



# MINISTÈRES SOCIAUX

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

## RAPPORT D'ACTIVITE DU COMITE DE DEONTOLOGIE DES MINISTERES CHARGES DES AFFAIRES SOCIALES ANNEE 2022

Le comité de déontologie des ministères sociaux (CDMAS) a été mis en place par un arrêté du 9 mai 2017 en application de l'article [L124-2<sup>1</sup>](#) du Code général de la fonction publique (CGFP) et du [décret n° 2017-519 du 10 avril 2017](#) relatif au référent déontologue dans la fonction publique.

Les membres du comité ont été nommés par arrêté du 15 mai 2019 pour une durée de trois ans. Les mandats sont donc arrivés à échéance pour l'ensemble des membres à compter du 15 mai 2022. Un arrêté du 2 novembre 2022 a renouvelé les mandats des membres, qui ont donné leur accord pour continuer à siéger au CDMAS.

Le présent rapport 2022 est le quatrième rapport d'activité du comité et porte sur les saisines, leur recevabilité et les avis rendus entre janvier et juin 2022, puis novembre et décembre 2022.

### Table des matières

<b>I – Eléments marquants du cadre de fonctionnement en 2022 .....</b>	<b>2</b>
<b>II- Les saisines et les avis rendus par le comité en 2022 (tableau en annexe) .....</b>	<b>3</b>
<b>A - Nombre, origine et recevabilité des saisines .....</b>	<b>3</b>
<b>B – Types de demande et portée des avis rendus.....</b>	<b>3</b>
<b>a) Les cinq saisines pour activité privée .....</b>	<b>3</b>
<b>b) Les trois cas de saisine dans le domaine des libertés individuelles et principes déontologiques.....</b>	<b>6</b>
<b>C- La recommandation relative aux cadeaux et autres avantages.....</b>	<b>7</b>
<b>III– La fonction de référent alerte du comité .....</b>	<b>7</b>
<b>IV- Bilan et perspectives.....</b>	<b>8</b>
<b>Annexe : saisines relevant de la compétence du CDMAS en 2022 .....</b>	<b>9</b>

---

<sup>1</sup> Tout agent public a le droit de consulter un référent déontologue, chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés aux chapitres I à III et au présent chapitre. Cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service.

## I – Éléments marquants du cadre de fonctionnement en 2022

---

Il est opportun de rappeler la parution de plusieurs textes de référence dans le domaine déontologique en 2022.

1/ Le décret n°2022-979 du 2 juillet 2022 relatif à la composition et au fonctionnement du Conseil national de l'inspection du travail modifie la composition des membres du Conseil national de l'inspection du travail, notamment en permettant la participation avec voix consultative d'un membre issu du collège des personnalités qualifiées du comité de déontologie des ministères sociaux quand est examinée une question pouvant concerner la déontologie et la prévention des conflits d'intérêts. A noter que le président ou le président adjoint du CNIT sont conviés à participer conformément à l'arrêté constitutif du CDMAS, chaque fois que celui-ci est saisi d'une question relative à l'inspection du travail.

2/ [L'instruction DSS/SD4B/2022/185 du 1er août 2022 relative aux règles déontologiques applicables aux conseillers et administrateurs des organismes du Régime général de sécurité sociale](#)<sup>2</sup> ;

3/ [Le décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte et fixant la liste des autorités externes instituées par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte](#) - sachant que le CDMAS est identifié comme une autorité interne de signalement ;

4/ [L'instruction interministérielle n° DAJ/SD2C/2023/12 du 26 janvier 2023 relative à la mise en œuvre de la politique de prévention des risques déontologiques au sein des ministères chargés des affaires sociales](#)<sup>3</sup>. Cette instruction fait la synthèse des principes et du cadre de fonctionnement au sein des ministères sociaux pour prévenir les risques de conflits d'intérêts.

Parallèlement, la DAJ a établi un [« Kit déontologie »](#) accessible sur l'intranet des ministères, qui comprend aussi une fiche dédiée aux procédures d'alerte.

Enfin, dans le cadre du comité de maîtrise des risques sous présidence du Secrétaire général des ministères sociaux, il a été diligenté un audit de maîtrise des risques de conflits d'intérêt en administration centrale (juillet 2022) par la mission permanente d'audit interne (MPAI) de l'IGAS.

---

<sup>2</sup> Bulletin officiel Protection sociale - Solidarité n° 2022/17 du 16 août 2022 – page 139

<sup>3</sup> Bulletin officiel Protection sociale - Solidarité n° 2023/3 du 15 février 2023 - page 75

### A - Nombre, origine et recevabilité des saisines

Sur la période concernée de l'année 2022, le comité a reçu seulement 8 saisines, et a rendu 8 avis et établi une recommandation. Parmi ces avis, six émanaient des services (correspondants d'éthique, services des ressources humaines de proximité, chefs de service) et les deux autres des agents eux-mêmes. Les saisines émanent de manière équilibrée des deux secteurs (secteur affaires sociales - santé secteur travail/emploi).

Le secrétariat du CDMAS auprès de la DAJ a pu préciser les suites données aux 8 avis rendus en 2022, qui vont toutes dans le sens des avis rendus.

### B – Types de demande et portée des avis rendus

#### a) Les cinq saisines pour activité privée

##### - Les demandes de cumul d'activités ou de fonctions

Le comité a été saisi à trois reprises par la hiérarchie ou les services RH pour des demandes d'agents souhaitant cumuler leur activité d'agent public avec une activité privée.

Le comité a été saisi d'une demande d'avis s'agissant de l'activité accessoire d'un inspecteur du travail exerçant ses fonctions d'agent de contrôle dans une unité de contrôle d'une DDETS.

L'agent était pressenti par un cabinet d'avocats pour exercer une activité d'enseignement auprès des représentants du personnel de CSE sur les thèmes de la santé et de la sécurité au travail. Il s'agirait d'informer ces représentants sur les missions et pouvoirs des membres des CSE. Il exercerait cette activité dans le cadre d'une micro-entreprise et serait prestataire d'un cabinet d'avocats habilité à dispenser ce type de formation auprès des CSE.

Le comité de déontologie observe que, par application de l'article 11- 2° du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020, l'activité de formation et d'enseignement peut être exercée par un inspecteur du travail appartenant à un service de contrôle.

L'impartialité des agents et du service de l'inspection du travail lui-même a également pour corollaire l'obligation de prévenir tout risque de conflit d'intérêts. A cet égard, l'intéressé ne doit pas pouvoir exercer son activité de formation et d'enseignement auprès des membres d'un CSE pour des entreprises ayant leur siège ou un établissement dans le département où il exerce ses fonctions d'inspecteur du travail, ou encore pour celles faisant partie d'un groupe comprenant des entreprises de ce département.

En ce qui concerne les autres principes déontologiques applicables à cette situation, s'il paraît ni réaliste ni justifié d'imposer à l'agent l'obligation de ne pas mentionner sa qualité d'inspecteur du travail dans son activité de formation, il n'en demeure pas moins tenu de se conformer aux exigences déontologiques de son statut.

Sous les réserves et conditions ci-dessus exprimées, le comité de déontologie des ministères sociaux est d'avis que l'activité accessoire de formation et d'enseignement envisagée par l'agent est compatible avec son statut d'inspecteur du travail exerçant dans une unité de contrôle.

Le comité a ensuite examiné la demande d'autorisation d'activité accessoire d'un agent qui projetait d'exercer une mission de conseil pour l'élaboration d'une méthodologie de recrutement et de définition des conditions d'accueil des 30.000 volontaires chargés d'organiser, à titre bénévole, la coupe du monde de football 2022 au Qatar.

Il exercerait cette mission auprès d'une entreprise privée de prestations de service de conseil ayant son siège à Paris. La durée de cette mission est estimée à 15 à 20 jours/homme sur une période de 3 mois.

L'activité accessoire susceptible d'être autorisée peut être exercée aussi bien auprès d'une personne publique qu'en faveur d'une personne privée, comme le précise l'article 10 du décret susvisé du 30 janvier 2020. En outre, ce même décret détermine les activités accessoires susceptibles d'être autorisées en fonction, non de leur rémunération, mais seulement de leur nature et de leur compatibilité avec l'emploi exercé par l'agent dans l'administration.

Concernant la rémunération, il n'existe aucune disposition légale ou réglementaire précisant un plafond de rémunération accessoire autorisé. D'anciennes dispositions prévoyaient un plafond annuel de 100% de la rémunération principale.

Sous les réserves et conditions exprimées ci-dessous, le comité de déontologie des ministères sociaux est d'avis que l'activité accessoire envisagée par l'agent est compatible avec ses devoirs déontologiques. Aucun principe déontologique ne fait obstacle à l'exercice par l'agent de l'activité accessoire pour laquelle il a présenté une demande d'autorisation dès lors que :

- l'agent n'exerce actuellement aucune fonction qui soit en rapport avec l'organisation de la coupe du monde de football 2022,
- que l'autorité hiérarchique a précisé qu'il ne sera associé à aucun sujet relatif à cet événement ou au pays organisateur,
- que la mission envisagée est compatible avec les obligations professionnelles de l'intéressé,
- que celui-ci a indiqué réaliser cette mission hors de son temps de travail,
- et qu'il n'exerce aucune autre activité accessoire à ce jour.

Le comité a été sollicité afin de donner son avis sur la compatibilité des fonctions de pharmacien inspecteur de santé publique (PHISP) avec une activité accessoire de coaching en développement personnel et des activités médecines dites douces (coach de vie, coach santé...). Cette activité n'a pas fait l'objet d'une demande d'autorisation de cumul auprès de la hiérarchie de l'agent.

L'agent a créé une entreprise et exerce une activité accessoire sans avoir sollicité l'autorisation de sa hiérarchie, alors même qu'il connaissait la procédure d'autorisation, l'ayant utilisée auparavant. Le comité a été d'avis :

- Que sa hiérarchie pourrait user des dispositions de l'article L. 123-9 du Code général de la fonction publique qui prévoient que « Sans préjudice de l'engagement de poursuites disciplinaires, la violation par un agent public des dispositions du présent chapitre donne lieu au reversement par celui-ci des sommes perçues au titre des activités interdites, par voie de retenue sur le traitement ».
- Que l'autorité hiérarchique pouvait l'autoriser, pour l'avenir, à exercer l'activité secondaire de coaching, à condition :
  - o que celle-ci soit qualifiée d'activité d'expertise et consultation ou bien d'enseignement et formation, pour l'ensemble des activités exercées par l'agent :

- que cette activité ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service et à condition que l'agent ne soit pas amené à exercer, au titre de ses fonctions au sein de l'agence, de surveillance ou de contrôle sur l'entreprise en voie de création,
- que l'agent sépare strictement ses activités principale et accessoire, notamment en s'abstenant de prospecter une éventuelle clientèle dans son environnement de travail et réciproquement en s'abstenant de faire état de son statut d'agent public dans le cadre de son activité accessoire.

Une alternative consisterait dans l'utilisation de la possibilité ouverte par l'article L.123-5 du Code général de la fonction publique selon lequel, dès lors que l'agent réduit la durée consacrée à son activité d'agent public à au plus 70% de son temps dans le cadre d'un emploi non complet ou incomplet, il peut exercer une activité privée lucrative à titre professionnel.

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

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

Le comité a été d'abord saisi afin de donner un avis concernant une directrice adjointe du travail qui demande à être placée en disponibilité afin d'occuper le poste de directrice générale d'un organisme gestionnaire sur le champ du handicap dans le département.

Le comité est d'avis que l'agent devra :

- S'abstenir de faire bénéficier à l'association, sous quelque forme que ce soit, d'informations confidentielles dont elle aurait eu connaissance à l'occasion de l'exercice de ses fonctions administratives ;
- S'abstenir de participer aux réunions préparatoires ou décisionnelles entre l'ARS et l'association portant sur les questions d'organisation ou autorisation des activités et leur financement. Cette obligation de déport devrait être exigée pour une durée de trois ans.

Il appartient enfin au directeur général de l'ARS d'apprécier si l'image de l'ARS peut être fragilisée, spécialement dans le département concerné et s'il y a lieu en conséquence de diffuser des mesures d'information internes ou externes soulignant notamment que l'agent sera placé en position de disponibilité pour exercer ses nouvelles attributions au sein de l'association qui va l'employer.

Par ailleurs, le comité a conclu à l'absence d'objection au départ d'un agent qui a sollicité une disponibilité pour occuper, au sein de l'UDAF, un emploi de responsable du service en accompagnement social, éducatif et budgétaire.

Compte tenu des éléments qui lui ont été communiqués, le comité de déontologie n'a constaté aucune question de principe qui s'oppose à ce départ et donne un avis favorable à la mise en disponibilité de l'agent et à son recrutement par l'UDAF sur l'emploi de responsable en accompagnement social éducatif et budgétaire, l'agent étant en degré (n-3) par rapport au directeur de la DDETS. Le poste proposé par l'UDAF est un poste d'encadrement et d'animation territoriale, il s'avère donc que la négociation des moyens financiers avec l'État ne relève pas de son champ de compétence.

## **b) Les trois cas de saisine dans le domaine des libertés individuelles et principes déontologiques**

Le comité a été saisi à trois reprises de difficultés que peuvent rencontrer les agents, dans l'exercice quotidien de leur activité professionnelle, notamment pour respecter les principes fondamentaux déontologiques ou encore pour éviter qu'un élément quelconque de leur situation n'influence ou ne paraisse influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de leurs fonctions.

Les questions posées ont été les suivantes :

### **Un agent public peut-il devenir membre du conseil d'administration d'une banque mutualiste ?**

Un agent de catégorie A, client sociétaire d'une banque mutualiste et coopérative, sollicite l'avis du comité afin de savoir s'il peut devenir membre du conseil d'administration de cette banque mutualiste. L'agent a souhaité s'assurer, avant de s'engager, que cette activité de client-sociétaire totalement bénévole au sein de cette caisse locale sera compatible avec sa mission de gestion du fonds social européen.

Le comité a rappelé les termes de l'article L.123-1, du code général de la fonction publique et notamment son 2° : « *L'agent public 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. Il est interdit à l'agent public :*  
*(...) 2° De participer aux organes de direction de sociétés ou d'associations à but lucratif (...)* ».

Le comité a été d'avis, dès lors qu'il s'agit d'une société à but lucratif, que l'activité d'administrateur, même bénévole, constitue participation aux « organes de direction », elle est donc interdite au fonctionnaire ou agent public.

### **Un agent peut-il bénéficier des conseils du comité de déontologie quand la question met en jeu les règles déontologiques propres au service dans lequel il exerce ses fonctions ?**

Le comité a été saisi par un responsable de service qui agit en son nom personnel. Cet agent s'interrogeait légitimement sur le comportement requis face aux inspecteurs du travail placés sous son autorité, qui ont adressé des courriers faisant état du manque d'effectifs et par voie de conséquence de l'impossibilité pour eux de répondre aux demandes de l'entreprise concernée, et ce aux dépens des salariés et employeurs concernés. Cet agent a saisi le comité de déontologie à titre d'éclairage et de conseil.

Le comité de déontologie a estimé que dès lors que l'agent a reçu des réponses à travers les actions entreprises par sa hiérarchie, le comité n'a pas lieu de formuler un avis sur le fond.

### **Un agent peut-il présider une association à titre bénévole ?**

Le comité a rendu un avis sur la compatibilité entre la fonction de président d'association et les responsabilités professionnelles de l'agent au sein d'une ARS.

Le comité est d'avis que la fonction en cause de président d'association ne présente pas de risque de conflit d'intérêts avec les activités professionnelles de cet agent. Toutefois, cette fonction, qui est bénévole, justifie cependant d'être déclarée dans la déclaration publique d'intérêts de l'agent et de faire l'objet de sa part et de sa hiérarchie d'une vigilance particulière :

- dans ses relations professionnelles avec la Région et auprès des collectivités et intercommunalités du département, pour organiser les déports adaptés ;
- pour tenir informée sa hiérarchie de toute évolution dans le fonctionnement de l'association et concernant le projet de centre de formation à l'étude.

## **C- La recommandation relative aux cadeaux et autres avantages**

Saisi en décembre 2021 au moment de la période des fêtes, le CDMAS a pris la mesure de la nécessité d'établir une recommandation relative aux cadeaux et invitations, dès lors qu'aucune instruction interministérielle ou ministérielle n'était identifiée pour aider et conseiller les agents.

Celle-ci a été débattue en comité plénier et rendue accessible sur le site des ministères sociaux en avril 2022. Elle rappelle le cadre du code pénal et du code santé publique, et précise que même si le statut de la fonction publique ne traite pas directement et globalement de la question des cadeaux, il est clair cependant, au regard des obligations déontologiques des fonctionnaires et agents publics, que le fonctionnaire ou agent public ne saurait ni solliciter, ni accepter un avantage pouvant compromettre l'image d'impartialité de l'administration, en laissant croire que ses actions ou décisions dépendent des cadeaux qui seraient attendus. La confiance des citoyens dans l'administration repose sur la probité de chacun de ses agents, qui doit se garder de tout comportement ou de toute apparence qui pourraient laisser croire un lien de dépendance ou d'influence par rapport à un tiers.

### **III- La fonction de référent alerte du comité**

---

L'arrêté du 18 juin 2021 relatif à la procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des ministères chargés des affaires sociales confie au comité la fonction de référent alerte, conformément aux dispositions de l'article L135-3 du CGFP.

C'est dans ce cadre que le comité de déontologie a réceptionné une alerte, laquelle portait sur le défaut dans la déclaration publique d'intérêts (DPI) d'un dirigeant au sein des ministères sociaux de la mention de l'emploi de cadre dirigeant de son conjoint, dans une filiale d'un grand groupe spécialisée dans les enjeux et problématiques environnementales et de santé et qui commercialise des prestations protégeant la santé des populations.

Le comité a examiné la recevabilité de cette alerte en vérifiant que l'auteur du signalement a eu personnellement connaissance des faits et que le signalement est désintéressé et effectué de bonne foi. Suite à cette alerte, le CDMAS a saisi le cadre concerné qui a mis à jour sa DPI en mentionnant ce lien d'intérêts.

Le CDMAS constate que les saisines en 2022 ont été limitées. Si elles ont chacune porté sur des questions nouvelles et utiles, il n'en demeure pas moins que la faible fréquence des saisines interroge. Les efforts de pédagogie, d'information et de formation de la DAJ des ministères sociaux doivent être encouragés. Le CDMAS se met à disposition pour expliquer sa fonction et son mode de travail auprès des cadres et agents des ministères sociaux et des établissements publics qui en dépendent.

Dans un seul cas transmis au CDMAS en 2022, il y a eu violation des règles relatives aux conflits d'intérêt, dès lors qu'un agent n'avait pas consulté sa hiérarchie avant d'exercer une activité accessoire de type conseil. Une circonstance analogue avait été constatée en 2021. La bonne information de tous les agents est requise, sachant notamment que le recrutement sur contrats d'agents publics est en augmentation régulière. De telles violations des règles sont susceptibles d'avoir des conséquences pénales.

Certains dossiers tendent, inversement, à montrer une relative confusion entre le lien d'intérêts (dont doit faire état la déclaration publique d'intérêts ou la déclaration d'intérêts), et le conflit d'intérêts. C'est le risque de conflit qu'il faut prévenir, en tant qu'il se traduit par l'atteinte à l'indépendance, à l'impartialité et à l'objectivité de l'agent public et de son administration. Cela se mesure concrètement dans le contexte professionnel de l'agent concerné. Cela nécessite une vigilance d'autant plus forte, que l'apparence du risque de conflit est à mesurer, sans que la loyauté de l'agent ne soit à mettre en cause, dans une société où l'impact des médias est majeur et l'image de l'administration sociale très exposée.

Pourtant, chaque saisine est l'occasion de constater des échanges entre l'agent et sa hiérarchie ou les fonctions RH ou juridiques principalement par voie électronique, sans dialogue direct et approfondi entre l'agent concerné et sa hiérarchie ; ce qui conduit celle-ci à s'appuyer trop souvent sur une approche juridique théorique, sans contextualiser le cas en cause. C'est pourtant bien le cœur du conseil déontologique d'analyser la réalité du cadre professionnel qui justifie la saisine.

Enfin, la réponse attendue de la hiérarchie n'est pas, sauf exception, d'autoriser ou interdire, mais bien plutôt d'envisager les modalités pour prévenir le risque, réel ou apparent. Ainsi les modalités de déport et leur durée dans les instances ou les relations professionnelles sensibles ainsi que les délégations de responsabilité à moduler sont autant de moyens de prévention des conflits à investiguer.

Tant le niveau de responsabilité réelle de l'agent que le contexte géographique et l'histoire professionnelle de l'agent sont à prendre en compte. Sauf à ce que le conflit soit avéré, le CDMAS considère que son rôle premier est dans cette analyse circonstanciée et dans la recherche de solutions à la question posée, pour maîtriser les risques de conflit.

**Annexe : saisines relevant de la compétence du CDMAS en 2022**

Origine de la saisine du comité	Date de la saisine	Objet de la saisine	Sens de l'avis rendu	Date de l'avis	Suites données à l'avis
<p><b>Correspondant déontologue ARS 2022-3-SA</b></p>	<p>07/03/22</p>	<p>Saisine concernant la directrice adjointe qui demande à être placée en disponibilité afin d'occuper le poste de directrice générale d'un organisme gestionnaire sur le champ du handicap dans le département.</p>	<p>Le comité est d'avis que l'agent devra :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- S'abstenir de faire bénéficier l'association, sous quelque forme que ce soit, d'informations confidentielles dont elle aurait eu connaissance à l'occasion de l'exercice de ses fonctions administratives ;</li> <li>- S'abstenir de participer aux réunions préparatoires ou décisionnelles entre l'ARS et l'association portant sur les questions d'organisation ou autorisation des activités et leur financement. Cette obligation de déport pourrait être envisagée pour une durée de trois ans.</li> </ul> <p>Il appartient enfin au directeur général de l'ARS d'apprécier si l'image de l'ARS peut être fragilisée, spécialement dans le département concerné et s'il y a lieu en conséquence de diffuser des mesures d'information internes ou externes soulignant notamment que l'agent sera placé en position de disponibilité pour exercer ses nouvelles attributions au sein de l'association qui va l'employer.</p>	<p>13/04/22</p>	<p>S'agissant d'une demande de disponibilité d'une inspectrice de l'ARS, la décision est prise par le ministère, après avis de l'ARS.</p> <p>Dans ce cadre, l'ARS a repris dans son avis <u>l'ensemble des réserves</u> émises par le comité de déontologie, réuni sous votre présidence.</p> <p>Cet avis a été communiqué au ministère, à la responsable hiérarchique et à l'intéressée.</p> <p>La décision de placement en disponibilité vise bien l'avis de l'ARS et celui du comité de déontologie.</p> <p>Le comité de déontologie ayant laissé au DGARS le soin d'apprécier les mesures d'information internes ou externes à réaliser dans le cadre de ce détachement, l'ARS a fait le choix de préciser, dans l'avis ARS, que ce dernier pourrait être</p>

Origine de la saisine du comité	Date de la saisine	Objet de la saisine	Sens de l'avis rendu	Date de l'avis	Suites données à l'avis
					<p>communiqué à toute personne qui en ferait la demande.</p> <p>A date, soit 8 mois après l'effectivité de la décision de placement en disponibilité de l'agent, aucune difficulté n'a été noté ou situation contraire aux recommandations formulées et susceptible de constituer un risque de nature déontologique.</p>
<b>DDETS 2022-4-SA</b>	11/04/22	<p>Demande d'avis s'agissant de l'activité accessoire d'un inspecteur du travail exerçant ses fonctions d'agent de contrôle dans une unité de contrôle d'une DDETS.</p> <p>L'agent est pressenti par un cabinet d'avocats pour exercer une activité d'enseignement auprès des représentants du personnel de CSE sur les thèmes de la santé et de la sécurité au travail. Il s'agirait d'informer ces représentants sur les missions et pouvoirs des membres des CSE. Il exercerait cette activité dans le cadre d'une micro-</p>	<p>Le comité de déontologie observe que, par application de l'article 11- 2° du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020, l'activité de formation et d'enseignement peut être exercée par un inspecteur du travail appartenant à un service de contrôle.</p> <p>L'impartialité des agents et du service de l'inspection du travail lui-même a également pour corollaire l'obligation de prévenir tout risque de conflit d'intérêts.</p> <p>A cet égard, l'intéressé ne doit pas pouvoir exercer son activité de formation et d'enseignement auprès des membres d'un CSE pour des entreprises ayant leur siège ou un établissement dans le département où il exerce ses fonctions d'inspecteur du travail, ou encore pour celles faisant partie d'un groupe comprenant des entreprises de ce département.</p>	09/05/22	<p>La demande de l'agent accompagnée de l'avis favorable de la DDETS au cumul d'activité a été adressée par la voie hiérarchique à la DRH des Ministères sociaux le 17 mai dernier.</p>

Origine de la saisine du comité	Date de la saisine	Objet de la saisine	Sens de l'avis rendu	Date de l'avis	Suites données à l'avis
		entreprise et serait prestataire d'un cabinet d'avocats habilité à dispenser ce type de formation auprès des CSE.	<p>En ce qui concerne les autres principes déontologiques applicables à cette situation, s'il paraît, ni réaliste ni justifié, d'imposer à l'agent l'obligation de ne pas mentionner sa qualité d'inspecteur du travail dans son activité de formation, il n'en demeure pas moins tenu de se conformer aux exigences déontologiques de son statut.</p> <p>Sous les réserves et conditions ci-dessus exprimées, le comité de déontologie des ministères sociaux est d'avis que l'activité accessoire de formation et d'enseignement envisagée par l'agent est compatible avec son statut d'inspecteur du travail exerçant dans une unité de contrôle.</p>		
<b>Chef de service 2022-5-SA</b>	01/05/22	Demande d'autorisation d'activité accessoire d'un agent qui projetait d'exercer une mission de conseil pour l'élaboration d'une méthodologie de recrutement et de définition des conditions d'accueil des 30.000 volontaires chargés d'organiser, à titre bénévole, la coupe du monde de football 2022 au Qatar. Il exercerait cette mission auprès d'une entreprise privée de prestations de conseil ayant son siège à	<p>L'activité accessoire susceptible d'être autorisée peut être exercée aussi bien auprès d'une personne publique qu'en faveur d'une personne privée, comme le précise l'article 10 du décret susvisé du 30 janvier 2020.</p> <p>En outre, ce même décret détermine les activités accessoires susceptibles d'être autorisées en fonction, non de leur rémunération, mais seulement de leur nature et de leur compatibilité avec l'emploi exercé par l'agent dans l'administration.</p> <p>Concernant la rémunération, il n'existe aucune disposition légale ou réglementaire précisant un plafond de rémunération accessoire autorisé. D'anciennes dispositions prévoyaient un plafond annuel de 100% de la rémunération principale.</p>	25/05/22	<p>Suite à l'avis favorable de la commission de déontologie du 25 mai 2022, la mission de l'agent (activité accessoire) a bien été effectuée auprès du cabinet Topics à compter du 1<sup>ER</sup> juin 2022 et s'est achevée le 31 décembre 2022.</p> <p>Au titre de son activité principale, la mission temporaire de l'agent au sein de la DAEI (« task-force » Ukraine) a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2023.</p>

Origine de la saisine du comité	Date de la saisine	Objet de la saisine	Sens de l'avis rendu	Date de l'avis	Suites données à l'avis
		<p>Paris. La durée de cette mission est estimée à 15 à 20 jours/homme sur une période de 3 mois.</p>	<p>Sous les réserves et conditions exprimées ci-dessous, le comité de déontologie des ministères sociaux est d'avis que l'activité accessoire envisagée par l'agent est compatible avec ses devoirs déontologiques. Aucun principe déontologique ne fait obstacle à l'exercice par l'agent de l'activité accessoire pour laquelle il a présenté une demande d'autorisation dès lors que :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'agent n'exerce actuellement aucune fonction qui soit en rapport avec l'organisation de la coupe du monde de football 2022,</li> <li>- que l'autorité hiérarchique a précisé qu'il ne sera associé à aucun sujet relatif à cet événement ou au pays organisateur,</li> <li>- la mission envisagée est compatible avec les obligations professionnelles de l'intéressé,</li> <li>- celui-ci a indiqué réaliser cette mission hors de son temps de travail</li> <li>- qu'il n'exerce aucune autre activité accessoire à ce jour.</li> </ul>		
<p><b>Agent d'une DEETS 2022-6-SA</b></p>	<p>03/03/22</p>	<p>Client sociétaire d'une banque mutualiste et coopérative un agent de catégorie A sollicite l'avis du comité afin de savoir s'il peut devenir membre du conseil d'administration de cette banque mutualiste.</p>	<p>Le comité rappelle les termes de l'article L.123-1, du code général de la fonction publique et notamment son 2° :</p> <p><b><i>L'agent public 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.</i></b></p> <p><i>Il est interdit à l'agent public :</i></p>	<p>08/03/22</p>	<p>Au vu de l'avis du 8 mars 2022 signifiant l'interdiction pour un agent de la fonction publique d'être administrateur au sein d'une structure à but lucratif, même à titre de bénévolat, ce projet d'activité a été abandonné.</p>

Origine de la saisine du comité	Date de la saisine	Objet de la saisine	Sens de l'avis rendu	Date de l'avis	Suites données à l'avis
		L'agent a souhaité s'assurer que cette activité de client-sociétaire totalement bénévole au sein de cette caisse locale sera compatible avec sa mission de gestion du fonds social européen avant tout engagement.	<p><b>(...) 2° De participer aux organes de direction de sociétés ou d'associations à but lucratif ;</b></p> <p>Dès lors qu'il s'agit d'une société à but lucratif, l'activité d'administrateur, même bénévole, constitue participation aux "organes de direction", elle est interdite au fonctionnaire ou agent public.</p>		
<b>ARS 2022-7-SA</b>	09/06/22	Compatibilité des fonctions de PHISP avec une activité accessoire de coaching en développement personnel et des activités médecines dites douces (coach de vie, coach santé...). Cette activité n'a pas fait l'objet d'une demande d'autorisation de cumul auprès de la hiérarchie de l'agent.	<p>L'agent a créé une entreprise et exerce une activité accessoire sans avoir sollicité l'autorisation de sa hiérarchie, alors même qu'il connaissait la procédure d'autorisation, l'ayant utilisée auparavant.</p> <p>Le comité est d'avis :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Que sa hiérarchie pourrait user des dispositions de l'article L. 123-9 du Code général de la fonction publique qui prévoient que « Sans préjudice de l'engagement de poursuites disciplinaires, la violation par un agent public des dispositions du présent chapitre donne lieu au reversement par celui-ci des sommes perçues au titre des activités interdites, par voie de retenue sur le traitement ».</li> <li>- Que l'autorité hiérarchique peut l'autoriser, pour l'avenir, à exercer l'activité secondaire de coaching, à condition que celle-ci soit qualifiée d'activité d'expertise et consultation ou bien d'enseignement et formation, pour l'ensemble des activités</li> </ul>	21/07/22	<p>Un courrier a été adressé à l'agent par l'ARS suite à l'avis du CDMAS afin de lui demander de se mettre en conformité dans un délai de 15 jours avec les dispositions du code général de la fonction publique encadrant l'exercice d'une activité accessoire.</p> <p>L'agent n'a jamais répondu à ce courrier et a poursuivi ses publications sur les réseaux sociaux pour promouvoir son activité de coaching.</p> <p>Depuis le 30/03/23, l'agent est en disponibilité.</p>

Origine de la saisine du comité	Date de la saisine	Objet de la saisine	Sens de l'avis rendu	Date de l'avis	Suites données à l'avis
			<p>exercées par l'agent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ que cette activité ne doit pas porter atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service et à condition que l'agent ne soit pas amené à exercer, au titre de ses fonctions au sein de l'agence, de surveillance ou de contrôle sur l'entreprise en voie de création.</li> <li>○ Il conviendrait également, dans cette hypothèse, que l'agent sépare strictement ses activités principale et accessoire, notamment en s'abstenant de prospecter une éventuelle clientèle dans son environnement de travail et réciproquement en s'abstenant de faire état de son statut d'agent public dans le cadre de son activité accessoire.</li> </ul> <p>Une alternative consiste dans l'utilisation de la possibilité ouverte par l'article L.123-5 du Code général de la fonction publique selon lequel, dès lors que l'agent réduit la durée consacrée à son activité d'agent public à au plus 70% de son temps.</p>		
<b>DDETS 2022-8-SA</b>	15/06/22	Demande mise en disponibilité pour occuper, au sein de l'UDAF, un emploi de responsable du service en	Le comité de déontologie des ministères sociaux, compte tenu des éléments qui lui ont été communiqués, ne voit aucune question de principe qui s'oppose à ce départ et donne un avis favorable	04/07/22	La DDETS confirme avoir suivi l'avis du CDMAS. L'agent a été placé en

Origine de la saisine du comité	Date de la saisine	Objet de la saisine	Sens de l'avis rendu	Date de l'avis	Suites données à l'avis
		accompagnement social, éducatif et budgétaire	à la mise en disponibilité de l'agent et à son recrutement par l'UDAF sur l'emploi de responsable en accompagnement social éducatif et budgétaire. L'agent ayant trois niveaux hiérarchiques entre lui et le directeur de la DDETS. Le poste proposé par l'UDAF est un poste d'encadrement et d'animation territoriale ; la négociation des moyens financiers avec l'État ne relève pas de son champ de compétence.		disponibilité au 1er sept. 2022 et a rejoint à cette même date l'UDAF.
<b>Agent d'une DDETS 2022-9-TR</b>	14/11/22	Demande émanant d'une responsable de service qui agit en son nom personnel. Cet agent s'interrogeait légitimement sur le comportement requis face aux inspecteurs du travail placés sous son autorité, qui ont adressé des courriers faisant état du manque d'effectifs et par voie de conséquence de l'impossibilité pour eux de répondre aux demandes de l'entreprise concernée, et ce aux dépens des salariés et employeurs concernés. Cet agent a saisi le comité de déontologie à titre d'éclairage et de conseil.	Dès lors que l'agent a reçu des réponses à travers les actions entreprises par sa hiérarchie, le comité n'a pas lieu de formuler un avis sur le fond.	12/12/22	

Origine de la saisine du comité	Date de la saisine	Objet de la saisine	Sens de l'avis rendu	Date de l'avis	Suites données à l'avis
<b>SG d'une ARS 2022-10-SA</b>	12/12/22	Demande d'avis sur la compatibilité entre la fonction de président d'association et les responsabilités professionnelles de l'agent au sein de l'ARS.	Le comité est d'avis que la fonction de président d'association ne présente pas de risque de conflit d'intérêts avec ses activités professionnelles. Cette fonction, qui est bénévole, justifie cependant d'être déclarée dans sa DPI et de faire l'objet de sa part et de sa hiérarchie d'une vigilance particulière : - dans ses relations professionnelles avec la Région et auprès des collectivités et intercommunalités de l'Essonne, pour organiser les sports adaptés ; - pour tenir informée sa hiérarchie de toute évolution dans le fonctionnement de l'association et concernant le projet de centre de formation.	26/12/2022	Cette analyse du comité de déontologie a permis à l'ARS de lever le doute sur un potentiel conflit d'intérêts. L'ARS a bien pris en compte les recommandations du CDMAS et a confirmé l'agent dans ses fonctions au sein de la mission Inspection- Contrôle de l'Agence et accordé le cumul d'activité qu'il demandait pour mener à bien son projet.
<b>Lanceur d'alerte</b>	01/07/22	Mention de l'emploi de cadre dirigeant du conjoint d'un cadre assujetti à la déclaration publique d'intérêts. L'employeur concerné est une filiale d'un grand groupe spécialisée dans les enjeux et problématiques environnementales et de santé. Cette société commercialise des prestations protégeant la santé des populations.	Le CDMAS a estimé cette alerte recevable	06/07/22	L'agent confirme avoir actualisé sa déclaration publique d'intérêts pour les instances concernées afin de mentionner ce lien d'intérêts.