



**MINISTÈRES
DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DU TRAVAIL**

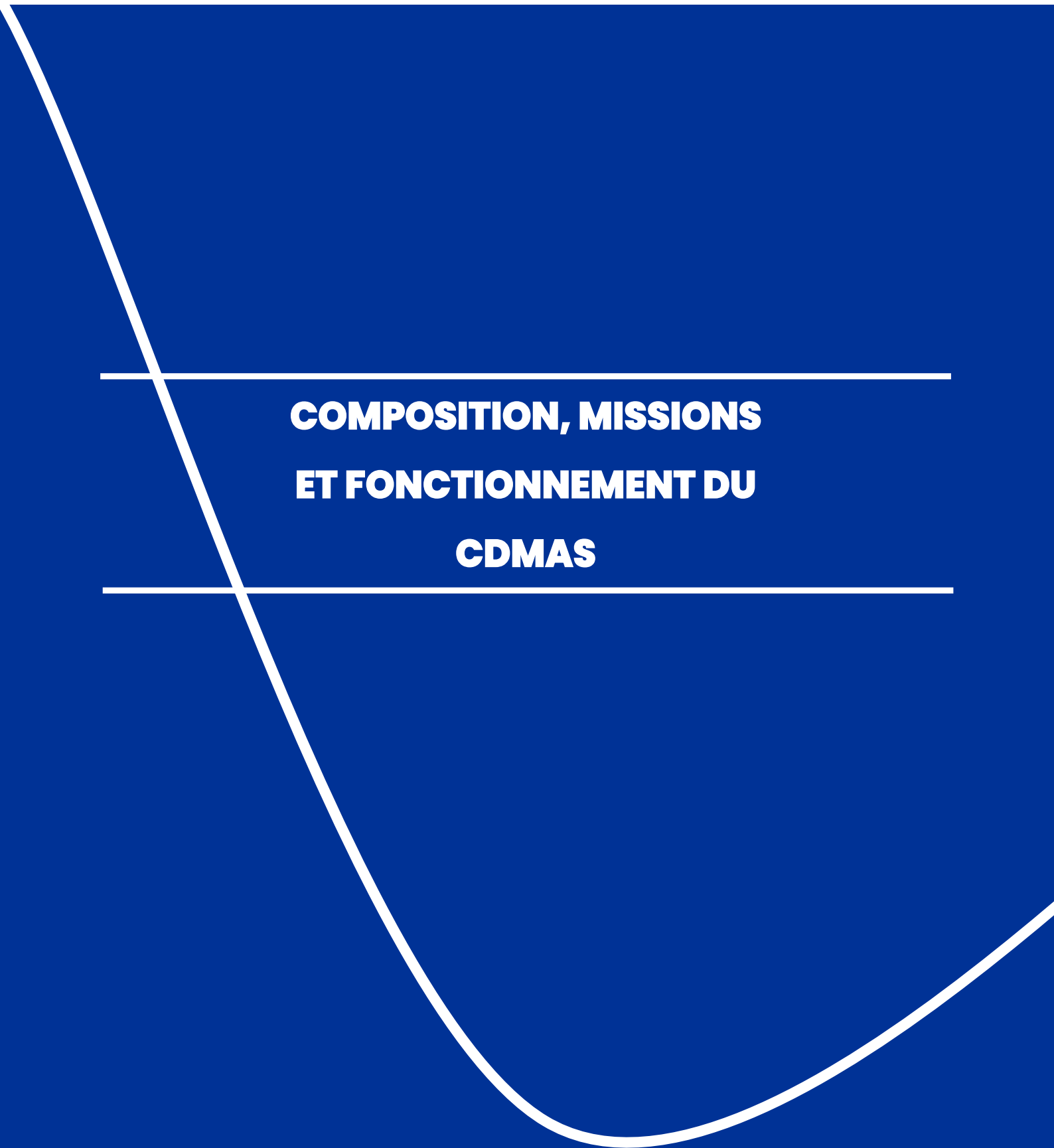
*Liberté
Égalité
Fraternité*

Rapport d'activité du comité de déontologie des ministères chargés des affaires sociales 2024-2025



Sommaire

COMPOSITION, MISSIONS ET FONCTIONNEMENT DU CDMAS.....	3
1. La composition collégiale du CDMAS	4
2. Le rôle du CDMAS	4
2.1 Référent déontologue.....	4
2.2 Référent alerte	5
3. Le Fonctionnement du CDMAS.....	5
3.1 Le règlement intérieur.....	5
3.2 Le secrétariat	5
3.3 Traitement des saisines.....	6
3.4 Planning des réunions.....	7
3.5 Délai de traitement des demandes.....	7
3.6 Réunion plénière.....	7
L'ACTIVITÉ DU COMITÉ DE DÉONTOLOGIE EN QUALITÉ DE RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE	7
1. Nombre, origine et recevabilité des saisines.....	9
2. Objet des saisines recevables	10
3. Les avis rendus et principaux enseignements.....	10
3.1 Des demandes témoignant des préoccupations croissantes concernant des sujets relatifs aux libertés individuelles et aux principes déontologiques.....	10
3.2 Les demandes de cumul d'activités ou de fonctions.....	15
3.3 Les demandes de départ pour le secteur privé.....	17
3.4. La recommandation portant sur le contenu de la DPI.....	24
3.5 Avis produit sur les éventuels conflits de mission des inspecteurs des affaires sanitaires et sociales, sur saisine du SGMAS.....	24
L'ACTIVITÉ DU COMITÉ DE DÉONTOLOGIE EN QUALITÉ DE RÉFÉRENT ALERTE.....	26
BILAN DE LA MANDATURE 2019-2025 ET PERSPECTIVES.....	28
1. Bilan quantitatif.....	29
2. Renouvellement prévu en 2025.....	30
3. Les atouts du fonctionnement du CDMAS.....	30
4. Les marges de progrès.....	31
ANNEXES : RECAPITULATIF DES AVIS 2024-2025 et EXEMPLE D'AVIS DU CDMAS ANONYMISE.....	35



**COMPOSITION, MISSIONS
ET FONCTIONNEMENT DU
CDMAS**

L'article [L. 124-2](#) du code général de la fonction publique dispose que :

« Tout fonctionnaire a le droit de consulter un référent déontologue, chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques [...]. Cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service ».

[L'article 2](#) du décret n°2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique prévoit que les missions du référent déontologue peuvent être assurées par un organe collégial. **C'est le choix qui a été fait pour les ministères sociaux, [par arrêté du 9 mai 2017 modifié](#).**

Le comité de déontologie est compétent pour :

- les services centraux,
- les services déconcentrés,
- les agences régionales de santé.

Il est composé de trois collèges :

- **Un collège de trois personnalités qualifiées** choisies à raison de leur expérience et de leur compétence en matière de déontologie. La présidence du comité est assurée par l'une des personnalités qualifiées ;
- **Deux collèges** composés d'agents, ou d'anciens agents ou de personnalités qualifiées choisis à raison de leur expérience et de leur compétence en matière de déontologie et quant aux missions et au fonctionnement :
 - o des administrations centrales : de la santé ; de la sécurité sociale et de l'action sociale ; du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
 - o des agences régionales de santé, des services déconcentrés des ministères sociaux.

2. Le rôle du CDMAS

2.1 Référent déontologue

Le CDMAS est une instance indépendante : il exerce ses missions et rend ses avis en toute autonomie.

Il est une instance de conseil pouvant être saisie, notamment, par tout agent souhaitant bénéficier d'un avis sur sa situation au regard des obligations et des principes déontologiques. Il n'est donc pas une instance d'appel des décisions de l'administration.

Le comité est chargé :

- **de rendre un avis sur les questions d'ordre général** relatives à l'application des règles de déontologie dans les services centraux, déconcentrés et dans les ARS, à la demande des ministres, des chefs de service ou des organisations syndicales représentatives ;
- **de répondre aux questions relatives à des situations individuelles** dont il est saisi par les chefs de service ou les intéressés, aux fins de recommander toute mesure propre à faire respecter les

obligations et principes déontologiques et à prévenir ou faire cesser une situation de conflit d'intérêts ;

- **de mener toute réflexion** sur les questions déontologiques intéressant les services et de **faire toute proposition de nature à prévenir et traiter les situations de conflits d'intérêt** en leur sein, en formulant des recommandations publiées sur intranet et internet, ou éventuellement en suggérant toute modification appropriée de la réglementation en vigueur ;

- **de rendre un avis sur les éléments propres aux services** venant compléter les règles déontologiques communes à tous les agents publics ;

- **de répondre aux questions portant sur le respect et la mise en œuvre pratique du principe de laïcité** ;

- **d'établir un rapport annuel** sur ses activités à l'attention des ministres.

2.2 Référent alerte

Le 2° du B du I de [l'article 8](#) de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique impose aux administrations de l'Etat d'établir une procédure interne de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte (agents, collaborateurs extérieurs et occasionnels).

[L'arrêté du 18 juin 2021](#) définit cette procédure et désigne le CDMAS pour exercer la fonction de référent alerte en interne.

Il est ainsi chargé d'examiner la recevabilité de toute alerte transmise par un lanceur d'alerte interne et de la transmettre à l'autorité compétente, afin qu'elle prenne les mesures permettant de mettre fin aux faits ou aux actes signalés.

Il exerce également la fonction de référent alerte interne pour certaines ARS¹, qui en ont expressément décidé ainsi, plutôt que de définir leur propre procédure de signalement.

3. Le Fonctionnement du CDMAS

3.1 Le règlement intérieur

Le CDMAS a adopté un [règlement intérieur](#) le 29 septembre 2019 qui fixe les modalités de sa saisine, l'organisation de ses réunions (qui se déroulent **en visioconférence**) et les obligations de ses membres.

Il est consultable sur la page dédiée au comité de déontologie :

¹ ARS Bourgogne Franche Comté, Corse, Guyane, Ile de France, Nouvelle Aquitaine, Occitanie, Pays de la Loire, Réunion

- Sur le site du ministère chargé de la santé : [Comité de déontologie des ministères chargés des affaires sociales - Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles](#)
- Sur le site du ministère chargé du travail : [Le Comité de déontologie des ministères chargés des affaires sociales | Présentation et travaux | Travail-emploi.gouv.fr | Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles](#)
- Sur le site du ministère des solidarités : <https://solidarites.gouv.fr/comite-de-deontologie-des-ministeres-charges-des-affaires-sociales>

3.2 Le secrétariat du comité

Le secrétariat est assuré par la direction des affaires juridiques (DAJ) des ministères chargés des affaires sociales. C'est le bureau du droit de la fonction publique et de la déontologie (2C) de la DAJ qui en est chargé. Il accuse réception des saisines, apporte un appui juridique aux membres, organise les séances, met en forme et notifie les avis rendus, prépare le rapport annuel et assure le suivi des avis.

Dans le cadre de ses fonctions de référent déontologue, le comité peut être saisi avec toute garantie de confidentialité d'accès et de traitement à l'adresse : deontologie@social.gouv.fr

En cas d'impossibilité, par courrier postal (avec AR) à l'adresse suivante :

Madame La Présidente du Comité de déontologie des ministères sociaux

Secrétariat du comité

Direction des affaires juridiques

Pôle déontologie et prévention des conflits d'intérêts

14 avenue Duquesne

75350 PARIS 07 SP

Dans le cadre de ses fonctions de référent alerte, le comité peut être saisi par courrier confidentiel ou à l'adresse : signalement-alerte@social.gouv.fr

En pratique, toutes les saisines se font par voie dématérialisée.

3.3 Traitement des saisines

Pour examiner les demandes d'avis, le comité est composé des membres du collège des personnalités qualifiées (président et vices -présidents) et du membre du collège dont le domaine d'expérience et de compétence est concerné (administration centrale, ARS, services déconcentrés).

Le comité s'adjoit avec voix délibérative :

- le représentant du conseil national de l'inspection du travail (CNIT) mentionné aux 1^o et 2^o de l'article D. 8121-6 du code du travail² quand est examinée une question concernant les

² un conseiller d'Etat en activité ou honoraire désigné par le vice-président du Conseil d'Etat ou un membre de la Cour de cassation ayant au moins le grade de conseiller, en activité ou honoraire désigné par le premier président de la Cour de cassation ;

- agents auxquels s'appliquent, dans l'exercice de leurs fonctions, les stipulations des conventions n° 81 et n° 129 de l'Organisation internationale du travail ;
- le référent déontologue de proximité désigné par le directeur de l'établissement public administratif quand est examinée une question de déontologie concernant ses services ou un agent affecté au sein de l'établissement ;
 - et de toute personne désignée par la présidence qui peut éclairer la question ; ainsi un représentant du collège de déontologie de l'Igas est convié dans chaque cas concernant un membre de l'Igas dans un parcours administratif hors IGAS.

Pour chaque saisine, le CDMAS peut procéder à l'audition des personnes concernées et à la désignation d'un rapporteur pour instruire la demande.

Les saisines relatives à la situation individuelle d'un agent, lorsqu'elles émanent de l'agent lui-même, font l'objet d'une réponse confidentielle du comité adressée à l'agent seul. Lorsqu'elles émanent d'un chef de service, l'agent concerné est informé de la saisine, mis à même de présenter des observations s'il le souhaite et reçoit transmission de la réponse. En pratique, les saisines sont généralement partagées entre l'agent et sa hiérarchie.

Sur décision du Comité, certaines saisines font l'objet d'une publication anonymisée sur les sites ministériels, car leur portée paraît d'intérêt général. D'autres donnent lieu à la rédaction de recommandations générales, pareillement accessibles sur les sites du ministère.

3.4 Planning des réunions

Le CDMAS se réunissant au gré des sollicitations, il n'y a pas de planning prédéfini.

3.5 Délai de traitement des demandes

Ce délai est lié à la disponibilité des membres et des personnes à auditionner. Aux côtés du premier collège, le fonctionnement par collège spécialisé (domaines travail, emploi, formation professionnel – santé – sécurité sociale et action sociale) et par niveau de service (direction administration centrale, services déconcentrés et ARS) permet d'avoir la disponibilité rapide des membres nécessaires en fonction de la saisine, et le fonctionnement en visioconférence a permis un délai de réponse global, sauf exception, de 4 à 5 semaines entre la saisine, l'audition et l'envoi de l'avis du comité.

3.6 Réunion plénière

Le comité se réunit au moins une fois par an en formation plénière en présentiel, avenue Duquesne. L'ensemble des membres, titulaires et suppléants, sont présents.

1. Nom

2.

3.

4.

5.

1. Nombre, origine et recevabilité des saisines

Aux termes de l'article L 124-2 du code général de la fonction publique, « tout agent public a le droit de consulter un référent déontologue, chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des

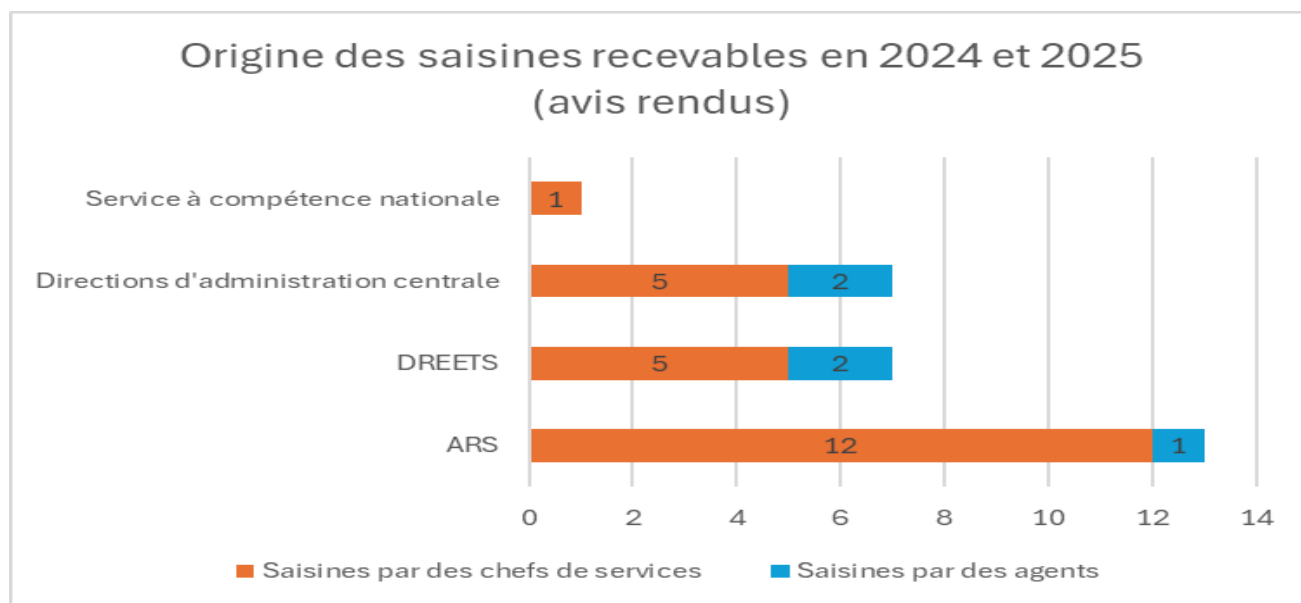
obligations et des principes déontologiques mentionnés aux chapitres I à III et au présent chapitre. Cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service ».

Le comité de déontologie est chargé de conseiller à la fois les agents publics en matière de déontologie et les chefs de service sur leurs propres obligations et sur celles des agents placés sous leur responsabilité.

Pour la période comprise entre le 1^{er} janvier 2024 et le 15 septembre 2025, le comité a reçu 39 saisines et a donc rendu 28 avis en sa qualité de référent déontologue. A 7 reprises un des membres du CDMAS a eu un temps d'échanges avec des agents ou des chefs de services qui en faisaient la demande afin d'évoquer une situation qui pourrait constituer un conflit d'intérêts, notamment un projet professionnel auquel l'agent réfléchit. 4 saisines ont été irrecevables dans la mesure où elles émanaient de personnes ne relevant pas du champ de compétence du CDMAS.

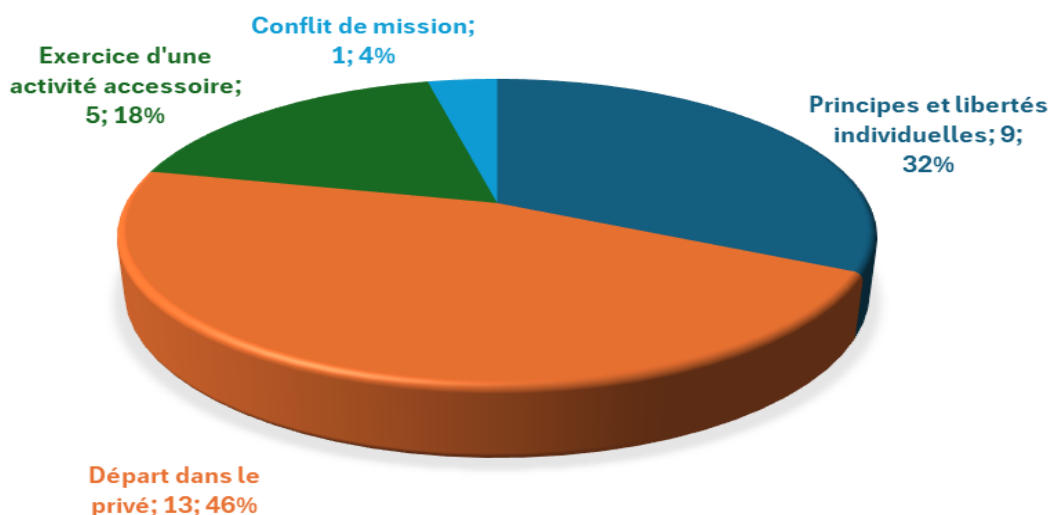
Il a été demandé par le Comité de porter à l'information des DG ARS un avis relatif à l'exercice clinique des médecins recrutés en ARS compte tenu de la fréquence de ces questions. Par ailleurs, une recommandation a été rédigée et diffusée suite à une demande d'avis sur le contenu des déclarations d'intérêt publique en ARS.

Parmi ces saisines, 5 émanaient d'agents directement, et 23 des services (chefs de service, correspondants déontologues, services des ressources humaines de proximité), sachant que pour toutes les questions individuelles, la saisine est partagée avec l'agent.



2. Objet des saisines recevables

OBJET DES SAISINES RECEVABLES 5 AVIS RENDUS



3. Les avis rendus et principaux enseignements

3.1 Des demandes témoignant des préoccupations croissantes concernant des sujets relatifs aux libertés individuelles et aux principes déontologiques

Un agent instructeur des recours hiérarchiques fait-il preuve de manque d'objectivité s'il présente une certaine proximité avec un salarié protégé faisant l'objet d'une décision de licenciement ?

La demande d'avis portait sur une situation passée, survenue en juin 2023, dont le traitement par la direction et sa hiérarchie a été contesté par l'inspecteur.

L'entreprise qui licenciait avait saisi la direction en charge par courrier et demandé la désignation d'un autre instructeur, en mettant en cause l'objectivité de l'inspecteur du travail, suite à un échange de mel entre l'inspecteur du travail et le salarié concerné montrant, selon l'entreprise, une proximité suffisante pour se tutoyer et se saluer amicalement.

Le comité a tenu à rappeler que son rôle est, non d'apprécier la pertinence de faits ou d'actes passés, mais de formuler des recommandations destinées à aider l'administration et les agents dans l'accomplissement de leurs tâches.

Le CDMAS considère que la pratique du tutoiement, courante dans les relations de travail ou dans les correspondances des organisations professionnelles, syndicales et associatives, de même que la forme du message ou des salutations envoyées, ne sont pas à elles seules suffisantes pour établir une relation de proximité entre les intéressés.

Le CDMAS est d'avis qu'il revient en premier lieu à l'agent public en toutes circonstances de se poser la question du degré de connaissance personnelle de la personne concernée par son action, un déport de sa part devant être envisagé lorsque son intervention serait de nature à fragiliser le

processus engagé en exposant l'agent et l'administration aux risques de conflit d'intérêts et de manquement au devoir d'impartialité, réel ou en apparence.

Lorsque, comme en l'espèce, l'agent public exerce également des mandats syndicaux, il apparaît souhaitable qu'il utilise dans le cadre de ceux-ci, une messagerie particulière, distincte de celle qu'il utilise dans ses fonctions administratives, afin de prévenir tout risque de confusion entre ses fonctions et ses activités syndicales.

L'administration en charge de la décision juridique, après instruction complète de la question, prend la décision qui lui paraît adaptée concernant l'agent instructeur et en informe tant l'agent en charge de l'instruction locale que l'entreprise concernée.

Un secrétaire général d'une ARS, en charge du dialogue social, se trouve-il dans une situation de potentiel conflit d'intérêts, dès lors que son conjoint a été désigné délégué syndical pour l'ARS ?

L'échange entre les membres du comité de déontologie, la directrice générale de l'ARS et l'agent concerné a confirmé le risque de conflit d'intérêts pouvant exister pour un agent public lorsqu'il intervient dans un domaine où son conjoint est lui-même susceptible d'intervenir.

En effet, quelle que soit l'éthique personnelle de l'agent, toute décision favorable, directement ou indirectement, aux intérêts défendus par son conjoint pourra être perçue par les tiers comme dictée par la situation personnelle de l'agent.

Pour préserver l'image de neutralité de l'administration et la crédibilité de son action, il appartient dans ce type de situation à l'autorité hiérarchique de solliciter ou de prendre les mesures de dessaisissement ou de déport nécessaires.

Certes, comme le précise la recommandation susvisée, il convient de procéder à **une évaluation précise de la situation afin de limiter la nécessité d'un déport ou d'un dessaisissement de l'agent public à ce qui est strictement nécessaire à la prévention ou à la cessation d'un éventuel conflit d'intérêts.**

A cette fin, l'administration doit tenir compte de la **position hiérarchique de l'agent, de l'importance de ses responsabilités et de la nature des attributions pour lesquelles le risque de conflit d'intérêts existe.**

Le CDMAS appelle l'attention de la direction sur la nécessité d'apprécier le cas échéant la compatibilité de tels déports avec les responsabilités fonctionnelles de l'agent concerné.

Un supérieur hiérarchique doit-il se déporter pour conduire un entretien d'évaluation dès lors qu'il est mis en cause par un ancien collègue de l'agent, dont la plainte fait l'objet d'une enquête administrative dans le cadre de laquelle l'agent a été interrogé ?

L'agent remet en cause les conditions de l'entretien d'évaluation dont il a fait l'objet par sa hiérarchie. Il reproche également au supérieur hiérarchique de l'avoir évalué sur des objectifs différents de ceux qui lui avaient été fixés.

Le CDMAS a considéré que la saisine telle qu'exposée par l'agent ne relevait pas de la compétence du CDMAS, dès lors qu'elle portait :

- sur une situation qualifiée par l'agent de « conflit d'intérêts » concernant sa hiérarchie, et non le concernant lui-même directement ;

- sur les conséquences indirectes de cette situation sur le déroulement de son propre entretien d'évaluation par cette même hiérarchie, dont la contestation relève de la commission consultative professionnelle des contractuels, et non du CDMAS.

Le CDMAS considère toutefois qu'un entretien d'évaluation ne peut porter que sur les objectifs et appréciations soumis à évaluation et ne saurait porter, dans un sens pouvant porter préjudice à l'agent, sur des questions dépourvues de tout lien avec son objet, par exemple une enquête administrative concernant un tiers, couverte par les règles de la confidentialité.

Un agent qui souhaite effectuer une mobilité au sein d'un établissement public est-il soumis au contrôle déontologique ?

Le CDMAS a été saisi par un inspecteur du travail en section, détaché de l'Education nationale, puis par sa hiérarchie en DDETS, pour sa candidature sur un emploi de directeur du CFPPA (centre de formation professionnelle et de formation agricole) dans un Établissement Public Local d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricoles (EPLEFPA) du même département.

L'agent s'interroge sur « le bien-fondé de la vérification » complémentaire prévue par sa hiérarchie, pour « un détachement sur statut d'emploi d'encadrement vers le ministère d'agriculture » ; il demande au CDMAS de confirmer que cette vérification n'est pas justifiée, « au vu du poste et de la structure d'accueil (établissement public local...) ».

Le CDMAS a précisé les points suivants :

- le fait que le poste envisagé relève d'un établissement public n'exclut pas le risque de conflit entre intérêts publics, spécifiquement mentionné dans l'article L 121-5 du CGFP ;
- la décision relève bien de l'autorité hiérarchique actuelle, qui conserve en tout état de cause l'appréciation finale ;
- En tant qu'inspecteur du travail, l'agent a compétence dans les EPLEFPA sur la sécurité des jeunes de moins de 18 ans et les salariés de droit privé de la structure.

En conséquence, la candidature de l'agent justifie une vérification déontologique car un risque de conflit d'intérêt pourrait naître de sa position d'agent de contrôle et le poste de direction envisagé. Après analyse, le comité a considéré que cette candidature ne rencontrait pas d'obstacle d'ordre déontologique.

La signature de convention actant des contributions financières voire non financières relatives à l'organisation de la chaire prévention au travail d'une mutuelle, doit-elle être vue comme une atteinte à l'impartialité des ministères sociaux dans l'évaluation de la candidature de cette même mutuelle à l'appel d'offres en cours relatif à la protection sociale complémentaire ?

Si les sommes en jeu en ce qui concerne d'une part la Chaire santé au travail et d'autre part le marché public susmentionné, sont sans commune mesure, le comité est d'avis que la congruence des deux dispositifs pourrait être de nature, quelle que soit par ailleurs la réalité de l'atteinte au caractère impartial de l'action administrative, à jeter le soupçon sur cette dernière.

L'audition a permis d'avancer l'idée selon laquelle il était tout à fait possible de décaler la création de la Chaire santé au travail afin de faire en sorte que les financements éventuels ne débutent qu'après l'attribution du marché en cause, afin d'éviter tout risque d'atteinte à la neutralité et à l'impartialité de l'administration adjudicataire.

Le Comité est également d'avis que à la direction mette à profit ce décalage temporel pour solliciter de nouveaux partenaires pour la Chaire, publics comme privés, afin de les diversifier.

Un agent public en exercice peut-il exercer des fonctions de maire ?

La saisine concerne la situation d'un inspecteur du travail en section d'inspection, premier adjoint au maire puis devenu maire d'une commune du département où se trouve la section.

Le CDMAS a rappelé :

- que les inspecteurs du travail, comme en principe les autres fonctionnaires publics, tiennent de la loi (articles L111-1 et suivants du CGFP et articles L2123-1 et suivants du CGCT) le droit d'exercer des fonctions électives, comme celles de maire d'une commune, et de bénéficier des prérogatives destinées à en permettre l'exercice ;
- que les fonctions d'inspecteur du travail ne font pas partie des cas d'incompatibilité prévus par les textes du code général des collectivités territoriales, lequel limite en ces termes le champ d'application de cette incompatibilité (article L2122-5).
- qu'aucune disposition légale ou réglementaire n'interdit enfin à un inspecteur du travail d'occuper le mandat de maire d'une commune, même dans le département où il exerce ses fonctions administratives.

Le rôle du CDMAS n'est pas de déterminer les conditions dans lesquelles l'agent doit exercer ses fonctions de maire, mais de préciser les mesures qui doivent être prises tant par l'inspecteur du travail lui-même que par l'administration pour faire en sorte de prévenir la réalisation de conflits d'intérêts et préserver l'impartialité du service public.

Ce principe implique que l'inspecteur du travail soit dispensé, même par intérim, de toute mission relevant des attributions du service sur le territoire de la commune dont il est maire.

Le CDMAS rappelle enfin que c'est par l'entretien déontologique prévu à l'article R8124-16 du code du travail ou par l'échange direct que l'autorité hiérarchique peut déterminer concrètement avec l'agent les modalités d'exercice des fonctions permettant de prévenir la réalisation des situations de conflits d'intérêts.

Les règles de déontologie ont-elles été respectées dans la situation d'un directeur de CHU qui occupait des fonctions en cabinet ministériel qui l'ont amené à traiter des sujets de financement du CHU ?

Le chef de service demande au CDMAS de formuler des recommandations afin que cette situation ne se reproduise pas. Le CDMAS a recommandé :

- Que l'analyse des candidatures sur les postes de direction hospitalière permette de s'assurer de l'absence de conflit d'intérêts. L'autorité de nomination ainsi que les candidats doivent être alertés de la possibilité de saisir le CDMAS ou la HATVP, notamment par le CNG ;
- De partager les portefeuilles de compétence au sein du cabinet ministériel pour ne pas fermer les opportunités futures.

L'autorité hiérarchique de l'inspecteur du travail, peut-il, dans le cadre de l'entretien déontologique prévu à l'article R8124-16 du code du travail évoquer avec l'agent la question de l'articulation de ses mandats syndicaux publics avec l'exercice de ses attributions administratives ?

L'agent saisit le CDMAS d'une demande d'avis portant sur le compte-rendu d'un entretien qu'il a eu avec les responsables de son service. L'agent a demandé en conséquence au CDMAS :

- de rappeler le fait que l'activité syndicale n'avait pas à être abordée lors de l'entretien, ni apparaître dans le compte rendu ;

- de dire que cette activité syndicale ne peut en elle-même être source de risque de manquement au devoir d'impartialité ;
- de recommander la destruction du compte rendu et la réalisation d'un nouvel entretien respectant le cadre légal.

Le CDMAS rappelle que l'autorité hiérarchique de l'inspecteur du travail, à laquelle il incombe de protéger l'image d'impartialité du service public, est légitime, dans le cadre de l'entretien déontologique prévu à l'article R8124-16 du code du travail, à évoquer avec l'agent la question de l'articulation de ses mandats syndicaux publics avec l'exercice de ses attributions administratives, pour vérifier l'absence d'interférence induite entre de tels mandats et les fonctions, sous réserve que l'évocation des mandats n'influe nullement sur l'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent et ne fasse l'objet d'aucune mention dans le dossier administratif de l'agent.

Compte tenu de cette réserve, et pour prévenir toute difficulté quant à une éventuelle utilisation du compte-rendu critiqué par l'agent, le CDMAS est d'avis que rien ne fait obstacle à la suppression de ce compte-rendu, sans qu'il y ait lieu toutefois de refaire un entretien qui a effectivement eu lieu.

Le texte de l'article R.8124-16 du code du travail ne limitant nullement le nombre et la fréquence des entretiens déontologiques, l'autorité hiérarchique pourra toujours à l'avenir proposer à l'agent, lorsque cela apparaîtra nécessaire, un nouvel entretien consacré à la prévention des situations de conflits d'intérêts.

Un agent qui a orienté ses activités de recherche et de publication scientifique notamment vers les domaines de la responsabilité publique et du droit de la santé peut-il rédiger un article sur le contenu et les conséquences d'une décision récente du Conseil d'Etat pour laquelle la direction où il est affecté participera à la détermination des modalités d'exécution ?

Le CDMAS considère que la situation pose, selon elle, une question de principe quant à la publication de commentaires par un agent dans un contexte administrativement délicat.

Le comité rappelle, qu'en ce qui concerne la déontologie de la fonction publique, l'article L. 123-2 du code général de la fonction dispose que « La production des œuvres de l'esprit par un agent public, au sens des articles L. 112-1, L. 112-2 et L. 112-3 du code de la propriété intellectuelle, s'exerce librement, dans le respect des dispositions relatives au droit d'auteur des agents publics et sous réserve des articles L. 121-6 et L. 121-7 du présent code », ces deux dernières réserves visant le secret professionnel (article L. 121-6) et la discrétion professionnelle (article L.121-7), question ne se posant pas en l'espèce.

S'ajoutent à ces réserves celles qui résultent implicitement des autres dispositions déontologiques du code général de la fonction publique, notamment en ce qui concerne l'obligation de loyauté, que l'on peut rattacher aux obligations d'intégrité et de probité de l'article L.121-1 qui implique, tout comme l'obligation de réserve, d'être scrupuleux en ce qui concerne des prises de position susceptibles d'embarrasser l'administration, ainsi qu'un principe de courtoisie consistant à avertir sa hiérarchie de la publication.

Dans ce contexte, la solution proposée à l'agent et acceptée par la revue consistant dans l'utilisation d'un pseudonyme ne convainc pas le comité de déontologie dans la mesure où elle pourrait être interprétée, et revient en réalité à permettre au fonctionnaire concerné de passer outre son obligation de réserve en dissimulant son identité. Le comité préfère la solution consistant dans une explicitation transparente de la position du fonctionnaire produisant librement une œuvre de l'esprit en application du code général de la fonction publique, dans le cadre de l'article L. 122-3, et précisant qu'il ne s'agit en aucun cas d'une prise de position administrative à propos des questions analysées, ces différentes précisions pouvant prendre place sous la signature de l'auteur ou dans une note de bas de page.

3.2 Les demandes de cumul d'activités ou de fonctions

Un médecin contractuel sous convention UCANSS en ARS peut-il quitter son emploi pour une activité de médecin généraliste au sein d'une structure privée ?

Le CDMAS a rappelé que si l'agent quitte l'ARS et compte rejoindre un organisme ou une entreprise exerçant son activité dans un secteur concurrentiel, l'ARS est tenue, conformément à l'article L124-4 du CGFP, d'apprécier la compatibilité de cette activité lucrative, salariée ou non, avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité.

L'activité de médecin salarié/vacataire ou contractuel peut-elle être autorisée sous le régime de l'activité accessoire en application de l'article 11 du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 ?

Certains médecins, recrutés au sein des ARS en qualité d'agent public ou sous le statut de praticien-conseil du régime général de sécurité sociale (salariés de droit privé), souhaitent poursuivre en parallèle une activité médicale, comme médecin salarié ou médecin vacataire (médecin généraliste, urgentiste ...), en cabinet, en établissement de santé ou dans une autre structure (centre de santé...).

Ce sujet a été abordé avec les correspondants déontologues des ARS lors de la réunion du 14 mai 2024. Cette question se posant régulièrement au sein des ARS, le CDMAS a proposé de diffuser largement son avis auprès des ARS.

Après analyse, le CDMAS est d'avis qu'un médecin recruté en ARS qui le souhaite peut poursuivre une activité de soins à titre accessoire dans les strictes conditions suivantes :

- exercer une activité d'intérêt général auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif (L. 123-7 et article 8 du décret 2020-69) ;
- y être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève.

Le CDMAS considère que l'activité de soins exercé dans un établissement public ou un établissement privé participant au service public peut être considérée comme une activité d'intérêt général, et relever du 8° du décret n°2020-69. Il lui semble qu'elle doit en cohérence être exercée soit sous forme non lucrative, soit avec une rémunération fixe, salaire ou vacation.

Si l'activité envisagée s'exerce dans le cadre ainsi précisé, il appartient alors à l'autorité hiérarchique d'analyser la compatibilité déontologique de l'activité correspondante avec la fonction du médecin au sein de l'ARS.

Ainsi, la nature de l'activité accessoire (notamment activité de soins ou expertise ou mission de coopération internationale pareillement mentionnées dans l'article 8 du décret 2020) doit être analysée au regard de la fonction du médecin au sein de l'ARS : expertise, vigilance, contrôle...L'établissement où interviendrait le médecin à titre accessoire devrait être exclu du champ d'expertise, de vigilance ou de contrôle assuré le cas échéant par l'intéressé.

Le temps donné à cette activité accessoire doit aussi être compatible avec la fonction au sein de l'agence.

Le CDMAS identifie aussi trois situations d'exception prévues par la loi :

- Tout d'abord, un médecin peut continuer à exercer son activité privée en tant que dirigeant d'une société ou d'une association à but lucratif pendant un an, renouvelable une fois (L. 123-4).

- Ensuite, un médecin peut exercer une activité privée lucrative à titre professionnel, s'il occupe un emploi à temps non complet ou incomplet pour lequel la durée du travail est inférieure ou égale à 70% de la durée égale ou réglementaire (L.123-5).

- Enfin, un médecin peut exercer une activité libérale dans le cadre de la création ou de la reprise d'une entreprise (L.123-8).

Dans les deux premiers cas d'exception, l'intéressé fait une simple déclaration auprès de son autorité hiérarchique (L. 123-6). En revanche, dans le cas de la création ou de la reprise d'une entreprise, l'autorité hiérarchique doit s'assurer de la compatibilité du projet avec la fonction au sein de l'ARS.

Un pharmacien inspecteur de santé publique peut-il consacrer 0.8 ETP en tant que PHISP au sein d'une ARS et 0.2 ETP en tant que pharmacien hospitalier en hôpital public ?

Après analyse des différents textes encadrant la fonction de pharmacien inspecteur en ARS, le CDMAS est d'avis qu'un exercice de pharmacien en hôpital au titre d'une activité accessoire peut s'envisager, dans les conditions suivantes :

- Dans un hôpital public, sur lequel l'agent ne serait pas intervenu au titre de l'ARS dans les trois années précédentes ;
- De préférence, en dehors de la région où se situe l'ARS, sauf organisation du service des pharmaciens leur attribuant des zones géographiques strictes ;
- Dans des fonctions de pharmacien hospitalier en pharmacie à usage interne, sans responsabilité relative à la gestion ou aux moyens de l'hôpital.

En tout état de cause, l'autorisation de la hiérarchie est requise, seule à même d'apprécier la faisabilité et les risques organisationnels d'une telle demande dans le service. Si une telle autorisation était donnée, la demande devrait être réitérée chaque année, pour tenir compte de l'évolution de l'environnement professionnel.

Un agent peut-il exercer des fonctions de vice-président d'une communauté de communes en charge de la santé avec ses fonctions d'agent sous convention UCANSS au sein d'une ARS ?

L'agent a déposé une demande d'autorisation de sa fonction d'élu sous la forme d'une demande d'activité accessoire. Il est actuellement chargé de l'instruction des soins psychiatriques sans consentement. En revanche, avant avril 2023, cet agent exerçait la fonction de gestionnaire en charge des transports sanitaires et des soins de proximité au sein de la délégation territoriale où se trouve la communauté de communes. Le CDMAS s'est interrogé sur la pertinence de la qualification d'activité accessoire pour une fonction d'élu local. Le CDMAS est d'avis que le mandat de vice-présidente de la communauté de communes s'exerce librement et ne relève pas d'une activité accessoire au sens de l'article L123-7 du CGFP.

Le CDMAS a considéré que :

- l'autorité administrative n'a pas à autoriser une telle activité, car le mandat d'élu est un droit fondamental pour tout citoyen, et donc pour tout agent public ;
- Les fonctions passées et actuelles de l'agent ne soulèvent pas de risque de conflits d'intérêts avec son mandat d'élu ;
- Il est déterminant d'informer au sein des services de l'ARS de la situation d'élu de l'agent et de veiller, tant auprès de l'intéressé que de ses collègues, quand l'agent s'adresse à l'ARS dans le cadre de son mandat électoral, que ce soit toujours dans le cadre du temps consacré à ses fonctions d'élu, selon des modalités convenues avec sa hiérarchie et en utilisant une boîte mel « communauté de

communes » ou « maire adjoint ». Toute confusion dans l'utilisation des boites mel ARS pourrait porter un discrédit sur l'intéressé comme sur l'ARS auprès des partenaires extérieurs ;

- Il appartient à l'agent de s'interroger sur le risque nouveau de conflit d'intérêts, en lien avec sa hiérarchie, si ses compétences au sein de l'ARS ou celles au sein de la communauté de communes évoluaient, et le cas échéant de se déporter au sein de l'ARS.

Un agent contractuel d'une DREETS peut-il cumuler son activité de référent régional apprentissage dans le service emploi, compétences et appui aux mutations économiques avec une activité de conseil aux entreprises, « accompagnement des TPE PME dans l'accès à la commande publique ou privée ?

Le CDMAS est d'avis de compléter ainsi les réserves proposées par l'agent :

- L'activité de conseil exclura expressément les domaines de l'emploi, de l'apprentissage, de la formation et de l'insertion, conformément à ses obligations de service actuelles.
- Il s'engage à ne pas accompagner des structures candidates aux marchés publics comme aux appels à projets (AAP) relevant de la DREETS ou de la Préfecture pour le compte de la DREETS.
- Il a écarté de son offre de service la maîtrise d'œuvre des clauses d'insertion dans les marchés publics, pour éviter toute situation de conflit d'intérêts.

L'agent devra aussi solliciter sa hiérarchie en cas d'évolution de son activité accessoire sur la période, ou de situation délicate qui se poserait à elle en termes déontologiques, du fait de son activité principale ou de son activité accessoire.

Le CDMAS a alerté la hiérarchie comme l'agent des engagements en termes de déontologiques qu'il doit continuer à observer, dans le cas où son projet aboutirait à son départ de la DREETS pour le secteur privé, pendant une période de 3 ans après son départ, conformément à l'article L.124-4 du CGFP. Une telle décision nécessitera à nouveau la saisine de sa hiérarchie pour en préciser les conditions.

3.3 Les demandes de départ pour le secteur privé

A noter en annexe un exemple d'avis anonymisé afin d'illustrer le mode d'analyse et de raisonnement du comité dans des cas similaires.

Le CDMAS a eu un échange avec un agent qui souhaitait effectuer une mobilité. De manière prospective, il souhaitait savoir si des limitations pourraient s'appliquer dans le cas d'une éventuelle mobilité dans le secteur privé dans le champ de la santé et si oui lesquelles.

Le comité a constaté qu'il ne pouvait que formuler quelques recommandations orales à l'agent qui n'a pas encore suffisamment circonscrit son projet. Le cadre prospectif dans lequel s'inscrit cette demande ne permettait pas au CDMAS de formuler un avis faute de projet stabilisé.

Les membres du CDMAS ont pu à cette occasion rappeler le formalisme attendu quand ils sont saisis pour avis. La saisine doit être précise et comporter des éléments de contexte afin d'éclairer les membres. L'audition de l'agent lui a permis de compléter sa compréhension du sujet.

Un agent sorti du corps de l'inspection du travail suite à une rupture conventionnelle peut-il se reconverter en qualité d'avocat ?

Le conseil de l'ordre des avocats a accepté sa demande de dérogation à l'obtention du CAPA et de la formation théorique et pratique, ce qui signifie que sous réserve d'obtenir son examen de déontologie, l'agent est dorénavant habilité à devenir avocat. Dans cette logique, il sera dans les prochaines semaines amené à prospecter auprès de différents cabinets pour chercher une collaboration. Or, sans savoir exactement quelles seront ses obligations précises auprès de son ancien employeur public, il demande au CDMAS de se prononcer sur son projet de reconversion, au moins dans des termes qui lui permettraient de déterminer le périmètre de ses interdictions.

Le CDMAS a rappelé à l'agent que conformément à l'article L124-4 CGFP, il appartient exclusivement à la HATVP d'assurer le contrôle déontologique dans le cadre de ce projet de reconversion professionnelle d'un inspecteur du travail soumis à déclaration d'intérêts.

Un agent sous convention UCANSS, responsable du service autorisations à l'ARS peut-il rejoindre un groupement de cliniques privées ?

Le futur employeur de cet agent est l'un des premiers groupements de cliniques en France dont la région concernée représente plus de 20% du chiffre d'affaires.

La hiérarchie a saisi le comité pour doute sérieux, au regard du futur poste de cet agent, qui assumera des fonctions transversales de suivi du respect de la réglementation des autorisations, sur la compatibilité de l'activité envisagée avec les missions exercées depuis plus de 3 ans au sein de l'ARS.

Après analyse :

- du niveau et de la nature des fonctions exercées par l'agent au sein de l'ARS, sans mandat décisionnel,
 - des conditions identifiées dans le futur contrat de travail de l'agent excluant du champ géographique le périmètre de l'ARS actuel employeur de l'agent,
 - des fonctions transversales prévues (pas de participation aux décisions des comités de régulation régionales au sein du groupe),
 - et de l'engagement à ne pas faire état des connaissances acquises au sein de l'ARS sur des groupes et établissements concurrents du groupe et ce pendant au moins trois ans conformément aux articles 432-12 et 432-13 du code pénal,
- Le CDMAS a donné un avis favorable à ce départ.

Un agent qui a pour rôle de coordonner l'ensemble des projets de systèmes d'information portés par un service peut-il partir vers une mission locale sur un poste de directeur de programme, chargé en coresponsabilité avec le représentant de l'opérateur France Travail (ex-Pôle emploi), de la mise en oeuvre d'un système d'information (SI) partagé dans le cadre du réseau pour l'emploi ?

Cette mission locale assure la fonction de direction des systèmes d'information des missions locales pour le compte de l'Union nationale des Missions locales (UNML). Le projet professionnel de l'agent s'inscrit dans le cadre de la mise en place d'un même système d'information entre les missions locales, France Travail et les Cap Emploi.

Il apparaît, selon les informations fournies lors des auditions :

- Que l'agent concerné n'a jamais été chargé de l'instruction des dossiers de financement du système d'information, ni a fortiori occupé le moindre rôle décisionnaire en ce domaine ;
- Qu'il n'y a pas de risque particulier de conflit d'intérêts, d'autant plus que depuis plusieurs mois, l'agent a pris la précaution de se déporter de tous les sujets relatifs aux missions locales et à l'UNML ;

- Il n'a pas non plus été identifié de sujets confidentiels que l'agent devrait s'abstenir d'exploiter dans ses nouvelles fonctions ni de difficultés dues au fait que la direction aura désormais comme interlocuteur au nom des missions locales et de l'UNML un de ses anciens agents.

Le CDMAS est d'avis que le recrutement de l'agent par la Mission locale pour la mise en place d'un système d'information partagé entre France Travail et les missions locales ne paraît pas poser de question d'ordre déontologique.

En revanche, il doit s'effectuer en bonne intelligence entre les acteurs directement concernés, la DGEFP, l'UNML, France Travail et dans une moindre mesure Cap Emploi. Cela implique que des mesures d'information appropriées soient mises en oeuvre par les autorités concernées entre elles.

Un agent, membre du COMEX d'une ARS en tant que directeur territorial, peut-il occuper un poste de directeur régional adjoint au sein d'un groupe de santé de niveau national ?

Le CDMAS donne un avis favorable au recrutement, avec les réserves suivantes :

- Pendant trois ans, l'agent ne suivra pas en direct le fonctionnement des opérateurs du groupe de santé présents dans le département ou il exerçait ses fonctions pour ne pas risquer de s'inscrire dans des relations professionnelles avec les services de la délégation départementale qu'il a dirigée durant les trois années passées ;
- Pendant trois ans, l'agent ne pourra participer à aucune réunion décisionnelle de l'ARS concernant des dossiers du groupe ou des dossiers concurrents du groupe de santé dans le périmètre de l'ARS dont il est originaire (cf demandes d'autorisation, subvention d'investissement notamment) ;
- l'agent veillera dans la même période (L 121-4 du CGFP) à se déporter de toute réunion avec l'ARS dont les enjeux pourraient ensuite porter des décisions en faveur ou défaveur du groupe de santé ou en faveur ou défaveur de ses concurrents.
- L'information concernant ces dépôts sera formellement donnée au sein des équipes du groupe privé et au sein de l'ARS par les directions respectives ;

Un praticien hospitalier en détachement à l'ARS en tant que conseiller médical, peut-il rejoindre « l'association régionale pour la qualité des soins et la sécurité des patients » ?

Le Directeur général a d'ores et déjà donné son accord au départ de cet agent. Le Comité n'est donc saisi que sur la « vérification sur les réserves / les recommandations à émettre sur les futures fonctions ».

Sur les trois ans précédant cette nouvelle responsabilité, cet agent a occupé la fonction de Directeur Général adjoint sous contrat COMEX pendant moins d'un an, puis a pris les fonctions de conseiller médical de la direction générale (hors contrat COMEX et sans délégation de signature) pendant les deux années suivantes.

Le Comité a estimé que seule l'une des réserves proposées par l'ARS était justifiée, celle prévoyant que l'agent ne devra en aucun cas être le signataire d'acte budgétaire ou autres documents entre l'association et l'ARS. La pratique est déjà en place puisque seul le président assure ces transmissions.

Dans la mesure où les fonctions de DGA, exercées dans les premiers mois de la période d'analyse de trois ans passés, étaient assorties d'une délégation de signature susceptible d'interférer avec la situation de l'association, le CDMAS est d'avis aussi que l'agent s'abstienne, jusqu'au 28/02/2025, de toute collaboration avec l'ARS dans des instances décisionnaires ou préparatoires à des décisions nouvelles de cette dernière, notamment en termes de négociation budgétaire.

Enfin le CDMAS est d'avis qu'il peut, en revanche, collaborer avec l'ARS notamment dans le cadre de réunions à visée opérationnelle, en particulier en ce qui concerne la déclinaison de politiques publiques déjà décidées, qui s'inscrivent dans la mise en oeuvre du CPOM 2024-2029 conclu entre la présidence et l'ARS en juin 2024.

Un directeur délégué territorial peut-il candidater sur le poste de directeur d'un centre de soins et de manager de transition sur deux centres médicaux et dentaires, au sein d'un organisme de droit privé à but non lucratif ?

L'objet de la saisine est de s'assurer auprès du CDMAS que les réserves envisagées par l'ARS sont adaptées et suffisantes.

Le CDMAS est d'avis que cet agent peut rejoindre le poste proposé aux conditions strictes ci-dessous exposées, à l'exception de la nécessité d'un accompagnement par un représentant des établissements en cas de relation avec l'ARS, une telle mesure étant insusceptible de neutraliser une situation de conflits d'intérêts.

Le CDMAS rejoint l'analyse de l'ARS sur la nécessité d'exclure toute relation de pré instruction, instruction et décision avec la tutelle ARS, au siège ou au niveau territorial, en tant que responsable du centre de soins, et ce pendant trois ans. Ces relations devront être assurées directement par son autorité hiérarchique auprès de l'ARS. Il est opportun que cette organisation soit formalisée au sein de l'organisme de droit privé à but non lucratif.

Si l'ARS effectue une intervention dans le centre de soins de sa propre initiative ou organise une réunion d'information générale dans laquelle tous les centres de soins du département ou de la région sont conviés, il est conseillé qu'un collaborateur du futur directeur soit délégué par ses soins et responsable des échanges.

Dans le cas du management de transition des deux centres de santé situés en dehors du ressort territorial actuel de l'agent, le CDMAS ne voit pas de réserve particulière à mentionner dans les échanges avec l'ARS, a priori très limités puisque l'ARS ne finance pas directement ces structures.

En complément de l'analyse de l'ARS, le CDMAS appelle l'attention sur les réserves à retenir au sein de l'ARS dans les semaines précédant le changement éventuel de fonctions :

- il ne peut avoir aucune relation directe ni avec le centre de soins de l'organisme de droit privé ni avec les équipes de cet organisme dans le cadre de ses fonctions actuelles avant son départ éventuel de l'ARS ;
- il ne peut participer à aucune réunion d'information ; ces relations doivent être assurées par la direction de l'offre de soins au siège ;
- De même, il ne devra interférer en aucune manière dans l'instruction de tous les dossiers d'autorisation d'exercice des centres de soins parvenus à l'ARS.

Le CDMAS recommande que ces dispositions fassent sans délai l'objet d'une note interne d'information au sein de l'ARS.

Toute évolution du poste ou changement de poste dans les trois ans nécessitera une nouvelle saisine par l'agent de son ancien employeur ARS.

Un agent d'une ARS relevant de la convention collective UCANSS, et responsable de la sécurité des systèmes d'information, peut-il solliciter un congé sans solde d'une année pour rejoindre une société de conseil et d'expertise en cyber sécurité ?

Le comité a émis un avis négatif quant à la possibilité pour l'agent de rejoindre la société, en qualité de salarié car, en tant qu'agent de l'ARS, cet agent a formulé des avis sur les contrats conclus par celle-ci avec ou impliquant la seconde société.

Il ne saurait donc, en référence aux éléments portés à la connaissance du comité de déontologie, prendre une participation par travail dans cette société dans le délai de trois ans suivant la cessation de ses fonctions, soit avant le 31 décembre 2027, sans commettre l'infraction prévue à l'article 432-13 du code pénal.

Un agent qui a quitté l'administration dans le cadre d'une rupture conventionnelle, ancien inspecteur du travail responsable d'unité de contrôle (RUC), peut-il être enregistré en qualité d'intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP), dans le département où il a été affecté en section d'inspection ?

Le CDMAS a rappelé que conformément l'article L. 124-4 du CGFP l'agent public qui a cessé ses fonctions depuis moins de trois ans doit saisir l'autorité hiérarchique dont il a relevé dans son dernier emploi afin que celle-ci apprécie la compatibilité de l'activité lucrative, salariée ou non, envisagée par l'agent « avec les fonctions exercées au cours des trois dernières années précédant le début de cette activité ».

Cependant, le cas de l'agent, inspecteur du travail avant de quitter ses fonctions en décembre 2022, relève de l'article L. 124-5 du CGFP, et donc relève directement de la HATVP pour les questions déontologiques liées dans les trois ans qui suivent son départ, à une fonction dans le secteur privé.

Le CDMAS a considéré que son avis restait utile dans la formalisation de la saisine de la HATVP. Dès lors que l'agent a exercé ses dernières fonctions dans des sections d'inspection dans le département dans lequel il prévoit d'enregistrer son activité, et compte tenu des intérim effectués dans le reste du département, rien ne lui interdit d'exercer sa nouvelle activité dans les autres départements, même dépendants de la même direction régionale, dès lors qu'il n'est nullement intervenu dans ces autres départements au cours de la période considérée.

Par ailleurs, dans la mesure où il résulte du texte précité que les restrictions à l'exercice d'une activité privée par un agent ayant cessé ses fonctions portent sur les trois années précédant le début de l'activité, l'agent pourra exercer ses nouvelles fonctions d'IPRP auprès des entreprises du département concerné à compter du 1er janvier 2026.

Un agent qui occupe depuis avril 2021 des fonctions qui l'amènent à suivre plus particulièrement les politiques en direction des publics jeunes et handicapés et travaille avec l'ensemble des acteurs intervenant sur le champ du handicap peut-il être autorisé à occuper la fonction de directeur adjoint d'une association, porteuse du Cap Emploi ?

Le chef de service saisit le CDMAS car il a un doute sérieux du fait des compétences de l'agent de suivi et d'instruction de subventions concernant l'association.

Le CDMAS, tant pour protéger l'agent que son administration, émet un avis défavorable à cette demande de départ de l'agent.

Cette demande ne pourrait s'envisager qu'après un changement de fonctions au sein du service sans lien professionnel avec l'association, pour au moins trois ans.

Un agent à la retraite peut-il exercer une activité de médiateur auprès des juridictions administratives ?

L'agent a occupé des fonctions où il a contribué à promouvoir, de façon générale, les modes de règlement amiable des litiges et participé, en qualité de représentant de l'Etat, à de nombreuses procédures de médiation dans le périmètre d'intervention des ministères chargés de la santé, des solidarités et du travail. Il souhaite désormais exercer les fonctions de médiateur dans un cadre libéral impliquant son inscription comme auto-entrepreneur.

Le CDMAS a estimé que :

- dès lors que l'agent a cessé ses fonctions depuis moins de trois ans, il lui appartient, en application de l'article L.124-4 du code général de la fonction publique, de saisir l'autorité hiérarchique dont il a relevé pour que cette autorité apprécie la compatibilité de l'activité libérale envisagée avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité.

- si le parcours professionnel de l'agent et l'expérience acquise dans ses fonctions de représentant de l'administration pour des affaires soumises à la médiation sont de nature à démontrer son aptitude personnelle à s'abstraire de tout préjugé, le caractère récent de la cessation de ses fonctions administratives peut faire naître un doute dans l'esprit des autres parties au litige quant à sa capacité d'agir, si cela s'avère nécessaire, à l'encontre du point de vue de l'administration dont il émane.

C'est pourquoi le CDMAS est d'avis que, dans les trois ans de la cessation de ses fonctions administratives, l'agent n'exerce pas les fonctions de médiateur pour toutes instances juridictionnelles impliquant comme parties aux litiges les ministères chargés des affaires sociales, dans l'ensemble de leurs composantes, -travail, emploi, santé et sécurité sociale-, au niveau central et déconcentré.

Un agent, médecin inspecteur de santé publique qui exerce la fonction de directeur de la direction de la promotion de la santé, de la prévention et de la santé environnementale (DSPSE) en ARS, peut-il rejoindre un groupe hospitalier privé non lucratif comme directeur général du groupe ?

Le CDMAS a constaté que la fonction actuelle du médecin ne le met pas en relation directe avec les établissements hospitaliers et les EHPAD, qui relèvent de la compétence de la direction de l'offre de soins et de la direction de l'autonomie au sein de l'ARS. Au titre des liens avec la direction portée par ce médecin, seul des financements de programmes d'éducation thérapeutique portés par des professionnels des établissements ont été attribués par la direction ou est affecté l'agent.

Compte tenu des fonctions exercées au jourd'hui au sein de l'ARS, le comité est d'avis, vu le caractère spécifique et automatique des seuls financements d'éducation thérapeutique attribués à son niveau

aux établissements concernés par ces programmes, dont ceux de la structure qu'envisage de rejoindre ce médecin, qu'il n'y a pas d'incompatibilité déontologique à son départ comme directeur général du groupe.

Si le médecin pourra participer à toute réunion d'information ouverte à tous les établissements d'un territoire initiée par l'ARS, en laissant ses adjoints intervenir si besoin, le comité considère qu'il devra s'abstenir de toute réunion ou échange professionnel avec les équipes de l'ARS à tout niveau, sur tout dossier relatif au groupe durant trois ans après son départ de l'ARS. Il est conseillé d'appliquer cette réserve à tout agent de l'ARS, au-delà de ceux qu'il connaît actuellement, même à ceux qui seront recrutés dans l'avenir.

Un agent, référent expert tarification et financement des établissements médico-sociaux, qui a démissionné peut-il occuper un poste de responsable comptable, administratif et financier au sein d'un groupe, gestionnaire d'établissements médico-sociaux, notamment dans le ressort de la délégation ou il était affecté ?

Le CDMAS est d'avis que, pour les trois ans suivant son départ de l'ARS (28 septembre 2024), l'agent devrait s'abstenir de toutes relations avec l'ARS autres que l'envoi des documents comptables et financiers du groupe et la participation éventuelle aux réunions d'information générale organisées par l'Agence auprès de tous les établissements de la région.

Le CDMAS note que l'agent a informé l'ARS du processus de recrutement en amont, mais a pris son poste avant d'avoir l'autorisation de l'ARS ; aussi il souligne qu'il aurait été préférable de reporter d'un mois le démarrage dans le nouveau poste afin que toute question déontologique soit écartée en amont.

Le CDMAS appelle enfin l'attention de l'agent sur la nécessité de saisir la hiérarchie de l'ARS avant toute évolution éventuelle de fonction dans la même structure ou dans une nouvelle entité, conformément à l'article L124-4 du CGFP.

Un agent contractuel de l'ARS peut-il rejoindre un établissement de santé en qualité de directeur ?

Le comité a donné un avis favorable à la demande de départ de l'agent avec les réserves suivantes :

- il ne pourra avoir aucune relation directe avec l'ARS (direction générale et direction de l'offre de soins (DOS) et délégation départementale) au titre de la gestion de son établissement jusqu'en mars 2026, afin d'assurer les trois ans requis par la loi depuis sa fin de fonction au sein de la DOS ;
- il ne pourra avoir aucune relation de sa propre initiative avec la délégation départementale de l'ARS jusqu'en septembre 2028.

L'agent pourra en revanche participer aux réunions générales d'information organisées par l'ARS au niveau central ou au niveau départemental, accompagnée d'un collaborateur.

Le CDMAS appelle enfin l'attention de l'agent sur la nécessité de saisir la hiérarchie de l'ARS avant toute évolution éventuelle de fonction dans la même structure ou dans une nouvelle entité, conformément à l'article L124-4 du CGFP.

Un inspecteur du travail qui a demandé une rupture conventionnelle peut-il exercer l'activité de consultant-formateur en qualité de vie et des conditions de travail sur le périmètre de la Région ou il est affecté et des départements limitrophes ?

Le CDMAS rappelle que s'agissant d'un inspecteur du travail en charge du contrôle des entreprises, relève directement de la HATVP pour les questions déontologiques liées à un départ dans le secteur privé, qu'il revient, en tant qu'autorité hiérarchique de saisir.

Pour autant, il a souhaité confirmer l'analyse de la hiérarchie de l'agent, qui conduirait à faire part, dans le cadre de sa saisine à la HATVP, d'une réserve stricte excluant, dans le cadre des futures fonctions envisagées par l'agent, tout exercice dans le département pendant les trois années à venir. En revanche, le reste de la région comme les départements limitrophes ne posent pas de question déontologique selon le CDMAS.

3.4. La recommandation portant sur le contenu de la DPI

Le CDMAS a été saisi par une ARS sur la question de savoir si un agent en ARS exerçant une mission de contrôle et de surveillance d'un établissement sanitaire ou médico-social doit mentionner dans sa déclaration publique d'intérêts (DPI) l'hospitalisation ou l'hébergement de membres proches au sein des établissements sanitaires ou médico-sociaux sous contrôle de l'ARS. La question s'étend aux proches, salariés de ces mêmes établissements.

Compte tenu de la fréquence supposée élevée de ce type de situation, le CDMAS a jugé opportun de diffuser une recommandation en la matière, qui a été publiée sur les pages Internet du CDMAS.

Le CDMAS analyse le lien entre la fonction et le niveau de responsabilité de l'agent au sein de l'ARS d'une part, et la compétence de contrôle et de surveillance de l'établissement sanitaire ou médico-social concerné d'autre part. Si l'agent a des responsabilités de suivi, de contrôle, d'instruction avant décision, voire des responsabilités décisionnelles vis-à-vis de l'établissement, une telle situation présente une apparence de conflit d'intérêts.

Le CDMAS est d'avis que les situations de santé des personnes de l'entourage de l'agent exerçant en ARS n'ont pas lieu à être mentionnées dans les DPI des agents des ARS, qui sont publiques (spécificité du ministère de la santé).

Cependant, dans tous les cas de risque de conflit d'intérêts entre la fonction et les responsabilités effectives de l'agent d'une part, ses relations familiales et personnelles d'autre part,

- Il revient, en première intention, à l'agent de solliciter auprès de sa hiérarchie un entretien,
- Il revient à la hiérarchie de prendre les mesures adaptées, notamment en périmètre et en durée,
- Il est opportun de prévoir un entretien déontologique ultérieur afin de décider du maintien ou pas des mesures mises en place.

3.5 Avis produit sur les éventuels conflits de mission des inspecteurs des affaires sanitaires et sociales, sur saisine du SGMAS

Le CDMAS a été saisi par la secrétaire générale du ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles d'une demande d'avis portant sur les situations potentielles de « juge et partie » des inspecteurs de l'action sanitaire et sociale qui exercent en DREETS ou en DDETS-PP.

Cette saisine fait suite à la recommandation n° 8 du rapport IGAS 2022-045 de la mission permanente d'audit interne.

Le CDMAS a rappelé qu'il ne lui appartient pas, en tant que référent déontologue des ministères chargés des affaires sociales, d'examiner dans le détail les situations évoquées dans la lettre de saisine, celles-ci impliquant une analyse précise, concrète et circonstanciée des différents aspects des missions exercées par les agents concernés.

Le comité doit en revanche rappeler un certain nombre de principes déontologiques susceptibles de guider l'administration dans le choix des mesures appropriées.

Le CDMAS est d'avis que les situations décrites par la note de saisine, découlant du caractère polyvalent et hybride des fonctions incombant aux agents visés, ne caractérisent pas à proprement parler un conflit d'intérêts, au sens du texte en vigueur. Il s'agit en réalité d'un conflit potentiel de missions qui doit être examiné au regard des autres obligations déontologiques des agents publics, spécialement celle d'impartialité.

De l'avis du CDMAS, certaines des actions décrites constituent le prolongement naturel des missions incombant à l'agent public. Ainsi, lorsque l'agent a formulé une recommandation quant au fonctionnement d'un organisme ou participé à l'élaboration de textes ou de directives s'y rapportant, l'évaluation de leur mise en œuvre paraît relever de la bonne exécution du service public. De même, la participation à la décision de financement d'une institution ou activité peut justifier que le même agent ou service contrôle la bonne utilisation des deniers publics qui y sont affectés.

Toutefois, même dans ces situations, si pour une raison quelconque tenant aux circonstances de l'espèce, l'agent public éprouve un doute sérieux quant à son impartialité, il doit pouvoir s'en ouvrir à sa hiérarchie et solliciter si nécessaire l'avis du référent déontologue. Cette faculté de saisine, ouverte également à la hiérarchie, devrait utilement faire l'objet d'un rappel auprès de l'ensemble des agents.

En revanche, d'autres missions paraissent incompatibles entre elles. Tel est le cas lorsqu'un agent a collaboré antérieurement à la mise en place de projets envisagés par un établissement ou une entité quelconque et exercé une fonction de conseil auprès de ceux-ci, la mission de contrôle incombant à l'administration devrait relever, non pas seulement d'un agent différent, mais d'un service administratif distinct ; c'est principalement le rôle dédié à la mission régionale d'inspection, contrôle et évaluation (MRICE) dans chaque DREETS. L'agent concerné et sa hiérarchie pourraient utilement solliciter la mission régionale MRICE afin que celle-ci prenne la mesure du risque d'impartialité identifié et inscrive en priorité le contrôle correspondant dans la programmation de ses équipes propres. Le CDMAS est conscient des contraintes budgétaires et de personnel affectant les actions de l'administration, mais la crédibilité de ses rapports d'inspection et la protection des agents contre les critiques extérieures impliquent qu'aucun doute ne puisse être émis quant au sérieux des mesures de contrôle mises en œuvre.



**L'ACTIVITÉ DU COMITÉ DE
DÉONTOLOGIE EN QUALITÉ
DE RÉFÉRENT ALERTE**

Le 2° du B du I de [l'article 8](#) de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique impose aux administrations de l'Etat d'établir une procédure interne de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte (agents, collaborateurs extérieurs et occasionnels).

[L'arrêté du 18 juin 2021](#) définit cette procédure et désigne le CDMAS pour exercer la fonction de référent alerte.

Il exerce également la fonction de référent alerte interne pour certaines ARS, qui en ont expressément décidé ainsi, plutôt que de définir leur propre procédure de signalement.

En 2024, le CDMAS a été destinataire de 14 alertes. 7 d'entre elles ont été jugées irrecevables, car n'émanant pas d'agents des ministères sociaux ou ne soulevant pas d'irrégularités légales ou réglementaires ou relevant d'autres dispositifs d'alerte (harcèlement).

Voici deux thématiques qui ont fait l'objet d'alertes jugées recevables par le CDMAS, à titre d'exemples :

- les conditions de déroulement de l'année de stage et en particulier sur son éventuelle prolongation ;
- le conflit d'intérêts potentiel dans le cadre d'une convention signée entre un service du ministère et un groupe hôtelier ;
- l'absence de réponse d'une administration en charge des ressources humaines, sollicitée par un agent et relancée sans succès.

Le CDMAS est ainsi chargé d'examiner la recevabilité de toute alerte transmise par un lanceur d'alerte interne et de la transmettre à l'autorité compétente, afin qu'elle prenne les mesures permettant de mettre fin aux faits ou aux actes signalés.

Si le signalement est recevable et nécessite la mise en œuvre de mesures spécifiques, le destinataire du signalement saisit l'autorité compétente afin qu'elle prenne les mesures permettant de mettre fin aux faits ou aux actes signalés. Il informe l'auteur du signalement du délai prévisible de traitement du signalement, fixé avec l'autorité compétente. A l'issue de ce traitement, il informe l'auteur du signalement des mesures prises et de la clôture du dossier.



BILAN DE LA MANDATURE

2019-2025

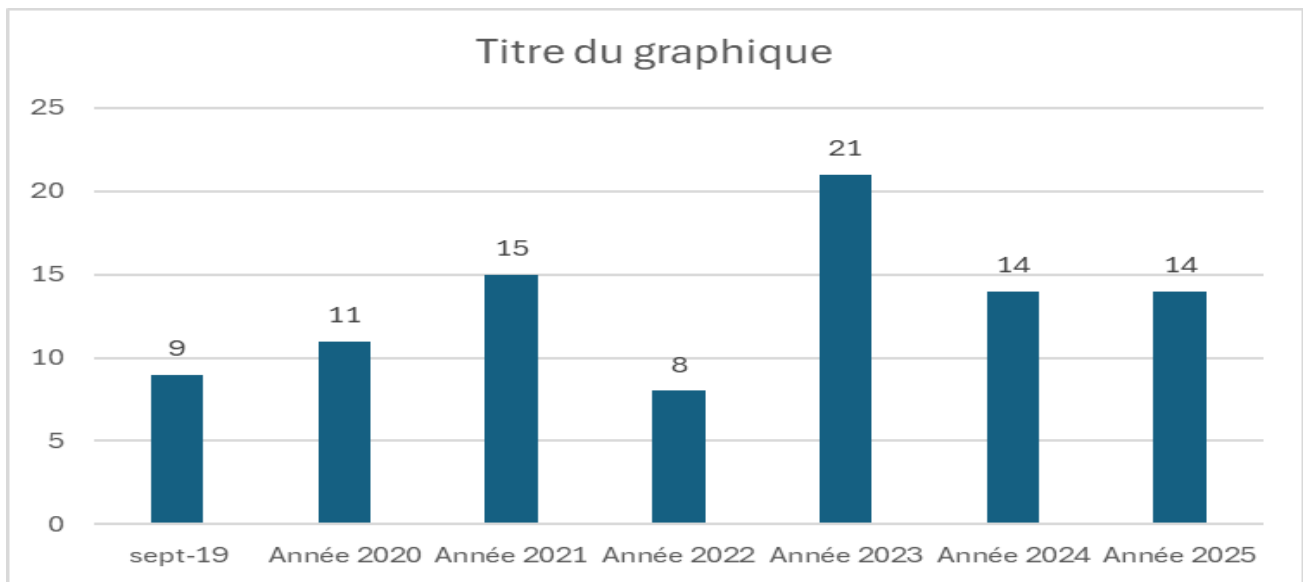
PERSPECTIVES

1. Bilan quantitatif

Depuis son installation en qualité de référent déontologue, en septembre 2019, le CDMAS a :

- **rendu (92) avis**, soit une moyenne de (13) avis par an qui s'est confirmée sur la période. L'origine des saisines a peu évolué, elles proviennent pour un tiers des agents directement, et pour deux tiers des chefs de service ou services RH, en lien la plupart du temps avec les agents concernés :
 - o 46% émanent des chefs de services ;
 - o 34% émanent des agents ;
 - o 15 % émanent des services RH ou des correspondants déontologues ;
 - o 4 % émanent des organisations syndicales.

- 80% des saisines proviennent des services déconcentrés ou des ARS, et moins de 20% proviennent des administrations centrales ou assimilés.

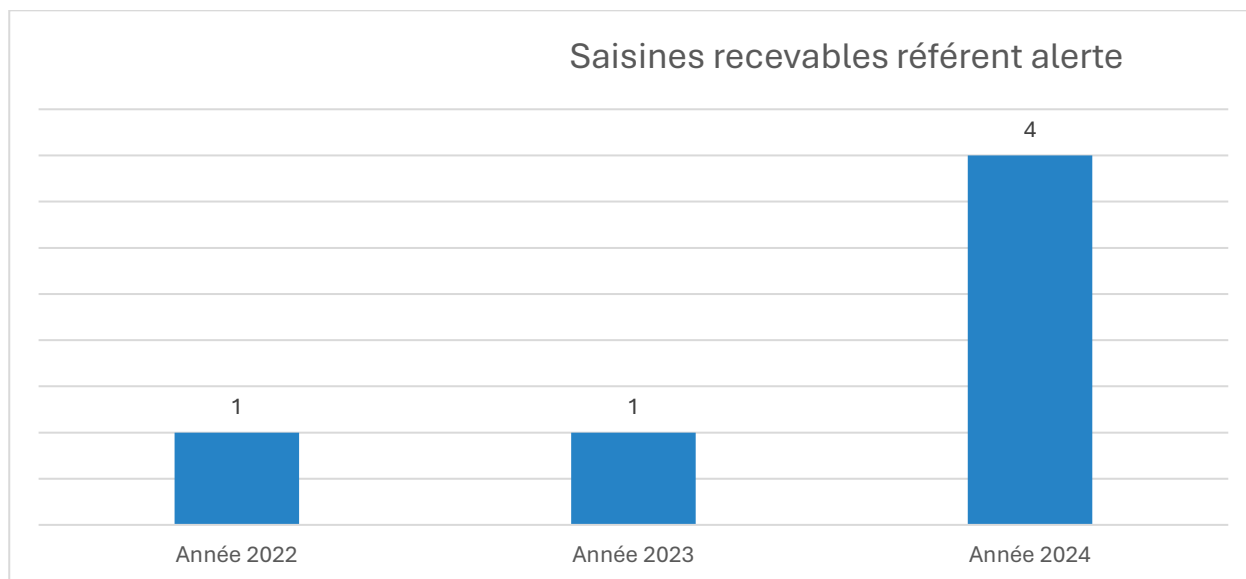


Années	Saisines reçues	Avis rendus	Saisines irrecevables	Echanges
sept-19	11	9	1	
2020	13	11	2	
2021	23	15	8	
2022	8	8		
2023	26	21	5	1
2024	16	14	2	
2025	22	14	2	7
Total	119	92	20	8

- **publié 6 recommandations** sur les sites ministériels [de la santé](#), du [travail](#) et sur celui des [solidarités](#)
- **publié, après anonymisation, 6 avis** relatifs à des situations individuelles, qu'il a estimés de

nature à éclairer les administrations.

Il a été saisi 13 fois en qualité de référent alerte depuis juin 2021. 6 alertes ont été jugées recevables par le CDMAS.



Malgré les progrès réalisés, le comité nécessite d'être encore mieux identifié et connu des agents et des chefs de service pour mieux répondre aux attentes.

A cette occasion, le CDMAS suggère que les correspondants déontologues ou les secrétaires généraux des ARS remontent les questions déontologiques qu'ils se posent à la DAJ, afin que des échanges au sein des réseaux de chefs de service permettent d'étayer la question, avant saisine du CDMAS, qui sera alors d'autant mieux éclairé pour y répondre.

2. Renouvellement prévu en 2025

Les membres du CDMAS auront pour la plupart assuré pendant 6 ans deux mandats successifs au sein du comité. Conformément à l'article 3 II de l'arrêté constitutif du 9 mai 2017, ce mandat n'est renouvelable qu'une fois, la plupart des membres doivent donc être renouvelés au 1er novembre 2025, et notamment les trois membres du premier collège qui ont présidé à toutes les auditions et avis du comité depuis son installation, en septembre 2019.

Le départ simultané de ses membres risque de faire perdre la connaissance de la jurisprudence du comité, sachant cependant que le secrétariat du comité, qui dépend de la DAJ, joue un rôle essentiel de synthèse et d'archivage des avis du comité. Cet appui est indispensable pour suivre les saisines, organiser les auditions et mettre en forme puis envoyer les avis, et assurer le bilan d'activité annuel. Les qualités de réactivité et d'efficacité du secrétariat du CDMAS sont soulignées par le premier collège.

A l'heure d'un premier bilan global du fonctionnement du comité, les membres du premier collège ont jugé opportun de livrer leur analyse sur les atouts de son fonctionnement et de ses compétences, issus de la lettre de l'arrêté et des pratiques mises en place, ainsi que les marges de progrès à

envisager pour que les principes de déontologie soient mieux appropriés par les agents des ministères sociaux, depuis l'encadrement supérieur jusqu'aux agents de terrain.

3. Les atouts du fonctionnement du CDMAS

La composition collégiale du comité, décidée au sein des ministères sociaux comme dans la moitié des ministères, et l'origine diversifiée et expérimentée de ses membres (souvent « jeunes ou futurs » retraités) ont garanti le fonctionnement professionnel, ouvert et indépendant du comité, gage de sa crédibilité auprès de ceux qui le saisissent.

Aux côtés du premier collègue, le fonctionnement par collègue spécialisé (domaines travail, emploi, formation professionnel – santé – sécurité sociale et action sociale) et par niveau de service (direction administration centrale, services déconcentrés et ARS) permet d'avoir la disponibilité rapide des membres nécessaires en fonction de la saisine, et le fonctionnement en visioconférence a permis un délai de réponse global, sauf exception, de 4 à 5 semaines entre la saisine, l'audition et l'envoi de l'avis du comité, pour les 85 saisines traitées à ce jour. A noter cependant qu'en cas de saisine d'un agent relevant des fonctions support du secrétariat général des ministères sociaux, la désignation d'un deuxième collègue au sein des trois domaines n'était pas évidente. Le représentant du 2ème collègue « sécurité sociale et action sociale » a été sollicité du fait de son expérience diversifiée en administration centrale.

La coexistence du Conseil national de l'inspection du travail et du CDMAS n'a pas posé de difficulté majeure, la direction générale du Travail et plusieurs inspecteurs du travail ont saisi directement le comité. Le représentant du CNIT est toujours présent pour ces auditions.

Les compétences du comité prévues dans l'arrêté du 9 mai 2017, qui peut être saisi par chaque agent ou par la hiérarchie sur un cas personnel ou une question générale, ainsi que par les organisations syndicales, sur les seules questions générales, sont bien adaptées. L'évolution décidée en 2022 d'élargir la compétence du CDMAS aux agents des établissements publics administratifs, en associant, à l'initiative de la direction ou de l'agent, le déontologue de l'établissement pour toute question appelant une réflexion plus collégiale, n'a cependant pas encore été vraiment exploitée.

L'expérience de ces 6 premières années de fonctionnement, à partir d'un cadre législatif et réglementaire plutôt récent (loi dite Sapin II 2016 notamment), permet de mesurer la richesse des questions posées et l'appropriation progressive des principes déontologiques par l'administration, mais les acquis restent encore hétérogènes et fragiles.

4. Les marges de progrès

Une bonne visibilité du CDMAS sur les sites intranet (effective seulement depuis mai 2025) et internet (effective dès 2020) est très nécessaire. Elle implique que soient indiqués les modes d'accès confidentiels mis en place (boîtes mail dédiées « déontologie » et « alerte ») ; et d'actualiser et de rendre accessibles les rapports d'activité et les recommandations du comité. Le secrétariat du comité y veille. Une plus grande utilisation des supports de communication interne aux ministères serait bienvenue.

Deux à trois saisines en moyenne par mois (90 au total à ce jour), c'est un chiffre encore timide par rapport aux effectifs des agents concernés (plus de 20 000). Il faut donc sans relâche communiquer sur la déontologie et sur le CDMAS, et proposer des formations et mises en situation, avec rappel

des textes aujourd'hui facilement accessibles dans le code général de la fonction publique (CGFP). L'enjeu n'est pas d'écrire plus de guides, mais de prévoir des temps dédiés dans les cursus de formation initiale et surtout continue ; notamment pour s'approprier les articles du CGFP, très explicites, et échanger sur les questions qui peuvent se poser dans les gestes professionnels de chacun.

Une seule saisine par un cabinet ministériel a été faite, à la suite d'une suggestion d'un rapport de l'Igas. Le CDMAS est intervenu quelquefois auprès des correspondants déontologues (réseau central, réseau TEFP et réseau santé social) ; il n'a été sollicité qu'une fois pour participer à un séminaire de formation sur les questions déontologiques, et ce, par Pôle emploi. Les membres du premier collège sont évidemment disponibles pour ce type d'interventions, et pourraient être davantage sollicités. Par ailleurs, le premier collège a demandé plusieurs fois de pouvoir expliquer son rôle de conseil et appeler la nécessaire vigilance des chefs de service sur les questions de déontologie, notamment lors des recrutements ou départs des agents publics, à partir des cas étudiés.

Il regrette de n'avoir pu avoir aucun échange direct devant les conférences des directeurs d'ARS, très concernés du fait de la diversité de leurs agents et de leurs parcours, ainsi que devant les DREETS et les directeurs d'administration centrale. Il est suggéré que de tels échanges soient fixés régulièrement, indépendamment et en complément des interventions de la DAJ.

Le risque que la déontologie soit appréhendée uniquement via les procédures de déclaration d'intérêts est sensible dans nos ministères. Plusieurs facteurs y contribuent, qu'il faudrait revoir.

En premier lieu, le ministère de la santé a été précurseur sur les sujets de déontologie dès la loi n°2011-2012 du 29 décembre 2011 relative au renforcement de la sécurité sanitaire du médicament et des produits de santé. Cette loi a orienté la déontologie sur les liens d'intérêts de toute nature pour les personnes identifiées à l'article L1451-1 avec des partenaires concernés dont « les activités, les techniques et les produits » entrent dans la compétence de l'autorité sanitaire ou de la commission d'expertise et d'évaluation dont ils relèvent. La même loi a aussi prévu la formalisation au moins annuelle de déclaration d'intérêts publique (DPI) et la désignation d'un déontologue en charge du suivi de ces DPI et de leurs conséquences(L1451-4). La plupart des cadres relevant de l'encadrement public du champ de la santé et de la sécurité sociale sont concernés par ces DPI.

Ces dispositions ont cependant des objectifs très différents de ceux prévus pour tout agent public dans le CGFP : la DPI n'est pas la DI, le déontologue du code la santé publique n'est pas le déontologue du CGFP. Pourtant, nos ministères ont décidé de fusionner l'obligation de DI via la DPI, et d'y soumettre l'encadrement du champ social et santé. Notre analyse conduit à conseiller de dissocier les deux outils DPI et DI, et les cadres concernés.

En conséquence, la perception est souvent plus bureaucratique qu'il ne faudrait et les agents comme la hiérarchie n'ont pas compris combien le CDMAS se veut disponible et utile et à l'écoute de la question posée, sans *a priori*, et pour tout agent. L'enjeu est de bien contextualiser la question posée et d'aider à trouver, chaque fois que possible, les moyens de dépasser la situation risquant de poser un conflit d'intérêts, plutôt que de bloquer une situation. Plusieurs de ceux qui nous ont saisis ont renouvelé leur saisine dans un cas ultérieur, signe de la confiance qu'ils ont acquise après une première saisine.

En conséquence aussi, le périmètre de ceux qui remplissent une DI/DPI n'est pas étendu aux chefs de bureau des directions d'administration centrale, ce qui pourrait être revu utilement selon notre analyse, pour faire progresser les prises de conscience des risques déontologiques. Cette situation peut être à l'origine du relativement faible nombre de saisines des administrations centrales, par manque d'appropriation des questions déontologiques des agents. En tout état de cause, avoir un

entretien avec sa hiérarchie pour échanger sur les conséquences de sa situation en termes déontologiques est une étape essentielle, qui devrait être étendue à tout agent, en parallèle de l'entretien d'évaluation annuelle.

Quant au déontologue des agences sanitaires relevant de l'article L1451-4 du code de la santé publique, qui n'a pas le même rôle que le déontologue du CGFP qu'il faut aussi désigner dans chaque EPA, la confusion a pu expliquer la lenteur de mise en place au sein des EPA du ministère.

Par ailleurs, dans le champ du système de contrôle de l'inspection du travail, le recours à un système d'information, pour assurer la traçabilité de la DI déposée par l'agent de contrôle jusqu'au visa de sa hiérarchie, a créé des confusions. D'une part, l'agent se perçoit contrôlé via ce dispositif, qui est déclaratif et doit surtout permettre à l'agent de se poser les bonnes questions et d'échanger si besoin avec sa hiérarchie. D'autre part, la hiérarchie a pu croire qu'elle avait à « valider la DI », voire qu'elle pouvait « s'opposer » à une DI, alors que cette déclaration relève de l'agent seul.

Si le sujet technique semble résolu, l'impact psychologique peut perdurer. Il faut dire et redire que l'essentiel est que la lecture de la DI d'un agent peut conduire la hiérarchie à échanger en direct et en confiance avec l'agent et à envisager si nécessaire une nouvelle organisation de travail pour éviter tout risque de conflit d'intérêts.

Grâce au secrétariat du CDMAS, les suites données aux avis font l'objet d'un suivi, et le bilan est très positif : les avis du comité sont suivis dans leur très grande majorité. En revanche, le suivi des décisions prises ne l'est pas facilement, qu'il s'agisse de réserves dans l'exercice d'une activité au sein des ministères pour un agent recruté, ou dans l'exercice d'une activité en dehors du ministère pour un agent qui quitte l'administration. Le CDMAS a veillé à toujours préciser dans ses avis les modalités de diffusion dans le service concerné des réserves à envisager, mais n'a pas connaissance du suivi effectif de ces conseils ni de leur application effective.

A noter une expérimentation en cours au ministère des finances d'un registre des réserves sous forme de système d'information, pour assurer l'accessibilité de ces réserves à la hiérarchie concernée, quels que soient les changements de personnes.

Dans le même ordre, la capacité à s'assurer que les agents dans les trois années qui suivent leur départ, et notamment les retraités, sollicitent l'autorisation de leur hiérarchie précédente en cas de changement d'activité ou de reprise d'activité, reste très limitée.

Trois points d'alerte :

Les relations avec la DGAFP s'organisent dans le cadre du réseau des déontologues de ministères sociaux, qui permet d'échanger utilement avec les confrères. Nous avons tous mentionné l'insuffisance des liens avec la HATVP, dont ni les déontologues, ni les secrétariats généraux n'ont connaissance des avis ou décisions donnés aux agents publics qui en relèvent directement (notamment membres des cabinets et directeurs d'administration centrale). Or, la bonne observation des réserves demandées par la HATVP ne repose en définitive que sur la bonne volonté de l'agent. La HATVP a initié en 2025 des mesures pour améliorer ce dispositif d'information.

Les chefs de service locaux n'ont pas une bonne connaissance des droits des agents publics en tant qu'élus locaux. Il n'y a aucune interdiction spécifique. Et les éventuelles réserves à envisager ne peuvent concerner que l'activité de l'agent dans le champ des ministères sociaux, et pas son activité en tant qu' élu. Deux avis rendus sur cette question, l'un en DREETS et l'autre en ARS, sont sans doute à exploiter dans des formations de l'encadrement.

Comme indiqué, les questions de conflits potentiels d'intérêts dans le champ des ARS sont nombreuses et sensibles, compte tenu de la diversité d'origine des agents et des compétences de contrôle ou de financement les concernant. Cette sensibilité se retrouve dans le champ des établissements hospitaliers, qui ne relèvent pas de la compétence du CDMAS, mais qui ont de nombreux échanges avec les ARS. Il est déterminant que la DGOS et le SGMAS veillent à la mise en œuvre de la loi afin que les agents des hôpitaux et établissements sociaux et médico-sociaux disposent effectivement d'un référent déontologue. Le dispositif évolue trop lentement, et peut porter préjudice à l'image des ministères sociaux.



ANNEXES :
TABLEAUX RECAPITULATIFS AVIS
AVIS ANONYMISE

**Saisines relevant de la compétence du CDMAS
En tant que référent déontologue en 2024**

Origine de la saisine du comité	Date de la saisine	Objet de la saisine	Sens de l'avis rendu	Date de l'avis
2023-24-TR Chef de service d'une DAC	13/12/2023	La demande d'avis porte sur une situation passée, survenue en juin 2023, dont le traitement par la direction et sa hiérarchie a été contesté par l'agent, dont une entreprise a contesté l'objectivité du fait d'une relation apparente de proximité avec un salarié.	<p>Le CDMAS rappelle que le rôle du comité de déontologie est, non d'apprécier la pertinence de faits ou d'actes passés, mais de formuler des recommandations destinées à aider l'administration et les agents dans l'accomplissement de leurs tâches.</p> <p>Le CDMAS est d'avis que l'agent public doit en toutes circonstances se poser la question du degré de connaissance personnelle de la personne concernée par son action, un déport de sa part devant être envisagé lorsque son intervention serait de nature à fragiliser le processus engagé en exposant l'agent et l'administration aux risques réels ou en apparence de conflit d'intérêts et de manquement au devoir d'impartialité. Lorsque, comme en l'espèce, l'agent public exerce également des mandats syndicaux, il apparaît souhaitable qu'il utilise dans le cadre de ceux-ci, une messagerie particulière, distincte de celle qu'il utilise dans ses fonctions administratives, afin de prévenir tout risque de confusion entre ces fonctions et les activités syndicales.</p> <p>L'administration en charge de la décision juridique, après instruction complète de la question, prend la décision qui lui paraît adaptée.</p>	02/02/24
2024 - 1 - SA Chef de service d'une ARS	04/01/2024	Demande d'avis relatif à la situation d'un agent en charge du dialogue social, dès lors que son conjoint a été délégué syndical pour l'ARS.	L'agent public peut s'estimer, en conscience, en capacité de traiter de manière impartiale les dossiers qui lui sont confiés, malgré l'intervention parmi les parties prenantes de son conjoint, mais, quelle que soit l'éthique personnelle de l'agent, toute décision favorable, directement ou indirectement, aux intérêts défendus par le conjoint pourra être perçue par les tiers comme dictée par la situation personnelle de l'agent.	13/02/24

Origine de la saisine du comité	Date de la saisine	Objet de la saisine	Sens de l'avis rendu	Date de l'avis
			<p>Pour préserver l'image de neutralité de l'administration et la crédibilité de son action, il appartient dans ce type de situation à l'autorité hiérarchique de solliciter ou de provoquer les mesures de dessaisissement ou de déport nécessaires.</p> <p>A cette fin, l'administration doit tenir compte de la position hiérarchique de l'agent, de l'importance de ses responsabilités et de la nature des attributions pour lesquelles le risque de conflit d'intérêts existe, et apprécier le cas échéant la compatibilité de tels déports avec les responsabilités fonctionnelles de l'agent.</p>	
2024-2- SA Agent d'une DAC		Projet de de mobilité d'un agent qui a saisi le CDMAS de manière prospective afin de savoir si des limitations pourraient s'appliquer dans le cas d'une éventuelle mobilité dans le secteur privé dans le champ de la santé et si oui lesquelles, afin de mieux cibler ses recherches de poste.	Le CDMAS a eu un échange avec cet agent et a constaté qu'il ne pouvait que formuler quelques recommandations orales à l'agent qui n'a pas encore suffisamment circonscrit son projet. Le cadre prospectif dans lequel s'inscrit cette demande ne permettait pas au CDMAS de formuler un avis faute de projet stabilisé.	Echange
2024-3 -TR Directrice d'une DDETS	06/02/24	Demande d'avis concernant le projet de reconversion professionnelle en qualité d'avocat d'un agent sorti du corps de l'inspection du travail suite à une rupture conventionnelle validée par la DRH.	<p>Conformément à l'article L124-4 CGFP, il appartient exclusivement à la HATVP d'assurer le contrôle déontologique dans le cadre de ce projet de reconversion professionnelle d'un inspecteur du travail soumis à DI.</p> <p>A la demande de la directrice de la DDETS, a un échange avec le CDMAS a eu lieu pour afin de l'aider à finaliser la saisine de la HATVP, .</p>	Echange

Origine de la saisine du comité	Date de la saisine	Objet de la saisine	Sens de l'avis rendu	Date de l'avis
		Il demande de se prononcer sur son projet de reconversion, au moins dans des termes qui lui permettraient de déterminer le périmètre de ses interdictions auprès des différents cabinets d'avocat susceptibles de le recruter.		
2024-4-SA SG d'une ARS	26/12/23	Demande de cumul d'activités d'un médecin de l'ARS sous convention UCANSS. Cet agent exerce d'une part en tant que médecin à temps plein à l'ARS et d'autre part, l'activité de médecin généraliste au sein d'une structure privée. Puis l'ARS informe que l'agent démissionne pour partir dans une autre ARS.	<p>Le CDMAS a rappelé les dispositions de l'article 1er du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020, relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique applicables aux agents contractuels de droit public et de droit privé des établissements publics, organismes ou autorités mentionnées au I de l'article L. 1451-1 du code de la santé publique (CSP) et donc aux agents contractuels de droit privé de l'ARS.</p> <p>En conséquence, si l'agent quitte l'ARS et compte rejoindre un organisme ou une entreprise exerçant son activité dans un secteur concurrentiel conformément aux règles du droit privé le privé, l'ARS est tenue, conformément à l'article L124-4 CGFP, d'apprécier la compatibilité de cette activité lucrative, salariée ou non, avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité.</p> <p>L'ARS a donc rappelé à l'agent ses obligations déontologiques prévues à l'article L124-4 CGFP si l'agent projette de partir dans le secteur privé dans les 3 ans.</p>	14/02/24

Origine de la saisine du comité	Date de la saisine	Objet de la saisine	Sens de l'avis rendu	Date de l'avis
Agent d'un service compétence nationale 2024 - 5 - SA	17/02/24	L'agent demande que soit analysée sa situation au plan déontologique du fait que son supérieur hiérarchique ne se soit pas déporté pour conduire son entretien d'évaluation. Il pense que cette situation caractérise un conflit d'intérêts.	<p>L'agent remet en cause les conditions de l'entretien d'évaluation dont il a fait l'objet par sa hiérarchie, dès lors que celle-ci est elle-même mise en cause par une ancienne collègue de l'agent, dont la plainte fait l'objet d'une enquête administrative dans le cadre de laquelle l'agent a été interrogé.</p> <p>Il reproche également à sa supérieure hiérarchique de l'avoir évalué sur des objectifs différents de ceux qui lui avaient été fixés.</p> <p>Le CDMAS a considéré que la saisine telle qu'exposée par l'agent ne relevait pas de la compétence du CDMAS, dès lors qu'elle portait :</p> <ul style="list-style-type: none"> - sur une situation qualifiée par l'agent de « conflit d'intérêts » concernant sa hiérarchie, et non le concernant lui-même directement ; - sur les conséquences indirectes de cette situation sur le déroulement de son propre entretien d'évaluation par cette même hiérarchie, dont la contestation relève de la commission consultative professionnelle des contractuels, et non du CDMAS. <p>Le CDMAS considère d'un point de vue général, qu'un entretien d'évaluation ne peut porter que sur les objectifs et appréciations soumis à évaluation et ne saurait porter, dans un sens pouvant porter préjudice à l'agent, sur des questions dépourvues de tout lien avec son objet, par exemple une enquête administrative concernant un tiers, couverte par les règles de la confidentialité.</p>	02/04/24
2024 - 8 - SA ARS		La question du cumul d'activités des médecins, qui se pose de manière récurrente. Certains médecins, recrutés à l'ARS en qualité d'agent public ou sous le statut de praticien-conseil régime général de sécurité sociale	Cette question se posant régulièrement au sein des ARS, le CDMAS se propose de diffuser largement cet avis auprès des ARS.	12/04/24

Origine de la saisine du comité	Date de la saisine	Objet de la saisine	Sens de l'avis rendu	Date de l'avis
		<p>(salariés de droit privé), souhaitent poursuivre une activité médicale, comme médecin salarié ou médecin vacataire (médecin généraliste, urgentiste ...), en cabinet, en établissement de santé ou autre structure (centre de santé...).</p> <p>La question posée est celle de savoir si l'activité de médecin salarié/vacataire ou contractuel peut être autorisée sous le régime de l'activité accessoire en application de l'article 11 du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020.</p>	<p>Sur la base du cadre juridique rappelé par le CDMAS, un médecin recruté en ARS qui le souhaite peut poursuivre une activité de soins à titre accessoire dans les strictes conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - exercer une activité d'intérêt général auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif (L. 123-7 et article 8 du décret 2020-69) ; - y être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève. <p>Le CDMAS considère que l'activité de soins exercé dans un établissement public ou un établissement privé participant au service public peut être considérée comme une activité d'intérêt général, et relever du 8° du décret n°2020-69. Il lui semble qu'elle doit en cohérence être exercée soit sous forme non lucrative, soit avec une rémunération fixe, salaire ou vacation.</p> <p>Si l'activité envisagée s'exerce dans le cadre ainsi précisé, il appartient alors à l'autorité hiérarchique d'analyser la compatibilité déontologique de l'activité correspondante avec la fonction du médecin au sein de l'ARS (expertise, vigilance, contrôle...)</p> <p>Le temps donné à cette activité accessoire doit aussi être compatible avec la fonction au sein de l'agence.</p> <p>En fonction de cette analyse, l'autorité hiérarchique de l'ARS autorise ou pas le médecin à exercer l'activité accessoire, précise le cadre de cet exercice, et prend si besoin les mesures de déport à envisager, qui doivent être connues de l'ensemble du service et de l'établissement de soins.</p>	

Origine de la saisine du comité	Date de la saisine	Objet de la saisine	Sens de l'avis rendu	Date de l'avis
			<p>Le CDMAS identifie trois situations d'exception prévues par la loi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un médecin peut continuer à exercer son activité privée en tant que dirigeant d'une société ou d'une association à but lucratif pendant un an, renouvelable une fois (L. 123-4). - un médecin peut exercer une activité privée lucrative à titre professionnel, s'il occupe un emploi à temps non complet ou incomplet pour lequel la durée du travail est inférieure ou égale à 70% de la durée égale ou réglementaire (L.123-5). - un médecin peut exercer une activité libérale dans le cadre de la création ou de la reprise d'une entreprise (L.123-8). 	
2024-11-SA SG d'une ARS	28/03/24	Le CDMAS a été saisi concernant le départ d'un agent sous convention UCANSS responsable du service autorisations pour rejoindre un groupement de cliniques privées	<p>Le CDMAS donne un avis favorable à ce départ compte tenu :</p> <ul style="list-style-type: none"> - du niveau et de la nature des fonctions exercées par l'agent au sein de l'ARS (fonction d'instruction dans un cadre strictement réglementé, aucun mandat décisionnel ni délégation de signature), - des conditions identifiées dans le futur contrat de travail de l'agent dans le groupe de cliniques relatives au champ géographique (hors région de l'ARS qui saisit), - aux fonctions transversales exercées (pas de participation aux décisions des comités de régulation régionales) - de l'engagement à ne pas faire état des connaissances acquises au sein de l'ARS sur des groupes et établissements concurrents du groupe et ce pendant au moins trois ans conformément aux articles 432-12 et 432-13 du code pénal. 	03/05/24

Origine de la saisine du comité	Date de la saisine	Objet de la saisine	Sens de l'avis rendu	Date de l'avis
2024-12-TR Un inspecteur du travail		<p>Saisine par un inspecteur du travail en section, détaché de l'EN, puis par sa hiérarchie, concernant la candidature de cet agent pour un emploi de directeur du CFPPA (centre de formation professionnelle et de formation agricole) dans un EPLEFPA du même département (Etablissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricole).</p> <p>L'agent s'interroge sur « le bien-fondé de la vérification » complémentaire prévue par sa hiérarchie, pour « un détachement sur statut d'emploi d'encadrement vers le ministère d'agriculture » ; et demande au CDMAS de confirmer que cette vérification n'est pas justifiée, « au vu du poste et de la structure d'accueil (établissement public local...) ».</p>	<p>Le CDMAS a confirmé que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le fait que le poste envisagé relève d'un établissement public n'exclut pas le risque de conflit entre intérêts publics, spécifiquement mentionné dans l'article L 121-5. - la décision relève de l'autorité hiérarchique actuelle, le CDMAS s'il est sollicité produit un simple avis. La hiérarchie conserve en tout état de cause l'appréciation finale. - En tant qu'inspecteur du travail, l'agent a compétence dans les EPLEFPA sur la sécurité des jeunes de moins de 18 ans et des salariés de droit privé qui y interviennent. <p>En conséquence, la demande de l'agent justifie une vérification déontologique car un risque de conflit d'intérêt pourrait naître de sa position d'agent de contrôle et le poste de direction envisagé.</p> <p>Le CDMAS est d'avis, après audition des parties prenantes et analyse de la compétence effective de contrôle de l'agent sur les trois dernières années et des fonctions relevant du poste envisagé, que sa candidature ne rencontre pas d'obstacle d'ordre déontologique.</p>	10/04/24
2024-13-TE Directeur d'une DAC	12/04/24	<p>Projet de mobilité professionnelle d'un agent qui a pour rôle de coordonner l'ensemble des projets de systèmes d'information portés par la direction, pour partir vers une Mission locale sur un poste de directeur de programme, chargé en coresponsabilité avec le représentant de l'opérateur France Travail (ex-Pôle emploi), de la mise en oeuvre du système d'information (SI) partagé dans le cadre du réseau pour l'emploi.</p>	<p>Le projet professionnel de l'agent s'inscrit dans le cadre de la mise en place d'un même système d'information entre les missions locales, France Travail et les Cap Emploi.</p> <p>Il apparaît, selon les informations fournies lors des auditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Que l'agent concerné n'a jamais été chargé de l'instruction des dossiers de financement du système d'information ni a fortiori occupé le moindre rôle décisionnaire en ce domaine. - Qu'il n'y a pas de risque particulier de conflit d'intérêts, d'autant plus que depuis plusieurs mois, l'agent a pris la précaution de se 	03/05/24

Origine de la saisine du comité	Date de la saisine	Objet de la saisine	Sens de l'avis rendu	Date de l'avis
		<p>Cette mission locale assure la fonction de direction des systèmes d'information des missions locales pour le compte de l'Union nationale des Missions locales (UNML).</p>	<p>déporter sur tous les sujets relatifs aux missions locales et à l'UNML.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il n'a pas non plus été identifié de sujets confidentiels que l'agent devrait s'abstenir d'exploiter dans ses nouvelles fonctions ou de difficultés dues au fait que la direction aura désormais comme interlocuteur au nom des missions locales et de l'UNML un ancien membre de la délégation générale. <p>Le CDMAS est d'avis que le recrutement de l'agent par la Mission locale pour la mise en place d'un système d'information partagé entre France Travail et les missions locales ne paraît pas poser de question d'ordre déontologique.</p>	
<p>2024-14-SA Directeur d'une DAC</p>	<p>14/05/24</p>	<p>Demande d'avis quant à l'éventuelle conclusion d'une convention de partenariat avec une mutuelle à propos de la Chaire de la Santé au travail dans la Fonction publique créée le 17 mai 2024, dans le contexte du lancement à venir du marché de protection sociale complémentaire des ministères sociaux auquel candidaterait la même mutuelle.</p> <p>Partenariat qui serait susceptible d'être vu comme une atteinte à l'impartialité des ministères sociaux dans l'évaluation de la candidature de la mutuelle dans le cadre du marché public relatif à la protection sociale complémentaire</p>	<p>Si les sommes en jeu en ce qui concerne d'une part la Chaire santé au travail et d'autre part le marché public susmentionné, sont sans commune mesure, le comité est d'avis que la congruence des deux dispositifs pourrait être de nature, quelle que soit par ailleurs la réalité de l'atteinte au caractère impartial de l'action administrative, à jeter le soupçon sur cette dernière.</p> <p>Dans ces conditions, le comité estime qu'il est pertinent d'adopter la solution proposée par le secrétariat général des ministères sociaux et de décaler la signature des conventions actant les contributions financières voire non financières de la mutuelle (et d'autres candidats potentiels à la réponse à l'appel d'offres) après le commencement de la mise en oeuvre du nouveau contrat de protection sociale complémentaire.</p> <p>Le Comité est également d'avis que la DRH mette à profit ce décalage temporel pour solliciter de nouveaux partenaires pour la Chaire, publics comme privés, afin de les diversifier.</p>	<p>07/06/24</p>

Origine de la saisine du comité	Date de la saisine	Objet de la saisine	Sens de l'avis rendu	Date de l'avis
2024-15-TR Chef de service DDETS	05/08/2024	Situation d'un inspecteur du travail en section d'inspection, premier adjoint au maire puis devenu maire de cette commune. Le chef de service souhaite connaître l'avis du CDMAS quant à un éventuel conflit d'intérêts entre les fonctions administratives de l'agent et celles qu'il exerce désormais en tant que maire.	<p>Le CDMAS a rappelé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - que les inspecteurs du travail, comme en principe les autres fonctionnaires publics, tiennent du CGFP et du CGCT le droit d'exercer des fonctions électives, comme celles de maire d'une commune, et de bénéficier des prérogatives destinées à en permettre l'exercice ; - que les fonctions d'inspecteur du travail ne font pas partie des cas d'incompatibilité prévus par les textes du code général des collectivités territoriales, lequel limite en ces termes le champ d'application de cette incompatibilité (article L2122-5). - qu'aucune disposition légale ou réglementaire n'interdit enfin à un inspecteur du travail d'occuper le mandat de maire d'une commune, même dans le département où il exerce ses fonctions administratives. <p>Le rôle du CDMAS n'est pas de déterminer les conditions dans lesquelles l'agent doit exercer ses fonctions de maire, mais de préciser les mesures qui doivent être prises tant par l'inspecteur du travail lui-même que par l'administration pour faire en sorte de prévenir la réalisation de conflits d'intérêts et préserver l'impartialité du service public.</p> <p>Ce principe implique que l'inspecteur du travail soit dispensé, même par intérim, de toute mission relevant des attributions du service sur le territoire de la commune dont il est maire.</p> <p>Le CDMAS rappelle enfin que c'est par l'entretien déontologique prévu à l'article R8124-16 du code du travail ou par un dialogue direct que l'autorité hiérarchique peut déterminer concrètement avec l'agent les</p>	29/08/24

Origine de la saisine du comité	Date de la saisine	Objet de la saisine	Sens de l'avis rendu	Date de l'avis
			<p>modalités d'exercice des fonctions permettant de prévenir la réalisation des situations de conflits d'intérêts.</p> <p>La direction de la DDETS doit s'assurer que la nature des relations avec le maire et sa commune sont identiques à celle des relations avec les autres maires et communes du département.</p>	
<p>2024-16-SA Chef de service ARS</p>	<p>7/08/24</p>	<p>Départ d'un membre du COMEX de l'ARS, candidat sélectionné pour le poste de directeur régional adjoint au sein d'un groupe de santé</p>	<p>Le CDMAS donne un avis favorable au recrutement, compte tenu de la nature des fonctions exercées au sien de l'ARS, avec les réserves suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pendant trois ans, l'agent ne suivra pas en direct le fonctionnement des deux opérateurs du groupe de santé présents dans le département où il exerçait ses fonctions pour ne pas risquer de s'inscrire dans des relations professionnelles avec les services de la délégation départementale qu'il a dirigés pendant trois ans ; - Pendant trois ans, l'agent ne pourra participer à aucune réunion décisionnelle de l'ARS concernant des dossiers du groupe ou des dossiers concurrents du groupe de santé dans la région de l'ARS (cf demandes d'autorisation, subvention d'investissement notamment) ; - L'information concernant ces départs sera formellement donnée au sein des équipes du groupe et au sein de l'ARS par les directions respectives ; - l'agent veillera dans la même période (L 121-4duCGFP) à se déporter de toute réunion avec l'ARS dont les enjeux pourraient ensuite porter des décisions en faveur du groupe de santé ou en défaveur de ses concurrents. 	<p>29/08/24</p>
<p>2024-17-SA Chef de service</p>	<p>28/08/24</p>	<p>Départ d'un praticien hospitalier en détachement à l'ARS en tant que conseiller médical, pour rejoindre l'association régionale pour la qualité des soins et la sécurité des patients</p>	<p>Le Directeur général a d'ores et déjà donné son accord au départ de cet agent. Le Comité n'est donc saisi que sur la « vérification sur les réserves / les recommandations à émettre sur les futures fonctions.</p>	<p>20/09/24</p>

Origine de la saisine du comité	Date de la saisine	Objet de la saisine	Sens de l'avis rendu	Date de l'avis
		Cet agent occupait la fonction de Directeur Général adjoint sous contrat COMEX puis a pris les fonctions de conseiller médical de la direction général au 01/03/2022, jusqu'à aujourd'hui (hors contrat COMEX et sans délégation de signature).	<p>Dans la mesure où les fonctions de DGA exercées il y a plus de deux ans étaient assorties d'une délégation de signature susceptible d'interférer avec la situation de l'association, le CDMAS est d'avis que l'agent s'abstienne, dans les huit premiers mois, de toute collaboration avec l'ARS dans des instances décisionnaires ou préparatoires à des décisions nouvelles de cette dernière, notamment en termes de négociation budgétaire, et si la situation devait se présenter, qu'il se déporte.</p> <p>Le CDMAS est d'avis qu'il peut, en revanche, collaborer avec l'ARS notamment dans le cadre de réunions à visée opérationnelle, en particulier en ce qui concerne la déclinaison de politiques publiques déjà décidées, qui s'inscrivent dans la mise en oeuvre du CPOM 2024-2029 conclu entre la présidence et l'ARS en juin 2024.</p>	
2024-18-SA Chef de service ARS	3/10/24	<p>Demande d'avis concernant le projet professionnel d'un directeur délégué territorial qui a candidaté sur le poste de directeur d'un centre de soin et de manager de transition sur deux centres médicaux et dentaires, au sein d'un organisme de droit privé à but non lucratif.</p> <p>L'objet de la saisine est de s'assurer auprès du CDMAS que les réserves envisagées par l'ARS sont adaptées et suffisantes</p>	<p>Le CDMAS est d'avis que cet agent peut rejoindre le poste proposé aux conditions strictes ci-dessous exposées, à l'exception de la nécessité d'un accompagnement par un représentant des établissements en cas de relation avec l'ARS, une telle mesure étant insusceptible de neutraliser une situation de conflits d'intérêts. Toute évolution du poste ou changement de poste dans les trois ans nécessitera une nouvelle saisine de l'ancien employeur ARS.</p> <p>Le CDMAS rejoint l'analyse de l'ARS sur la nécessité d'exclure toute relation de pré instruction, instruction et décision avec la tutelle ARS, au siège ou au niveau territorial, en tant que responsable du centre de soins, et ce pendant trois ans. Ces relations devront être assurées directement par son autorité hiérarchique auprès de l'ARS. Il est opportun que cette organisation soit formalisée au sein de l'organisme de droit privé à but non lucratif.</p>	5/11/24

Origine de la saisine du comité	Date de la saisine	Objet de la saisine	Sens de l'avis rendu	Date de l'avis
			<p>Si l'ARS effectue une intervention dans le centre de soins de sa propre initiative ou organise une réunion d'information générale dans laquelle tous les centres de soins du département ou de la région sont conviés, il est conseillé qu'un collaborateur soit délégué par ses soins et responsable des échanges.</p> <p>Dans le cas du management de transition des deux centres de santé situés en dehors du ressort territorial actuel de l'agent, le CDMAS ne voit pas de réserve particulière à mentionner dans les échanges avec l'ARS, a priori très limités puisque l'ARS ne finance pas directement ces structures.</p> <p>En complément de l'analyse de l'ARS, le CDMAS appelle l'attention sur les réserves à retenir au sein de l'ARS dans les semaines précédant le changement éventuel de fonctions, l'agent ne devant avoir aucune relation professionnelle avec le groupe. :</p> <p>Ces dispositions devront sans délai faire l'objet d'une note interne à l'ARS.</p>	
2024-19-SA Agent d'une ARS	22/10/24	<p>Un agent pharmacien inspecteur de Santé Publique (PHISP) au sein d'une ARS souhaite occuper un poste à temps partiel, à raison de deux jours fixes par semaine, au sein d'une pharmacie à usage intérieur d'un établissement de santé de la région.</p> <p>L'agent souhaite obtenir un avis éclairé sur la faisabilité de cette organisation, soit 0.8 ETP en tant que PHISP au sein de l'ARS et 0.2 ETP en tant que pharmacien hospitalier, avec l'assurance que l'établissement de santé</p>	<p>Après analyse des différents textes encadrant la fonction de pharmacien inspecteur en ARS, le CDMAS considère qu'un exercice de pharmacien en hôpital au titre d'une activité accessoire peut s'envisager, dans les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dans un hôpital public, sur lequel l'agent ne serait pas intervenu au titre de l'ARS dans les trois années précédentes ; - En dehors de la région où se situe l'ARS, sauf organisation du service des pharmaciens leur attribuant des zones géographiques strictes ; 	25/11/2024

Origine de la saisine du comité	Date de la saisine	Objet de la saisine	Sens de l'avis rendu	Date de l'avis
		concerné ne serait pas dans son périmètre d'intervention en tant que PHISP.	<p>- Dans des fonctions de pharmacien hospitalier en pharmacie à usage interne, sans responsabilité relative à la gestion ou aux moyens de l'hôpital.</p> <p>En tout état de cause, l'autorisation de la hiérarchie est requise, seule à même d'apprécier la faisabilité et les risques organisationnels d'une telle demande dans le service. Si une telle autorisation était donnée, la demande devrait être réitérée chaque année, pour tenir compte de l'évolution de l'environnement professionnel.</p>	

Recommandation 2024

Recommandation 2024				
Avril 2024		Saisine du service juridique d'une ARS sur la question du contenu de la déclaration publique d'intérêts (DPI), pour les agents en relevant au sein des ARS, relatif à l'hospitalisation ou l'hébergement de membres proches au sein des établissements sanitaires ou médico-sociaux sous contrôle de l'ARS. La question s'étend aux proches, salariés de ces mêmes établissements. Compte tenu de la fréquence supposée élevée de ce type de situation, le CDMAS a jugé opportun de diffuser une recommandation en la matière.	<p>En conclusion, le CDMAS est d'avis que les situations de santé des personnes de l'entourage de l'agent exerçant en ARS n'ont pas lieu à être mentionnées dans les DPI dont l'accès est public.</p> <p>Dans tous les cas de risque de conflit d'intérêts entre la fonction et les responsabilités de l'agent d'une part, et les relations familiales et personnelles de l'agent, d'autre part,</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il revient, en première intention, à l'agent de solliciter sa hiérarchie pour un entretien, - Il revient à la hiérarchie de prendre les mesures adaptées, notamment en périmètre et en durée, - Il est opportun de prévoir un entretien déontologique ultérieur afin de décider du maintien ou pas des mesures mises en place. 	

Saisines relevant de la compétence du CDMAS

En tant que référent déontologue en 2025

Origine de la saisine du comité	Date de la saisine	Objet de la saisine	Sens de l'avis rendu	Date de l'avis
2024-20-SA Chef de service d'une ARS	19/12/24	Projet de départ vers le secteur privé d'un agent de l'ARS relevant de la convention collective UCANSS, et actuellement responsable de la sécurité des systèmes d'information, responsable sûreté et Sécurité et Data Protection Officer. Celui-ci a sollicité un congé sans solde d'une année pour rejoindre une société de conseil et d'expertise en cyber sécurité, en tant que responsable « Business Unit GRC » à compter du 1er janvier 2025.	<p>Le comité a émis un avis négatif quant à la possibilité pour l'agent de rejoindre la société, en qualité de salarié à compter du 1^{er} janvier 2025.</p> <p>En tant qu'agent de l'ARS, cet agent a formulé des avis sur les contrats conclus par celle-ci avec ou impliquant la seconde société. Il ne saurait donc, en référence aux éléments portés à la connaissance du comité de déontologie, prendre une participation par travail dans cette société dans le délai de trois ans suivant la cessation de ses fonctions, soit avant le 31 décembre 2027, sans commettre l'infraction de l'article 432-13 du code pénal.</p>	14/01/25
2025-1-SA Chef de service administration centrale		Respect des règles de déontologie dans la situation d'un directeur de CHU qui occupait des fonctions à hautes responsabilités au sein du ministère en lien avec la problématique des établissements de santé qui l'ont amené à traiter les sujets de financement des travaux du CHU. Le chef de service demande au CDMAS de formuler des recommandations afin que cette situation ne se reproduise pas.	<p>Le CDMAS a recommandé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Que l'analyse des candidatures sur les postes de direction hospitalière permette de s'assurer de l'absence de conflit d'intérêts. L'autorité de nomination ainsi que les candidats doivent être alertés de la possibilité de saisir le CDMAS ou la HATVP. - De partager les portefeuilles de compétence au sein du service pour ne pas fermer les opportunités futures 	03/02/25

Origine de la saisine du comité	Date de la saisine	Objet de la saisine	Sens de l'avis rendu	Date de l'avis
<p>2025-2-SA Chef de service ARS</p>	<p>20/01/25</p>	<p>Appréciation des conditions de compatibilité des fonctions de vice-président d'une communauté de communes en charge de la santé, avec les fonctions d'un agent sous convention UCANSS au sein de l'ARS.</p> <p>L'agent a déposé une demande d'autorisation de sa fonction d' élu sous la forme d'une demande d'activité accessoire.</p> <p>L'agent est actuellement chargé de l'instruction des soins psychiatriques sans consentement. En revanche, avant avril 2023, cet agent exerçait la fonction de gestionnaire en charge des transports sanitaires et des soins de proximité au sein de la délégation territoriale où se trouve la communauté de communes</p>	<p>Le CDMAS s'est interrogé sur la pertinence de la qualification d'activité accessoire pour une fonction d' élu local. Le CDMAS est d'avis que le mandat de vice-président de la communauté de communes s'exerce librement et ne relève pas d'une activité accessoire au sens de l'article L123-7 du CGFP.</p> <p>Le CDMAS considère que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'autorité administrative n'a pas à autoriser une telle activité, car le mandat d' élu est un droit fondamental pour tout citoyen, et donc pour tout agent public. - Les fonctions passées et actuelles de l'agent ne soulèvent pas de risque de conflits d'intérêts avec son mandat d' élu. - Il est déterminant d'informer au sein des services de l'ARS de la situation d' élu de l'agent et de veiller, tant auprès de l'intéressée que de ses collègues, que quand l'agent s'adresse à l'ARS dans le cadre de son mandat électoral, ce soit toujours dans le cadre du temps consacré à ses fonctions d' élu, selon des modalités convenues avec sa hiérarchie et en utilisant une boîte mel « communauté de communes » ou « maire adjoint ». <p>Toute confusion dans l'utilisation des boîtes mel ARS pourrait porter un discrédit sur l'intéressé comme sur l'ARS auprès des partenaires extérieurs.</p> <p>Il appartient à l'agent de s'interroger sur le risque nouveau de conflit d'intérêts, en lien avec sa hiérarchie, si ses compétences au sein de l'ARS ou celles au sein de la communauté de communes évoluaient, et le cas échéant de se déplacer au sein de l'ARS</p>	<p>6/02/25</p>

Origine de la saisine du comité	Date de la saisine	Objet de la saisine	Sens de l'avis rendu	Date de l'avis
2025-3-TR Chef de service DREETS	14/02/25	<p>Situation d'un agent relevant du système de l'inspection du travail ayant cessé ses fonctions fin décembre 2022, par suite d'une rupture conventionnelle en date du 25 juillet 2022.</p> <p>L'agent souhaite être enregistré en qualité d'intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP), activité pour laquelle il a pris une inscription au registre du commerce et des sociétés (RCS),</p> <p>Les dernières fonctions de l'agent ont été celles de responsable d'unité de contrôle dans le département pour lequel il a demandé l'enregistrement de son activité,</p>	<p>Il résulte de l'article L. 124-4 du CGFP que l'agent public qui a cessé ses fonctions depuis moins de trois ans doit saisir l'autorité hiérarchique dont il a relevé dans son dernier emploi afin que celle-ci apprécie la compatibilité de l'activité lucrative, salariée ou non, envisagée par l'agent « avec les fonctions exercées au cours des trois dernières années précédant le début de cette activité ».</p> <p>Cependant, le cas de l'agent, inspecteur du travail avant de quitter ses fonctions en décembre 2022, relève de l'article L. 124-5 du CGFP, et donc relève directement de la HATVP pour les questions déontologiques liées dans les trois ans qui suivent son départ, à une fonction dans le secteur privé.</p> <p>Le CDMAS a considéré que son avis restait utile dans la formalisation de la saisine de la HATVP. Si l'agent a exercé ses dernières fonctions dans des services couvrant le département dans lequel il prévoit d'enregistrer son activité, et compte tenu des intérim effectués dans ce même département, rien ne l'empêche d'exercer sa nouvelle activité dans les autres départements, même dépendants de la même direction régionale, dès lors qu'il n'est nullement intervenu dans ces autres départements au cours de la période considérée.</p> <p>Par ailleurs, dans la mesure où il résulte du texte précité que les restrictions à l'exercice d'une activité privée par un agent ayant cessé ses fonctions portent sur les trois années précédant le début de l'activité, l'agent pourra exercer ses nouvelles fonctions d'IPRP auprès des entreprises du département concerné à compter du 1^{er} janvier 2026.</p>	21/03/25

Origine de la saisine du comité	Date de la saisine	Objet de la saisine	Sens de l'avis rendu	Date de l'avis
2025-4- TR Chef de service DREETS	25/02/25	<p>Autorisation de partir comme directeur adjoint d'une association, porteuse du Cap Emploi.</p> <p>L'agent occupe depuis avril 2021 des fonctions qui l'amènent à suivre plus particulièrement les politiques en direction des publics jeunes et handicapés et travaille avec l'ensemble des acteurs intervenant sur le champ du handicap, dont l'association qu'elle souhaite rejoindre.</p> <p>Le chef de service saisit le CDMAS car il a un doute sérieux du fait des compétences de l'agent de suivi et d'instruction de subventions concernant l'association.</p>	<p>Le CDMAS, tant pour protéger l'agent que son administration, donne un avis défavorable à cette demande de départ de l'agent.</p> <p>Cette demande ne pourrait s'envisager qu'après un changement de fonctions au sein du service sans lien professionnel avec l'association, pour au moins trois ans.</p>	14/03/25
2025-5-SA Agent	07/03/25	<p>Demande d'avis concernant son projet d'exercer une activité de médiateur auprès des juridictions administratives. L'agent, à la retraite depuis le 1^{er} septembre 2024, a occupé des fonctions de promotion des modes de règlement amiable des litiges et participé, en qualité de représentant de l'Etat, à de nombreuses procédures de médiation dans le périmètre d'intervention des ministères chargés de la santé, des solidarités et du travail. Il souhaite désormais exercer les fonctions de médiateur dans un cadre libéral impliquant son inscription comme auto-entrepreneur.</p>	<p>Le CDMAS a estimé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Que dès lors que l'agent a cessé ses fonctions depuis moins de trois ans, il lui appartient, en application de l'article L.124-4 du code général de la fonction publique, de saisir l'autorité hiérarchique pour apprécier la compatibilité de l'activité libérale envisagée avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité. - si le parcours professionnel de l'agent et l'expérience acquise dans ses fonctions de représentant de l'administration pour des affaires soumises à la médiation sont de nature à démontrer son aptitude personnelle à s'abstraire de tout préjugé, le caractère récent de la cessation de ses fonctions administratives peut faire naître un doute dans l'esprit des autres parties au litige quant à sa capacité d'agir, si cela s'avère nécessaire, à 	21/03/25

Origine de la saisine du comité	Date de la saisine	Objet de la saisine	Sens de l'avis rendu	Date de l'avis
			<p>l'encontre du point de vue de l'administration dont elle émane.</p> <p>C'est pourquoi le CDMAS est d'avis que, dans les trois ans de la cessation de ses fonctions administratives, l'agent n'exerce pas les fonctions de médiateur pour toutes instances juridictionnelles impliquant comme parties aux litiges les ministères chargés des affaires sociales, dans l'ensemble de leurs composantes, -travail, emploi, santé et sécurité sociale-, au niveau central et déconcentré.</p>	
<p>2025-6- TR Agent</p>	<p>12/03/25</p>	<p>Demande d'avis portant sur le compte-rendu d'un entretien qu'il a eu avec les responsables de son service.</p> <p>L'agent a demandé en conséquence au CDMAS :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de rappeler le fait que l'activité syndicale n'avait pas à être abordée lors de l'entretien, ni apparaître dans le compte rendu ; - de dire que cette activité syndicale ne peut en elle-même être source de risque de manquement au devoir d'impartialité ; - de recommander la destruction du compte rendu et la réalisation d'un nouvel entretien respectant le cadre légal. 	<p>L'autorité hiérarchique de l'inspecteur du travail, à laquelle il incombe de protéger l'image d'impartialité du service public, apparaît légitime, dans le cadre de l'entretien déontologique prévu à l'article R8124-16 du code du travail, à évoquer avec l'agent la question de l'articulation de ses mandats syndicaux publics avec l'exercice de ses attributions administratives, pour vérifier l'absence d'interférence induite entre de tels mandats et les fonctions, sous réserve que l'évocation des mandats n'influe nullement sur l'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent et ne fasse l'objet d'aucune mention dans le dossier administratif de l'agent.</p> <p>Compte tenu de cette réserve, et pour prévenir toute difficulté quant à une éventuelle utilisation du compte-rendu critiqué par l'agent, le CDMAS est d'avis que rien ne fait obstacle à la suppression de ce compte-rendu, sans qu'il y ait lieu toutefois de refaire un entretien qui a effectivement eu lieu.</p>	<p>03/04/25</p>

Origine de la saisine du comité	Date de la saisine	Objet de la saisine	Sens de l'avis rendu	Date de l'avis
			Le texte de l'article R.8124-16 du code du travail ne limitant nullement le nombre et la fréquence des entretiens déontologiques, l'autorité hiérarchique pourra toujours à l'avenir proposer à l'agent, lorsque cela apparaîtra nécessaire, un nouvel entretien consacré à la prévention des situations de conflits d'intérêts.	
2025-8-SA Chef de service	10/04/25	<p>Situation d'un agent de son service qui a orienté ses activités de recherche et de publication scientifique notamment vers les domaines de la responsabilité publique et du droit de la santé.</p> <p>Dans ce cadre, l'agent s'est engagé à rédiger un article sur le contenu et les conséquences d'une décision récente du Conseil d'Etat.</p> <p>L'un des bureaux de cette direction travaille pour déterminer les modalités d'exécution de la décision du Conseil d'Etat.</p>	<p>Le CDMAS considère que la situation pose, selon elle, une question de principe quant à la publication de commentaires par un agent dans un contexte administrativement délicat.</p> <p>Le comité rappelle, qu'en ce qui concerne la déontologie de la fonction publique, l'article L. 123-2 du code général de la fonction dispose que « La production des œuvres de l'esprit par un agent public, au sens des articles L. 112-1, L. 112-2 et L. 112-3 du code de la propriété intellectuelle, s'exerce librement, dans le respect des dispositions relatives au droit d'auteur des agents publics et sous réserve des articles L. 121-6 et L. 121-7 du présent code », ces deux dernières réserves visant le secret professionnel (article L. 121-6) et la discrétion professionnelle (article L.121-7), question ne se posant pas en l'espèce.</p> <p>S'ajoutent à ces réserves celles qui résultent implicitement des autres dispositions déontologiques du code général de la fonction publique, notamment en ce qui concerne l'obligation de loyauté, que l'on peut rattacher aux obligations d'intégrité et de probité de l'article L.121-1 qui implique, tout comme l'obligation de réserve, d'être scrupuleux en ce qui concerne des prises de position</p>	28/04/25

Origine de la saisine du comité	Date de la saisine	Objet de la saisine	Sens de l'avis rendu	Date de l'avis
			<p>susceptibles d'embarrasser l'administration, ainsi qu'un principe de courtoisie consistant à avertir sa hiérarchie de la publication.</p> <p>Dans ce contexte, la solution proposée à l'agent et acceptée par la revue consistant dans l'utilisation d'un pseudonyme ne convainc pas le comité de déontologie dans la mesure où elle pourrait être interprétée, et revient en réalité à permettre au fonctionnaire concerné de passer outre son obligation de réserve en dissimulant son identité.</p> <p>Le comité estime donc pertinent, dans l'objectif de concilier l'exercice de la liberté d'expression et l'intérêt de l'administration, notamment en termes d'image, que l'agent procède à la publication sous son nom en précisant son statut, de mentionner également ses fonctions passées, et de préciser qu'il s'agit d'une production personnelle dans le cadre de l'article L. 122-3 du code général de la fonction publique, et en aucun cas d'une prise de position administrative à propos des questions analysées, ces différentes précisions pouvant prendre place sous la signature de l'auteur et dans une note de bas de page.</p> <p>En résumé :</p> <p>La production d'œuvres de l'esprit par l'agent public est libre par principe, sous réserve :</p>	

Origine de la saisine du comité	Date de la saisine	Objet de la saisine	Sens de l'avis rendu	Date de l'avis
			<ul style="list-style-type: none"> • du respect de la discrétion professionnelle qui implique de ne pas divulguer d'informations connues du fait des fonctions de l'agent public, • de l'obligation de réserve qui implique de mesurer ses critiques vis-à-vis de l'administration (la bonne pratique étant de consulter l'autorité concernée avant de s'exprimer sur un sujet entrant dans son champ de compétence), • de l'adoption d'une attitude loyale et courtoise vis-à-vis de sa hiérarchie, qui implique de l'informer d'une communication susceptible de lui poser difficulté. 	
2025-9- SA Chef de service Chef de service d'une ARS	07/05/25	Projet de départ d'un médecin inspecteur de santé, directeur de la direction de la promotion de la santé, de la prévention et de la santé environnementale (DSPSE), dans un groupe hospitalier privé non lucratif à partir de septembre 2025, comme directeur général d'un groupe.	<p>Le CDMAS a constaté que la fonction actuelle du médecin, directeur de la DSPSE, ne le met pas en relation directe avec les établissements hospitaliers et les EHPAD, qui relèvent de la compétence de la direction de l'offre de soins et de la direction de l'autonomie au sein de l'ARS. Au titre des liens avec la direction portée par ce médecin, seuls des financements de programmes d'éducation thérapeutique portés par des professionnels des établissements ont été attribués par la DPSPSE.</p> <p>Le comité est d'avis, vu le caractère spécifique et automatique des seuls financements d'éducation thérapeutique attribués à son niveau aux établissements concernés par ces programmes, dont ceux de la structure qu'envisage de rejoindre ce médecin, qu'il n'y a pas</p>	07/05/25

Origine de la saisine du comité	Date de la saisine	Objet de la saisine	Sens de l'avis rendu	Date de l'avis
			<p>d'incompatibilité déontologique à son départ comme directrice générale du groupe.</p> <p>Si le médecin pourra participer à toute réunion d'information ouverte à tous les établissements d'un territoire initiée par l'ARS, en laissant ses adjoints intervenir si besoin, le comité considère qu'il devra s'abstenir de toute réunion ou échange professionnel avec les équipes de l'ARS à tout niveau, sur tout dossier relatif au groupe durant trois ans après son départ de l'ARS. Il est conseillé d'appliquer cette réserve à tout agent de l'ARS, au-delà de ceux qu'il connaît actuellement, même à ceux qui seront recrutés dans l'avenir.</p>	
<p>2025-10-SA Chef de service de l'ARS</p>	<p>26/0525</p>	<p>Demande d'avis concernant le départ dans le privé d'un agent contractuel recruté par un contrat à durée déterminée de trois ans, en qualité de référent expert tarification et financement des établissements médico-sociaux.</p> <p>Cet agent a démissionné avec prise d'effet à compter du 28 septembre 2024 et a par la suite informé l'ARS de son recrutement sur un poste de responsable comptable, administratif et financier au sein d'un groupe, gestionnaire d'établissements médico-sociaux, notamment dans le ressort de la délégation ou il était affecté.</p>	<p>Le CDMAS est d'avis que, pour les trois ans suivant son départ de l'ARS (28 septembre 2024), l'agent devrait s'abstenir de toutes relations avec l'ARS autres que l'envoi des documents comptables et financiers du groupe et la participation éventuelle aux réunions d'information générale organisées par l'Agence auprès de tous les établissements de la région.</p> <p>Le CDMAS note que l'agent a informé l'ARS du processus de recrutement en amont, mais a pris son poste avant d'avoir l'autorisation de l'ARS ; il souligne qu'il aurait été préférable de reporter d'un mois le démarrage dans le nouveau poste afin que toute question déontologique soit écartée en amont.</p> <p>Le CDMAS appelle enfin l'attention de l'agent sur la nécessité de saisir la hiérarchie de l'ARS avant toute évolution</p>	<p>17/06/25</p>

Origine de la saisine du comité	Date de la saisine	Objet de la saisine	Sens de l'avis rendu	Date de l'avis
			éventuelle de fonction dans la même structure ou dans une nouvelle entité, conformément à l'article L124-4 du CGFP.	
2025-11-SA Chef de service	06/06/25	Projet de départ d'un agent contractuel de l'ARS en délégation départementale, à partir du 1er septembre 2025 comme directeur d'un établissement de santé	<p>Le comité donne un avis favorable à la demande de départ de l'agent avec les réserves suivantes :</p> <p>Il ne pourra avoir aucune relation directe avec l'ARS (direction générale et direction de l'offre de soins (DOS) et délégation départementale) au titre de la gestion de son établissement jusqu'en mars 2026, afin d'assurer les trois ans requis par la loi depuis sa fin de fonction au sein de la DOS.</p> <p>Il ne pourra avoir aucune relation de sa propre initiative avec la directrice de la délégation départementale jusqu'en septembre 2028, ou jusqu'au départ de cette dernière.</p> <p>L'agent pourra en revanche participer aux réunions générales d'information organisées par l'ARS au niveau central ou au niveau départemental, accompagnée d'un collaborateur.</p> <p>Le CDMAS appelle enfin l'attention de l'agent sur la nécessité de saisir la hiérarchie de l'ARS avant toute évolution éventuelle de fonction dans la même structure ou dans une nouvelle entité, conformément à l'article L124-4 du CGFP.</p>	17/06/25
2025-14-TR Agent d'une DREETS		Projet de cumul d'activité : activité de conseil aux entreprises, « accompagnement des TPE PME dans l'accès à la commande publique ou privée » dans le cadre d'un temps partiel	<p>Le CDMAS est d'avis de compléter ainsi les réserves proposées par l'agent :</p> <p>L'agent s'engage sur les trois points suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'activité de conseil exclura expressément les domaines de l'emploi, de l'apprentissage, de la formation et de 	25/09/2025

Origine de la saisine du comité	Date de la saisine	Objet de la saisine	Sens de l'avis rendu	Date de l'avis
			<p>l'insertion, conformément à ses obligations de service actuelles.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il s'engage à ne pas accompagner des structures candidates aux marchés publics comme aux appels à projets (AAP) relevant de la DREETS ou de la Préfecture pour le compte de la DREETS. • Il a écarté de son offre de service la maîtrise d'œuvre des clauses d'insertion dans les marchés publics, pour éviter toute situation de conflit d'intérêts. <p>L'agent devra aussi solliciter sa hiérarchie en cas d'évolution de son activité accessoire sur la période, ou de situation délicate qui se poserait à elle en termes déontologiques, du fait de son activité principale ou de son activité accessoire.</p> <p>Le CDMAS a alerté la hiérarchie comme l'agent des engagements en termes de déontologiques qu'il doit continuer à observer, dans le cas où son projet aboutirait à son départ de la DREETS pour le secteur privé, pendant une période de 3 ans après son départ, conformément à l'article L.124-4 du CGFP. Une telle décision nécessitera à nouveau la saisine de sa hiérarchie pour en préciser les conditions</p>	
2025-15-SA Chef de service	18/06/2025	Situation de potentiel conflit d'intérêts des inspecteurs de l'action sanitaire et sociale qui exercent en DREETS ou en DDETS-PP	Le CDMAS a rappelé qu'il ne lui appartient pas, en tant que référent déontologue des ministères chargés des affaires sociales, d'examiner dans le détail les situations évoquées dans la lettre de saisine, celles-ci impliquant une analyse précise, concrète et circonstanciée des différents aspects des missions exercées par les agents concernés.	10/10/2025

Origine de la saisine du comité	Date de la saisine	Objet de la saisine	Sens de l'avis rendu	Date de l'avis
			<p>Le comité doit en revanche rappeler un certain nombre de principes déontologiques susceptibles de guider l'administration dans le choix des mesures appropriées.</p> <p>Le CDMAS est d'avis que les situations décrites par la note de saisine, découlant du caractère polyvalent et hybride des fonctions incombant aux agents visés, ne caractérisent pas à proprement parler un conflit d'intérêts, au sens du texte en vigueur. Il s'agit en réalité d'un conflit potentiel de missions qui doit être examiné au regard des autres obligations déontologiques des agents publics, spécialement celle d'impartialité.</p> <p>De l'avis du CDMAS, certaines des actions décrites constituent le prolongement naturel des missions incombant à l'agent public. Ainsi, lorsque l'agent a formulé une recommandation quant au fonctionnement d'un organisme ou participé à l'élaboration de textes ou de directives s'y rapportant, l'évaluation de leur mise en œuvre paraît relever de la bonne exécution du service public. De même, la participation à la décision de financement d'une institution ou activité peut justifier que le même agent ou service contrôle la bonne utilisation des deniers publics qui y sont affectés.</p> <p>Toutefois, même dans ces situations, si pour une raison quelconque tenant aux circonstances de l'espèce, l'agent public éprouve un doute sérieux quant à son impartialité, il doit pouvoir s'en ouvrir à sa hiérarchie et solliciter si nécessaire l'avis du référent déontologue. Cette faculté de saisine, ouverte également à la hiérarchie, devrait utilement faire l'objet d'un rappel auprès de l'ensemble des agents.</p>	

Origine de la saisine du comité	Date de la saisine	Objet de la saisine	Sens de l'avis rendu	Date de l'avis
			<p>En revanche, d'autres missions paraissent incompatibles entre elles. Tel est le cas lorsqu'un agent a collaboré antérieurement à la mise en place de projets envisagés par un établissement ou une entité quelconque et exercé une fonction de conseil auprès de ceux-ci, la mission de contrôle incombant à l'administration devrait relever, non pas seulement d'un agent différent, mais d'un service administratif distinct ; c'est principalement le rôle dédié à la mission régionale d'inspection, contrôle et évaluation (MRICE) dans chaque DREETS.</p> <p>L'agent concerné et sa hiérarchie pourraient utilement solliciter la mission régionale MRICE afin que celle-ci prenne la mesure du risque d'impartialité identifié et inscrive en priorité le contrôle correspondant dans la programmation de ses équipes propres.</p> <p>Le CDMAS est conscient des contraintes budgétaires et de personnel affectant les actions de l'administration, mais la crédibilité de ses rapports d'inspection et la protection des agents contre les critiques extérieures impliquent qu'aucun doute ne puisse être émis quant au sérieux des mesures de contrôle mises en œuvre.</p>	
2025-17-TR	05/03/25	Projet de départ dans le privé d'un inspecteur du travail qui a demandé une rupture conventionnelle pour exercer l'activité de consultant-formateur en qualité de vie et des conditions de travail sur le périmètre de la Région ou il est affecté et des départements limitrophes.	<p>Le CDMAS rappelle que s'agissant d'un inspecteur du travail en charge du contrôle des entreprises, relève directement de la HATVP pour les questions déontologiques liées à un départ dans le secteur privé, qu'il revient, en tant qu'autorité hiérarchique de saisir.</p> <p>Le CDMAS, après analyse du dossier transmis, confirme l'analyse, qui conduirait à émettre une réserve stricte excluant,</p>	05/03/2025

Origine de la saisine du comité	Date de la saisine	Objet de la saisine	Sens de l'avis rendu	Date de l'avis
		24 du décret 2020-69, codifiées aux articles R124-29 à R124-34 du code général de la fonction publique (codification entrée en vigueur le 1 ^{er} février 2025).	dans le cadre des futures fonctions envisagées par l'agent, tout exercice dans le département pendant les trois années à venir. En revanche, le reste de la région comme les départements limitrophes ne posent pas de question déontologique selon le CDMAS.	

**Comité de déontologie
des ministères chargés des
affaires sociales**

Mail : deontologie@social.gouv.fr

Avis du comité de déontologie des ministères chargés des affaires sociales

Avis n° XXX

Le XXX, le secrétaire général de l'Agence régionale de santé (ARS) XXX a saisi le comité de déontologie des ministères sociaux (CDMAS) d'une demande d'avis concernant le départ dans le privé d'un agent contractuel de l'ARS, M.X.

Le CDMAS³ a auditionné le XXX 2025 les représentants de l'ARS et M.X.

Le requérant a exposé dans son message de saisine que M.X a été recrutée le 1^{er} mars 2023 en qualité d'agent contractuel par un contrat à durée déterminée de trois ans, pour occuper le poste de référente experte tarification et financement des établissements médico-sociaux au sein de la délégation départementale XXX.

M.X a démissionné avec prise d'effet à compter du 28 septembre 2024 et a par la suite informé l'ARS de son recrutement sur un poste de responsable administratif et financier au sein du groupe XXX, gestionnaire d'établissements médico-sociaux, notamment dans le département XXX.

L'acte de saisine précise qu'il y aurait une incompatibilité entre ce poste et les fonctions précédemment exercées par l'agent à l'ARS et un risque réel de conflit d'intérêts.

M.X a néanmoins souligné que ses prérogatives au sein de l'ARS étaient limitées et que son rôle au sein du groupe XXX est purement technique.

Analyse du CDMAS.

³ Alain Lacabarats, Henric Joffrey, Marie-Caroline Bonnet-Galzy, Sophie Jacquot-Gautun

Aux termes de l'article L124-4 du code général de la fonction publique :

« L'agent public cessant ou ayant cessé ses fonctions depuis moins de trois ans, définitivement ou temporairement, saisit à titre préalable l'autorité hiérarchique dont il relève ou a relevé dans son dernier emploi afin d'apprécier la compatibilité de toute activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé ou de toute activité libérale avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité.

[...]

Lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par l'agent public au cours des trois années précédant le début de cette activité, elle saisit pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue. Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever ce doute, l'autorité hiérarchique saisit la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique ».

Ce texte, qui implique une saisine de l'autorité hiérarchique avant la prise par l'agent public de ses nouvelles fonctions, a pour but de préserver l'impartialité de l'administration en lui permettant d'apprécier si cet agent risque de se trouver en situation de conflit d'intérêts, définie par l'article L121-5 du code général de la fonction publique comme étant caractérisée par « 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 ».

Il s'agit aussi de protéger l'agent contre le risque de commission d'une infraction pénale, l'article 432-13 du code pénal incriminant le fait « par une personne ayant été chargée, en tant que membre du Gouvernement, membre d'une autorité administrative indépendante ou d'une autorité publique indépendante, titulaire d'une fonction exécutive locale, fonctionnaire, militaire ou agent d'une administration publique, dans le cadre des fonctions qu'elle a effectivement exercées, soit d'assurer la surveillance ou le contrôle d'une entreprise privée, soit de conclure des contrats de toute nature avec une entreprise privée ou de formuler un avis sur de tels contrats, soit de proposer directement à l'autorité compétente des décisions relatives à des opérations réalisées par une entreprise privée ou de formuler un avis sur de telles décisions, de prendre ou de recevoir une participation par travail, conseil ou capitaux dans l'une de ces entreprises avant l'expiration d'un délai de trois ans suivant la cessation de ces fonctions ».

L'ensemble de ces dispositions étant de nature à affecter le principe du libre choix par toute personne de son activité professionnelle, il convient d'en circonscrire l'effet aux seuls cas de contradiction avérée entre les fonctions administratives précédemment exercées et le nouvel emploi envisagé et de privilégier des modalités compatibles avec la reconversion recherchée par l'agent.

Des auditions effectuées par le CDMAS et des documents soumis à son appréciation il ressort que M.X n'était pas en charge, comme agent de l'ARS, de l'instruction des demandes de financement d'aucun des trois établissements du groupe XXX au sein du Val d'Oise, et n'a pas participé aux décisions relatives à leur financement.

Elle ne s'occupait pas d'ailleurs d'établissements pour personnes âgées, mais seulement du suivi des établissements pour personnes handicapées.

Par ailleurs, elle n'a pas pris part aux inspections des établissements gérés par ce groupe et n'a jamais eu accès à des informations confidentielles.

Au sein du groupe XXX, M.X a pour mission d'organiser et de structurer l'équipe comptable du groupe, qui a décidé de rapatrier en interne le service comptable précédemment externalisé.

Elle n'a pas dans ses attributions la participation au dialogue de gestion concernant les établissements du groupe, ni celle de négociation entre le groupe et l'ARS. Il n'existe d'ailleurs pas de CPOM avec le groupe XXX.

Le seul fait qu'elle connaisse les différents services de l'ARS et certaines des personnes qui y travaillent ou qu'elle ait à transmettre à l'ARS un certain nombre de documents comptables et financiers du groupe XXX (états prévisionnels des recettes et dépenses ; état réalisé des recettes et dépenses) ne suffit pas à la priver de la possibilité d'exercer des nouvelles fonctions et à caractériser un conflit d'intérêts.

Enfin, il s'avère dans les documents transmis que M.X a informé le 12 mars l'ARS de la possibilité de ce recrutement, puis a indiqué ne plus être retenue début avril, puis avoir été informée le 28 avril qu'elle l'était en définitive, pour un démarrage au 1^{er} mai 2025.

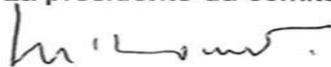
Avis du CDMAS

Pour prévenir la réalisation d'un éventuel risque de conflit, le CDMAS est d'avis que, pour les trois ans suivant son départ de l'ARS (28 septembre 2024), M.X devrait s'abstenir de toutes relations avec l'ARS XXX autres que l'envoi des documents comptables et financiers du groupe XXX et la participation éventuelle aux réunions d'information générale organisées par l'Agence auprès de tous les établissements de la région.

M.X a informé l'ARS du processus de recrutement en amont, mais a pris son poste avant d'avoir l'autorisation de l'ARS. Il aurait été préférable de reporter d'un mois le démarrage dans le nouveau poste afin que toute question déontologique soit écartée en amont.

Le CDMAS appelle enfin l'attention de M.X sur la nécessité de saisir la hiérarchie de l'ARS-XXX avant toute évolution éventuelle de fonction dans la même structure ou dans une nouvelle entité, conformément à l'article L124-4 du CGFP.

La présidente du comité



Marie-Caroline Bonnet-Galzy