

# **CHARTÉ ÉTHIQUE**

## **DES ÉLUS DE LA MAJORITÉ MUNICIPALE**

Mandature 2026 – 2032

## SOMMAIRE

|                                                                                            |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Charte éthique des élus municipaux.....                                                    | 3  |
| Préambule.....                                                                             | 3  |
| Champ d'application .....                                                                  | 4  |
| Engagement 1 : Transparence et reddition de comptes .....                                  | 5  |
| Engagement 2 : Prévention des conflits d'intérêts, équité et refus du clientélisme.....    | 6  |
| Engagement 3 : Décision collective et refus de la concentration des pouvoirs .....         | 8  |
| Engagement 4 : Respect et prévention de toute violence dans les relations de travail ..... | 9  |
| Engagement 5 : Probité et exemplarité.....                                                 | 10 |
| Engagement 6 : Égalité et lutte contre les discriminations .....                           | 11 |
| Gouvernance, garanties et mise en œuvre.....                                               | 12 |
| Auto-évaluation annuelle et révision.....                                                  | 14 |
| Adoption .....                                                                             | 14 |
| Annexes – Dispositifs opérationnels.....                                                   | 15 |

# Charte éthique des élus de la majorité municipale

## Préambule

Exercer un mandat municipal, c'est exercer une responsabilité publique. Cette responsabilité impose une exigence particulière : celle de l'exemplarité, de la probité et du respect de la démocratie.

La présente Charte éthique porte une ambition claire : faire de l'éthique non pas une contrainte supplémentaire, mais le fondement d'une nouvelle manière d'exercer les responsabilités au service de l'intérêt général.

Par cette Charte, les élus de la majorité s'engagent à faire de l'intérêt général la boussole de leur action, en prévenant les conflits d'intérêts, en refusant le favoritisme et le clientélisme, et en garantissant un exercice partagé, transparent et responsable des responsabilités publiques.

Par cette charte, les élus de la majorité s'engagent à exercer leur mandat dans le respect de l'intérêt général, des principes républicains et des règles éthiques et déontologiques. Cet engagement repose notamment sur la prévention des conflits d'intérêts, la transparence de l'action publique, l'usage rigoureux des moyens municipaux, l'assiduité, la prévention du favoritisme et du clientélisme, ainsi que sur l'obligation de rendre compte des décisions prises et d'en assumer collectivement la responsabilité.

Ces principes trouvent leur traduction opérationnelle en annexe de la présente charte et dans le Règlement intérieur du conseil municipal. Ces deux documents précisent les règles de transparence et de fonctionnement des instances municipales

Cette Charte va au-delà des obligations prévues par la loi. Elle traduit des engagements volontaires que les élus de la majorité prennent collectivement et individuellement devant les Stéphanoises et les Stéphanois. Elle pose des interdictions, mais surtout elle organise des garanties : déclaration d'intérêts, déports, transparence des indemnités et des frais, registre des cadeaux et invitations, formation permanente, référents déontologiques, comité d'éthique et déontologique indépendant, mécanismes de signalement et évaluation annuelle des engagements.

Par la création d'un Comité d'éthique et de déontologie, cette charte associe les élus, des personnalités qualifiées et des habitantes et des habitants au suivi de sa mise en œuvre. Parce qu'elle doit rester vivante, elle fera l'objet d'une évaluation annuelle et d'une révision à mi-mandat.

La présente charte constitue ainsi le socle éthique commun de la majorité municipale. Chaque élu s'engage à la respecter, à contribuer à son application et à faire vivre, dans l'exercice quotidien de ses responsabilités, une culture politique fondée sur l'intégrité, la responsabilité collective et la confiance démocratique.

La charte n'est pas un texte imposé au collectif. Elle recueille, structure et rend opposable une parole qui vient du collectif lui-même, dans la fidélité au programme validé par le suffrage. Elle est, en ce sens, le premier acte de la refondation éthique que les Stéphanoises et les Stéphanois ont appelé par leur vote. Cette Charte est un engagement à exercer le mandat municipal autrement : avec probité, responsabilité, éthique et déontologie.

## **Champ d'application**

Les principes énoncés par la présente charte guident le comportement de chaque élu signataire, non seulement dans l'exercice de son mandat de conseiller municipal, mais également lorsqu'il exerce des fonctions de représentation de la Ville au sein d'organismes dotés d'une personnalité juridique distincte : sociétés d'économie mixte locales, sociétés publiques locales, établissements publics rattachés à la commune, syndicats mixtes et groupements d'intérêt public, associations et personnes morales de droit privé au sein desquelles la Ville détient une participation majoritaire ou désigne des représentants.

La présente charte engage également chaque élu dans les situations personnelles susceptibles de créer un conflit d'intérêts avec son mandat, notamment lorsqu'il exerce ou a exercé au cours des trois années précédentes des fonctions de direction, d'administration, de présidence ou de trésorerie dans un organisme de droit privé susceptible de solliciter une aide de la Ville, de contracter avec elle ou d'intervenir dans un champ relevant de sa délégation. Les obligations qui en découlent sont précisées à l'Engagement 2.

La présente charte constitue un engagement éthique et déontologique volontaire des élus signataires. Elle ne se substitue ni à la charte de l' élu local ni aux dispositions législatives, réglementaires et statutaires applicables. Chaque élu signe personnellement la charte dans les quinze jours suivant son adoption par délibération du conseil municipal ; la signature vaut engagement individuel à en respecter l'ensemble des dispositions et à accepter la compétence du Comité d'éthique et de déontologie pour en interpréter les termes.

## **Engagement 1 : Transparence et reddition de comptes**

### **Les pratiques que la charte proscrit**

- La rétention d'information sur les décisions municipales.
- L'absence de critères explicites dans l'attribution des aides.
- L'opacité de la composition du cabinet du Maire et des élus.
- La communication sélective.
- Toute publication partielle destinée à masquer la réalité des arbitrages.

### **Les engagements de chaque élu**

Chaque élu de la majorité s'engage à rendre compte des décisions qui relèvent de sa délégation, à en expliquer les arbitrages, à répondre aux sollicitations des habitants dans des délais raisonnables et à reconnaître ses erreurs. Il reconnaît également que l'action municipale est le fruit d'une responsabilité collective : les réussites comme les difficultés se construisent ensemble et appellent une solidarité dans leur mise en œuvre comme dans leur explication. Reconnaître ses limites ou ses échecs est une force politique, pas une faiblesse.

## **Engagement 2 : Prévention des conflits d'intérêts, équité et refus du clientélisme**

### **Les pratiques que la charte proscrit**

- Le favoritisme dans l'attribution des aides ou des emplois. Le népotisme.
- Les emplois familiaux au Cabinet du Maire et des élus.
- Les arrangements personnels en contrepartie de soutiens politiques ou de proximités personnelles.
- L'inégalité de traitement à l'égard des habitants et des associations selon leur proximité supposée avec l'exécutif.
- Toute confusion entre soutien public et clientélisme, notamment dans le champ associatif et culturel.
- Toute situation dans laquelle un élu participerait à une décision alors qu'il se trouve en situation de conflit d'intérêts avéré ou que cette situation pourrait raisonnablement être perçue comme telle par un observateur extérieur.

Toute participation d'un élu à une délibération, à une commission préparatoire, à un débat ou à un vote concernant une association dans laquelle il exerce ou a exercé au cours des trois années précédentes des fonctions de président, de vice-président, de trésorier, de secrétaire, de directeur, d'administrateur ou toute autre fonction d'administration ou de direction, dès lors que cette association sollicite une aide de la Ville, contracte avec elle ou bénéficie de l'une de ses prestations. Cette interdiction vaut quelle que soit l'importance de la subvention ou du contrat en cause, quelle que soit la forme juridique de l'association, quelle que soit la rémunération éventuelle de l'élu dans ses fonctions associatives, et indépendamment de l'intérêt personnel direct que l'élu pourrait en retirer.

La politique de recrutement de la collectivité repose sur les principes d'égal accès aux emplois publics, de compétence, d'impartialité et de transparence. Aucun recrutement ne peut être motivé par la volonté de procéder à un reclassement politique, d'accorder une faveur partisane ou d'entretenir une relation clientéliste. Toute décision doit répondre aux besoins du service public et à l'intérêt général, dans le respect des règles statutaires et des procédures applicables en matière de ressources humaines.

Elle s'applique sans exception et sans marge d'appréciation individuelle, car la jurisprudence constante sur la prise illégale d'intérêts au sens de l'article 432-12 du Code pénal sanctionne la seule participation au processus décisionnel, indépendamment du résultat et de l'enrichissement.

### **Les engagements de chaque élu**

Chaque élu veille à ce que les demandes des habitants, des associations et des autres interlocuteurs soient accueillies et examinées de manière équitable, impartiale et selon des critères transparents, sans favoritisme lié à une proximité politique ou personnelle. Cette égalité de traitement n'implique pas l'attribution systématique d'un soutien de la collectivité : toute décision tient compte de l'intérêt général, de l'intérêt local, de la nature des activités concernées ainsi que du respect des lois, des principes d'égalité, de dignité humaine et de respect des droits fondamentaux.

Aucun élu ne peut formuler de promesse individuelle engageant la collectivité en dehors des compétences et des procédures établies. Lorsqu'un doute existe sur la régularité, l'impartialité ou la conformité à l'intérêt général d'une décision, l'élu sollicite un réexamen de la situation et, le cas échéant, sa rectification.

Chaque élu s'engage à anticiper les situations de conflit d'intérêt dès le début du mandat. Cette anticipation prend trois formes. D'abord, la transmission au service des assemblées, dans les quinze jours suivant l'installation, d'une déclaration d'intérêts allégée mentionnant les activités professionnelles exercées, les participations aux organes dirigeants d'entreprises, les activités professionnelles du conjoint, les fonctions bénévoles susceptibles de faire naître un conflit d'intérêts et les participations financières directes dans le capital de sociétés. Cette déclaration est actualisée à chaque modification substantielle. Enfin, l'obligation de déport en cas de conflit d'intérêts avéré ou apparent, qui consiste à se retirer de l'intégralité du processus décisionnel : travaux préparatoires, débats et vote. Les déports sont consignés dans un registre public.

Chaque élu qui exerce ou a exercé au cours des trois années précédentes des fonctions de direction, d'administration, de présidence ou de trésorerie dans une association est tenu de les mentionner explicitement dans sa déclaration d'intérêts initiale, quelle que soit la probabilité que cette association sollicite un jour une aide de la Ville.

Il s'engage à se déporter intégralement sur toute délibération concernant cette association, ce qui signifie qu'il ne participe ni aux travaux préparatoires, ni aux réunions de commission, ni aux débats en conseil municipal ou en instance exécutive ni au vote. Il s'engage à ne pas contourner cette obligation par des interventions informelles, des prises de position publiques ou des sollicitations indirectes auprès de ses collègues de la majorité. Il s'engage enfin à ne pas utiliser sa position d'élu pour solliciter des soutiens, des moyens, des locaux ou des avantages au bénéfice de l'association dans laquelle il exerce ses fonctions, en dehors des procédures officielles accessibles à toutes les associations stéphanoises.

La majorité invite chacun de ses élus à examiner avec l'appui de la référente déontologue l'opportunité de mettre en retrait ses fonctions d'administration dans les associations les plus exposées au risque de conflit d'intérêts, en particulier lorsque l'association reçoit régulièrement des aides substantielles de la Ville ou lorsque l'élu exerce une délégation dans un champ d'intervention proche de l'objet associatif. Cette mise en retrait ne porte pas sur la qualité de membre, qui demeure un droit et une composante légitime de l'engagement citoyen. Elle concerne les seules fonctions exécutives qui créent une confusion entre la responsabilité électorale et la responsabilité associative. Cette démarche n'est pas une obligation impersonnelle mais une exigence collective que la majorité se donne à elle-même, au nom de la confiance qu'elle entend restaurer avec les Stéphanoises et les Stéphanois. Chaque élu qui choisit de maintenir ses fonctions associatives assume publiquement ce choix et s'astreint à une vigilance accrue sur le respect des règles de déport.

Tout élu qui exerce des fonctions d'administration dans une association peut, avant même qu'une délibération ne soit programmée, saisir la référente déontologue des élus pour obtenir un avis préalable sur les modalités précises de son déport et, le cas échéant, sur l'opportunité de mettre en retrait ses fonctions associatives.

Cette saisine préventive est encouragée par la majorité comme un outil de sécurisation à la fois personnelle et institutionnelle.

## **Engagement 3 : Décision collective et refus de la concentration des pouvoirs**

### **Les pratiques que la charte proscriit**

- Le rapport unipersonnel au pouvoir.
- La concentration des décisions dans les mains de quelques-uns, sans lien effectif avec l'organisation publique.
- Le court-circuitage des services municipaux et des instances de délibération.
- La décision verticale imposée sans consultation ni explication.
- L'usage de la hiérarchie comme instrument de contournement du débat.

### **Les engagements de chaque élu**

Chaque élu s'engage à consulter les services de la Ville avant toute décision qui relève de leur expertise, à ne jamais trancher seul ce qui doit l'être collectivement, à travailler en transversalité avec ses collègues, à reconnaître et valoriser les compétences des agents municipaux. Il s'engage à analyser en profondeur les prises de position en écoutant toutes les parties d'un dossier avant d'arrêter sa propre position. Il s'engage à respecter les élus n'appartenant pas à la majorité dans l'exercice de leur mission démocratique, à garantir leur égal accès à l'information municipale utile et à ne jamais user de la majorité comme instrument de contournement du débat contradictoire dans le respect du règlement intérieur du conseil municipal.

## **Engagement 4 : Respect et prévention de toute violence dans les relations de travail**

### **Les pratiques que la charte proscrit**

- Tout management brutal et vertical exercé par un élu sur les services municipaux.
- Toute forme de violence verbale en conseil municipal ou dans les instances de travail.
- Toute attitude d'humiliation ou de rabaissement, qu'elle vise un élu, un agent, un habitant ou un élu n'appartenant pas à la majorité.
- Toute menace, tout chantage, toute intimidation.
- Le mépris institutionnalisé des élus n'appartenant pas à la majorité.
- La rupture du dialogue social avec les organisations représentatives du personnel.

### **Les engagements de chaque élu**

Chaque élu s'engage à pratiquer une écoute véritable, celle qui entend et pas seulement celle qui laisse parler. Il s'engage à la bienveillance active dans ses relations avec les agents, les collègues élus, les habitants et les élus n'appartenant pas à la majorité. Il s'engage à respecter les élus qui n'appartiennent pas à la majorité, même dans les moments de tension politique, et à faire du conseil municipal un lieu de débat argumenté et non d'affrontement personnel.

La majorité reconnaît qu'aucune forme de violence verbale, physique ou symbolique ne sera tolérée en son sein ni à l'égard des agents municipaux. Cet engagement prévaut sur toute considération de cohésion interne ou de discipline politique.

## **Engagement 5 : Probité et exemplarité**

### **Les pratiques que la charte proscrit**

- Aucun comportement susceptible de mettre en cause la probité d'un élu dans l'exercice de son mandat ne peut être toléré.
- Aucun cadeau, avantage ou invitation susceptible d'influencer une décision, ou de faire naître un doute sur l'impartialité de l'élu, ne peut être accepté.

### **Les engagements de chaque élu**

Chaque élu s'engage à remplir un devoir d'exemplarité. Si sa probité est remise en cause de manière avérée, il s'engage à se mettre en retrait publiquement jusqu'à avis du comité d'éthique et de déontologie. Il s'engage à une cohérence personnelle entre ses prises de position publiques et ses pratiques quotidiennes, y compris dans ses choix de mobilité en adaptant son mode de transport en fonction de la mission et des urgences, de consommation et d'usage de l'espace public. Il s'engage à une exemplarité dans ses publications et échanges numériques. Il s'engage à la fiabilité de sa parole : ne promettre que ce qu'il peut tenir, et honorer ce qu'il a promis. Il s'engage à l'assiduité effective aux réunions et aux instances, dont la ponctualité constitue le premier marqueur. Il s'engage à refuser par principe tout cadeau ou invitation susceptible de créer une obligation ou d'altérer son jugement, à l'exception des cas protocolaires, et à déclarer dans le registre prévu à cet effet tout don, avantage ou invitation d'une valeur supérieure à 150 euros. Ce registre est tenu à la connaissance du comité d'éthique et de déontologie qui statue sur d'éventuelles atteintes à la probité des élus.

En cas de mise en cause publique et avérée de la probité d'un élu, le Comité d'éthique et de déontologie est saisi sans délai et rend un avis dans les quinze jours sur l'opportunité d'un retrait temporaire ou définitif. Cet avis est communiqué au maire, qui en tire les conséquences dans l'exercice de son pouvoir de retrait de délégation.

## **Engagement 6 : Égalité et lutte contre les discriminations**

### **Les pratiques que la charte proscrit**

- Toute inégalité de traitement fondée sur le genre, l'origine, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, le handicap, l'âge ou la situation sociale dans les politiques municipales et dans les relations de travail.
- Le plafond de verre qui limite l'accès des femmes aux responsabilités au sein de la collectivité.
- L'écart salarial femmes-hommes entre agents à postes comparables.
- Toute politique publique conçue sans considération de son impact différencié sur les femmes et les hommes.
- La réduction de l'égalité à une communication ponctuelle ou à des événementiels isolés.

### **Les engagements de chaque élu**

Chaque élu s'engage à intégrer systématiquement la question de l'égalité dans les décisions qui relèvent de sa délégation, à veiller à ce qu'aucune politique municipale ne renforce, même involontairement, les inégalités existantes, et à être attentif aux personnes les plus précaires et les plus éloignées de l'action publique dans ses arbitrages quotidiens. Il s'engage à porter une parole publique respectueuse de la diversité des Stéphanoises et des Stéphanois.

## Gouvernance, garanties et mise en œuvre

La charte ne vaut que par le dispositif qui la fait vivre. Quatre mécanismes en assurent l'effectivité tout au long de la mandature.

### 1. Référents déontologue des agents et des élus

Afin de garantir la mise en œuvre effective des principes éthiques et déontologiques de la collectivité, celle-ci désigne un référent déontologue compétent à l'égard des agents publics ainsi qu'un référent déontologue compétent à l'égard des élus, dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires applicables.

Le référent déontologue des agents peut être saisi, dans les conditions prévues par les textes, par tout agent de la collectivité qui souhaite obtenir un conseil sur les principes et obligations déontologiques applicables à sa situation. Il exerce sa mission dans le respect des principes d'indépendance, d'impartialité, de confidentialité et de protection du lanceur d'alerte, le cas échéant.

Il contribue également à la mise en œuvre du dispositif de prévention des atteintes à la probité de la collectivité, conformément aux obligations légales applicables et aux recommandations de l'Agence française anticorruption. À ce titre, il peut notamment participer au suivi et à l'actualisation de la cartographie des risques, à la définition et au déploiement des actions de prévention et de contrôle, à la sensibilisation et à la formation des agents ainsi qu'à l'évaluation et à l'amélioration continue du dispositif.

Le référent déontologue des élus est chargé d'apporter aux élus qui le saisissent un conseil indépendant et confidentiel sur les questions relatives à l'exercice de leur mandat et au respect des principes et obligations déontologiques qui leur sont applicables. Il peut notamment les accompagner dans l'identification et la prévention des situations susceptibles de constituer un conflit d'intérêts, une atteinte à la probité ou un manquement aux règles déontologiques.

Les référents déontologues des agents et des élus exercent leurs missions en articulation avec le Comité d'éthique et de déontologie de la collectivité. Le Comité assure une mission générale d'interprétation, de conseil, d'orientation et de diffusion des principes éthiques et déontologiques applicables au sein de la collectivité. Les référents déontologues interviennent, quant à eux, au plus près des situations individuelles qui leur sont soumises et contribuent à la prévention et au traitement des risques déontologiques.

Cette articulation garantit la complémentarité des fonctions : le Comité conseille et interprète ; les référents déontologues accompagnent, préviennent et, lorsque la situation le justifie, orientent ou signalent les difficultés identifiées vers les instances compétentes.

Dans le respect de leurs obligations de confidentialité et des règles applicables, les référents déontologues peuvent saisir le Collège d'éthique et de déontologie lorsqu'une situation soulève une difficulté particulière, présente un enjeu déontologique significatif ou appelle une position de portée générale. Ils peuvent également proposer toute mesure de prévention ou de correction nécessaire à la préservation des principes d'intégrité, d'impartialité, de probité et d'exemplarité.

Les modalités de saisine, les garanties d'indépendance et de confidentialité ainsi que les conditions d'exercice des missions des référents déontologues sont précisées dans les dispositifs opérationnels de la présente charte.

## **2. Le Comité d'éthique et de déontologie**

Institué conformément à l'engagement programmatique, le Comité d'éthique et de déontologie est présidé par une personnalité qualifiée et implique des habitantes et des habitants. Il exerce dans le respect des exigences d'indépendance et d'impartialité qui s'attachent à cette mission. Il est l'instance de référence pour toute question d'interprétation ou de saisine relative à la présente charte.

Le comité de déontologie adoptera son règlement intérieur et fera l'objet d'une délibération dédiée dans les six mois qui suivent l'adoption de la charte.

## **3. La formation permanente des élus**

Une formation est organisée tout au long de la mandature, obligatoire pour l'ensemble des élus de la majorité et pour les collaborateurs de cabinet. Elle porte sur les exigences éthiques du mandat, la prévention des conflits d'intérêts, la régulation des tensions collectives, le pilotage de la décision dans la complexité, la relation avec les services municipaux, la non-discrimination et l'égalité.

## **4. L'auto-évaluation annuelle et la révision**

Chaque année, un séminaire dédié réunit l'ensemble des élus de la majorité pour évaluer collectivement la tenue des engagements de la charte. Cette auto-évaluation porte à la fois sur le respect des interdits structurels et sur la tenue des engagements personnels pris individuellement. Elle donne lieu à un point d'étape présenté devant le Comité de déontologie. La première auto-évaluation se tient en 2027. Une révision formelle de la charte est prévue à mi-mandat, en 2029, pour intégrer les enseignements tirés de sa mise en œuvre.

## **Adoption**

La présente charte, issue d'un travail collectif des élus, est soumise au conseil municipal pour adoption par délibération le 21 septembre 2026. La délibération lui confère son caractère opposable et l'inscrit dans le corps des actes de la collectivité.

Dans les quinze jours suivant cette délibération, chaque élu signe personnellement son engagement à en respecter les termes. La charte est rendue publique et accessible sur le site de la Ville de Saint-Étienne. Elle est remise à chaque nouvel élu, et transmise aux instances partenaires, notamment à l'Observatoire de l'éthique publique et au Comité d'éthique et de déontologie.

Cette Charte éthique constitue une première étape. Dans les mois à venir, nous engagerons l'élaboration d'une Charte de gouvernance destinée à poser un cadre clair, transparent et partagé pour organiser les relations entre la majorité et les élus n'appartenant pas à la majorité, les partenaires institutionnels de la ville ainsi que l'ensemble des Stéphanois, dans un esprit de dialogue, de responsabilité et de respect des rôles de chacun.

## **ANNEXES**

### **Dispositifs opérationnels**

#### **Engagement 1: Transparence et reddition de comptes**

- Publication annuelle d'un budget simplifié accessible à l'ensemble des Stéphanois.
- Publication des comptes rendus détaillés des conseils municipaux.
- Publication de l'ensemble des indemnités des élus, assortie d'un indicateur d'assiduité et d'une modulation des indemnités selon la participation effective, dans les conditions fixées par le règlement intérieur.
- Publication de la composition du Cabinet du Maire et des élus et des rémunérations de ses membres.
- Évaluation des politiques publiques.
- Tenue d'un registre des dons, avantages et invitations d'une valeur supérieure à 150 euros.
- Suppression de la réserve du Maire.

\* \* \*

#### **Engagement 2: Prévention des conflits d'intérêts, équité et refus du clientélisme**

- Interdiction des emplois familiaux au Cabinet du Maire et des élus.
- Attribution des subventions sur la base de critères transparents et co-construits avec les acteurs concernés dans les instances de dialogue compétentes.
- Commande publique responsable, intégrant clauses sociales et environnementales, soutien à l'emploi local, à l'économie sociale et solidaire et aux entreprises adaptées.
- Saisine possible du Comité d'éthique et de déontologie ou de la référente déontologue par tout élu confronté à une sollicitation qu'il jugerait contraire à cet engagement.
- Protocole renforcé pour l'attribution des subventions et des aides aux associations : Avant chaque réunion de commission chargée d'examiner des demandes d'aides associatives, le service instructeur vérifie formellement qu'aucun élu membre de la commission ne se trouve en situation de conflit d'intérêts avec l'une des associations candidates, en croisant la liste des demandes avec le registre des déclarations d'intérêts. Tout élu concerné est informé en amont de son obligation de déport et son nom est mentionné dans le procès-verbal de la commission au titre du déport effectué.

- Matériel municipal utilisé seulement dans le cadre de l'exercice du mandat.

\*\*\*

### **Engagement 3: Décision collective et refus de la concentration des pouvoirs**

- Processus de décision formalisés à plusieurs niveaux, distinguant ce qui relève du maire, de la majorité et des instances paritaires avec l'administration.
- Ouverture d'instances de codécision associant élus et agents, et lorsque le sujet s'y prête, habitants et acteurs du territoire.
- Reconnaissance explicite du rôle du directeur général des services comme garant du processus administratif et comme interlocuteur stratégique du maire, notamment dans les grandes commissions municipales en charge des sujets sensibles – marchés publics, logements sociaux, recours à des cabinets de conseil, attribution des subventions aux associations.

Cet engagement trouve son prolongement dans les dispositifs de démocratie locale portés par le programme : refondation des conseils de quartier dotés d'un budget dédié, droit d'initiative citoyenne permettant de saisir le conseil municipal, création d'une Assemblée citoyenne dont les membres seront pour partie tirés au sort, mise en place d'un budget participatif. Ces dispositifs, qui relèvent du volet « Démocratie locale » du programme, participent de la même exigence éthique que la présente charte.

\*\*\*

### **Engagement 4: Respect et prévention de toute violence dans les relations de travail**

- Rétablissement d'un vrai dialogue social avec les organisations représentatives du personnel, par le respect effectif des instances de concertation.
- Mise en place d'outils de prévention des risques psychosociaux, dont la mission s'étend à la qualité des relations entre élus et agents.
- Renforcement des moyens de la médecine du travail.
- Saisine possible du Comité d'éthique et de déontologie et des référents en risques psychosociaux par tout élu, agent ou collaborateur confronté à une situation de violence, d'humiliation ou de harcèlement.
- Canal de signalement couvrant également les manquements éthiques non pénaux – pressions indues, humiliations, entraves au contradictoire – avec traitement gradué allant de la médiation au retrait de délégation. Le canal de signalement couvre les manquements

imputables aux élus, aux collaborateurs du Cabinet du Maire et des élus et aux représentants de la Ville dans les organismes satellites.

- Formation annuelle des élus à la régulation des tensions et au travail collectif, obligatoire pour l'ensemble de la majorité.
- Inscription de la qualité des relations de travail comme indicateur structurant du projet d'administration 2026-2032.

\*\*\*

## **Engagement 5: probité et exemplarité**

- Retrait des élus mis en examen pour délits, sauf mise en examen automatique, conformément à l'engagement programmatique de la majorité.
- Encadrement strict des frais de représentation de l'ensemble des élus, avec plafond annuel voté et publication annuelle détaillée.
- Transparence complète sur les frais de représentation.
- Interdiction de tout usage personnel des moyens publics.
- Une cohérence entre les principes défendus publiquement et les pratiques quotidiennes.
- Adoption, notamment sur les réseaux sociaux, d'un comportement compatible avec la dignité de leur fonction.
- Suivi public de l'assiduité aux instances, rendu accessible en même temps que les rémunérations, assorti d'une modulation des indemnités selon la participation effective, dans les conditions fixées par le règlement intérieur du conseil municipal.
- Tenue d'un registre sur les cadeaux, invitations et voyages de plus de 150 euros mis à la disposition du Comité d'éthique et de déontologie.

\*\*\*

## **Engagement 6: égalité et lutte contre les discriminations**

- Mise en place d'un budget sensible au genre permettant d'analyser les politiques municipales en fonction de leur impact sur les femmes et les hommes, porté par un chargé de mission dédié.
- Garantie de mise en places de mesures concrètes pour permettre l'accès des femmes aux postes à responsabilité.

- Aucune subvention ne sera accordée aux structures et associations dont l'objet, les valeurs ou les actions sont contraires aux principes d'égalité, de dignité humaine, de respect des droits fondamentaux et de lutte contre toutes les formes de discrimination.
- Formation des élus et des agents aux enjeux de la non-discrimination et du respect de l'égalité.
- Communication municipale représentative de la diversité de la population stéphanoise.
- Politique d'accessibilité universelle aux services publics municipaux, attentive à toutes les formes de handicap.