



# Prévention des conflits d'intérêts : ce qu'il faut savoir

Pour mieux appréhender les situations à risque de conflit d'intérêts, ce kit de prévention rassemble des éléments de connaissance et présente quelques bons réflexes. Il se compose d'une foire aux questions qui s'adresse à tout agent et d'une check-list pour l'encadrement.

## **FOIRE AUX QUESTIONS : comprendre ce qu'est un conflit d'intérêts et comment y réagir de façon professionnelle**

Qu'est-ce qu'un conflit d'intérêts ?

Est-ce que tout lien d'intérêt crée un conflit d'intérêts ?

Pourquoi être vigilant sur les risques de conflit d'intérêts ?

Quelles sont les situations problématiques ?

Comment détecter une situation potentielle de conflit d'intérêts ?

Que dit la loi sur ce que je dois faire pour prévenir ou faire cesser une situation de conflits d'intérêts ?

Qu'est-ce qu'un déport ?

Les bons réflexes

Quels sont les acteurs concernés par la prévention des conflits d'intérêts ?

## **CHECK-LIST DE L'ENCADRANT : 7 actions pour prévenir ou gérer les conflits d'intérêts**

1. Comprendre le rôle donné à l'encadrement dans le dispositif légal de prévention et d'interdiction des conflits d'intérêts
2. Identifier les zones de risque pour son périmètre de responsabilité
3. Evaluer le risque que représente chaque situation individuelle pour mettre en œuvre les déports nécessaires
4. Sécuriser la mise en œuvre des déports
5. Pour les fonctions sensibles, anticiper le risque de conflit d'intérêts dès le recrutement
6. Intégrer la grille d'analyse « conflit d'intérêts » à certains actes RH
7. Informer et responsabiliser dans le cadre d'une culture commune déontologique

# FOIRE AUX QUESTIONS : comprendre ce qu'est un conflit d'intérêts et comment y réagir de façon professionnelle

## Qu'est-ce qu'un conflit d'intérêts ?

Un conflit d'intérêts est une situation où un agent, en raison de ses liens personnels ou professionnels envers un tiers et de son implication dans un processus de gestion ou de décision impliquant le même tiers, ne se trouve plus en situation d'exercer ses fonctions de façon indépendante, impartiale et objective.

L'article L. 121-5 du code général de la fonction publique définit ce qui constitue 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 des fonctions de l'agent public** ».

L'article L. 121-4 du code général de la fonction publique impose à l'agent public de veiller « **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 ».

La définition du conflit retenue par l'article L 121-5 du CGFP est large puisqu'elle couvre non seulement les situations de conflits entre un intérêt public et des intérêts privés mais aussi entre des intérêts publics différents.

## Est-ce que tout lien d'intérêt crée un conflit d'intérêts ?

Chaque responsable ou agent public est aussi un citoyen intégré dans la société qui noue, au cours de ses différentes activités, tant professionnelles que personnelles, de multiples liens d'intérêt. **Les liens d'intérêt créent des situations problématiques de conflit d'intérêts pour autant qu'ils interfèrent concrètement ou paraissent interférer avec les intérêts publics que l'agent poursuit dans le cadre de ses fonctions publiques.**

## Pourquoi être vigilant sur les risques de conflit d'intérêts ?

### 1. Confiance

Parce que l'impartialité de l'Administration est une des conditions de la confiance des citoyens en l'action publique :

*Un conflit d'intérêts peut légitimement susciter dans l'esprit du citoyen un doute quant à l'intégrité des décisions publiques qui sont prises à son égard.*

### 2. Sécurité juridique

Parce que l'impartialité dans chaque procédure doit être protégée pour assurer la sécurité juridique des actes administratifs pris dans ce cadre (marché, attribution d'un agrément ou d'une subvention, jurys...).

*Une atteinte au principe d'impartialité d'une procédure liée à l'existence d'un conflit d'intérêts fait peser un risque d'annulation contentieuse.*

### 3. Obligation déontologique

Parce qu'en tant qu'agent public, on doit agir et exercer ses fonctions dans le respect des obligations déontologiques de dignité, d'impartialité, d'intégrité et de probité fixées à l'article [L. 121-1](#) du code général de la fonction publique.

*Les agents publics se doivent d'agir avec dignité, impartialité, intégrité et probité. Prévenir et faire cesser un conflit d'intérêts est une obligation professionnelle.*

#### 4. Risque de sanction disciplinaire

Parce que méconnaître les obligations professionnelles est susceptible de sanction disciplinaire.

#### 5. Risque pénal

Parce qu'un conflit d'intérêts peut exposer l'agent public à une condamnation pénale, par exemple en cas de prise illégale d'intérêts.

*Sans même qu'il y ait la recherche d'un gain ou d'un avantage personnel, le seul fait de créer ou de laisser subsister une situation de conflit d'intérêts est susceptible de constituer le délit de prise d'illégale d'intérêts réprimé par l'article 432-12 du code pénal<sup>1</sup>.*

En outre, la loi encadre également le passage du secteur public vers le secteur privé, tant sur le plan déontologique que sur le plan pénal. Ainsi, l'ancien agent public qui rejoint une entreprise à l'égard de laquelle il a, au cours des trois dernières années, accompli certains actes dans le cadre de ses fonctions publiques est susceptible de se voir reprocher le délit de prise illégale d'intérêts prévu par l'article [432-13](#) du code pénal, plus connu sous le nom de « délit de pantouflage ».

## Quelles sont les situations problématiques ?

Les situations problématiques sont celles qui mettent en péril l'impartialité (par exemple : j'ai des liens d'intérêts qui entrent en interférence avec mes missions ou je ne me sens pas impartial car je suis lié à tel ou tel acteur/tiers).

Voici, à titre d'illustration, quelques situations faisant apparaître un conflit d'intérêts :

- Un agent est membre d'une association qui, en raison de son activité, entretient des relations avec son service/sa direction.
- Un agent détient des participations financières, exerce ou a exercé des responsabilités au sein d'une entreprise qui collabore avec sa structure.
- Un agent intervenant dans les processus d'achat a noué des liens personnels avec une entreprise qui soumissionne à un appel d'offres lancé par son administration.
- Un agent a un lien de parenté ou amical avec une personne qui est auditionnée par un jury ou un comité de sélection dont il est membre.

---

<sup>1</sup> Le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public ou par une personne investie d'un mandat électif public, de prendre, recevoir ou conserver, directement ou indirectement, 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, est puni de cinq ans d'emprisonnement et d'une amende de 500 000 €, dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction.

## Comment détecter une situation potentielle de conflit d'intérêts ?

Notre boussole est le principe d'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction.

Me poser ces quelques questions peut aider à détecter une situation à risque :

- Compte-tenu de mes liens d'intérêts, suis-je en mesure de prendre une décision ou d'agir de manière indépendante ?
- Ma décision ou mon action est-elle impartiale et susceptible d'être perçue comme telle ?
- Est-ce que j'entretiens ou ai entretenu des liens personnels (relations familiales, amicales, associatives...) ou professionnels (relations de travail dans le cadre d'une activité antérieure en dehors de l'administration) avec le(s) bénéficiaire(s) de ma décision ou de ma proposition de décision ?
- Si tous mes collègues agissaient de même, est-ce que cela nuirait à la mission de service public ?
- Est-ce que je serais inquiet(e) si cette décision ou cette action apparaissait dans les médias ou sur la place publique ?

Par ailleurs, pour les agents qui y sont soumis, l'établissement de la déclaration d'intérêts doit être un moment privilégié de réflexion sur les situations de risque que je peux rencontrer dans le cadre de mes fonctions. En outre, lors de ma prise de fonction, un échange déontologique avec mon autorité hiérarchique sur la base des éléments renseignés dans la déclaration d'intérêts est indispensable pour donner un effet utile à la déclaration et prévenir au mieux les conflits d'intérêts.

## Que dit la loi sur ce que je dois faire pour prévenir ou faire cesser une situation de conflit d'intérêts ?

**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.

CGFP, article L. 122-1

## Qu'est-ce qu'un déport ?

Le déport se définit comme l'action mise en œuvre pour prévenir ou faire cesser une situation de conflit d'intérêts.

C'est une obligation légale faite aux agents publics, qui se traduit principalement par **une mise en retrait, avec des modalités différentes adaptées selon la situation des agents concernés** et la nature des procédures concernées : cf. l'article L. 122-1 du CGFP ci-dessus.

Il est recommandé, quand cela est possible, de conserver une trace écrite du déport.

## Les bons réflexes

1. **Garder à l'esprit les obligations déontologiques de dignité, d'impartialité, d'intégrité et de probité et les risques** pour soi-même et pour l'administration que portent potentiellement des conflits d'intérêts non traités (illégalité de la décision prise consécutivement à une procédure entachée de partialité, perte de confiance et de réputation, conséquences pénales, etc.) ;
2. **Se questionner et demander conseil en cas de doute** : le référent déontologue (collèges de déontologie des ministères) apporte un avis sur les situations individuelles dont il est saisi par l'agent intéressé ou par son autorité hiérarchique<sup>2</sup> ;
3. **Opter pour la transparence** en particulier vis-à-vis de sa hiérarchie : signaler un lien d'intérêt dans un dossier ou une activité à son responsable hiérarchique est une obligation professionnelle ;
4. **Redoubler de vigilance en cas de fonctions par nature exposées** (participation au cycle de l'achat public, instruction de subventions ou agréments, préparation de décisions individuelles, ...) et ce, dès l'entretien de recrutement ;
5. **Appliquer ce que dit la loi en matière de déport** (saisine du supérieur hiérarchique, ou abstention quand délégation, déport des instances collégiales).

## Quels sont les acteurs concernés par la prévention des conflits d'intérêts ?

- **Chaque agent**, sous 3 aspects :
  - o l'attention qu'il porte à l'exercice indépendant, impartial, objectif et transparent de ses fonctions,
  - o son questionnement individuel permettant de détecter des faits pouvant relever d'un conflit d'intérêts même potentiel,
  - o son action de signaler à son responsable hiérarchique de façon formelle un lien d'intérêt potentiellement problématique au regard du dossier ou du tiers concerné ou un projet d'activité lucrative salariée ou non pour un contrôle de compatibilité ;
- **L'encadrement**,
  - o qui prend part à la diffusion de la culture déontologique,
  - o qui évalue les situations particulières de ses collaborateurs et décide des suites adaptées pour préserver le bon fonctionnement du service et l'impartialité,
  - o qui organise et supervise la mise en œuvre des procédures de déport prévues par la loi ;
- **Le référent déontologue**<sup>3</sup>, fonction exercée par les collèges de déontologie des ministères, qui apporte aux agents qui le saisissent un avis à caractère confidentiel sur leur situation personnelle.

---

<sup>2</sup> En vertu de l'article L. 124-2 du code général de la fonction publique, tout agent a en effet le droit de consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect de ses obligations professionnelles de déontologie. Cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service.

<sup>3</sup> <https://www.education.gouv.fr/le-college-de-deontologie-de-l-education-nationale-de-la-jeunesse-et-des-sports-12302>

# CHECK-LIST DE L'ENCADRANT : 7 actions pour prévenir ou gérer les conflits d'intérêts

## 1. Comprendre le rôle donné à l'encadrement dans le dispositif légal de prévention et d'interdiction des conflits d'intérêts

La prévention des conflits d'intérêts revêt une double dimension :

- l'obligation **pour tout agent** concourant à l'exercice d'une mission de service public de ne pas se placer dans une situation de ce type ou de la résoudre si elle survient
- et **son corollaire pour l'autorité hiérarchique**, l'obligation de ne pas placer ou maintenir un agent placé sous son autorité dans une situation de conflit d'intérêts.

L'encadrement fait donc pleinement partie du dispositif de prévention :

- ☑ Il a la responsabilité d'organiser le départ de ses collaborateurs quand il estime que les liens d'intérêt dont il a connaissance sont problématiques ;
- ☑ Il contribue à la diffusion de la culture déontologique en informant ses agents, en donnant un avis sur les situations individuelles et en fixant, le cas échéant, des règles d'organisation particulières au service ;
- ☑ Il promeut les bonnes pratiques administratives permettant de parer aux risques déontologiques et de sécuriser la gestion du départ des collaborateurs ;
- ☑ Il autorise ou non les activités accessoires, notamment au regard du risque de conflit d'intérêts ;
- ☑ Il autorise ou non, notamment au regard du risque de conflit d'intérêts, le passage à temps partiel d'un agent pour créer ou reprendre une entreprise, pour une durée maximale de trois ans, renouvelable une année ;
- ☑ Il assure, en tant qu'autorité hiérarchique et sur saisine de l'agent concerné, un contrôle déontologique sur la compatibilité en cas de mobilité vers ou en provenance du secteur privé.

### **Mesures de départ**

**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.

CGFP, article L. 122-1

### **Autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise**

L'agent public qui occupe un emploi à temps complet peut, à sa demande, être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à accomplir un service à temps partiel pour créer ou

reprandre une entreprise et à exercer, à ce titre, une activité privée lucrative.

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel, qui ne peut être inférieur au mi-temps, est accordée, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, pour une durée maximale de trois ans, renouvelable pour une durée d'un an, à compter de la création ou de la reprise de cette entreprise.

Une nouvelle autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise ne peut être accordée moins de trois ans après la fin d'un service à temps partiel pour la création ou la reprise d'une entreprise.

Lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise avec les fonctions exercées par l'agent public au cours des trois années précédant sa demande d'autorisation, elle saisit pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue. Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever le doute, l'autorité hiérarchique saisit la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique lorsque l'avis du référent déontologue ne permet pas de lever ce doute.

**CGFP, article L. 123-8**

**NOTA :** Lorsque l'agent concerné est soumis à l'obligation de dépôt d'une déclaration d'intérêts ou d'une déclaration de situation patrimoniale et d'une déclaration d'intérêts, la saisine préalable de la HATVP est obligatoire et se substitue à celle du référent déontologue (dernier alinéa de l'article L. 123-8 du CGFP et article R. 123-15 du CGFP<sup>4</sup> issu de l'article 2 du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique).

L'article 16 du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020, codifié aux articles R. 123-14 et R. 123-16 du CGFP, détermine les modalités d'application de ce régime d'autorisation d'un cumul d'activités pour créer ou reprendre une entreprise.

**En tout état de cause, l'autorité compétente peut s'opposer au cumul d'activités ou à sa poursuite, si l'intérêt du service le justifie**, si les informations sur le fondement desquelles l'autorisation a été donnée ou celles communiquées par l'agent sont inexactes **ou si ce cumul est incompatible avec les fonctions exercées par l'agent ou l'emploi qu'il occupe au regard de ses obligations déontologiques** (article 17 du décret du 30 janvier 2020 codifié à l'article R. 123-2 du CGFP).

#### **Contrôle de compatibilité en cas de mobilité public-privé**

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.

<sup>4</sup> Pour les membres des cabinets ministériels, la saisine obligatoire de la HATVP s'applique en vertu des dispositions du II de l'article 11 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

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.

**CGFP, article L. 124-4**

**NOTA :** Lorsque l'agent concerné est soumis à l'obligation de dépôt d'une déclaration d'intérêts ou d'une déclaration d'intérêts et d'une déclaration de situation patrimoniale, la saisine préalable de la HATVP est obligatoire et se substitue à celle du référent déontologue (article L. 124-5 du CGFP et article R. 124-29 du CGFP<sup>5</sup> issu de l'article 2 du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020).

Le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique détermine les modalités d'application de ce régime de contrôle des activités privées lucratives des agents ayant cessé leurs fonctions (articles 18 et s. codifiés aux articles R. 124-28 et s. du CGFP).

#### **Fixation du cadre déontologique du service**

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.

**CGFP, article L. 124-1**

## **2. Identifier les zones de risque pour son périmètre de responsabilité**

Analyser les zones de risque du service est une condition pour avoir une approche proportionnée aux enjeux. Pour cela, il est recommandé de **se poser la question des fonctions sensibles**, particulièrement exposées au risque de conflits d'intérêts, **du fait de la nature des missions et des interactions qu'elles impliquent avec des tiers** externes publics ou privés.

**Une fois identifiées, ces fonctions appellent une vigilance particulière.**

#### **Quelques exemples de fonctions sensibles :**

Fonctions de tutelle ou contrôle,  
Participation au cycle de l'achat,  
Participation aux procédures de certification, d'habilitation et d'agrément,  
Attribution de subventions à des associations,  
Répartition de subventions et concours entre opérateurs publics,

<sup>5</sup> Pour les membres des cabinets ministériels, la saisine obligatoire de la HATVP s'applique en vertu des dispositions du II de l'article 11 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

Pilotage de délégations de gestion à des opérateurs,  
Définition de normes techniques opposables aux acteurs économiques et régulation au sens large d'un secteur économique ou d'une profession...

### 3. Evaluer le risque que représente chaque situation individuelle pour mettre en œuvre les déports nécessaires

**Mettre en place les déports nécessaires en cas de liens d'intérêts constitutifs de conflits d'intérêts consiste à apporter des réponses individuelles à des situations individuelles. Chaque situation doit donc être évaluée au cas par cas<sup>6</sup> pour apprécier s'il existe :**

1° un intérêt autre que celui lié à ses missions,  
2° une interférence avec les missions professionnelles de l'agent,  
et 3° si l'intensité de cette interférence ne garantit plus l'indépendance et l'impartialité de la personne.

Pour caractériser une interférence entre intérêts portant atteinte au principe d'impartialité, le juge administratif tient compte de l'objet et du contexte de l'acte concerné ainsi que de la nature, l'intensité, la date et la durée des relations entre la personne susceptible d'influencer le sens de l'acte en cause et l'une des personnes que cet acte concerne directement ou indirectement.

*Chaque signalement n'appelle pas nécessairement de mesures ; en revanche, tout signalement de faits constitutifs d'un conflit d'intérêts doit obligatoirement donner lieu à un retrait de l'agent du dossier concerné par une mesure interne d'organisation.*

### 4. Sécuriser la mise en œuvre des déports

Les actions à mettre en œuvre, selon le contexte, pour mettre fin à une situation de conflit d'intérêts sont celles qui organisent son déport et en assurent la **traçabilité** :

- **Redéfinition des périmètres d'activité et missions au regard des dossiers ou de tiers pour lesquels il y a conflit d'intérêts ;**
- **Ou retrait de l'agent d'une instance de sélection d'un candidat ou d'un prestataire ;**
- **Ou révision de l'attribution des habilitations au sein du service/de la direction ;**

Ces mesures de déport, indispensables, peuvent s'accompagner de la mise en place de contrôles de supervision par l'encadrement et du renforcement de la traçabilité de la prise de décision.

L'autorité hiérarchique a la faculté de solliciter une expertise auprès du référent déontologue (le collège de déontologie), ce qui ne fait pas obstacle à ce que des mesures immédiates de déport soient prises.

Pour sécuriser la mise en œuvre de ces actions, par souci d'efficacité et dans l'éventualité de contrôles ultérieurs ou de litiges, rappelons que les outils incontournables du contrôle interne sont un point d'appui : l'organigramme fonctionnel nominatif qui décrit la distribution des activités et suppléances, les procédures documentées et les outils de traçabilité (conserver les pièces probantes, créer un « registre » au sens de répertoire numérique à accès limité).

<sup>6</sup> Pour aller plus loin, ressources Pléiade [Pages Probité Rubrique Prévenir les conflits d'intérêts](#)

## 5. Pour les fonctions sensibles, anticiper le risque de conflit d'intérêts dès le recrutement

Pour certains emplois, majoritairement d'encadrement supérieur, le processus de recrutement intègre la remise obligatoire par chaque candidat à un emploi public d'une déclaration d'intérêts (article L. 122-2 du CGFP).

Il est indispensable que l'autorité hiérarchique ne se limite pas à enregistrer la déclaration, mais qu'elle en prenne réellement connaissance et échange sur son contenu avec l'agent concerné, afin d'anticiper les situations de risque susceptibles de se présenter et de mettre en œuvre le plus en amont possible les mesures de prévention qui s'imposent.

Pour les autres emplois relevant des fonctions sensibles du service, il est souhaitable **d'interroger les candidats sur leur connaissance du cadre déontologique et sur leur capacité à identifier les tiers avec lesquels le poste implique d'interagir avec impartialité**. Un rappel des règles déontologiques et de l'obligation de prévention des conflits d'intérêts est indispensable au moment de l'entrée en fonction de l'agent.

## 6. Intégrer la grille d'analyse « conflit d'intérêts » à certains actes RH

Certaines autorisations hiérarchiques visent à assurer un contrôle du respect de principe d'impartialité : pour pouvoir exercer ce contrôle, l'autorité hiérarchique est fondée à demander à l'agent des précisions sur son projet :

- D'activité accessoire ;
- De mise à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise ;
- De mobilité vers le secteur privé ou vers une entreprise publique, en tant que salarié ou indépendant.

## 7. Informer et responsabiliser dans le cadre d'une culture commune déontologique

Quelques bonnes pratiques managériales favorables à la prévention des risques déontologiques :

- Intégrer au parcours d'accueil des nouveaux arrivants une sensibilisation aux obligations déontologiques et aux risques associés ;
- Faire connaître les règles et les procédures internes applicables (mise à disposition sur un serveur commun, rappel dans les réunions d'équipe) ;
- Aborder le sujet avec les agents lors d'une discussion ouverte, par exemple lors de l'entretien annuel d'évaluation ;
- Montrer l'exemple et promouvoir les comportements éthiques.