

SUJET :

Conseiller, vous êtes chargé (e) de mission auprès du Directeur Général des Services (DGS) de la commune de Hau (15 000 habitants).

Une enquête récente met en évidence une méfiance croissante des administrés envers leurs élus et l'administration communale.

Aussi, votre maire a participé à un séminaire à l'Université de la Polynésie française sur l'efficacité des dispositifs de lutte contre les atteintes à la probité et a ramené de la documentation à ce sujet.

Il souhaite restaurer cette confiance et installer une culture déontologique au sein de ses services.

Il rappelle que la déontologie renvoie à l'ensemble des règles et devoirs que chacun doit respecter dans l'exécution de ses tâches professionnelles et dans les rapports avec le public.

A cette fin, votre DGS vous demande à l'aide du dossier joint, de vos connaissances et des acquis de votre expérience de proposer des solutions opérationnelles argumentées à l'échelle de la commune sur la mise en œuvre des lois relatives à la déontologie à l'échelle de la commune tant vis-à-vis des agents que des élus.

Corrigé indicatif

Commune de Hau

Le

(date de l'épreuve)

Direction générale des services

Chargé (e) de mission

Note à l'attention
du Directeur Général des Services de la commune

Objet : mise en œuvre des lois relatives à la déontologie à l'échelle de la commune avec l'instauration d'une culture déontologique

Références

Selon de récents rapports, les citoyens ne font plus confiance à leurs élus et portent le même jugement sur l'administration. D'ailleurs, le nombre d'élus ou d'agents mis en cause chaque année suit une courbe ascendante (**doc 8**). Ce sentiment de défiance est partagé par les citoyens de la commune de Hau puisque une enquête récente a mis en évidence une méfiance croissante des administrés. Par ailleurs, les taux d'abstention aux dernières échéances électorales nationales ou locales montrent la perte de confiance des citoyens dans l'action publique et ses dirigeants.

La défiance de nos concitoyens trouve aussi « sa source dans des comportements qui ne correspondent pas aux valeurs affichées de primauté de l'intérêt général ».

Cette défiance et cette perte de confiance s'adressent à l'Administration en général, que ce soit envers ses décideurs (les élus) ou ceux qui la mettent en œuvre (les fonctionnaires).

Il y a un véritable enjeu démocratique local à restaurer la confiance des habitants de Hau comme le souhaite le maire, qui passe par la transparence de l'action publique et la manière dont elle est conduite par l'Administration, dans le respect des finalités d'intérêt général du service public rendu.

La récente modification de l'ordonnance de 2005 (modifiée le 8 décembre 2011 puis le 10 août 2022) sur la transparence de l'action publique et de la déontologie visent à sécuriser l'exercice des missions de service public et en sont un levier d'action.

Après s'être attachés à comprendre l'arsenal législatif et les outils qui encadrent la déontologie dans l'action publique (I), il conviendra de préciser le plan d'actions au sein de la commune pour instaurer une culture de la déontologie au service de la transparence de l'action publique (II).

I –Un arsenal législatif et des outils qui encadrent la déontologie dans l'action publique communale.

L'ordonnance précitée précise que le fonctionnaire exerce ses missions avec dignité, impartialité, intégrité et probité. Ces obligations ont été renforcées par un corpus de textes. Cependant la fonction publique peine encore à changer l'opinion publique.

A- La déontologie : une valeur qui renforce les droits et obligations des fonctionnaires et des élus.

L'ordonnance du 10 août 2022 vient modifier l'ordonnance de 2005 en y ajoutant un certain nombre de principes relatifs à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

Elle permet à tout fonctionnaire qui aurait notamment connaissance d'un crime ou d'un conflit d'intérêt de le déclarer selon des canaux clairement définis. Le premier relais auquel l'agent peut s'adresser est son supérieur hiérarchique. Il peut ensuite s'adresser à la commission de déontologie. L'agent **lanceur d'alerte** ne peut pas être inquiété.

D'ailleurs, tout Chef de service doit **veiller à faire respecter les principes de liberté de conscience** dans son service. Tout agent a également l'obligation de saisir son supérieur hiérarchique s'il se trouvait lui-même placé en situation de conflit d'intérêt. L'agent placé dans cette situation devrait se mettre en retrait de certaines de ses fonctions en attendant que son cas soit traité (délégation de signature, siéger dans une instance collégiale ...) Le lanceur d'alerte qui l'aurait fait pour nuire serait pénalement poursuivi.

La loi prévoit pour certaines fonctions et si la commission de déontologie a un doute sur un cumul d'activités, la transmission d'une déclaration d'intérêt à la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP). Cette instance a deux mois pour juger de l'existence d'un conflit d'intérêt. La déclaration d'intérêt est annexée au dossier du fonctionnaire.

Le cumul d'emploi est également un des points abordés par cette Ordonnance d'août 2022. Le principe est que le fonctionnaire doit consacrer l'intégralité de ses activités à ses fonctions. Il ne peut donc cumuler son activité principale avec une autre activité lucrative (contrôler, reprendre une entreprise, siéger dans une association à but lucratif, ne peut donner de consultation, faire des expertises ...). Des dérogations existent pour certaines activités telles que l'enseignement, les productions d'œuvres de l'esprit. Un agent à temps plein qui souhaiterait cumuler avec une activité lucrative devrait demander un temps partiel pour une durée de 2 ans renouvelable 1 an et devrait

attendre 3 ans après ce temps partiel pour faire une nouvelle demande. En revanche, aucune limitation de durée ne concerne les agents sous statut d'autoentrepreneur.

Aussi, la loi prévoit que toute personne dépositaire de l'autorité publique ou d'un mandat électif qui prendrait directement ou indirectement des intérêts dans une entreprise serait puni de 5 ans de prison et de 500 000 € d'amende. Un arsenal de peines est prévu à l'encontre d'élus locaux et fonctionnaires qui se retrouveraient dans cette situation.

Tout fonctionnaire a le droit de consulter la commission de déontologie afin qu'elle lui apporte tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés aux articles 21 à 23 (respect des principes de probité, neutralité, impartialité, conflits d'intérêts, secret professionnel, instructions de son supérieur hiérarchique avec ordre manifestement illégal ...)

Le code pénal prévoit aussi différents cas de mise en cause possible d'un élu ou d'un agent public local :

- **la concussion**, qui est le fait d'accorder, sous une forme quelconque, une exonération ou franchise des impôts ou taxes publics en violation des textes (ex. : une minoration frauduleuse des droits d'occupation du domaine public communal), faits punis de 5 ans d'emprisonnement et de 500 000 € d'amende (art. 432-10) ;
- **la corruption passive et le trafic d'influence**, qui recouvrent le fait de solliciter des avantages quelconques pour accomplir un acte de sa fonction ou pour abuser de son influence en vue de faire obtenir une décision favorable, pratiques sanctionnées par 10 ans d'emprisonnement et 1 000 000 € d'amende (art. 432-11) ;
- **la prise illégale d'intérêts**, qui consiste à recevoir un intérêt de nature à compromettre son impartialité, son indépendance ou son objectivité dans une entreprise ou dans une opération dont elle a, au moment de l'acte, en tout ou partie, la charge d'assurer la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement, faute réprimée par 5 ans d'emprisonnement et une amende de 500 000 € (art. 432-12) ;
- **le favoritisme**, qui réside dans le fait de procurer ou de tenter de procurer à autrui un avantage injustifié par un acte contraire aux dispositions législatives ou réglementaires ayant pour objet de garantir la liberté d'accès et l'égalité des candidats dans les marchés publics et les contrats de concession, faits sanctionnés par 2 ans d'emprisonnement et 200 000 € d'amende (art. 432-14).

Aussi, par ailleurs, l'article L 1111-1-1 du CGCT rappelle que les élus locaux exercent leur mandat dans le respect des principes déontologiques consacrés par la charte de l'élu local qui souligne que ces fonctions sont exercées avec probité et intégrité, à l'exclusion de tout intérêt personnel et en prévenant ou en faisant cesser immédiatement tout conflit d'intérêts.

B- Une lente évolution des pratiques dans la fonction publique pour rassurer l'opinion publique.

On note un mécontentement des citoyens et une crise de confiance de plus en plus forte vis à vis des élus locaux. Le mécontentement vient d'une différence de comportement de ces derniers vis-à-vis des valeurs qu'ils affichent d'intérêt général, de neutralité et d'impartialité. Les citoyens veulent que les élus se consacrent à 100 % à leur mandat. Les dernières années ont été des années noires pour les élus dont un certain nombre ont été mis en cause principalement pour des manquements au devoir de probité (corruption, favoritisme, prise illégale d'intérêt ...). Même s'il

faut éviter tout amalgame, les élus doivent prendre conscience qu'ils ont des comptes à rendre à leurs électeurs et que la culture de la déontologie doit s'installer.

Des avancées existent ; la commission de déontologie notamment. Mais aussi, l'exigence de déontologie peut faire émerger les fonctions de lanceurs d'alerte au sein des fonctionnaires. L'ordonnance vient protéger celui qui signale de manière désintéressée un crime, un délit ou une menace pour l'intérêt général. L'administration doit mettre en place une procédure de signalement interne. Cette loi protège aussi l'Administration des alertes abusives.

D'autre part, les directeurs Généraux des services ont créé leur Syndicat National dont les missions sont de défendre les intérêts de ses membres et de valoriser la profession en précisant six devoirs essentiels (loyauté, probité, discrétion, clarté, direction et devoir de service public).

Enfin, on peut déplorer que les champs d'alerte soient multiples. Il sera nécessaire d'établir des procédures adaptées. Il convient de rappeler que ce dispositif garantit la confidentialité de l'identité des lanceurs d'alerte. En dehors de 3 cas (délit/ crime, alerte ou retrait en santé et sécurité au travail et maltraitance à une personne vulnérable) aucun motif ne présente de caractère d'alerte obligatoire. Ceci afin d'éviter un nombre trop important d'alertes.

Le cadre juridique permet désormais de renforcer la transparence et d'œuvrer pour reconstruire le lien de confiance avec la population. La commune de Hau peut s'inspirer de ces textes pour mettre en œuvre la reconstruction du lien avec la population.

II- Restaurer la confiance des citoyens de la commune ; une démarche nécessairement structurée portée par tous les acteurs de la commune.

Afin de restaurer la confiance des citoyens, il convient de comprendre les raisons de leur méfiance pour y apporter des réponses portées par les services communaux et les élus aux habitants de Hau.

A- Impliquer l'ensemble des acteurs de l'Administration dans la mise en place d'une culture déontologique

La mise en place d'une culture déontologique ne sera effective que si tous les acteurs internes se mobilisent ; fonctionnaires, hiérarchie et Direction générale et Elus.

Afin de connaître les axes d'amélioration à apporter pour rétablir la confiance avec les citoyens, il conviendra d'analyser très précieusement les résultats de l'enquête menée sur la commune. Quels étaient les reproches faits par les habitants ? Vers qui ? Les élus, les services.

Il conviendra d'identifier clairement les attentes des habitants afin de pouvoir apporter des réponses précises. Un chiffrage de ces réponses sera essentiel pour pouvoir intégrer les coûts qu'auraient d'éventuelles actions au budget. Ces attentes sont-elles partagées par les habitants de tous les quartiers. Il faudra s'assurer que par méconnaissance de la répartition des compétences entre le Pays, l'Etat, certaines de ces actions n'incombent pas à la commune.

Afin de coordonner cette dynamique interne, il conviendra de désigner un chef de projet au sein de la DGS pour coordonner ce plan d'actions., atteindre les objectifs et mettre en mouvement les acteurs.

Il pourra s'appuyer aussi sur un observatoire de la déontologie chargé de veiller aux évolutions législatives et de valoriser des bonnes pratiques et d'alerter sur les risques de conflits d'intérêts des directeurs.

Un recensement de toutes les actions déjà existantes et de nature à renforcer le lien avec les agents, les élus et la population devra être opéré. Les bilans de ces actions devront être repris pour tenter de définir des axes d'amélioration. Il faudra ensuite décider de leur maintien ou pas, de leur évolution vers des concepts différents.

B- Les actions de la mise en œuvre.

L'état des lieux vérifiera la conformité de la commune par rapport à la récente ordonnance. Il portera sur l'analyse des éventuels conflits d'intérêts en analysant par exemple les marchés publics au regard des déclarations d'intérêts.

Il sera nécessaire de constituer un **comité de pilotage** composé du maire, du DGS et des chefs de services ayant des activités directement liées à la population. On pourra y intégrer les principales associations de la commune. Ce comité désignera le chef de projet. Le comité de pilotage définira la feuille de route et le **calendrier des actions** à mener.

Le plan d'actions s'appuiera sur un premier volet **communication et d'information** des agents et encadrants pour rappeler les obligations de chacun. Afin d'éviter qu'une situation similaire à celle décrite se reproduise au sein de la commune, je vous propose une série de mesures à mettre en œuvre tant à l'égard des personnels que de la hiérarchie. Une cellule de conseil pourra être mise en place au sein de la Direction générale pour répondre aux questions des agents.

Les supports de communication interne seront régulièrement mobilisés. Un **guide de déontologie** sera élaboré avec le groupe de fonctionnaires et d'élus volontaires, conçu comme un référentiel des bonnes pratiques.

Les étapes sur lesquelles il sera nécessaire de travailler seront de :

- Proposer la création du poste de **réfèrent déontologue bien que non obligatoire** par devant les textes, afin de porter les valeurs de déontologie auprès des agents, des élus et de la population. Il s'assurera notamment que la charte de l' élu local soit bien connue de tous les conseillers.
- De mettre en place un volet préventif pour que les managers de proximité soient mobilisés pour sensibiliser les agents et prévenir les situations à risque. La question des conflits d'intérêts est par ailleurs posée aux **entretiens professionnels annuels** ; qui renforceront avec la collaboration de la DRH, ce volet. Le service juridique sera mobilisé pour sécuriser et accompagner les agents dont la situation est évaluée à risque au regard des fonctions (ex ; services des marchés publics).
- **Une charte de déontologie** sur le territoire communal pourra être élaborée. Elle concernera tous les services, tous les agents et élus. Elle sera construite en partenariat avec les chefs de service et des groupes de travail pourraient être constitués par grandes thématiques (probité/ intégrité, assiduité, transparence ...).
- La **formation des agents** sera essentielle pour que les valeurs portées par les services soient comprises de tous.
- La Direction générale sera exemplaire en signant une charte déontologique des DGS.

Il est aussi possible d'aller plus loin en instaurant une nouvelle manière de conduire l'action publique en associant les citoyens aux décisions (solliciter des avis) et/ou de faire appel au référendum d'initiative populaire.

Il s'agit de concerter les projets et politiques publiques de la commune avec les citoyens et les acteurs économiques et associatifs locaux, en mettant à disposition des outils de concertation permettant de recueillir leurs avis et propositions. Ce sera par exemple des ateliers d'urbanisme, de réunions publiques mettant en scène des manières innovantes de dialoguer, des outils informatiques pour déposer son avis en ligne.

Conclusion.

La mise en œuvre des règles déontologiques dans la commune aura une influence systémique sur les modes d'organisation des services et sur la conduite de nos actions. Pour plus de transparence, de probité, nous contribuerons à restaurer la confiance des citoyens, c'est un enjeu démocratique et de citoyenneté dont les bénéfices peuvent avoir des répercussions par exemple à moyen terme sur la participation aux élections. Cela impose donc rigueur et exemplarité à tous les niveaux de la collectivité.

Plusieurs plans possibles indicatifs

I- Le cadre réglementaire (rappel des textes)

II-La mise en œuvre (le plan d'actions)

OU

I) Un arsenal législatif et des outils qui encadrent la déontologie dans l'action publique

A-Des obligations pour l'Administration qui s'adressent aux fonctionnaires et aux élus.

B-Des outils pour appliquer les lois relatives à la déontologie au service de l'Administration

II) Un plan d'actions pour instaurer une culture de la déontologie au service de l'action publique locale.

A-Impliquer l'ensemble des acteurs de l'Administration dans la mise en place d'une culture déontologique

B-La mise en place d'un plan d'actions par la prévention et la communication interne et externe pour faire émerger une culture interne de la déontologie avec plus de transparence.

OU

I) Le cadre juridique de la déontologie de la vie publique communale

A-La déontologie : une valeur qui renforce les droits et obligations des fonctionnaires.

B-Une lente évolution des pratiques dans la FPC pour rassurer l'opinion publique.

II) Restaurer la confiance des citoyens de la commune : une démarche structurée par tous les acteurs

A-Comprendre et analyser les résultats de l'enquête de satisfaction

B-Les actions de la mise en œuvre.

LA THEMATIQUE ; la déontologie communale

Définition : la déontologie renvoie aux obligations, règles ou devoirs que les personnes sont tenues de respecter dans leur travail (secret et discrétion professionnels, probité, discernement, impartialité, respect de la population, règles d'usage de la force...).

Elles sont fixées dans différents codes et lois : Pour notre fonction publique communale, c'est l'ordonnance de 2005 récemment modifiée le 8 décembre 2021 qui apporte certaines règles de déontologie.

Quels sont les grands principes qui régissent la déontologie au sein des collectivités communales polynésiennes, vis-à-vis des fonctionnaires et des élus ?

Et comment mettre en œuvre des outils adaptés avec des solutions opérationnelles et argumentées au sein de la commune pour restaurer la confiance des citoyens de la commune ?

POURQUOI UN TEL SUJET PROPOSE ?

Il s'agit d'un sujet qui est d'actualité.

I) **Dans l'actualité juridique** puisque notre Ordonnance de 2005 de la fonction publique communale a été modifiée récemment le 8 décembre 2021 puis le 10 août 2022 avec une application immédiate de toutes une série de mesures avec des articles qui touchent à la déontologie : les conditions du cumul d'emploi d'une activité privée accessoire par un fonctionnaire, le référent déontologue, le droit d'alerte ou « lanceur d'alerte », le recours à la Haute Autorité de la transparence de la vie publique dans certaines situations etc etc

II) **Dans l'actualité de la citoyenneté et de la démocratie ; une réalité**

- Restaurer la confiance entre les élus, l'administration communale (et ses fonctionnaires) et les citoyens ; taux d'abstention élevé lors des élections par exemple, méfiance de la population vis-à-vis de l'action publique, les citoyens veulent que les élus se consacrent à 100% de leur mandat...
- La mise en cause pénale des fonctionnaires et des élus dans des affaires qui touchent à la probité, à la prise illégale d'intérêt et au détournement qui ne cessent d'augmenter ; cf article dans Tahitis infos, cf allocation du Procureur Général de la Cour d'Appel de Papeete, cf statistiques nationales aussi.
- Un colloque s'est tenu à l'UPF en mai 2021 sur l'intégrité, la probité et la déontologie des élus. Un livre a d'ailleurs été édité.

III) **Un sujet qui demandera aux candidats d'apporter des solutions argumentées et opérationnelles à partir de leur connaissance et de leur expérience professionnelle.**

Plan simplifié proposé

Objet : mise en œuvre des lois relatives à la déontologie à l'échelle de la commune avec l'instauration d'une culture déontologique.

Selon de récents rapports, les citoyens ne font plus confiance à leurs élus et portent le même jugement sur l'administration. D'ailleurs, le nombre d'élus ou d'agents mis en cause chaque année suit une courbe ascendante. Ce sentiment de défiance est partagé par les citoyens de la commune de Hau puisqu'une enquête récente a mis en évidence une méfiance croissante des administrés. Par ailleurs, les taux d'abstention aux dernières échéances électorales nationales ou locales montrent la perte de confiance des citoyens dans l'action publique et ses dirigeants.

La défiance de nos concitoyens trouve aussi « sa source dans des comportements qui ne correspondent pas aux valeurs affichées de primauté de l'intérêt général ».

Cette défiance et cette perte de confiance s'adressent à l'Administration en général, que ce soit envers ses décideurs (les élus) ou ceux qui la mettent en œuvre (les fonctionnaires).

Il y a un véritable enjeu démocratique local à restaurer la confiance des habitants de Hau comme le souhaite le maire, qui passe par la transparence de l'action publique et la manière dont elle est conduite par l'Administration, dans le respect des finalités d'intérêt général du service public rendu.

La récente modification de l'ordonnance de 2005 (modifiée le 8 décembre 2011) sur la transparence de l'action publique et de la déontologie qui visent à sécuriser l'exercice des missions de service public, en sont un levier d'action.

Après s'être attachés à comprendre l'arsenal législatif et les outils qui encadrent la déontologie dans l'action publique (I), il conviendra de préciser le plan d'actions au sein de la commune pour instaurer une culture de la déontologie au service de la transparence de l'action publique (II).

I – Un arsenal législatif et des outils qui encadrent la déontologie dans l'action publique communale.

L'ordonnance précitée précise que le fonctionnaire exerce ses missions avec dignité, impartialité, intégrité et probité. Ces obligations ont été renforcées par un corpus de textes.

A- La déontologie : une valeur qui renforce les droits et obligations des fonctionnaires.

L'ordonnance du 8 décembre 2021 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires vient modifier l'ordonnance de 2005 en y ajoutant un certain nombre de principes.

- Tout fonctionnaire qui aurait notamment connaissance d'un crime ou d'un conflit d'intérêt peut le déclarer selon des canaux clairement définis. Le premier relais auquel l'agent peut s'adresser est son supérieur hiérarchique.
- La loi prévoit pour certaines fonctions la transmission d'une déclaration d'intérêt à la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP).

- Le cumul d'emploi est également un des points abordés par cette Ordonnance de décembre 2021. Le principe est que le fonctionnaire doit consacrer l'intégralité de ses activités à ses fonctions. Il ne peut donc cumuler son activité principale avec une autre activité lucrative.
- La loi prévoit que toute personne dépositaire de l'autorité publique ou d'un mandat électif qui prendrait directement ou indirectement des intérêts dans une entreprise serait puni de 5 ans de prison et de 500 000 € d'amende. Un arsenal de peines est prévu à l'encontre d'élus locaux et fonctionnaires qui se retrouveraient dans cette situation.

B- Une lente évolution des pratiques dans la fonction publique pour rassurer l'opinion publique.

- Mécontentement des citoyens et une crise de confiance de plus en plus forte vis à vis des élus locaux. Le mécontentement vient d'une différence de comportement de ces derniers vis-à-vis des valeurs qu'ils affichent d'intérêt général, de neutralité et d'impartialité. Les citoyens veulent que les élus se consacrent à 100 % à leur mandat.
- Des avancées existent ; la commission de déontologie, la Haute Autorité de la Transparence de la Vie publique le lanceur d'alerte
- Les directeurs Généraux des services ont créé leur Syndicat National dont les missions sont de défendre les intérêts de ses membres et de valoriser la profession en précisant six devoirs essentiels (loyauté, probité, discrétion, clarté, direction et devoir de service public).
- Enfin, on peut déplorer que les champs d'alerte soient multiples. Il sera nécessaire d'établir des procédures adaptées. Il convient de rappeler que ce dispositif garantit la confidentialité de l'identité des lanceurs d'alerte. En dehors de 3 cas (délit/ crime, alerte ou retrait en santé et sécurité au travail et maltraitance à une personne vulnérable) aucun motif ne présente de caractère d'alerte obligatoire. Ceci afin d'éviter un nombre trop important d'alertes.

II- Restaurer la confiance des citoyens de la commune ; une démarche nécessairement structurée portée par tous les acteurs de la commune.

A- Impliquer l'ensemble des acteurs de l'Administration dans la mise en place d'une culture déontologique

- mise en place d'une culture déontologique ne sera effective que si tous les acteurs internes se mobilisent ; fonctionnaires, hiérarchie et Direction générale et Elus.
- analyser très précieusement les résultats de l'enquête menée sur la commune. Quels étaient les reproches faits par les habitants ? Vers qui ? Les élus, les services.
- identifier clairement les attentes des habitants afin de pouvoir apporter des réponses précises.
- désigner un chef de projet au sein de la DGS pour coordonner ce plan d'actions., atteindre les objectifs et mettre en mouvement les acteurs.

- recensement de toutes les actions déjà existantes et de nature à renforcer le lien avec les agents, les élus et la population devra être opéré.

B- Les actions de la mise en œuvre.

L'état des lieux vérifiera la conformité de la commune par rapport à la récente ordonnance. Il portera sur l'analyse des éventuels conflits d'intérêts en analysant par exemple les marchés publics au regard des déclarations d'intérêts.

Il sera nécessaire de constituer un **comité de pilotage** composé du maire, du DGS et des chefs de services ayant des activités directement liées à la population. On pourra y intégrer les principales associations de la commune. Ce comité désignera le chef de projet. Le comité de pilotage définira la feuille de route et le **calendrier des actions** à mener.

Le plan d'actions s'appuiera sur un premier volet **communication et d'information** des agents et encadrants pour rappeler les obligations de chacun. Afin d'éviter qu'une situation similaire à celle décrite se reproduise au sein de la commune, je vous propose une série de mesures à mettre en œuvre tant à l'égard des personnels que de la hiérarchie. Une cellule de conseil pourra être mise en place au sein de la Direction générale pour répondre aux questions des agents.

Les supports de communication interne seront régulièrement mobilisés. Un **guide de déontologie** sera élaboré avec le groupe de fonctionnaires et d'élus volontaires, conçu comme un référentiel des bonnes pratiques.

Les étapes sur lesquelles il sera nécessaire de travailler seront de :

- Proposer la création du poste de **réfèrent déontologue** afin de porter les valeurs de déontologie auprès des agents, des élus et de la population. Il s'assurera notamment que la charte de l' élu local soit bien connue de tous les conseillers.
- De mettre en place un volet préventif pour que les managers de proximité soient mobilisés pour sensibiliser les agents et prévenir les situations à risque. La question des conflits d'intérêts est par ailleurs posée aux **entretiens professionnels annuels** ; qui renforceront avec la collaboration de la DRH, ce volet. Le service juridique sera mobilisé pour sécuriser et accompagner les agents dont la situation est évaluée à risque au regard des fonctions (ex ; services des marchés publics).
- **Une charte de déontologie** sur le territoire communal pourra être élaborée. Elle concernera tous les services, tous les agents et élus. Elles seront construites en partenariat avec les chefs de service et des groupes de travail pourraient être constitués par grandes thématiques (probité/ intégrité, assiduité, transparence ...).

La **formation des agents** sera essentielle pour que les valeurs portées par les services soient comprises de tous.

Il est aussi possible d'aller plus loin en instaurant une nouvelle manière de conduire l'action publique en associant les citoyens aux décisions (solliciter des avis) et/ou de faire appel au référendum d'initiative populaire.

Il s'agit de concerter les projets et politiques publiques de la commune avec les citoyens et les acteurs économiques et associatifs locaux, en mettant à disposition des outils de concertation permettant de recueillir leurs avis et propositions. Ce sera par exemple des ateliers d'urbanisme, de réunions publiques mettant en scène des manières innovantes de dialoguer, des outils informatiques pour déposer son avis en ligne.

Conclusion.

La mise en œuvre des règles déontologiques dans la commune aura une influence systémique sur les modes d'organisation des services et sur la conduite de nos actions. Pour plus de transparence, de probité, nous contribuerons à restaurer la confiance des citoyens, c'est un enjeu démocratique et de citoyenneté dont les bénéfices peuvent avoir des répercussions par exemple à moyen terme sur la participation aux élections. Cela impose donc rigueur et exemplarité à tous les niveaux de la collectivité.

Partie	Précisions		Points (+)	Pénalités (-)	Bonus (+)
PARTIE PAR PARTIE					
Introduction	« bonne » introduction	// introduction de la note / (~ 10 à 15 lignes) ▪ entrée en matière- reformulation du sujet (1 pt), ▪ annonce de la problématique (1 pt) ▪ + annonce du plan (organisation des parties) (1 pt) Introduction parfaite	/ 3 pts		/ 1 pt
	Absence d'introduction Absence de problématique			/ 0.5 pt / 0.5 pt	
Plan	Plan retenu	▪ Dvpment organisé en parties & sous-parties (1 pt) ▪ Plan apparent par de saut de ligne (0,5 pt) ▪ Qualité du plan choisi et respect /. à l'intro (1 pt) ▪ Présence de transitions (0,5 pt)	/ 3 pts		
	Absence de plan ou plan non justifié ou non respecté			/ 0.5 pt	
Conclusion	Pas de conclusion ou Conclusion inappropriée	Relance de la problématique ; Eléments nouveaux ou omis dans le développement de la note ;		/ 0.5 pt	
	« bonne » conclusion	Réaffirme ou synthétise les principales idées ; Résumé de ce que l'on doit retenir ; (~ 5 à 10 lignes) Ouverture du sujet Conclusion parfaite	/ 1,5 pts		/ 1 pt
Contenu	Pertinence de la problématique (0,5 pt) Plan cohérence (0,5 pt) Compréhension du sujet p/ à la question posée (1 pt) Répond à la question posée (1 pt) Connaissance des textes et leur application (1,5 pt) Maîtrise des connaissances requises pour le traitement du sujet (2 pt) Idées précises et pertinentes (1 pt) Utilisation des documents joints (1pt) Copie exceptionnelle (qualité d'expression + connaissance + réponse)		/ 8,5 pts		/ 1 pt
	Hors sujet Contresens, non maîtrise des contenus Oubli d'informations primordiales			/ 1 pt / 1 pt / 1 pt	
DE MANIERE GENERALE : LA FORME DE LA COMPOSITION					
Ensemble du corps de la note	Présentation, écriture : clarté, lecture aisée		/ 1 pt		
	Style (vocabulaire précis, règles de syntaxe, ...)		/ 1 pt		
	Esprit d'analyse, capacité à la réflexion, parties équilibrées		/ 2 pts		
	Présentation désastreuses (ratures, absence de clarté)			/ 1 pt	
	Présence de faute d'orthographe, grammaire (à partir de 5)			/ 3 pts	
	Expression familière, défailante, absence de terme technique			/ 0.5 pt	
	Absence d'esprit d'analyse et d'argumentation			/ 1 pt	
	Présentation des idées et des connaissances de manière inorganisée			/ 1 pt	
	Opinions personnelles affichées et trop affirmatives sans justification			/ 1 pt	
	Longueur de la copie			/ 0.5 pts	
Devoir inachevé			/ 0.5 pts		
TOTAL GENERAL =			/20 pts	/13,5pts	/3 pts
= (points – pénalités + bonus)					

Appréciation générale justifiant la note et signature du correcteur