils représentent. Cette liberté doit être conciliée avec le respect de leurs obligations déontologiques. (CE, Mme K.... et Mme V... du 27 janvier 2020, n°426569 et n°426571).

Portée du devoir de réserve

- En dehors du service, l'agent public conserve sa liberté d'expression mais dans une certaine limite.

Tout agent peut être inscrit à un parti politique, militer activement dans un groupe d'opposition, se présenter aux élections (CE, 3 janvier 1962, *Ministre des armées c. Hocdé*). Il peut en outre s'exprimer dans des ouvrages, des articles ou des interventions dans les médias.

Il est cependant tenu de faire preuve de mesure dans son expression. Il doit ainsi se garder de tenir des propos outranciers, injurieux ou de nature à jeter le discrédit sur l'institution à laquelle il appartient, quel que soit son mode d'expression, y compris sur les réseaux sociaux.

Ainsi, ont été considérés comme méconnaissant le devoir de réserve :

- un agent qui s'est livré à de violentes attaques contre son supérieur hiérarchique dans la presse locale (CE, 11 juillet 1939, *Ville d'Armentières*)
- un agent qui a participé, en dehors des heures de service, à une manifestation interdite (CE, 27 mai 1955, *Dame Kowalewski*).

Il convient par ailleurs de rappeler que *« l'agent est toujours responsable des propos qu'il tient publiquement : l'utilisation d'un pseudonyme ne réduit pas sa responsabilité ; elle le protège seulement, s'il est efficace, de poursuites disciplinaires. Mais s'il est dévoilé, il se trouve dans la même situation que s'il avait signé de son nom les propos litigieux »*. (Extrait des conclusions de M. Gilles PELLISSIER, rapporteur public au Conseil d'Etat sur la décision du Conseil d'Etat, M. A... du 27 juin 2018, n° 412541).

Il est dès lors conseillé aux agents présents sur les réseaux sociaux sous un pseudonyme de ne tenir que des propos qu'ils pourraient assumer publiquement sous leur identité réelle.

Focus réseaux sociaux

A cet égard, le compte d'un réseau social doit être regardé par son utilisateur, qui y agit en tant qu'éditeur de contenu, comme relevant par principe de l'espace public.

Dès lors, l'obligation de réserve, le secret professionnel et la discrétion professionnelle s'appliquent pleinement à l'expression des agents publics sur les réseaux sociaux et ce, quels que soient le réseau social, les paramètres utilisés ou le nombre de contacts du titulaire du compte.

Compte tenu du caractère présumé public et de la spécificité des réseaux sociaux numériques, l'agent doit s'abstenir de prendre part à toute polémique qui, eu égard à son objet ou à son caractère, serait de nature à rejaillir sur l'institution. Il est également recommandé aux agents lorsqu'ils partagent un message sur les réseaux sociaux ou lorsqu'ils expriment leur adhésion sous diverses formes à un message de faire preuve de la même prudence que lorsqu'ils en publient un.

L'agent ayant manqué à son obligation de réserve pourra se voir infliger une sanction, sur laquelle le juge administratif exerce un contrôle entier, contrôlant non seulement la qualification juridique des faits reprochés à l'agent mais également le caractère proportionné de la sanction retenue au regard de la gravité des fautes qui ont justifié la sanction prise (CE, 13 novembre 2013, *Dahan*, n°347704).

Ainsi, les faits de racisme reprochés à un fonctionnaire peuvent conduire à sa révocation (Conseil d'Etat, 28 décembre 2023, n°474289 : sanction de révocation à l'encontre d'un agent à raison de sa participation à des échanges intervenus au moyen de la messagerie WhatsApp associant plusieurs fonctionnaires et comportant de nombreux messages à caractère raciste et discriminatoire, échangés à l'occasion du service, et pour ne pas avoir réagi aux messages racistes, antisémites et sexistes diffusés par ses collègues, ces faits étant constitutifs d'un manquement à ses obligations statutaires et

déontologiques) (voir également l'arrêt de la Cour administrative d'appel de Bordeaux, 7 avril 2022, n°19BX04777 pour une sanction identique concernant un agent relevant du versant hospitalier).

Les publications sur les réseaux sociaux de propos à caractère raciste notamment à l'encontre d'une communauté nommément désignée, sous statut ouvert au public, permettant d'identifier, via la photo de profil, l'appartenance de l'agent à la fonction publique peuvent faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

De même, l'agent public prenant en photographie l'intérieur des locaux d'une résidence préfectorale et diffusant ces images sur les réseaux sociaux à des fins commerciales peut être sanctionné disciplinairement. Les publications sur les réseaux sociaux de photographie de l'agent mettant en cause l'action de l'Etat sont susceptibles de faire l'objet d'une sanction disciplinaire (sanction du 2^e groupe prononcée à l'encontre d'un agent public prenant fait et cause contre les violences policières et invitant ses contacts à soutenir un mouvement de défense de personnes se disant victimes de violences policières).

L'obligation de discrétion professionnelle et le respect du secret professionnel

Charte déontologique des personnels relevant du secrétariat général du ministère de l'intérieur

Article 5 - Secret et discrétion professionnels

L'agent se garde de divulguer les informations relatives à l'activité, aux missions et au fonctionnement de son administration.

Il refuse de communiquer les documents et informations détenus dans le cadre de ses fonctions sauf si la réglementation relative aux documents administratifs l'impose. Cette obligation s'applique à l'égard des administrés mais également entre agents publics, à l'égard de collègues qui n'ont pas, du fait de leurs fonctions, à connaître les informations en question.

I. Définition générale de la discrétion professionnelle et du secret professionnel.

La discrétion professionnelle

La discrétion professionnelle est le socle commun à tous les agents publics, qui vient au soutien d'autres qualités fondamentales telle la loyauté ou l'exemplarité. C'est une obligation de bon fonctionnement de l'administration (par exemple : ne pas laisser trainer ses dossiers à la photocopieuse, s'abstenir de commenter en public une information professionnelle confidentielle, ne pas utiliser d'informations professionnelles dans le cadre personnel).

L'agent public doit s'abstenir de communiquer à des tiers fonctionnaires ou non, n'ayant pas qualité, au sens des règlements du service, pour en avoir connaissance, soit des renseignements acquis grâce aux fonctions, soit des pièces et documents de service. De ce fait, la discrétion protège les agents mais aussi la liberté d'action du décideur.

Le secret professionnel

Le secret est défini par la loi, il est fondé sur le droit et le besoin d'en connaître. Le code pénal incrimine la révélation d'information à caractère secret par une personne qui en est dépositaire (art. 226-13 du code pénal) et prévoit certaines exceptions (art. 226-14 du code pénal). La violation de l'obligation de secret professionnel peut constituer à la fois une faute disciplinaire et une infraction pénale.

Cette obligation est également définie par le Code général de la fonction publique (article L.121-6) qui dispose que l'agent public est tenu au secret professionnel dans le respect des articles 226-13 et 226-14 du code pénal.

Le ministère de l'intérieur a d'ailleurs une pratique institutionnelle des secrets légaux : secret de la défense nationale, secret médical (procédure d'admission en soins psychiatriques sur décision du représentant de l'Etat), secret partagé (intervenants sociaux en police et en gendarmerie ou groupes interministériels de recherches).

II. Les enjeux.

Ce sujet est placé à la croisée des chemins de divers droits fondamentaux, tels que le droit à l'information, la protection des libertés individuelles et la vie privée. Il est d'autant plus d'actualité avec le développement des réseaux sociaux qui accélèrent la diffusion de l'information.

L'obligation de discrétion professionnelle a pour objet de sauvegarder les intérêts de l'administration. Cette obligation s'applique vis-à-vis des administrés, mais également à l'intérieur du service. La divulgation d'informations relevant du secret professionnel, quant à elle, peut porter atteinte au respect de la vie privée et nuire à la bonne marche de l'administration et/ou des enquêtes en cours.

Le secret de la défense nationale

Les informations dont la divulgation est de nature à porter atteinte à la défense et à la sécurité nationale sont classifiées (fichiers de souveraineté, organisation, missions, identités des agents de la DGSI par exemple). La protection du secret concerne tous les domaines d'activité relevant de la défense et de la sécurité nationale : politique, militaire, diplomatique, scientifique, économique, industriel...

L'instruction générale interministérielle n°1300 sur la protection du secret de la défense nationale définit les procédures d'habilitation et de contrôle des personnes pouvant avoir accès au secret.

Elle détermine les critères, les niveaux et les conditions de classification des informations et supports concernés ainsi que les règles d'accès aux lieux abritant de telles informations.

Consultation des fichiers

Pour les besoins du service, les fonctionnaires et militaires ont accès à différents fichiers centraux à caractère administratif ou judiciaire tels que le SIV, le TAJ, le FPR, ou encore le FNAEG.

Toute consultation de fichiers hormis les cas autorisés peut constituer le délit de détournement de données à caractère personnel (article 226-21 du code pénal), tandis que la révélation des informations qu'ils contiennent à un tiers peut constituer le délit de violation du secret professionnel.

Focus réseaux sociaux

Le compte d'un réseau social doit être regardé par son utilisateur, qui y agit en tant qu'éditeur de contenu, comme relevant par principe de l'espace public.

Dès lors, l'obligation de réserve, le secret professionnel et la discrétion professionnelle s'appliquent pleinement à l'expression des agents publics sur les réseaux sociaux et ce, quels que soient le réseau social, les paramètres utilisés ou le nombre de contacts du titulaire du compte.

Compte tenu du caractère présumé public et de la spécificité des réseaux sociaux numériques, l'agent doit s'abstenir de prendre part à toute polémique qui, eu égard à son objet ou à son caractère, serait de nature à rejaillir sur l'institution.

Il est également recommandé aux agents lorsqu'ils partagent un message sur les réseaux sociaux ou lorsqu'ils expriment leur adhésion sous diverses formes à un message de faire preuve de la même prudence que lorsqu'ils en publient un.

III. La politique retenue en la matière.

Le principe

La discrétion et le secret professionnels s'appliquent à tout fonctionnaire ou militaire concernant toute information ou renseignement dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Ces obligations s'imposent **vis-à-vis des administrés mais également au sein même de l'institution.** Elles ont pour objet principal la sauvegarde des intérêts de l'administration.

Les fonctionnaires ne peuvent être déliés de leur obligation de discrétion professionnelle que par décision expresse de l'autorité dont ils dépendent.

Les recommandations / les bonnes pratiques

Afin de sauvegarder les intérêts de l'administration, l'agent public s'abstient de divulguer des informations aux personnes qui n'ont pas le droit et le besoin d'en connaître. Il veille à ne pas porter atteinte au bon fonctionnement de l'administration, en particulier en respectant rigoureusement les règles relatives aux consultations des fichiers.

Il doit également faire preuve de prudence et de discrétion sur les réseaux sociaux. Un Guide de bon usage des réseaux sociaux rédigé par la délégation à l'information et à la communication du ministère de l'intérieur est d'ailleurs disponible sur l'intranet de la direction des ressources humaines dans l'onglet « *Déontologie – fiches pratiques* ».

L'obligation d'exemplarité et de dignité dans la fonction publique

Charte déontologique des personnels relevant du secrétariat général du ministère de l'intérieur

Article 1^{er} – Exemplarité et Dignité

L'agent exerce ses fonctions avec exemplarité et diligence de manière à promouvoir la confiance des administrés dans le service public.

Il est le garant de la réputation publique de son administration par la dignité de son comportement dans sa vie professionnelle comme dans sa vie privée.

Cette obligation d'exemplarité et de dignité découle directement du statut et de la qualité de fonctionnaire de l'agent. Susceptible d'être assimilé à l'institution à laquelle il appartient, l'agent doit rester exemplaire dans l'exercice de ses fonctions comme dans sa vie personnelle. Il ne peut adopter de comportement susceptible d'altérer la crédibilité de l'institution à laquelle il appartient, ni en altérer la crédibilité.

Fondements juridiques des obligations d'exemplarité et de dignité

L'obligation d'exemplarité et de dignité dans la fonction publique est d'origine jurisprudentielle (voir par exemple la décision du Conseil d'Etat du 9 juillet 1948, Houssais, Recueil Lebon p.324).

Par la suite, cette obligation a été consacrée par le législateur (loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires).

Elle est désormais prévue à l'article L. 121-1 du code général de la fonction publique.

Aux termes de cet article :

« L'agent public exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité ».

Cette obligation s'applique de cette manière à tous les agents publics, fonctionnaires comme contractuels.

Portée de l'obligation d'exemplarité et de dignité

- Une attitude exemplaire et digne dans l'exercice des fonctions

Les agents publics doivent être ainsi vigilants à leurs propos, à leur comportement ainsi qu'à leur tenue vestimentaire sur leur lieu de travail.

L'interdiction de commettre des actes de harcèlement est une des composantes de l'obligation de dignité de l'agent public.

A titre d'illustration, le fait pour un agent public d'envoyer à son ex-épouse des courriels « injurieux et outrageants », par le biais de sa messagerie professionnelle, pendant les heures de son service a été jugé comme « une pratique contraire à la dignité professionnelle des fonctionnaires », (Tribunal administratif de Nîmes, 5 juin 2008, M. G., req. n°0604607).

Ont pu également constituer une atteinte à l'obligation d'exemplarité et de dignité dans l'exercice des fonctions :

- L'attitude d'un agent en charge de l'accueil du public qui tient régulièrement des propos obscènes à l'égard des usagers du service (CE, 24 mars 1999, n°192721).
- L'utilisation du matériel informatique du service pour constituer des fichiers pornographiques téléchargés sur internet (Cour administrative d'appel de Marseille, 14 octobre 2003, req. n°02MA01705),
- La dénonciation erronée et calomnieuse par un agent de son supérieur hiérarchique afin de lui nuire (CE, 15 mars 2004, n°255392),

Mais aussi l'intempérance, ou encore la perturbation d'une minute de silence.

Il convient de préciser que, si l'exigence d'exemplarité et de dignité concerne tous les agents publics, elle peut être encore accrue en fonction des caractéristiques de l'emploi occupé (l'agent est en contact direct avec les usagers, l'agent est préalablement assermenté) ou du rang dans la hiérarchie administrative.

- L'agent public doit conserver un comportement exemplaire et digne dans sa vie privée.

L'obligation d'exemplarité et de dignité des agents publics dépasse le cadre de la sphère professionnelle. Leur comportement dans la vie privée ne doit pas être un objet de scandale et ne doit pas porter atteinte à l'image de l'administration.

Ainsi, la jurisprudence considère « qu'un comportement dans la vie privée peut être de nature à justifier une sanction disciplinaire lorsqu'il est incompatible avec la qualité d'agent public, qu'il a pour effet de perturber le bon déroulement du service ou de jeter le discrédit sur l'administration » (voir en ce sens Tribunal administratif de Rouen, n°2004524 du 26 octobre 2021).

Ont été ainsi considérés comme des comportements indignes dans la vie privée:

- Le vol d'objets dans un supermarché par un agent, nonobstant leur faible valeur (CAA de Douai, 11 juillet 2002, n°99DA01055),
- Le fait pour un agent en congé, d'avoir été expulsé d'une discothèque à la suite d'une rixe à laquelle il avait pris part. Cet agent public était par ailleurs en état d'ébriété et en possession de son arme de service. Il avait également fait valoir sa qualité de fonctionnaire pour tenter de retourner dans cet établissement (CE, 1^{er} février 2006, n°271676),
- L'échange, via l'application WhatsApp, de nombreux propos racistes, antisémites, misogynes et discriminatoires (Tribunal administratif de Rouen, n°2004524 du 26 octobre 2021),
- Le comportement violent dans la vie privée.

L'agent ne se départ, en aucune circonstance, de sa dignité. S'il a manqué à son obligation de dignité, il pourra se voir infliger une sanction, sur laquelle le juge administratif exerce un contrôle entier, contrôlant la qualification juridique des faits reprochés mais également le caractère proportionné de la sanction retenue au regard de la gravité des fautes qui ont justifié la sanction prise (CE, 13 novembre 2013, Dahan, n°347704).

Les principes d'intégrité et de probité

Charte déontologique des personnels relevant du secrétariat général du ministère de l'intérieur

Article 3 – Intégrité et probité

L'agent exerce ses fonctions avec honnêteté et de manière désintéressée.

Il s'interdit d'utiliser les moyens du ministère à des fins personnelles et limite l'usage de l'argent public au strict accomplissement de la mission publique confiée.

Au titre de ses fonctions, il s'interdit d'user de sa position, de sa fonction, pour obtenir à titre personnel, de façon directe ou indirecte, des cadeaux, rétribution et avantages, tout comme il s'interdit également d'obtenir une faveur en retour d'un quelconque acte ou abstention d'acte commis intentionnellement dans l'exercice de ses fonctions.

Ces deux principes constituent deux impératifs déontologiques pour les agents publics.

Le principe d'intégrité est proche de celui de probité. Il nécessite également du fonctionnaire d'exercer ses fonctions de manière désintéressée.

L'obligation ou le devoir de probité impose aux agents publics de ne pas utiliser leurs fonctions pour en tirer un profit personnel.

Le champ d'application de ces obligations est ainsi particulièrement étendu. A titre d'illustration, ils fondent, pour les agents publics, le principe d'interdiction des cumuls de fonctions ou justifient celle de tirer un quelconque avantage matériel pour eux-mêmes ou pour leurs proches des fonctions qu'ils exercent dans l'administration.

Ces principes et devoir peuvent également se retrouver sous les termes d'obligation de désintéressement

Fondements juridiques des obligations d'intégrité et de probité

Le devoir de probité dans la fonction publique trouve son origine dans la jurisprudence du Conseil d'Etat (voir en ce sens Conseil d'Etat, 15 octobre 1969, Sieur Schweitzer, n°76367). Le législateur l'a consacré dans la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires) et ce principe figure désormais au côté de l'obligation d'intégrité dans le code général de la fonction publique qui dispose, à son article L.121-1, que « *l'agent public exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité* ».

Les atteintes commises par des agents publics à leurs obligations de probité et d'intégrité sont sanctionnées par le code pénal, qu'il s'agisse par exemple, du délit de concussion (article 432-10 du code pénal), du délit de prise illégale d'intérêts (articles 432-12 et 432-13 du code pénal), du délit de corruption (article 432-11 du code pénal), du délit de trafic d'influence (article 432-11 du code pénal) ou encore du délit de favoritisme (article 432-14 du code pénal).

Le **délit de concussion** par lequel l'agent en charge de fonds publics qui reçoit, exige ou ordonne de percevoir des sommes qui n'ont pas à être exigées. Le délit de concussion est puni de cinq ans d'emprisonnement et d'une amende de 500 000 euros, dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction.

La **prise illégale d'intérêts** concerne les actes par lesquels un agent public prend des intérêts dans une entreprise ou une opération privées qui travaille, fournit ou est surveillée par l'administration dans laquelle l'agent exerce son activité. La prise illégale d'intérêts est puni de cinq ans d'emprisonnement et d'une amende de 500 000 euros, dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction.

Un agent public commet un **délit de corruption** lorsqu'il reçoit ou sollicite des offres, promesses, dons pour faire ou s'abstenir de faire l'une de ses missions, qu'elle soit ou non justifiée par ailleurs. Le délit de corruption est puni de dix ans d'emprisonnement et d'une amende de 1 000 000 €, dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction. La peine d'amende est portée à 2 000 000 € ou, s'il excède ce montant, au double du produit de l'infraction, lorsque les infractions sont commises en bande organisée.

Le **délit de trafic d'influence** consiste, pour un agent public, à abuser de son influence réelle ou supposée pour obtenir ou tenter de faire obtenir une faveur quelconque accordée par l'administration comme une décoration, un emploi, une fonction ou encore un marché. Le délit de trafic d'influence est puni de dix ans d'emprisonnement et d'une amende de 1 000 000 €, dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction. La peine d'amende est portée à 2 000 000 € ou, s'il excède ce montant, au double du produit de l'infraction, lorsque les infractions sont commises en bande organisée.

Est en situation de commettre un **délit de favoritisme**, l'agent public qui procure ou tente de procurer à autrui un avantage injustifié par un acte contraire aux règles de la commande publique garantissant la liberté d'accès et l'égalité des candidats dans l'attribution des marchés publics ou des concessions. Le délit de favoritisme est puni de deux ans d'emprisonnement et d'une amende de 200 000 €, dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction.

Portée des principe d'intégrité et devoir de probité

- Les obligations de probité et d'intégrité ne sont pas définies par la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. Il est néanmoins possible de les définir à partir des décisions rendues par les juridictions : la probité s'oppose ainsi à toute forme de corruption, de favoritisme et de népotisme. Les intérêts d'un agent public ne doivent pas interférer avec ses obligations professionnelles. L'agent ne peut pas se prévaloir de sa qualité de fonctionnaire pour tirer un avantage personnel ou pécuniaire de celle-ci, ni utiliser les informations dont il a connaissance dans le cadre de ses fonctions à des fins détournées. De même, l'agent n'accorde aucun avantage pour des raisons d'ordre privé. Il s'interdit enfin d'utiliser les moyens de l'administration à des fins personnelles.

Le devoir de probité ne se restreint pas aux activités professionnelles des agents publics. Il peut ainsi s'étendre à leurs actes accomplis dans leur vie privée.

Constituent des atteintes à la probité et à l'intégrité, susceptibles de justifier le prononcé d'une sanction disciplinaire :

- Le fait de faire régler par son service des achats personnels et des travaux à son domicile,
- La tentative de vol à l'égard d'un collègue ou le vol du matériel du service (Cour administrative d'appel de Toulouse, 12 avril 2022 n°19TL23380) ;
- L'organisation par un agent d'un système de fraude afin de détourner les produits issus de la billetterie dont il avait la responsabilité (Cour administrative d'appel de Paris, 16 octobre 2019, n° 18PA00849) ;
- Le fait pour un agent de recevoir d'un administré une montre de luxe pour faciliter l'obtention d'un visa (Tribunal administratif de Paris, 2 décembre 2022, n°1926046) ou l'acceptation d'un cadeau ou d'un avantage en lien avec sa fonction ;
- La falsification de documents pour obtenir une prime ou une indemnité (Cour administrative d'appel de Bordeaux, 2 novembre 2021, n° 19BX00560) ;
- Le fait de ne pas déclarer ses revenus pendant près de trois années, de ne pas s'acquitter de la taxe d'habitation et de ne répondre à aucun avis ou lettre de relance (dans le cas d'un magistrat, décision du Conseil supérieur de la magistrature – Siège, 2 avril 1999, n°S103).

Mais aussi l'appropriation d'un bien de l'administration, la communication ou le détournement d'informations contenues dans un fichier avec contrepartie de toute nature, la promesse d'un avantage ou d'un cadeau lié à la fonction, avec contrepartie, l'usage de sa qualité de fonctionnaire dans des circonstances inappropriées (spectacle, restaurant) ou encore l'utilisation à des fins personnelles de matériel administratifs (véhicules administratifs, cartes d'essence ou d'autoroute).

Dans ce cas, l'administration tient compte pour qualifier ces actes de fautes susceptibles de faire l'objet de poursuites disciplinaires, et le cas échéant déterminer la sanction appropriée, des fonctions de l'agent, de son rang dans la hiérarchie administrative, de la nature des faits commis et de leur gravité ainsi que de leur impact sur son image.