



SYNDICAT NATIONAL  
DES DIRECTEURS GÉNÉRAUX  
DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

# *Charte de Déontologie et Éthique*

*des directeurs généraux des collectivités territoriales et  
de leurs établissements publics*

PRINCIPES

DEVOIRS

VALEURS

2021

# Sommaire



- 3 Editorial - Stéphane PINTRE - Président national
- 4 Présentation - Jérôme DESCHENES - Conseiller technique Ethique et Déontologie
- 5 Préambule
- 6 A Principes
  - 1 - L'Etat de droit et la défense de l'intérêt général
  - 2 - La légitimité démocratique
  - 3 - Le maintien de la confiance des citoyens.nes
- 7 B Devoirs
  - 1 - Le devoir de loyauté
  - 2 - Le devoir de probité et d'exemplarité
  - 3 - Le devoir de discrétion
  - 4 - Le devoir de clarté
  - 5 - Le devoir de direction
  - 6 - Le devoir de service public
- 9 C Les valeurs fondant l'éthique professionnelle des directions générales
  - 1 - La performance
  - 2 - L'adaptabilité
  - 3 - Les valeurs humaines

Directeur de la publication : Stéphane PINTRE  
Rédacteur en chef : Gérard PRODOM  
Rédacteur : Jérôme DESCHENES  
Conception - Mise en Page : 4 C Communication - 07 82 26 64 46  
Edition 2020 - 300 exemplaires

### Une nouvelle charte de déontologie et d'éthique

*Chère Collègue, Cher Collège,*

Notre organisation professionnelle lors du Congrès national de Perpignan a été en 1997 le premier syndicat professionnel à mettre en place pour ses membres une charte déontologique. Il s'agissait du fruit du travail de notre collègue Patrick JOUIN.

Vingt-trois ans plus tard, le Syndicat National des Directeurs Généraux des Collectivités Territoriales a toujours pour mission essentielle d'assurer la représentation, la défense des intérêts de ses membres, et la valorisation de la profession de directeur général de collectivités territoriales.

Toujours attentif au respect des droits qui s'attachent à cette fonction, il agit pour la promotion des responsabilités des cadres dirigeants territoriaux, notamment par ses propositions de clarification de leurs compétences au sein des collectivités. La mise en oeuvre de ces compétences implique des devoirs et le respect des règles républicaines qui fondent la déontologie de la profession.

Depuis la montée en puissance de la fonction publique territoriale, les DGS ont vu leurs fonctions évoluer en conséquence. Ils pilotent la conduite du changement et sont chargés de donner du sens à l'action publique. Ils impulsent le style d'une collectivité et sont passés, en cela, d'une logique de gestion administrative à une logique de management.

Les DGS ont un rôle majeur à jouer dans la sensibilisation de leurs élus à l'importance de la hauteur des enjeux déontologiques et éthiques, des responsabilités et de l'importance stratégique de leur fonction.

À travers, l'actualisation de la charte de notre Syndicat, la fonction de direction générale est mise en lumière à défaut d'être reconnue dans notre droit.

Je compte sur votre mobilisation et sur votre soutien pour diffuser cette charte auprès de nos collègues.

*Stéphane PINTRE, Président national*



# L'Éthique rejoint la Déontologie

Dès lors que notre Syndicat cherche à reconnaître l'existence d'un véritable statut pour notre profession de DGS, il convient de réfléchir à nos valeurs communes dans le cadre du service public local qui permettront de définir ou redéfinir les règles déontologiques, voire éthiques, qui doivent guider notre action de DGS dans le cadre de l'exercice de notre profession et/ou au sein de notre Syndicat.

A côté des valeurs traditionnelles du service public : liberté, égalité, fraternité ; il est nécessaire de rappeler les missions essentielles du Syndicat, à savoir : **la valorisation de la profession, la représentation et la défense des intérêts de ses membres, mais aussi la solidarité, l'écoute et le respect de ses adhérents actifs ou retraités.**

C'est aussi l'occasion, après le rappel des principes et des devoirs qui régissent l'exercice de notre profession, de **moderniser le contenu** de notre charte par des valeurs professionnelles plus spécifiques à la fonction de D.G.S comme notamment :

- la performance,
- l'adaptabilité,
- les valeurs humaines : l'engagement, la responsabilité, le respect, l'écoute, la solidarité, la reconnaissance, etc.

Cette analyse s'est réalisée au regard de l'examen de la situation des DGS en Europe, des cadres des autres fonctions publiques (F.P.E, F.P.H\*), et des fonctions exercées par les cadres dirigeants du secteur privé.

Le calendrier envisagé, à la suite de la feuille de route du Congrès d'Arras pour mener la réflexion et l'élaboration de cette actualisation, s'est décliné de la manière suivante :

- Avril : constitution du groupe de travail au sein de la commission management.
- Mai/juin : mise en place d'une grille d'analyse de l'architecture comparée de la charte actuelle et future afin de réaliser, dans un second temps, une première proposition de rédaction.
- Juillet à septembre : mise en place d'une démarche participative auprès des membres du bureau national. Au total, une quinzaine de collègues ont transmis des remarques permettant d'améliorer la rédaction proposée.
- 3 octobre : **adoption de la nouvelle charte à la Conférence nationale.**

La réussite de la **démarche d'actualisation** reposera sur votre capacité à la diffuser !



**Jérôme DESCHENES**

Conseiller technique Ethique et Déontologie au SNDGCT  
D.G.S de la Commune Nouvelle Villedieu-les-Poêles - Rouffigny

# Préambule

*Adoptée le 26 novembre 1997, lors du Congrès national de Perpignan, actualisée le 3 octobre 2020, à l'occasion de la Conférence nationale à Paris.*

La déontologie de la profession repose sur les principes de la République Française fondée sur les valeurs fondamentales de liberté, d'égalité et de fraternité.

**Le Syndicat National des Directeurs Généraux des Collectivités Territoriales a pour missions essentielles :**

- d'assurer la VALORISATION de la profession de direction générale de collectivités territoriales, la REPRESENTATION et la DÉFENSE des intérêts de ses membres.  
Attentif au respect des droits qui s'attachent à cette fonction, il agit pour la promotion des responsabilités des cadres dirigeants territoriaux, notamment par ses propositions de clarification de leurs compétences.
- de permettre la SOLIDARITÉ de ses membres entre les adhérents actifs ou retraités. Elle s'exerce entre l'ensemble des adhérents du Syndicat par des échanges professionnels, par la formation et par l'entraide.
- de favoriser l'ÉCOUTE ET LE RESPECT de ses membres actifs ou retraités par une participation active de ses adhérents, des espaces de discussion collectifs et de partage, la création de réseaux d'échanges numériques et une coopération active au niveau européen et international des directions générales.

Cette charte énonce ainsi les principes, les devoirs et les valeurs qui régissent l'exercice de la fonction de direction générale (au sens individuel ou au sens collectif de la direction générale comprenant les DGS, les DGAS et les DGST) d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public local.

## 1 - L'Etat de droit et la défense de l'intérêt général

Actrice locale d'une institution constitutive de la République fondée sur un état de droit, la direction générale au-delà de son éthique personnelle, détermine son action en fonction du strict respect de la loi et de son esprit. Elle consacre son action professionnelle à la promotion des **intérêts publics**, notamment ceux de la collectivité qui l'emploie.

Actrice de l'action publique, la direction générale contribue à garantir et à servir l'intérêt général en éclairant **librement** les élus par son **expertise** de la complexité du monde territorial et en proposant des réponses aux enjeux sociaux, économiques, environnementaux et sociétaux de nos territoires.

## 2 - La légitimité démocratique

S'appuyant sur une relation de confiance avec l'exécutif légalement choisi, la direction générale met toutes ses compétences au service du projet des élus.es. La reconnaissance de cette légitimité démocratique constitue la base du fonctionnement des collectivités locales et des établissements publics.

En début de mandat, elle participe – aux côtés du directeur.trice de cabinet lorsqu'il/elle existe - à la concrétisation des engagements électoraux par la définition de la stratégie territoriale, du programme de mandature et la déclinaison des priorités des différentes politiques publiques.

Spécialiste des services publics locaux, la direction générale dispose d'une légitimité professionnelle pour manager les services qui doit lui être reconnue par les élus.es et les institutions. Elle construit, puis met en œuvre le projet des services qui traduit le projet politique.

## 3 – Le maintien de la confiance des citoyens.nes

Actrice de l'action publique, la direction générale contribue sous l'autorité de l'exécutif, à expliquer aux citoyens par les outils de communication appropriés les objectifs et les moyens mis en œuvre, afin d'assurer la transparence administrative tout en respectant le secret professionnel quand il s'impose. Cette transparence est due au.à la citoyen.ne pour lui permettre de s'assurer du respect des principes déontologiques par nos collectivités.

## 1 - Le devoir de loyauté

Respectueux des institutions et des autorités qui les représentent légitimement, la/le DGS s'oblige, dans l'exercice de ses fonctions, à une loyauté républicaine qui cependant n'impose ni conformisme, ni aliénation de la liberté de pensée et d'opinion.

Ce devoir de loyauté, dans son engagement professionnel, suppose **la lisibilité et la transparence** de son action, la mise en place de moyens de contrôle, et l'obligation de rendre régulièrement compte de son activité et du fonctionnement des services publics qu'il/elle dirige.

Responsable de l'administration de sa collectivité, la/le DGS assume avec les services la continuité du service public local et l'exécution des missions confiées par l'autorité territoriale, y compris lors des changements de l'exécutif.

## 2 - Le devoir de probité et d'exemplarité

Le service de l'intérêt général et de la collectivité publique exige implication, honnêteté, exclusivité, désintéressement et indépendance. La/le DGS clarifie les procédures de décisions et de contrôles permettant de **prévenir** les conflits d'intérêts. Le devoir de probité le conduit à rejeter systématiquement les pressions et influences qui peuvent altérer son action dans l'exercice du service public.

La/le DGS doit développer une culture de l'exemplarité auprès de l'encadrement et de l'ensemble des agents de sa collectivité. La crédibilité de l'action du service public et la confiance des citoyens.nes reposent sur la capacité de la/du DGS à mettre en œuvre au sein de ses services les règles dont elle/il veille à la bonne application par le reste de la collectivité.

## 3 - Le devoir de discrétion

Agent public d'autorité, la/le DG agit en relation étroite avec une autorité élue. Préparateur et ajusteur de l'action publique territoriale, organisateur et administrateur des services locaux, elle/il fait preuve d'une **discrétion** professionnelle constante et privilégie l'expression publique de l'autorité politique.

Elle/Il remplit ses fonctions aux seules fins qui leur sont dévolues. Le devoir de discrétion lui impose personnellement un comportement public empreint de **réserve** et de **dignité** qui garantit le respect de l'institution et la confiance dans le service public qu'elle/il sert et dont elle/il doit valoriser l'image.

## 4 - Le devoir de clarté

La discrétion professionnelle et l'obligation de réserve s'accompagnent de la nécessité d'une grande clarté dans l'accomplissement de la mission des services locaux. Pour cela, la/le DGS veille à la **transparence** du fonctionnement institutionnel notamment par une gestion adaptée de l'information. Elle/Il donne à l'autorité territoriale les éléments utiles à la décision. Elle/il veille au respect du **secret professionnel** protecteur des libertés individuelles.

## 5 - Le devoir de direction

La direction générale assure une mission de **direction** qui lui impose de conduire l'activité de tous les services et de donner un sens à l'action publique.

Elle propose des arbitrages, met en œuvre les décisions de l'autorité territoriale, favorise les initiatives, met en place une organisation respectueuse des droits et obligations des agents publics et attentive aux femmes et aux hommes dans leur diversité et leur sensibilité. Elle veille à développer en interne une véritable culture des risques afin de mieux prévenir et d'y faire face sereinement quand ils surviennent.

Si un changement de DGS est décidé par l'autorité territoriale, il doit se réaliser conformément à la loi et dans le respect réciproque de la dignité des individus. Le/la DGS ne porte aucune critique publique sur son successeur avant et après sa prise de fonction. Il en est de même pour le/la DGS nommé.e à sa place.

## 6 - Le devoir de service public

La direction générale ajuste le fonctionnement des services publics locaux en rapprochant avec le maximum d'efficacité les objectifs et les moyens, avec le souci de la performance publique et des enjeux de développement durable. Elle veille à la mise en œuvre des élémentaires solidarités qu'imposent les exclusions générées par la société.

Elle concourt au respect de l'intérêt général, à l'égalité d'accès au service public, à sa neutralité et à son impartialité. Acteur.trice engagé.e dans le plein exercice de la décentralisation et des nécessaires évolutions administratives qu'il/elle engendre, le/la DG contribue au développement local porteur de projets.



# Valeurs fondant l'éthique professionnelle des directions générales

## 1 – La performance

La direction générale participe activement à l'amélioration de la qualité du service public, elle recherche la performance individuelle et collective en utilisant des outils d'évaluation des agents et des services et en fixant des objectifs individuels et collectifs clairs.

Elle porte à la connaissance des élus et des usagers.ères les résultats de cette évaluation. Elle encourage la responsabilité et l'autonomie des agents, la qualité des services, la participation citoyenne.

## 2 – L'adaptabilité

La direction générale adapte le service public en permanence aux évolutions sociétales de la notion d'intérêt général qui fondent l'action de l'autorité publique.

Elle intègre l'innovation par la prise en compte de la modification des comportements sociaux et des évolutions technologiques, la réactivité et l'adaptation aux situations nouvelles par la coopération et/ou la co-construction (développement de l'intelligence collective). Elle intègre également le Développement durable par la prise en compte des démarches de développement durable et de transition écologique, dans la stratégie et les pratiques des services publics afin d'évaluer les conséquences des actions territoriales sur la société et l'environnement.

## 3– Les valeurs humaines

La/le DGS, en sa qualité de manager.e d'équipe et de projets, doit développer la responsabilité de chaque agent et veiller au respect des valeurs humaines. L'agent public doit considérer l'usager.ère comme une personne et non comme un.e « administré.e ».

a) **L'engagement et la responsabilité** : l'engagement et la responsabilité doivent être un des critères de la sélection des candidat.es à l'entrée dans le service public et être pris en compte lors de l'évaluation des agents.

# Valeurs fondant l'éthique professionnelle des directions générales

b) **Le respect et l'écoute** : ils doivent présider aux relations entre les agents, et avec les usagers.

- pour **les agents**, le principe d'obéissance hiérarchique doit être concilié par la direction générale avec la prise en compte de la situation individuelle des agents et la création d'une véritable gestion des ressources humaines basée sur l'écoute et un traitement équitable entre les agents dans des situations équivalentes.
- pour **les usagers**, les agents du service public doivent répondre aux exigences suivantes : l'accessibilité, la courtoisie, la diligence, l'écoute, la rigueur, la fiabilité, la transparence ; tout en respectant l'intérêt général et la légalité.

c) **La solidarité** : elle résulte des valeurs républicaines que sont la fraternité, la non-discrimination, et l'équité.

- S'agissant du fonctionnement du service public, la solidarité s'applique à l'organisation du travail en développant un **esprit d'équipe** bienveillant, de cohésion, d'entraide, de coopération entre les agents permettant d'associer efficacité collective et performance individuelle.
- S'agissant de l'employeur public, la solidarité s'impose à l'égard des agents qui se trouvent placés dans des situations difficiles dans l'exercice de leurs fonctions. L'autorité doit accorder **leur protection** aux fonctionnaires faisant l'objet de poursuites pénales à l'occasion des faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle et/ou intentionnelle.

d) **La reconnaissance** : la direction générale valorise le travail et les résultats des collaborateurs.trices. Elle les encourage à progresser dans leur évolution professionnelle, elle favorise les réussites collectives.

Afin de prévenir les risques déontologiques et éthiques, la/le DGS impulse dans sa collectivité une véritable politique de la compliance (déontologique et éthique) pour parvenir à une bonne connaissance de ces risques et mettre en place des outils de prévention adaptés.

La/le membre de la direction générale qui adhère à l'ensemble de ces valeurs, s'engage à les diffuser largement auprès de ses agents et des élus.es afin qu'elles soient partout présentes dans l'action publique.



## des directeurs généraux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics

Adoptée le 26 novembre 1997, lors du Congrès national de Perpignan, actualisée le 3 octobre 2020, à l'occasion de la Conférence nationale à Paris.

La déontologie de la profession repose sur les principes de la République Française fondée sur les valeurs fondamentales de liberté, d'égalité et de fraternité.

Le Syndicat National des Directeurs Généraux des Collectivités Territoriales a pour missions essentielles :

- d'assurer la VALORISATION de la profession de direction générale de collectivités territoriales, la REPRESENTATION et la DÉFENSE des intérêts de ses membres.
- Attentif au respect des droits qui s'attachent à cette fonction, il agit pour la promotion des responsabilités des cadres dirigeants territoriaux, notamment par ses propositions de clarification de leurs compétences.
- de permettre la SOLIDARITÉ de ses membres entre les adhérents actifs ou retraités. Elle s'exerce entre l'ensemble des adhérents du Syndicat par des échanges professionnels, par la formation et par l'entraide.
- de favoriser l'ÉCOUTE et LE RESPECT de ses membres actifs ou retraités par une participation active de ses adhérents, des espaces de discussion collectifs et de partage, la création de réseaux d'échanges numériques et une coopération active au niveau européen et international des directions générales.

Cette charte énonce ainsi les principes, les devoirs et les valeurs qui régissent l'exercice de la fonction de direction générale (au sens individuel ou au sens collectif de la fonction collective comprenant les DGS, les DGAS et les DGST) d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public local.

### A LES PRINCIPES

#### 1 - L'Etat de droit et la défense de l'intérêt général

Actrice locale d'une institution publique, la République fondée sur un état de droit, la direction générale au-delà de son éthique personnelle, détermine son action en fonction du strict respect de la loi et de son esprit. Elle consacre son action professionnelle à la promotion des intérêts publics, notamment ceux de la collectivité qu'elle emploie. Actrice de l'action publique, la direction générale contribue à garantir et à servir l'intérêt général en éclairant librement les élus par son expertise de la complexité du monde territorial et en proposant des réponses aux enjeux sociaux, économiques, environnementaux et sociétaux de nos territoires.

#### 2 - La légitimité démocratique

S'appuyant sur une relation de confiance avec l'électeur également élu, la direction générale met toutes ses compétences au service du projet des élus. La reconnaissance de cette légitimité démocratique constitue la base du fonctionnement des collectivités locales et des établissements publics. En début de mandat, elle participe - aux côtés du directeur/trice de cabinet lorsqu'elle existe - à la concrétisation des engagements électoraux par la définition de la stratégie territoriale, du programme de mandature et la déclinaison des priorités des différentes politiques publiques. Spécialisée des services publics locaux, la direction générale dispose d'une légitimité professionnelle pour manager les services qui doit lui être reconnue par les élus et les institutions. Elle construit puis met en œuvre le projet des services qui traduisent le projet politique.

#### 3 - La maintenance de la confiance des citoyens

Actrice de l'action publique, la direction générale contribue sous l'autorité de l'électeur, à expliquer aux citoyens par les outils de communication appropriés, les objectifs et les moyens mis en œuvre, afin d'assurer la transparence administrative tout en respectant le secret professionnel quand il s'impose. Cette transparence est due au à la citoyen.ne pour lui permettre de s'assurer du respect des principes déontologiques par nos collectivités.

### B LES DEVOIRS

#### 1 - Le devoir de loyauté

Respectueux des institutions et des autorités qui les représentent légitimement, la DGS s'abstient, dans l'exercice de ses fonctions, d'une loyauté républicaine qui cependant n'impose ni conformisme, ni aliénation de la liberté de pensée et d'opinion.

Ce devoir de loyauté, dans son engagement professionnel, suppose la **liberté et la transparence** de son action, la mise en place de moyens de contrôle, et l'obligation de rendre régulièrement compte de son activité et du fonctionnement des services publics qu'elle dirige. Responsable de l'administration de sa collectivité, la DGS assume avec les services la continuité du service public local et l'exécution des missions confiées par l'autorité territoriale, y compris lors des changements de directeur.

#### 2 - Le devoir de probité et d'exemplarité

Le service de l'intérêt général et de la collectivité publique exige implication, honnêteté, exclusivité, désintéressement et indépendance. La DGS clarifie les procédures de décisions et de contrôles permettant de prévenir les conflits d'intérêts. Le devoir de probité le conduit à rejeter systématiquement les pressions et influences qui peuvent altérer son action dans l'exercice du service public. La DGS doit développer une culture d'exemplarité auprès du leadership et de l'ensemble des agents de sa collectivité. La

crédibilité de l'action du service public et la confiance des citoyens, reposent sur la capacité de la/du DGS à mettre en œuvre, au sein de ses services, les règles dont elle/il veille à la bonne application par le reste de la collectivité.

#### 3 - Le devoir de discrétion

Agent public d'autorité, la/le DGS agit en relation étroite avec une autorité élue. Préparateur et ajusteur de l'action publique territoriale, organisateur et administrateur des services locaux, elle/il fait preuve d'une **discrétion professionnelle** constante et privilégiée (expression publique de l'autorité politique). Elle/il remplit ses fonctions aux seules fins qui leur sont dévolues. Le devoir de discrétion lui impose personnellement un comportement public empreint de **réserve et de dignité** qui garantit le respect de l'institution et la confiance dans le service public qu'elle/il sert et dont elle/il doit valoir le sursis.

#### 4 - Le devoir de clarté

La direction professionnelle et l'obligation de réserve s'accompagnent de la nécessité d'une grande clarté dans l'accomplissement de la mission des services locaux. Pour cela, la/le DGS veille à la **transparence** du fonctionnement institutionnel notamment par une gestion adaptée de l'information. Elle/il donne à l'autorité territoriale les éléments utiles à la décision. Elle/il veille au respect du **secret professionnel** protecteur des libertés individuelles.

#### 5 - Le devoir de direction

La direction générale assure une mission de **direction** qui lui impose de conduire l'activité de tous les services et de donner un sens à l'action publique. Elle propose des arbitrages, met en œuvre les décisions de l'autorité territoriale, favorise les initiatives, met en place une organisation respectueuse des droits et obligations des agents publics et attentive aux femmes et aux hommes dans leur diversité et leur sensibilité. Elle veille à développer en interne une véritable culture des risques afin de mieux prévenir et d'y faire face sereinement quand ils surviennent. Si un changement de DGS est décidé par l'autorité territoriale, il doit se réaliser conformément à la loi et dans le respect réciproque de la dignité des individus. La/le DGS ne porte aucune critique publique sur son successeur avant et après sa prise de fonction. Il est de même pour le la DGS nommée à sa place.

#### 6 - Le devoir de service public

La direction générale ajuste le fonctionnement des services publics locaux en rapprochant avec le maximum d'efficacité les objectifs et les moyens, avec le souci de la performance publique et des enjeux de développement durable. Elle veille à la mise en œuvre des éléments de solidarité qu'imposent les exclusions générées par la société. Elle concourt au respect de l'intérêt général, à l'égalité d'accès au service public à sa neutralité et à son impartialité. Actrice engagée dans le plein exercice de la décentralisation et des nécessaires évolutions administratives qu'elle engendre, le/la DGS contribue au développement local porteur de projets.

### C LES VALEURS FONDANT L'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE DES DIRECTIONS GÉNÉRALES

#### 1 - La performance

La direction générale participe activement à l'amélioration de la qualité du service public, elle recherche la performance individuelle et collective en utilisant des outils d'évaluation des agents et des services et en fixant des objectifs individuels et collectifs clairs. Elle porte à la connaissance des élus et des usagers/ères les résultats de cette évaluation. Elle encourage la responsabilité et l'autonomie des agents, la qualité des services, la participation citoyenne.

#### 2 - L'adaptabilité

La direction générale adapte le service public en permanence aux évolutions sociétales de la notion d'intérêt général en favorisant l'action de l'autorité publique.

Elle intègre l'innovation par la prise en compte de la modification des comportements sociaux et des évolutions technologiques, la réactivité et l'adaptation aux situations nouvelles par la coopération et/ou la co-construction (développement de l'intelligence collective). Elle intègre également le développement durable par la prise en compte des démarches de développement durable et de transition écologique, dans la stratégie et les pratiques des services publics afin d'évaluer les conséquences des actions territoriales sur la société et l'environnement.

#### 3 - Les valeurs humaines

La/le DGS, en sa qualité de manager d'équipe et de projets, doit développer la responsabilité de chaque agent et veiller au respect des valeurs humaines. L'agent public doit considérer l'usager/ère comme une personne et non comme une « administré.e ».

L'**engagement et la responsabilité** : l'engagement et la responsabilité doivent être un critère de la sélection des candidats.e.s à l'entrée dans le service public et être pris en compte lors de l'évaluation des agents.

**bl) Le respect et l'écoute** : ils doivent prévaloir aux relations entre les agents, et avec les usagers, éres.

- pour les agents, le principe d'indiscussion hiérarchique doit être concilié par la direction générale avec la prise en compte de la situation individuelle des agents et la création d'une véritable gestion des ressources humaines basée sur l'écoute et un traitement équitable entre les agents dans des situations équivalentes.
- pour les usagers, éres, les agents du service public doivent répondre aux exigences suivantes : l'écoute, la courtoisie, la diligence, l'écoute, la rigueur, la sincérité, la transparence ; tout en respectant l'intérêt général et la légalité.

**cl) La solidarité** : elle résulte des valeurs républicaines que sont la fraternité, la non-discrimination et l'équité.

- S'agissant du fonctionnement du service public, la solidarité s'applique à l'organisation du travail en développant un esprit d'équipe, de bienveillance, de cohésion, d'entraide, de coopération entre les agents permettant d'associer efficacité collective et performance individuelle.
- S'agissant de l'employeur public, la solidarité s'impose à l'égard des agents qui se trouvent placés dans des situations difficiles dans l'exercice de leurs fonctions. L'autorité doit accorder sa protection aux fonctionnaires faisant l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle et/ou intentionnelle.

**dl) La reconnaissance** : la direction générale valorise le travail et les résultats des collaborateur/trices. Elle les encourage à progresser dans leur évolution professionnelle, elle favorise les réussites collectives.

Afin de prévenir les risques déontologiques et éthiques, la/le DGS impulse dans sa collectivité une véritable politique de la compliance (déontologique et éthique) pour passer à une bonne connaissance des risques et mettre en place des outils de prévention adaptés. La/le membre de la direction générale qui adhère à l'ensemble de ces valeurs, s'engage à les diffuser largement auprès de ses agents et des élus afin qu'elles soient parties présentes dans l'action publique.

Stéphane PINTRE  
Président national

Signature de l'intéressé (e)

# *Charte de Déontologie et Éthique*

*des directeurs généraux des collectivités territoriales et  
de leurs établissements publics*



---

SYNDICAT NATIONAL  
DES DIRECTEURS GÉNÉRAUX  
DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

---

