



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

CONCOURS EXTERNE ET INTERNE POUR LE RECRUTEMENT DES INSPECTEURS DU TRAVAIL

Année 2025

Jeudi 12 juin 2025

9h00 à 13h00 (horaires de métropole)

DROIT PUBLIC

EPREUVE 3 :

Au choix du candidat, effectué au moment de son inscription, une composition portant sur un ou plusieurs sujets de droit public. Un dossier comportant 10 pages maximum est mis à disposition des candidats. La composition fait appel à des connaissances personnelles. Elle permet d'évaluer les connaissances, les qualités d'analyse et les qualités rédactionnelles (durée : quatre heures ; coefficient 3).

IMPORTANT : dès la remise du sujet, les candidats sont priés de vérifier la numérotation et le nombre de pages du dossier documentaire. Ce dossier comporte 2 documents et 9 pages.

Pour le respect de l'anonymat, aucune marque de reconnaissance (signature, paraphe, initiales notamment) ne devra figurer sur la copie principale et sur les intercalaires.

Sujet :

La déontologie des fonctionnaires.

Documents joints :

Document 1 : Code général de la fonction publique (extraits)	Pages 1 à 5
Document 2 : La rénovation du cadre déontologique de la fonction publique par Olivier Dord. Source : Revue Française de droit administratif 2018 (extraits)	Pages 6 à 9

CODE GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (extraits)

Article L.121-4 : L'agent public veille à prévenir ou à faire cesser immédiatement les situations de conflit d'intérêts défini à l'article L. 121-5 dans lesquelles il se trouve ou pourrait se trouver.

Article L.121-5 : Au sens du présent code, constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif des fonctions de l'agent public.

Article L.122-1 : Afin de faire cesser ou de prévenir toute situation de conflit d'intérêts au sens de l'article L. 121-5, l'agent public qui estime se trouver dans une telle situation :

1° Lorsqu'il est placé dans une position hiérarchique, saisit son supérieur hiérarchique ; ce dernier, à la suite de la saisine ou de sa propre initiative, confie, le cas échéant, le traitement du dossier ou l'élaboration de la décision à une autre personne ;

2° Lorsqu'il a reçu une délégation de signature, s'abstient d'en user ;

3° Lorsqu'il appartient à une instance collégiale, s'abstient d'y siéger ou, le cas échéant, de délibérer ;

4° Lorsqu'il exerce des fonctions juridictionnelles, est suppléé selon les règles propres à sa juridiction ;

5° Lorsqu'il exerce des compétences qui lui ont été dévolues en propre, est suppléé par tout délégataire, auquel il s'abstient d'adresser des instructions.

Article L.122-2 : La nomination d'un agent public dans l'un des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient est conditionnée à la transmission préalable par l'intéressé d'une déclaration exhaustive, exacte et sincère de ses intérêts à l'autorité investie du pouvoir de nomination ou à l'autorité hiérarchique.

Article L.122-3 : Lorsque l'autorité hiérarchique constate que l'agent public se trouve dans une situation de conflit d'intérêts, au sens de l'article L. 121-5, elle prend les mesures nécessaires pour y mettre fin ou enjoint à l'agent public de faire cesser cette situation dans un délai qu'elle détermine.

Article L.122-4 : Lorsque l'autorité hiérarchique ne s'estime pas en mesure d'apprécier si l'agent public se trouve en situation de conflit d'intérêts, elle transmet la déclaration d'intérêts de l'intéressé à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

Article L.122-5 : La Haute Autorité pour la transparence de la vie publique apprécie, dans un délai de deux mois à compter de la réception de la déclaration, si l'agent public dont la déclaration d'intérêts lui est transmise se trouve dans une situation de conflit d'intérêts, au sens de l'article L. 121-5.

Article L.122-6 : Si la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique constate que l'agent public se trouve en situation de conflit d'intérêts, elle adresse une recommandation à l'autorité hiérarchique. Cette dernière prend les mesures nécessaires pour mettre fin à cette situation ou enjoint à l'agent de faire cesser cette situation dans un délai qu'elle détermine.

Dans les autres cas, la Haute Autorité informe l'autorité hiérarchique et l'agent intéressé que la situation n'appelle aucune observation.

Article L.122-7 : La déclaration d'intérêts ne comporte aucune mention des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'agent public, hormis le cas où la révélation de ses opinions ou de ses activités résulte de la déclaration de fonctions ou de mandats exercés publiquement.

Article L.122-8 : La déclaration d'intérêts est annexée au dossier de l'agent public, selon des modalités garantissant sa confidentialité, hormis sa consultation par les personnes autorisées à y accéder.

Article L.122-10 : L'agent public nommé dans l'un des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient adresse au président de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, dans un délai de deux mois suivant sa nomination, une déclaration exhaustive, exacte et sincère de sa situation patrimoniale concernant la totalité de ses biens propres ainsi que, le cas échéant, ceux de la communauté ou les biens indivis. Ces biens sont évalués à la date du fait générateur de la déclaration comme en matière de droits de mutation à titre gratuit.

Article L.122-20 : Le fait, pour un agent public qui est soumis aux obligations déclaratives mentionnées dans la présente section, de ne pas adresser la déclaration d'intérêts ou la déclaration de situation de patrimoine prévues aux sous-sections 1 et 2, de ne pas justifier des mesures financières prises en application de l'article L. 122-19, d'omettre de déclarer une partie substantielle de son patrimoine ou de ses intérêts ou de fournir une évaluation mensongère de son patrimoine est puni d'une peine de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende.

Peuvent être prononcées, à titre complémentaire, l'interdiction des droits civiques, selon les modalités prévues aux articles 131-26 et 131-26-1 du code pénal, ainsi que l'interdiction d'exercer une fonction publique, selon les modalités prévues à l'article 131-27 du même code.

Article L.122-24 : Le décret en Conseil d'Etat qui détermine les modalités d'application du présent chapitre précise notamment :

1° La liste des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions justifient la transmission d'une déclaration d'intérêts au titre de l'article L. 122-2 et les conditions de cette transmission à l'autorité investie du pouvoir de nomination ou à l'autorité hiérarchique ;

2° Le modèle, le contenu et les modalités de transmission, de mise à jour, de conservation et de consultation de la déclaration d'intérêts ainsi que les modalités de destruction des déclarations transmises par les personnes n'ayant pas été nommées dans un emploi mentionné à l'article L. 122-2 ;

3° La liste des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions justifient la transmission d'une déclaration de situation patrimoniale au titre de l'article L. 122-10 ;

4° Le modèle, le contenu et les modalités de transmission, de mise à jour et de conservation de la déclaration de situation patrimoniale mentionnée aux articles L. 122-10 et L. 122-11 ;

5° La liste des emplois emportant des responsabilités en matière économique ou financière et dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions justifient de prendre des mesures de gestion des instruments financiers excluant tout droit de regard au titre de l'article L. 122-19 ainsi que les modalités de gestion sans droit de regard applicables et de transmission de la déclaration des instruments financiers.

Article L.123-1 : L'agent public ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit sous réserve des dispositions des articles L. 123-2 à L. 123-8.

Il est interdit à l'agent public :

1° De créer ou de reprendre une entreprise immatriculée au registre du commerce et des sociétés ou au registre national des entreprises en tant qu'entreprise du secteur des métiers et de l'artisanat ou affiliée au régime prévu à l'article L. 613-7 du code de la sécurité sociale ;

2° De participer aux organes de direction de sociétés ou d'associations à but lucratif ;

3° De donner des consultations, de procéder à des expertises ou de plaider en justice dans les litiges intéressant toute personne publique, le cas échéant devant une juridiction étrangère ou internationale, sauf si cette prestation s'exerce au profit d'une personne publique ne relevant pas du secteur concurrentiel ;

4° De prendre ou de détenir, directement ou par personnes interposées, dans une entreprise soumise au contrôle de l'administration à laquelle il appartient ou en relation avec cette dernière, des intérêts de nature à compromettre son indépendance ;

5° De cumuler un emploi permanent à temps complet avec un ou plusieurs autres emplois permanents à temps complet.

Article L.124-1 : Il appartient à tout chef de service de veiller au respect des principes énoncés aux articles L. 121-1 et L. 121-2 dans les services placés sous son autorité.

Tout chef de service peut préciser, après avis des représentants du personnel, les principes déontologiques applicables aux agents placés sous son autorité, en les adaptant aux missions du service.

Article L.124-2 : 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.

Article L.124-4 : 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.

Tout organisme ou toute entreprise exerçant son activité dans un secteur concurrentiel conformément aux règles du droit privé est assimilé à une entreprise privée pour l'application du premier alinéa.

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.

Article L.124-5 : Lorsque la demande prévue au premier alinéa de l'article L. 124-4 émane d'un agent public occupant ou ayant occupé au cours des trois dernières années un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, l'autorité hiérarchique soumet cette demande à l'avis préalable de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique. A défaut, l'agent peut également saisir la Haute Autorité.

Article L.124-7 : Lorsqu'il est envisagé de nommer une personne qui exerce ou a exercé au cours des trois dernières années une activité privée lucrative à l'un des emplois mentionnés à l'article L. 124-5, l'autorité hiérarchique dont relève l'emploi apprécie la compatibilité de cette activité avec les fonctions envisagées. Lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux, 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.

Article L.124-8 : L'autorité hiérarchique qui envisage de nommer à l'un des emplois suivants une personne exerçant ou ayant exercé au cours des trois dernières années une activité privée lucrative saisit préalablement la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique pour avis :

1° Emplois de directeur d'administration centrale ou de dirigeant d'un établissement public de l'Etat dont la nomination relève d'un décret en conseil des ministres ;

2° Emplois de directeur général des services des régions, des départements, des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ;

3° Emplois de directeur d'établissements publics hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros.

Article L.124-9 : La Haute Autorité pour la transparence de la vie publique apprécie le respect des principes déontologiques inhérents à l'exercice d'une fonction publique. A ce titre, elle émet les recommandations et avis mentionnés ci-après.

Article L.124-10 : La Haute Autorité pour la transparence de la vie publique émet un avis :

1° Sur la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise par un agent public, en application de l'article L. 123-8 ;

2° Sur le projet d'activité privée lucrative présenté par un agent public qui souhaite cesser temporairement ou définitivement ses fonctions, en application des articles L. 124-4 et L. 124-5 ;

3° En cas de réintégration d'un fonctionnaire ou de recrutement d'un agent contractuel en application des articles L. 124-7 et L. 124-8.

Article L.124-11 : Dans les cas prévus à l'article L. 124-10, la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique peut se saisir, à l'initiative de son président, dans un délai de trois mois à compter :

1° De la création ou de la reprise par un agent public d'une entreprise ou du début de l'activité de l'intéressé dans le secteur public ou privé ;

2° Du jour où le président a eu connaissance d'un défaut de saisine préalable de la Haute Autorité.

Article L.124-12 : Dans l'exercice de ses attributions mentionnées à l'article L. 124-10, la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique examine si l'activité exercée par l'agent public risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, de méconnaître tout principe déontologique mentionné aux articles L. 121-1 et L. 121-2 ou de placer l'intéressé en situation de commettre les infractions prévues aux articles 432-12 ou 432-13 du code pénal.

Article L.124-15 : Les réserves dont peuvent être assortis les avis de compatibilité et les avis d'incompatibilité mentionnés aux 2° et 3° de l'article L. 124-14 lient l'administration et s'imposent à l'agent public.

Les avis sont notifiés à l'administration, à l'agent et à l'entreprise ou à l'organisme de droit privé d'accueil de l'agent.

Article L.124-20 : Si l'avis de compatibilité avec réserves ou d'incompatibilité rendu en application des 2° ou 3° de l'article L. 124-14 n'est pas respecté :

1° L'agent public peut faire l'objet de poursuites disciplinaires ;

2° Le fonctionnaire retraité peut faire l'objet d'une retenue sur pension, dans la limite de 20 % du montant de la pension versée, pendant les trois ans suivant la cessation de ses fonctions ;

3° L'administration ne peut procéder au recrutement de l'agent contractuel intéressé au cours des trois années suivant la date de notification de l'avis rendu par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique ;

4° Il est mis fin au contrat dont est titulaire l'agent à la date de notification de l'avis rendu par la Haute Autorité, sans préavis et sans indemnité de rupture.

Les 1° à 4° s'appliquent également en l'absence de saisine préalable de l'autorité hiérarchique.

Article L.124-21 : Sur saisine de l'administration, la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique formule des recommandations sur l'application, à des situations individuelles autres que celles mentionnées à la sous-section 1, des dispositions :

1° Des articles L. 121-4, L. 121-5 et L. 122-1, relatifs aux situations de conflits d'intérêts et à leur prévention ;

2° De l'article L. 124-2, relatif au référent déontologue ;

3° Du chapitre III, relatif aux règles de cumul ;

4° De la section 1 du chapitre V du titre III, relative aux lanceurs d'alerte.

Article L.124-22 : Sur saisine de l'administration, la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique rend un avis, préalablement à leur adoption, sur les projets de texte relatifs aux articles L. 121-3 à L. 121-5, aux chapitres II, III et IV du présent titre, à l'exception de l'article L. 124-3, ainsi qu'à la section 1 du chapitre V du titre III relative aux lanceurs d'alerte.

Cet avis ainsi que, le cas échéant, la réponse de l'administration sont rendus publics selon des modalités déterminées par la Haute Autorité.

Article L.124-23 : Sur saisine de l'administration, la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique émet des recommandations de portée générale sur l'application des dispositions mentionnées à l'article L. 124-22.

Ces recommandations ainsi que, le cas échéant, la réponse de l'administration sont rendues publiques selon des modalités déterminées par la Haute Autorité.

Article L.124-24 : Sans préjudice des dispositions spécifiques qui peuvent être applicables à ces agents, le présent titre est applicable :

1° Aux agents contractuels de droit public ou de droit privé des établissements publics, organismes ou autorités mentionnés au I de l'article L. 1451-1 du code de la santé publique ;

2° Aux agents contractuels de droit public ou de droit privé d'une autorité administrative indépendante ou d'une autorité publique indépendante.

Article L.124-25 : Il est interdit à un fonctionnaire qui, placé en position de détachement ou de disponibilité et bénéficiant d'un contrat de droit privé, exerce en qualité de cadre dirigeant dans un organisme public ou un organisme privé faisant l'objet de concours financiers publics et qui réintègre son corps ou cadre d'emplois d'origine, de percevoir des indemnités liées à la cessation de ses fonctions au sein de cet organisme, à l'exception de l'indemnité compensatrice de congés payés.

REVUE FRANCAISE DE DROIT ADMINISTRATIF 2018 (extraits)

RFDA 2018 p.411

La rénovation du cadre déontologique de la fonction publique

Olivier Dord, Professeur à l'Université Paris-Nanterre, Centre de recherche en droit public (équipe associée 381), président du collège de déontologie de l'IGAS (Inspection générale des affaires sociales)

Parmi les nombreuses réformes que le statut général actuel de la fonction publique a connues, celle qui résulte de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires restera assurément dans les annales et les manuels. L'importance de ce texte résulte autant de son contenu que de la volonté du législateur qui s'en dégage de consacrer pour la première fois un *corpus* déontologique commun à l'ensemble des agents publics, qu'ils bénéficient ou non de la qualité de fonctionnaire). Jusque-là en effet, les trois statuts généraux successifs ignorent jusqu'au terme de « déontologie ». Pourtant à la Libération, dans son exposé des motifs, la célèbre ordonnance n° 45-2289 du 9 octobre 1945 souligne que la formation des fonctionnaires doit viser à développer en eux « le sentiment des hauts devoirs que la fonction publique entraîne et les moyens de les bien remplir ». Néanmoins, les statuts généraux de 1946, 1959 et 1983 restent assez réservés dans l'énoncé de ces devoirs professionnels que le fonctionnaire doit mettre en œuvre afin de bien assurer ses fonctions. Certes, ces textes consacrent certaines obligations comme le désintéressement, le non-cumul des fonctions avec une activité privée, la discrétion professionnelle ou encore la bonne moralité. Mais ils laissent à la jurisprudence administrative le soin de consacrer des principes déontologiques aussi importants que la dignité, la probité ou l'impartialité. Le constat formulé dès 1954 par le premier directeur de la fonction publique reste alors d'actualité : « Le statut général des fonctionnaires français n'a rien d'un code de déontologie. Il faut, pour le compléter, faire appel tant aux principes généraux du droit public qu'aux décisions jurisprudentielles ».

La loi du 20 avril 2016 introduit une véritable rupture dans la prise en compte par le statut général, de la déontologie propre à l'exercice des missions de service public. Ce caractère disruptif résulte d'un triple constat. Tout d'abord, la place très réduite en droit français des mécanismes de prévention des risques déontologiques, notamment des conflits d'intérêts qui est analysée par la Commission que préside Jean-Marc Sauvé en 2011). Ensuite, la quête de sens des agents publics qui, en plus du procès récurrent fait à leur statut, souffrent de la remise en cause de la gestion publique et des services publics qui légitiment leur action. Le rapport remis en 2013 par Bernard Pêcheur s'en fait l'écho. Enfin, la crise de confiance des citoyens dans leurs responsables politiques après certains scandales s'étend aux agents publics. L'adoption des lois du 11 octobre 2013 sur la transparence de la vie publique montre la voie d'une possible rédemption : restaurer la confiance dans les membres du gouvernement, les élus nationaux et locaux passe par l'affirmation, dans la loi, des principes directeurs de leur action (ils « exercent leurs fonctions avec dignité, probité et intégrité ») et par la création de procédures de prévention des conflits d'intérêts et des manquements à la probité (déclarations d'intérêt et de situation patrimoniale). Profitant du trentième anniversaire de la loi du 13 juillet 1983, le Premier ministre dépose le 17 juillet 2013 à l'Assemblée nationale un projet de loi qui est à l'origine de la loi du 20 avril 2016. L'ampleur de la rénovation du cadre déontologique entreprise par ce texte peut être appréhendée selon deux axes : l'étude de l'enrichissement du *corpus* statutaire puis l'analyse de la diversité de ces garants.

L'enrichissement du *corpus* déontologique statutaire

Cet enrichissement se traduit de deux façons principales : la codification dans le statut général des principes déontologiques qui lui étaient jusque-là extérieurs et l'institution d'une véritable politique de lutte contre les conflits d'intérêts.

.....

L'institution d'une politique de lutte contre les conflits d'intérêts

La loi du 20 octobre 2016 introduit dans la loi du 13 juillet 1983 les instruments juridiques nécessaires à la mise en œuvre d'une véritable politique de lutte contre les conflits d'intérêts dans la fonction publique civile. Le premier instrument consiste en la création d'une obligation déontologique générale en la matière. Le second réside dans l'extension à certains agents publics, en raison des fonctions qu'ils exercent, des obligations déclaratives que les lois du 11 octobre 2013 imposent aux principaux responsables publics.

.....

L'extension des garants de la déontologie de la fonction publique

La responsabilité première de l'agent public en matière de respect de l'exigence déontologique ne doit pas occulter l'existence de garants qui lui sont extérieurs. La loi du 20 avril 2016 renforce ces garants traditionnels et valorise l'intervention de nouveaux acteurs.

Le renforcement des garants traditionnels

La loi *Déontologie* consolide la place des deux garants traditionnels de la déontologie des fonctionnaires. Elle reconnaît le rôle particulier du chef de service en la matière. Elle conforte la commission de déontologie de la fonction publique en étendant et simplifiant ses attributions.

Le rôle particulier du chef de service

Dans son dernier alinéa, le nouvel article 25 de la loi du 13 juillet 1983 énonce le rôle particulier du chef de service en matière de respect de la déontologie. Selon sa première phrase, il veille au respect des principes déontologiques dans les services placés sous son autorité. Selon la seconde, il peut préciser ces principes en les adaptant aux missions du service.

Le contenu du dernier alinéa de l'article 25 est inégalement novateur. Sa première phrase constitue un simple rappel du rôle traditionnel du chef de service, au sens de la jurisprudence *Jamart* du Conseil d'État : il est responsable du bon fonctionnement des services placés sous son autorité. Le respect de la déontologie participe de ce bon fonctionnement. Le non-respect de ces règles par les agents publics qui lui sont subordonnés peut justifier le recours du chef de service aux compétences inhérentes à sa fonction : le pouvoir de donner des instructions et le cas échéant le pouvoir disciplinaire. La seconde phrase est plus innovante. Selon elle, « Tout chef de service peut préciser, après avis des représentants du personnel, les principes déontologiques applicables aux agents placés sous son autorité, en les adaptant aux missions du service ». Cette disposition confère un fondement législatif à une pratique administrative déjà bien ancrée : la rédaction par un chef de service, de codes, de chartes ou de guide de bonnes conduites afin d'informer les agents d'un service du *corpus* des règles déontologiques qu'ils doivent respecter.

L'existence de ce fondement textuel conduit toutefois à s'interroger sur la nature des actes que le chef de service est habilité à prendre. Pour reprendre la classification effectuée par le Conseil d'État en 2013, s'agit-il d'actes de droit positif ou de droit souple ? Il existe assurément, en plus des principes déontologiques que la loi statutaire consacre, des dispositions de nature réglementaire qui peuvent compléter le *corpus* déontologique applicable à certains corps ou certaines fonctions.

.....

La valorisation de nouveaux acteurs

La loi du 20 avril 2016 introduit trois nouveaux acteurs en matière de déontologie de la fonction publique. Il s'agit : du référent déontologue qu'elle institue ; du lanceur d'alerte dont elle renforce le régime de protection ; et de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique, dont elle accroît l'influence, sinon le rôle, dans la fonction publique statutaire.

Le référent déontologue

Issu de la loi du 20 avril 2016, l'article 28 *bis* du titre I^{er} du statut général dispose : « 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 mentionnés aux articles 25 à 28. Cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service ».

Le lanceur d'alerte

La reconnaissance et la protection du lanceur d'alerte par le statut général résultent à titre principal de lois relatives à la lutte contre la corruption et non de textes spécifiques à la fonction publique. L'article 6 *ter* A de la loi du 13 juillet 1983 est ainsi créé par l'article 35 de la loi n° 2013-1117 du 6 décembre 2013 relative à la lutte contre la fraude fiscale. Cet article définit la notion de lanceur d'alerte sans toutefois employer l'expression. Dans sa rédaction actuelle, il mentionne un fonctionnaire qui a relaté ou témoigné, de bonne foi, aux autorités judiciaires ou administratives, de faits illicites dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions. Dans un premier temps, l'intervention d'un lanceur d'alerte est cantonnée à deux secteurs : les délits et crimes depuis la loi du 6 décembre 2013 et les conflits d'intérêts au sens du I de l'article 25 *bis* du titre I^{er} depuis la loi du 20 avril 2016. À la suite notamment du rapport du Conseil d'État sur les lanceurs d'alerte, la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence et à la lutte contre la corruption (dite « loi Sapin II ») instaure un véritable statut général pour les lanceurs d'alerte. Son article 6 définit leur rôle et étend encore leur champ d'intervention. Selon lui, « le lanceur d'alerte est une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance ». L'article 6 *ter* A de la loi de 1983 fait référence à ce régime général. Il coexiste désormais avec les champs sectoriels d'intervention préexistants. Il résulte de ces textes que le lanceur d'alerte dans la fonction publique ne saurait constituer un garant de droit commun de la déontologie des agents publics. Son action ne trouve en effet sa légitimité que dans la carence des autorités ou des mécanismes habituels de traitement des risques déontologiques (supérieurs hiérarchiques, corps d'inspection et de contrôle, référents déontologues). Le rôle du lanceur d'alerte est important mais il reste subsidiaire. C'est pourquoi, outre un régime de protection juridique, l'agent public qui souhaite lancer une alerte doit respecter la procédure graduée qui caractérise son intervention.

La protection juridique de l'agent lanceur d'alerte a pour objet de le mettre à l'abri d'éventuelles représailles de son employeur public. Elle s'est étoffée au fil des interventions du législateur, notamment depuis la loi du 9 décembre 2016. Elle concerne la gestion administrative de la carrière du fonctionnaire et son statut devant le juge. En matière administrative, l'article 6 *ter* A de la loi du 13 juillet 1983 interdit de prendre aucune mesure concernant la carrière du fonctionnaire en se fondant sur une alerte que celui-ci aurait lancée, de bonne foi, aux autorités compétentes en matière de crime ou délit ou de conflit d'intérêts. De même, aucun fonctionnaire ne peut être sanctionné ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi du 9 décembre 2016.

La Haute autorité pour la transparence de la vie publique

La loi du 20 avril 2016 fait entrer discrètement la HATVP dans la sphère de la déontologie de la fonction publique statutaire. La Haute autorité voit ses attributions traditionnelles prolongées dans deux secteurs. D'une part, selon l'article 25 *bis* de la loi du 13 juillet 1983, elle est saisie par l'autorité hiérarchique du cas d'un agent soumis à une obligation de déclaration d'intérêts lorsque cette autorité ne s'estime pas en mesure d'apprécier si l'agent se trouve ou non en situation de conflit d'intérêts. L'autorité hiérarchique transmet alors la déclaration d'intérêts de l'intéressé à la HATVP qui se prononce dans un délai de deux mois. La Haute autorité peut émettre des recommandations en cas de conflit d'intérêts.
