

Délibération n°26/06/2025-47

du jeudi 26 juin 2025

L'an deux mille vingt-cinq, le vingt-six juin à 11 heures 10, le conseil d'administration, dûment convoqué le 6 et le 20 juin 2025, conformément au Code général des collectivités territoriales, s'est réuni à l'école supérieure d'art, sous la présidence de Dominique AUGÉY.

- Nombre de membres en exercice : 21
- Présents : Dominique AUGÉY, Frédérique DUMICHEL, Pierre VASARELY, Antoine BOLLASINA, Carlos CASTELEIRA
- Procurations : Sophie JOISSAINS (Dominique AUGÉY), Bruno CASSETTE (Frédérique DUMICHEL), Elsa ESPENEL (Carlos CASTELEIRA), Dimitri MOUDAR (Antoine BOLLASINA)
- Absents : Kayané BIANCO, Odile BONTHOUX, Françoise COURANJOU, Brigitte DEVESA, Sylvaine DI CARO-ANTONUCCI, Marc FERAUD, Arlette OLLIVIER, Fabienne VINCENTI, Philippe CHARRIN, Daniel GAGNON, Marie-Pierre SICARD-DESNUELLE, Florian GAITE

Le quorum n'ayant pas été atteint lors de la séance du 20 juin 2025, le conseil d'administration, à nouveau convoqué, peut valablement délibérer sans condition de quorum.

Objet : Charte de déontologie

Vu le code général de la fonction publique

Vu l'avis du Comité social territorial du 21 mai 2025

La présente charte n'a pas vocation à se substituer aux textes en vigueur, notamment statutaires. Elle s'applique aux agents, fonctionnaires comme contractuels, dont l'activité est régie par le Code général de la fonction publique. Elle rappelle les principes déontologiques applicables à l'ensemble des emplois de la fonction publique territoriale et comporte également des recommandations sur les bonnes pratiques qui se déduisent de ces principes.

Les principes déontologiques qui régissent l'exercice des fonctions des agents territoriaux sont issus de la Constitution et des principes constitutionnels, des traités auxquels la France est partie, notamment de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, des principes fondamentaux reconnus par les lois de la République, des lois et règlements, et de la jurisprudence.

En vertu de ces principes, les agents publics territoriaux exercent leurs fonctions avec probité, intégrité, dignité, impartialité, disponibilité, discrétion professionnelle et attachement à la qualité du service rendu aux administrés. Ils se comportent de façon à prévenir tout doute légitime à ces égards, en service comme en dehors de celui-ci.

En toutes circonstances, les agents territoriaux sont des agents du service public, et servent l'intérêt général.



57 rue Émile Tavan
Aix-en-Provence
04 65 40 05 00
contact@ecole-art-aix.fr
esaaix.fr

Ils doivent faire prévaloir le respect de la légalité ainsi que les intérêts publics dont ils ont la charge sur tout autre intérêt, privé ou public, d'une personne ou d'un groupe, personnel ou familial. Le respect de ce principe est l'une des conditions essentielles de la confiance des citoyens dans l'action de l'administration publique. A cette fin, les agents territoriaux respectent le socle suivant des valeurs du service public.

La charte de déontologie annexée à la présente délibération a recueilli un avis favorable du CST.

Après avoir entendu l'exposé de Madame la Présidente, le conseil d'administration, à l'unanimité, APPROUVE la charte de déontologie en annexe

Fait à Aix en Provence, le 26 juin 2025.

La Présidente du conseil d'administration,

Dominique AUGÉY


Signé par : Dominique AUGÉY
Date : 10/07/2025
Qualité : Président

18 rue de la République - 13100 Aix-en-Provence
04 65 40 05 00 - www.esaaix.fr
SIREN : 500 008 170 00010

CHARTRE DE DEONTOLOGIE DES AGENTS DE L'ESAAix

SOMMAIRE

Préambule	2
I. LES PRINCIPES DEONTOLOGIQUES APPLICABLES AUX AGENTS PUBLICS	2
A. Le secret professionnel	3
B. La discrétion professionnelle	3
C. L'obligation de réserve	3
D. L'obéissance hiérarchique	4
E. L'obligation de dignité	4
F. L'obligation de loyauté	4
G. Le cumul d'activités	4
II. PRECISIONS ET SPECIFICITES LIEES A L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR APPLICABLES A L'ENSEMBLE DES AGENTS de l'ESAAix	5
A. Le respect des règles de laïcité	5
B. L'obligation de neutralité	5
C. L'obligation de signalement	5
D. L'obligation d'assurer son service	5
E. L'obligation de discrétion	6
F. L'obligation de surveillance	6
G. L'obligation de faire respecter les règles	6
H. L'éthique du personnel enseignant et non enseignant	6
III. LA PREVENTION DE LA FRAUDE	7
A. La prévention des conflits d'intérêts	7
B. La réception de cadeaux et avantages	8
C. Agent public et mandat électif	8
IV. SANCTIONS PENALES ET POURSUITES	9
V. LANCEURS D'ALERTE, SIGNALEMENTS ET REFERENT DEONTOLOGUE ET LAICITE	9
A. Lanceurs d'alerte	9

1. Définition.....	9
2. Protection de l'agent lanceur d'alerte	9
3. Dénonciation calomnieuse.....	9
B. Signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.....	9
C. Référent déontologue et laïcité.....	10

PREAMBULE

La déontologie peut être définie comme l'ensemble des obligations et des règles de comportement que doit observer une personne dans l'exercice de sa profession, tant à l'égard de ses collègues, de sa hiérarchie, qu'à l'égard des personnes étrangères à la profession.

C'est un code des devoirs qui s'impose à un fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions mais aussi dans le cadre plus général de ses autres activités.

Les règles déontologiques des fonctionnaires et des agents publics trouvent leur fondement dans trois sources principales :

- les textes législatifs et réglementaires et notamment le Code général de la fonction publique (notamment les articles L121-1 à L124-26)
- la jurisprudence, c'est-à-dire essentiellement les décisions des juridictions administratives mais également celles des juridictions de l'ordre judiciaire dans certains domaines ;
- la pratique de la vie administrative et en particulier, les instructions diffusées.

La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, ainsi que la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique sont venues confirmer et compléter les principes fondamentaux du statut général des fonctionnaires.

Eu égard aux missions de service public et d'intérêt général que les agents publics assurent dans les domaines de compétences de l'établissement, le respect des règles déontologiques exigées par leur statut revêt un caractère fondamental qui est le pendant de la protection statutaire dont ils bénéficient.

La présente charte de déontologie a donc pour objet principal de rappeler les valeurs fondamentales guidant l'action de l'école supérieure d'art d'Aix-en-Provence Félix Ciccolini et de ses agents.

Elle vise à lutter contre toute action susceptible d'exposer les agents à des risques de fraude ou d'actes délictuels, en exposant les sanctions et poursuites auxquelles les atteintes aux règles éthiques et déontologiques sont susceptibles de donner lieu.

I. LES PRINCIPES DEONTOLOGIQUES APPLICABLES AUX AGENTS PUBLICS

Le Statut de la fonction publique impose aux agents publics le respect d'un ensemble de devoirs dans l'exercice de leurs missions, parmi lesquels :

- Obligation de se consacrer entièrement à ses fonctions sous réserve des règles qui autorisent dans certains cas le cumul d'activités.
- Obligation de discrétion professionnelle : les informations auxquelles le fonctionnaire a accès doivent rester strictement confidentielles et leur circulation doit se limiter uniquement au cadre professionnel

- Obligation de loyauté et d'obéissance vis-à-vis des supérieurs hiérarchiques et dans la limite du respect du cadre légal et de l'intérêt public
- Obligation de moralité en dehors du service
- Obligation de probité : l'agent ne doit pas utiliser les moyens alloués et fonctions qu'il occupe à des fins personnelles, ni posséder des intérêts dans les structures bénéficiaires de crédits régionaux
- Obligation de neutralité et d'impartialité : l'agent doit adopter un comportement neutre vis-à-vis des administrés, indépendamment de leurs opinions religieuses ou politiques, leur origine, leur sexe. Dans le cadre de cette obligation, le respect de la laïcité est une obligation essentielle du fonctionnaire, conformément à la charte de la laïcité dans les services publics (Circulaire n° 5209/SG du 13 avril 2007 relative à la charte de laïcité dans les services publics)

Certaines obligations statutaires appellent de la part des agents publics une vigilance particulière, et notamment :

A. Le secret professionnel

Les agents peuvent être tenus au secret professionnel, en tant que dépositaires de renseignements ou d'informations concernant ou intéressant des particuliers, à moins que les nécessités du service ou des obligations légales ne leur imposent la communication des informations dont ils ont connaissance à l'occasion ou dans l'exercice de leurs fonctions.

La révélation des secrets peut être autorisée, voire obligatoire. Elle est autorisée notamment :

- pour prouver son innocence
- lorsque la personne intéressée a donné son autorisation

Elle est notamment obligatoire dans les cas suivants :

- dénonciation de crimes ou délits dont un agent public a connaissance dans l'exercice de ses fonctions (article 40 du code de procédure pénale)
- communication de renseignements, pièces et documents aux autorités de justice agissant en matière criminelle ou correctionnelle
- témoignage en justice en matière criminelle ou correctionnelle (article 109 du code de procédure pénale),
- communication au juge administratif, saisi d'un recours contre un acte administratif ou au juge judiciaire, saisi d'un litige, des pièces et documents nécessaires au jugement de l'affaire

B. La discrétion professionnelle

Les agents doivent faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance à l'occasion ou dans l'exercice de leurs fonctions.

En dehors des cas expressément prévus par la réglementation en vigueur, notamment en matière de droit d'accès aux documents administratifs, les agents ne peuvent être déliés de cette obligation que par décision expresse de l'autorité dont ils dépendent.

C. L'obligation de réserve

Les agents publics sont tenus à une obligation de réserve et doivent respecter le principe de laïcité et l'obligation de neutralité du service public en application duquel tous les usagers doivent être traités de façon égale.

Le respect du devoir de neutralité est à la fois une protection pour l'agent public et une limite à sa liberté d'expression.

L'obligation de réserve étant une dimension du principe de neutralité, elle limite l'expression des agents publics tant dans leur propos sur leur service (avant tout à l'extérieur de leur service) que dans la manifestation de leurs convictions. L'obligation de réserve s'applique pendant et hors du temps de service.

Cette obligation impose à tout fonctionnaire ou agent public d'éviter des prises de position publiques mettant en cause, de manière grave, le fonctionnement de l'administration. Elle tient à la préoccupation d'éviter que le comportement des personnels ne porte atteinte à l'intérêt du service et ne crée des difficultés relationnelles préjudiciables à l'accomplissement de leurs missions.

La portée de cette obligation est appréciée au cas par cas par l'autorité hiérarchique sous le contrôle du juge administratif.

Ce devoir s'applique plus ou moins rigoureusement selon :

- la place dans la hiérarchie, l'expression des hauts fonctionnaires étant jugée plus sévèrement
- les circonstances dans lesquelles un agent s'est exprimé, un responsable syndical agissant dans le cadre de son mandat bénéficie de plus de liberté
- la publicité donnée aux propos, si l'agent s'exprime dans un journal local ou dans un important média national
- et les formes de l'expression, si l'agent a utilisé ou non des termes injurieux ou outranciers

D. L'obéissance hiérarchique

L'agent public *"doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public."* Le refus d'obéissance constitue une faute professionnelle.

La subordination hiérarchique impose également de se soumettre au contrôle hiérarchique de l'autorité supérieure compétente et de faire preuve de loyauté dans l'exercice de ses fonctions. Le devoir d'obéissance impose enfin à l'agent public de respecter les lois et règlements de toute nature.

E. L'obligation de dignité

Les agents sont tenus d'avoir une attitude qui, y compris en dehors du service, évite de porter le discrédit sur l'administration et ne compromet pas sa réputation, ni ne porte atteinte à son image ou à l'honneur de la fonction publique.

Cette obligation s'entend dans le cadre des fonctions, ainsi que dans le cadre des relations privées, dans lesquelles l'agent se doit également de rester digne et de ne discréditer, ni porter atteinte à l'image de la fonction publique.

F. L'obligation de loyauté

Tout agent public a un devoir de loyauté à l'égard de son supérieur hiérarchique et de ses collègues ainsi que vis-à-vis du public.

Le terme « loyal » est défini comme se rapportant à l'obéissance des « lois de l'honneur, de la probité, de la droiture ». La loyauté est, par conséquent, considérée comme la qualité ou le caractère de quelqu'un qui est honnête, loyal. La loyauté sert à assurer une certaine harmonie sociale évitant les conflits qui peuvent avoir lieu en son absence.

Le droit administratif impose à l'administration et aux agents publics une obligation d'agir de bonne foi et de s'abstenir de causer du tort aux administrés. Il s'agit du prolongement de leur devoir général de droiture à l'égard des institutions républicaines de l'administration et des administrés.

G. Le cumul d'activités

Soumis à un principe d'exclusivité, leur interdisant l'exercice d'une activité professionnelle hors de leur emploi dans l'administration, les agents publics peuvent toutefois bénéficier de certaines dérogations.

Les agents peuvent exercer des activités accessoires dès lors que ces dernières sont compatibles avec l'activité principale.

Les dérogations à l'interdiction d'exercer à titre professionnel une activité privée lucrative font l'objet d'une déclaration voire d'une autorisation de l'autorité hiérarchique dont l'agent relève pour l'exercice de ses fonctions.

En outre, les agents publics peuvent créer ou reprendre une entreprise en continuant à exercer leurs fonctions. Ils peuvent poursuivre une activité dans une entreprise lorsqu'ils intègrent l'administration : cette dérogation, d'une durée de deux ans renouvelable une fois pour une durée d'un an, soit trois ans au maximum, est soumise à l'avis de la commission de déontologie. En exerçant ce cumul, l'agent peut rester à temps plein ou demander un temps partiel de droit.

II. PRECISIONS ET SPECIFICITES LIEES A L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR APPLICABLES A L'ENSEMBLE DES AGENTS de l'ESAAix

A. Le respect des règles de laïcité

- l'enseignement est le même pour tous
- aucune instruction religieuse n'est dispensée
- les signes extérieurs à des fins de prosélytisme (religieux, politiques...) et les activités d'endoctrinement sont interdits

B. L'obligation de neutralité

L'obligation de neutralité impose un comportement dicté par l'intérêt du service public. Les personnels de l'enseignement participent au service public d'éducation qui s'attache à transmettre les valeurs de la République, notamment l'idéal laïc qui exclut toute discrimination de sexe, de culture ou de religion.

C. L'obligation de signalement

Tout fonctionnaire ou agent public qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou délit doit en aviser sans délai son supérieur hiérarchique ou toute autre personne susceptible d'avertir les autorités judiciaires (en France, le procureur de la République). Il est important de souligner que l'auteur du signalement n'est pas tenu d'apporter la preuve des faits suspectés, la suspicion suffit à déclencher une procédure de signalement.

Remarque : il relève aussi de la responsabilité de citoyen de dénoncer des actes délictueux portant atteinte de façon directe ou indirecte à des biens ou des personnes (maltraitance, harcèlement, actes de pédophilie, ...)

D. L'obligation d'assurer son service

- obligation de rejoindre son poste
- obligation d'assurer la totalité des charges qui relèvent de sa mission
- obligation d'assurer l'exercice continu de ses fonctions (obligation de ponctualité et d'assiduité...)
- pour les enseignants, obligation d'assurer les activités autres que l'enseignement, définies par des textes réglementaires ou des instructions de la Direction (réunions, activités pédagogiques complémentaires, rencontres avec les étudiants, participation aux actions de communication/promotion de l'école, journées portes ouvertes, salons ...)
- obligation de participer aux actions de formation professionnelle continue
- accomplir de façon satisfaisante les missions confiées
- assurer leurs missions conformément aux instructions données par le supérieur hiérarchique
- participation au rayonnement de l'établissement et pleine implication dans les projets mis en œuvre
- consacrer l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches confiées

Les agents peuvent exercer, à titre accessoire, une autre activité rémunérée sous réserve d'avoir sollicité et obtenu une autorisation de cumul de la part de leur hiérarchie.

E. L'obligation de discrétion

Les agents ont obligation de faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits et informations ou documents à caractère personnel dont ils ont connaissance par l'exercice de leurs fonctions (élèves, collègues, familles...), même au sein de leur propre famille.

F. L'obligation de surveillance

Les exigences relatives à la sécurité et à la santé doivent s'imposer sans réserve aux enseignants pendant le temps scolaire au sein de l'école, mais aussi pendant les workshops, les déplacements, les sorties et voyages collectifs, entre autres. L'obligation de surveillance, de vigilance et de prudence relève de ce domaine.

G. L'obligation de faire respecter les règles

L'enseignant exerce une autorité bienveillante avec ses étudiants/élèves.

Une autorité bienveillante implique que l'enseignant fasse respecter les règles communes de l'école et qu'à aucun moment il n'y ait une quelconque injustice dans l'application de ces règles. L'équité est de règle dans la bienveillance qui ne signifie pas pour autant démagogie ou laxisme.

Les sanctions doivent être justes, mesurées et appropriées et s'appliquer de façon égale à tous les élèves.

H. L'éthique du personnel enseignant et non enseignant

Les agents de l'école, et particulièrement les enseignants participent à la sécurité physique et émotionnelle des étudiants/élèves.

L'asymétrie de la relation pédagogique implique une grande responsabilité de la part de l'enseignant. En effet, il existe une présomption qu'un enseignant soit en rapport d'autorité avec ses étudiants/élèves qu'ils soient mineurs ou majeurs. L'étudiant/élève est vulnérable devant une figure d'autorité.

Même si la loi n'encadre pas spécifiquement les relations intimes entre étudiants/élèves majeurs et enseignants/agents, les relations extra-pédagogiques entre enseignants/agents de l'école et étudiants/élèves sont proscrites au sein de l'établissement car elles peuvent influencer le parcours scolaire ou la carrière de l'autre, et avoir un impact sur le groupe et sur l'image de l'établissement, du service public et troubler le fonctionnement de l'établissement. Chaque agent est donc appelé à éviter une trop grande proximité, notamment affective avec les étudiants/élèves et à poser des limites d'ordre pédagogique ou administratif.

Le fait pour un agent de laisser s'installer une relation inappropriée avec un étudiant/élève sans prendre les distances requises dans une telle situation sera considéré comme une faute professionnelle. Par exemple :

- une relation de proximité ayant dépassé le strict cadre de la relation professionnelle ou pédagogique
- l'envoi de nombreux messages qui ne sont en rien justifiés par les activités d'enseignement et de recherche ou par des questions administratives
- le non-respect par un enseignant d'une distance requise avec un étudiant/élève placé sous son autorité
- la création d'une situation de promiscuité, contribuant à l'établissement d'une situation confuse et anxiogène ayant des conséquences délétères sur le travail des étudiants et des autres agents, troublant ainsi le bon fonctionnement de l'établissement.
-

Un enseignant ou un agent doit faire preuve d'exemplarité.

De même, les enseignants et les agents de l'école doivent être vigilants quant à leur façon de s'exprimer ; certaines paroles pouvant être considérées comme du mépris, des jugements de valeur ou des menaces.

Il est nécessaire de prendre en compte la diversité des étudiants/élèves et d'adapter son enseignement et son action éducative à cette diversité.

Ainsi, les enseignants doivent agir en éducateurs responsables et selon des principes éthiques et notamment :

- Accorder à tous les étudiants/élèves l'attention et l'accompagnement appropriés
- Eviter toute forme de dévalorisation à l'égard des étudiants/élèves
- Se mobiliser et mobiliser les étudiants/élèves contre les stéréotypes et les discriminations de tout ordre, promouvoir l'égalité entre les genres
- Contribuer à assurer le bien-être, la sécurité et la sûreté des étudiants/élèves, à prévenir et à gérer les violences, à identifier toute forme d'exclusion ou de discrimination, ainsi que tout signe pouvant traduire des situations de grande difficulté sociale ou de maltraitance
- Contribuer à identifier tout signe de comportement à risque et contribuer à sa résolution.
- Respecter la confidentialité des informations individuelles

III. LA PREVENTION DE LA FRAUDE

A. La prévention des conflits d'intérêts

La loi n°2013-6907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique définit 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 à paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction »*.

Chacun pourrait avoir des liens avec des personnes ou des organismes, que ce soit dans sa vie personnelle ou professionnelle. Ces liens sont porteurs d'intérêts, patrimoniaux, professionnels, personnels ou familiaux, conduisant à porter des appréciations subjectives dans une situation qui peut les mettre en jeu.

Pour un organisme public dont les décisions doivent être prises dans le respect des valeurs d'indépendance, d'objectivité et d'impartialité, les liens d'intérêts peuvent entrer en conflit avec l'intérêt général qui implique le respect de ces valeurs.

Eviter les conflits d'intérêts est primordial dans l'exercice des fonctions publiques.

Les situations de conflits d'intérêts peuvent compromettre l'égalité de traitement des usagers et des étudiants, garantie fondamentale du service public, ainsi que la réputation de l'institution et de la personne concernée et aussi les rendre passibles de sanctions notamment pénales détaillées infra.

Les situations de conflit d'intérêt peuvent être de plusieurs types, elles visent toute situation de concurrence entre intérêts personnels et professionnels et toute situation susceptible d'altérer la capacité de jugement et l'indépendance de l'agent dans sa prise de décision. Il en va ainsi notamment de :

- contrats entre apparentés ;
- l'emploi d'un membre de la famille ou d'un proche par un fournisseur de produits ou de services ou un fournisseur potentiel ;
- la détention de parts sociales d'une société prestataire ou agissant pour le compte de l'établissement.

La loi n°2013-6907 du 11 octobre 2013 a édicté, en cas de conflit d'intérêts constaté, une obligation d'abstention à la charge d'agents publics ayant reçu une délégation de signature et d'agents placés sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

Aussi, les liens d'intérêt doivent être déclarés et rendus publics afin de prévenir tous conflits d'intérêts.

En conséquence :

- Tout agent chargé ou en lien, dans le cadre de ses fonctions, de la gestion, des fonds structurels et d'investissement européens, devra, lors de sa prise de fonction, puis périodiquement, renseigner une déclaration d'absence de conflit d'intérêts (jointe en annexe).
- En dehors de ce cas de figure spécifique, tout agent placé en situation de conflit d'intérêt doit remplir une déclaration de conflit d'intérêts selon le modèle joint en annexe de la présente charte.
- Si l'agent est titulaire d'une délégation de signature, il doit informer, sans délai et par écrit, la Directrice ou la Présidente, en précisant la teneur de la question pour laquelle il estime ne pas devoir exercer ses compétences. De même, il doit s'abstenir de donner des instructions aux personnes placées sous son autorité ;
- S'il est placé sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique, il doit informer celui-ci, sans délai et par écrit, en précisant la teneur de la question pour laquelle il estime ne pas devoir exercer ses compétences. Lorsque le supérieur hiérarchique estime qu'il y a lieu de confier le traitement de l'affaire à une autre personne, placée sous son autorité, la personne dessaisie du dossier ne peut prendre part à aucune réunion ni émettre un quelconque avis en rapport avec l'affaire à traiter.

L'administration doit prendre les mesures adéquates en cas de manquement aux règles ainsi énoncées qui sont susceptibles d'engager sa responsabilité et celle de ses personnels.

B. La réception de cadeaux et avantages

Les agents publics ne doivent ni susciter ni accepter et encore moins solliciter des cadeaux, ristournes, faveurs, invitations ou tout autre avantage leur étant destinés ou destinés à leurs familles ou à leurs proches.

Accepter un cadeau, une invitation ou un autre avantage ne doit en aucun cas placer les agents en situation de dépendance vis-à-vis de partenaires ou prestataires publics ou privés.

Les agents ne peuvent accepter que les cadeaux d'usage d'une valeur symbolique (montant maximum 30€) et doivent refuser les cadeaux qui apparaissent comme déplacés au regard des règles ci-dessus.

Pour éviter toute ambiguïté, peuvent être acceptés :

- Les cadeaux promotionnels (stylos, agendas, casquettes...)
- Les repas d'affaire à faible coût (dans la limite de 1 par an et par fournisseur)
- Les cadeaux s'ils sont partageables et partagés (chocolats, confiseries...)
- Les invitations à des événements commerciaux ouverts à l'ensemble de la clientèle du fournisseur (salons, inaugurations...).

Tout cadeau ou invitation pendant le déroulement d'une procédure sensible est interdit, à l'égard de l'agent concerné ainsi qu'à destination du conjoint ou de ses proches.

Toute réception d'un cadeau par un agent doit être portée à la connaissance de sa hiérarchie.

C. Agent public et mandat électif

L'agent public peut, en parallèle de son activité, exercer un mandat électoral. Il a la possibilité de :

- soit solliciter un détachement ou une disponibilité afin de se consacrer entièrement à son mandat d'élu
- soit cumuler son activité publique et son mandat

Lors du cumul d'une activité professionnelle et d'un mandat électoral, l'agent est soumis à certaines obligations et règles spécifiques prévues par le code électoral. Ces règles doivent être impérativement connues par les agents, car en cas d'illégalité, la liste à laquelle l'agent figure, est réputée irrégulière. L'agent peut se retrouver dans une situation d'incompatibilité ou d'inéligibilité.

IV. SANCTIONS PÉNALES ET POURSUITES

Le non-respect des principes et obligations indiqués dans la présente charte, expose à des sanctions disciplinaires, voire à des sanctions pénales, selon la réglementation en vigueur et la jurisprudence, en cas de fraudes avérées ou d'actions délictueuses commises dans le cadre de l'exercice par les agents concernés de leurs fonctions.

V. LANCEURS D'ALERTE, SIGNALEMENTS ET REFERENT DEONTOLOGUE ET LAICITE

A. Lanceurs d'alerte

1. Définition

Un lanceur d'alertes est une personne physique, qui, ayant connaissance d'un danger, révèle ou signale aux autorités judiciaires, de manière désintéressée et de bonne foi des faits constitutifs d'une infraction :

- un crime,
- un délit,
- une menace ou un préjudice pour l'intérêt général,
- une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation 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, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement.

Il peut signaler les mêmes faits aux autorités administratives.

2. Protection de l'agent lanceur d'alerte

Aucune mesure défavorable ne peut être prise à l'égard de l'agent public qui aura relaté auprès des autorités judiciaires ou administratives des faits constitutifs d'un délit, d'un crime ou susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts.

L'identité du lanceur d'alerte est protégée et ne saurait être divulguée. Les éléments de nature à identifier le lanceur d'alerte ne peuvent être révélés en principe qu'avec son consentement.

3. Dénonciation calomnieuse

L'agent public qui relate ou témoigne de faits relatifs à une situation de conflits d'intérêts, de mauvaise foi ou avec l'intention de nuire ou avec la connaissance au moins partielle de l'inexactitude des faits rendus publics ou diffusés s'expose aux peines prévues pour dénonciation calomnieuse.

B. Signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

Aucun agent public ne doit subir des atteintes volontaires à son intégrité physique, des actes de violence, des menaces ou tout autre acte d'intimidation.

L'établissement a mis en place un dispositif ayant pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

C. Référent déontologue et laïcité

Tout agent public peut consulter le référent déontologue, sans avoir à solliciter préalablement l'avis de sa hiérarchie, ni même l'en informer, dans le cadre d'un échange personnel et confidentiel.

Il peut être saisi de toutes questions tenant au respect des obligations et des principes déontologiques.

Il peut également recevoir des témoignages et alertes sur des situations susceptibles de constituer des conflits d'intérêts.

Le référent laïcité est chargé d'apporter tout conseil utile au respect du principe de laïcité à tout fonctionnaire ou chef de service qui le consulte.

Le référent déontologue et laïcité de l'école est celui du Centre de Gestion des Bouches-du-Rhône.