

CHARTRE DE DÉONTOLOGIE



DEVOIR DE LOYAUTÉ

TRANSPARENCE & PROBITÉ

CODE DE CONDUITE

SOMMAIRE

INTRODUCTION

INTRODUCTION	3
I. Une politique efficiente contre les atteintes à la probité	5
II. Situations de conflits d'intérêts potentiels	6
III. Situations à risques : PRÉVENTION — DÉTECTION — REMÉDIATION	8
IV. Relations avec les partenaires commerciaux : Que dit la Loi Cadeau ?	10
V. Relations avec le Mécénat & Les Activités associatives	11
VI. Risques de Corruption — Conflit d'Intérêt — Cumul d'Intérêt	12
VII. Charte Métiers de la promotion des produits de santé du CHU	14
VIII. Préconisations de l'Agence Française Anticorruption	15
IX. Code de Conduite : SENSIBILISER — FORMER	17

INTRODUCTION

Introduction du directeur général du CHU de Toulouse

Le CHU de Toulouse tient une place essentielle comme acteur de la santé auprès de la population de Toulouse et de sa métropole, comme de la Région Occitanie. Son positionnement exige d'être engagé et exemplaire en termes de transparence et de probité.

La prévention des atteintes à la probité est l'affaire de tous.

Attaché aux valeurs du service public, le Centre hospitalier universitaire de Toulouse exprime son engagement en mettant officiellement en place une instance de prévention des conflits d'intérêts, le Collège de déontologie. Cette instance, commune entre l'hôpital et les facultés de médecine, a été conçue, dès l'origine, comme l'une des dimensions essentielles d'une construction plus vaste destinée à lutter contre certaines dérives constitutives de situations de conflits d'intérêts, sanctionnées par les textes.

Depuis avril 2023, le CHU de Toulouse a placé différents dispositifs pour lutter contre les atteintes à la probité :

- Un référent déontologue ;
- Un référent alerte en charge du dispositif de lanceur d'alerte ;
- Une charte des Métiers de la promotion des produits de santé ;
- Une communication Intranet engagée « Transparence et Probité » ;
- Un Code de bonne conduite ;
- La présente charte 2025.

Poursuivant des finalités ainsi clairement définies, la prévention des conflits d'intérêts doit rester une démarche positive, ambitieuse et pédagogique dont la force est de concilier, au sein du CHU de Toulouse, la compétence des directions hospitalières qui statuent sur les dossiers en droit et conformément aux textes qui les concernent, et les analyses par membres du collège de déontologie, sollicités en cas de doute, contradiction ou incertitude, en qualité de référent déontologue ou de référent alerte.

Il convient dès lors de se tenir aux objectifs fixés et à l'esprit comme à la lettre des textes relatifs à ces fonctions de référent, en veillant à ne pas faire figure de censeur. Ce sont les principes d'intégrité professionnelle et de probité qui doivent guider cette démarche.

Cette charte tend à préciser de manière claire, les situations à risques en matière d'atteinte à la probité auxquelles tout professionnel peut être confronté et en cas de difficultés, chaque professionnel est invité à consulter son autorité hiérarchique, et à solliciter la direction des affaires juridiques : daj@chu-toulouse.fr

Cette charte déontologique rappelle les valeurs qui fédèrent les agents de la fonction publique hospitalière du CHU de Toulouse, quels que soient leurs fonctions ou métiers et leurs statuts. Elle est l'équation par laquelle, la patientèle confiée au CHU de Toulouse fait alliance avec les projets thérapeutiques. Ceux-ci se voient récompensés très régulièrement, tant les efforts de l'ensemble des agents hospitaliers du CHU et de par ses réussites et son rayonnement national et international traduisent de son excellence incomparable dans les valeurs de ses missions de soins.

Ces valeurs sont : la dignité, l'impartialité, l'intégrité, la probité, le secret et la discrétion professionnelle, la neutralité, le respect du principe de laïcité, et le devoir de réserve.

Cette présente charte définit les droits au cours des carrières de chacun. Elle est un outil dont le Collège de déontologie tente en responsabilité d'en harmoniser la communication, pour accompagner tous les projets que portent avec professionnalisme tous les acteurs de la santé, de la formation, de la recherche, de l'innovation, et du patrimoine afin de tendre vers le futur où les challenges et les défis sont les plus importants que nous ayons à relever en ce premier quart du 21^{ème} siècle atteint.

Suite à la loi du 22 mai 2019 dite loi PACTE, cette charte répond au cahier des charges de la Haute Autorité de Santé, de l'Agence Régionale de Santé Occitanie, et à la feuille de route 2024 de l'Agence Française Anticorruption, ainsi qu'à la volonté du directoire du CHU de Toulouse d'en être le garant.

Cette charte déontologique, en matière de droits et devoirs, s'applique à tous les domaines qui entrent dans le champ des activités du CHU de Toulouse et ses relations avec ses partenaires. Elle vous accompagne, vous guide et vous informe sur les nouvelles directives des enjeux déontologiques contemporains. Elle s'inscrit dans la droite ligne de lutte contre les risques d'atteintes à la probité et elle fournit au mieux pour chacun, les éléments de réponses aux questions que se posent les acteurs de santé dans le cadre de leurs missions.

Elle définit ce qui est permis et ce qui ne l'est pas, dans un souci de trouver assistance aux questionnements et problématiques déontologiques auxquels tout un chacun peut être confronté dans son cadre et exercice professionnel.

I. Une politique efficace contre les atteintes à la probité

DÉFINITION DE LA PROBITÉ

Le délit de corruption, s'entend par le fait de solliciter, d'offrir, de donner ou d'accepter, directement ou indirectement, une commission illicite, ou un autre avantage indu ou la promesse d'un tel avantage indu qui affecte l'exercice normal d'une fonction ou le comportement requis du bénéficiaire de la commission illicite, ou de l'avantage indu ou de la promesse d'un tel avantage indu.

La probité est une obligation qui inscrite au Code général de la Fonction publique, en son article L.121-1., il stipule ce qui suit : « l'agent public exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité ». L'obligation de probité signifie que tout agent public, sans distinction, doit exercer ses fonctions avec intégrité, honnêteté et désintéressement, et ne doit pas poursuivre un intérêt personnel dans le cadre de ses activités professionnelles. L'agent doit particulièrement veiller à ne pas se trouver en situation de conflit d'intérêts.

QUELS SONT LES COMPORTEMENTS QUI PEUVENT ETRE SANCTIONNES ?



Suis-je concerné(e) par l'obligation de probité ?

Tous les agents sont concernés par l'obligation de probité sans distinction, quel que soit :

1. Son statut : fonctionnaire ou contractuel
 - Sa catégorie : A, B ou C



Dans quel cadre suis-je tenu(e) de respecter l'obligation de probité ?

L'agent public se doit de respecter l'obligation de probité en toutes circonstances, sur son temps de travail et dans une moindre mesure, dans sa vie privée. Dans le cadre du service, tout agent doit agir de manière irréprochable, c'est-à-dire avec désintéressement et intégrité à l'égard des usagers, de ses collègues et de sa hiérarchie.

L'OBLIGATION DE PROBITÉ, EST-CE UNE CONTRAINTES ?



Oui, de toute évidence. Tout manquement à son obligation peut être sanctionné par une procédure disciplinaire, voire des sanctions pénales et disciplinaires ! Les codes de déontologie ont pour principe d'encadrer les liens de tous les professionnels dans le domaine de la santé, les industries et prestataires de santé, visant à renforcer la transparence et la traçabilité dans les relations publiques et inter institutionnelles.

II. Situations de conflits d'intérêts potentiels

Quels sont les 7 comportements interdits ?



La prise illégale d'intérêt : la détention par un agent public d'un intérêt quelconque au sein d'une entreprise ou d'une opération dont il a à connaître dans l'exercice de ses fonctions.



Le délit de favoritisme : le fait pour un agent public de procurer un avantage à autrui contraire aux obligations de la commande publique.



Le conflit d'intérêt : le fait pour un agent public dans le cadre ou or de son contexte professionnel, d'exercer une influence ou le contrôle d'une situation d'interférence entre un intérêt public ou des intérêts publics ou privés.



La concussion : le fait pour un agent public d'ordonner illégalement un paiement en se servant de son autorité.



La corruption passive et le trafic d'influence : le fait pour un agent public de s'abstenir de faire, de faire quelque chose ou de faciliter quelque chose pour une ou plusieurs personnes en échange d'avantages (promesses, cadeaux, somme d'argent...) via l'intermédiaire d'une autre personne.



La soustraction et le détournement de biens : le fait pour un agent public de détruire, détourner ou voler un acte, un titre, des fonds publics ou privés ou tout autre objet qui lui a été remis en raison de ses fonctions.



Le vol, le détournement de fonds publics et l'escroquerie.

* Ces exemples interdits et sanctionnables ne sont pas exhaustifs

Les 7 comportements sanctionnables ...



J'utilise les moyens du service ou de l'administration à des fins personnelles ;



Je perçois une rémunération directe et personnelle de la part des partenaires commerciaux de l'Institution ;



J'accepte des cadeaux, des invitations inappropriés susceptibles de mettre en doute mon honnêteté ;



Je procède à de fausses déclarations vis-à-vis de l'administration ;



Je transmets des informations confidentielles soumises au secret professionnel ;



Je ne déclare pas un cumul d'activité ;



Je ne vérifie pas que mon activité privée est en position de prise illégale d'intérêts.

* Ces exemples interdits et sanctionnables ne sont pas exhaustifs

III. Situations à risques : PRÉVENTION — DÉTECTION — REMÉDIATION

Le dispositif anticorruption du CHU décliné en 2 orientations

Elaboration d'une cartographie des risques d'atteinte à la probité,
dans le cadre de la démarche de contrôle interne de la DAF

1 PRÉVENTION

Judith LE PAGE, Secrétaire Générale, désignée référente conformité par le DG,
coordonne la politique de prévention et de lutte contre les atteintes à la probité :

- **Elaboration d'un code de conduite**, en lien avec le collège de déontologie
- **Pilotage du plan de formation et de sensibilisation :**
 - 1- Construction d'outils pour les professionnels du CHU, en lien avec DAM et DRH, notamment pour les nouveaux arrivants (e-learning du Welcome Pack) et dans le cadre de la formation des managers médicaux
 - 2 – Mise à disposition de guides basés sur le code de conduite institutionnel, adaptés aux problématiques rencontrées par les professionnels
 - 3 – Partage de bonnes pratiques au sein des bureaux de pôles
- **Pour tout besoin d'information :** Lepage.j@chu-toulouse.fr

Extraits : « Méthodologie et plan d'actions en faveur d'une politique de prévention et de lutte contre les atteintes à la probité » — Collège de Déontologie — 20 février 2025

Le dispositif anticorruption du CHU décliné en 2 orientations

2 DETECTION & TRAITEMENT

- **Rédaction de protocoles et mise en place progressive de contrôles aléatoires parmi les domaines les plus concernés par les risques d'atteinte à la probité :**
 - Achat public
 - Politique « cadeaux et invitations »
 - Relations avec les entreprises commercialisant des produits de santé et des dispositifs médicaux
 - Gestion des liens et conflits d'intérêts
 - Gestion de l'activité de recherche médicale
- **Engagement de procédures disciplinaires, en cas de non-conformité au code de conduite**



LIENS & CONFLITS D'INTÉRÊTS

Oui mais encore... !

Toute personne cultive un lien d'intérêt dans sa sphère privée de par : ses engagements politiques, philosophiques, religieux, associatifs... Des valeurs qu'elle entretient à bon droit. Elles sont légitimes et ne sont pas répréhensibles.

Toutefois, dans le cadre du Code général de la Fonction publique au sens de l'article L.12165, elles constituent une problématique déontologique, un conflit d'intérêt dans l'interférence réelle entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés dans certaines situations.

« Exercer une activité ou une mission hors du contexte professionnel, susceptible d'influencer ses décisions ou son jugement dans le cadre de ses responsabilités professionnelles au sein du CHU.

- Participer à une procédure d'achat dans laquelle est candidate une société avec laquelle il a un lien de parenté, directement ou à travers l'un de ses proches. »

Un ancien collaborateur ouvre une société (fournisseur, prestataire) susceptible de candidater pour un marché avec le CHU, participer à un process d'achat avec lequel je suis en lien, est-ce une situation de conflit d'intérêt ?

QUE DIT LA CHARTE DU CHU DE TOULOUSE ?

EN PRATIQUE...

→ **Tout fonctionnaire est tenu de respecter la neutralité, le respect du principe de laïcité et le devoir de réserve.**

→ **Tout cadeau, invitation, avantage qui donne à penser que l'on est redevable est répréhensible disciplinairement, juridiquement !**

→ **Vous devez vous rapprocher de votre hiérarchie pour l'en informer.**

→ **Il est interdit de conclure un accord commercial avec la société privée d'un parent proche.**

→ **Oui mais ! Il n'est pas interdit de participer à un accord, mais je dois déclarer l'existence de ce lien à ma hiérarchie. Il est obligatoire de ne pas interférer d'aucune façon dans le process d'achat. Je produis une déclaration d'intérêts : (DI).**

IV. Relations avec les partenaires commerciaux : Que dit la Loi Cadeau ?

Un agent public peut-il accepter un cadeau dans l'exercice de son activité professionnelle ?



Les lois anti-cadeaux inscrites dans un ensemble de textes de lois qui encadrent les conventions, rémunérations, avantages et dons s'appliquent à tous les professionnels de la santé, et l'acceptation d'avantages et ou de cadeaux est constitutif d'un délit.

Ces octrois sont proscrits



Dans toutes les activités et missions de tout agent hospitalier, il est possible d'être exposé à des sollicitations de cette nature. Par principe, même faibles, les rétributions, invitations et cadeaux pour les activités développées, notamment commerciales, ne peuvent être acceptées. Dans le cadre du principe d'indépendance et de neutralité, une atteinte à la probité peut être constituée sans même que l'agent en toute sincérité ne l'ait préalablement détecté. Par principe, l'obligation de transparence et le principe de refus invite à systématiquement solliciter un avis hiérarchique, tout du moins l'en informer impérativement.

En particulier lorsque que l'on est chargé d'achat, d'agrément, chargé de contrôle sur des secteurs sensibles (achats de produits de santé, achats matériels ou prestations) auprès d'une entreprise et ou d'un prestataire par exemple, dans ces cas précis, il est souhaitable d'éviter de répondre à toute sollicitation.

« Si la courtoisie, le protocole ou d'autres motifs professionnels peuvent ponctuellement justifier l'acceptation d'un cadeau ou d'une invitation, il importe que cette acceptation soit encadrée par des règles claires et connues de tous. », selon l'Agence Française Anticorruption¹

« L'acceptation par un agent d'un cadeau ou d'une invitation peut porter atteinte aux principes déontologiques suivants qui gouvernent l'exercice de ses fonctions : la dignité, l'impartialité, l'intégrité, la probité et la neutralité, en le plaçant en situation d'obligé vis-à-vis des tiers. En effet, il peut être suspecté qu'un cadeau ou une invitation rétribue un service rendu, incite l'agent à une certaine bienveillance, ou encore alimente une familiarité à l'égard d'un interlocuteur qui serait ainsi dans une situation privilégiée². »

¹ Art. L. 121-1 et alinéa 1 de l'article L. 121-2 du CGFP.

² Agence Française Corruption, Guide pratique, septembre 2022.

V. Relations avec Les Activités Associatives & Le Mécénat

« Les associations loi 1901 (statut juridique reconnu d'utilité publique) qui œuvrent au sein du CHU concourent au développement de la vie culturelle, artistique ou patrimoniale au bénéfice de tous usagers du CHU en fonction de leurs compétences. Elles doivent répondre aux mêmes exigences et obligations que toutes les autres associations et font impérativement l'objet d'une convention annuelle renouvelable ou non et répondre à toutes les normes juridiques, notamment en matière de droit à l'image, droits d'auteur et de la propriété intellectuelle.

Le mécénat des fondations contribue à l'amélioration de l'offre de soins, il est soumis aux mêmes règles statutaires que les associations. L'Institut Saint Jacques (ISJ) du CHU de Toulouse a pour objet de soutenir, valoriser, financer ou réaliser des projets d'intérêt général au sein du CHU au bénéfice des patients, de ses équipes, de ses chercheurs ou de ses associations partenaires. Ainsi l'ISJ participe à renforcer entre autres :

2. La recherche et l'innovation en santé ;
3. La qualité de la prise en charge des patients ;
4. La préservation du patrimoine historique du CHU ;
- 5.

Le Fonds de dotation « Institut Saint-Jacques » est une personne morale de droit privé à but non lucratif habilitée à recevoir et gérer des biens et droits de toute nature qui lui sont apportés à titre gratuit et irrévocable, conformément à l'article 140-III de la loi n°2008-776 du 4 août et aux article 11 et suivants du décret n° 2009-159 du 11 février 2009 relatif aux fonds de dotation.

Parmi les projets portés en 2024 et 2025, les dons reçus à l'Institut Saint-Jacques ont permis de soutenir la création de :

La Maison des Femmes Occitanie Ouest



Ce site propose une prise en charge optimale des femmes victimes de violences dans leur parcours de soins, leur parcours judiciaire et propose un accompagnement social de réinsertion professionnelle, des ateliers thérapeutiques, et des groupes de parole.

¹ L'article 140 de la loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie.

² Décret n° 2009-158 du 11 février 2009 relatif aux fonds de dotation.

VI. RISQUE DE CORRUPTION — CONFLIT D'INTÉRÊT — CUMUL D'ACTIVITÉ

1. SITUATION DE CAS PRATIQUES = DROITS & OBLIGATIONS

1. Une intervention chirurgicale (non urgente) ; le patient—son contact est très sympathique, il a poste bien placé dans l'Aéronautique—, me demande de la réaliser prioritairement ; en témoignage de sa gratitude, il m'offre une place à la finale du prochain tournoi des 6 nations en Irlande, à la loge présidentielle ; je suis un(e) grand(e) fan de rugby à XV ! Puis-je accéder à sa demande ?

NON. Le patient vous met en situation de corruption passive, (risque pénal) vous l'en informez et invitez votre patient à consulter la charte du CHU. Vous informez votre hiérarchie de la situation.

2. Un commercial d'une industrie de la santé me propose de favoriser son matériel de bloc opératoire de pointe, il m'offre discrètement un abonnement d'un an et une place au Gala anniversaire des 150 ans du Palais Garnier. Je suis passionné(e) d'art lyrique ! Le commercial est pressant et nous nous connaissons de longue date. Puis-je céder à son offre culturelle ?

NON. Dans le cadre d'une procédure de marché public, quand je suis en responsabilité de commandes, je dois respecter les procédures et agir avec transparence et équité. Je décline toute proposition qui m'expose à un fait de corruption.

3. Un événement imprévu. Mon budget est limité depuis ma séparation ; quelques nuits supplémentaires effectuées en plus de mon roulement d'infirmière de nuit titulaire dans une Clinique me renfloueraient. Cela ne durera pas longtemps, je n'en parle pas à mon cadre. J'ai entendu dire à la pause repas que j'en avais le droit.

N'hésitez pas à informer votre hiérarchie de vos difficultés passagères et saisir le Collège de déontologie pour un avis formalisé.

OUI. Sous certaines conditions, le cumul d'activités est tout à fait possible. Concernant le respect des règles de repos, le salarié cumulant plusieurs activités salariées doit respecter la durée maximale légale de travail. Aussi, et sauf dérogations, le salarié ne doit pas travailler plus de (article L.8261-1 du code du travail) ~10 heures par jour (L.3121-18 du Code du travail) ~ 48 heures par semaine (Article L.3121-20 du Code du travail) ~ 44 heures sur une période de 12 semaines consécutives (Article L.3121-22 du Code du travail).

Le non-respect de la durée maximale de travail est puni d'une amende majorée en cas de récidive. Le salarié doit mettre fin à l'irrégularité, à défaut il encourt un licenciement (articles R.8262-1 et R.8262-2 du Code du travail).

B. SITUATION DE CAS PRATIQUES = DROITS & OBLIGATIONS

4. Je suis agent au service technique du CHU à temps partiel, spécialisé en installation électrique dans les chambres de patients. J'agrandis ma maison. Je travaillerai bien comme auto-entrepreneur chez des particuliers ! Ma clientèle est toute trouvée par ma proximité avec les patients des services avec lesquels j'ai toujours un contact facile ! Mais en ai-je le droit ?

OUI. Sous certaines conditions, vous pouvez effectuer quelques travaux à titre privés. Votre DRH sera en mesure de vérifier que la rémunération de votre activité accessoire et de veiller à ce que la règle inhérente au respect des temps de repos soit respectée.

NON. En revanche, le démarchage est interdit sur son lieu de travail !

DROITS ET BONNES PRATIQUES POUR EN SAVOIR PLUS

Je suis un personnel non médical



Je reste vigilant ;

Je vérifie, en fonction de mon statut, mes droits et mes devoirs en matière déontologique ;
Je m'adresse à la Direction des Ressources Humaines du CHU.

Pour toute question et en savoir plus, je peux saisir le référent déontologue :

referent.deontologue@chu-toulouse.fr

Je suis un personnel médical



Je reste vigilant ;

Je vérifie, en fonction de mon statut, mes droits et mes devoirs en matière déontologique ;
Je m'adresse à la Direction des Affaires Médicales du CHU.

Pour toute question et en savoir plus, je peux saisir le référent déontologue :

referent.deontologue@chu-toulouse.fr

VII. Charte Métiers de la promotion des produits de santé du CHU

Sur les relations entre le CHU et des laboratoires et industriels

L'activité de promotion commerciale des produits de santé et des visiteurs médicaux au sein du CHU est très encadrée. Il existe une charte de promotion des produits de santé et des visiteurs médicaux co-signée entre le CHU et l'UT3 Toulouse, que les acteurs privés (et notamment les laboratoires) doivent s'engager à respecter. Elle est téléchargeable sur le site Extranet du CHU dans la rubrique « Communication, culture patrimoine ».

- Le Collège de Déontologie est l'instance veillant à prévenir des partenariats entre professionnels du CHU et laboratoires dont le caractère, notamment au niveau des contreparties, pourraient relever d'une situation de conflit d'intérêt ;
- Les projets de partenariat entre acteurs privés et le CHU et la communication autour de ces projets font l'objet d'avis formalisés sans lesquels les sollicitations sont systématiquement déboutées. Le calendrier est précis, les demandes de projets doivent impérativement être présentées à l'Instance dans un délai de 3 mois.
- Le Collège de Déontologie veille à ce que les projets de partenariat entre acteurs privés et CHU et les actions de communication qui en résultent ne conduisent pas à des actions de lobbying susceptibles de conduire à des situations de conflits d'intérêts.

Le Collège a été par ailleurs saisi de différentes demandes relatives aux dispositifs de valorisation de la recherche publique et rappelle à ce sujet que les financements provenant de partenaires privés ne doivent pas laisser supposer l'existence de contreparties de nature à constituer une situation de conflits d'intérêts entre les professionnels du CHU et les partenaires. Il est précisé que l'Institut St Jacques est le fonds de dotation spécifiquement créé au CHU de Toulouse pour permettre la prise en charge de telles demandes.

Depuis octobre 2023, le recensement prend en compte les déclarations des laboratoires des 4 dernières années. Il catégorise toutes les activités de démarchage des laboratoires. Les demandes adressées à la direction générale transitent par le service de la direction des affaires juridiques (DAJ) du CHU. Tous les documents relèvent le nom du laboratoire, le nombre et les noms des visiteurs médicaux, ainsi que le nombre de visites des professionnels médicaux, paramédicaux et administratifs et leurs services de rattachement. Leurs versions matérialisées sont archivées au sein de la DAJ.

La nouvelle Charte Métiers de la promotion des produits de santé du CHU fait l'objet d'une communication importante. (Par anticipation).

VIII. Préconisations de l'Agence Française Anticorruption

1. LES RISQUES D'ATTEINTES À LA PROBITÉ CONCERNANT LES CADEAUX ET INVITATIONS

LE RISQUE PÉNAL ASSOCIÉ AUX CADEAUX ET AUX INVITATIONS

Le risque de corruption et de trafic d'influence Le fait de proposer ou d'accepter un cadeau, une invitation ou un avantage peut, dans certaines circonstances, exposer un agent à un risque pénal. La personne qui propose le cadeau ou l'invitation est susceptible d'être poursuivie pour le délit :

- de corruption active si l'on attend que celui qui reçoit le cadeau agisse (ou s'abstienne d'agir) en retour pour lui être favorable dans le cadre de ses fonctions ;
- de trafic d'influence actif si l'on espère que l'agent public usera de son influence sur une autorité pour qu'elle prenne une décision.

L'agent qui sollicite ou agréé un cadeau ou une invitation, est susceptible d'être poursuivi, respectivement, pour délit de corruption passive ou de trafic d'influence passif.

Nota : la corruption active (proposition d'un avantage quelconque à une personne pour accomplir ou s'abstenir d'accomplir un acte facilité par sa fonction ou sa mission) est le fait du corrupteur, tandis que la corruption passive (sollicitation ou acceptation d'un ou des avantages proposés par une personne pour accomplir ou s'abstenir d'accomplir un acte de sa fonction ou de sa mission, ou facilité par sa fonction ou sa mission) est le fait du corrompu.

Le trafic d'influence désigne le fait pour une personne de recevoir – ou de solliciter – des offres, des promesses, des dons, des présents ou des avantages quelconques, dans le but d'abuser de son influence, réelle ou supposée, sur un tiers afin qu'il prenne une décision favorable. Il implique au moins trois acteurs : le corrupteur souvent également bénéficiaire (celui qui fournit des avantages ou des dons), l'intermédiaire (celui qui utilise le crédit qu'il possède ou qu'on lui prête du fait de sa position) et la personne cible qui détient le pouvoir de décision (autorité ou administration publique, magistrat, expert, etc.)

Comme la corruption, le trafic d'influence peut être actif (quand il résulte des propositions du bénéficiaire de la décision) ou passif (quand il procède de sollicitations ou de l'accord de l'intermédiaire¹).

¹ L'Agence Française Anticorruption, Agents publics : les risques d'atteinte à la probité concernant les cadeaux et invitations, Guide pratique, septembre 2022.

2. LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES ASSOCIÉES AUX CADEAUX ET INVITATIONS



Le juge administratif s'est prononcé à plusieurs reprises pour valider des sanctions disciplinaires prononcées à l'encontre d'agents publics qui avaient reçu ou proposé des cadeaux et invitations. Le juge a ainsi validé la révocation d'un contrôleur des douanes qui avait, notamment, bénéficié de la part d'un opérateur économique soumis à son contrôle, d'un voyage d'agrément aux États-Unis tous frais payés ainsi que d'un prêt sans intérêts et qui avait, en outre, accepté ou sollicité le bénéfice de repas offerts par d'autres opérateurs (CAA Paris, 3 février 2005, n° 00PA03913¹).



De même, est justifiée la révocation d'un fonctionnaire (...) qui accepte un don de près de 1000 euros en contrepartie de l'accomplissement d'un acte de sa fonction, à savoir la réduction de la pénalité de retard, dans le cadre d'un pacte où l'intention coupable était caractérisée comme une grave faute disciplinaire (CAA Paris, 22 octobre 1998, n° 97PA00962²). En l'espèce il avait également reçu des enveloppes de contribuables contenant des bons pour un repas ou encore des sommes modiques et des livres de la collection « La Pléiade » de certains contribuables.



Au sein d'un service public, l'acceptation de cadeaux en contrepartie de l'obtention de visas pour un commandant de police, qui peut en sa qualité délivrer des visas d'escalaire, constitue une faute grave, justifiant sa mise à la retraite d'office, malgré l'existence d'un cadre dit « favorable » à de tels agissements (CAA Versailles, 21 fév. 2008, n° 06VE00940³).



Est légalement révoquée l'aide-soignante d'un hôpital qui accepte le bénéfice d'un contrat d'assurance-vie de la part d'un résident (TA Montpellier, 6 av. 2005, Bile, n° 01004823).

¹ L'Agence Française Anticorruption, Agents publics : les risques d'atteinte à la probité concernant les cadeaux et invitations, Guide pratique, septembre 2022.

² L'Agence Française Anticorruption, Agents publics : les risques d'atteinte à la probité concernant les cadeaux et invitations, Guide pratique, septembre 2022.

³ L'Agence Française Anticorruption, Agents publics : les risques d'atteinte à la probité concernant les cadeaux et invitations, Guide pratique, septembre 2022.

X. Code de Conduite : SENSIBILISER — FORMER — CONTRÔLER

La [prévention des conflits d'intérêts](#) est une démarche positive et ambitieuse, le CHU de Toulouse étant parmi les premiers CHU avec l'AP-HP à s'engager dans ce domaine. Elle est également difficile car comme l'a écrit Martin Hirsch : « [Les conflits d'intérêts, quand on en parle en théorie, tout le monde s'en fiche, quand on rentre dans le concret, tout le monde se fâche.](#) ».

Il convient dès lors de se tenir aux objectifs et à la méthode utilisée en agissant sur la prévention et en veillant à ne pas faire figure de censeur ou de Tribunal. Ce sont les principes d'intégrité professionnelle et de probité qui doivent guider cette démarche, conformément aux exigences des [lois du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique](#)¹ et du [20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires](#)², un collège de déontologie.

Constituées pour assurer la fonction de référent déontologue, les compétences du Collège s'étendent également au-delà des frontières classiques de la déontologie des professions de santé, au respect des obligations et des principes déontologiques inscrits, et désormais codifiés dans le Code de la Fonction Publique.

¹ Loi n°2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique.

² Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie



Comment saisir le Collège de Déontologie du CHU et du GHT ?

Pour toute demande de conseil relevant de son périmètre de compétence, le collège de déontologie du CHU **peut être saisi par courriel** à l'adresse : referent.deontologie@chu-toulouse.fr par :

Tout(e) professionnel(le) dont le CHU de Toulouse est l'employeur (fonctionnaire ou agent public), par le biais de sa messagerie professionnelle.

La direction générale ou une direction fonctionnelle.



Attention : la saisine multiple ou par des personnes tiers au CHU n'est pas possible.

~~~~~

## Les Avis rendus par le Collège, mais encore...

Le Collège de déontologie du CHU de Toulouse **rend des avis en toute indépendance et impartialité**, qui sont consultatifs et ne lient pas la direction générale du CHU de Toulouse



## LA DÉONTOLOGIE EST UNE QUESTION DE CULTURE



Communication et Formations sont la feuille de route ambitieuse du CHU pour orienter les agents dans leurs démarches, tout comme leur pratique.

De l'année 2025 à l'horizon 2027 la visibilisation des bonnes conduites en matière de déontologie est la priorité des instances déontologiques du CHU, par le biais de supports de communications pratiques :

- Publication de la Charte de Déontologie du CHU
- Édition du Code Déontologique du CHU à destination des tous les agents du CHU



- Formation des personnels à l'horizon 2025-2027



- Larges publications en lien avec la Direction de la Communication

