



- 1 **Au service de la France**, le soldat lui est entièrement dévoué, en tout temps et en tout lieu.
- 2 **Il accomplit sa mission**, avec la volonté de gagner et de vaincre et si nécessaire au péril de sa vie.
- 3 **Maître de sa force**, il respecte l'adversaire et veille à épargner les populations.
- 4 **Il obéit aux ordres**, dans le respect des lois et des conventions internationales.
- 5 **Il fait preuve d'initiative** et s'adapte en toutes circonstances.
- 6 **Soldat professionnel**, il entretient ses capacités intellectuelles et physiques et développe sa compétence et sa force morale.
- 7 Membre d'une équipe solidaire et fraternelle, **il agit avec honneur, franchise et loyauté**.
- 8 **Attentif aux autres** et déterminé à surmonter les difficultés, **il œuvre pour la cohésion et le dynamisme de son unité**.
- 9 **Il est ouvert sur le monde et la société**, et en respecte les différences.
- 10 **Il s'exprime avec réserve pour ne pas porter atteinte à la neutralité des armées** en matière philosophique, politique et religieuse.
- 11 **Fier de son engagement**, il est toujours partout un ambassadeur de son régiment, de l'armée de Terre et de la France.

La déontologie au ministère des Armées

Depuis la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, les quatre principes déontologiques applicables à tous les agents publics - la dignité, l'impartialité, l'intégrité et la probité- doivent être respectés dans les Armées sous la responsabilité de la hiérarchie qui dispose de référents déontologiques.

Principes et politique

La déontologie recouvre l'énoncé et la mise en pratique des règles et des devoirs professionnels propres à un métier, une fonction ou une activité.

Pour les militaires, ces principes entrent en résonance avec leurs valeurs fondamentales citées dans le code de la Défense : esprit de sacrifice, discipline, disponibilité et désintéressement.

La loi *Sapin II* du 9 décembre 2016, relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, a donné un statut protecteur aux « lanceurs d'alerte » et a exigé la mise en place de mesures visant

à prévenir et détecter les faits de corruption ou d'autres manquements à la probité.

Dès 2016, le ministère des Armées a donc mis en place une politique qui poursuit une triple finalité :

- prévenir des situations d'exposition pour ses agents ;
- se prémunir de mises en cause qui terniraient son image ;
- promouvoir une culture déontologique accompagnant sa transformation.

À ce titre, cinq types d'actions sont menées au sein du ministère des Armées :

- La **reconversion des militaires dans le secteur privé** : il s'agit de se prémunir du risque



de prise illégale d'intérêts. Depuis plus de 20 ans, la commission de déontologie des militaires, présidée par un conseiller d'État et dont le rapporteur général, membre du contrôle général des Armées, est également **référé ministériel déontologue et alerte**, vise à sécuriser juridiquement le départ des militaires dans le secteur privé, en examinant leur projet au regard des liens qu'ils ont pu entretenir avec des entreprises dans leurs fonctions antérieures, notamment dans le secteur de l'armement.

- Les **obligations déclaratives** : il s'agit de rendre plus transparente la situation individuelle des agents exerçant certaines responsabilités. Les hauts responsables du ministère et tous les titulaires d'emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient doivent transmettre une déclaration d'intérêts, voire de situation patrimoniale avant leur prise de fonction.

- Un **réseau de déontologues militaires et civils animé** par un référent ministériel, placé auprès du ministre : il s'agit de prévenir les conflits d'intérêts et de diffuser une culture déontologique. La quinzaine de référents déontologues, officiers généraux membres d'une inspection, désignés par les forces

armées et services, sont un appui pour le commandement dans l'application des obligations et principes déontologiques. Ils ont en charge d'apporter à tous les agents civils et militaires du ministère tout conseil utile au respect de ces règles, en particulier dans les situations de conflit d'intérêts. Le réseau des déontologues est fédéré par le **référé ministériel déontologue et alerte**.

- La **procédure de recueil de signalement d'alerte (« lanceurs d'alerte »)** exigée par la loi *Sapin II* : cette procédure vise à apporter une réponse à des situations graves (crimes, délits, violation grave et manifeste de la loi, etc.) parfois urgentes, ou à des graves dysfonctionnements qui n'ont pas trouvé de mode de résolution par les voies courantes auprès de la hiérarchie ou d'une inspection. Les référents déontologues, désignés comme référents alerte et supervisés par le **référé ministériel déontologue et alerte**, sont les destinataires privilégiés des signalements. Ces signalements d'alerte doivent porter sur des faits, actes ou informations dont l'intéressé a eu personnellement connaissance et qu'il veut signaler en toute bonne foi, de manière désintéressée, sans outrance ni généralisation abusive.

- Bâtit un **dispositif de prévention de la corruption** et d'atteintes à la probité suivant les prescriptions de la loi *Sapin II*. Cette obligation revêt un caractère spécifique pour le ministère des Armées au regard de ses enjeux. Sa mise en œuvre a été confiée par le ministre à un **réfèrent ministériel déontologie et alerte** afin d'aboutir à la diffusion à tous les agents d'un code de conduite. Celui-ci définit et illustre les différents types de comportements à proscrire et précise les actions de formation au risque d'atteintes à la probité, vecteur de la culture d'intégrité au sein du ministère.

La saisie de la commission de déontologie des militaires

Un militaire qui souhaite travailler dans le secteur privé après la cessation définitive ou temporaire de ses fonctions doit, dans certains cas, saisir la commission de déontologie des militaires afin que la compatibilité de sa nouvelle activité professionnelle avec ses fonctions antérieures puisse être examinée.

Les militaires soumis au contrôle de la commission

Le code de la Défense dispose que, pendant un délai de trois ans à compter de la cessation de ses fonctions, un militaire ne peut intégrer une entreprise :

- dont il a assuré la surveillance ou le contrôle ;
- avec laquelle il a conclu des contrats ou a formulé des avis sur les contrats ;
- ou pour laquelle il a proposé à l'autorité compé-

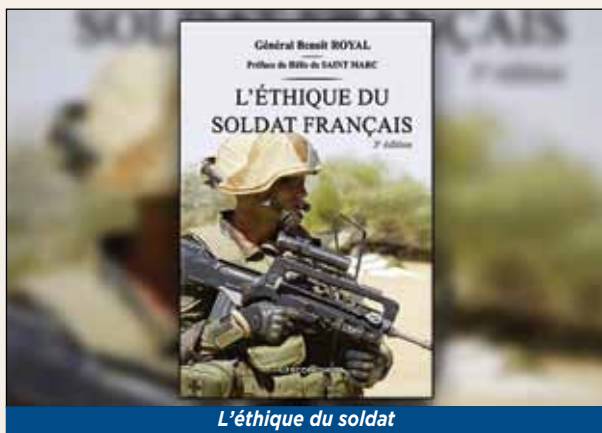
tente des décisions relatives à des opérations réalisées par l'entreprise ou formulé un avis sur de telles décisions.

L'article 432-13 du code pénal fixe la sanction pour non-respect de cette obligation à 3 ans d'emprisonnement et 200 000 euros d'amende.

Pour s'assurer de la régularité de leur situation, les militaires qui envisagent d'exercer une activité privée lucrative après la cessation définitive ou temporaire de leurs fonctions doivent informer par écrit le ministre des Armées (le ministre de l'Intérieur pour les militaires de la Gendarmerie nationale ou le ministre chargé de la Mer pour les officiers des affaires maritimes).

Doivent ainsi obligatoirement saisir la commission de déontologie des militaires :

- les militaires qui demandent à être placés dans les positions statutaires suivantes : en disponibilité, en congé du personnel navigant, en congé pour convenances personnelles, en congé de reconversion ou en congé complémentaire de reconversion ;
- les militaires appartenant aux catégories



statutaires suivantes : officiers généraux, membres du contrôle général des Armées, commissaires des Armées, ingénieurs des corps militaires de l'Armement, officiers des corps techniques et administratifs, ingénieurs militaires des essences et officiers logisticiens des essences, ingénieurs militaires d'infrastructure ;

- les militaires ayant été chargés soit d'assurer la surveillance ou le contrôle d'une entreprise privée, soit de conclure des contrats de toute nature avec une entreprise privée ou de formuler un avis sur de contrats, soit de proposer des décisions relatives à des opérations effectuées par une entreprise privée ou de formuler un avis sur de telles décisions. Par ailleurs, tout militaire bénéficiant d'un congé pour création ou reprise d'entreprise doit également se soumettre à cette procédure.

La procédure

Le dossier rempli par le militaire et les attestations fournies par les autorités hiérarchiques sont transmis par le service gestionnaire à la commission de déontologie des

militaires qui émet un avis sur la compatibilité des activités lucratives envisagées avec ses fonctions antérieures.

La commission peut demander à auditionner le militaire. La commission vise principalement à ce que les militaires en voie de reconversion soient éclairés sur leur situation au vu des règles juridiques.

Le ministre ou, par délégation, le directeur des ressources humaines du ministère, prend, au vu de l'avis rendu par la commission de déontologie des militaires, une décision qui peut avoir différentes formes : compatibilité avec ou sans réserves, incompatibilité, incompatibilité en l'état si la commission ne disposait des éléments suffisants pour formuler son avis ou décision constatant que la demande du militaire ne relève pas du champ de compétence de la commission. Cette décision est communiquée au militaire par son service gestionnaire.

Éviter les conflits d'intérêts

Qu'est-ce qu'un conflit d'intérêts ?

En vertu de leurs obligations statutaires, les



La commission de déontologie des militaires



militaires et les fonctionnaires doivent exercer leurs fonctions avec « dignité, impartialité, intégrité et probité ». Ils ne doivent donc pas se trouver dans un conflit d'intérêts, défini comme « **toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif des fonctions** ».

Quel que soit son niveau hiérarchique ou fonctionnel, tout agent du ministère peut se trouver dans une situation de conflit d'intérêts dès lors qu'il existe pour lui un intérêt propre, susceptible d'entraîner sa mise en cause dans une situation professionnelle. Cet intérêt peut, par exemple, être un lien personnel, un espoir de gain ou encore une acceptation de cadeau qui pourrait donner l'impression d'être redevable. Certaines fonctions et certaines situations sont plus parti-

culièrement exposées, telles que celles liées aux marchés publics, au contrôle des prestations d'une entreprise ou à sa surveillance, au cumul d'activités, à l'octroi de subventions, au bénéfice d'un parrainage ou d'un sponsoring pour des manifestations institutionnelles...

Le conflit d'intérêts n'est pas en soi un délit pénal mais peut être qualifié comme tel par un juge selon la nature et la gravité des faits. **Si un agent estime se trouver dans une situation de conflit d'intérêts** dans l'exercice de ses fonctions, il doit en aviser sa hiérarchie afin que les mesures nécessaires soient prises, comme, par exemple, son retrait du traitement des dossiers concernés, sa non-participation à une instance collégiale, etc. En cas de doute, l'agent peut consulter son référent déontologue.

Si un agent constate une situation de conflit d'intérêts dans son entourage professionnel, il doit avant toute autre action en aviser son supérieur hiérarchique. En complément, il peut témoigner d'une telle situation auprès de son référent déontologue. Toutes ces saisines ont pour objet d'évaluer la situation et d'y mettre fin le cas échéant.

Le signalement d'un conflit d'intérêts doit s'effectuer par écrit (courrier ou courriel). Il doit être précis et factuel et accompagné de tous les documents de nature à l'étayer. Le signalement doit être de bonne foi, discret et ne pas faire preuve d'outrance ou de généralisation.

L'agent qui effectue un signalement, ne peut faire l'objet d'aucune sanction ou mesure discriminatoire, directes ou indirectes. Mais, en cas de signalement de mauvaise foi, sciem-

ment inexact en tout ou partie, commis avec l'intention de nuire, l'agent :

- encourt une sanction disciplinaire ;
- engage sa responsabilité civile pouvant conduire, par exemple, au versement de dommages et intérêts aux victimes du signalement abusif ;
- est passible des sanctions pénales prévues en cas de dénonciation calomnieuse auprès des autorités ou de diffamation par voie publique ou privée.

De manière générale, le signalement d'un conflit d'intérêts auprès du référent déontologue est une action préventive complémentaire de la saisine de la hiérarchie qui ne doit pas être confondue avec la procédure très contraignante de signalement d'alerte (par un « lanceur d'alerte ») prévue pour des situations graves et urgentes.



Faire un signalement d'alerte

Il peut arriver qu'un(e) ressortissant(e) du ministère soit témoin de faits qu'il ou elle estime devoir signaler. Voici sept points qui permettent de réaliser ce signalement dans les règles.

1. Pourquoi un recueil des signalements d'alerte dans le cadre professionnel ?

- Il s'agit d'une obligation générale pour les organismes publics et privés, en application de la loi *Sapin II* du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.
- Le traitement des signalements doit permettre d'apporter une réponse à des situations graves, parfois urgentes, qui n'ont pas trouvé de mode de résolution par les procédures courantes auprès de la hiérarchie ou d'une inspection.

2. Sur quoi peuvent-ils porter ?

- Ils doivent porter sur des **faits, actes ou informations** dont un agent a eu personnellement connaissance et qu'il veut signaler en toute bonne foi de manière désintéressée, sans outrance ni généralisation abusive.
- Ces faits peuvent être constitués par :
 - o un crime ou un délit ;
 - o une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement ;
 - o une violation grave et manifeste de la loi ou du règlement ;
 - o une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général.

**ÊTRE FEMME DANS L'ARMÉE
DE TERRE, C'EST POSSIBLE.**

C'est même une véritable opportunité de carrière. Aujourd'hui, l'armée française est l'une des plus féminisées du monde. Plus exactement :

La 4^e avec ○ Danemark, Israël, la Hongrie et les États-Unis

31 424

Femmes

Elles sont ○

PLUS DE 500

à partir en opérations extérieures



1 MILITAIRE / 6
EST UNE FEMME

Et elles s'engagent toujours plus. En 2016, l'armée a attiré **3040 NOUVELLES RECRUES**

La féminisation des Armées

- Sont **exclus**, en particulier, du champ d'application des signalements d'alerte les faits, informations ou documents :
 - o couverts par le **secret de la Défense nationale** et portant notamment sur **des actions opérationnelles** ;
 - o protégés par le **secret médical**.

3. Auprès de qui porter un signalement d'alerte ?

- Pour les agents affectés au **ministère des Armées** ou dans l'un de ses établissements publics.
 - o **Militaires** : le signalement d'alerte est à porter auprès du référent alerte dont le militaire dépend selon sa « couleur d'uniforme » (armée de Terre, armée de l'Air, Marine, directions et services). Le militaire peut aussi avoir recours à son chef de corps qui pourra saisir le référent alerte.
 - o **Civils** : les référents alerte sont les inspecteurs civils de la Défense.

- Pour les agents affectés hors du **ministère des Armées**, le référent alerte est celui du ministère ou de la structure qui les emploie et la procédure à suivre est celle définie par cet organisme.

4. Le dossier doit comporter les éléments suivants :

- La **description détaillée des faits**, actes, menaces et préjudices dénoncés permettant d'apprécier en particulier leur gravité : **date, heure, lieu, nature dommages éventuels, auteur des faits, victimes, témoins**. Tous les documents de nature à étayer le signalement doivent être joints.
- Les **coordonnées postales non professionnelles**



Charte de déontologie du réserviste



Au coeur des Armées

nelles de l'agent afin de garantir la **confidentialité** de l'échange avec le référent alerte. L'envoi à un référent alerte du ministère doit s'effectuer sous **double enveloppe** : sur l'enveloppe extérieure doit figurer le nom et l'adresse du référent alerte avec la mention « confidentiel et personnel », sur l'enveloppe intérieure est indiqué « signalement d'une alerte au titre de la loi du 9 décembre 2016 » lors du premier envoi. Pour les envois suivants sera simplement mentionné un numéro de suivi de dossier.

5. Les suites de l'alerte

- L'agent est informé par le référent de la réception de son alerte et du délai nécessaire pour déterminer si elle est recevable.
- Des éléments complémentaires peuvent être demandés.
- Si la demande est déclarée recevable au vu des faits présentés par l'agent et des éléments recueillis par le référent, l'agent est informé des **éventuelles mesures prises** pour remédier à la situation exposée.
- Si l'agent ne reçoit pas de réponse dans le délai communiqué par son référent alerte, il peut adresser son signalement au procureur

de la République.

Si son signalement n'est pas traité par ces autorités dans un délai de trois mois, il peut le rendre public.

6. La confidentialité sur l'identité, la démarche et les informations communiquées est garantie. L'agent ne peut faire l'objet d'aucune sanction ou mesure discriminatoire directes ou indirectes si les procédures sont respectées.

7. Quelles sont les limites de cette protection ?

Comme pour la saisie de la commission de déontologie, en cas de **signalement de mauvaise foi**, sciemment inexact en tout ou partie, commis avec l'intention de nuire, l'agent :

- encourt une sanction disciplinaire ;
- engage sa responsabilité civile pouvant conduire, par exemple, au versement de



Hôpital militaire de campagne à Mulhouse

dommages et intérêts aux victimes du signalement abusif ;

- est passible des sanctions pénales prévues en cas de dénonciation calomnieuse auprès des autorités ou de diffamation par voie publique ou privée.

Cahier spécial réalisé par Gilbert Robinet pour le numéro 130 de la revue **ENGAGEMENT** de l'ASAF - (www.asafrance.fr) source : www.defense.gouv.fr/portail/enjeux2/deontologie-et-anticorruption.