Charte de déontologie des membres du personnel

PRÉAMBULE

1. Conformément à l'article 8 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires, les agents titulaires des services de l'Assemblée nationale sont des fonctionnaires de l'État, dont le statut est déterminé par le Bureau. Le Règlement intérieur sur l'organisation des services portant statut du personnel (ci-après dénommé « Règlement intérieur ») régit également, dans sa deuxième partie, les conditions de recrutement et d'emploi des agents contractuels.
2. Les membres du personnel bénéficient des droits et des garanties fondamentales reconnus à l'ensemble des agents publics ; corrélativement, ils sont assujettis aux mêmes obligations déontologiques.
3. Ces obligations peuvent toutefois revêtir une portée particulière dans une institution parlementaire.
4. La présente charte rappelle les principes déontologiques applicables et formule des recommandations afin d'aider chaque membre du personnel à adopter l'attitude la plus conforme au bon exercice de ses fonctions et à l'intérêt de l'institution.
5. Elle s'adresse à l'ensemble des fonctionnaires de l'Assemblée nationale, aux agents contractuels des services, aux apprentis et aux stagiaires.

RELATIONS AVEC LES DÉPUTÉS

6. La fonction publique parlementaire se caractérise par la nature particulière et l'intensité de ses relations avec l'autorité politique. Ces relations peuvent emprunter des formes diverses, dans le cadre de la préparation des travaux législatifs et de contrôle ou des services apportés aux députés pour faciliter l'exercice de leur mandat. Elles impliquent un lien de proximité et de confiance, qui exige d'adopter en toutes circonstances un comportement adapté.
7. Les membres du personnel sont au service de l'ensemble des députés et la relation de travail forte qu'ils peuvent nouer avec l'un d'entre eux ne saurait revêtir pour autant un caractère d'exclusivité. Dans la mesure du possible, ils veillent à rester disponibles pour répondre aux demandes d'autres députés, quelle que soit leur appartenance politique, leur fonction ou leur commission.
8. L'appui apporté aux députés ne se limite pas à des questions techniques ou juridiques mais implique, plus globalement, d'éclairer au mieux le décideur. Dans l'exercice de leur rôle de conseil, les membres du personnel s'efforcent de rechercher les moyens les plus adaptés pour répondre à l'objectif fixé par l'autorité politique, avec loyauté, et de lui présenter les différentes options envisageables à cette fin.
9. Le rôle des membres du personnel est distinct de celui des collaborateurs parlementaires et des collaborateurs de groupe politique. Ainsi, ils n'ont pas vocation à participer aux réunions de groupes parlementaires ou à adresser des notes à leurs membres en préparation

de celles-ci ni, à plus forte raison, à participer aux réunions d'un parti politique dans le cadre de leurs fonctions.

10. Les membres du personnel tiennent les députés en dehors des questions relatives à leur carrière ou à celle de leurs collègues. Ils s'abstiennent de demander aux députés des services, des interventions ou avantages pour eux-mêmes ou pour un tiers.

NEUTRALITÉ, DISCRÉTION PROFESSIONNELLE ET RÉSERVE

Libertés d'opinion, d'expression, de communication, d'association et syndicale

11. Les membres du personnel de l'Assemblée nationale bénéficient, comme tous les agents publics, de la liberté d'opinion. Ainsi, aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre eux en raison de leurs opinions politiques, philosophiques ou religieuses, ou de leur appartenance syndicale. Les évaluations professionnelles annuelles ne doivent comporter aucune mention faisant état de telles opinions, de même que tout document administratif.

12. Comme tous les agents publics, les membres du personnel ont le droit d'adhérer à un parti politique, à une organisation syndicale ou à une association.

13. Toutefois, leur liberté d'expression et de communication doit s'exercer dans le respect des obligations de neutralité, de discrétion professionnelle et de réserve.

Neutralité dans l'exercice des fonctions

14. Les membres du personnel sont liés par une stricte obligation de neutralité dans l'exercice de leurs fonctions.

15. De façon générale, aucune manifestation des convictions et engagements d'un membre du personnel ne doit transparaître dans le cadre de ses fonctions, de sorte qu'il soit clair pour tous qu'il agit dans le seul intérêt des députés et de l'Assemblée.

16. Les membres du personnel sont tenus de respecter le principe de laïcité. À ce titre, ils s'abstiennent notamment de manifester leurs convictions religieuses dans l'exercice de leurs fonctions.

Discrétion professionnelle

17. Les membres du personnel ne doivent pas divulguer d'informations confidentielles relatives à l'activité et au fonctionnement de l'institution.

18. Il est interdit aux membres du personnel de publier ou de diffuser, sur quelque support que ce soit, y compris par voie de communication électronique, des renseignements, des notes, des comptes rendus ou des correspondances non publiques concernant les travaux ou les faits dont ils ont connaissance dans le cadre de leurs fonctions.

19. Lorsque des journalistes les contactent afin d'obtenir des informations en lien avec leurs fonctions ou sur l'activité parlementaire, les membres du personnel doivent informer leur supérieur hiérarchique et les renvoyer vers la direction chargée des relations de l'institution avec la presse.

20. En particulier, un membre du personnel ne peut communiquer à des tiers le projet de rapport d'un rapporteur qu'à la demande expresse de celui-ci.

21. L'obligation de discrétion professionnelle s'applique à l'égard du public mais également entre les membres du personnel. Ceux d'entre eux qualifiés pour avoir connaissance d'une information personnelle, sensible ou confidentielle concernant les députés, d'autres membres du personnel ou des tiers, ne peuvent partager cette information avec leurs supérieurs hiérarchiques et leurs collègues que si cette information est nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

22. Les médecins, les assistants médicaux et l'assistant social sont tenus au respect du secret médical. Les autres membres du personnel qui seraient appelés à connaître des informations à caractère médical en respectent la stricte confidentialité.

23. L'obligation de discrétion professionnelle s'applique également aux membres du personnel ayant quitté l'Assemblée.

Expression publique et devoir de réserve

24. Les membres du personnel de l'Assemblée jouissent de la liberté d'expression dans l'ensemble des domaines où elle peut s'exercer et dans les limites permises par la loi.

25. Sans préjudice de cette liberté, les membres du personnel sont tenus à une obligation de réserve : ils doivent ainsi faire preuve de mesure dans l'expression écrite et orale de leurs opinions. Ils doivent faire preuve d'une vigilance accrue s'agissant des expressions publiques politiques. Cette obligation s'applique pendant et en dehors du temps de service ainsi qu'aux personnes en détachement, en disponibilité ou suspendues de leurs fonctions. En revanche, les propos tenus dans un cadre purement privé ou confidentiel ne relèvent pas du devoir de réserve.

26. Le devoir de réserve implique que les membres du personnel adoptent une certaine retenue et évitent en toutes circonstances de porter atteinte à l'image de l'Assemblée nationale ou de la fonction publique parlementaire.

27. La portée du devoir de réserve s'apprécie en fonction du contexte dans lequel les propos sont tenus, de leur forme, de la publicité qui leur est donnée et des fonctions exercées par leur auteur. Il appartient aux membres du personnel, avant de s'exprimer, de tenir compte de ces différents critères pour déterminer si leurs propos sont susceptibles de méconnaître le devoir de réserve. L'absence de mention des fonctions exercées à l'Assemblée nationale ne dégage pas un membre du personnel de son devoir de réserve. En cas de doute, il est recommandé de consulter au préalable sa hiérarchie ou la direction des Ressources humaines.

28. À titre d'exemple, une publication critiquant un texte en cours d'examen pourrait constituer un manquement, en particulier s'agissant d'un membre du personnel travaillant sur ce texte ; il en irait de même de la publication de messages agressifs à l'égard de députés ou d'autres personnalités politiques.

29. L'obligation de réserve s'apprécie plus souplement dans l'exercice des responsabilités syndicales, à condition que les propos aient pour objet la défense des intérêts professionnels des membres du personnel.

30. Les membres du personnel peuvent faire état de leurs fonctions dans le cadre d'activités d'enseignement, de publications techniques ou de la participation à des colloques scientifiques. Il peut être opportun de préciser que les propos tenus n'engagent pas l'Assemblée nationale.

31. En revanche, les membres du personnel ne peuvent se prévaloir, à l'appui d'un engagement public (activité politique, engagement associatif, participation à un *think tank*), de leurs

fonctions à l'Assemblée nationale, sauf si cela est compatible avec l'exigence de neutralité et contribue au rayonnement ou à la valorisation de l'institution.

Réseaux sociaux

32. Un réseau social doit être regardé par son utilisateur, qui y agit en tant qu'éditeur de contenu, comme relevant *a priori* de l'espace public ; dès lors, les obligations de réserve et de discrétion professionnelle s'y appliquent pleinement. Les propos tenus sur les réseaux sociaux ne sont susceptibles de constituer des correspondances privées que lorsque l'utilisateur a préalablement et correctement paramétré son compte afin d'en contrôler l'accessibilité et de s'assurer du nombre restreint et de la fiabilité des contacts.

33. La plus grande retenue doit être observée dans l'usage des réseaux sociaux lorsque les messages ne sont pas exclusivement adressés à un cercle privé aux accès protégés, compte tenu des risques liés à l'archivage illimité des données et aux possibilités de recherches nominatives. Les membres du personnel doivent garder à l'esprit qu'il est impossible de contrôler la diffusion des propos tenus sur les réseaux sociaux, d'en garantir l'intégrité ou de maîtriser les réactions qu'ils suscitent.

34. Une vigilance accrue est recommandée en matière politique. Tout commentaire est en effet susceptible de recevoir une diffusion excédant l'intention de son auteur, voire d'être dénaturé, et de rejaillir sur l'institution en méconnaissance du devoir de réserve.

35. Il est recommandé aux membres du personnel de ne pas mentionner leurs fonctions à l'Assemblée nationale lorsqu'ils renseignent leur profil sur des réseaux sociaux non professionnels. En cas d'utilisation d'un pseudonyme, il est préférable de ne tenir que des propos que l'on pourrait assumer sous son identité réelle.

36. La mention de l'appartenance au personnel de l'Assemblée est admise sur un réseau social professionnel. Il est cependant demandé de rester discret sur le détail des activités exercées dans le cadre de son poste et vigilant sur les contenus publiés ainsi que sur les échanges entretenus avec ses contacts, qui doivent respecter les devoirs de réserve et de discrétion professionnelle.

37. Il est recommandé, en dehors de ce qui est nécessaire pour l'exercice de ses fonctions, de s'abstenir de répondre aux sollicitations des députés sur les réseaux sociaux (« demande d'ami », invitation à se connecter, etc.), y compris sur les réseaux professionnels.

38. Les membres du personnel ne doivent pas interférer avec la communication institutionnelle de l'Assemblée, ni utiliser son logo. Il leur est demandé de ne pas diffuser publiquement des photographies ou des vidéos prises sur leur lieu de travail et, en cas de diffusion dans un cadre privé, de vérifier systématiquement que les arrière-plans ne contiennent pas d'informations confidentielles.

Engagement politique, candidature à une élection et exercice d'un mandat

39. Les membres du personnel engagés politiquement, candidats à une élection ou exerçant un mandat politique doivent concilier leur engagement avec leurs obligations de neutralité, de réserve et de disponibilité.

40. Dans certains cas, la nature des responsabilités exercées dans un parti politique ou une équipe de campagne peut justifier une affectation dans une direction n'impliquant que des contacts limités avec les parlementaires, afin de prévenir toute interrogation sur la neutralité de la personne concernée dans l'exercice de ses fonctions. En cas de doute sur leur situation personnelle, les membres du personnel sont invités à se rapprocher de leur

directeur. En tout état de cause, certaines responsabilités peuvent impliquer une charge de travail incompatible avec l'exercice normal des fonctions à l'Assemblée ; les membres du personnel concernés sont invités à envisager un congé ou un placement en disponibilité pour convenances personnelles.

41. Lorsqu'un membre du personnel est candidat à une élection locale, nationale ou au Parlement européen, il est préférable qu'il en informe immédiatement son directeur. Il peut bénéficier à cette occasion, dans les conditions de droit commun, d'autorisations exceptionnelles d'absence rémunérées imputées sur les droits à congés annuels. La campagne électorale étant une période de fort investissement personnel, il peut également être opportun d'envisager un placement en disponibilité pendant cette période.

42. Le devoir de réserve est apprécié avec plus de souplesse lors d'une campagne électorale ou pendant l'exercice d'un mandat. Toutefois, il est rappelé qu'un membre du personnel ne peut se prévaloir, à l'appui d'une activité politique, de ses fonctions à l'Assemblée.

43. Les membres du personnel élus ou nommés à l'une des assemblées prévues par la Constitution, au Parlement européen ou au Gouvernement sont obligatoirement placés en disponibilité pendant la durée de leur mandat ou de leurs fonctions.

44. Lorsqu'ils sont titulaires d'un mandat électif local, les membres du personnel peuvent bénéficier d'autorisations d'absence non rémunérées destinées à leur permettre d'exercer leur mandat. L'exercice de certaines fonctions exécutives locales, telles que président de conseil départemental ou maire d'une grande ville, devrait toutefois les conduire à solliciter un placement en disponibilité ou au moins un temps partiel, de telles fonctions étant peu compatibles avec l'obligation de disponibilité qui s'impose aux membres du personnel.

OBLIGATIONS DE SERVICE, DISPONIBILITÉ ET ACTIVITÉS ACCESSOIRES

Dignité et loyauté à l'égard de l'Assemblée nationale

45. L'obligation de dignité signifie que les membres du personnel doivent toujours faire preuve d'un comportement exemplaire afin de ne pas porter atteinte à la réputation de leur administration et de l'institution qu'ils servent. Ils veillent à traiter leurs interlocuteurs avec respect et courtoisie dans le cadre de leurs fonctions. En dehors du service, ils prennent soin de s'abstenir de tout comportement qui serait de nature à perturber le fonctionnement du service ou à discréditer l'institution ou la fonction publique parlementaire .

46. Dans le cadre de leur activité, les membres du personnel ne doivent en aucun cas porter atteinte à la dignité de leurs collègues ou de tiers par un comportement déplacé ou des propos agressifs ou diffamatoires.

47. Les membres du personnel sont soumis à une obligation de loyauté vis-à-vis de l'Assemblée nationale. Ils se conforment à leur devoir d'obéissance hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.

Disponibilité

48. Le temps de travail des membres du personnel doit être entièrement consacré à leur activité professionnelle. Le rythme de travail doit pouvoir s'adapter en toutes circonstances aux contraintes de l'activité parlementaire. À ce titre, ils peuvent être soumis à des sujétions

particulières liées aux activités de l'Assemblée nationale. Le principe de disponibilité est en effet particulièrement important dans une institution parlementaire, dont le rythme de travail peut être atypique et marqué par de larges amplitudes horaires, y compris la nuit, le week-end et les jours fériés, selon les nécessités de service ; il doit également s'adapter à des contraintes imprévisibles, liées par exemple à la fixation de l'ordre du jour.

49. Compte tenu de ces sujétions particulières ainsi que des autres principes déontologiques applicables aux membres du personnel de l'Assemblée nationale, le cumul avec des activités extérieures est strictement encadré, pour les fonctionnaires, par le Règlement intérieur et, pour les agents contractuels, par l'arrêté du Président et des Questeurs n° 21-112 du 28 octobre 2021, qui déterminent notamment les activités susceptibles d'être autorisées et les modalités selon lesquelles les autorisations sont délivrées. En tout état de cause, l'exercice d'une activité extérieure ne dispense jamais un membre du personnel de satisfaire à l'ensemble des obligations inhérentes à son emploi.

50. Si les activités bénévoles ne nécessitent pas d'autorisation particulière, les membres du personnel doivent s'interroger sur leur compatibilité avec les différentes obligations qui leur incombent. En cas de doute, ils sont invités à saisir leur hiérarchie ou la direction des Ressources humaines.

PROBITÉ ET PRÉVENTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Probité et intégrité

51. Les membres du personnel exercent leurs fonctions avec probité et intégrité. Ainsi, ils ne peuvent utiliser leur titre, leur fonction ou les moyens mis à leur disposition pour un quelconque profit personnel ou celui d'un proche.

Prévention des conflits d'intérêts

52. Les membres du personnel doivent veiller à prévenir ou à faire cesser immédiatement tout conflit d'intérêts, entendu comme toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif des fonctions..

53. Les membres du personnel ne doivent pas solliciter ou accepter d'instructions d'aucun gouvernement, autorité, organisation ou personne extérieure à l'Assemblée nationale.

54. Lors d'une prise de poste ou en amont, un membre du personnel ayant un intérêt dans un secteur d'activité ou un engagement personnel qui pourrait influencer ou paraître influencer l'exercice de ses activités professionnelles – par exemple, une participation significative dans une entreprise ou des responsabilités au sein d'une association – est tenu d'en informer sa hiérarchie ; il en va de même pour des fonctions exercées ou des intérêts détenus par son entourage proche – par exemple, si le conjoint exerce d'importantes fonctions chez un fournisseur ou dans le secteur relevant d'un administrateur en commission.

55. Après leur prise de poste, les membres du personnel veillent à ne pas prendre un intérêt, ni exercer une activité susceptible d'influencer ou de paraître influencer l'exercice loyal et impartial de leurs attributions professionnelles.

56. Lorsqu'un membre du personnel devant participer à un jury de concours ou à l'entretien de recrutement d'un agent contractuel présente un lien personnel avec un candidat, il doit le déclarer sans délai à la direction des Ressources humaines.

57. En cas de doute sur l'existence d'un conflit d'intérêts, le membre du personnel en informe sa hiérarchie et peut être invité à se déporter d'un dossier, afin d'écarter toute interrogation sur sa loyauté et son impartialité.

58. Les membres du personnel peuvent également saisir le déontologue de l'Assemblée nationale en vue d'apprécier si l'intérêt, détenu ou envisagé, ou l'activité, exercée ou envisagée, pourrait interférer avec l'exercice des fonctions et le respect des principes posés par la présente charte.

Cadeaux et invitations

59. Les membres du personnel ne sollicitent ni n'acceptent dans le cadre de leurs fonctions, pour eux-mêmes ou pour des tiers, aucun avantage qui puisse exercer une influence ou paraître exercer une influence sur la façon dont ils exercent leurs fonctions.

60. En particulier, ils ne peuvent accepter, de façon directe ou indirecte, des cadeaux et libéralités dans l'exercice de leurs fonctions, notamment des groupes d'intérêt qui interviennent auprès des parlementaires ou des prestataires de l'Assemblée nationale. Les cadeaux d'une faible valeur sont néanmoins tolérés, notamment lorsqu'ils s'inscrivent dans un cadre protocolaire, par exemple lors de l'accueil d'une délégation étrangère ou d'un déplacement à l'étranger. Lorsque leur valeur dépasse une centaine d'euros, il convient de les remettre au déontologue.

61. De même, les membres du personnel ne peuvent accepter d'invitations hors la présence d'un député lorsqu'elles sont de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice de leurs fonctions, en raison de leur intention, de leur valeur ou de leur fréquence. En tout état de cause, les personnes qui se rendraient à ces invitations en l'absence d'un député doivent en informer leur hiérarchie.

Relations avec les représentants d'intérêts

62. Les membres du personnel veillent à respecter en toutes circonstances leurs obligations de discrétion, de probité et d'impartialité dans les relations qu'ils sont conduits à entretenir avec les représentants d'intérêts, sans préjudice des dispositions applicables à l'Assemblée nationale qui régissent ces relations. 63 *bis.* Aucune confusion ne doit être entretenue entre le rôle des membres du personnel et celui des élus, notamment dans leurs relations avec les interlocuteurs institutionnels extérieurs à l'Assemblée.

Mobilité externe

63. Lorsqu'ils envisagent une mobilité dans un autre organisme public ou privé, les membres du personnel sont invités à s'interroger sur la compatibilité de ce projet avec les fonctions qu'ils ont précédemment exercées à l'Assemblée nationale, afin qu'aucun doute ne puisse naître rétrospectivement sur leur indépendance, leur impartialité et leur probité.

64. Il est rappelé à cet égard que le déontologue de l'Assemblée nationale émet un avis sur les dossiers des fonctionnaires candidats à un détachement. Il peut être consulté, par l'administration ou par l'intéressé, sur l'exercice d'une activité professionnelle pendant une disponibilité.

65. Corrélativement, lors du retour à l'Assemblée après une mobilité externe, les fonctionnaires ne peuvent être affectés à un poste dans lequel un conflit d'intérêts serait susceptible de naître du fait des fonctions ayant été exercées à l'extérieur. En effet, la valorisation des compétences acquises lors d'une mobilité, quelle que soit la position statutaire dans laquelle elle a été effectuée, ne saurait s'accompagner d'un risque de partialité.

Risques d'ingérence étrangère

66. Les membres du personnel, notamment lorsqu'ils sont appelés à se déplacer à l'étranger ainsi que les secrétaires administratifs des groupes d'amitié et des groupes d'études à vocation internationale, font preuve de prudence contre les risques d'influence et d'ingérence étrangères. Ces actions peuvent prendre des formes diverses, en vue notamment d'obtenir des informations stratégiques ou de peser sur la décision publique, et émaner d'acteurs variés (diplomates, cabinets de conseil, groupes de réflexion, structures associatives, entreprises, personnes physiques à titre individuel, etc.).

67. Selon la manière dont elles sont exercées et les finalités qu'elles poursuivent, de telles actions conduites auprès d'agents publics sont susceptibles de recevoir une ou plusieurs qualifications pénales. En outre, même quand elles ne sont pas susceptibles de recevoir une caractérisation pénale, ces actions peuvent être de nature à porter un grave préjudice à l'intérêt général et à l'image de l'institution.

68. Un passeport de conseil a été créé spécifiquement à l'attention des députés, de leurs collaborateurs ainsi que des membres du personnel qui souhaitent se déplacer à l'étranger en emportant un téléphone, une tablette, un ordinateur portable ou une clé USB. Les membres du personnel sont invités à suivre les formations sur les risques d'espionnage et d'ingérence étrangère proposées par la direction des Ressources humaines.

ACCOMPAGNEMENT DU PERSONNEL

69. En cas de doute sur l'attitude à adopter dans une situation précise, au regard des principes déontologiques susmentionnés, les membres du personnel sont invités à s'adresser à leur hiérarchie ainsi qu'à la direction des Ressources humaines. Le cas échéant, ils peuvent également solliciter le déontologue de l'Assemblée nationale, étant précisé que les demandes de consultation et les avis du déontologue sont confidentiels.

70. Au sein de la direction des Ressources humaines, les « référents RH », responsables de différentes catégories de personnel, sont à la disposition des membres du personnel pour répondre à leurs sollicitations sur leur situation individuelle et, le cas échéant, les orienter.

71. Une cellule d'écoute et d'orientation pour les situations supposées d'harcèlement sexuel ou moral, d'agression sexuelle et de sexisme dans les relations au travail, ainsi que dans les situations de souffrance au travail, est mise à la disposition des personnels.

72. Les membres du personnel doivent respecter la charte relative à l'utilisation des systèmes d'intelligence artificielle.