

Neutralité dans la fonction publique : le rôle du référent laïcité

L'EXPERTISE WEKA



- Édito p. 3
- Aurore Rançon-Meyrel : « La laïcité est un outil de cohésion sociale » p. 4
ENTRETIEN
- L'ANCT lance la plateforme « Formation Laïcité » p. 7
ACTUALITÉ
- Une administration peut interdire à l'ensemble de ses agents le port de signes religieux
sur le lieu de travail p. 9
ARTICLE
- Déontologie des agents de la fonction publique p. 12
FICHE WEKA
- Laïcité et neutralité dans la fonction publique, quel rôle pour le référent laïcité ? p. 20
ARTICLE
- La région Île-de-France désigne un référent laïcité p. 23
ACTUALITÉ
- Le référent laïcité des agents publics p. 25
FICHE WEKA
- Arrêté de désignation du référent laïcité p. 27
MODÈLE DE DOCUMENT



ÉDITO

« La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens, sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances (...) » (premier alinéa de l'article 1er de la Constitution de la Ve République). Le Conseil constitutionnel a précisé, pour sa part, en 2013, que « le principe de laïcité figure au nombre des droits et libertés que la Constitution garantit ».

Aujourd'hui, la laïcité est un cadre structurant, garant de la liberté de conscience et de l'égalité entre tous les citoyens, quelles que soient leurs convictions.

Parmi d'autres mesures, la loi du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République, dite « loi séparatisme », a prévu la désignation d'un référent laïcité au sein des administrations de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics, pour accompagner les agents publics dans la mise en œuvre concrète de ce principe – au quotidien interrogé ou réinterrogé.

Ce référent est notamment chargé d'organiser la journée de la laïcité le 9 décembre de chaque année, date anniversaire de la promulgation de la loi de 1905 concernant la séparation des Églises et de l'État.

À l'occasion de cette journée de la laïcité, Éditions WEKA fait le point sur l'importance de la laïcité en tant que pilier de la cohésion républicaine et sur le rôle essentiel du référent laïcité dans son respect.

Claire Demunck

Directrice éditoriale et du développement produits – WEKA

Aurore Rançon-Meyrel : « La laïcité est un outil de cohésion sociale »

À la différence des salariés d'une entreprise privée, les agents publics sont tenus d'intégrer la laïcité de manière rigoureuse dans leur pratique quotidienne. La désignation d'un référent laïcité est donc essentielle pour les accompagner dans la mise en œuvre du principe de laïcité. Entretien avec **Aurore Rançon-Meyrel**, directrice des organismes paritaires et de la promotion interne au CIG Petite Couronne, et référente « Valeurs de la République et laïcité » et co-animatrice du réseau des référents laïcité au CNFPT.



AUORE RANÇON-MEYREL

■ **Weka : En quoi le sujet de la laïcité est-il encore et toujours d'actualité, dans le secteur public ?**

Aurore Rançon-Meyrel : La laïcité demeure un sujet d'actualité dans le secteur public pour plusieurs raisons.

Tout d'abord, elle est le garant de la neutralité de l'État et de l'égalité de traitement des citoyens. Dans une société de plus en plus diverse, il est plus qu'indispensable de maintenir un cadre dans lequel toutes les croyances sont respectées sans interférer dans les services publics. La loi de 1905 sur la séparation des Églises et de l'État, ainsi que la Charte de la laïcité dans les services publics, sont des références textuelles fondamentales

qui encadrent cette pratique. Ces textes assurent que la laïcité continue de protéger la liberté de conscience tout en préservant la neutralité des institutions publiques.

Ensuite, la laïcité est un principe qui évolue avec la société. Les débats récents sur le port de signes religieux dans l'espace public, les accommodements raisonnables et les revendications identitaires montrent que la laïcité est constamment interrogée et réinterprétée. Les agents publics doivent donc être formés et sensibilisés en continu pour appliquer ce principe de manière juste et équilibrée. C'est un des enjeux du plan Valeurs de la République et laïcité co-construit par l'Agence

Les agents publics, à la différence des salariés d'une entreprise privée, sont tenus d'intégrer la laïcité de manière rigoureuse et systématique dans leur pratique quotidienne.

nationale de la cohésion des territoires (ANCT) et le CNFPT ou du Plan laïcité dans les écoles et les établissements scolaires.

Enfin, la laïcité est un outil de cohésion sociale. En garantissant que les services publics sont exempts de toute influence religieuse, elle permet de créer un espace commun où chaque citoyen, quelle que soit sa croyance, peut se sentir respecté et inclus. Cela est particulièrement important dans des contextes de tensions sociales ou de montée des extrémismes.

■ **Weka : Comment les agents publics intègrent-ils la question de la laïcité dans leur pratique quotidienne ?**

Aurore Rançon-Meyrel : Les agents publics, à la différence des salariés d'une entreprise privée, sont tenus d'intégrer la laïcité de manière rigoureuse et systématique dans leur pratique quotidienne.

Tout d'abord, ils sont soumis à une obligation de stricte neutralité, ce qui implique de ne pas afficher leurs convictions religieuses dans l'exercice de leurs fonctions. Il s'agit là de garantir une impartialité totale vis-à-vis des usagers. Le port de tout signe religieux ainsi que toute forme de prosélytisme sont interdits.

Ensuite, ils appliquent les règles de laïcité en s'assurant que les services publics sont accessibles à tous, sans discrimination religieuse. Cela signifie qu'ils doivent traiter chaque usager de manière égale, indépendamment de ses croyances.

La loi du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République a également instauré une obligation de formation de l'ensemble des agents publics au principe de laïcité. Ces formations sont essentielles pour faire tomber les idées reçues et appréhender le cadre légal applicable à ce domaine. Il s'agit également de partager les bonnes pratiques, et de renforcer leurs compétences en matière de gestion des situations sensibles, telles que les demandes de dérogations religieuses ou les conflits entre usagers.

Enfin, les agents jouent un rôle actif dans la sensibilisation des usagers à la laïcité. En étant les garants des principes et des règles qui s'appliquent dans les services publics, ils contribuent à maintenir un environnement de travail respectueux des principes de laïcité et assurent l'égalité de traitement pour tous les citoyens. Par exemple, un agent d'accueil dans une mairie doit être en mesure d'expliquer à un usager pourquoi les pratiques religieuses ne peuvent pas être prises en compte dans le cadre des services publics.

■ **Weka : Afin d'accompagner les agents dans la mise en œuvre du principe de laïcité, la désignation d'un référent laïcité est-elle aujourd'hui nécessaire ? Suffisante ?**

Aurore Rançon-Meyrel : La désignation d'un référent laïcité est aujourd'hui essentielle pour accompagner les agents dans la mise en œuvre du principe de laïcité. Ce rôle, encadré par le décret n° 2021-1802 du 23 décembre 2021, est obligatoire pour chaque collectivité territoriale et établissement public. Le référent laïcité a pour mission de conseiller les agents et les chefs de service sur l'application du principe de laïcité, de sensibiliser les agents publics à ce principe et de diffuser l'information au sein de l'administration. Il est également chargé d'organiser la journée de la laïcité le 9 décembre chaque année.

Cependant, la désignation d'un référent ne suffit pas à elle seule. Pour que le référent puisse exercer ses fonctions de manière efficace, il est indispensable qu'il bénéficie du soutien actif de la direction générale et des élus. Sans ce portage institutionnel, le référent laïcité risque de se retrouver isolé et de manquer des moyens nécessaires pour mener à bien ses missions. Le cadre juridique prévoit que le référent laïcité doit être désigné à un niveau permettant l'exercice effectif de ses fonctions, mais cela nécessite une volonté politique forte pour être réellement opérationnel.



De plus, en l'absence de formation obligatoire préalable des référents laïcité, il existe un risque d'application inégale du principe de laïcité selon les collectivités. Cette situation est contraire au principe d'unicité de la République, qui exige une application uniforme des lois sur tout le territoire national. Le gouvernement a exprimé le souhait que tous les agents publics reçoivent une formation à la laïcité d'ici à 2025, mais en attendant, il est impératif de mettre en place des formations spécifiques pour les référents laïcité afin de garantir une compréhension et une application homogènes de ce principe. Les centres de gestion, en proposant un référent laïcité unique pour l'ensemble de leurs affiliés, sont un moyen efficace d'uniformisation des pratiques.

Propos recueillis par *Claire Demunck*
le 3 décembre 2024

Pour que le référent puisse exercer ses fonctions de manière efficace, il est indispensable qu'il bénéficie du soutien actif de la direction générale et des élus.



Laïcité

L'ANCT lance la plateforme « Formation Laïcité »

L'Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT) a inauguré en mai 2024 une plateforme destinée aux formateurs et aux stagiaires du plan Valeurs de la République et laïcité.

Permettre aux agents publics, aux professionnels et aux bénévoles associatifs d'être au clair avec le principe de laïcité, de mieux comprendre comment l'appliquer et l'expliquer dans l'exercice de leurs métiers, c'est l'objectif affiché par la formation Valeurs de la République et laïcité. Initié fin 2015, le plan national de formation Valeurs de la République et laïcité (VRL) a été réaffirmé dans le cadre du Comité interministériel des villes (CIV) du 29 janvier 2021 et du Comité interministériel de la laïcité du 15 juillet 2021. Depuis son lancement, près de 120 000 acteurs de terrain ont été formés, avec un taux de satisfaction stable autour de 97 %.

« Dans un contexte social et politique marqué par les tensions et les crispations autour du fait religieux, la laïcité est souvent mal comprise. Cette formation a été conçue pour permettre aux stagiaires de contribuer à promouvoir le vivre-ensemble et

partager les valeurs de la République au quotidien », explique l'Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT), qui copilote le plan. Pour mieux le faire connaître, l'Agence a donc lancé, le 22 mai 2024, la plateforme « Formation Laïcité ». Celle-ci permet désormais aux formateurs d'organiser et de gérer l'ensemble des sessions de formation, et aux futurs stagiaires de consulter le catalogue officiel des formations VRL, de se préinscrire à une session et d'accéder à un espace personnel sécurisé.

À l'issue de la formation VRL, les participants sont à même :

- d'adopter un positionnement adapté à leur situation professionnelle et au statut de leur structure employeuse ;
- de répondre aux demandes et situations rencontrées dans l'exercice de leurs fonctions. Ces réponses sont fondées sur le droit en matière de respect des principes de laïcité et de non-discrimi-

mination et sur une logique de dialogue et de pédagogie, précise l'ANCT.

La formation Valeurs de la République et laïcité s'adresse aux agents publics ainsi qu'aux salariés et bénévoles associatifs en contact avec les publics. À savoir :

- les agents publics, salariés et bénévoles qui sont au contact direct des publics. En tout premier lieu, ceux en relation directe avec des enfants et des jeunes et/ou des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville : animateurs, éducateurs sportifs, ATSEM, coordonnateurs de réussite éducative, travailleurs sociaux, médiateurs et adultes relais, délégués du préfet, conseillers citoyens, volontaires en Service civique... ;
- les professionnels qui interviennent dans l'espace public, mais n'assurent pas directement des fonctions éducatives, d'animation ou d'encadrement. Par exemple : gardiens d'équipements collectifs ou d'immeubles, policiers municipaux, personnels de mairies de quartier et de centres sociaux, médiateurs, équipes projet politique de la ville, agents de développement... ;
- les professionnels ayant une relation de service à la population et les élus.

Les agents publics, professionnels ou bénévoles associatifs peuvent s'inscrire à la plateforme « [Formation Laïcité](#) ».

Publié le 31 mai 2024

La formation
**Valeurs de la
République et laïcité**
s'adresse aux **agents
publics** ainsi qu'aux
**salariés et bénévoles
associatifs** en
contact avec les
publics.



Une administration peut interdire à l'ensemble de ses agents le port de signes religieux sur le lieu de travail

Pour la première fois, la Cour de justice de l'Union européenne a reconnu à une administration la possibilité d'interdire le port de tous signes religieux sur le lieu de travail à l'ensemble de ses employés sur le fondement du principe de neutralité du service public.

Si, ces dernières années, la Cour de justice de l'Union européenne a examiné sous l'angle de l'interdiction de la discrimination fondée sur la religion ou les convictions au sens des articles 1 et 2 de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 le cas de salariées du secteur privé, de confession musulmane, qui s'étaient vu interdire de porter le foulard islamique sur le lieu de travail (v. CJUE, 14 mars 2017, G4S Secure Solutions, C 157/15 ; 14 mars 2017, Bougnaoui et ADDH, C 188/15 ; 15 juillet 2021, WABE et MH Müller Handel, C 804/18 et C 341/19 et du 13 octobre 2022, SCRL, C 344/20), la question ne s'était pas encore posée au sein d'une administration publique, à la différence de la Cour européenne des droits de l'homme (v. CEDH, 26 novembre 2015,

Ebrahimian c. France, req. n° 64846/11). C'est désormais chose faite dans le cadre de l'arrêt rendu le 28 novembre 2023 en grande chambre, OP contre commune d'Ans ([aff. C-148/22](#)).

Une femme, recrutée sous contrat par la commune d'Ans en Belgique, exerçait des fonctions de chef de bureau sans être en contact avec le public. En février 2021, elle a officiellement informé la commune de son intention de porter le foulard islamique sur le lieu de travail. Elle le lui a alors interdit et a modifié, par la suite, l'article 9 de son règlement de travail afin d'instaurer une obligation de neutralité qui « implique [que le travailleur] s'abstienne de toute forme de prosélytisme et qu'il lui est interdit d'arborer tout signe ostensible qui puisse révéler son appartenance idéologique ou philosophique

L'interdiction
de porter
des signes
convictionnels
au travail
s'applique
de manière
générale et
absolue aux
agents.

ou ses convictions politiques ou religieuses [...], tant dans ses contacts avec le public que dans ses rapports avec sa hiérarchie et ses collègues ».

L'agent a alors engagé plusieurs procédures devant les juridictions nationales, en raison de l'atteinte portée à sa liberté de religion. Le tribunal du travail de Liège, éprouvant des doutes quant à la conformité de ce règlement de travail avec les dispositions de la directive 2000/78, a sursis à statuer et a posé à la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) deux questions préjudicielles, dont seule la première nous retiendra, la seconde ayant été jugée irrecevable : « L'article 2, paragraphe 2, sous a) et [...] b), de la directive [2000/78] peut-il être interprété comme autorisant une administration publique à organiser un environnement administratif totalement neutre et partant à interdire le port de signes [susceptibles de révéler des convictions religieuses] à l'ensemble des membres du personnel, qu'ils soient ou non en contact direct avec le public ? ».

La Cour a répondu « qu'une règle interne d'une administration communale interdisant, de façon générale et indifférenciée, aux membres du personnel de cette administration le port visible, sur le lieu de travail, de tout signe révélant, notamment, des convictions philosophiques ou religieuses peut être justifiée par la volonté de ladite administration d'instaurer, compte tenu du contexte qui est le sien, un environnement administratif totalement neutre pour autant que cette règle soit apte, nécessaire et proportionnée au regard de ce contexte et compte tenu des différents droits et intérêts en présence » (arrêt, pt 41).

En premier lieu, la règle en cause n'a pas été regardée comme constituant une discrimination directe fondée sur la religion ou sur les convictions.

En effet, l'interdiction de porter des signes convictionnels au travail s'applique de manière générale et absolue aux agents de la commune, indépendamment de la nature de

leurs fonctions (fonctions d'autorité ou de simple exécution) et des conditions d'exercice de celles-ci (contacts directs avec le public ou non). Cette règle n'instaure donc pas une différence de traitement fondée sur un critère indissociablement lié à la religion ou à ces convictions.

Il en irait autrement si la règle en cause devait être comprise comme visant uniquement le port de signes ostentatoires de grande taille de convictions religieuses, ce qui pourrait inclure le foulard islamique (v. en ce sens CJUE, 15 juillet 2021, préc., pts 72 à 78 ; 13 octobre 2022, préc., pt 31).

En deuxième lieu, l'obligation en apparence neutre contenue dans la règle peut aboutir, en fait, à un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données. Or, une telle différence de traitement n'est pas constitutive d'une discrimination indirecte si elle est objectivement justifiée par un objectif légitime et si les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires (CJUE, 15 juillet 2021, préc., pt 60).

D'abord, la Cour a reconnu que « la politique de « neutralité exclusive » qu'une administration publique, en l'occurrence communale, entend imposer à ses travailleurs, en fonction du contexte propre qui est le sien et dans le cadre de ses compétences, en vue d'instaurer en son sein un environnement administratif totalement neutre peut être considérée comme étant objectivement justifiée par un objectif légitime », tout en précisant qu'une autre politique de neutralité était tout aussi légitime (arrêt, pt. 33).

Ensuite, la CJUE a rappelé qu'il appartient à la juridiction de contrôler si la règle en cause est apte, nécessaire et proportionnée au regard du contexte et compte tenu des différents droits et intérêts en présence.

En l'occurrence, la juridiction de renvoi devra vérifier, d'une part, si la commune poursuit cet objectif de manière véritablement cohérente et systématique à l'égard de l'ensemble des travailleurs, et d'autre part, si aucune manifestation visible de

convictions, notamment, philosophiques ou religieuses, n'est admise lorsque les travailleurs sont en contact avec les usagers du service public ou sont en contact entre eux.

Elle devra enfin procéder « à une pondération des intérêts en présence en tenant compte, d'une part, des droits et des principes fondamentaux en cause, [...] et, d'autre part, du principe de neutralité en application ».

En conclusion, la nature, les spécificités du service public et le contexte propre à chaque État membre ont conduit à adapter au secteur public la solution dégagée dans le secteur privé, même si la méthode est identique. En effet, la volonté de l'employeur public de mener une politique de neutralité politique, philosophique ou religieuse ne pouvait pas être appréhendée au regard de la liberté d'entreprise, reconnue à l'article 16 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Par ailleurs, cet arrêt ne devrait toutefois pas modifier le droit applicable en France, tel qu'il a été confirmé par la loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République, en particulier au sein des services publics. Il reste que la voie qui pourrait être empruntée pour justifier la portée des principes de laïcité et de neutralité du service public français n'est pas forcément déterminée. En effet, au-delà de la justification de la différence de traitement, certaines dérogations à l'interdiction des discriminations directes ou indirectes prévues par la directive 2000/78 pourraient aussi être mobilisées. L'avocat général avait d'ailleurs examiné dans ses conclusions la possibilité d'appliquer deux dérogations (art. 2 § 5 et art. 4 de la directive 2000/78), qu'il avait néanmoins écartées dans les circonstances de l'espèce, mais qui pourraient être mobilisées dans le cas français.

Thomas Cortès, Avocat, Docteur en droit
chez HMS Avocats

Publié le 26 décembre 2023

La CJUE a rappelé qu'il appartient à la juridiction de contrôler si la règle en cause est apte, nécessaire et proportionnée au regard du contexte et compte tenu des différents droits et intérêts en présence.



Déontologie des agents de la fonction publique

5 outils associés

CONTEXTE

Probité, dignité, impartialité, intégrité... autant de **principes déontologiques** qui ont été largement réaffirmés depuis 2016 par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

Parce qu'elle guide au quotidien l'action des agents publics, la déontologie doit sans cesse être réaffirmée, et ce plus particulièrement dans un contexte de défiance grandissante des citoyens envers les acteurs publics.

Des mesures de prévention des conflits d'intérêts au déploiement des référents déontologiques, de l'instauration de la Haute Autorité de la transparence de la vie publique (HATVP) à l'amélioration de la procédure lanceur d'alerte, de nombreux dispositifs sont ainsi mis en œuvre pour appliquer les principes déontologiques.

Afin d'en faciliter l'appropriation par chacun et de diffuser des valeurs communes, une **charte de déontologie** est un outil supplémentaire pouvant répondre à ces objectifs.

► 1 - Identifier les obligations des agents publics, valeurs fondamentales de l'action publique

La déontologie recouvre l'ensemble des règles relatives à ce qu'il faut faire et ne pas faire, à ce qui oblige chacun, en particulier dans le cadre des pratiques professionnelles.

Inscrites dans le [Code général de la fonction publique](#) ou issues de la jurisprudence, les obligations des agents publics constituent un **socle de valeurs fondamentales** à respecter dans le cadre de la mission de service public. Les rappeler et les porter à la connaissance de l'ensemble des agents de votre collectivité afin de les sensibiliser et de les accompagner au quotidien dans leur action est indispensable pour répondre aux enjeux posés par la déontologie : assurer le bon fonctionnement des administrations au service des usagers, répondre aux attentes des usagers et satisfaire l'intérêt général, respecter les valeurs de son employeur public, respecter et préserver l'image du service public mais aussi, plus largement, de la fonction publique...

Obligation de dignité

L'obligation de dignité vise à s'assurer que le comportement de l'agent public ne porte pas atteinte à la réputation de son administration. Cette obligation s'applique lorsque l'agent exerce ses fonctions mais s'étend également à son attitude en dehors de son service. L'agent doit ainsi prendre soin de s'abstenir de tout comportement qui serait de nature à nuire à l'image ou à l'honneur de la collectivité.

Obligation de probité

Le service public local et ses agents doivent renvoyer aux citoyens une image d'intégrité, de parfaite honnêteté et de comportement vertueux.

Obligation d'intégrité

L'agent public exerce ses fonctions de manière désintéressée en toutes circonstances, et ce sans utiliser les moyens du service ou de son administration à des fins personnelles ou qui sont étrangères.

Obligation d'impartialité

L'agent public doit appliquer un traitement égal à tous les usagers du service public. Conformément à la signification traditionnelle du principe d'égalité devant le service public, dès lors que des usagers sont dans une situation identique, ils doivent être traités de la même manière, quels que soient leur sexe, leurs opinions, leur religion, leur origine ethnique. À cette obligation s'ajoute l'interdiction formelle d'agir de manière discriminatoire.

Obligation de loyauté

Outre l'obligation d'obéissance hiérarchique, l'agent public a un devoir de loyauté à l'égard de son supérieur hiérarchique, de ses collègues et de ses subordonnés ainsi que vis-à-vis du public.

Obligation de neutralité

L'agent public ne doit pas se servir du service public comme un moyen de propagande ou de prosélytisme de ses idées politiques, philosophiques ou religieuses ; l'exercice de cette liberté doit se faire dans un cadre adapté.

Obligation de laïcité

L'agent public exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité. À ce titre, il doit s'abstenir de manifester, dans l'exercice de ses fonctions, ses opinions religieuses. L'agent public a la possibilité de consulter le référent laïcité pour toute interrogation à ce sujet (*cf. infra*).

Obligation de discrétion professionnelle

L'agent public doit rester discret sur son activité professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions. En dehors des cas expressément prévus par la réglementation en vigueur, notamment en matière de liberté d'accès aux documents administratifs, l'agent public ne peut être délié de cette obligation de discrétion professionnelle que par décision expresse de l'autorité dont il dépend.

Obligation de secret professionnel

Dans l'exercice de ses responsabilités, l'agent public peut, quel que soit son grade, avoir connaissance de faits intéressant les particuliers, ou de projets dont la divulgation mettrait en cause le fonctionnement du service public. Des domaines exigent le secret absolu de la part des agents publics :

- la défense ;
- les informations financières ;
- le domaine médical.

Il existe cependant des dérogations :

- Un agent qui a connaissance, dans l'exercice de ses fonctions, d'un crime ou d'un délit doit en informer le procureur de la République (*CPP, art. 40*).
- Le juge pénal peut, dans certains cas (secret médical, défense nationale), exiger le témoignage d'un agent public sur des faits couverts par le secret.

Obligation de réserve

Ne figurant pas dans les textes mais consacrée par la jurisprudence, l'obligation de réserve se définit comme l'obligation pour l'agent, lorsqu'il est amené à manifester publiquement ses opinions, de mesurer les mots et la forme dans laquelle il les exprime afin de ne pas porter atteinte à l'image et à la considération de la collectivité.

Cette obligation s'applique à tous les moyens d'expression et de communication utilisés en service et hors service.

Obligation de cesser ou de prévenir une situation de conflit d'intérêts

L'agent public veille à faire cesser immédiatement ou à prévenir les situations de conflit d'intérêts dans lesquelles il se trouve ou pourrait se trouver (*cf. infra*).

Obligation de service

En dehors des exceptions expressément prévues par la loi et la réglementation en matière de *cumul d'activités*, l'agent public consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées.

Dans la majorité des cas, ce cumul nécessite au préalable une autorisation de l'autorité territoriale.

Outil

Cumul d'activités d'un agent

Ce tableau vous accompagne dans la mise en place du cumul d'activités d'un agent.



► 2 - Prévenir les conflits d'intérêts

Le conflit d'intérêts correspond à toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés, qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif des fonctions de l'agent.

Afin de prévenir les conflits d'intérêts, plusieurs outils ont été mis en œuvre au cours de ces dernières années, et ce plus particulièrement pour les agents occupant les postes à haute responsabilité dans la fonction publique. Ces contrôles sont notamment opérés préalablement à la nomination.

La déclaration d'intérêts

L'article L. 122-2 du Code général de la fonction publique stipule que « [l]a nomination d'un agent public dans l'un des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient est conditionnée à la transmission préalable par l'intéressé d'une déclaration exhaustive, exacte et sincère de ses intérêts à l'autorité investie du pouvoir de nomination ou à l'autorité hiérarchique ».

Globalement, sont concernés par cette déclaration les agents occupant les fonctions des emplois de directeur général des services, directeur général adjoint, directeur ou directeur adjoint des collectivités de plus de 40 000 habitants.

Outil

Déclaration d'intérêts - agents concernés, procédure et modèle

Le présent outil décrit la procédure de déclaration d'intérêts, accompagnée d'un modèle et de la liste des agents concernés.

Le contenu de cette déclaration ainsi que les conditions de remise et de traitement sont précisés par le décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts.

Dès lors que vous constatez que l'agent se trouve dans une situation de conflit d'intérêts, vous devez prendre les mesures nécessaires pour y mettre fin ou enjoindre à l'agent de faire cesser cette situation dans un délai que vous déterminez. Le cas échéant, si vous n'êtes pas en mesure de vous prononcer, vous transmettez alors la déclaration à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP).

La déclaration de situation patrimoniale

Les dispositions relatives à cette déclaration sont prévues par les articles L. 122-10 à L. 122-18 du Code général de la fonction publique. Elle doit être produite par les agents occupant des fonctions de direction dans des structures de plus de 150 000 habitants ou assimilées.

Outil

Déclaration de situation patrimoniale - agents concernés et procédure

La réglementation fixe la procédure et la liste des agents publics ayant l'obligation d'effectuer une déclaration de situation patrimoniale.

Ceux-ci doivent adresser directement à la HATVP, dans un délai de 2 mois suivant leur nomination, une déclaration exhaustive, exacte et sincère de leur situation patrimoniale concernant la totalité de leurs biens propres ainsi que, le cas échéant, ceux de la communauté ou les biens indivis. Cette opération est répétée dans les mêmes conditions dans les 2 mois suivant la cessation de fonctions.

La HATVP met à disposition un guide pratique pour accompagner les déclarants.

Modalités de gestion des instruments financiers de l'agent

L'agent public possédant des instruments financiers et exerçant des responsabilités en matière économique ou financière et dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient est tenu de prendre, dans un délai de 2 mois suivant cette nomination, toutes dispositions pour que ses instruments financiers soient gérés, pendant la durée de ses fonctions, dans des conditions **excluant tout droit de regard de sa part**.

Les documents produits par le fonctionnaire ne peuvent être ni versés au dossier du fonctionnaire, ni communicables aux tiers.

Le déport

Se déporter consiste non seulement à s'abstenir de prendre part à la décision, mais

également à ne pas intervenir à tous les stades d'élaboration d'un dossier, du suivi à l'exécution en passant par la décision.

Au sens de l'article L. 122-1 du Code général de la fonction publique, l'agent public qui estime se trouver dans une telle situation :

- lorsqu'il est placé dans une position hiérarchique, **saisit son supérieur hiérarchique**. Ce dernier, à la suite de la saisine ou de sa propre initiative, confie, le cas échéant, le traitement du dossier ou l'élaboration de la décision à une autre personne ;
- lorsqu'il a reçu une délégation de signature, **s'abstient d'en user** ;
- lorsqu'il appartient à une instance collégiale, **s'abstient d'y siéger ou, le cas échéant, de délibérer** ;
- lorsqu'il exerce des fonctions juridictionnelles, **est suppléé selon les règles propres à sa juridiction** ;
- lorsqu'il exerce des compétences qui lui ont été dévolues en propre, **est suppléé par tout délégataire**, auquel il s'abstient d'adresser des instructions.

En conséquence, le déport doit intervenir chaque fois que l'exercice indépendant, impartial et objectif de la fonction de l'agent paraît être influencé par un intérêt extérieur à ceux de la collectivité.

S'agissant d'actes quotidiens de la vie d'une collectivité, les agents doivent en conséquence être sensibilisés sur ce sujet.

► 3 - Encadrer les libéralités : cadeaux et invitations

Si l'échange de cadeaux et d'invitations peut sembler une pratique permettant d'entretenir de bonnes relations, notamment avec des partenaires ou prestataires récurrents, il constitue une source de **risques importants sur le plan pénal** :

- Les **délits de corruption passive et de trafic d'influence** interdisent à une personne chargée d'une mission de service public « *de solliciter ou d'agréer, sans droit, à tout moment, directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques pour elle-même ou pour autrui* » pour accomplir ou s'abstenir d'accomplir un acte (C. pén., art. 432-11).
- Le **délit de favoritisme** prohibe le fait par une personne chargée d'une mission de service public « *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 contrats de concession* » (C. pén., art. 432-14).

Il convient donc d'encadrer cette pratique pour éviter le risque pénal, mais également pour prévenir les conflits d'intérêts et éviter de douter de l'exercice objectif des fonctions d'un agent.

Par principe, une obligation de refus d'accepter des cadeaux ou des invitations peut être posée. Par exception, un **plafond** peut toutefois être fixé en dessous duquel des cadeaux peuvent être exceptionnellement acceptés. La HATVP recommande dans son guide déontologique d'établir ce plafond à un niveau assez faible.

Un suivi global de tous les cadeaux et invitations reçus peut être mis en place *via* un système de déclaration. La HATVP propose à ce titre dans son guide de déontologie un modèle de déclaration des cadeaux, invitations et autres avantages.

A noter

Vous pouvez également vous appuyer sur le [guide pratique](#) de l'Agence française anticorruption, *Agents publics : les risques d'atteintes à la probité concernant les cadeaux et invitations* (septembre 2022).

► 4 - Encadrer les moyens de la collectivité

L'encadrement des moyens octroyés aux agents vise avant tout à garantir un usage conforme à l'intérêt de la collectivité ou de l'administration de ses ressources et d'assurer une bonne gestion de l'argent public.

Outre le fait qu'il évite le risque pénal de détournement de fonds, cet encadrement peut permettre dans une autre mesure de renvoyer et d'entretenir une image vertueuse de la collectivité.

À ce titre, plusieurs domaines peuvent faire l'objet d'un encadrement :

- le **parc automobile**, en rappelant les modalités d'attribution, de gestion et



d'utilisation des véhicules de fonction et de service. Ces règles peuvent être rappelées dans la charte de déontologie et, pour aller plus loin, faire l'objet d'un règlement particulier ;

- la **téléphonie, le matériel informatique et les outils numériques**. Il s'agira de rappeler l'usage strictement professionnel de ces outils et des risques d'atteintes aux valeurs fondamentales. Une attention particulière pourra être portée sur le télétravail, pratique en pleine expansion dans les collectivités, et plus globalement sur l'utilisation des moyens informatiques dans un contexte de cyberattaques. Une charte spécifique travaillée avec la direction des systèmes d'information (DSI) pourra venir en complément ;
- la **commande publique**, un domaine hautement sensible qui demande une confidentialité particulière des informations et une vigilance renforcée sur le risque de conflit d'intérêts. Un guide de l'acheteur public peut être envisagé afin d'accompagner les acteurs de la commande publique ;
- les **déplacements professionnels**, en privilégiant le covoiturage et les transports en commun ou, par exemple, en incitant dès que c'est possible le recours aux visioconférences. Au-delà de la déontologie, ces principes peuvent également être instaurés dans un contexte de sobriété énergétique.

► 5 - Identifier les acteurs de la déontologie

La déontologie est donc au cœur de l'action publique des agents. L'appliquer au quotidien peut susciter un certain nombre de questionnements de la part des agents et demander un accompagnement.

Le référent déontologue

Sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du responsable de service, tout agent public a le droit de consulter un référent déontologue, chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques.

Les collectivités peuvent recourir au [centre de gestion](#) pour les missions de référent déontologue.

S'agissant de son périmètre d'intervention, le référent déontologue peut répondre à l'agent qui se pose des questions déontologiques telles que :

- Puis-je cumuler mon emploi avec un autre emploi dans le privé et dans quelles conditions ?
- Un usager m'offre un cadeau, dois-je le refuser ?
- Je suis confronté à une situation de conflits d'intérêts, que dois-je faire ?

Le référent déontologue pourra s'appuyer sur l'éventuelle charte de la collectivité pour répondre à certaines questions.

Le référent laïcité

Le référent laïcité exerce les missions suivantes :

- conseiller la hiérarchie et les agents publics pour la mise en œuvre du principe de laïcité, notamment par l'analyse et la réponse aux sollicitations de ces derniers portant sur des situations individuelles ou sur des questions d'ordre général ;
- sensibiliser les agents publics au principe de laïcité et la diffusion, au sein de la collectivité, de l'information au sujet de ce principe ;
- répondre aux sollicitations de l'autorité territoriale en cas de difficulté dans l'application du principe de laïcité entre un agent et des usagers du service public.

Les fonctions de référent laïcité s'exercent sous réserve de la responsabilité et des prérogatives du chef de service. Elles peuvent être exercées par le référent déontologue.

La Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP)

La HATVP est chargée de promouvoir la probité et l'exemplarité des responsables publics, de contrôler la déontologie de certains responsables et agents publics, d'encadrer le lobbying et de diffuser une culture de l'intégrité.

Elle apprécie le respect des principes déontologiques inhérents à l'exercice d'une fonction publique. Ses missions sont les suivantes :

- avis et recommandations sur des projets de textes et leur application ;
- contrôle préalable à la nomination de certains responsables et agents publics ;
- avis préalable relatif au projet de création ou de reprise d'une entreprise par un agent public ;
- avis préalable relatif à la cessation des fonctions pour exercer une activité privée lucrative.

Les conditions de saisine et de rendus d'avis sont encadrées.

Le lanceur d'alerte

Un lanceur d'alerte est une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement.

Attention

Les faits, informations et documents, quels que soient leur forme ou leur support, dont la révélation ou la divulgation est interdite par les dispositions relatives au secret de la défense nationale, au secret médical, au secret des délibérations judiciaires, au secret de l'enquête ou de l'instruction judiciaire ou au secret professionnel de l'avocat sont **exclus du régime de l'alerte**.

Pour pouvoir bénéficier du statut protecteur de lanceur d'alerte, il est impératif que la personne agisse **de manière désintéressée**, c'est-à-dire sans en tirer un avantage, notamment financier, **et de bonne foi**, c'est-à-dire en ayant des motifs raisonnables lui permettant de croire à la véracité des dysfonctionnements signalés.

La **procédure de recueil des signalements émis par le lanceur d'alerte** est obligatoirement établie par les personnes morales de droit public employant au moins 50 agents, à l'exclusion des communes de moins de 10 000 habitants, des établissements publics qui leur sont rattachés et des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) qui ne comprennent parmi leurs membres aucune commune excédant ce seuil de population.

Cette procédure a fait l'objet d'aménagements à la suite de la **loi n° 2022-401 du 21 mars 2022** visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte et au **décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022**. Depuis le 1^{er} septembre 2022, les communes et leurs établissements publics peuvent demander à leur centre de gestion de mettre en place cette procédure, quel que soit leur nombre d'agents.

Vous pouvez utilement vous référer à la **circulaire du 26 juin 2024** qui précise le **cadre juridique applicable aux lanceurs d'alerte dans la fonction publique**, les modalités de recueil des signalements et leur traitement, ainsi que les garanties et protections dont bénéficient les agents. Cette circulaire comporte par ailleurs une **annexe** qui explicite l'articulation entre, d'une part, l'obligation de signalement des crimes et délits au procureur de la République, en application de l'**article 40, alinéa 2, du Code de procédure pénale** et, d'autre part, le dispositif d'alerte issu des **articles 6 et suivants de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016** relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

NOTRE CONSEIL

- Si vous établissez une **charte de déontologie**, **assurez-vous que la communication soit la plus large et la plus transparente possible**. Il est essentiel que cette charte constitue un outil d'accompagnement au quotidien pour les agents publics, qui doivent pouvoir s'y référer aisément.
- Dans tous les cas, afin d'encourager la prise en compte des principes déontologiques au quotidien, **garantissez aux agents la possibilité de consulter le référent déontologue en toute confidentialité**. Les agents doivent ainsi avoir accès facilement aux modalités de saisine.

ÉVITEZ LES ERREURS

- **Ne négligez pas la confidentialité des informations recueillies**. La déclaration de situation patrimoniale n'est ni versée au dossier de l'agent public ni communicable aux tiers. Quant à la déclaration d'intérêts, elle doit être annexée au dossier individuel et les personnes habilitées à la consulter sont strictement limitées et mentionnées sur un bordereau d'émargement.
- **Ne confondez pas** le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes et le dispositif de recueil des signalements émis par le lanceur d'alerte. La **circulaire du 26 juin 2024** précise les différents dispositifs spécifiques de signalement exclusifs de la procédure du lanceur d'alerte (*cf.* point 1.2.3).



FAQ

Pour les employeurs territoriaux non soumis à l'obligation de mise en place d'une procédure interne d'alerte, dans quelles conditions sont adressés les signalements internes ?

Il n'y a, par exemple, pas d'obligation de mise en place d'une procédure interne d'alerte dans les communes de moins de 10 000 habitants (*cf. supra*, Étape 5). En cas de signalement interne, celui-ci doit être adressé au supérieur hiérarchique direct ou indirect de l'agent, à l'autorité territoriale ou au référent désigné par l'employeur.

Toutes les collectivités sont-elles concernées par l'obligation de publication des dix rémunérations les plus élevées ?

L'article 37 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 impose aux régions, départements, collectivités de plus de 80 000 habitants, EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros de publier les dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations.

Le seuil a été abaissé à 40 000 habitants pour la publication des rémunérations de 2023 (CGFP, art. L. 716-1).

Un agent peut-il consulter le référent déontologue au sujet d'un avancement de grade ?

Non, le référent déontologue n'est pas compétent pour répondre aux interrogations relatives aux avancements de grade et, plus généralement, aux questions statutaires que des agents peuvent par ailleurs légitimement poser. Celles-ci relèvent des prérogatives de la direction des ressources humaines et de la collectivité.

ALLER PLUS LOIN

Références juridiques

- Code général de la fonction publique, notamment le [livre I^{er}](#) et l'[article L. 716-1](#)
- [Code pénal, articles 432-11 et 432-14](#)
- [Code de procédure pénale](#), article 40
- [Loi n° 2022-401 du 21 mars 2022](#) visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte
- [Loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique, article 37
- [Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016](#) relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, articles 6 et suivants
- [Décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022](#) relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte et fixant la liste des autorités externes instituées par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte
- [Décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020](#) relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique
- [Décret n° 2017-519 du 10 avril 2017](#) relatif au référent déontologue dans la fonction publique
- [Décret n° 2016-1968 du 28 décembre 2016](#) relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale prévue à l'article 25 *quinquies* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- [Décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016](#) relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 *ter* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- [Arrêté du 4 février 2020](#) relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique
- [Circulaire du 26 juin 2024](#) relative à la procédure de signalement des alertes émises par les agents publics et aux garanties et protections qui leur sont accordées dans la fonction publique dans le cadre des articles 6 à 15 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique modifiée par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte (*abrogeant la circulaire du 19 juillet 2018*)
- [Circulaire du 15 mars 2017](#) relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique
- [Note d'information du 4 août 2017](#) relative aux déclarations d'intérêts préalables à la nomination dans certains emplois de la fonction publique territoriale
- [Note d'information du 4 août 2017](#) relative aux déclarations de situation patrimoniale liées à l'occupation de certains emplois dans la fonction publique territoriale

Bibliographie

- Agence française anticorruption, [Guide pratique Agents publics : les risques d'atteintes à la probité concernant les cadeaux et invitations](#), septembre 2022
- Chambon François et Gaspon Olivier, *La Déontologie administrative : des valeurs du service public à un management de la prévention des risques*, LGDJ-Lextenso éditions, 2015 (2^e éd.)
- Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, [Guide déontologique Manuel à l'usage des responsables publics et des référents déontologues](#), avril 2019
- Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, [Guide pratique Déclarations de patrimoine et d'intérêts : guide du déclarant](#), janvier 2021

OUTIL(S) TÉLÉCHARGEABLE(S)



Outil DTOU10001

Procédure interne de recueil des signalements émis par le lanceur d'alerte



Outil DTOU9993

Charte de déontologie des agents de la fonction publique



Outil DTOU9995

Cumul d'activités d'un agent



Outil DTOU9997

Déclaration d'intérêts - agents concernés, procédure et modèle



Outil DTOU9999

Déclaration de situation patrimoniale - agents concernés et procédure

FICHE(S) ASSOCIÉE(S)



Fiche 5868

Centre départemental de gestion (CDG)



Fiche 5897

Cumul d'activités dans la fonction publique territoriale

© Éditions WEKA - Tous droits réservés





Laïcité et neutralité dans la fonction publique, quel rôle pour le référent laïcité

Comment faire une société harmonieuse dans le respect de la liberté de pensée, de la liberté de conscience et de la liberté religieuse de chacun ? En 2021, les référents laïcité ont été créés par la loi et leur régime a été déterminé par décret. Pour répondre aux attentes à la laïcité dans le service public, leur rôle gagne à être connu.

La laïcité suppose la neutralité des collectivités publiques à l'égard des religions afin de permettre à chacun de pouvoir exercer sa liberté de conscience, tout en garantissant également la liberté religieuse dans la sphère privée.

L'article 3 de la loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République, aujourd'hui codifié à l'article L. 124-3 du Code général de la fonction publique, dispose que : « les administrations de l'État, les collectivités territoriales et les établissements publics (...) désignent un référent laïcité. Le référent laïcité est chargé d'apporter tout conseil utile au respect du principe de laïcité à tout fonctionnaire ou chef de service qui le consulte. Il est chargé d'organiser une journée de la laïcité le 9 décembre de chaque année. Les fonctions de référent laïcité s'exercent

sous réserve de la responsabilité et des prérogatives du chef de service ».

Le dispositif des référents laïcité a été créé en commission parlementaire – et accepté par le gouvernement d'alors – pour : « mettre l'accent sur la diffusion et sur la connaissance des enjeux liés au principe de laïcité au sein du service public »¹.

Un décret n° 2021-1802 du 23 décembre 2021 relatif au référent laïcité dans la fonction publique est venu définir le régime juridique. Il a été complété par un décret n° 2022-237 du 24 février 2022 relatif aux échanges entre le référent laïcité des établissements mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales et les agences régionales de santé concernant les manquements à l'exigence de neutralité. Ledit décret précise l'objet et les conditions

de ces échanges. En outre, une instruction relative au déploiement du réseau des référents laïcité dans le réseau de l'administration territoriale de l'État en date du 27 décembre 2022 est venue préciser le rôle des référents laïcité par rapport aux correspondants « laïcité » créés par la circulaire du 21 avril 2011, qui désormais sont devenus les correspondants « cultes et laïcité ».

DÉSIGNATION

Dans la fonction publique d'État, les référents laïcité sont nommés par le chef de service. Un référent ministériel chargé de coordonner l'action des référents désignés au sein des directions et des services déconcentrés est désigné dans chaque département ministériel par le ministre compétent. Il est également désigné par le préfet de département pour les directions départementales interministérielles.

Dans la fonction publique hospitalière, les référents laïcité sont nommés par le directeur d'établissement.

Dans ces deux fonctions publiques, un même référent peut être désigné par les autorités susmentionnées pour plusieurs services placés sous son autorité ou pour plusieurs établissements publics relevant de leur tutelle ou encore être commun à des services placés sous leur autorité ainsi qu'à un ou plusieurs établissements publics relevant de leur tutelle. Dans les cas où cette autorité n'a pas prévu la désignation d'un référent commun, plusieurs établissements publics placés auprès d'une même autorité de tutelle peuvent décider de désigner un référent commun.

Dans la fonction publique territoriale, les référents laïcité sont nommés par l'autorité territoriale ou par le président du centre de gestion pour les collectivités territoriales et établissements publics affiliés à titre obligatoire ou volontaire à un centre de gestion.

Dans tous les cas, les autorités de nomination informent, par tout moyen permettant d'en assurer une

publicité suffisante, les agents placés sous son autorité de la désignation du référent laïcité et des modalités permettant d'entrer en contact avec celui-ci. Les référents laïcité sont choisis parmi les magistrats, fonctionnaires et militaires, en activité ou retraités, ou parmi les agents contractuels bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée. Ils bénéficient d'une formation adaptée à leurs missions et à leur profil.

OBLIGATIONS

Le référent laïcité est tenu au secret et à la discrétion professionnels dans les mêmes conditions que les agents publics.

MISSIONS

Le référent laïcité remplit quatre missions.

Premièrement, le référent laïcité conseille les chefs de service et les agents publics sur l'application du principe de laïcité, en répondant à leurs sollicitations sur des cas individuels ou des questions générales.

Deuxièmement, le référent laïcité sensibilise les agents au principe de laïcité et diffuse les informations sur le sujet au sein des services de l'administration.

Troisièmement, le référent laïcité organise la Journée de la laïcité chaque année le 9 décembre, en coordination avec d'autres référents, le cas échéant.

Quatrièmement, le référent laïcité établit un rapport annuel d'activité qui dresse un état des lieux de l'application du principe de laïcité et, le cas échéant, des manquements constatés par ce dernier dans les services auprès desquels il est placé et qui rend compte de l'ensemble des actions menées durant l'année écoulée. Ce rapport est adressé à l'autorité qui le nomme et une synthèse est établie pour le comité social. Dans les collectivités locales, le rapport annuel est en outre transmis simultanément par l'autorité territoriale à l'organe

Dans la fonction publique territoriale, les référents laïcité sont nommés par l'autorité territoriale ou par le président du centre de gestion.



délibérant et au préfet de département. Pour les établissements hospitaliers, le rapport annuel est transmis, selon les cas, au directeur général de l'agence régionale de santé ou au préfet de département ou à la collectivité territoriale dont dépend l'établissement concerné.

Dans un contexte différent de celui de 1905, l'enjeu est de prendre en compte notre nouvelle société en faisant adhérer chacun aux valeurs de tolérance et de respect de soi-même et des autres pour construire un bien-vivre ensemble dans cette République laïque.

Dominique Volut, Avocat-Médiateur
au barreau de Paris, Docteur en droit public

Publié le 27 novembre 2024

1. [Rapport n° 3797](#) de M. Florent Boudié, Mmes Laetitia Avia, Anne Brugnera, Nicole Dubré-Chirat, MM. Sacha Houlié, Éric Poulliat et Mme Laurence Vichnievsky, fait au nom de la commission spéciale, déposé le 25 janvier 2021.

Le référent laïcité établit un rapport annuel d'activité qui dresse un état des lieux de l'application du principe de laïcité et, le cas échéant, des manquements constatés.



La région Île-de-France désigne un référent laïcité

Assisté d'une cellule régionale dédiée à la laïcité, le référent veille au respect de la Charte régionale des valeurs de la République et de la laïcité mise en place par la région depuis 2017.

« C'est très simple en fait. La laïcité, c'est considérer que, dans la vie, il y a trois sphères : une sphère privée, où la liberté règne ; une sphère publique qui relève de l'État, où la neutralité règne ; et, entre les deux, il y a la sphère civile, où c'est la discrétion qui règne. Une discrétion à l'égard des manifestations religieuses. Mais aussi une discrétion à l'égard des critiques de la religion. C'est dans cette sphère civile que se posent la plupart des problèmes. Ce qui est intéressant, c'est d'observer que le contraire de la laïcité ce n'est pas la religion, mais le fondamentalisme. Le fondamentalisme, c'est dire qu'il n'y a pas trois sphères, mais qu'il n'y en a qu'une seule, régie par une seule loi », explique Pierre-Henri Tavoillot, désigné à l'automne 2023 « référent laïcité de la Région Île-de-France » par Valérie Pécresse, présidente du conseil régional. Ce philosophe, professeur d'université, préside le Collège de philosophie. À la suite des attentats

de 2015, il a créé, à la Sorbonne, un diplôme universitaire de référent laïcité.

Pierre-Henri Tavoillot est donc chargé du suivi des sujets laïcité au sein de la région francilienne. À ce titre, il doit s'assurer du respect de la charte régionale des valeurs de la République et de la laïcité mise en place par la région Île-de-France dès 2017.

Il jouera également un rôle de conseil auprès des agents publics et des partenaires de la région pour la mise en œuvre du principe de laïcité dans les politiques régionales et lorsque des signalements lui seront remontés. Dans sa mission de référent, Pierre-Henri Tavoillot sera assisté par une cellule régionale de veille et d'appui intitulée « Laïcité et valeurs de la République ». Celle-ci instaurera, notamment, une veille pour assurer une détection des « signaux faibles » et pourra mener des audits d'organismes et associations financées par

le conseil régional. Cette cellule sera également un pôle ressources et formation pour les élus, les services et les partenaires de la région Île-de-France. « Mon rôle, c'est de contribuer à poursuivre la construction d'une culture commune de la laïcité, qui est déjà bien entamée à la région Île-de-France, a résumé Pierre-Henri Tavoillot, le 15 mars 2024. Je serai aussi le réceptacle des différents signalements d'atteintes à la laïcité qui seront faits. Il y a, avec moi, une cellule qui les gère, mais, en dernière instance, je donnerai mon avis sur ces signalements. Par ailleurs, il y a aussi la grande question des subventions. C'est-à-dire que je dois faire en sorte que l'argent public soit utilisé conformément au pacte de la laïcité. Enfin, j'aurai également une mission de formation ».

Ces actions sont issues des préconisations du rapport confié à Gilles Clavreul en 2022, intitulé « Quatre ans après la Charte : pour une nouvelle étape en faveur de la laïcité en Île-de-France », explique le conseil régional. En effet, « depuis 2016, la Région Île-de-France a fait du combat en faveur de la laïcité une priorité régionale, ajoute-t-il. Elle forme ses agents à bien comprendre et maîtriser les enjeux de la laïcité. Sa charte de la laïcité et des valeurs de la République a inspiré plusieurs autres collectivités et l'État dans sa loi contre le séparatisme. » Ainsi, les bénéficiaires de subventions régionales s'engagent à faire respecter les valeurs de la République et le principe de laïcité, insiste la région Île-de-France. Dans le cas contraire, les subventions ne peuvent être versées. La région francilienne se veut également pionnière dans la prévention de la radicalisation dans le sport.

Publié le 25 mars 2024

Cette cellule sera également un pôle ressources et formation pour les élus, les services et les partenaires de la région Île-de-France.



Fiche 14121

Le référent laïcité des agents publics

1 outil associé

CONTEXTE

Depuis le 20 décembre 2016, à la faveur de la loi n° 2016-483, dite « loi déontologie », le **principe de laïcité** est inscrit à l'article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (article abrogé et désormais codifié par le Code général de la fonction publique).

Avec le décret n° 2021-1802 du 23 décembre 2021, les collectivités territoriales font partie des administrations visées par l'obligation de mettre en place un **référent laïcité**.

Celui-ci est chargé d'apporter tout conseil utile au respect du principe de laïcité à tout agent public ou chef de service qui le consulte, ainsi que d'organiser une journée de la laïcité le 9 décembre de chaque année. Ses fonctions s'exercent sous réserve de la responsabilité et des prérogatives du chef de service.

► 1 - La désignation du référent laïcité

Le référent laïcité est désigné par l'autorité territoriale.

Outil

[Modèle d'arrêté de désignation du référent laïcité](#)

Ce modèle d'arrêté vous permettra de désigner en toute sécurité votre référent laïcité.

À l'image de son homologue déontologue, le référent laïcité doit être désigné à un niveau permettant l'exercice effectif de ses fonctions. Ce niveau est déterminé par l'autorité territoriale dans les collectivités et les établissements publics de la fonction publique territoriale. Pour ceux affiliés à titre obligatoire ou volontaire à un centre de gestion, c'est le président du centre de gestion qui détermine le niveau de désignation.

Selon le [décret n° 2021-1802 du 23 décembre 2021](#), le poste doit être confié à un **fonctionnaire titulaire**, en activité ou en retraite, ou à un **agent contractuel** à durée indéterminée. Il n'est donc plus possible, comme pour les référents déontologues, de faire appel à un collègue ou des personnalités qualifiées extérieures à l'administration.

L'autorité de désignation doit informer, par tout moyen permettant d'en assurer une publicité suffisante, les agents placés sous son autorité de la désignation du référent laïcité ainsi que des modalités permettant d'entrer en contact avec lui.

► 2 - Les missions du référent laïcité

Le référent laïcité conseille les agents publics sur le principe de laïcité, sensibilise et diffuse l'information au sein de sa collectivité. Il organise également des temps de sensibilisation et d'information à destination des agents et, tout spécialement, une **journée sur la laïcité** chaque année, symboliquement fixée le 9 décembre, date anniversaire de la promulgation de la [loi de 1905](#) concernant la séparation des Églises et de l'État.

Le référent territorial est principalement dédié aux agents territoriaux ; toutefois, il peut être sollicité « *en cas de difficulté dans l'application du principe de laïcité entre un agent et des usagers du service public* » (D. n° 2021-1802, 23 déc. 2021, art. 5).

Le référent doit établir chaque année un **rapport annuel d'activité**. Ce rapport dresse un bilan de l'application du principe de laïcité et, le cas échéant, des manquements constatés. Ce rapport est adressé à l'autorité de désignation mais également à l'autorité territoriale, à l'organe délibérant et au préfet de département.

NOTRE CONSEIL

Formez !

Le référent laïcité doit pouvoir répondre aux sollicitations, sa formation est donc indispensable. À cet effet, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) propose de nombreuses ressources intéressantes (MOOC, notamment).

ÉVITEZ LES ERREURS

Ne négligez pas la question des statuts

Si vous envisagez de centraliser les fonctions de référent déontologue et laïcité, assurez-vous que les conditions statutaires soient bien respectées (notamment que l'agent soit titulaire).

FAQ

Faut-il présenter ce nouveau dispositif en comité social territorial (CST) ?

Ce n'est pas une mesure imposée par la réglementation, néanmoins une information en CST est un vecteur de diffusion de la mise en place du dispositif, car la communication passe par les organisations syndicales.

ALLER PLUS LOIN

- [Code général de la fonction publique](#)
- [Loi n° 2021-1109 du 24 août 2021](#) confortant le respect des principes de la République
- [Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016](#) relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires
- [Loi du 9 décembre 1905](#) concernant la séparation des Églises et de l'État
- [Décret n° 2021-1802 du 23 décembre 2021](#) relatif au référent laïcité dans la fonction publique

OUTIL(S) TÉLÉCHARGEABLE(S)



Outil DTOU10069

Modèle d'arrêté de désignation du référent laïcité

FICHE(S) ASSOCIÉE(S)



Fiche 14120

Le référent déontologue des agents et des élus



Fiche 14122

Le référent alerte éthique

(Nom de la collectivité)

Arrêté n°

Désignation d'un référent laïcité

Le Président/le Maire,

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu le Code général de la fonction publique,

Vu la loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République,

Vu le décret n° 2021-1802 du 23 décembre 2021 relatif au référent laïcité dans la fonction publique,

Considérant le parcours professionnel de M./Mme,

ARRÊTE

Article 1^{er}

M./Mme est désigné(e) en qualité de référent laïcité à compter du pour une période de ans.

Article 2

M./Mme assurera ses missions de référent laïcité pour les agents de la collectivité de

M./Mme devra à ce titre :

- conseiller les chefs de service et les agents publics pour la mise en œuvre du principe de laïcité, notamment par l'analyse et la réponse aux sollicitations de ces derniers portant sur des situations individuelles ou sur des questions d'ordre général ;
- sensibiliser les agents de la collectivité au principe de laïcité, notamment par la diffusion, au sein de la collectivité, de l'information au sujet de ce principe ;
- organiser la journée de la laïcité le 9 décembre de chaque année.

En outre et à la demande de l'autorité le référent peut être sollicité en cas de difficulté dans l'application du principe de laïcité entre un agent et des usagers du service public.

© Éditions WEKA

Article 3

Le référent devra établir chaque année un rapport annuel d'activité.

Ce rapport dressera un bilan de l'application du principe de laïcité et, le cas échéant, des manquements constatés.

Ce rapport sera adressé au Maire, à l'organe délibérant et au préfet de département.

Article 4

Ampliation du présent arrêté qui sera notifié à l'intéressé(e) sera transmise :

- au comptable public,
- au représentant de l'État.

À, le

Le Président/le Maire

Le Président/le Maire certifie, sous sa responsabilité, le caractère exécutoire de cet acte et informe que, en application des dispositions du décret n° 65-29 du 11 janvier 1965 modifié, le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours, pour excès de pouvoir, devant le tribunal administratif dans un délai de 2 mois à compter de la présente notification.

Notifié à l'agent le

Signature de l'agent

L'accompagnateur au quotidien des décideurs publics

Depuis 40 ans, Weka met son savoir-faire au service des professionnels des collectivités territoriales et de la fonction publique.

Nous apportons des réponses pratiques et concrètes issues de l'expérience d'experts publics à leurs problématiques quotidiennes, dans les domaines d'intervention suivants :

- Marchés publics
- Finances & comptabilité
- Ressources humaines
- Services à la population
- Culture & communication
- Aménagement des territoires
- Gouvernance locale
- Éducation
- Action sociale
- Santé



Copyright © Éditions WEKA – Tous droits réservés. Décembre 2024
Toute reproduction ou diffusion partielle ou intégrale des articles de ce numéro est interdite sans le consentement écrit et préalable des Éditions WEKA
Graphiste : Christian LE GALL
Éditrice : Mariam EL HABIB

Éditions WEKA – Pleyad 1 – 39, boulevard Ornano 93288
Saint-Denis Cedex
Tél. : 01 53 35 17 17 – Fax : 01 53 35 17 01
Site internet : www.weka.fr