



**MINISTÈRE
DES ARMÉES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**RAPPORT ANNUEL
du
Référént ministériel déontologue et alerte**

**LE FONCTIONNEMENT DU DISPOSITIF DE
DEONTOLOGIE ET D'ALERTE**

Contrôleur général des armées Jean TENNERONI

ANNÉE 2020

SOMMAIRE

| | |
|---|------|
| 1. Animation de la fonction déontologie et anticorruption..... | p 5 |
| 1.1. Actions de sensibilisation..... | p 5 |
| 1.1.1. Communication sur Intradef et Internet | |
| 1.1.2. Formation | |
| 1.2. Animation du réseau des référents déontologue et alerte..... | p 7 |
| 1.2.1. Réunion et échanges au sein du réseau | |
| 1.2.2. Participation à l'élaboration de chartes sectorielles ministérielles et interministérielles | |
| 1.3. Interventions ponctuelles et sectorielles..... | p 9 |
| 2. Elaboration de référentiels déontologie et anti-corruption..... | p 11 |
| 2.1. Charte de déontologie du réserviste militaire..... | p 11 |
| 2.2. Guide pratique d'aide à la décision sur les demandes de cumul d'activités pour les militaires..... | p 12 |
| 2.2.1. Objectif du guide | |
| 2.2.2. Structuration du guide | |
| 2.3. Code de prévention des atteintes à la probité..... | p 13 |
| 2.3.1. Objectifs et obligations | |
| 2.3.2. Conduite de la démarche | |
| 2.3.3. Contenu dans les grandes lignes | |
| 2.3.4. Diffusion et appropriation | |
| 3. Perspectives à développer..... | p 16 |
| 3.1. En interne, soutenir les entités dans le déploiement de leur propre référentiel anti-corruption..... | p 16 |
| 3.2. En externe, promouvoir la politique de lutte contre la corruption dans le domaine « sécurité et défense »..... | p 16 |
| 3.2.1. Renforcer le partenariat national | |
| 3.2.2. Développer une coopération internationale | |
| 4. ANNEXES..... | p 19 |
| Annexe 1 : Création de la rubrique « Déontologie et anti-corruption » | |
| Annexe 2 : Arrêté et charte du réserviste militaire | |
| Annexe 3 : Compte-rendu de la réunion des référents déontologues et alerte | |

INTRODUCTION

Si, en raison de la crise sanitaire, l'année 2020 n'a malheureusement pas permis des réunions régulières avec les référents et les correspondants déontologues, elle a néanmoins été la plus fructueuse en termes de montée en puissance du dispositif anti-corruption ministériel par l'élaboration et la diffusion de codes, chartes et guides en la matière.

Au plan national, cette année a également été marquée par un **renforcement de la politique de lutte contre la corruption** avec la mise en place d'un **Plan gouvernemental pluriannuel de lutte contre la corruption** présenté le 9 janvier 2020 imposant, au titre de ses priorités, le déploiement d'un dispositif anticorruption dans l'ensemble des ministères et des grandes collectivités territoriales conformément aux exigences de l'article 17 de la loi Sapin II¹ du 9 décembre 2016. Par **lettre de mission du 28 août 2018**, le ministère avait anticipé le besoin de préparation à la mise en place d'une politique ministérielle de détection et de prévention de la corruption² en confiant au Référent Ministériel Déontologie et Alerte (RMDA) le déploiement de ce dispositif suivant les recommandations de l'Agence française anticorruption (AFA) chargée du conseil aux acteurs publics et privés et du contrôle de leur dispositif anticorruption.

Compte tenu de l'importance des volumes financiers d'acquisition engagés par le MINARM chaque année ainsi que de sa position en tant que premier employeur de l'Etat, le ministère se devait d'être **pionnier** dans cette démarche dont l'aboutissement était particulièrement attendu par l'AFA. Il pourrait être en cela une référence pour d'autres ministères devant mener des travaux similaires d'ici l'an prochain et pourrait contribuer à renforcer le positionnement de la France à l'international.

Une deuxième évolution majeure a caractérisé cette année : la **mise en œuvre de la loi « Transformation de la fonction publique » (TFP)** avec les changements engendrés en termes d'organisation du contrôle déontologique pour les fonctionnaires et contractuels. Depuis la disparition à partir du 1^{er} février 2020 de la commission de déontologie de la fonction publique au profit de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP), le contrôle est effectué par l'autorité hiérarchique s'appuyant éventuellement sur les référents déontologues voire la HATVP en cas de doute sérieux et directement par la HATVP pour les emplois supérieurs.

Enfin, une dernière évolution significative, pouvant avoir des répercussions en 2021, est à signaler : la transposition en droit français de la **directive européenne**

¹ Cartographie des risques de corruption, code de conduite, dispositif de formation, dispositif d'alerte, désignation des référents ministériels, dispositifs de contrôle et d'évaluation interne, procédure d'évaluation des tiers.

² Au sens large : corruption passive, concussion, favoritisme, prise illégale d'intérêts, trafic d'influence, détournement de fonds.

sur les lanceurs d’alerte (Directive européenne du 23 octobre 2019) qui ouvre plus de droits et de protection aux lanceurs d’alerte, même si elle devrait préserver les spécificités du monde de la défense avec le maintien de la dérogation liée à la classification.

Il est en outre précisé : « La présente directive n'affecte pas la responsabilité qu'ont les États membres d'assurer la sécurité nationale, ni leur pouvoir de protéger leurs intérêts essentiels en matière de sécurité. En particulier, elle ne s'applique pas aux signalements de violations des règles relatives aux marchés publics comportant des aspects touchant à la défense ou à la sécurité » (article 3-2°). **C'est peut-être sur cette base que la dérogation prévue pour les militaires dans la loi Sapin II quant au maintien de la gradation obligatoire des signalements (aucun signalement externe direct) pourra être préservée.**

Dans le rapport déontologique ministériel 2017-2019 plusieurs axes de progrès avaient été identifiés et ont été réalisés, tels que l’élaboration d’un guide d’aide à la décision pour les cumuls d’activité, d’une charte déontologique du réserviste, de chartes de déontologie sectorielles ainsi que le développement de la formation et l’information à caractère déontologique par les référents déontologues au sein de leurs organismes.

Le développement de l’axe relatif aux échanges internationaux avec les ministères de la défense des pays proches a été reporté en raison de la crise sanitaire et de la nécessité de prioriser les efforts sur la mise en place d’un dispositif anti-corruption au ministère des armées.

L’année 2020 a donc connu une continuité dans l’animation de la fonction déontologie et anticorruption (1) et l’élaboration de référentiels dans ce domaine (2). Des perspectives, y compris à l’international, sont à développer en 2021 (3).

1. Animation de la fonction déontologie et anticorruption

Durant l'année 2020, certaines actions initiées précédemment ont été poursuivies et déployées, parmi lesquelles : les actions de sensibilisation (1.1), l'animation du réseau des référents déontologues et alerte (1.2) et les interventions ponctuelles du RMDA (1.3).

1.1 Actions de sensibilisation

Différentes actions de sensibilisation à la corruption ont été développées par le biais d'une communication renforcée et de formations ciblées.

1.1.1 Communication sur Intradef et Internet

Préalablement, une rubrique dédiée à la déontologie était accessible sur l'**Intradef** du ministère à l'adresse suivante :

<http://portail-sga.intradef.gouv.fr/sites/info-metier/ressources-humaines/appui-a-la-fonction-rh/reglementation-rh-militaire/statuts-droits-et-obligations/deontologie/Pages/Accueil.aspx>

Elle continue à être mise à jour régulièrement et des brèves d'actualité sont diffusées au besoin, comme cela a été le cas cette année par exemple lors de la parution de la charte de déontologie du réserviste ou de la diffusion du code de prévention des atteintes à la probité.

Toutefois, le portail Intradef n'étant pas systématiquement accessible à tous (notamment aux militaires hors du ministère voire à l'étranger), une nouvelle rubrique a été créée sur la page d'accueil du site **Internet** du ministère à l'adresse qui suit :

<https://www.defense.gouv.fr/portail/enjeux2/deontologie-et-anticorruption/la-deontologie-au-ministere-des-armees2>

Cet accès comporte, de la même façon que sur l'**Intradef**, la plupart des documents utiles et de référence en matière de déontologie et d'anticorruption (codes, guides et rapports). Il ne constitue pas seulement une ressource d'accès immédiat pour la communauté civile et militaire ministérielle mais donne également, plus largement, aux acteurs extérieurs une visibilité sur les problématiques liées à l'anticorruption et les moyens mis en œuvre pour une meilleure prise en compte au sein du ministère (voir Annexe 1).

Pour une meilleure sensibilisation de l'ensemble des personnels, la diffusion de l'information via le numérique est également **assurée par le réseau des référents déontologues et alerte**. L'existence de rubriques dédiées à la déontologie sur les sites des différentes entités (création cette année par la DGA d'une telle rubrique sur le site de son inspection) permet de faciliter l'accès à l'information en la matière,

notamment lors de la mise en ligne de tout document utile (par exemple, diffusion du guide déontologique de prévention des conflits d'intérêts du SEA sur son site Intradef ou de fiches conseils de l'Inspection générale de la gendarmerie nationale sur son site Intranet du ministère de l'Intérieur).

1.1.2 Formation

Cette année encore, différentes **actions de formation ayant concerné de l'ordre de 500 personnes** ont été conduites par le référent ministériel déontologue et alerte (RMDA) et son équipe :

→ au profit des *cadres supérieurs du ministère* via le Centre de formation au management de la défense dans le cadre du « Cycle supérieur de management » et d'autres cursus de différents niveaux (directeurs, chefs de service et sous-chefs en administration centrale et chefs de bureau) ;

→ au profit des *experts* par le biais de séminaires des acheteurs/juristes du ministère, acteurs de la maintenance en condition opérationnelle (du matériel terrestre et aéronautique), service d'achat des munitions, responsable du contrôle interne, etc...

Pour relayer ces formations auprès des cadres-relais de leurs organismes, le RMDA a diffusé aux référents déontologues du réseau des **modules de formation, adaptables à l'univers de chaque acteur**. A titre d'exemple, en ce qui concerne la DGA, le plus gros acheteur du ministère, outre les formations ministérielles déjà mentionnées, ce sont un peu plus de 150 personnes qui sont concernées par des formations spécifiques dans lesquelles tous les délits et les principes de déontologie de l'achat public au sein du Ministère des Armées sont rappelés :

- formations « acheteurs négociateurs en opérations d'armement » (pour les acheteurs débutants, soit pour les acheteurs confirmés et soit enfin pour les acheteurs internationaux) ;
- formation de deux jours de l'acheteur public face au risque pénal ;
- formation « Le prescripteur et l'achat en opérations armement » sensibilisation des personnels intervenant dans l'exécution des contrats dans le cadre d'une thématique « déontologie et éthique » dans le stage « Pilotage de l'exécution des contrats en opérations armements ;
- formation « cadres confirmés » comportant un module « Risque pénal et protection juridique des décideurs publics ».

Pour ce qui est du personnel de la direction du développement international de la DGA (DGA/DI), les nouveaux arrivants bénéficient en septembre de chaque année d'une formation spécifique sur la corruption transnationale et sur l'activité de la DGA/DI (« Formation Initiale aux Affaires Internationales – Lutte contre la corruption », le 28 septembre 2020)

Il convient de souligner que, malgré le contexte sanitaire peu propice à la mise en place de formations en présentiel cette année, ce qui a conduit à privilégier la formation à distance, **la plupart des entités du réseau ont fait effort** pour poursuivre l'activité dans ce domaine. Certains publics ont été plus particulièrement concernés selon l'entité tels que les nouveaux entrants (élèves et stagiaires de

l'Ecole d'administration des affaires maritimes) ou encore les correspondants déontologue (Armée de Terre, séminaire annuel des correspondants déontologue de la Gendarmerie nationale).

A cet égard, il est à noter l'implication des référents eux-mêmes tels que l'Ingénieur général des travaux maritimes qui a élaboré un support visuel à destination des dirigeants et collaborateurs du SID comportant les règles déontologiques applicables aux militaires et aux civils pour le SID ou l'Inspecteur général de la gendarmerie nationale associé à la conception et au développement de cinq modules pédagogiques concernant la déontologie et les pratiques professionnelles du gendarme et de trois modules concernant le Défenseur des droits et sa lutte contre les discriminations destinés aux centres de formation et écoles de la gendarmerie.

Enfin, lors du dernier comité de coordination de la formation (CCF) du 08 juillet 2020 où furent présentées les formations existantes, **le CCF a décidé** de faire prendre en compte par les têtes de chaînes les besoins de formation pour le personnel d'encadrement, en particulier pour l'enseignement militaire supérieur.

1.2 Animation du réseau des référents déontologue et alerte

L'animation du réseau des référents déontologue et alerte par le RMDA est essentiel au partage d'informations à caractère déontologique entre autres et à l'harmonisation des différentes pratiques en la matière.

1.2.1 Réunions et échanges au sein du réseau

Malgré les contraintes sanitaires, le réseau a continué à être animé au travers d'échanges électroniques et en présentiel (réunion de réseau du 02 octobre 2020 - voir Annexe 3).

Ces échanges ont permis la **finalisation de projets** essentiels à la mise en œuvre du référentiel déontologie et anti-corruption au sein du ministère (arrêté et charte de déontologie du réserviste militaire, guide pratique d'aide à la décision sur les demandes de cumul d'activités pour les militaires, code de prévention des atteintes à la probité).

Certains **points d'actualité** ont également été abordés, notamment celui relatif à la transposition de la loi « Transformation de la fonction publique » compte tenu, pour les civils, de la disparition de la commission de déontologie de la fonction publique au profit de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) à partir du 1^{er} février 2020 et du contrôle effectué en premier lieu par l'autorité hiérarchique avec saisine possible du référent déontologue voire de la HATVP en cas de doute ou directement pour les emplois supérieurs.

D'autres échanges peuvent prendre la forme de **conseils et avis** du RMDA suite à des sollicitations des référents ou hautes autorités du ministère (comportement d'officier prescripteur par rapport à des fournisseurs, application de la règle de

déport pour une autorité venant du secteur privé, conditions d'acceptabilité de cadeaux non protocolaires en relations internationales, etc...), les référents pouvant être eux-mêmes amenés à donner des conseils ou avis sur demandes. La nature et le volume de l'activité de conseil et avis dispensée par les référents est variable selon l'importance en nombre de personnels de l'entité et l'étendue du champ de son activité déontologique. Toutefois, de façon générale, les référents ou leurs collaborateurs sont principalement consultés en amont de la Commission de déontologie des militaires sur des dossiers soumis à celle-ci. Par ailleurs, plus ponctuellement, des avis peuvent être donnés sur différents sujets à caractère déontologique. En 2020, ils ont pu porter par exemple sur des situations potentielles de conflits d'intérêts (dans le cadre d'emploi de réservistes, de passation de commandes auprès d'une société dans laquelle le conjoint d'un agent du ministère exerce, de risques de diffusion d'informations sensibles de la part d'un agent dont le conjoint travaille dans une grande entreprise du même secteur d'activité, de candidatures aux élections locales, etc..), sur des demandes de cumuls d'activités (création de sociétés, gestion d'entreprises, formateur externe, etc...) ou sur de possibles discriminations (conditions d'équité entre candidats lors d'un examen, restrictions vestimentaires imposées à certains gendarmes, etc...). Les référents sont plus rarement, voire pas du tout, sollicités sur des déclarations d'intérêts, des dossiers de départs de personnels civils vers le secteur privé ou retour de ce dernier ou encore des signalements d'alerte.

1.2.2 Participation à l'élaboration de chartes sectorielles ministérielles et interministérielles

L'élaboration par les organismes ministériels de codes, chartes ou guides visant à prévenir les atteintes à la probité témoigne de la volonté de leurs instances dirigeantes à s'engager dans la démarche et à contribuer à la mise en place du dispositif anti-corruption dans son ensemble.

A cet égard, une douzaine de **chartes sectorielles ministérielles** (par organisme ou par fonction) de déontologie ont été finalisés ces derniers mois avec l'aide du RMDA. Parmi les plus récentes figurent celles du CGA, du CSOA, du SSA, du SEA. De façon plus exhaustive, ont été recensés les principaux documents suivants :

- Charte de déontologie de l'achat public (document rédigé sous l'égide du SGA (mission achats) en relation avec le RMDA)
- Guide des prescripteurs des achats publics (document de la mission achats en relation avec le RMDA)
- Charte de déontologie du réserviste militaire
- Guide de bonne conduite des agents de la DGA à l'égard de leur environnement économique
- Guide déontologique de prévention des conflits d'intérêts au sein du SEA
- Guide déontologique de prévention des conflits d'intérêts au sein du SSA

- Code de déontologie des auditeurs internes du ministère des armées
- Charte du contrôle général des armées
- Règles de déontologie et de bonne conduite des personnels de la DMAé à l'égard de leur environnement économique
- Charte de déontologie applicable aux agents de la DIRISI
- Guide de bonne conduite du personnel de la SIMMT à l'égard de son environnement économique
- Code de conduite et charte de déontologie du CSOA.

Notons également la parution d'un guide spécifique élaboré par la DGA et destiné aux militaires quittant le service.

D'autres guides déontologiques ont également vu le jour, que ce soit dans le cadre d'une **collaboration entre entités au sein du ministère ou au niveau interministériel** :

- Guide déontologique de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (avec la contribution du RMDA)
- Guide de l'achat public volet anticorruption (document rédigé sous l'égide de la direction des achats de l'Etat et de l'AFA avec la participation du RMDA et de la mission Achats du ministère)
- Recommandations de l'AFA (avec la contribution du RMDA).

L'ensemble de ces guides a pour objet de fournir aux agents des armées, directions et services afférents des repères déontologiques propres à leur environnement professionnel quotidien. Ils constituent également des vecteurs de dialogue potentiels entre les différents niveaux hiérarchiques afin de permettre des réponses appropriées à des questions d'éthique qui peuvent se poser au regard de certaines situations rencontrées.

1.3 Interventions ponctuelles et sectorielles

Le RMDA a présenté au dernier trimestre 2019 la politique de déontologie et d'anti-corruption du ministère des armées au CSFM. Son intervention a suscité l'intérêt de l'auditoire et de nombreuses questions.

Les instances dirigeantes de différentes entités se sont montrées elles aussi impliquées dans la diffusion de l'information à caractère déontologique auprès de leurs personnels à l'occasion par exemple d'une actualité particulière (par exemple, lors de la diffusion du guide déontologique de prévention des conflits d'intérêts au SEA).

Les référents déontologue ont également contribué cette année encore à la diffusion de la culture déontologique par leur participation ponctuelle lors de rencontres (par exemple, intervention du référent déontologue des affaires maritimes auprès des administrateurs des affaires maritimes le 20 novembre 2020, animation par le référent déontologue gendarmerie du séminaire annuel des correspondants déontologues, présentation du référent déontologue du SID au CFM-SID, le 16 octobre 2020).

2. Elaboration de référentiels déontologie et anti-corruption

Au cours de l'année 2020, le ministère s'est doté de nouveaux documents de référence dans le domaine de la déontologie et de l'anti-corruption. Certains sont à l'usage de personnel bien identifié - charte de déontologie du réserviste militaire (2.1) ou de certaines autorités - guide pratique d'aide à la décision sur les demandes de cumul d'activités des militaires (2.2). D'autres sont à destination de l'ensemble des agents du ministère – code de prévention des atteintes à la probité (2.3) s'appuyant sur un référentiel de cartographie des risques de corruption destiné à la ministre.

2.1 Charte de déontologie du réserviste militaire

Dans sa « directive sur la prévention des conflits d'intérêts dans les relations entretenues avec d'anciens agents du Ministère ou des réservistes » du 8 mars 2019, le directeur du cabinet civil et militaire » de la ministre des armées demandait au RMDA d'élaborer une « charte de déontologie du réserviste », avec l'appui du délégué interarmées aux réserves.

L'objectif est d'**éviter de placer un réserviste dans une situation de conflit d'intérêts**, caractérisé par des interférences entre son activité de réserviste au sein du ministère et son emploi privé. Ces interférences peuvent se traduire notamment par une démarche de prospection commerciale, une influence sur les projets du ministère et le choix des prestataires, ou encore l'obtention d'informations privilégiées. Par la clarification de certaines situations, la charte protège autant le réserviste que l'Institution.

Cette charte rappelle au réserviste les principes législatifs d'ordre moral (dignité, impartialité, intégrité et probité) ainsi que l'obligation de discrétion, le caractère désintéressé de son engagement et sa contribution au rayonnement de l'esprit de défense (voir annexe 2).

Elle s'inscrit dans une démarche plus générale qui vise à promouvoir une culture d'intégrité au sein des services publics et du ministère des Armées.

Au **31 décembre 2020** au plus tard, tous les réservistes militaires devaient avoir signé cette charte. Les futurs réservistes devront la signer lors de leur engagement.

2.2 Guide pratique d'aide à la décision sur les demandes de cumul d'activités pour les militaires

2.2.1 Objectif du guide

L'élaboration d'un guide pratique d'aide à la décision en matière de cumul d'activités paraissait indispensable au regard d'un contexte favorable en raison de plusieurs facteurs :

- une économie numérique qui favorise de façon croissante la possibilité d'une double activité ;
- un accès à l'entrepreneuriat facilité par différentes formes juridiques de sociétés ou de contrats courts ;
- une offre de travail qui ne permet pas de satisfaire des besoins accrus en spécialistes ;
- une adaptation aux nouvelles mentalités (« Génération Z » voulant se donner la possibilité d'exercer plusieurs métiers dans une même période pour accroître son pouvoir d'achat, gagner en indépendance et pouvoir éventuellement préparer sa reconversion).

Parallèlement, les textes en vigueur et l'instruction afférente ne fournissaient pas aux décideurs une grille d'analyse et une méthodologie leur permettant de prendre la bonne décision en connaissance de tous les paramètres.

L'objectif d'un tel guide est donc d'offrir un **outil pédagogique d'aide à la décision**.

2.2.2 Structuration du guide

Aux fins d'harmonisation des pratiques entre les différentes entités du ministère, et au-delà du simple rappel des obligations, du principe d'interdiction et des sanctions possibles en cas d'infraction, le guide **explique les dérogations au principe** sous forme de quizz linéaire (autorisations de plein droit et autorisations sur accord du commandement).

Il **précise également les critères d'appréciation** (temps consacré et niveau de rémunération de l'activité accessoire, etc..) au regard de l'observation des principes militaires et déontologiques, de l'intérêt du service et de l'image donnée du ministère.

Ce guide a été apprécié par les référents déontologue et alerte du ministère qui y ont également contribué. Ils ont souligné l'utilité d'un tel document pour le commandement.

Ce document sera mis en ligne sur les sites du ministère et adressé aux autorités sous forme de document « papier ».

2.3 Code de prévention des atteintes à la probité

2.3.1 Objectifs et obligations

L'objectif était de disposer d'un code de conduite devant répondre aux obligations prévues par la loi Sapin II, déclinées par le plan national de lutte contre la corruption 2020-2022 et les recommandations de l'AFA et mentionné dans la lettre de mission de la Ministre n°5787/ARM du 28 août 2018. Ainsi, le « code de prévention des atteintes à la probité du ministère des armées », véritable **code conduite anticorruption**, et la « **cartographie des risques anticorruption** » le sous-tendant, constituent les **pièces maîtresses du dispositif anticorruption**.

Le présent code vise également à encourager les **bonnes pratiques** et illustrer les types de comportement ou de **situation à proscrire**, notamment sous forme de recommandations dans les domaines les plus exposés, afin de prévenir et de détecter les faits de corruption ainsi que les conflits d'intérêts qui peuvent y conduire. De plus, ce référentiel anticorruption vise à promouvoir en interne une **culture déontologique** et renforcer **notre image de marque** vis-à-vis de notre environnement.

Enfin, ce code n'a pas pour vocation à se substituer aux chartes déontologiques sectorielles préexistantes au sein du ministère mais à leur fournir un cadre ministériel de référence et des réponses concrètes aux problématiques rencontrées par les acteurs de terrain. Dans son domaine, il constitue le **document de référence pour l'ensemble du personnel du ministère**, civils et militaires.

2.3.2 Conduite de la démarche

La démarche a été conduite en deux phases comportant des travaux préparatoires préalables à l'élaboration d'un référentiel anti-corruption.

➤ La première phase depuis janvier 2019,

avec des travaux préparatoires qui ont pris la forme de :

- **rencontres d'une trentaine de hautes autorités** du ministère afin de recueillir leur perception et leurs attentes ;
- **analyse d'éléments** statistiques de la Division des affaires pénales militaires (DAPM), des résultats de l'enquête AFA sur les établissements publics, de rapports de la Cour des comptes et du CGA sur ces questions ;
- **exploitation des cas et des situations exposées** dans le recueil jurisprudentiel sur plusieurs années de la commission de déontologie des militaires produit dans le dernier rapport annuel ;

Cette première base d'analyse a permis l'**élaboration d'un questionnaire de cartographie des risques** qui a ensuite fait l'objet d'une **diffusion** auprès de plus de soixante organismes du ministère, choisis sur la base d'un échantillonnage préalable (secteur d'activité, taille de l'entité, etc..).

➤ La seconde phase jusqu'à l'été 2020,

a permis d'exploiter les réponses des organismes à ce questionnaire afin d'en **consolider les résultats** dans des tableaux et schémas de synthèse et d'en **produire une analyse**. Dans l'ensemble, les organismes se sont montrés coopératifs et intéressés par cette démarche novatrice qui les a amenés à s'engager sur ces enjeux. Le questionnaire lui-même a d'ailleurs été considéré comme utile par les organismes interrogés pour leur permettre d'évaluer leurs propres risques.

Les réponses reçues au questionnaire³ ont servi de base à l'**élaboration de la cartographie des risques de corruption et, corrélativement, du code de conduite de prévention des atteintes à la probité** pour le ministère. Le premier livrable est destiné à l'instance dirigeante afin de l'éclairer sur les risques existants dans les différentes fonctions les plus exposées de notre ministère. Il a permis à la fois de donner une visibilité sur le niveau général de risque inhérent (dit « risque brut ») aux trois grands processus (achats, comptabilité, ressources humaines) et leur niveau de perception actuel après mesures correctives (dit « risque net »), mais aussi d'identifier les risques les plus élevés pour les différentes procédures mises en œuvre par un système de cotation de l'impact et de la probabilité.

2.3.3 Contenu dans les grandes lignes

Dans ses grandes lignes, le code présente tout d'abord et de façon succincte **l'état du droit** en matière d'atteintes à la probité (délits au sens du code pénal, conflits d'intérêts) dans un souci d'accessibilité à tous les personnels.

Cette présentation a été saluée par les référents qui ont considéré comme nécessaire et clair ce rappel juridique.

L'attention est ensuite portée sur les **principaux points de vigilance** retenus au sein du code, à savoir : les pratiques à risques (cadeaux et invitations, informations diffusées sur Internet) et les activités à risques (notamment dans ses fonctions les plus exposées que sont la commande publique, la comptabilité financière et matière, les ressources humaines administratives et financières) pour lesquelles des **règles et recommandations** sont faites.

Pour finir, le code donne des **informations** sur différentes procédures (lanceurs d'alerte, contrôle déontologique des départs vers le secteur privé, etc..) ainsi que sur le réseau des acteurs clés du dispositif anti-corruption ministériel.

2.3.4 Diffusion et appropriation

Soumis à l'**approbation du réseau des référents déontologues ainsi qu'à l'avis d'experts** du ministère dans sa phase finale d'élaboration, ce code a ensuite été

³ 58 réponses sur 61 organismes sollicités

présenté à l'Agence Française Anticorruption (AFA) au titre de sa mission de conseil aux acteurs publics.

L'AFA s'est montrée très favorable quant à la méthodologie employée et au contenu de ce code, notre ministère étant, il faut le signaler, le premier à répondre aux exigences du plan gouvernemental de lutte contre la corruption au sein de la fonction publique.

La **Ministre a souhaité une large diffusion** de ce code dont elle a souligné la qualité. Son accessibilité est effective via l'Intradef, le site Internet du ministère (ponctuellement sous forme de brèves d'actualité) ainsi que par l'envoi d'une version « papier » aux têtes de chaînes du ministère. Ces dernières sont invitées à en faire largement publicité au sein de leurs entités respectives.

Ce code de conduite anti-corruption présente vis-à-vis des observateurs extérieurs au ministère, tels que l'ONG **Transparency International** qui établit annuellement un classement suivant l'indice de corruption par pays dans le domaine de la défense et de la sécurité (Government Defence Integrity Index - GDI) et l'OCDE dans le cadre de son processus d'évaluation de la phase 4, l'avantage d'une visibilité et d'une détermination sur ces sujets.

3. Perspectives à développer

La démarche d'ensemble conduite dans le domaine de la lutte contre la corruption au sein du ministère en 2020 a permis de répondre, en avance de phase, aux attentes du Plan gouvernemental pré cité. Pour autant, des actions sont encore à mener en interne, à un niveau infra-ministériel, pour soutenir chacune des entités dans le déploiement de leur propre référentiel anti-corruption (3.1). Parallèlement, il conviendra, par différentes actions au plan national et international, de promouvoir la politique de lutte contre la corruption dans le domaine de la défense (3.2).

3.1 En interne, soutenir les entités dans le déploiement de leur propre référentiel anti-corruption

Le code ministériel de prévention des atteintes à la probité ainsi que les cartographies sectorielles élaborées sur la base du questionnaire devront servir de base pour les organismes à l'analyse des risques de corruption en leur sein (de type cartographie des risques). Cette analyse devra notamment conduire à la **rédaction de plans d'action qui détailleront les mesures prises par l'organisme pour prévenir et détecter les faits de corruption.**

Dans ce cadre, devront continuer à être développées entre autres des actions de formation ou d'information en vue de la **sensibilisation constante des agents** à ces questions, soit dans le prolongement de ce qui a déjà été initié au niveau ministériel, soit au travers d'initiatives propres à chaque organisme au regard de leurs préoccupations et sous l'égide de leurs référents et correspondants déontologue respectifs. Il sera étudié tout mode de diffusion ciblant un plus large auditoire sous forme de questionnaires interactifs en ligne ou de *flyers*.

3.2 En externe, promouvoir la politique de lutte contre la corruption dans le domaine « sécurité et défense »

3.2.1 Renforcer le partenariat national

Depuis la création de la **HATVP** en 2013 et de l'**AFA** en 2016, le ministère s'est attaché à entretenir des échanges réguliers avec ces instances à compétence nationale dans le domaine de la lutte contre la corruption. Ainsi, différentes rencontres avec les équipes comme avec les instances dirigeantes de ces établissements ont permis au ministère de progresser dans la mise en place de son dispositif anti-corruption (par exemple, rencontre avec la Sous-direction du conseil-Département du conseil aux acteurs publics de l'Agence française anticorruption, le 21 octobre 2020 relativement au code ministériel de prévention des atteintes à la probité). Réciproquement, pour un accompagnement idoine, une meilleure connaissance des entités soutenues est nécessaire à ces instances. C'est ainsi que le ministère ainsi que certains de ces organismes ont participé cette année à deux enquêtes menées par l'AFA :

- un « diagnostic partagé sur les mesures et bonnes pratiques en matière de prévention des atteintes à la probité au sein du ministère des armées » auquel le RMDA a répondu le 3 février 2020 ;
- un état des lieux sous forme de « e-questionnaire sur la prévention de la corruption et des autres atteintes à la probité dans les établissements sous tutelle du ministère des armées » auquel l'ensemble des opérateurs avaient répondu au 31 janvier 2020.

A cet égard, Charles DUCHAINE, directeur de l'AFA, a salué la « forte implication » du RMDA, reflet de son « engagement dans la mise en place d'un dispositif anti-corruption sur l'ensemble du périmètre du ministère des armées ».

Le RMDA participe aux réunions des référents ministériels de l'Etat sous l'égide de la **DGAFF**. Ces rencontres sont toujours riches d'échanges de bonnes pratiques.

3.2.2 Développer une coopération internationale

Conformément à la « Priorité n° 7 : Renforcer l'action française à l'international » du Plan gouvernemental de référence⁴, une coopération au plan international est attendue de la part des ministères, dans leurs domaines respectifs, afin de mener à bien la réflexion sur la mise en œuvre des outils indispensables à la lutte contre la corruption. Cette attente est partagée par les organisations internationales et la capacité de coopération contribue à évaluer la maturité du dispositif anticorruption de chaque pays. A titre d'exemple, l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE) demande une description des « initiatives conduites par votre pays en coopération avec d'autres pays pour prévenir la corruption transnationale, par exemple, au moyen de séminaires de renforcement des capacités, de conférences internationales et bilatérales visant à mettre en commun les bonnes pratiques et prévenir la corruption active et passive »⁵.

A cet égard, des contacts et actions bilatérales avec les ministères de la défense de nos pays partenaires pourraient être envisagés aux fins d'échanges de bonnes pratiques notamment avec certains d'entre eux comme le Royaume-Uni en considération du fait que pendant longtemps les références en matière de lutte contre la corruption transnationale se limitaient aux seules législations anglo-saxonnes (le *United Kingdom Bribery Act -UKBA-* de 2010, loi britannique relative à la répression de la corruption et le *Foreign Corrupt Practices Act -FCPA-* de 1977, loi fédérale américaine pour lutter contre la corruption d'agents publics à l'étranger). Le législateur français s'est directement inspiré de ces deux lois afin de doter la France d'un arsenal dissuasif et répressif en matière de corruption dont la loi Sapin II en est en grande partie l'héritière.

En multilatéral, des actions de coopération sont menées au travers de groupes de travail organisés dans le cadre de l'OCDE et auxquels participe le ministère. Elles participent, là encore, à l'amélioration de l'image de la France en termes de probité

⁴ Plan national pluriannuel de lutte contre la corruption du 09 janvier 2020

⁵ Questionnaire OCDE d'évaluation de la phase 4 - II.B.4.29

dans le secteur « sécurité et défense ». Le ministère devra donc se montrer toujours plus attentif aux demandes des organisations internationales, qu'il s'agisse par exemple de celles de l'OCDE dans le cadre, entre autres, de l'évaluation de phase 4 (respect par la France de la Convention OCDE sur la lutte contre la corruption) ou de celles qui pourraient lui être faites par le Groupe d'états contre la corruption (GRECO) mais aussi à celles formulées par des organisations non gouvernementales telles que Transparency International (classement international des pays selon l'indice de perception de la corruption).

Aussi, l'ensemble des actions de coopération que le ministère pourra développer à l'international contribuera à une meilleure perception de la France par les autres pays dans la prise en compte de la lutte contre la corruption avec, pour corolaire, une incidence bénéfique sur ses échanges en termes économiques.

Le contrôleur général des armées

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and lines, positioned above the name Jean Tenneroni.

Jean TENNERONI

ANNEXES

ANNEXE 1 : Création de la rubrique « Déontologie et anti-corruption »

ANNEXE 2 : Arrêté et charte du réserviste militaire

ANNEXE 3 : Compte-rendu de la réunion des référents déontologues et alerte

ANNEXE 1 : Création de la rubrique « Déontologie et anti-corruption » (site INTERNET du ministère des armées)

Sur le site INTERNET du ministère des armées :

❖ Rubrique « Déontologie et anticorruption » sous l'onglet ENJEUX

The screenshot displays the website's navigation bar with options like 'AGENDA', 'MÉDIATHÈQUE', 'SALLE DE PRESSE', 'DÉMARCHES', 'RECHERCHE', and language settings. The main header includes 'Actualités', 'Ministère', 'Ministre', 'Ministre déléguée', 'Opérations', 'Enjeux', 'Vous et la Défense', 'International', and 'Emploi'. The 'Enjeux' sidebar lists various topics such as 'L'Innovation au coeur des Armées', 'PLF 2021', 'PLF 2020', 'PLF 2019', 'La LPM 2019-2025', 'Politique de Défense', 'Doctrine', 'Modernisation', 'Accompagnement régional', 'Economie de Défense', 'Recherche et développement', 'Equipements', 'La cyberdéfense', 'Déontologie et anticorruption', and 'Le Comité d'éthique de la défense'.

The main content area is titled 'La déontologie au ministère des Armées' and includes a 'Lire aussi' section with links to 'Soligner les professionnels de santé vulnérables', 'Les pouvoirs d'enquête', and 'Le guide des pratiques'. A 'Tout savoir sur le CORONAVIRUS Covid-19' banner is also present. The 'Accès direct' section lists 'Principaux Organismes' such as EMA, DGA, SGA, Terre, Marine, and Air, along with 'Autres organismes'. The 'Thématiques' section lists 'Jeunesse', 'Déontologie et anticorruption', 'La cyberdéfense', 'Blessés', 'Recrutement', 'Cellule Thémis', 'Développement durable', 'Mission Cinéma', and 'Accompagnement régional'. The 'Profils' section includes 'Réservistes' and 'Monde combattant'.

The central graphic, 'LA DÉONTOLOGIE AU MINISTÈRE DES ARMÉES', outlines the following structure:

- 3 objectifs**:
 - Prévenir des situations d'exposition
 - Se prémunir de mises en cause
 - Promouvoir une culture déontologique
- 4 principes**:
 - DIGNITÉ
 - IMPARTIALITÉ
 - INTÉGRITÉ
 - PROBITÉ
- 5 actions**:
 - Reconversion des militaires
 - Obligations déclaratives
 - Réseau de déontologues militaires et civils
 - Lanceurs d'alerte
 - Dispositif de prévention de la corruption

❖ Actualités « A la une »

AGENDA MÉDIATHÈQUE SALLE DE PRESSE DÉMARCHES RECHERCHE OK Recherche avancée FRANÇAIS ENGLISH ESPAÑOL

MINISTÈRE DES ARMÉES
Liberté
Égalité
Fraternité

Actualités Ministère Ministre Ministre déléguée Opérations Enjeux Vous et la Défense International Emploi Mémoire

CODE DE PRÉVENTION DES ATTEINTES À LA PROBITÉ

A la une

La ministre des Armées approuve le code de prévention des atteintes à la probité du ministère des Armées

Florence Parly, ministre des Armées, a approuvé le code de prévention des atteintes à la probité du ministère présenté par le référent ministériel déontologue, alerte et anticorruption, le contrôleur...

[Voir l'article](#)

TOUTE L'ACTUALITÉ

LA CHAÎNE DÉFENSE

INFORMATION COVID-19
Tout savoir sur le CORONAVIRUS Covid-19

Accueil | Actualités | Articles | La ministre des Armées approuve le code de prévention des atteintes à la probité du ministère des Armées

Articles

La ministre des Armées approuve le code de prévention des atteintes à la probité du ministère des Armées

Mise à jour : 22/12/2020 - Direction : DCoD

Florence Parly, ministre des Armées, a approuvé le code de prévention des atteintes à la probité du ministère présenté par le référent ministériel déontologue, alerte et anticorruption, le contrôleur général des armées Jean Tenneroni.

Le ministère des Armées est le premier à se doter d'un tel texte fondamental, indispensable à la mise en place d'un dispositif anticorruption qui s'inscrit dans le Plan national de lutte contre la corruption. Il répond également aux exigences imposées aux grandes entreprises et aux administrations par la Loi Sapin II, en suivant les recommandations de l'Agence Française Anticorruption (AFA).

Pratique et riche d'exemples concrets, ce code de conduite anticorruption définit et illustre les différents types de comportements à proscrire et vise à guider l'ensemble du personnel, militaire et civil, dans ses activités quotidiennes, en particulier pour les fonctions les plus exposées (commande publique, comptabilité et ressources humaines).

S'appuyant sur une cartographie des risques d'atteinte à la probité, il est le fruit d'un travail collaboratif important et inédit, conduit en lien avec les armées, directions et services et le réseau des référents déontologues du ministère.

Cet outil s'adresse aussi à tous les acteurs de la prévention et de la détection de ces risques (chef de corps et autorité hiérarchique, référent et correspondant déontologue et alerte, etc.) à qui il sera adressé par voie matérielle.

Le présent code de conduite anticorruption témoigne de l'engagement du ministère des Armées sur ces enjeux de prévention de la corruption auprès de ses partenaires extérieurs, et plus largement de nos concitoyens.

■ Voir le dossier : la déontologie au ministère des Armées

CODE DE PRÉVENTION DES ATTEINTES À LA PROBITÉ

EMA DGA SGA Terre Marine Air

Autres organismes

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DES ARMÉES

Arrêté du 9 décembre 2019 portant approbation de la charte de déontologie du réserviste militaire

NOR : ARMH1930357A

La ministre des armées,

Vu le code de la défense, notamment ses articles L. 4211-1 à L. 4211-8, L. 4122-3, L. 4122-10 et L. 4143-1,

Arrête :

Art. 1^{er}. - La charte de déontologie du réserviste militaire annexée au présent arrêté est approuvée.

Art. 2. - La charte de déontologie du réserviste militaire est signée par les réservistes opérationnels et par les volontaires agréés de la réserve citoyenne de défense et de sécurité.

Art. 3. - Cette charte sera signée avant le 31 décembre 2020 par les réservistes militaires actuellement sous contrat ou bénéficiant d'un agrément.

Art. 4. - Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel de la République française*.

Fait le 9 décembre 2019.

FLORINCH PARLY

ANNEXE

CHARTE DE DÉONTOLOGIE DU RÉSERVISTE MILITAIRE

1. Le réserviste militaire exerce ses activités avec dignité, impartialité, intégrité et probité. Il doit en particulier s'abstenir de chercher, directement ou indirectement, pour le compte d'une entreprise à obtenir des informations privilégiées, à influencer des choix contractuels ou à entreprendre des démarches de prospection commerciale.

2. Dans le cas où, par son affectation ou dans l'accomplissement de ses missions, il se trouve dans une situation de conflit d'intérêts avec ses activités civiles de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions militaires, il en rend compte immédiatement à son supérieur hiérarchique pour appréciation, notamment au regard des considérations opérationnelles.

3. Il utilise la documentation et les moyens mis à sa disposition exclusivement pour l'accomplissement de sa mission, y compris dans sa dimension de diffusion de l'esprit de défense, ou l'entretien de ses aptitudes et compétences militaires.

4. Il fait preuve de discrétion pour tous les faits, informations et documents dont il a connaissance en service afin notamment d'éviter de renseigner des personnes et des organismes poursuivant d'autres intérêts, privés ou étrangers.

5. Il doit faire de sa qualité de réserviste militaire un usage approprié, respectueux et digne, ne mettant en aucun cas le ministère des armées en difficulté.

6. Par son comportement exemplaire, il honore l'institution militaire et contribue à son rayonnement. Il entretient l'esprit de défense et maintient le lien Armées-Nation.

J'ai pris connaissance des règles de conduite énoncées ci-dessus et m'engage à les appliquer.

(Date, Grade, Prénom, Nom, Signature)

ANNEXE 3 : Compte-rendu de la réunion des référents déontologie et alerte

| |
|--|
| <p style="text-align: center;">COMPTE-RENDU DE LA REUNION DES REFERENTS DEONTOLOGUES ET ALERTE DU 02 OCTOBRE 2020</p> |
|--|

La réunion des référents déontologues et alerte du 02 octobre 2020, organisée par le référent ministériel déontologie et alerte (RMDA), le CGA Jean TENNERONI, a réuni :

- le vice-amiral d'escadre Gilles HUMEAU (Marine),
- le général de corps aérien Hervé BERTRAND (Armée de l'air),
- le général de brigade Jean-Denis BERTHON (Armée de terre),
- le général de corps d'armée Alain PIDOUX (Gendarmerie nationale),
- le commissaire général Jean-Michel MANTIN (SCA),
- l'ingénieur général de 1^{ère} classe (2[°]S) Hervé GORGET (SEA),
- l'ingénieur général Michel RAINERO (SID),
- l'inspecteur civil de la défense Pierre LAUGEAY (ICD),
- la médecin en chef Sandra REINENBERGH (SSA), représentant le Médecin général Inspecteur Anne ROBERT empêchée.

L'ordre du jour comportait :

- un point sur l'actualité du réseau des référents déontologues ;
- une présentation du projet de guide pratique d'aide à la décision en matière de cumul d'activités ;
- une présentation du projet de code de conduite anticorruption.

1. Point sur l'actualité du réseau des référents déontologues

1.1 Accueil des nouveaux référents

Le RMDA salue l'arrivée des référents déontologues nouvellement nommés : GCA Hervé BERTRAND, GBR Jean-Denis BERTHON et GCA Alain PIDOUX.

1.2 Nouvelles chartes MINDEF et interministérielles

L'élaboration par les organismes ministériels de codes, chartes ou guides visant à prévenir les atteintes à la probité témoigne de la volonté de leurs instances dirigeantes à s'engager dans la démarche et à contribuer à la mise en place du dispositif anti-corruption dans son ensemble. A cet égard, différents documents de ce type ont été finalisés ces derniers mois avec l'aide du RMDA. Parmi les plus récents figurent ceux du CGA, du CSOA, du SSA, du SEA.

D'autres guides déontologiques ont également vu le jour, que ce soit dans le cadre d'une collaboration entre entités au sein du ministère (ex : guide des prescripteurs des achats publics - document de la Mission achat réalisé en relation avec le RMDA), ou au niveau interministériel (ex : guide de l'achat public volet anticorruption - document de la Direction des achats de l'Etat et de l'AFA rédigé avec la participation du RMDA).

1.3 Transposition de la loi « Transformation de la fonction publique »

Le RMDA rappelle, pour les civils, la disparition de la commission de déontologie de la fonction publique au profit de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) à partir du 1^{er} février 2020 et le contrôle effectué en premier lieu par l'autorité hiérarchique avec saisine possible du référent déontologue voire de la HATVP en cas de doute ou directement pour les emplois supérieurs.

Comme pour la commission de déontologie des militaires, ce contrôle porte tout d'abord sur la compatibilité juridique (Article 432-13 du code pénal) de l'emploi futur par rapport aux fonctions antérieures. Un autre contrôle dit « déontologique » faisait l'objet, à partir de quelques principes statutaires (« ne pas porter atteinte au fonctionnement normal du service, à l'indépendance ou à la neutralité du service »), d'une pratique de la commission de déontologie de la fonction publique.

Le délai de réponse de l'administration est de deux mois. L'absence de réponse vaut décision implicite de rejet.

2. Présentation du projet de guide pratique d'aide à la décision en matière de cumul d'activités pour les militaires

2.1 Objectif du guide

L'élaboration d'un guide pratique d'aide à la décision en matière de cumul d'activités apparaît indispensable au regard d'un contexte favorable en raison de plusieurs facteurs :

- une économie numérique qui favorise de façon croissante la possibilité d'une double activité ;
- un accès à l'entrepreneuriat facilité par différentes formes juridiques de sociétés ou de contrats courts ;
- une offre de travail qui ne permet pas de satisfaire des besoins accrus en spécialistes ;
- une adaptation aux nouvelles mentalités (« Génération Z » voulant se donner la possibilité d'exercer plusieurs métiers dans une même période pour accroître son pouvoir d'achat, gagner en indépendance et pouvoir éventuellement préparer sa reconversion).

Les textes en vigueur et l'instruction afférente ne fournissent pas aux décideurs une grille d'analyse et une méthodologie qui lui permette de prendre la bonne décision en connaissance de tous les paramètres. L'objectif d'un tel guide est donc d'offrir un outil pédagogique d'aide à la décision.

2.2 Structuration du guide

Aux fins d'harmonisation des pratiques entre les différentes entités du ministère, et au-delà du simple rappel des obligations, du principe d'interdiction et des sanctions possibles en cas d'infraction, le guide explicite les dérogations au principe sous forme de quizz linéaire (autorisations de plein droit et autorisations sur accord du commandement). Il précise également les critères d'appréciation (temps consacré et niveau de rémunération de l'activité accessoire, etc..) au regard de l'observation des principes militaires et déontologiques, de l'intérêt du service et de l'image donnée du ministère.

Le guide a été apprécié par les référents qui ont souligné l'utilité d'un tel document. Ils ont fait part de leurs propositions de corrections qui ont été prises en compte.

3. Présentation du projet de code de conduite anticorruption

3.1 Objectifs et obligations

L'objectif est de disposer d'un code de conduite devant répondre aux obligations prévues par la loi Sapin II, déclinées par le plan national de lutte contre la corruption 2020-2022 et les recommandations de l'AFA et mentionné dans la lettre de mission de la Ministre n°5787/ARM du 28 août 2018. Le code de conduite prend en compte les chartes et guides sectoriels préexistants au sein du ministère. Il s'appuie sur une cartographie des risques ministérielle et vise à faire des recommandations dans les domaines les plus exposés.

3.2 Travaux préparatoires

En vue de son élaboration, des travaux préparatoires ont été menés depuis janvier 2019 :

- rencontres de hautes autorités ;
- analyse d'éléments statistiques de la DAPM, des résultats de l'enquête AFA sur les établissements publics, de rapports de la Cour des comptes et du CGA sur ces questions ;
- élaboration et diffusion d'un questionnaire de cartographie des risques impliquant plus de soixante organismes du ministère puis recueil, analyse et synthèse des données.

A partir de mars 2020, ont été élaborés la cartographie des risques de corruption et, corrélativement, le code de conduite de prévention des atteintes à la probité pour le ministère.

Le RMDA indique que, les réponses reçues au questionnaire¹ sur la base desquelles a été élaboré le code ont été en grande majorité de bonne facture. Le questionnaire lui-même a

¹ 58 réponses sur 61 organismes sollicités

d'ailleurs été considéré comme utile par les organismes interrogés pour leur permettre d'évaluer leurs propres risques. Le défaut de qualité de réponses ou l'absence de réponses de certains services pourrait être considéré comme une zone à risques.

3.3 Le code dans ses grandes lignes

Dans ses grandes lignes, le code présente tout d'abord et de façon succincte l'état du droit en matière d'atteintes à la probité (délits au sens du code pénal, conflits d'intérêts) dans un souci d'accessibilité à tous les personnels.

Cette présentation a été saluée par les référents qui ont considéré comme nécessaire et clair ce rappel juridique.

L'attention a ensuite principalement portée sur les principaux points de vigilance retenus au sein du code, à savoir : les pratiques à risques (cadeaux et invitations) et les activités à risques (notamment la commande publique, comptabilité financière et matière, ressources humaines administratives et financières).

- *Il a été suggéré que soit mentionné la notion de « récurrence » au titre des cadeaux et invitations.*
- *Certains référents regrettent que le domaine de l'International ne soit pas davantage abordé compte tenu d'importants risques de corruption dans ce domaine. A ce titre, il est rappelé la distinction nécessaire entre cadeaux d'entreprise et cadeaux protocolaires. Cette demande va être prise en compte en s'inspirant notamment du guide réalisé par les affaires étrangères.*
- *De plus, certains référents souhaiteraient voir davantage précisé le mode opératoire de saisine des autorités concernées en vue de prévenir les risques d'atteintes à la probité.*

3.4 Et après...

Le présent code ainsi que les cartographies sectorielles élaborées sur la base du questionnaire devront servir de base pour les organismes à l'analyse des risques de corruption en leur sein. Cette analyse devra notamment aboutir à la rédaction ou l'actualisation de charte, code ou guide anticorruption par chaque entité. Parallèlement, des actions de formation devront être développées par cette dernière en vue de la sensibilisation de ses agents à ces questions.

Une large diffusion du code ministériel de prévention des atteintes à la probité est attendue de la part de toutes les instances dirigeantes du ministère, mais aussi de l'extérieur. Elle sera initiée par le RMDA via une communication faite d'ici la fin de l'année 2020. La version numérisée du document sera mise en ligne. Un envoi du code dans sa version « papier » est également prévu.

Compte tenu de l'importance des volumes financiers d'acquisition engagés par le MINARM chaque année ainsi que de sa position en tant que premier employeur de l'Etat, le ministère se devait d'être pionnier dans cette démarche dont l'aboutissement était particulièrement attendu par l'AFA. Il pourrait être en cela une référence pour d'autres ministères devant mener des travaux similaires d'ici l'an prochain et pourrait contribuer à renforcer le positionnement de la France à l'international.