

[RAPPORT 2020]

**COMMISSION  
DE DÉONTOLOGIE  
DU CONSEIL  
DE PARIS**

**LES NOUVEAUX VISAGES  
DE L'INJONCTION  
DÉONTOLOGIQUE**



# SOMMAIRE

## ÉDITORIAL DU PRÉSIDENT DE LA COMMISSION

P. 4

## L'ANNÉE 2020 EN QUELQUES CHIFFRES

P. 6

## UNE NÉCESSAIRE ADAPTATION

P. 8

Une évolution du dispositif national	P. 9
Une évolution nécessaire liée au contexte sanitaire	P. 14
La mission de contrôle de fin de mandat – élus & collaborateurs	P. 15
La mission d'accompagnement des collaborateurs en fin de mandature	P. 17

## ÉVOLUTIONS DES BESOINS DÉONTOLOGIQUES

P. 20

Impact de l'évolution sociologique des élus	P. 21
Évolution du cadre des collaborateurs	P. 33
Mise en place du droit de suite	P. 35

## ADAPTER LE CADRE DE LA COMMISSION À L'OCCASION DE SON RENOUVELLEMENT

P. 38

L'âge de la « maturité »	P. 39
Ambition de transparence de la nouvelle mandature	P. 46
Adaptation du cadre	P. 47

## PERSPECTIVES ET SYNTHÈSE DES PROPOSITIONS

P. 48

## SYNTHÈSE DES PROPOSITIONS DU RAPPORT

P. 50

# ÉDITORIAL



A de nombreux égards, l'année 2020 a été particulière pour la commission de déontologie du Conseil de Paris.

Que ce soit le contexte pandémique et ses deux confinements, ou la tenue d'élections municipales marquant la fin de la précédente mandature et le début de l'actuelle, le dispositif déontologique dont la Ville s'est dotée depuis 2014 a été soumis à des tests de pertinence et de résistance sans précédents.

La phase d'expérimentation initiée en 2015 avait permis d'entrevoir la possibilité d'une culture nouvelle d'une déontologie propre à la Ville de Paris.

Sa montée en puissance s'est poursuivie tout au long de la mandature avec différentes extensions de périmètres de modalités et de partenariats. Un organisme vivant est par définition un organisme qui sait évoluer, ce que le dispositif de la Ville en la matière a démontré particulièrement

en 2020, où la conjonction de l'expérience acquise pendant la mandature et du renforcement d'un cadre normatif et organisationnel national permet d'évoquer avec le concept nouveau d'injonction déontologique.

En effet, si le choix de la Maire de Paris, dès l'origine, a été de privilégier le libre consentement des élus parisiens à se soumettre à des obligations déontologiques, les dispositifs nationaux sont venus ajouter une dimension impérative qui ne doit pas être sous-estimée et dont l'actualité judiciaire n'a cessé de donner des illustrations. Ceux des élus qui ont été renouvelés ont pu mesurer que le caractère volontaire des obligations déontologiques n'avait été ni une menace ni une contrainte insurmontable.

Ce constat, dont nos précédents rapports ont fait la relation, a facilité l'adaptation aux innovations significatives qui marquent la nouvelle mandature dans ce domaine.

Ainsi, le dispositif de la Ville a-t-il eu à connaître de nouvelles règles et de nouveaux territoires qui seront développés dans le présent rapport. Il se caractérise surtout par de nouveaux visages, ceux des élus nouvellement consacrés par le vote des parisiens, mais aussi ceux des personnes et des institutions rentrées progressivement dans le champ de la commission.

La place élargie qu'occupe désormais dans notre paysage institutionnel la Haute Autorité de la Transparence de la Vie Publique (HATVP) donne une idée fidèle de la conséquence d'un mouvement encore récent mais déjà robuste.

Nous pouvons ainsi faire écho à l'analyse du président de la HATVP faite en octobre 2020 : « *Pour obtenir l'exemplarité des acteurs de l'Etat, les principaux leviers d'action sont la transparence, la pédagogie déontologique, la vigilance sur*

*l'usage de l'argent public et l'éventuelle mise en responsabilité des personnes».*

Concernant la pédagogie déontologique, celle-ci a montré ses effets concrets, qu'ils s'agissent des élus (conseillers de Paris ou d'arrondissement) et de leurs collaborateurs. Parmi ces effets, nous avons noté les demandes de déport pour certaines délibérations (en Conseils de Paris ou d'arrondissement), la demande accrue d'entretiens et d'accompagnement sur place (mairies d'arrondissement). Cette pédagogie s'est « outillée » via l'intraparis qui permet à tous les élus et les collaborateurs de disposer de l'information utile. La vigilance sur l'usage de l'argent public a été un des enjeux pour l'année 2020 au regard des textes à préciser (frais de représentation, frais de réception, formation). En cela, les actions de la Commission se sont inscrites dans la recommandation de la HATVP d'un « encadrement des moyens octroyés aux élus et aux agents afin de s'assurer d'un usage conforme des ressources et d'une bonne gestion des deniers publics ».

L'éventuelle mise en responsabilité des personnes a aussi mobilisé la commission dans le cadre du droit de suite des élus et des collaborateurs. L'une des réflexions actuelle étant le processus de vérification de l'application des avis rendus quand ceux-ci concluent à des réserves ou à une incompatibilité.

Restaurer la confiance des citoyens dans leurs représentants, susciter des questionnements, redonner l'envie de la démocratie, sont autant de missions communes avec la Direction de la Démocratie, des Citoyen.ne.s et des Territoires (DDCT), qui nous accueille et nous met à disposition des moyens humains et logistiques, et reste ainsi le « port d'attache » naturel de notre commission.

Nous transmettons ainsi tous nos remerciements à l'ensemble de l'équipe de la DDCT et tout particulièrement la Mission communication (MICOM), le Bureau des moyens logistiques (BMLI) et le service du Conseil de Paris (SCP), pour leur support, ainsi que les secrétaires généraux des groupes politiques, et plus récemment, les directeurs généraux des services des mairies d'arrondissement, qui sont devenus des relais précieux des questionnements de leurs élus et dans la diffusion des différentes informations.

.....  
**Yves Charpenel**  
**Président de la Commission**



*« Le droit de savoir et le droit à une bonne administration publique, le droit d'être informé de la gestion des deniers publics, de renforcer la participation de la citoyenneté et d'éviter la convergence irrégulière d'intérêts privés dans l'administration publique sont des défis envisageables. Les changements de réglementation des marchés publics, l'administration électronique, l'identification des conflits d'intérêts, les relations avec les lobbys et le droit d'accès à l'information sont des questions stratégiques. La lutte contre la corruption passe par une vaste anti-chambre où les politiques d'intégrité constituent la prévention et la construction d'une nouvelle culture de bonne gouvernance et d'administration. »* **Gemma Calvet, Directrice de l'Agence de Transparence de l'Aire Métropolitaine de Barcelone**

# L'année 2020 en quelques chiffres

---

Le nombre de personnes concernées par les travaux de la commission de déontologie du Conseil de Paris (CDCP) a atteint un niveau élevé tenant tant à l'augmentation des catégories d'acteurs mentionnées dans les textes régissant la CDCP qu'à la prise en compte du périmètre chronologique puisque la vigilance déontologique se poursuit après la fin du mandat ou du contrat.

En outre, la fin de la précédente mandature a généré des déclarations de fin de patrimoine, celles-ci n'ayant d'ailleurs pas suscité d'observations significatives.

Rappelons qu'à la fin de la mandature précédente le périmètre de la CDCP concernait :

- 163 Conseillers de Paris,
- plus de 400 collaborateurs,
- près de 100 anciens collaborateurs (droit de suite),
- 90 anciens Conseillers de Paris,
- sans compter le réseau des sociétés d'économie mixte.

soit près de **750 personnes** à mettre en perspective des 15 000 élus et hauts fonctionnaires rentrant dans le champ de contrôle de la HATVP.

L'extension de ce champ vise simplement à ce que l'ensemble des élus et leurs collaborateurs, participant aux choix stratégiques de la Ville, puissent bénéficier d'une couverture déontologique cohérente.

Par ailleurs, le passage à une nouvelle mandature a été caractérisé par un important renouvellement, ce qui a conduit la CDCP à inaugurer dès les premiers jours des prises de fonctions des entretiens destinés à informer et à sensibiliser les nouveaux arrivants.

En outre, et pour la première fois, la CDCP a systématiquement accompagné les élus et collaborateurs assujettis à la HATVP pour les aider à répondre à leurs obligations déclaratives impératives dans un délai raisonnable.

Les statistiques relatives aux missions essentielles de la CDCP pour 2020 traduisent ces différentes montées en puissance :

## Mission de contrôle

Fin de mandature :

- **déclarations de patrimoine** de fin de mandat reçues : 71. A noter, 19 élus renouvelés dans leur mandat du Conseil de Paris ont pu reprendre cette déclaration, conformément aux directives de la HATVP.

Nouvelle mandature

- **déclaration d'intérêts** de début de mandat reçues en 2020 : 157 soit 96,3%
- **déclarations de patrimoine** de début de mandat 2020 : 89 soit 54,6% (+25% par rapport à la précédente mandature)
- Demandes **d'informations complémentaires** : 46 (dont 42 concernaient les éléments de la déclaration d'intérêts) soit 29% de la totalité des dossiers étudiés
- Nombre de mentions **« rien à signaler »** : 88 soit 56% (données au 15 décembre 2020, non définitives)
- Nombre de mentions de **« déport, ou conseils au regard de la profession, ou autres recommandations »** : 12 soit 7,6%

### **Mission d'accompagnement**

- Nombre **d'entretiens individuels** (élus / collab) réalisés soit en présentiel soit à distance : En 2020, depuis le début de cette mandature, 31 élus (26 conseillers de Paris et 5 conseillers d'arrondissement) et 23 collaborateurs ont été reçus en entretien individuel
- Nombre **d'avis** rendus suite à **saisine** depuis juillet 2020 : 29 avis ont été rendus après avoir saisi la Commission (1 avis favorable, 24 avis favorables sous réserves et 4 avis notifiant l'incompatibilité, soit 3.5 % compatibilité, 82 % favorables sous réserves, 13.7 % incompatibilité)
- Nombre **d'avis** avant juillet 2020 : 16 avis de la commission ont été rendus avant le début de la mandature

### **Transparence**

- Le suivi de l'outil permet de constater une augmentation des utilisateurs (145 inscrits).
- Nombre de **déclarations sur Lobbycal** 2020 : entre juillet et décembre 2020, le site présente 31 pages de rendez-vous avec les représentants d'intérêts, soit plus de 300 rendez-vous mentionnés par les élus concernés (Maire de Paris, ses adjoints et les maires d'arrondissement).

A ces missions anciennes ou nouvelles correspondent des moyens qui ont été augmentés dès le début de l'année 2020 avec une secrétaire générale à mi-temps et une secrétaire administrative.

Madame Coronel qui assumait avec efficacité ces fonctions depuis l'origine a retrouvé ses responsabilités en lien avec les mairies d'arrondissement à temps complet.

Cette augmentation a permis d'absorber l'essentiel de la charge principalement grâce au dévouement et au sens de l'organisation des nouvelles arrivantes mais au prix de choix de priorités qui ne pourront être maintenus qu'avec une poursuite et une stabilisation des ressources humaines allouées à la CDCP (**Proposition n°1**).

### **Comparaison Moyens Ville / Moyens HATVP :**

- 5 membres du collège CDCP / 13 membres du collège HATVP
- 1,5 EPT / 56 agents
- 5% de la population HATVP – avec 2 fois moins de ressources humaines

A ces charges, il convient d'ajouter la participation à différentes **réunions plénières de la commission**. Les textes prévoient au moins une réunion par semestre. En 2020, 5 réunions se sont tenues, le nombre élevé de 2020 étant lié à la nécessité d'examiner les déclarations de fin de mandat puis celles de début de mandat.

### **Nombre de réunions internes & externes**

- Avec des collectivités & organismes : 7 (dont la ville de Rennes, Transparency International France, Réseau Lorenzetti)
- Avec les services de la Ville : 12 (dont avec la Déontologue Centrale, le réseau des référents déontologues des SEM, le Cabinet de la Maire, le Maire du 18e arrondissement et ses élus, les secrétaires des groupes politiques)

The top of the page features a repeating pattern of the Paris City Logo, which consists of the word "PARIS" in a bold, sans-serif font above a stylized bird emblem and the words "VILLE DE PARIS" in a smaller font. This pattern is set against a dark blue background with a sunburst or radial line design.

# UNE NÉCESSAIRE ADAPTATION

Les différentes évolutions qui ont marqué la CDCP en 2020 tiennent, au-delà de l'extension de son périmètre, à une série de facteurs dont les impacts doivent être rappelés



# Une évolution du dispositif national

## Vers une HATVP pilote avec la disparition de la Commission de déontologie de la fonction publique (CDFP)

Le volet déontologique de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique s'applique aux agents soumis à déclaration d'intérêts auprès de la HATVP ainsi qu'à tout agent de contrat public. Le décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique a précisé les dispositions de la loi du 6 août 2019 : depuis le 1er mars 2020, la HATVP mène de nouvelles missions en matière de déontologie des responsables et agents publics, à la suite de la disparition à la même date de la CDFP.

Les évolutions notables portent ainsi sur :

- **Cumul d'activités** : la loi du 6 août 2019 a ajouté des contrôles déontologiques sur les demandes de dérogations formulées par les agents.
- **Départ d'un agent vers le privé ou secteur public concurrentiel** : la loi du 6 août 2019 a mis en place un double régime. Le critère de distinction réside dans la souscription ou non d'une déclaration d'intérêts. Doivent être obligatoirement soumis à l'avis des autorités déontologiques de la Ville de Paris les dossiers des agents publics qui n'ont pas l'obligation de souscrire une déclaration d'intérêts.

La Ville de Paris en a tiré les conséquences en recherchant les réponses les mieux adaptées à ces nouveaux défis et à cette nouvelle population.

Le nouveau dispositif parisien a donc mobilisé ses deux autorités déontologiques :

- La commission de déontologie du Conseil de Paris qui est compétente pour les collaborateurs d'élus à l'exclusion des collaborateurs de groupe politique (jusqu'à l'avis rendu par la HATVP en juillet 2020).
- La Déontologue centrale de la Ville de Paris qui est compétente pour tous les autres agents de la Ville de Paris et de ses établissements publics.

Dès février 2020, ces deux autorités ont ainsi élaboré des fiches en lien avec cette évolution.

## Fiches pratiques

Les règles et les formulaires pour constituer votre dossier

> La note en date du 31 janvier 2020 sur la mise en œuvre du volet déontologique de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

### La prévention des conflits d'intérêt

"toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui sont de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif des fonctions ». (loi du 20 avril 2016)

Les grands principes



La prévention des conflits d'intérêts - 401 Ko » Télécharger

Autodiagnostic qui permet d'identifier les situations devant faire l'objet d'une déclaration de conflits d'intérêts. » Télécharger

Le formulaire

Formulaire de déclaration en cas d'apparition d'une situation de conflit d'intérêts potentiel

### Départ vers le secteur privé

Sur ce point, la loi du 6 août 2019 a maintenu les mêmes principes en ajoutant des contrôles déontologiques sur les demandes de dérogations formulées par les agents. Ces contrôles garantissent le respect de la réglementation et protègent l'agent.

Pour les agents soumis à déclaration d'intérêts, la demande de l'agent sera examinée par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) dont les pouvoirs d'investigation sont plus importants que ceux de la commission de déontologie.

Pour les autres agents, la demande sera examinée par les autorités déontologiques de la Ville.



Agents relevant de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) » Télécharger

Agents relevant des autorités déontologiques de la Ville de Paris » Télécharger

Fiches accessibles sur l'intraparis

### La prévention des conflits d'intérêt

« toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui sont de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif des fonctions ». (loi du 20 avril 2016)

### La prévention de corruption

La loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique définit une liste de 8 mesures et procédures qui doivent être mises en œuvre pour prévenir et détecter les faits de corruption et de trafic d'influence.

Les fiches réalisées concernent :

- Les principes généraux
- La complicité
- La concussion
- La corruption
- Le détournement de fonds publics
- Le favoritisme
- La prise illégale d'intérêts
- Le recel
- Le trafic d'influence

### **Le cumul d'activité**

Concernant le cumul d'activités, les règles de fond n'ont pas évolué mais de nouveaux contrôles déontologiques sont mis en place. Les quatre fiches à disposition traitent :

- des grands principes
- du cumul d'activités, sans autorisation de la Ville
- du cumul d'activités, avec autorisation de la Ville
- des possibilités de cumul avec la gestion d'une entreprise

### **Départ vers le secteur privé**

Sur ce point, la loi du 6 août 2019 a maintenu les mêmes principes en ajoutant des contrôles déontologiques sur les demandes de dérogations formulées par les agents. Ces contrôles garantissent le respect de la réglementation et protègent l'agent.

Pour les agents soumis à déclaration d'intérêts, la demande de l'agent sera examinée par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) dont les pouvoirs d'investigations sont plus importants que ceux de la commission de déontologie.

Pour les autres agents, la demande sera examinée par les autorités déontologiques de la Ville.

Avant le 1<sup>er</sup> mars 2020, les projets professionnels des collaborateurs vers le secteur privé ou le secteur associatif concurrentiel demandaient deux niveaux d'instruction : celui de la CDCP, puis celui de la Commission de déontologie de la fonction publique dont les avis étaient émis en **session mensuelle**.

A compter du 1<sup>er</sup> mars 2020, pour les collaborateurs, seule la CDCP est à saisir, avec la possibilité, en cas de doute, d'une saisine de la Haute autorité.

L'apport premier de ce nouveau dispositif a été le traitement **au fil de l'eau** des dossiers, et non en commission mensuelle, permettant un traitement dans de meilleurs délais des projets dont la CDCP a été saisie, au profit des collaborateurs, sans remettre en question le principe des réunions de la commission collégiale (en présentiel ou distanciel).

## TROMBINOSCOPE DES 5 MEMBRES DE LA COMMISSION



**M. Yves CHARPENEL**  
**Président**  
**de la Commission**

**Yves Charpenel**, magistrat français, a été juge à Pointe-à-Pitre (1976-1978), à Paris (1978), puis magistrat détaché au ministère de la Justice (1978-1987). Il est nommé procureur-adjoint de la République à Évry (1987-1989) puis premier substitut à Créteil (1989-1991).

Nommé conseiller technique aux cabinets des gardes des Sceaux Henri Nallet et Michel Vauzelle (1991-1993), il est nommé en 1993 procureur général près la cour d'appel de Fort-de-France. À 42 ans, il est le plus jeune procureur général de France.

En 1998, il est nommé par la garde des Sceaux Élisabeth Guigou directeur des affaires criminelles et des grâces.

Il est nommé procureur général près la cour d'appel de Reims en 2001. À compter de juin 2005, il est avocat général à la Cour de cassation, affecté à la chambre criminelle. En 2012, il est nommé premier avocat général, toujours à la Cour de cassation, affecté à la 3<sup>e</sup> chambre civile jusqu'à sa retraite en 2018.

De 2010 à 2019, il a été président de la Fondation Jean-et-Jeanne-Scelles, vice-président de l'Association nationale de la justice réparatrice. Il est également membre du Comité consultatif national d'éthique.

Par un arrêté d'Anne Hidalgo du 1<sup>er</sup> avril 2015, il est nommé Président de la Commission de déontologie des élus du Conseil de Paris.

Officier de la Légion d'honneur. Officier de l'ordre national du Mérite.

---

## LES MEMBRES



**M. Pascal BEAUVAIS**

**Pascal Beauvais**. Membre de la commission depuis 2015, agrégé de droit privé et sciences criminelles, Pascal Beauvais est professeur à l'Université Paris1 Panthéon-Sorbonne après avoir été en poste à l'Université Paris Nanterre où il a co-dirigé la faculté de droit et science politique ainsi que le centre de droit pénal et de criminologie. Il a également enseigné à l'Université de Poitiers, à Sciences-Po Paris et dans plusieurs universités en Europe et aux Etats-Unis. Son enseignement et ses recherches portent essentiellement sur le droit pénal, la procédure pénale et les droits fondamentaux. Auteur de nombreuses publications dans le domaine pénal, il est secrétaire général des Archives de politique criminelle (éd. pédone), co-titulaire de la chronique « Droit pénal général » à la Revue de science criminelle et de droit pénal comparé (Dalloz), de la chronique « Droit pénal de l'Union européenne » à la Revue trimestrielle de droit européen, et de la chronique « Droit européen des droits de l'homme » à la Revue pénitentiaire et de droit pénal. Récemment, il a dirigé deux ouvrages, Les transformations de la preuve pénale (avec R. Parizot, LGDJ, 2018), et La Confiscation des avoirs criminels (avec L. Ascenci et R. Parizot, LGDJ, 2021). Il a participé à de nombreuses expertises européennes et internationales. Aux côtés de Robert Badinter, il a également fondé le cabinet Corpus qui réalise des consultations juridiques pluridisciplinaires.



**M. Jean-Pierre BAYLE**

**Jean-Pierre Bayle**, Président honoraire de chambre à la Cour des Comptes, membre de la commission depuis 2015.

Enseignant en 1966, militant syndical, associatif et politique, il est élu sénateur représentant les Français établis hors de France entre 1983 à 1992. Il y est vice-président du groupe socialiste et vice-président de la commission des affaires étrangères et de la défense (1989-1992).

En 1992, conseiller-maître à la Cour des comptes, il devient président de Chambre à partir de 2009 jusqu'en 2013.

De 1995 à 2009, il est président de la Mission laïque française. Depuis 2014, il est président de formation de jugement à la Cour nationale du droit d'asile (CNDA), ainsi que Médiateur des Juridictions Financières. Il préside (pour un mandat de 6 ans) la Commission du Secret de la Défense Nationale (CSDN) depuis le 22 février 2017. Il est aussi trésorier de l'Institut François Mitterrand.

Officier de la Légion d'Honneur. Officier de l'ordre du Mérite.

---



**Mme Airelle NIEPCE**

**Mme Airelle Niepce**, Maître des requêtes au Conseil d'Etat, membre de la commission depuis 2019

Diplômée (2000) de l'Institut d'études politiques de Paris, d'une maîtrise de droit privé à l'Université Paris II (2002), elle intègre l'Ecole nationale de la magistrature en qualité d'auditrice (2003-2005).

Elle a été juge d'instruction au Tribunal de grande instance de Béthune de 2005 à 2008 puis rédactrice au Bureau d'entraide pénale internationale, à la Direction des affaires criminelles et des grâces (2008-2011).

Maître des requêtes en service extraordinaire au Conseil d'Etat (2011-2015), puis adjointe au chef du bureau de la réglementation des professions de la direction des affaires civiles et du Sceau (2015-2016), depuis 2017, elle est maître des requêtes au Conseil d'Etat.

---



**Mme Eliane HOULETTE**  
**Personnalité  
qualifiée, membre  
de la commission  
depuis 2020**

**Mme Eliane Houlette**, À sa sortie de l'École nationale de la magistrature en 1980, elle commence sa carrière comme juge des enfants pendant plusieurs années, puis à la Chancellerie en tant que responsable des affaires économiques et financières à la direction des affaires criminelles et des grâces. En 1987, nommée substitut et chef de la division des affaires économiques et commerciales au tribunal de grande instance de Versailles, elle devient en 1993 premier substitut chargée de la section financière puis de la division commerciale au tribunal de grande instance de Paris. De 2002 à 2014, à la cour d'appel de Paris, elle est substitut du procureur général puis d'avocat général chargé des affaires civiles. Elle est alors nommée commissaire du gouvernement auprès du Conseil des ventes volontaires de meubles aux enchères publiques.

En 2014, elle exerce les fonctions de procureur de la République du parquet financier près le tribunal de grande instance de Paris et prend alors la tête du parquet national financier nouvellement créé. Elle exerce cette fonction jusqu'à sa retraite en 2019. Chevalier de l'ordre national du Mérite.

# Une évolution nécessaire liée au contexte sanitaire

---

Deux confinements sont intervenus en 2020 : du 17 mars au 11 mai, puis du 29 octobre au 15 décembre, soit plus de 3 mois. Ils ont conduit la Commission à s'adapter pour assurer la continuité de son activité, au moment même où il fallait préparer les opérations déclaratives de fin de mandat, puis celles du début de la nouvelle mandature, avec un premier tour le 15 mars et un second tour décalé au 28 juin.

Les modalités suivantes ont été mises en œuvre par le secrétariat pour assurer la continuité de son activité :

- Dès le 16 mars, les transmissions dématérialisées ont été privilégiées ainsi que les entretiens via Skype (avec la commission ou le secrétariat).
- Bien qu'en gestion de crise sanitaire, l'appui du service de la cohésion et des ressources humaines (SCRH) de la DDCT a été précieux pour l'octroi de certaines pièces administratives. La procédure mise en place dès fin 2019 a montré son utilité pour éviter aux agents d'aller récupérer eux-mêmes, dans cette situation sanitaire particulière, des documents dont l'administration dispose (état de service, contrats).
- Dans son courrier adressé fin mars aux 163 élus du Conseil de Paris, le Président de la CDCP a ainsi indiqué que :

*« Les missions de la Commission de déontologie du Conseil de Paris se poursuivent, avec une priorité donnée aux saisines des collaborateurs.trices ayant un projet professionnel dans le privé ou l'associatif concurrentiel. »*

Au total, la CDCP a pu assurer cette continuité et a pu tenir, essentiellement en présentiel, 5 réunions plénières : les 20 février, 7 juillet, 5 octobre, 19 octobre et 23 novembre.

# La mission de contrôle de fin de mandat – élus & collaborateurs

La transmission de **déclarations de patrimoine de fin de contrat** (pour les directeurs de cabinet des adjoints à la Maire, pour le directeur de cabinet, ses adjoints, la cheffe de cabinet de la Maire) a été réalisée essentiellement en amont de la fin de mandature. Leur examen a été réalisé en commission avant le confinement.

Cette mission, qu'il a fallu mettre en place pour la première fois, a conduit la CDCP à se rapprocher de la commission de déontologie de la fonction publique puis de la HATVP après la mise en œuvre de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

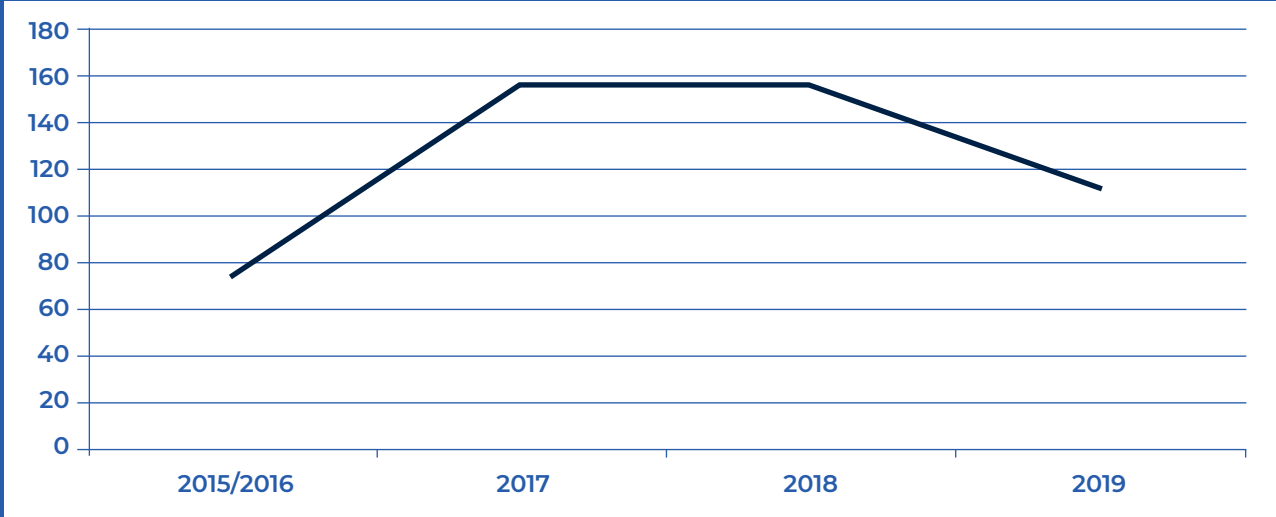
Elle a permis de s'assurer de la compatibilité des interprétations du conflit d'intérêts de la jurisprudence et de la CDCP.

A cette activité est venue se superposer le contrôle **des déclarations annuelles de cadeaux voyages et invitations au titre de l'année 2019**.

## Synthèse des obligations déclaratives « cadeaux, invitations, voyages » sur la précédente mandature

Recapitulatif des invitations de 2015 à 2019	2015 / 2016	2017	2018	2019
Nbre d'élus ayant renvoyé la déclaration « cadeaux et invitations » reçues	73	156	156	114
Nbre de déclarations mentionnant des «invitations»	15	25	19	10
Nbre de déclarations « cadeaux et invitations » néantes	49	108	112	80
Nbre d'élus concernés par des invitations culturelles (Théâtre, cinéma, Musée, concert, cirques)	50	75	96	44
Nbre d'élus concernés par des événements sportifs	40	40	25	27
Nbre d'élus concernés par d'autres invitations (déjeuner, dîners, bateaux bus, salons, vernissage, Galas)	11	31	29	20
<b>Total des invitations</b>	<b>101</b>	<b>146</b>	<b>150</b>	<b>91</b>

Nbre d'élus ayant renvoyé la déclaration "cadeaux et invitations" reçues



Évolution du nombre de déclarations reçues



# La mission d'accompagnement des collaborateurs en fin de mandature

Les missions d'accompagnement ont pris une place importante compte tenu d'une période où la fin des contrats en cours était prévue par les textes.

Les 17 avis rendus en 2020 ont tous été « sous réserve ». Ces avis ont concerné des collaborateurs de mairies d'arrondissement jusqu'au cabinet de la Maire.

## Triptyque des réserves standards des avis des collaborateurs :

- Ne pas porter atteinte à la dignité, probité, intégrité des fonctions publiques exercées antérieurement ;
- Ne pas méconnaître obligation de prévention des conflits d'intérêts, c'est-à-dire ne pas faire susciter de doute raisonnable sur indépendance, objectivité et impartialité des fonctions envisagées ;
- Ne pas porter atteinte au fonctionnement indépendant, impartial et objectif de l'institution parisienne : par exemple, ne pas mettre à profit des liens professionnels antérieurs au bénéfice de sa nouvelle activité.

## Exemples d'avis rendus pour des projets dans le privé ou public concurrentiel

**Cas n°1** - possibilité pour un collaborateur de maire d'arrondissement, d'être recruté par une société privée spécialisée dans un secteur d'activité ayant vocation à participer, en qualité d'entreprise candidate, à des procédures de passation de marché public de services auxquelles ce collaborateur a pu, ou serait amené à participer, en cas de maintien dans ses fonctions au sein de la mairie d'arrondissement, à raison de son portefeuille d'activité. **Avis de compatibilité sous réserve** que le collaborateur n'ait jamais eu de lien de quelque nature avec la société et qu'il évite tout contact professionnel avec ses anciens collègues et les élus de la mairie d'arrondissement.

**Cas n°2** - Projet de départ dans une entreprise privée (SA à capitaux privés) d'un collaborateur d'un adjoint à la Maire de Paris. Dans la mesure où les futures fonctions au sein de la nouvelle société sont totalement étrangères aux fonctions précédemment exercées en qualité de collaborateur et qu'ainsi, elles ne font apparaître aucun risque de prise illégale d'intérêts ou de méconnaissance de principes déontologiques, il n'existe pas de conflits d'intérêts. **Avis de compatibilité sous la triple réserve :**

- Ne pas porter atteinte à la dignité, probité, intégrité des fonctions publiques exercées antérieurement ;
- Ne pas méconnaître obligation de prévention des conflits d'intérêts, c'est-à-dire ne pas faire susciter de doute raisonnable sur indépendance, objectivité et impartialité des fonctions envisagées ;

## UNE NÉCESSAIRE ADAPTATION

- Ne pas porter atteinte au fonctionnement indépendant, impartial et objectif de l'institution parisienne : par exemple, ne pas mettre à profit des liens professionnels antérieurs au bénéfice de sa nouvelle activité.

**Cas n°3** - Projet d'un collaborateur d'un adjoint à la Maire de Paris dans une société de conseil (entreprise privée), située en région, dont le domaine est proche du domaine de la délégation de son adjoint. Le territoire sur lequel la société a vocation à réaliser son activité, ainsi que la nature et l'étendue des précédentes fonctions exercées par ce collaborateur et des fonctions envisagées ne permettent pas de faire apparaître de risque apparent de conflit d'intérêts. Par suite, **avis de compatibilité sous la réserve de :**

- Ne pas porter atteinte à la dignité, probité, intégrité des fonctions publiques exercées antérieurement ;
- Ne pas méconnaître obligation de prévention des conflits d'intérêts, c'est-à-dire ne pas faire susciter de doute raisonnable sur indépendance, objectivité et impartialité des fonctions envisagées ;
- Ne pas porter atteinte au fonctionnement indépendant, impartial et objectif de l'institution parisienne : par exemple, ne pas mettre à profit des liens professionnels antérieurs au bénéfice de sa nouvelle activité.

L'accompagnement doit se poursuivre sur 3 ans après la fin de ces contrats, dès lors que le projet professionnel concerne le secteur privé ou public concurrentiel (droit de suite).

A cette fin, un courrier du Président CHARPENEL aux collaborateurs leur a été transmis par le SCRH, avec les autres documents de fin de contrat. Ce courrier précise leurs obligations déontologiques durant 3 ans, et la saisine obligatoire de la CDCP pour tout projet vers des structures privées.

Fin décembre, un courrier individuel a été envoyé aux 93 collaborateurs (3 courriers ont été retournés car n'ayant pas pu être adressés). Cela pose la question de la mise en œuvre du droit de suite pour les prochaines années. Une adresse mail pourrait également leur être demandée via le SCRH lors de la fin de contrat (**Proposition n°2**)



# ÉVOLUTIONS DES BESOINS DÉONTOLOGIQUES

Les besoins déontologiques des élus et des collaborateurs ont évolué entre les deux mandatures.

# Impact de l'évolution sociologique des élus

## Etude de la DDCT

La DDCT a établi une brève étude permettant d'identifier la composition du Conseil de Paris, par professions et catégories socio-professionnelles, pour les mandatures 2014-20 et 2020-26.

### Étude sociologique des élus du Conseil de Paris

**Avertissement :** l'analyse par profession et catégorie socioprofessionnelle (PCS) est fondée sur la réponse aux questionnaires (formulaires) adressés à chaque conseiller de Paris. Pour la nouvelle mandature (2020-26), 4 conseillers de Paris n'ont pas renseigné leur profession (soit 2,4%). Pour l'ancienne mandature (2014-20), 59 conseillers de Paris n'avaient pas répondu (soit 36%), ce qui peut impacter la pertinence des résultats pour cette période et leur comparaison avec l'actuelle mandature.

#### 1. Conseil de Paris – Mandature 2020/26

Les conseillers de Paris élus lors des élections municipales de 2020 relèvent très majoritairement du groupe socioprofessionnel supérieur (cadres et professions intellectuelles supérieures) réunissant les professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de type 3 :

- 31 - Profession libérale
- 33 - Cadre de la fonction publique
- 34 - Professeur, profession scientifique
- 35 - Profession de l'information, des arts et des spectacles
- 37 - Cadre administratif et commercial d'entreprise
- 38 - Ingénieur et cadre technique d'entreprise

Ainsi, 71% des élus pour la mandature 2020-26 relèvent de ces catégories

#### Part des conseillers de Paris élus en 2020 relevant des catégories socioprofessionnelles "supérieures"



Pourcentages calculés par rapport au nombre total de répondant (soit 96%)

## ÉVOLUTIONS DES BESOINS DÉONTOLOGIQUES

Les autres catégories représentées au sein du Conseil de Paris concernent d'abord les employés et ouvriers (8%) et les retraités (également 8%). Les professions intermédiaires ne représentent que 4% et les artisans, commerçants et chefs d'entreprise 2%.

Groupes socio-professionnels	
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	2%
Professions intermédiaires	4%
Employés et ouvriers	8%
Retraités	8%
Autres sans activité professionnelle	6%

*Pourcentages calculés par rapport au nombre total de répondant (soit 96%)*

### 2. Conseil de Paris – Mandature 2014/20

Pour la mandature 2014-20, la part des élus relevant des catégories socio-professionnelles supérieures s'établissait à 86% contre 70% en 2020. Les artisans, commerçants et chefs d'entreprise représentaient 7%.

Groupes socio-professionnels	
Cadres et professions intellectuelles supérieures	86%
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	7%
Professions intermédiaires	3%
Retraités	3%
Autres sans activité professionnelle	1%

*Pourcentages calculés par rapport au nombre total de répondant (soit 64%)*

Ainsi, il s'avère que, parmi les nouveaux conseillers de Paris, beaucoup sont issus de la société civile, aux profils professionnels divers. À ce titre, ils exerçaient avant leur élection des professions en dehors de la sphère politique ou avaient des activités dans des structures associatives qui, à raison de leurs mandats et d'une éventuelle responsabilité nouvelle particulière (adjoint à la maire, membre d'une SEM parisienne...), soulèvent de nouvelles questions relatives à la compatibilité déontologique, ce qui était beaucoup moins caractérisé sous la précédente mandature.

### Journées d'accueil - sensibilisation renforcée des élus à la déontologie

Pour la première fois les journées d'accueil des élus de la nouvelle mandature organisées les 1<sup>er</sup> et 2 juillet ont intégré un moment déontologique.

Outre la réalisation d'un dossier d'accueil déontologique remis à chaque élu, 3 membres de la CDCP ont tenu des entretiens individuels avec la plupart des 96 nouveaux élus.

Cette mise en évidence des obligations déontologiques de tout conseiller mais également la présentation des possibilités d'avis à la demande que peut offrir la Commission ont été suivies d'effet si l'on considère qu'elles ont été suivies très peu de temps après ce premier contact d'entretiens individuels et d'avis rendus à la demande des élus.



Un article du Parisien daté du 2 juillet a rendu compte de ce moment illustré notamment par le signature, par chacun des 163 élus, d'une déclaration d'engagement à « respecter les valeurs de probité et d'impartialité » du code de déontologie de la Ville du code de déontologie ».



Photo : Le Parisien  
Article du 2 juillet 2020 de Philippe Baverel  
« Conseil de Paris : les nouveaux élus signent le code de déontologie de la Ville »

<https://www.leparisien.fr/paris-75/conseil-de-paris-les-nouveaux-elus-signent-le-code-de-deontologie-de-la-ville-02-07-2020-8346252.php>

### Impacts sur la mission de contrôle (conseillers de Paris)

L'analyse des avis rendus, compte tenu de l'augmentation très sensible de leur nombre, sera évoquée dans toutes ses dimensions ci-dessous dans le présent rapport.

Elle montre globalement la diversité des situations concernées et l'importance de diminuer les incertitudes déontologiques qui se sont manifestées, essentiellement autour de la déclaration intérêts et des risques de confusion entre intérêts publics et privés



Lors des échanges entre membres, il est apparu une difficulté à appréhender les réponses de certains élus sur les éléments à caractère indemnitaire pour différentes raisons. Tout d'abord, certains éléments apportés avaient un caractère flou et imprécis. Ensuite, la variation dans le temps des rémunérations et indemnités, avec de multiples employeurs nécessite de fixer une règle (moyenne ou dernier salaire ?) (**Proposition n°3**). Il est noté dans le guide du déclarant HATVP : « Vous devez indiquer les rémunérations perçues chaque année pour chaque activité professionnelle déclarée, quel que soit le type de rémunération perçue (salaires, honoraires, etc.). Si votre activité est exercée à titre individuel (commerçant, activité libérale, agriculteur...), la rémunération s'entend du bénéficiaire imposable. Les rémunérations doivent être indiquées pour leurs montants nets après cotisations sociales mais avant impôt. » Ce point reste donc à préciser pour les prochaines évolutions de la déclaration d'intérêts.

Par ailleurs, sur les indemnités, certains élus avaient omis d'être exhaustifs. Là encore, une précision tant dans le formulaire que la notice explicative sur la nécessité de recenser les indemnités de la manière la plus large serait recommandée (**Proposition n°4**).



## ÉVOLUTIONS DES BESOINS DÉONTOLOGIQUES

Quant aux déclarations de patrimoine, la Commission note le revirement de décisions d'élu.e.s qui ont transmis leur déclaration de patrimoine puis se sont ravisés ultérieurement. Il convient toutefois de rappeler que s'agissant de données personnelles et d'un contrôle facultatif, les élu.e.s peuvent librement exercer un droit de retrait de leurs données (conformément à la réglementation RGPD).

### Pour rappel – les déclarations reçues lors de la précédente mandature

99% des conseillers de Paris ont transmis la charte d'engagement

58% des conseillers ont transmis la déclaration de patrimoine

La commission a constaté que 55 des 95 élu(e)s ayant accepté de transmettre cette déclaration (DP) avait donné leur accord pour sa publication (soit 58%).

GROUPE	Socialistes et apparentés	Républicains	Ecologistes de Paris	UDI MODEM	Communistes et Front de Ggauche	Radicaux de Gauche - Centre et Indépendants	Elus non inscrits	TOTAL
Effectif total	56	55	16	15	13	5	3	163
Nombres d'élus ayant transmis des documents	56	55	16	15	13	5	3	163
Nombre de déclarations d'engagements remises par les élus	56	54	15	15	13	5	3	162
Nombre de déclarations d'intérêts remises par les élus	56	55	16	15	13	5	3	163
Nombre de déclarations de patrimoine remises par les élus	50	9	13	3	13	5	2	95
% de déclaration de patrimoine remises par les élus par groupe politique	89,29%	16,36%	81,25%	20%	100%	100%	66,67%	58,28%
Nombre d'accord de publication de déclaration de patrimoine parmi les élus ayant remis une déclaration	21	5	13	3	12	0	1	55
% d'autorisation de publication de la déclaration de patrimoine par rapport au total des élus	37,50%	9,09%	81,25%	20%	92,31%	0%	33,33%	33,74%
% d'autorisation de publication de la déclaration de patrimoine au nombre de déclarations de patrimoine remises	42%	55,56%	100%	100%	92,31%	0%	50%	57,89%

## ÉVOLUTIONS DES BESOINS DÉONTOLOGIQUES

### Obligations déclaratives de début de mandat des Conseillers de Paris (164) (au 15 décembre 2020)

	Nombre	Pourcentage
<b>Charte d'engagement</b>	<b>158</b>	<b>96.9%</b>
<b>Déclaration d'Intérêt</b>	<b>157</b>	<b>96.3%</b>
<b>Déclaration de Patrimoine</b>	<b>121</b>	<b>73.7%</b>

A noter : les conseillers de Paris reconduits dans leur mandat et ayant fait une déclaration de patrimoine de fin de mandat n'ont pas eu à retransmettre cette déclaration, sauf changement de situation notable.

Répartition par groupe politique.

Groupe	Charte		DI		DP	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
<b>PEC</b>	<b>53</b>	<b>94,6%</b>	<b>52</b>	<b>93%</b>	<b>54</b>	<b>96,40%</b>
<b>GEP</b>	<b>23</b>	<b>95,8%</b>	<b>23</b>	<b>95.8%</b>	<b>21</b>	<b>87,50%</b>
<b>GCC</b>	<b>12</b>	<b>100,0%</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>
<b>GENERATION S</b>	<b>5</b>	<b>100,0%</b>	<b>4</b>	<b>80%</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>
<b>MDE</b>	<b>5</b>	<b>100,0%</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>GIP</b>	<b>6</b>	<b>100,0%</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>	<b>2</b>	<b>33%</b>
<b>C PARIS</b>	<b>53</b>	<b>96,3%</b>	<b>53</b>	<b>96,30%</b>	<b>26</b>	<b>47.2%</b>
<b>NI</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>158</b>	<b>96.9%</b>	<b>157</b>	<b>96,30%</b>	<b>121</b>	<b>73,70%</b>

La publication est en cours. Début janvier, une soixantaine de dossiers finalisés avait fait l'objet d'une publication sur paris.fr

Le rapport 2021 permettra de compléter la présente analyse qui relève qu'en dépit de l'absence de réactions négatives de la part des élus et des électeurs parisiens au cours de la précédente mandature la question de la publication de ces déclarations sur le site Paris.fr a nécessité de nombreux efforts pédagogiques, plusieurs élus étant portés à donner une vision restrictive de la transparence en la matière malgré les précautions prises avant publication :

- S'ils consentent à ce que leur déclaration soit publiée, certains éléments sont retirés, en particulier :
  - le nom du conjoint, partenaire de PACS ou concubin et des autres membres de la famille ;
  - les coordonnées (numéro de téléphone, adresse, mail...) et l'adresse des biens immobiliers ;
  - l'adresse de la banque et des numéros de compte ;
  - les commentaires quand il est précisé qu'ils sont uniquement destinés à la CDCP.
  - les informations subsidiaires, dès lors qu'elles ne sont ni exigibles, ni nécessaires à la compréhension des éléments déclarés.

La multiplication des avis parfois complexes rendus au profit des nouveaux élus et collaborateurs montre l'importance de pouvoir disposer d'utiles éléments de contexte que ce soit sur les activités passées, concomitantes ou mêmes postérieures au mandat.

## ÉVOLUTIONS DES BESOINS DÉONTOLOGIQUES

La diversité et l'évolutivité des situations rencontrées montrent également l'intérêt d'une approche personnalisée qui est seule susceptible de préparer des réponses utiles aux élus pour se prémunir de risques de conflits, qu'ils soient simplement apparents ou réels voire pénalement qualifiables.

A ce titre, la possibilité d'un entretien individuel confidentiel est propice à l'efficacité de l'action de la commission.

Il convient de noter que, par rapport à la précédente mandature, le nombre des entretiens et des avis a augmenté très sensiblement, comme le montrent les chiffres des entretiens et des avis réalisés au premier semestre de l'actuelle mandature, qui sont nettement supérieurs à ceux des 6 années de la précédente mandature.

S'agissant du risque pénal, le rappel des dispositions légales et des jurisprudences ad hoc a paru être utile chaque fois qu'une interrogation de ce type était suscitée par l'examen d'une situation individuelle.

Les dispositions de l'article 40 du code de procédure pénale, auquel est soumise la CDCP, n'ont pas été mises en oeuvre en 2020, les quelques situations susceptibles d'y conduire ayant pu être résolues dans le sens consensuel de nature à prévenir les situations à risques

### Article 40 du code de procédure pénale

« Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs. »

La Commission relève que, lors de sa mission de contrôle, le rappel préventif des dispositions pénales en la matière est apparu très pertinent pour bien mesurer les conséquences d'une fragilité déontologique ni maîtrisée ni corrigée.

### Le risque pénal né d'une situation de conflit d'intérêts

L'Agence française anticorruption a émis des recommandations destinées à aider les personnes morales de droit public et de droit privé à prévenir et à détecter les faits de corruption, de trafic d'influence, de concussion, de prise illégale d'intérêt, de détournement de fonds publics et de favoritisme.

La Commission en précise les situations de conflit d'intérêts créant un risque pénal.

Ainsi, une situation de conflit d'intérêts crée un risque pénal appréhendé, lorsque l'élu ou l'agent public concerné est en fonction, par le délit de prise illégale d'intérêt (article 432-12 du code pénal) et, lorsque l'élu ou l'agent public concerné a cessé ses fonctions, par le délit dit de « pantouflage » (article 432-13 du code pénal). Ces délits ont champ d'application large et couvrent de nombreuses hypothèses de conflits d'intérêts, même en l'absence de résultat dommageable.

Le **détournement de fonds** publics se définit comme le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, un comptable public, un dépositaire

public ou l'un de ses subordonnés, de détruire, détourner ou soustraire un acte ou un titre, ou des fonds publics ou privés, ou effets, pièces ou titres en tenant lieu, ou tout autre objet qui lui a été remis en raison de ses fonctions ou de sa mission. Le délit de détournement de fonds publics est prévu par l'article 432-15 du code pénal.

Le **favoritisme** se définit comme le fait par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public ou investie d'un mandat électif public ou exerçant les fonctions de représentant, administrateur ou agent de l'Etat, des collectivités territoriales, des établissements publics, des sociétés d'économie mixte d'intérêt national chargées d'une mission de service public et des sociétés d'économie mixte locales ou par toute personne agissant pour le compte de l'une de celles susmentionnées de procurer ou de tenter de procurer à autrui un avantage injustifié par un acte contraire aux dispositions législatives ou réglementaires ayant pour objet de garantir la liberté d'accès et l'égalité des candidats dans les marchés publics et les délégations de service public. Le délit de favoritisme est prévu par l'article 432-14 du code pénal.

### **Prise illégale d'intérêt au cours des fonctions**

L'article 432-12 du code pénal punit la prise illégale d'intérêts au cours des fonctions 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.

Ce délit s'applique aux personnes dépositaires de l'autorité publique, chargées d'une mission de service public ou investies d'un mandat électif, c'est-à-dire à l'ensemble des agents qui concourent à l'action publique, les fonctionnaires comme les contractuels. Il s'étend aux agents qui ont de « simples pouvoirs de préparation ou de proposition de décisions prises par d'autres » (Cass. crim 14 juin 2000).

Les agissements punissables sont également multiples. Il suffit que l'agent public ait conservé ou pris, directement ou indirectement, un intérêt quelconque dans une « entreprise » ou une « opération » placée sous sa surveillance ou qu'il a la charge d'administrer pour que l'infraction soit constituée. Selon la jurisprudence, la notion d'opération, désigne tout acte juridique ou toute décision portant sur une affaire dans laquelle l'agent a un intérêt direct ou indirect.

L'intérêt, au sens de l'article 432-12 du code pénal, peut non seulement être un intérêt matériel, mais également un intérêt moral. L'agent public peut ainsi avoir un intérêt moral à intervenir dans une affaire concernant une personne avec laquelle il a des liens affectifs, tels que des liens familiaux, amicaux mais aussi politiques. Un maire a ainsi pris un intérêt moral dans une opération dont il assurait l'administration en contractant avec un cessionnaire qui était un ami de longue date après avoir été, pendant plusieurs années, un partenaire de golf (Cass. crim., 5 avril 2018, n° 17-81.912). Les tribunaux appliquent également le délit de prise illégale d'intérêts à des élus locaux qui ont participé à des délibérations accordant des subventions à des associations municipales qu'ils président quand bien même les élus concernés ne percevaient aucune rémunération et que l'intérêt moral pris n'était pas en contradiction avec l'intérêt communal (Cass. crim. 19 mars 2008).

L'agissement punissable peut consister en une prise d'intérêt mais également en une conservation d'un intérêt. C'est le cas d'une personne se trouvant en relations d'affaires avec une collectivité

publique et qui poursuit ses relations, alors qu'elle devient, au sein de cette collectivité, un élu ou agent public (Cass. crim., 23 févr. 1988). L'article 432-12 du code pénal n'exige ni que l'auteur ait tiré un quelconque bénéfice de l'opération prohibée (Cass. crim., 23 févr. 1988 ; Cass. crim., 27 juin 2018, n° 16-86.256) ni que la collectivité ait souffert d'un préjudice effectif : il est constitué par le seul abus de fonction de l'agent public consistant à se placer en situation de conflit d'intérêts en administrant ou en surveillant une affaire dans laquelle il a un intérêt, direct ou indirect.

### **Prise illégale d'intérêt après la cessation des fonctions (délit dit de « pantouflage »)**

Le délit de pantouflage est puni de trois ans d'emprisonnement et d'une amende de 200 000 €, dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction. Il s'applique aux personnes ayant été chargées d'une fonction exécutive locale et à tous les agents d'une administration publique, et donc fonctionnaires et agents contractuels d'une collectivité territoriale.

Le « délit de pantouflage » interdit à toute personne ayant eu, en tant qu'agent public, des prérogatives sur une entreprise privée (ou exerçant dans le secteur concurrentiel) et certaines de ses opérations, d'occuper un emploi dans cette entreprise, d'y exercer une activité de conseil ou de formation ou d'y prendre des participations. Il vise à éviter que l'agent, « par anticipation », n'avantage une entreprise dans laquelle il peut espérer être recruté mais aussi à prévenir le risque qu'il ne fasse bénéficier une telle entreprise d'avantages indus liés à ses anciennes fonctions, même de simples informations ou contacts...(Rapport Sauvé, « Pour une déontologie de la vie publique, 2011).

Pour que la responsabilité pénale de l'agent puisse être engagée, celui-ci doit avoir disposé de pouvoirs sur l'entreprise dans laquelle il prendra un intérêt après la cessation de ses fonctions : soit un pouvoir de contrôle et de surveillance ; soit un pouvoir de conclure des contrats de toute nature ou de formuler un avis sur de tels contrats ; soit un pouvoir de proposer directement à l'autorité compétente des décisions relatives à des opérations réalisées par l'entreprise concernée ou de formuler un avis sur de telles décisions. Ce pouvoir ne suppose pas une compétence continue, il suffit que l'agent ait exercé une compétence ponctuelle.

Le délit de pantouflage se consomme matériellement par le fait, pour l'agent, de prendre ou de recevoir une participation par travail, conseil ou capitaux dans l'entreprise sur laquelle il a anciennement exercé l'un des pouvoirs précités. La « prise de participation » punissable peut donc consister dans le fait, de la part, d'un ancien agent public d'une collectivité territoriale, devenu avocat ou consultant, de fournir des prestations de conseil à une entreprise dont il a traité ou surveillé le dossier dans le cadre de ses anciennes fonctions. En conséquence, pour écarter tout risque pénal, un ancien agent public d'une collectivité territoriale ne saurait être recruté, devenir associé ou devenir le consultant, durant trois années après la cessation de ses fonctions, d'une entreprise dont il a traité certaines affaires ou opérations dans le cadre de ses anciennes fonctions.

## ÉVOLUTIONS DES BESOINS DÉONTOLOGIQUES

D'autres dispositifs de contrôles ont également mobilisé les membres de la Commission :

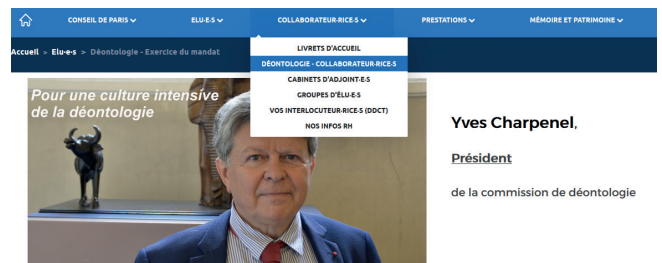
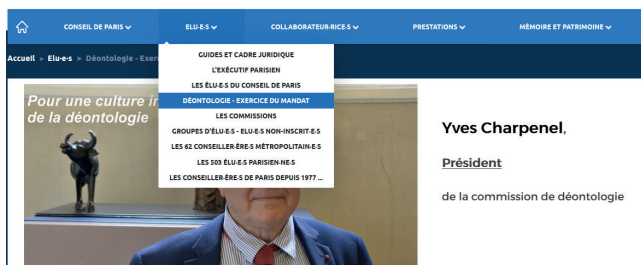
- les déclarations des invitations ;
- les déclarations des cadeaux reçus par les Conseiller-e-s de Paris au cours de leur mandat d'une valeur inférieure à 150 euros ;
- les déclarations de voyages accomplis par les Conseiller-e-s de Paris durant l'exercice de leur mandat en rapport avec leurs fonctions ou accomplis par les Conseiller-e-s de Paris à l'invitation, totale ou partielle, d'une personne morale et si les frais exposés ont été totalement ou partiellement pris *en charge par cette personne* ;
- les déclarations de frais afférents à ces voyages ;

S'agissant des voyages, il a été précisé que tous les voyages devaient être déclarés mêmes ceux pris en charge par la collectivité parisienne

## Impacts pour la mission d'accompagnement (conseillers de Paris et d'arrondissement)

Afin de pouvoir mettre à disposition les éléments utiles aux élus, en lien avec la démarche de livrets d'accueil mise en oeuvre pour le changement de mandature, la refonte de l'intraparis a été menée en lien avec la Mission communication de la DDCT.

Désormais les élus et les collaborateurs disposent chacun d'un espace dédié à la déontologie sur l'intraparis.



Cet espace a été pensé pour informer régulièrement sur les mises à jour des formulaires, sur les échéances déclaratives, tout en mettant à disposition les formulaires utiles.

- ▶ **La déontologie, c'est quoi ?**  
Les statuts de la commission de déontologie - Le règlement intérieur.
- ▶ **Composition de la commission**  
Les membres de la commission de déontologie.
- ▶ **La commission de déontologie, qui contacter ?**  
Les modalités de contact avec la commission de déontologie.
- ▶ **Les formulaires**  
Déclaration d'engagement volontaire - Déclaration d'intérêts - Déclaration de patrimoine.
- ▶ **Les rapports de la commission**  
Les rapports annuels de la commission de déontologie depuis 2015.
- ▶ **Notes et avis de la commission de déontologie**  
Les situations de logement - Les cadeaux, invitations et voyages - Autres cas de saisine
- ▶ **Le code de déontologie**  
Les dispositions de ce code s'appliquent aux conseiller·ères de Paris.
- ▶ **Foire aux questions**  
Questions / réponses.
- ▶ **La commission de déontologie sur paris.fr**

**( A LA UNE )**  
**Déclaration annuelle des cadeaux, invitations et voyages**  
● ● ● >> Toutes les actus

L'année 2021 sera l'occasion de repenser la foire aux questions (**Proposition n°5**)

## De nombreux entretiens individuels

Chaque fois que cela a été possible, un entretien individuel a été organisé à la demande de l'élu ou du collaborateur pour préciser des questions déontologiques relatives à l'intéressé.

Ces échanges permettent d'approfondir les éléments contextuels et factuels qui rendent possible un avis détaillé susceptible de dissiper les doutes déontologiques.

En règle générale, ces entretiens sont suivis d'un écrit sous la forme d'un avis motivé qui est réservé au seul élu ou collaborateur, celui-ci ayant toute latitude pour en faire un usage public s'il l'estime nécessaire.

L'analyse des contenus de ces demandes montre l'importance prise par la question du cumul d'activités privées et publiques et la nécessité d'un examen individualisé qui, seul, permet de prendre la mesure de la singularité des situations.

La question de l'impact des relations familiales est revenue souvent et permet de proposer des solutions acceptables aussi bien pour le respect des principes déontologiques que de la légitimité des affaires personnelles de l'élu ou de ses proches.

A deux reprises au moins, un avis modifié a été pris pour remplacer le précédent, au vu des éléments nouveaux apportés par l'intéressé après l'envoi du premier avisé.

Ces contacts directs présentent également l'avantage de favoriser dans un cadre confidentiel une confiance mutuelle

Enfin, la pertinence des avis rendus sort toujours renforcée des échanges collégiaux entre membres de la commission et d'une fréquentation assidue des services de la HATVP.

## De nouvelles demandes en provenance des mairies d'arrondissement

A l'image de l'intervention du Président Charpenel à la Mairie du 18<sup>e</sup> arrondissement, des nouvelles demandes proviennent des directeurs généraux des services (fiches de procédure, demande d'intervention sur place, entretiens...), afin d'identifier les situations nécessitant une saisine de la Commission.

### Intervention à la Mairie du 18<sup>e</sup> arrondissement

A la demande d'Eric LEJOINDRE, Maire du 18<sup>e</sup> arrondissement de Paris, M. CHARPENEL est intervenu le 7 septembre devant une vingtaine d'élu.e.s de l'exécutif.

Après avoir rappelé les règles liées aux obligations déclaratives et la mission de conseil de la Commission de déontologie du Conseil de Paris, que les élu.e.s des arrondissements peuvent d'ores et déjà solliciter, le Président a eu des échanges riches avec les élu.e.s présent.es sur des situations concrètes en début de mandature.



Parmi les sujets abordés : le logement social, les demandes d'appui individuel pour une situation personnelle, la compatibilité du mandat avec des engagements associatifs, la compatibilité du mandat avec l'activité professionnelle du conjoint ... Elu.e.s, collaborateur.rice.s de cabinet et agent.e.s furent enthousiasmé.e.s par la présentation, car au-delà des très nombreux cas concrets évoqués, chacun et chacune est reparti.e avec des guides pour l'action qui leur seront très précieux.



### Un accompagnement des conseillers d'arrondissement

Un nouveau besoin d'accompagnement est apparu ces dernières semaines : celui des conseillers d'arrondissement qui sont désormais demandeurs d'avis de la Commission.

### Une mission en lien avec les séances du Conseil de Paris

De même, la Commission a été saisie pour émettre des avis en amont de délibération en Conseil de Paris (participation aux travaux, ...). Sur la base de ceux-ci, pour certains votes, certains élus ont transmis au Service du Conseil de Paris leur souhait de ne pas prendre part au vote pour éviter de potentiels conflits d'intérêts. Dans cet esprit, le Conseil de Paris de décembre a été l'occasion de joindre l'avis émis pour un adjoint à la Maire dans le dossier de la délibération 2020 DAE 217 Plan de relance ESS. - Subventions d'investissement (46.000 euros), subventions de fonctionnement (1.325.500 euros) et conventions avec vingt-sept organismes de l'ESS.

### Une mission en lien avec les mandats des représentants de la Ville dans des sociétés d'économie mixte

Un autre effet d'un des avis de la Commission a été la démission de son mandat comme représentante de la Ville d'une élue dans un organisme d'économie mixte (SEM), pour éviter toute difficulté dans le cadre de son mandat, notamment au regard des potentiels conflits d'intérêts.

La Commission travaille ainsi régulièrement en lien avec le cabinet de l'adjointe en charge des SEM afin de proposer le meilleur accompagnement des élus concernés. A titre d'exemple, Mme CHARNOZ a cosigné avec le Président CHARPENEL un courrier sur les jetons de présence à destination des élus de la Ville, présidents de SEM. Une réflexion sur un dispositif de formation est également en cours.

#### La notion de conflits d'intérêts

L'article 2 de la loi du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique définit pour la première fois la notion de « 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 ».

Cette définition met en évidence 3 critères du conflit d'intérêts :

→ Le responsable public doit détenir un intérêt.

Cet intérêt peut être direct (une autre activité professionnelle) ou indirect (l'activité professionnelle du conjoint), privé (la détention d'actions d'une entreprise) ou public (un autre mandat électif), matériel (une rémunération) ou moral (une activité bénévole ou une fonction honorifique).

→ Cet intérêt doit interférer avec l'exercice d'une fonction publique.

L'interférence peut être matérielle (une activité professionnelle spécialisée dans un certain secteur), géographique (les intérêts détenus dans une commune) ou temporelle (des intérêts passés).

→ Cette interférence doit « influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction ».

Ce critère implique d'examiner l'intensité de l'interférence au cas par cas : il y a un conflit d'intérêts quand l'interférence est suffisamment forte pour soulever des doutes raisonnables quant à la capacité du responsable public pour exercer ses fonctions en toute objectivité.



## Evolution du cadre des collaborateurs

La fonction de contrôle de la Commission a évolué notamment à l'occasion du renouvellement des contrats.

En effet, en lien avec le cabinet de la Maire, le bureau du cabinet, le SCRH et la DRH, un article sur la déontologie a été ajouté dans les contrats des collaborateurs de cabinet dès juillet 2020.

Afin d'accompagner le dispositif, le bureau du cabinet a fait signer dès signature du contrat la charte d'engagement à tous les collaborateurs de la Maire de Paris, ce qui explique le taux de 100% de retour des chartes dès les premiers jours de la mandature.

Pour accompagner les livrets d'accueils du directeur de cabinet et du collaborateur d'élu, dans lesquels des fiches déontologie ont été incluses, deux courriers du Président de la Commission ont été rédigés et transmis, via le SCRH : l'un pour rappeler les obligations déclaratives des collaborateurs concernés, l'autre pour rappeler à l'ensemble des collaborateurs leurs obligations liées à leur statut.

Concernant les obligations déclaratives, la priorité ayant été donnée aux entretiens individuels et aux déclarations de début de mandat des élus, en fin d'année, la Commission a finalisé 50 % des dossiers transmis par les collaborateurs.

Malgré les nombreuses relances (de la CDCP et du bureau du cabinet), et des obligations inscrites dans leur contrat, 77% des dossiers seulement ont été transmis. Un courrier du Président sera transmis à chacun des retardataires, copie au bureau du cabinet et SCRH de la DDCT. Cette situation questionne quant à l'effectivité de l'article premier des contrats signés. La commission conseille aux services administratifs concernés de considérer le non-respect de ces obligations comme un manquement (**Proposition n°6**).

### **Avis HATVP sur les collaborateurs de groupe politique**

Par un courrier du 15 juin 2020, la Maire de Paris a saisi la Haute Autorité d'une demande d'avis relative au contrôle des agents de la Ville de Paris dans le cadre de leur reconversion professionnelle. La Ville de Paris souhaite plus précisément connaître la doctrine de la Haute Autorité notamment dans l'hypothèse de la reconversion professionnelle des collaborateurs de groupes politiques du Conseil de Paris.

L'avis de la HATVP rendu le 21 juillet est le suivant :

1. Selon l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983, les règles déontologiques s'appliquent notamment aux fonctionnaires des communes. L'article 32 de la loi prévoit que ces mêmes règles sont applicables aux agents contractuels. L'article 1er du décret du 30 janvier 2020 renvoie, quant à lui, à ces différentes dispositions.

2. Les collaborateurs de groupe d'élus font cependant l'objet d'un statut spécifique, prévu par l'article L. 2121-28 du code général des collectivités territoriales et par la loi du 26 janvier 1984. Le premier de ces textes dispose que dans les communes de plus de 100 000 habitants, « le maire peut, dans les conditions fixées par le conseil municipal et sur proposition des représentants de chaque groupe, affecter aux groupes d'élus une ou plusieurs personnes. (...). L'élu responsable de chaque groupe d'élus décide des conditions et des modalités d'exécution du service confié que ces collaborateurs accomplissent auprès de ces groupes au sein de l'organe délibérant. »
3. L'article 110-1 de la loi du 26 janvier 1984 que : « Les agents contractuels recrutés sur le fondement du code général des collectivités territoriales pour exercer les fonctions de collaborateur de groupe d'élus sont engagés par contrat à durée déterminée pour une durée maximale de trois ans, renouvelable, dans la limite du terme du mandat électoral de l'assemblée délibérante concernée. (...) La qualité de collaborateur de groupe d'élus est incompatible avec l'affectation à un emploi permanent d'une collectivité territoriale et ne donne aucun droit à titularisation dans un grade de la fonction publique territoriale (...) ».
4. Bien que ces spécificités de l'emploi de collaborateur de groupes d'élus impliquent une gestion particulière de ces personnels, elles ne sont pas de nature à les exclure du dispositif de contrôle déontologique. En effet, les collaborateurs de groupes d'élus demeurent des agents publics, qui se voient appliquer les dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, auxquels la collectivité est notamment tenue, en application de l'article 2-8 du décret du 15 février 1988, de fournir une « information relative aux obligations déontologiques prévues aux articles 25, 25 septies et 25 octies de la loi du 13 juillet 1983 et aux manquements sanctionnés par les articles 432 12 et 432 13 du code pénal », au moment de leur recrutement.
5. Au vu de ces éléments, la Haute Autorité considère que les collaborateurs de groupes politiques du Conseil de Paris sont soumis aux dispositions de la loi du 13 juillet 1983 relatives au contrôle de la reconversion professionnelle. Elle souligne toutefois qu'en ce qui les concerne, la portée de ce contrôle doit tenir compte de la nature particulière de leurs fonctions, qui exercées auprès de groupes d'élus, ne les associent pas aussi directement à l'administration de la ville que ceux qui sont sous l'autorité du maire

Dès les recrutements de collaborateurs, la demande d'accompagnement s'est accrue. Ainsi, 23 auditions individuelles de collaborateurs ont eu lieu, ainsi qu'une dizaine d'entretiens « pré-recrutement » (soit à la demande des directeurs de cabinet soit à la demande des collaborateurs). Ce qui se concrétise par des avis formels rendus (3 avis formels et moins d'une dizaine d'avis informels, c'est-à-dire soit par téléphone soit pas simple mail).

A la demande du bureau du cabinet, une sensibilisation « déontologie » sera prévue avec plusieurs sessions à compter de janvier.

# Mise en place du droit de suite

Le droit de suite concerne tant les élus que les collaborateurs, pour une durée de trois ans après la fin de leur mandat ou contrat.



Lors du changement de mandature, cela concerne 89 anciens conseillers de Paris, les anciens conseillers d'arrondissement, et 93 anciens collaborateurs d'élus. Chacun d'eux a reçu un courrier, soit directement par courrier avec accusé de réception, soit via le DGS de son ancienne mairie.

	Nombre de courrier	Nombre	Pourcentage
<b>Ex Conseiller de Paris</b>	<b>89</b>	<b>6/6.7%</b>	<b>2/2.2%</b>
<b>Ex Conseiller d'arrondissement</b>	<b>n.c</b>	<b>n.c</b>	<b>n.c</b>
<b>Ex Collaborateur</b>	<b>93</b>	<b>3/3.2%</b>	<b>4/4.3%</b>

Suivi du courrier « Droit de suite » - au 06/01/2021

## Droit de suite des collaborateurs

Sur le volet des collaborateurs, l'anticipation du droit de suite a été effective dès 2019. Ainsi, la DDCT a sensibilisé les collaborateurs régulièrement et les a invités à informer le plus en amont possible la commission de leurs projets de départ vers des structures privées afin d'éviter des avis négatifs dans des hypothèses où, en pratique, l'ancien élu ou collaborateur exerce déjà les fonctions posant difficulté. Concrètement, depuis juillet, 2 avis ont été rendus dans le cadre du droit de suite (1 **avis réservé** car le nouveau poste est trop proche de l'ancienne fonction du collaborateur). Le droit de suite étant prévu par la loi, un suivi annuel est prévu par la CDCP, en lien avec le Bureau du cabinet et le SCRH de la DDCT. Le courrier avec AR transmis aux anciens collaborateurs, à leur adresse personnelle, sera réitéré fin décembre 2021.

Pour éviter un retour de celui-ci, il convient aux collaborateurs d'informer l'administration des changements d'adresse. Ce suivi annuel est complété par un suivi trimestriel sur les mouvements pour informer au plus tôt les collaborateurs quittant les services de la Ville de Paris.

Les collaborateurs ayant oublié de saisir la CDCP sont fortement incités à régulariser leur situation, même si leur contrat a été signé.

### Conséquences des avis de la Commission

La somme des avis rendus en 2020 a pour effet de commencer à dégager une doctrine qui est inspirée par le double impératif de donner toute son effectivité aux principes du code de déontologie et de donner une traduction concrète au besoin de protection face au risque déontologique et pénal auquel les élus peuvent être exposés sans transiger sur les impératifs liés à leur fonction élective ni renoncer à leurs légitimes intérêts privés .

Ces éléments feront l'objet d'une anonymisation en vue d'une publication dans l'intraparis (**Proposition n°7**)

Quel que soit le statut (ancien élu ou ancien collaborateur), un des enjeux pour les années à venir est celui de la **conséquence du non-respect de ces avis**. En l'état des textes régissant la commission, il n'existe pas de cadre juridique contraignant pour les avis rendus, mais seulement le risque d'image tiré de la publicité de ces avis, notamment quand existe une contradiction évidente entre l'engagement de respecter le code de déontologie et le choix fait par l'élu ou le collaborateur de se comporter en contradiction avec cet engagement.

Rappelons que la philosophie d'origine du dispositif déontologique repose sur la libre volonté de chacun et qu'en cas d'écart entre les principes déontologiques et la situation d'un élu et d'un collaborateur, la commission s'en tient à essayer de nouer le dialogue

pour réduire cet écart en informant plus précisément la personne concernée des risques qu'il encourt. L'expérience de l'année 2020 montre d'ailleurs que les cas où un accord librement consenti a permis de résoudre ce type de contradiction sont largement la règle.

Peuvent ainsi être cités à titre d'exemple le cas d'un élue ayant quitté spontanément son logement social après son élection, ou ceux d'élus ou collaborateurs ayant introduit dans le contrat les liant soit à leur employeur soit à la Ville une clause précisant l'étanchéité contractuelle entre leurs activités privées et publiques.

#### **Exemple d'avis d'incompatibilité entre les anciennes fonctions d'élus d'arrondissement et l'activité professionnelle**

Le référent déontologue d'une direction de la Ville a saisi les instances déontologiques de la Ville sur la situation d'un conseiller d'arrondissement de la précédente mandature, ancien conseiller d'arrondissement délégué, devenu directeur d'une association dont l'activité semblait proche du périmètre de sa délégation d'élu.

L'élu a donc pris effectivement ses nouvelles fonctions avant l'expiration du délai de trois ans prévu par les dispositions du code pénal qui impliquent notamment que l'élu ne peut, pendant un délai de trois ans à compter de la cessation de ces fonctions ou mandats, exercer une activité rémunérée pour une société dont il a assuré le contrôle ou la surveillance ou avec laquelle il a conclu des contrats ou formulé un avis sur de tels contrats ou à l'égard de laquelle il a proposé à l'autorité

compétente de prendre des décisions ou formulé un avis sur de telles décisions (Cf. les articles 432-12 (délit de prise illégale d'intérêts) et 432-13 (délit dit de « pantouflage ») du code pénal.)

Lors de l'examen de la situation, il ressort que la délégation de l' élu visait le secteur dont relève l'association dont il est le directeur, ce qui suffit à créer une confusion possible entre le mandat passé et les activités associatives présentes et à ce titre présente un risque sérieux de conflits d'intérêts entre les activités passées et actuelles de l' élu.

La commission de déontologie du Conseil de Paris a ainsi émis un avis d'incompatibilité déontologique entre la direction de l'association et les activités antérieures de cet élu.

L'exemple de cet avis relatif à un élu d'arrondissement peut nourrir cette réflexion, étant observé qu'il s'agissait d'un avis défavorable.

Cet avis illustre d'abord la recherche d'une réelle cohérence entre les différents organes déontologiques de la Ville puisqu'il a été rendu conjointement par le président de la commission et par la déontologue centrale, celle-ci ayant transmis à la commission la demande initiale de la direction à propos d'un ancien élu d'arrondissement devenu directeur d'une association subventionnée par la Ville.

L'avis donne également l'occasion d'illustrer le risque pénal, ici l'article 432-13 du code pénal (délit de « pantouflage »).

Un second exemple concerne la saisine de la commission par un maire d'arrondissement à propos d'une élue de son arrondissement susceptible d'avoir un intérêt personnel en tant que salariée d'une association travaillant dans l'arrondissement de cette élue. La réponse de la commission a permis au maire et à l'élue de prendre les précautions nécessaires pour dissiper le risque lié à ce conflit d'intérêts apparent et écarter ainsi risque de poursuites. Le maire de cet arrondissement a par ailleurs sollicité la Commission pour des éclairages quant aux effets juridiques de ces avis.

Pour réduire cette incertitude, il pourrait être proposé à la délibération du Conseil de Paris d'introduire la possibilité pour la Commission de déférer à l'exécutif municipal les cas flagrants de non-respect d'un avis (**Proposition n°8**).

Enfin, il convient également de se féliciter du fait qu'en 2020, comme pour chacune des années de la précédente mandature, aucune des situations connues de la commission n'a débouché sur un signalement pénal, ce qui témoigne sans doute autant d'une prise de conscience réelle des élus et collaborateurs que de l'intérêt d'une prévention dont le champ élargi en 2020 pourrait continuer à s'étendre.



The top of the page features a repeating pattern of the Paris logo, which includes the word "PARIS" and "VILLE DE PARIS" with a stylized bird emblem, set against a green background with radiating lines.

# ADAPTER LE CADRE DE LA COMMISSION À L'OCCASION DE SON RENOUVELLEMENT

## L'âge de la « maturité »

### Une coopération accrue des instances déontologiques de la Ville

L'année 2020 a été la première où a pu s'établir une coopération régulière entre les deux instances (Déontologue/CDCP), ce qui s'imposait en termes de cohérence des réponses déontologiques dès lors que la compétence de la commission s'étend à certains fonctionnaires de la Ville collaborateurs d'élu, mais aussi afin d'améliorer la visibilité du dispositif, limitant ainsi le risque de saisine mal dirigée et des retards consécutifs dans la réponse.

Le principe de réunions mensuelles régulières a été arrêté, même si les conditions pandémiques de 2020 ont perturbé cet objectif.

Ensemble, les deux instances ont accompagné les référents déontologues des SEM, en lien avec le cabinet de l'adjointe concernée. Dès le début d'année, un questionnaire a été transmis afin de recueillir les besoins de ceux-ci. Les réponses reçues ont permis d'animer conjointement la réunion de novembre, réunion organisée dans un contexte de renouvellement des instances de ces organismes. Ce questionnaire aborde tout un ensemble de thématiques (conditions d'exercice de la mission, cartographie des risques, traitement des conflits d'intérêts...). Son analyse permettra d'établir un plan d'actions conjoint pour 2021 (**Proposition n°9**). A minima, il conviendrait de rendre opérationnel l'espace collaboratif (**Proposition n°10**)

#### Analyse des questionnaires

La lecture de ces questionnaires a permis de relever de nombreux points d'attention.

Le premier est qu'aucun des déontologues n'effectue sa mission à temps plein.

Le traitement spécifique des conflits d'intérêts, sur lequel des demandes d'accompagnement des instances déontologiques ont été formulées, sera l'un des axes de l'année 2021. Il en sera de même pour les manquements en matière de probité.

Toutes les sociétés ont pris en compte l'enjeu de la traçabilité des cadeaux et invitations, ainsi que celui des obligations déclaratives (essentiellement sur le périmètre des élus).

Tous assurent la diffusion des valeurs auprès des collaborateurs par le biais de formations, de mails, de communication interne, de mise en ligne sur l'intranet, de présentations aux délégués du personnel et aux collaborateurs.

Globalement, un besoin de partage d'expériences et de mesures communes a été exprimé.

### Des échanges réguliers avec les groupes

Dans le cadre de la mission de contrôle de début de mandature, le secrétariat de la Commission a mis en place un suivi régulier à destination des secrétaires généraux des groupes politiques.

Des mails réguliers permettent aussi de les informer sur les sujets d'actualité.

## ADAPTER LE CADRE DE LA COMMISSION À L'OCCASION DE SON RENOUVELLEMENT

A la suite des demandes de précision concernant le processus de publication des déclarations, une réunion avec le Président s'est tenue avec les SG des groupes, avant les premiers échanges avec les élus.

Ces échanges se poursuivront en 2021, afin d'assurer le bon fonctionnement des missions de contrôle et d'accompagnement. Une réunion semestrielle pourrait être organisée pour faire le point des attentes des groupes, notamment en vue des obligations déclaratives de fin d'année (**Proposition n°11**).

### Des échanges avec d'autres collectivités

Deux collectivités ont sollicité le retour d'expérience de la Commission.

A la demande de la Ville de Rennes/Rennes Métropole qui met en place son instance déontologique, le Président CHARPENEL s'est entretenu avec sa directrice juridique sur le dispositif de la Ville de Paris le 3 septembre.

La Ville de Nantes venant d'intégrer le Forum des collectivités engagées, elle a souhaité bénéficier du retour d'expérience de la collectivité parisienne dans la mise en place d'un outil de déclaration des rendez-vous avec des représentants d'intérêts.

### Des échanges internationaux maintenus malgré la pandémie

Les échanges de bonnes pratiques se sont maintenus, notamment dans le cadre du réseau Lorenzetti.



Dans le cadre de la préparation des JOP 2024, ces partenariats avec les structures nationales et internationales devraient être poursuivis et afin de mieux percevoir les bonnes pratiques (**Proposition n°12**).



## Parangonnage des avis des organes de contrôle déontologique des élus de collectivités

Dans son rapport 2018, et, à ce jour, la commission d'éthique régionale de la **région Ile-de-France** a publié 7 avis anonymisés, sur les problématiques suivantes :

- déplacements d'un élu pris en charge par d'autres structures que le conseil régional
- compatibilité entre la participation à des projets de coopération et une activité au sein d'un cabinet d'avocats
- invitation d'un élu à un colloque international
- invitation d'un élu à un festival de musique
- recrutements familiaux et conflits d'intérêts
- compatibilité entre l'exercice d'un mandat d'élu régional et une activité de formation à destination des élus et des services régionaux
- mise à disposition d'une salle du conseil régional à une association dont un conseiller régional est président

La commission y traite donc schématiquement des voyages pris en charge par des structures tierces, d'invitations, de recrutements familiaux, des conflits d'intérêts possibles à raison d'un cumul d'activités avec un mandat ou à raison de fonctions de dirigeant associatif.

La **région Bretagne** a un portail interne de la région (site privé), Kelenn, avec accès limité aux agents et membres des assemblées de la Région Bretagne et à certains publics partenaires, garantissant le secret des délibérations et avis.

La **région Grand Est** a publié in extenso un avis de 12 pages.

La **région Sud-Paca**, dans son rapport d'activité 2019, la région dresse une liste d'exemples, de manière synthétique et problématisé, compréhensibles et accessibles par des non-juristes.

Pour les **régions Nouvelle-Aquitaine, Auvergne Rhône-Alpes, Bourgogne Franche-Comté, Bretagne, Centre-Val de Loire, Corse** (commission de déontologie créée en juillet 2020), **Hauts-de-France, Normandie, Occitanie, Pays-de-Loire, ainsi que les régions ultra-marines**, il n'y a aucun avis publié ni sur leur site web, ni dans les rapports d'activités.

Du côté des villes, la Ville de **Strasbourg** a très tôt institué un référent déontologue (en septembre 2014). Elle a publié 8 avis sur son site web depuis 2015 (anonymisés), sous forme de « recommandations générales » ou « avis de principe ».

Enfin, le comité d'éthique de la ville de **Dunkerque** (institué en 2015), le comité d'éthique de la ville de **Nice** (avril 2014), la ville de **Toulouse** (commission de déontologie des élus créée en mars 2019) n'ont publié aucun rapport ni avis sur leur site web. Concernant la **Métropole Aix-Marseille-Provence**, une référente déontologue a été nommée en janvier 2019 et, par suite aucune publication, ou aucun avis ne sont mentionnés sur le site web.

## Une communication maintenue

En dépit d'un contexte sanitaire particulier et d'une actualité chargée, le suivi de l'effectivité du dispositif déontologique parisien reste observé avec attention par les medias.

Ainsi, l'article publié le 20 décembre 2020 par Le Parisien a annoncé la publication à venir des déclarations d'intérêts des élus parisiens. Il a été suivi par un autre article (21/12) sur les premières publications.

Bien que la communication interne s'est structurée et développée cette année, il convient de poursuivre cet effort pour une meilleure accessibilité et intelligibilité de la culture déontologique (**Proposition n°13**). L'année 2021 doit ainsi étudier quels vecteurs seraient les plus appropriés (flash info, mise à jour de paris.fr, diffusion d'avis anonymisé ... )

## Une appropriation incontestable de la démarche de déclaration des rendez-vous avec des représentants d'intérêts

Depuis 2017, la Maire et ses adjoints publient, sur un outil accessible via internet, leurs rendez-vous avec les représentants. En 2020, il a été indiqué aux maires d'arrondissement qu'ils avaient également à déclarer ces rendez-vous, dans le cadre de leur usage de leurs frais de représentation.

Dès le mois de septembre, le secrétariat a accompagné chacun des cabinets d'adjoint (paramétrage de l'outil, précisions des modalités d'usage, ...). Fin décembre, 145 usagers ont été intégrés à l'outil. Une réunion d'information (24/09) avec les directeurs de cabinet des adjoints.

Cette réunion a permis de rappeler les bonnes pratiques HATVP pour les responsables publics :

- Consulter le répertoire dès sollicitation par un représentant d'intérêts ;
- Informer les représentants d'intérêts des déclarations sur le répertoire ;
- Rester vigilant lors des échanges avec des représentants d'intérêts car certaines de leurs pratiques sont soumises au respect de règles déontologiques.

L'accompagnement doit être poursuivi en 2021 (**Proposition n°14**), notamment en rendant opérationnel le suivi mensuel du secrétariat (point sur les déclarations du mois et information sur les nouveaux représentants enregistrés dans le répertoire de la HATVP et dans l'outil Ville).

**PARIS**

**Rendez-vous des élus avec les représentants de lobbies**

Objet du rendez-vous:   
Recherche sur un mot clé dans le titre du RDV

Date du rendez-vous:   
Recherche sur la date du RDV

Nom élu(e):   
Recherche par élu(e)

Nom représentant d'intérêt:   
Recherche sur le nom du représentant d'intérêt (taper trois lettres pour faire apparaître des propositions)

Objet du rendez-vous	Date du rendez-vous	Elu(e)	Représentant(s) d'intérêt	Personne(s) rencontré(e)(s)
Rencontre	11/12/2020	Jacques BAUDRIER	ORANGE	Marianne LAHAYE
Rencontre	10/12/2020	Jacques BAUDRIER	POINT P	Nicolas ROME
Rencontre	09/12/2020	Paul SIMONDON	Free	Saida Ouederni
Rencontre	09/12/2020	Paul SIMONDON	Association CLCV	Catherine Bidois
Entretien avec l'élus	09/12/2020	Benoit BABADIAN	ASSOCIATION DE BRUNNEN	Emilie Guillou, Marcel et

Outil accessible sur <https://transparence.lobby.paris.fr/site-RDV-avec-RI/jsp/site/Portal.jsp?page=publicmeeting>

Les premiers retours révèlent aussi un besoin de mieux travailler avec la HATVP sur le répertoire (**Proposition n°15**) et avec la DSIN pour obtenir par flux automatique les acteurs intégrés par les cabinets (**Proposition n°16**).

### Des procédures internes et externes éprouvées

Dès 2019, un suivi des mouvements a été mis en place en lien avec le SCRH. Sur la base du retour d'expérience des fins de contrat de la précédente mandature, ce suivi a été amélioré pour la mandature (2020-2026). L'enjeu est de garantir les obligations déontologiques des collaborateurs arrivants et sortants. Notamment, une réflexion conjointe sur le suivi des cumuls d'activité, notamment en lien avec des potentielles situations de conflits d'intérêts serait utile (**Proposition n°17**).

Les prochains mois seront l'occasion de prévoir les modalités de partage d'information entre le SCRH (ou le bureau du cabinet) et la Commission, dès saisine de la CDCP par les collaborateurs (**Proposition n°18**).

Le changement de mandature a été l'occasion de développer les contacts réguliers avec la HATVP.

### Des moyens

Afin d'assurer la transparence des moyens de la Commission, une ligne budgétaire a été créée en 2020. Elle sera opérationnelle pour 2021.

Chaque membre dispose d'une adresse parisienne.

Le secrétariat dispose depuis septembre 2020 d'une secrétaire administrative dédiée, en support de la mission de la secrétaire générale, qui est, comme Mme CORONEL, à temps partiel sur cette fonction.

En octobre, la Commission a pu également faire appel aux services de l'Agence des Missions, nouveau dispositif de la Ville qui met à disposition des cadres, en tant que chargés de mission sur des durées de courte durée. M BOISAUBERT a été une ressource précieuse dans une période où les demandes d'avis ont été soutenues.

### Bilan des rapports précédents et des propositions (2015-2019)

L'objectif du rapport annuel de la CDCP qui été établi chaque année depuis 2015 est naturellement de dresser un bilan objectif et public de ses travaux et particulièrement de son évolution. Mais son intérêt réside également dans sa capacité à proposer à l'exécutif parisien des pistes nouvelles. Une revue des sujets abordés dans ces rapports sera réalisée en 2021 **Proposition n°22**

#### Rapport 2015

Ce premier rapport a permis d'aborder non seulement les compétences de la Commission et son fonctionnement, mais aussi l'enjeu du logement social.

#### Rapport 2016

Outre les échanges sur la publication, déjà abordée cette année-là, 2016 a nécessité une revue du code de déontologie et ses statuts en raison de trois facteurs :

- l'expérience tirée de la première année notamment en matière de politique de publication des déclarations et en matière d'aide à la rédaction de ces déclarations ;
- les questions adressées à la commission, qu'elles aient trait à des situations individuelles ou à des questions générales ;
- les dispositions de la loi du 20 avril 2016 qui étend aux fonctionnaires des obligations déclaratives proches de celles des élus et qui pourraient suggérer une extension du champ de compétence de la CDCP.

Dans un contexte général qui vise explicitement à favoriser la transparence, le principe retenu, illustré par ces différentes questions est celui d'une déclaration volontaire avec une marge de liberté plus importante s'agissant de la publication.

L'intitulé même de la CDCP pourrait alors être mis en cohérence avec ces évolutions.

Propositions formulées en 2016 :

- Des rencontres avec les nouvelles commissions de déontologie d'élus comme celle de la Région Ile-de-France ou celle de la région Provence Alpes Côte d'Azur seront recherchées pour échanger sur les problématiques communes et partager « les bonnes pratiques ».
- La Commission s'interroge sur l'intérêt de la mise en place d'une télé-procédure pour les déclarations des élus.
- La perspective de l'extension du champ de compétence de la CDCP devrait entraîner des modifications tant de son règlement intérieur que de ses statuts.
- La CDCP se propose de répondre favorablement aux éventuelles demandes de participation à des sessions de formation destinées aux élus et aux fonctionnaires de la Ville

### Rapport 2017

Ce rapport a mis en évidence un besoin d'assistance à la déclaration plus soutenue des données, nécessaire à l'exigence de transparence, afin d'améliorer encore le nombre, la qualité et la pertinence des éléments sujets à déclaration.

### Rapport 2018

Une dizaine d'élus ont sollicité l'avis de la Commission notamment sur la compatibilité entre les mandats et les activités professionnelles, la situation de conjoints, la participation aux conseils d'autres structures ou encore la rémunération de conférences.

Les autres questions concernaient les situations personnelles de potentiel conflit d'intérêts.

### Rapport 2019

De nombreuses propositions ont été formulées

- 5.1 en raison de la nécessité de cohérence dans les analyses relatives aux conflits d'intérêts, qu'il s'agisse des élus, de leurs collaborateurs et des fonctionnaires de la Ville, il pourrait être envisagé, comme cela a été expérimenté en 2019, un échange permanent des avis et notes rédigées tant par la commission que par la déontologue centrale.
- 5.2 une réflexion pourrait être engagée sur la pertinence de maintenir le principe des déclarations de patrimoine, dont la double option prévue dans les textes actuels, de déclaration puis de publication, à la différence des autres déclarations, compte tenu de l'absence de vérifications précises possibles, et enfin du fait que près de la moitié des personnes concernées sont déjà assujetties à la HATVP, pourrait conduire à les remettre en question.
- 5.3 une modification des textes régissant la compétence de la commission pourrait permettre d'inclure explicitement la commission du Vieux Paris.
- 5.4 la création d'une journée de la transparence pourrait être décidée par la Ville, à l'image de celle pratiquée par la municipalité milanaise.
- 5.5 un rapport de fin de mandature pourrait être élaboré et présenté en commun par la commission de déontologie du Conseil de Paris et par la déontologue centrale afin de mettre en perspectives les bilans des différentes initiatives déontologiques lancées depuis 2015.
- 5.6 un audit externe sur le dispositif déontologique pourrait par ailleurs être lancé après les nouvelles élections, afin d'objectiver les avancées et les freins qui ont pu marquer la création et la vie de l'expérience parisienne en la matière.
- 5.7 un groupe de travail avec les services de la Ville pourrait être formé pour réfléchir au développement et à l'accessibilité de la FAQ déontologique.
- 5.8 au terme de ces évaluations une augmentation des moyens humains nécessaires à l'accomplissement de l'ensemble de ses missions pourrait être envisagée.

# Ambition de transparence de la nouvelle mandature

---

La participation de Paris au Forum des Villes Engagées est un atout pour donner au dispositif parisien toute sa force au principe de transparence

Celle-ci, qui est la source de l'initiative prise en 2014 par la Maire de Paris, reste à consolider comme en témoignent les réticences d'une minorité à rendre publiques les déclarations de patrimoine et même parfois les déclarations d'intérêts en dépit des termes du code de déontologie auquel tous ont pourtant déclaré adhérer.

Une véritable injonction déontologique suppose, il est vrai, une adhésion de tous à ses principes dès lors que les risques inacceptables d'atteintes à la vie privée ou professionnelle ont été écartés.

La banalisation de la déontologie dans la sphère publique ne saurait en effet relever du discours et de l'apparence mais bien de l'exercice sécurisé d'une transparence assumée et propice à nouer ou renouer la confiance du citoyen dans son élu.

## Adaptation du cadre

---

L'activité 2020 a montré le besoin de faire évoluer le cadre général. Cela passe par la modification des statuts de la commission de déontologie du Conseil de Paris en une commission de déontologie des élus et collaborateurs (Proposition n°19). Elle pourrait participer plus largement à une Commission de déontologie de la Ville de Paris (**Proposition n°20**).

Le code de déontologie (celui des élus et celui des collaborateurs) est également à mettre à jour. (**Proposition n°19**)

Les moyens doivent également être adaptés.

Tout d'abord, au regard des besoins déclaratifs, un outil de télédéclaration commun avec celui en cours côté agents Ville est à envisager (**Proposition n°21**). De plus, l'activité tant de la commission que de son secrétariat a mis en lumière le sous-dimensionnement de son équipe administrative et se pose la question d'un renforcement à court ou moyen terme. Une ressource supplémentaire (cadre A) serait utile (**Proposition n°1**).



# PERSPECTIVES ET SYNTHÈSE DES PROPOSITIONS



## PERSPECTIVES ET SYNTHÈSE DES PROPOSITIONS

Le bilan dressé en 2020 témoigne de la constance du voeu de la CDCP de voir rendu toujours plus effectif le réflexe déontologique pour l'ensemble des élus et de leurs collaborateurs participant à un niveau décisionnel à l'action publique de la Ville.

Ainsi, les différentes et importantes évolutions constatées au niveau des textes de la CDCP et de sa pratique ont pour l'essentiel été acquises sur la base d'un dialogue nourri et confiant avec l'exécutif municipal.

Les propositions formulées dans le présent rapport s'inscrivent tout naturellement dans cette continuité.

2021 doit permettre à la Commission de répondre aux attentes croissantes des personnes en responsabilité au sein des différentes instances de la Ville.

Cet objectif global repose d'abord sur la refonte des documents de référence de la CDCP qui avaient été pour l'essentiel mis en place en 2014 et en 2015.

Comme pour la précédente mandature l'ensemble de ces évolutions pour les quatre documents à mettre à jour (codes de déontologie, règlement intérieur, statut) doit passer par le double filtre d'avis préalables de la HATVP et de délibérations du Conseil de Paris.

A ce prix, la CDCP peut espérer en 2021 contribuer à l'excellence en matière d'intégrité publique en progressant dans la mise en oeuvre des cinq principales recommandations faites en la matière aux collectivités locales engagées, comme Paris, sur ce terrain : détecter les faits de corruption ; rendre effectif les dispositions d'un code de conduite anti-corruption ; mettre en oeuvre un dispositif d'alerte interne ; témoigner de l'engagement de l'instance dirigeante dans la prévention, et systématiser les déclarations d'intérêts et de patrimoine pour les responsables territoriaux.



*« Il est certes nécessaire de réprimer la délinquance lorsqu'elle fait ponctuellement surface. Cependant, les institutions se doivent non seulement de lutter contre la corruption, mais également d'adopter une visée plus large en luttant pour l'intégrité. Il leur est crucial de savoir agir en amont en cultivant les réflexes éthiques des divers acteurs par l'entremise de formations et la mise en place d'autres mesures préventives ayant mêmes effets. Les ambassadeurs d'intégrité ainsi créés permettront de décupler la force de frappe pouvant être mise en oeuvre. »*

**Brigitte Bishop. Inspectrice générale de la Ville de Montréal**

# Synthèse des propositions du rapport

---

## Statut de la Commission

- Proposition n°8** Introduire, via une délibération du Conseil de Paris, la possibilité pour la Commission de déférer à l'exécutif municipal les cas flagrants de non-respect d'un avis
- Proposition n°19** Modifier les codes de déontologie, les statuts et le règlement intérieur de la Commission de déontologie du Conseil de Paris (CDCP)
- Proposition n°20** Faire participer la CDCP à une commission de déontologie de la Ville de Paris

## Mission de contrôle

- Proposition n°3** Fixer une règle pour la déclaration des rémunérations et indemnités, notamment afin de prendre en compte les situations de multi-employeurs
- Proposition n°4** Revoir les notices explicatives et les formulaires des déclarations d'intérêt et de patrimoine au regard des questions posées lors du changement de mandature
- Proposition n°6** En cas de non-respect des obligations déontologiques, notamment en début de contrat, mettre en oeuvre, via le SCRH, les suites administratives (dont procédure disciplinaire).

## Mission d'accompagnement

- Proposition n°5** Repenser la foire aux questions (contenu et usages)
- Proposition n°7** Publier sur l'intraparis les éléments de doctrine issus des avis émis depuis 2019
- Proposition n°9** Etablir un plan d'actions conjoint (CDCP/Déontologue centrale) pour accompagner les référents déontologues des sociétés d'économie mixte (SEM)
- Proposition n°10** Rendre opérationnel l'espace collaboratif avec les référents déontologiques des SEM
- Proposition n°11** Organiser une réunion semestrielle avec les secrétaires généraux des groupes politiques, notamment en vue des obligations déclaratives de fin d'année
- Proposition n°13** Poursuivre les actions d'accessibilité et d'intelligibilité de la culture déontologique
- Proposition n°14** Améliorer et poursuivre l'accompagnement sur l'outil de déclaration des représentants d'intérêts

## Suivi des collaborateurs

- Proposition n°2** Demander aux collaborateurs en fin de contrat une adresse mail à laquelle envoyer les courriers les informant des obligations déontologiques
- Proposition n°17** Poursuivre, en lien avec le service des ressources humaines concerné, la réflexion sur le suivi des cumuls d'activité des collaborateurs d'élus
- Proposition n°18** Prévoir les modalités de partage d'information relative aux avis entre les services des ressources humaines concernés et la commission, en cas de saisine des collaborateurs

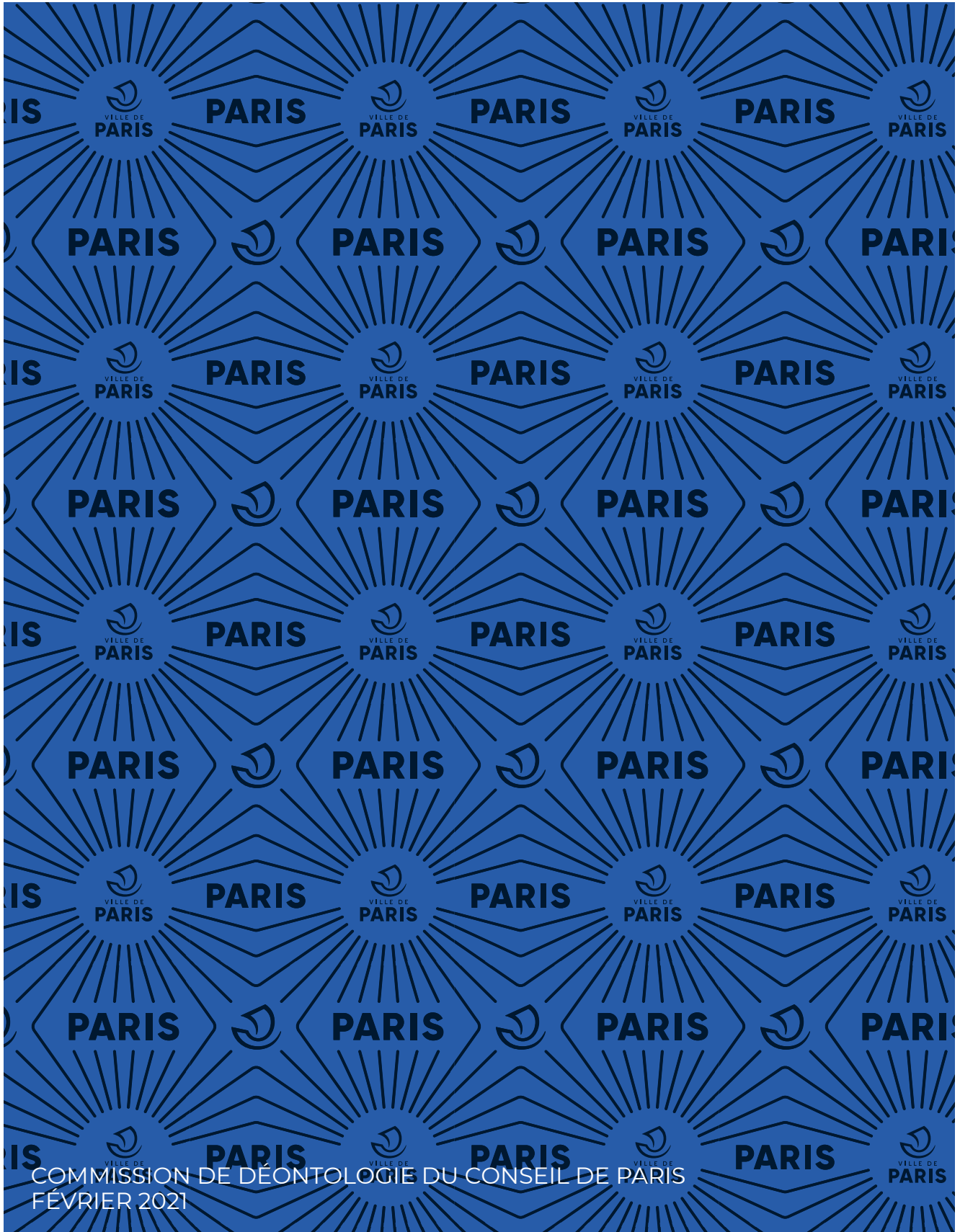
## Partenariats

- Proposition n°12** Poursuivre les partenariats avec les structures nationales et internationales
- Proposition n°15** Travailler avec la HATVP sur le répertoire des représentants d'intérêts

## Logistique & moyens

- Proposition n°1** Renforcer les ressources humaines allouées à la Commission, notamment avec un cadre A.
- Proposition n°16** Disposer d'un flux automatique des nouvelles entrées dont les acteurs intégrés par les cabinets des élus
- Proposition n°21** Créer un outil de télédéclaration pour les élus et les collaborateurs, à l'image de celui des agents de la Ville





COMMISSION DE DÉONTOLOGIE DU CONSEIL DE PARIS  
FÉVRIER 2021