



**MINISTÈRES
ÉDUCATION
JEUNESSE
SPORTS
ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



**MINISTÈRES
ÉDUCATION
JEUNESSE
SPORTS
ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

SENSIBILISATION AUX CONFLITS D'INTÉRÊTS

COMPRENDRE

PRÉVENIR & AGIR

Secrétariat général – Mission de contrôle interne pour la maîtrise des risques

1. Comprendre

1. Comprendre

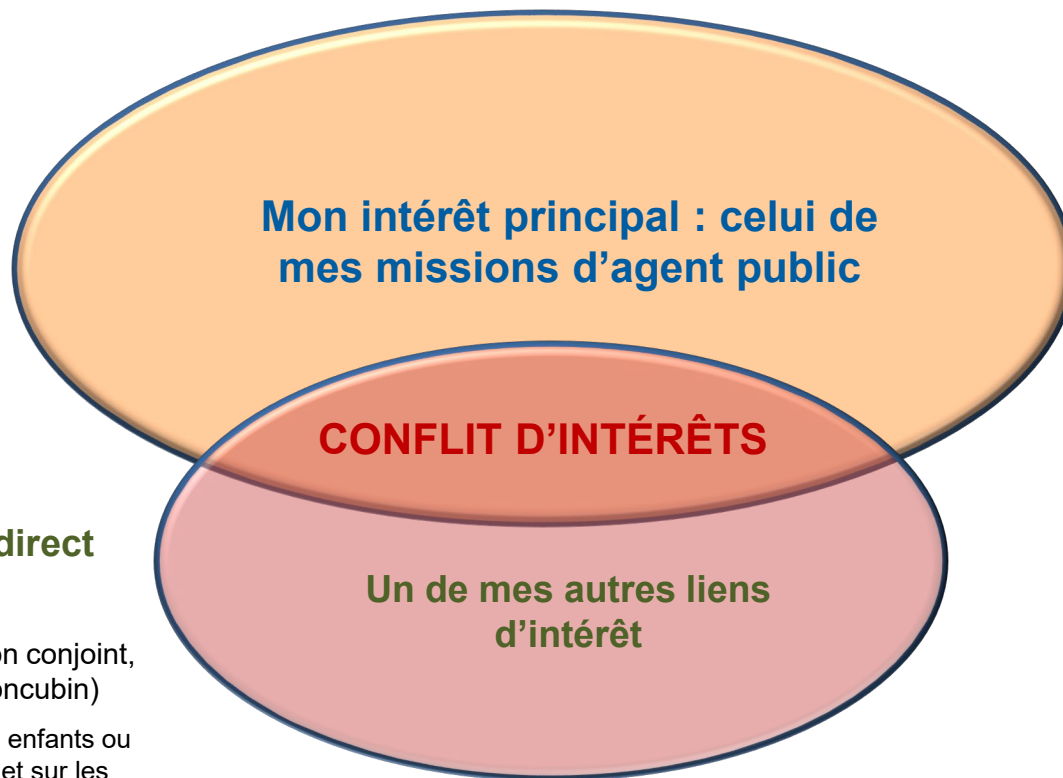
La définition légale du conflit d'intérêts : une interférence entre l'intérêt public et un intérêt autre

- L'article 2 de la loi du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique et l'article L. 121-5 du code général de la fonction publique définissent le conflit d'intérêts comme « 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 d'une fonction ».
- Article L. 121-4 du code général de la fonction publique, sur la prévention et la cessation des conflits d'intérêts : « **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. »

1. Comprendre



Les éléments qui révèlent l'existence d'un conflit d'intérêts



Intérêt direct ou indirect

Qui me touche
OU

Qui touche mes proches (mon conjoint,
partenaire de PACS ou concubin)

+ Vigilance sur les activités des enfants ou
autres membres de la famille et sur les
intérêts générés par des relations amicales



CONFLIT D'INTÉRÊTS

**Un de mes autres liens
d'intérêt**

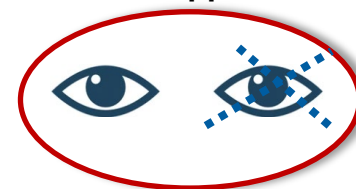
Un lien présent ou passé

Loi de 2013 (cas des déclarations à
la HATVP) : période passée de **5 ans**

Temps



Réel ou apparent

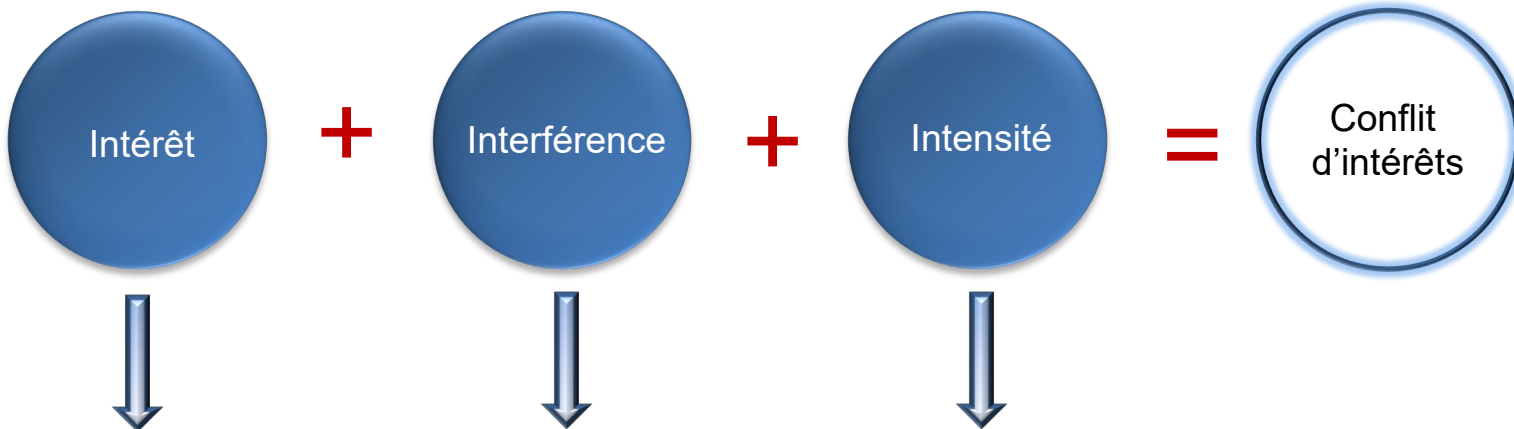


Susceptible
**d'influencer ou
paraître
influencer** l'exercice
indépendant, impartial
et objectif

1. Comprendre



Trois critères cumulatifs : intérêt autre, interférence, intensité



- *Privé* (ex : la détention d'actions d'une entreprise) ou *public* (un mandat électif)
- *Direct* (concerne l'agent lui-même) ou *indirect* (concerne un proche de l'agent)
- *Matériel* (une rémunération) ou *moral* (une activité bénévole ou une fonction honorifique)
- *Actuel* ou *passé*

- *Matérielle* (intérêts public et privé interviennent dans le même secteur d'activité)
- *Géographique* (intérêts public et privé existent sur un territoire commun)
- *Temporelle* (l'interférence peut résulter d'un intérêt passé qui continue de produire des effets)

- Suffisante pour **influencer ou paraître influencer** l'exercice indépendant, impartial et objectif des fonctions

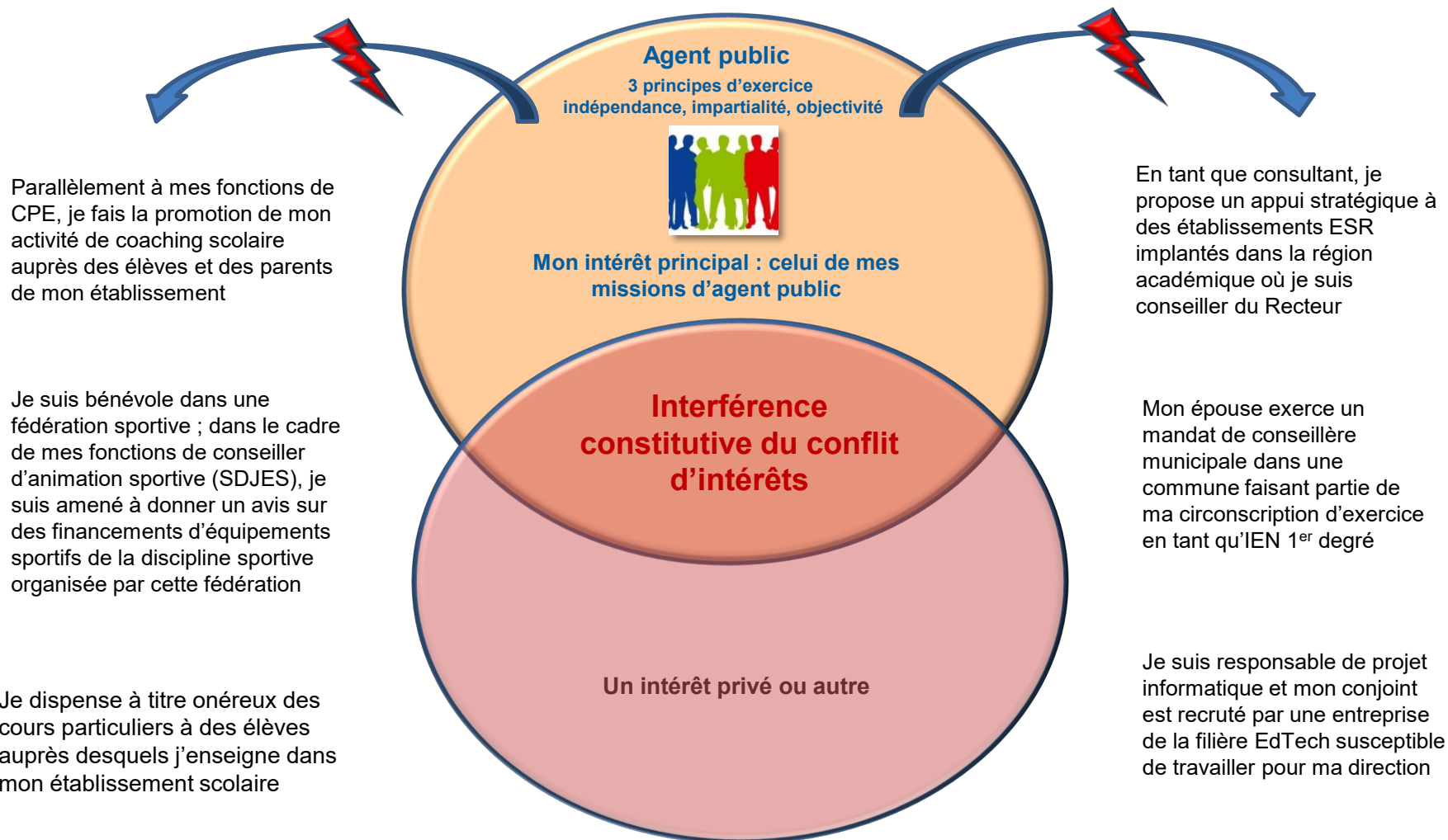
Source : HATVP, guide déontologique (2021) [Lien](#)

1. Comprendre



Des exemples d'interférences constitutives de conflit d'intérêts

(Situations réelles citées dans les avis du collège de déontologie)



2. Prévenir & agir

- *Individuellement*
- *Collectivement*

2. Prévenir & agir

Les obligations légales : informer le supérieur hiérarchique et se déporter

- Article L.122-1 du CGFP : « 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 ;
 - ...;
 - 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. »

2. Prévenir & agir

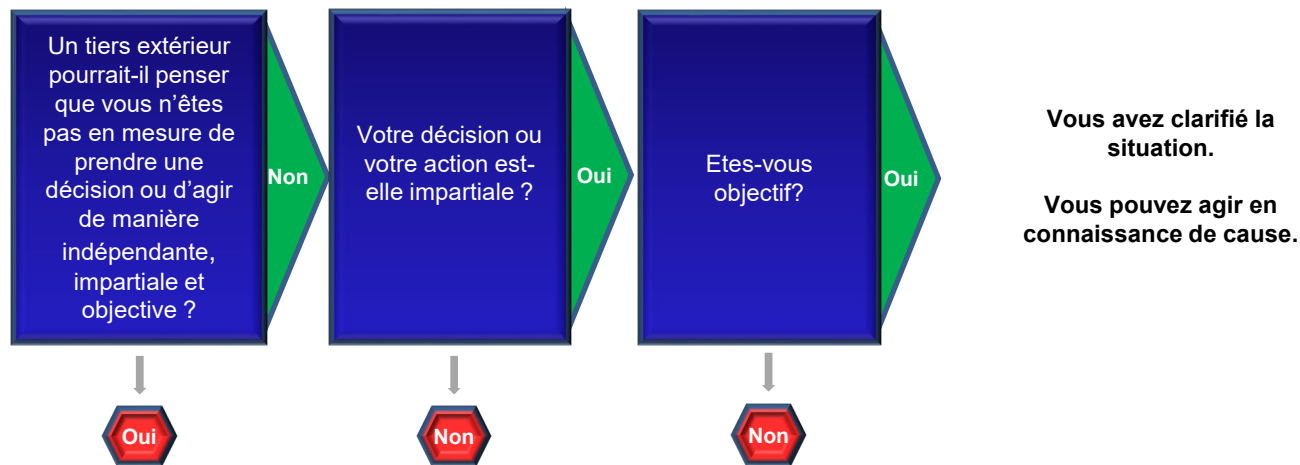
Individuellement

- Respecter les règles déontologiques
- S'interroger en cas de doute
- Faire part à sa hiérarchie de ses liens d'intérêt susceptibles de placer ou paraître placer en situation de partialité, au regard des missions

2. Prévenir & agir

Individuellement

Respecter les règles déontologiques



Vous êtes potentiellement dans une situation de conflit d'intérêts, vous devez être transparent auprès de votre responsable hiérarchique sur votre lien d'intérêt

2. Prévenir & agir

Individuellement

Détecter des situations de partialité

Grille* d'aide à la détection des situations de partialité (1/5)

Typologie des liens		Exemples	Niveau de risque
Liens tenant à la vie personnelle	Relations familiales et/ou amicales	Vous êtes le mari ou l'épouse, l'ancien mari ou l'ancienne épouse, le frère ou la sœur, un ami d'un [tiers à l'administration dont vous avez à connaître dans le cadre de vos missions].	Red
	Relations dans le cadre d'un club ou d'une association	Vous jouez dans la même équipe de sport que le [tiers] ou vous échangez régulièrement avec lui dans le cadre d'une association.	Red
	Relations dans le cadre de projets personnels	Vous avez collaboré avec le [tiers] pour un projet personnel ou vous avez participé conjointement à des travaux d'études ou de recherche.	Red
	Absence de relation personnelle	Vous connaissez un [tiers] de vue sans pour autant être lié personnellement à lui.	Green

2. Prévenir & agir

Individuellement

Détecter des situations de partialité

Grille d'aide à la détection des situations de partialité (2/5)			
Typologie des liens		Exemples	Niveau de risque
Liens tenant aux activités professionnelles	Relations de travail directes actuelles	Vous êtes le collègue d'un [<i>tiers</i>] et travaillez sur des dossiers communs (participation à des réunions, échange régulier de mails...).	
	Relations de travail directes passées	Vous étiez le collègue d'un [<i>tiers</i>] et travailliez sur des dossiers communs (participation à des réunions, échange régulier de mails...).	
	Relations de travail indirectes, actuelles et/ou passées	Vous connaissez le [<i>tiers</i>] car il travaille dans un bureau à proximité du vôtre et vous avez parfois l'occasion d'échanger avec lui.	

2. Prévenir & agir

Individuellement

Détecter des situations de partialité

Grille d'aide à la détection des situations de partialité (3/5)			
Typologie des liens		Exemples	Niveau de risque
Liens tenant aux activités professionnelles	Relations hiérarchiques directes actuelles	Vous êtes le supérieur hiérarchique direct d'un agent ou vous êtes placé sous son autorité directe.	Red
	Relations hiérarchiques directes passées	Vous étiez le supérieur hiérarchique direct d'un agent ou vous étiez placé sous son autorité directe.	Red
	Relations hiérarchiques indirectes, actuelles et/ou passées	Vous êtes le responsable d'un bureau qui échange occasionnellement avec celui dans lequel travaille un agent.	Yellow

2. Prévenir & agir

Individuellement

Détecter des situations de partialité

Grille d'aide à la détection des situations de partialité (4/5)			
Typologie des liens		Exemples	Niveau de risque
Liens tenant aux activités professionnelles	Alliances ou conflits actuels ou passés	Vous avez soutenu des projets professionnels avec le [tiers] ou vous vous êtes opposé à lui dans le cadre professionnel.	
Liens tenant à une prise de position antérieure à l'évènement à l'égard du [tiers]	Vous vous êtes opposé à un [tiers] dans le cadre d'une campagne électorale.		
	Vous avez aidé le [tiers] à se préparer au concours / à l'examen professionnel / à l'entretien de recrutement (actions de formation...).		
Connaissance du [tiers] à titre quelconque	Vous êtes le client du commerce d'un [tiers].		
	Vous êtes le voisin d'un [tiers] et ne le fréquentez pas habituellement.		

2. Prévenir & agir

Individuellement

Détecter des situations de partialité

Conseils de conduite à suivre selon le risque de partialité (5/5)

Niveau de risque	Conduite à tenir
Risque élevé de nature à remettre en cause l'exercice indépendant et impartial de votre activité.	Vous devez être transparent et informer votre responsable hiérarchique ou l'instance collégiale dans laquelle vous siégez afin de mettre en œuvre votre déport.
Risque moyen pouvant vous conduire à ne pas respecter le principe de l'exercice indépendant et impartial de votre activité ou à le mettre en doute.	Vous devez analyser la relation que vous entretenez avec le [tiers] et le cas échéant, informer votre responsable hiérarchique ou l'instance collégiale dans laquelle vous siégez.
Risque faible qui ne remettra pas en cause l'exercice indépendant et impartial de votre activité.	Vous pouvez traiter le dossier concerné par le [tiers].

2. Prévenir & agir

S'interroger en cas de doute sur l'exercice indépendant et impartial de ses missions

Vos missions sont-elles particulièrement exposées à un risque d'atteinte à la probité ?

Est-ce que vous respectez les grands principes de déontologie de la fonction publique ?

Est-ce que vous utilisez ou appliquez la législation, les textes réglementaires et la jurisprudence ?

Est-ce que vous connaissez les procédures à appliquer et les critères de décisions à utiliser ?

Si tous vos collègues agissaient comme vous, est-ce que cela nuirait à la mission de service public ?

Serez-vous inquiet si votre décision ou votre action apparaît dans les médias ou sur la place publique ?

2. Prévenir & agir

Collectivement

- Identifier les fonctions sensibles du service pour mieux les protéger
- Sensibiliser les agents particulièrement concernés et leur présenter les outils
- Sur la base des informations signalées par les agents, il appartient à l'encadrement de prendre les décisions d'organisation permettant de gérer le risque : redistribution des dossiers pour les fonctions d'instruction et de préparation des décisions, déport pour les fonctions qui participent de la chaîne de décision
- Introduire et formaliser les déports dans les processus existants (a minima retracer dans les PV ou relevés de décision les déports pour la traçabilité)