

REZE Citoyenne.

Charte éthique des élu·e·s.

Examine si ce que tu promets est juste et possible, car la promesse est une dette.

Confucius

Préambule.

Elu·e de REZÉ, nous nous engageons à exercer nos missions dans le respect de principes déontologiques forts. Notre pratique politique s'appuiera sur un comportement intègre et transparent, condition indispensable au rétablissement de la confiance des habitant·e·s dans l'action de leurs représentant·e·s.

La loi n° 2015-366 du 31 mars 2015 visant à faciliter l'exercice, par les élus locaux, de leur mandat définit une Charte de l'élue local·e qui affirme déjà un certain nombre de principes déontologiques auxquels les élu·e·s doivent se conformer¹. Nous, élu·e·s signataires de cette charte, allons plus loin en définissant ici plus précisément les droits et les devoirs des élu·e·s de la ville, en annonçant les procédures nécessaires pour éviter toute forme de dérive et tout risque de conflit d'intérêt.

Cette charte proposée à tous les élu·e·s sera consultable sur le site de la ville. Elle pose avec les futures chartes citoyenne et de fonctionnement de la ville les fondements d'une pratique renouvelée de l'action politique à Rezé.

Il est primordial que l'encadrement de la pratique politique des élu·e·s permette une restauration de la confiance des habitant·e·s.

Compte tenu du mandat qui leur a été confié, les élu·e·s doivent avoir un comportement irréprochable.

1. UNE ETHIQUE PERSONNELLE POUR CHAQUE ELU-E.

1.1. Disponibilité et rôle des élu·e·s.

La loi prévoit :

- **Des autorisations d'absence sur le temps de travail :**

« Les élus locaux ont droit à des autorisations d'absence leur permettant de se rendre et de participer aux séances plénières du Conseil municipal, aux réunions des commissions dont ils sont membres et instituées par délibération du conseil auquel ils appartiennent et aux réunions des assemblées délibérantes des organismes et bureaux où ils sont désignés pour représenter leur collectivité [...] »

Ce droit s'impose aux employeurs qui ne sont cependant pas obligés de les rémunérer. »

- **Des crédits d'heures :**

« Les élu·e·s locaux, salariés, bénéficient d'un crédit d'heures afin de disposer du temps nécessaire [...] L'employeur ne peut pas s'opposer à l'utilisation du crédit d'heures mais ne rémunérera pas le temps d'absence. »

Nous nous engageons à être disponibles pour assurer nos missions d'élue·e·s :

- nous serons disponibles pour collaborer avec les services de la ville ou de la métropole et faire avancer les dossiers ;
- nous travaillerons en collégialité entre élu·e·s ;
- notre disponibilité variera évidemment selon notre fonction au sein de l'équipe municipale ;
- nous tiendrons, en fonction de nos délégations et selon un calendrier public des permanences régulières ;
- nous nous impliquerons dans les dispositifs de dialogue citoyen tout au long de notre mandat et nous respecterons la charte citoyenne ;

¹ Document en annexe. Cette charte doit être lue lors de l'installation du conseil municipal.

- nous nous engageons à nous former régulièrement pour assurer nos fonctions avec compétence et efficacité, nous permettre d’appréhender les enjeux des collectivités sans nous substituer à leurs « techniciens » et de maîtriser les contenus de notre mission ;
- nous pourrions participer à des formations dépassant le cadre strict de nos missions pour permettre l’exercice de la collégialité et de la transversalité.

1.2. Connaissance des élu-e-s par les habitant-e-s.

Pour permettre aux habitant-e-s de mieux les connaître, les élu-e-s donneront des informations sur leur profession, leurs engagements associatifs, leur implication dans la vie de la ville. Ces informations serviront également à prévenir d’éventuels conflits d’intérêt.

1.3. Attitude irréprochable des élu-e-s.

- Nous veillerons, dans nos échanges, au respect des personnes, adopterons un langage mesuré et nous interdirons tout écart de conduite ;
- nous adopterons une attitude éco-responsable dans l’exercice de nos missions ;
- nous communiquerons des informations sur notre profession et nos engagements associatifs ;
- nous ne participerons à aucun vote décisionnel si nous sommes de près ou de loin intéressé-e-s dans cette délibération ou décision ;
- nous rejetterons toute forme de clientélisme ou de communautarisme ;
- nous ferons dans toute situation, la différence entre opinion personnelle et position officielle de la ville ou de la Métropole ;
- nous respecterons strictement lois, règles, processus de prises de décision ;
- nous observerons la stricte confidentialité des informations dont nous sommes détenteurs ou détentrices dans l’exercice de notre fonction ;
- nous n’accepterons aucun don ou cadeau dont la valeur serait supérieure aux usages courants ;
- nous n’accepterons aucune somme ou prêt d’argent destinés à favoriser les intérêts d’une personne ou d’une entité extérieure ;
- nous refuserons toute gratification, tout cadeau, tout voyage qui nous serait proposé en dehors de toute délégation officielle de la ville ;
- nous nous engageons à démissionner immédiatement si au cours du mandat nous perdons tout lien avec la ville justifiant de notre inscription sur les listes électorales.
- Nous nous engageons également à démissionner immédiatement si au cours du mandat nous venons à perdre tout lien avec la ville justifiant de notre inscription sur les listes électorales.
- L’emploi d’un membre de la famille d’un-e élu-e à la mairie ou dans un organisme lié à la ville ne sera pas favorisé et obéira aux procédures normales de recrutement.

Nous rappelons également que chaque élu-e a le droit à une vie privée et que celle-ci doit être impérativement protégée.

1.4. Cumul des mandats.

La loi prévoit :

- Une incompatibilité entre les fonctions de maire, maire-adjoint et celle de parlementaire.
- Une incompatibilité entre chef de deux exécutifs locaux.
- Une impossibilité pour les Maires et les Maires-adjoints d’exercer plus de deux mandats simultanés.

Nous ajoutons :

- Le Maire de Rezé ne sera pas vice-président de la Métropole.

- Les Maires adjoint·e·s ne seront pas conseiller·ère·s communautaires.
- Seul le maire et des conseillères municipales ou conseillers municipaux pourront être conseiller·ère·s communautaires.
- Seuls des conseillères municipales et conseillers municipaux pourront être vice-président·e de la métropole.
- Nous ne cumulerons pas notre fonction avec celle de conseiller départemental ou régional, de parlementaire.
- Nous limiterons tout cumul de mandats dans le temps.

1.5. Formation des élu·e·s.

La loi prévoit un droit à la formation.

- Chaque élu·e local·e a le droit de bénéficier d'une formation adaptée à ses fonctions, selon les modalités définies par l'organe délibérant de la collectivité.
- Le conseil municipal doit, dans les trois mois suivant son renouvellement, délibérer sur l'exercice du droit à la formation de ses membres. Il détermine les orientations et les crédits ouverts à ce titre.
- Une formation est obligatoirement organisée au cours de la première année de mandat pour les élu·e·s ayant reçu une délégation.
- Indépendamment des autorisations d'absence et du crédit d'heures, les élu·e·s municipaux, s'ils ont la qualité de salarié, peuvent solliciter de la part de leur employeur un congé pour pouvoir bénéficier des actions de formation. Ce congé est de dix-huit jours par élu·e, pour toute la durée de son mandat et quel que soit le nombre de mandats qu'il détient.
- En outre, les pertes de revenus subies par l'élu·e du fait de l'exercice de son droit à la formation sont compensées par la collectivité ou l'EPCI², dans la limite de dix-huit jours par élu·e, pour la durée du mandat, et d'une fois et demie la valeur horaire du salaire minimum de croissance par heure. L'élu·e doit adresser à sa collectivité ou à son établissement les justificatifs nécessaires.

Nous ajoutons :

- Nous nous engageons à nous former tout au long de notre mandat pour assurer nos fonctions avec compétence et efficacité. Cette formation s'effectuera dans le cadre d'un crédit d'heures quand il existe. Cette formation doit nous permettre d'appréhender les enjeux des collectivités sans se substituer à leurs « techniciens » et de maîtriser les contenus de nos missions.
- Une formation initiale sera proposée à toutes et tous les élu·e·s sans condition de délégation. Elle abordera en particulier la question du budget de la ville.
- Chaque élu·e pourra participer à des formations dépassant le cadre strict de ses missions pour permettre l'exercice de la collégialité et de la transversalité.

1.6. Probité des élu·e·s : l'élu·e doit exercer sa fonction dans la plus grande intégrité.

La loi prévoit :

« L'élu local exerce ses fonctions avec impartialité, diligence, dignité, probité et intégrité ».

La Charte de l'élu local souligne le devoir de probité, d'intégrité des élu·e·s.

Pour son respect, les textes en vigueur prévoient notamment :

- Pour Rezé, l'obligation pour son maire³ et les conseiller·ère·s désigné·e·s vice- président·e·s de la métropole⁴ d'adresser au président de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique une déclaration de situation patrimoniale et une déclaration d'intérêts. Cette obligation concerne également son éventuel directeur de cabinet. Seule la déclaration d'intérêt est publishable.
- Que les indemnités votées en conseil municipal sont encadrées par des règles d'attribution.

² Etablissement public de coopération intercommunale, par exemple Nantes Métropole.

³ Commune de plus de 20 000 habitants, cf. article 11 de la Loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique

⁴ Vice-présidents ayant une délégation de fonction et de signature des EPCI à fiscalité propre de plus de 100 000 habitants.

Nous nous engageons au-delà de ces obligations :

- nous publierons sur le site Internet de la ville le montant de toutes les indemnités perçues par les élu·e·s de la ville, en lien avec leur mission à Rezé, à la Métropole, dans les différents organismes au sein desquels les élu.e.s assurent une représentation de la ville ou de la métropole ;
- nous expliquerons les modalités de fixation des indemnités et les finalités de versement d'indemnités qui ne constituent pas des salaires ;
- nous étudierons les modalités et critères objectifs de fixation des indemnités selon les fonctions exercées pour que la répartition de l'enveloppe permette à chacun d'exercer son mandat sans perte importante de pouvoir d'achat ;
- Nous rendrons publics sur le site de la ville :
 - un référentiel des frais ;
 - le barème des frais qui peuvent être pris en charge et la définition des règles de remboursement,
 - le nombre et les règles d'utilisation des véhicules et moyens de déplacement affectés à l'usage des élu,e,s ;
 - le nombre et les charges de personnel des collaborateurs de cabinet.

2. POUR UNE ADMINISTRATION DE LA VILLE ET DES PRATIQUES ETHIQUES.

2.1. L'Investissement des élu-e-s.

La fonction d'élue local ne doit pas être envisagée comme un métier même si elle exige beaucoup d'implication, d'investissement personnel.

- L'implication d'un·e élu·e dans sa fonction ne se mesure pas seulement à sa participation aux commissions municipales, à sa présence en mairie. Son travail comporte des activités qui ne sont pas facilement mesurables, observables (recherches personnelles, rencontres avec d'autres élu·e·s, avec des acteurs locaux, des habitant·e·s...).

2.2. Intégrité des pratiques.

Conformément à la charte prévue par la loi l'élue s'engage à exercer son mandat dans l'intégrité et la probité (cf. préambule et annexe 1).

Pour garantir une administration intègre de la ville, il est nécessaire de se prémunir des risques liés aux **conflits d'intérêt, à l'influence des groupes de pression, à la corruption.**

Le conflit d'intérêts peut se définir comme une situation dans laquelle le jugement de l'élue concernant un intérêt public risque d'être influencé par un intérêt privé, particulier.

Exemples : l'étude d'une subvention à attribuer à une association proposée par un·e élu·e membre du bureau de cette association, une décision sur un droit de préemption à laquelle participe un·e élu·e possédant tout ou partie du bien concerné.

Un **groupe de pression** ou **groupe** d'intérêt est un **groupe** social plus ou moins bien organisé qui exerce une **pression** sur les pouvoirs publics afin de défendre ses intérêts particuliers, qu'ils soient économiques, matériels, financiers, humanitaires ou moraux.

La **corruption** – entendue dans son sens strict – désigne le fait pour une personne investie d'une fonction déterminée de solliciter ou d'accepter un don ou un avantage quelconque en vue d'accomplir, ou de s'abstenir d'accomplir, un acte entrant dans le cadre de ses fonctions.

Pour prévenir ces risques la loi prévoit des moyens.

- *La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a créé pour les fonctionnaires et agents publics un « droit de consulter un référent déontologue ».*
- *Le Décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'Etat impose aux communes de plus de 10 000 habitants :*
 - De préciser les procédures de recueil des signalements prévues par *la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.*
 - De désigner un référent habilité à recevoir les signalements, les alertes. Le référent dispose, par son positionnement, de la compétence, de l'autorité et des moyens suffisants à l'exercice de ses missions (ce référent peut être le référent déontologue).
 - De préciser les moyens de protection des lanceurs d'alerte.
 - D'assurer la publicité nécessaire afin de permettre aux personnels et aux collaborateurs extérieurs et occasionnels d'en avoir une connaissance suffisante.

Nous nous engageons, au-delà de ces obligations, à :

- La présentation en Conseil municipal et la publication de la présente charte éthique des élu·e·s proposée à la signature des élu·e·s et discutée avec l'opposition.

- Une application exigeante des textes imposant la nomination d'un référent déontologue dont l'indépendance sera garantie et d'un référent apte à recevoir les signalements (cf. annexe 2 pour le référent déontologue).
- La publication régulière d'un compte rendu d'activité du référent déontologue.
- La définition avec le référent d'un mécanisme de détection des conflits d'intérêt et de la corruption.
- La possibilité pour les élu·e·s et les personnels de faire auprès du référent une déclaration complémentaire d'intérêt qui ne sera pas rendue publique.
- L'instauration d'un registre des déports qui sera public.
 - Le déport est l'outil majeur de prévention du conflit d'intérêts. Il consiste à ne pas prendre, préparer ou donner un avis sur une décision qui relève en temps normal de ses attributions, afin d'éviter un conflit d'intérêts.
 - Les déports seront publiés dans un registre.
- Une formation déontologique des élu·e·s et personnels, une formation du référent qui sera lui-même conforté et soutenu dans son rôle de formateur.
- l'instauration, si besoin, d'une commission ouverte à tous les groupes politiques qui donnera son avis sur l'opportunité de retirer toute fonction exécutive à un·e élu·e qui serait mis·e en examen ou condamné·e.
- La rédaction d'un code d'éthique et de déontologie de la ville qui concernera l'ensemble de la collectivité et de ses acteurs, son fonctionnement global, les modalités de prise de décision et de gestion, la commande publique, l'utilisation des moyens ou informations mis à disposition.

2.3. Place et rôle de l'opposition.

L'existence d'une opposition, sa capacité à s'exprimer sont indispensables au bon fonctionnement de la démocratie, à la compréhension des enjeux.

Nous nous engageons :

- A défendre le droit de l'opposition à l'expression et à la formation.
- A définir dans la plus grande transparence les moyens qui lui seront attribués, les règles et délais d'information sur les projets engagés.
- A lui permettre de proposer des amendements à cette charte.
- A ce que l'opposition puisse être représentée au sein des commissions municipales et extramunicipales, permanentes ou ponctuelles, du comité technique pour l'organisation des services municipaux, des Commissions administratives paritaires, des conseils d'administration du CCAS et de la Caisse des écoles...
- A lui attribuer une vice-présidence de commission.⁵

2.4. Collégialité et transversalité.

Nous affirmons notre volonté d'instaurer une démarche de travail collégiale, transversale de l'équipe municipale. C'est une pratique qui fait confiance à l'intelligence collective et contribue à renforcer les choix éthiques.

⁵ Le maire est président de droit.

3. TRANSPARENCE ET CONTROLE DE L'ACTION MUNICIPALE.

3.1. Des règles de transparence.

La transparence sur les pratiques politiques est une exigence légitime des habitant·e·s.

Elle doit s'exercer pour garantir le respect par chacun·e des principes éthiques et le contrôle des processus de décision.

Les outils de communication à disposition de la ville doivent permettre de rendre compte régulièrement de sa gestion, et pas seulement au moment des conseils municipaux et permettre à chacun·e de juger de l'éthique et de la pertinence des actions menées.

Si la transparence est une exigence elle ne doit pas porter atteinte au respect de la vie privée et ne doit pas susciter une suspicion systématique. Par exemple, si le contrôle de la présence des élu·e·s dans les différentes réunions institutionnelles sera effective et publique, elle ne peut seule suffire à mesurer l'investissement et le travail de chacun·e.

3.2. Les outils de la transparence.

Nous nous engageons à :

- La mise en ligne et à la publication sur le site Internet de la ville des documents les plus importants, notamment :
 - L'ordre du jour et les documents de préparation des conseils municipaux remis aux élu·e·s dans les mêmes délais que l'envoi des convocations pour les conseils (avec une version papier à disposition des habitant·e·s à l'accueil de la mairie).
 - Les comptes rendus des réunions de commissions municipales, dans le respect des obligations des règles de confidentialité.
 - La liste détaillée des subventions attribuées aux associations, aux acteurs économiques.
 - Les orientations budgétaires.
 - Le montant des frais de représentation (qui veilleront à respecter une sobriété budgétaire).
 - Le montant des sommes dépensées pour des opérations de communication.
 - Les rapports de la Chambre Régionale des Comptes sur la gestion de la collectivité ou de ses structures associées.
 - Les rapports annuels des délégués des services publics locaux.
 - Un lien permettant d'accéder au plan local d'urbanisme de la Métropole (PLUM).
 - Le registre des dépôts.
 - Les décisions judiciaires concernant la commune.
 - Les chartes adoptées en Conseil municipal.

3.3. Evaluation des politiques publiques.

L'évaluation des politiques publiques est indispensable au bon fonctionnement de la démocratie locale. Les habitant·e·s doivent y être associé·e·s.

L'OCPP (Observatoire Citoyen des Politiques Publiques) existant sera remplacé par un conseil de surveillance qui verra son rôle et ses moyens renforcés. Il pourra interpellier le Conseil municipal.

3.4. Participation des citoyen·ne·s

Nous voulons mettre en place un dialogue exigeant et constant avec les habitant·e·s.

Cette volonté fera l'objet d'une Charte Citoyenne qui posera les principes d'une démocratie locale ouverte et participative.

Annexe 1. Charte de l' élu local. Texte de la loi.

Article L1111-1-1 du code général des collectivités territoriales

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000030424099&cidTexte=LEGITEXT000006070633&dateTexte=20150402>

Les élus locaux sont les membres des conseils élus au suffrage universel pour administrer librement les collectivités territoriales dans les conditions prévues par la loi. Ils exercent leur mandat dans le respect des principes déontologiques consacrés par la présente charte de l' élu local.

Charte de l' élu local

1. L' élu local exerce ses fonctions avec impartialité, diligence, dignité, probité et intégrité.
2. Dans l' exercice de son mandat, l' élu local poursuit le seul intérêt général, à l' exclusion de tout intérêt qui lui soit personnel, directement ou indirectement, ou de tout autre intérêt particulier.
3. L' élu local veille à prévenir ou à faire cesser immédiatement tout conflit d' intérêts. Lorsque ses intérêts personnels sont en cause dans les affaires soumises à l' organe délibérant dont il est membre, l' élu local s' engage à les faire connaître avant le débat et le vote.
4. L' élu local s' engage à ne pas utiliser les ressources et les moyens mis à sa disposition pour l' exercice de son mandat ou de ses fonctions à d' autres fins.
5. Dans l' exercice de ses fonctions, l' élu local s' abstient de prendre des mesures lui accordant un avantage personnel ou professionnel futur après la cessation de son mandat et de ses fonctions.
6. L' élu local participe avec assiduité aux réunions de l' organe délibérant et des instances au sein desquelles il a été désigné.
7. Issu du suffrage universel, l' élu local est et reste responsable de ses actes pour la durée de son mandat devant l' ensemble des citoyens de la collectivité territoriale, à qui il rend compte des actes et décisions pris dans le cadre de ses fonctions.

Extrait de la loi du [LOI n°2015-366 du 31 mars 2015 - art. 2](#)

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000030423022&categorieLien=id>

« Lors de la première réunion du conseil municipal, immédiatement après l' élection du maire et des adjoints, le maire donne lecture de la charte de l' élu local prévue à l' article L. 1111-1-1. Le maire remet aux conseillers municipaux une copie de la charte de l' élu local et du chapitre III du présent titre. » ;