



RÉGION
Nouvelle-Aquitaine

LE GUIDE ILLUSTRÉ DE déontologie



L.G.

Édito du Président

Comme Monsieur Jourdain faisait de la prose sans le savoir, les principes de déontologie font corps avec nos pratiques. Néanmoins, il n'est pas inutile de relire les bons ouvrages, parmi lesquels figure, en bonne place, la *Charte des agents et élus de la Région Nouvelle-Aquitaine*, récemment actualisée. À cet ouvrage de réflexion et de fond, s'ajoute en ce début d'année 2021 un éclairer.

Il prend la forme d'un guide de déontologie illustré avec finesse et humour par plusieurs agents de la Région.

C'est, en effet, un ouvrage collectif.

Le quadrille de dessinateurs, guidé par le référent déontologue, est issu d'horizons divers : une référente jeunesse à Bordeaux, un agent de lycée parmi 5672 dans la Région ; deux chargées de mission, l'une travaille à l'Unité aménagement culturel de Poitiers, l'autre au Pôle développement économique et environnemental. Ces dessinateurs ont été choisis par la voie démocratique du concours dont le jury était présidé par l'un de nos 183 élus de la Région.

Dans les quatorze thèmes abordés, le dessin pique la curiosité. Il est relayé par un texte rédigé par le déontologue, magistrat honoraire, qui alerte sur la complexité des thématiques, structure la réflexion et ouvre le chemin vers d'autres lectures et références juridiques.

Bravo à tous ! La Région peut être fière de ses talents et de les afficher dans un domaine aussi important que la déontologie.

Nous vous souhaitons donc bonne lecture de ce *Guide illustré de déontologie*. Il est facile à emporter avec soi, attractif et dynamique. Il invitera agents comme élus à relier plus étroitement encore déontologie et pratique professionnelle.

ALAIN ROUSSET
Président du Conseil régional
de Nouvelle-Aquitaine

Concepts déontologiques illustrés

PAR ORDRE ALPHABÉTIQUE

Alerte éthique	8
Conflit d'intérêts (agents)	10
Conflit d'intérêts (élus)	12
Cumul d'activités	14
Déport	16
Dignité	18
Harcèlement (1/2)	20
Harcèlement (2/2)	22
Impartialité	24
Intégrité	26
Laïcité	28
Neutralité	30
Prise illégale d'intérêts	32
Sexisme (1/2)	34
Sexisme (2/2)	36
Trafic d'influence	38

Préambule

En juillet 2020, l'Assemblée plénière de la Région Nouvelle-Aquitaine a adopté la révision de la **Charte de déontologie** des agents et élus.

Ce Guide illustré de déontologie (GID) a pour objet d'introduire la lecture de cette Charte et de la rendre plus accessible.

Il a été conçu par le déontologue, Patrick Henry-Bonniot, qui en a rédigé les textes, et par 4 agents de la collectivité qui ont illustré les thèmes déontologiques.

Il a ensuite été soumis à la validation d'un comité éditorial.



Ce comité éditorial était composé de responsables de la Direction des ressources humaines, de la Direction des affaires juridiques, de l'Inspection générale des services, du Service communication interne et du déontologue.

RÉALISATION

Les dessins sont l'œuvre de :

- **LYDIE GAUDICHON**
référente Jeunesse - Bordeaux
- **RÉMI LAROCHE**
chef cuisinier au lycée Jehan Duperier - Saint-Médard-en-Jalles
- **ADELIN ROCHER**
chargée de mission à l'Unité aménagement culturel du territoire - Poitiers
- **AUORE VIEILLE**
chargée de mission communication & DATA, Pôle développement économique et environnemental - Bordeaux

D'autres agents avaient concouru mais leurs dessins n'ont pas été retenus par le jury de sélection des dessins. Ce jury était composé du Conseiller régional et Questeur Pierre Chéret, ainsi que de responsables de la Direction des ressources humaines, de la Direction des affaires juridiques, de l'Inspection générale des services, du Service communication interne et du déontologue. Que ces agents soient ici remerciés de leur participation au concours.

Introduction

Pourquoi un **Guide de déontologie** alors qu'il existe une **Charte de déontologie** des agents et élus de la Région Nouvelle-Aquitaine ?

Pour démontrer l'intérêt de connaître les principaux concepts de déontologie. Les textes qui les explicitent s'appuient sur des dessins, supports humoristiques mis en valeur grâce au talent des agents.

Mais les transgressions des règles déontologiques abordées peuvent déboucher sur des sanctions disciplinaires ou pénales, voire sur les deux. Peuvent alors être mises en œuvre des procédures disciplinaires ou judiciaires.

Précisément, en raison de ces enjeux forts, le dessin est un levier qui frappe la mémoire et qui amène à lire le texte. Les analyses qui sont proposées guident la réflexion et invitent à aller plus loin avec les références textuelles, dont la Charte de la Région.

En lisant ce guide, il faut garder à l'esprit le sens du terme « déontologie » par rapport à l'éthique, à la discipline et aux infractions pénales.

L'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE

est une notion large qui définit ce que chacun estime comme moralement correct.

LA DÉONTOLOGIE

est un ensemble de règles professionnelles auxquelles sont soumis les élus et les agents de la Région, ces règles pouvant varier selon qu'il s'agit d'agents ou d'élus.

C'est un code de conduite qui s'applique à l'égard de tous, collègues, usagers du service public, tiers à ce service.

LA DISCIPLINE

vient sanctionner toute faute commise par un agent public dans l'exercice de ses fonctions, parfois même dans le cadre de sa vie privée, la sanction disciplinaire étant fonction de la gravité de la faute.

La faute disciplinaire n'est pas définie à l'avance, elle est appréciée par les instances disciplinaires par rapport aux principes déontologiques. D'où l'importance de connaître ces principes.

LA FAUTE PÉNALE

Avec la faute pénale, on franchit un degré de gravité supplémentaire du manquement à la déontologie. La faute pénale est préalablement et précisément définie dans la loi au travers d'infractions assorties de sanctions applicables par le juge judiciaire.

Là aussi, la connaissance, même partielle, des principales infractions -de nature délictuelle- susceptibles d'être commises à l'occasion de fonctions exercées au sein de la Région, est importante.

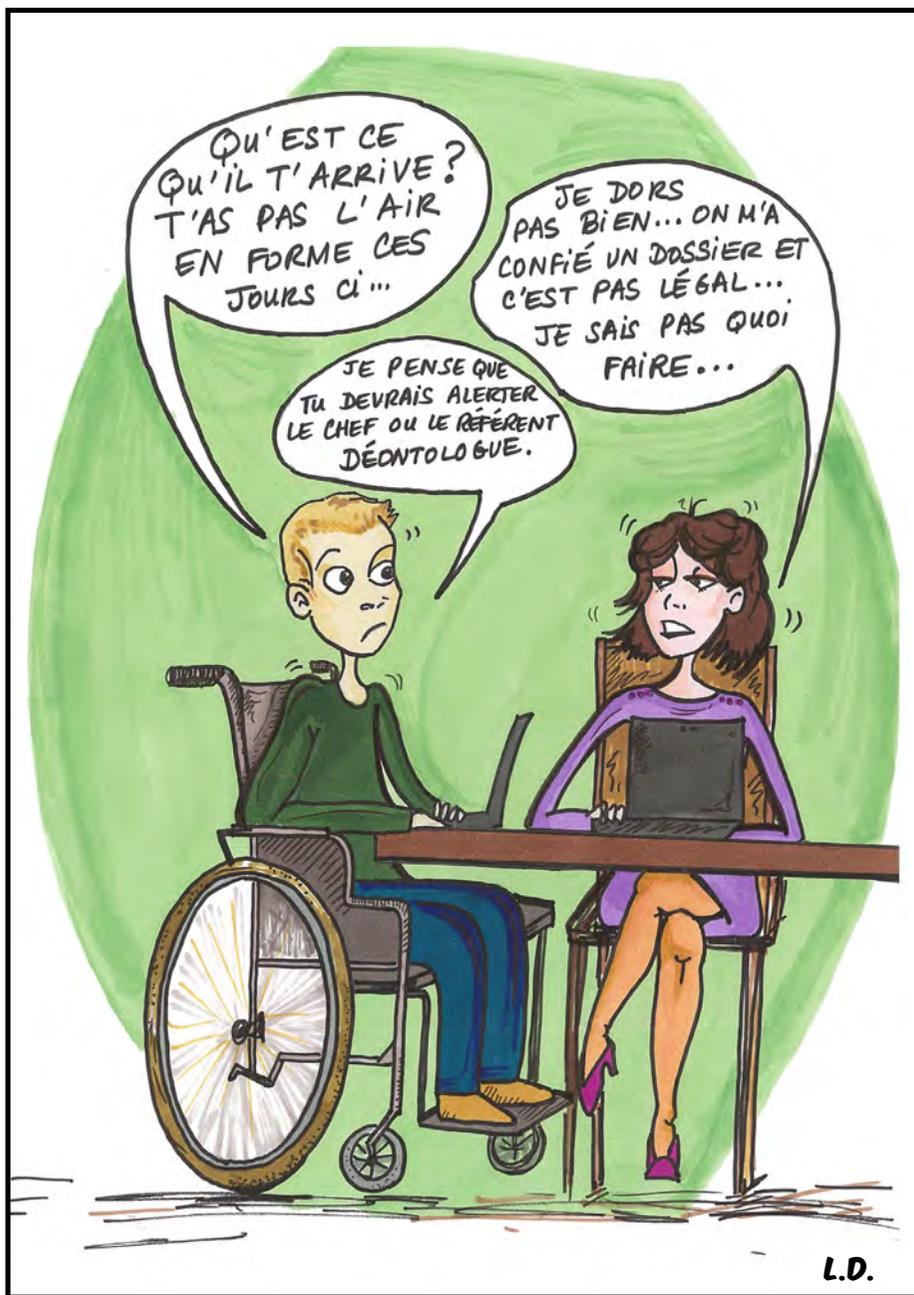
La gradation est bien la suivante :

ÉTHIQUE

DÉONTOLOGIE

DISCIPLINE

PÉNAL



Alerte éthique

L'alerte éthique s'applique si vous avez personnellement eu connaissance d'un délit commis au préjudice de la collectivité régionale ou encore d'une menace ou d'un préjudice graves pour l'intérêt général.

Si vous êtes désintéressé.e et de bonne foi (ne pas être dans le règlement de compte ou la délation), vous pouvez signaler ces faits au déontologue qui a été désigné référent alerte pour la Région.

CAS CONCRET

Le dessin montre l'embarras de celui qui se trouve face à des faits, révélés dans un dossier, qui lui semblent être illégaux.

Il est certain que la conduite à tenir dans ce cas n'est jamais facile car elle implique de prendre la mesure de la gravité de la situation découverte.



La loi et son décret prévoient la protection du lanceur d'alerte et le secret sur son identité.

Le déontologue est chargé d'écouter et d'agir en gardant secrète l'identité du lanceur d'alerte.



POUR ALLER PLUS LOIN

LOI DU 9 DÉCEMBRE 2016
article 6

DÉCRET DU 17 AVRIL 2017

CHARTRE DE DÉONTOLOGIE DE LA RÉGION
à partir de la page 22

Prévenir le déontologue si vous avez connaissance de faits concernant la Région que vous trouvez graves pour l'intérêt général.

Conflit d'intérêts chez un agent

Il s'agit de « toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou à paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction ».

Pour simplifier : un agent a des intérêts (personnels, familiaux, amicaux) dans une entreprise alors qu'il est en charge pour la Région d'une demande de cette entreprise.

CAS CONCRET

Le dessin met en scène plusieurs problèmes éthiques : alors qu'un de ses proches (un frère) travaille dans l'une des sociétés concurrentes pour remporter un marché, l'agent de la Région soigne le dossier de présentation.



Elle n'aurait pas dû s'occuper de ce dossier puisque son frère travaille dans la société. Elle devait se déporter pour éviter le conflit d'intérêts.

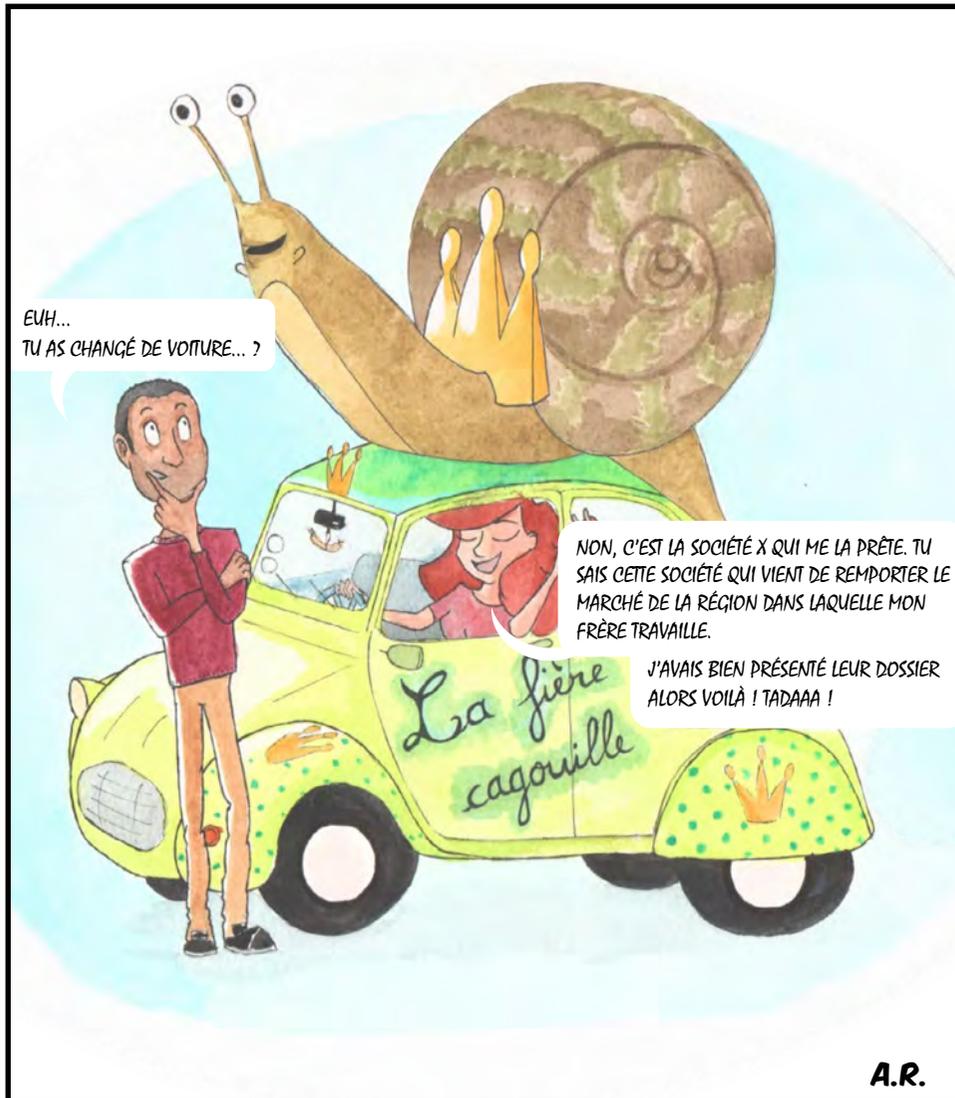
*Plus grave encore : elle accepte de la société une forme de rémunération de ses « bons » services. Ce n'est pas directement de l'argent mais un prêt de véhicule. C'est de la **CORRUPTION**. Il s'agit d'un délit pouvant conduire l'agent devant le tribunal correctionnel.*



POUR ALLER PLUS LOIN

STATUT GÉNÉRAL DES FONCTIONNAIRES
article 25 bis
CHARTRE DE DÉONTOLOGIE DE LA RÉGION
page 10

*En parler au déontologue en cas de doute sur votre situation.
Pour la corruption : lire article 432-11 du Code pénal.*



Conflit d'intérêts chez un élu

Il s'agit de « toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou à paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction ».

La Charte de l'Elu local, issue d'une loi de 2015, fait obligation à tout élu de prévenir ou de faire cesser immédiatement tout conflit d'intérêts.

ATTENTION : le sentiment de son impartialité (subjective) ne suffit pas.
C'est l'apparence perçue par les autres qui compte (impartialité objective).

CAS CONCRET

Le dessin montre un élu qui a « plusieurs casquettes ».



Le risque, dans ce cas, est de mélanger les intérêts publics et les intérêts privés.

La connaissance par un élu d'un secteur dans lequel il a travaillé ou entretenu des intérêts privés ou amicaux ne place pas cet élu en situation d'impartialité et pourrait suspecter un conflit d'intérêts.



POUR ALLER PLUS LOIN

CODE GÉNÉRAL DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES
article L1111-1-1

CHARTRE DE DÉONTOLOGIE DE LA RÉGION
page 11

En parler au déontologue en cas de doute sur votre situation.





Cumul d'activités

Peut-on exercer une activité privée lorsqu'on est agent de la Région ?

Commet une faute disciplinaire l'agent qui cumule son emploi public avec une activité professionnelle privée non déclarée, non autorisée.

CAS CONCRET

Les cumuls sont, en principe, interdits. En effet, les fonctionnaires et tous les agents publics doivent se consacrer entièrement à leur mission de service public.

Des dérogations sont, toutefois, prévues dans des cas précis.



Les agents de la fonction publique doivent, pour en bénéficier, obtenir de leur employeur une dérogation qui implique de vérifier si les tâches envisagées sont compatibles avec les obligations du service public.



POUR ALLER PLUS LOIN

STATUT GÉNÉRAL DES FONCTIONNAIRES
 article 25 septies
CHARTRE DE DÉONTOLOGIE DE LA RÉGION
 page 6

En parler au supérieur hiérarchique en cas de doute sur votre situation ou consulter la Direction des ressources humaines.



Retrouvez
**LE FORMULAIRE DE
 DEMANDE DE CUMUL**
 sur L'Intranet

ICI



Déport un des remèdes au conflit d'intérêts

Comment un agent ou un élu peuvent-ils être impartiaux dans le traitement d'un dossier s'ils connaissent à titre privé des personnes concernées ?

Et surtout comment seront-ils considérés par les entreprises concurrentes ? Et par leurs pairs ?

Se trouver dans une situation de risque de conflit d'intérêts n'a rien d'anormal et encore moins de dégradant. Il suffit de repérer à temps cette situation et d'en parler à son supérieur hiérarchique pour être remplacé. C'est le déport (ou l'abstention).

CAS CONCRET
 C'est ne rien dire, dans l'espoir que personne ne saura rien, qui est anormal et place l'agent ou l'élu en situation de conflit d'intérêts.



Si l'agent ou l'élu va jusqu'à favoriser la société, il peut même y avoir prise illégale d'intérêts, ce qui est un délit pénal.


POUR ALLER PLUS LOIN
 STATUT GÉNÉRAL DES FONCTIONNAIRES
 article 25 bis
 POUR LES ÉLUS, LOI DU 11 OCTOBRE 2013
 article 2
 CHARTE DE DÉONTOLOGIE DE LA RÉGION
 page 13
En parler au supérieur hiérarchique en cas de doute sur votre situation et pour organiser au mieux le déport.



Dignité

Eh oui ! Les obligations des agents publics portent aussi sur leur vie privée.

Un comportement digne est attendu de chacun avec plus d'exigence au fur et à mesure de l'augmentation des responsabilités.

CAS CONCRET

Le dessin relate le spectacle indigne d'un chef de service alcoolisé sortant d'un bar dont la réputation est équivoque. C'est une faute professionnelle qui pourrait être poursuivie.

Mais attention : les agents qui regardent la scène filmée en vidéo sur un smartphone commettraient à leur tour des fautes s'ils diffusaient cette vidéo.



Dans le service, l'obligation de dignité s'impose dans toutes les relations ; pas seulement vis-à-vis de soi mais aussi dans sa relation avec les autres. Que les relations soient hiérarchiques ou égalitaires, chacun doit être traité avec respect. Et la dignité s'entend du comportement comme du langage.



POUR ALLER PLUS LOIN

STATUT GÉNÉRAL DES FONCTIONNAIRES
article 25

CHARTRE DE L'ÉLU LOCAL

CHARTRE DE DÉONTOLOGIE DE LA RÉGION
page 8

Au besoin, consulter le déontologue.

Harcèlement (1/2)

La distinction entre le harcèlement, l'agression sexuelle et le sexisme sont parfois délicates.



CAS CONCRET

On voit ici un comportement inacceptable à plusieurs titres :

- la jeune femme qui porte un dossier est qualifiée de « belle plante » par l'homme qui tient une flûte de champagne ;
- en outre, l'homme ne cache pas, dans son langage sexiste déplacé, des arrière-pensées sexuelles ;
- et d'ailleurs, il met sa « main aux fesses » de la jeune femme, acte qui peut être vécu comme violent, surtout s'il est effectué par surprise.

Le dessin le montre d'ailleurs très bien.



En raison de cet acte, la qualification pénale d'agression sexuelle pourrait être retenue.

La qualification de harcèlement sexuel implique la répétition, sauf le cas de pressions graves en vue d'obtenir un acte de nature sexuelle, mais ni la répétition ni les pressions n'apparaissent ici.



POUR ALLER PLUS LOIN

CODE PÉNAL
article 222-33 pour le harcèlement sexuel et 222-33-2 pour le harcèlement moral (222-22 pour l'agression sexuelle)

STATUT GÉNÉRAL DES FONCTIONNAIRES
articles 6bis, 6ter, 6quinquies

CHARTRE DE DÉONTOLOGIE DE LA RÉGION
page 19

Se référer aussi au *Guide sur les harcèlements* de la Direction des ressources humaines de la Région.



Harcèlement (2/2)

Quelle réponse la collègue de travail devrait-elle faire à cette jeune stagiaire peut-être un peu naïve ?

CAS CONCRET

Par rapport au dessin précédent (harcèlement n°1), le comportement du « chef », tout aussi répréhensible dans ses intentions apparentes, est ici moins violent mais plus insidieux parce qu'il cherche à compromettre la stagiaire.



Toute la question est de savoir si ce comportement va se renouveler, auquel cas il y aurait harcèlement sexuel pénalement poursuivable. Si le cas est isolé, il s'agit d'une réflexion sexiste déplacée mais non d'un délit pénal.



POUR ALLER PLUS LOIN

CODE PÉNAL

article 222-33 pour le harcèlement sexuel
et 222-33-2 pour le harcèlement moral

STATUT GÉNÉRAL DES FONCTIONNAIRES
articles 6bis, 6ter, 6quinquies

CHARTRE DE DÉONTOLOGIE DE LA RÉGION
page 18

*Se référer aussi au Guide sur les harcèlements
de la Direction des ressources humaines de la Région.*

Impartialité

Parmi les qualités des décisions de la Région, l'impartialité doit être perçue comme une évidence.

Chaque élu, chaque agent, doit y contribuer par sa propre impartialité et par une recherche sans faille d'objectivité.

Aucun parti pris -social, religieux, idéologique- ne doit pouvoir être décelé comme unique motivation chez les personnes qui décident ou qui instruisent les dossiers de la Région.



CAS CONCRET

Une décision de la Région pourrait être annulée par une juridiction administrative s'il était démontré que cette décision manque à l'équité, à l'objectivité ou à l'intérêt collectif, par exemple en favorisant une catégorie de personnes pour des considérations personnelles des décideurs ou par pur calcul politique.



Le manque d'impartialité et le conflit d'intérêts sont des notions proches, souvent combinées. Mais la partialité peut exister sans qu'il y ait de conflit d'intérêts.



POUR ALLER PLUS LOIN

STATUT GÉNÉRAL DES FONCTIONNAIRES
article 25

CHARTRE DE L'ÉLU LOCAL

CHARTRE DE DÉONTOLOGIE DE LA RÉGION
page 9

En référer au déontologue en cas de doute sur sa situation.



Intégrité

Le Statut de la fonction publique liste, parmi les grands principes déontologiques, l'intégrité et la probité.

Il est souvent délicat de distinguer intégrité et probité. Tous deux sont des concepts qui impliquent l'honnêteté.

CAS CONCRET

Le vol ou, plus précisément dans le dessin, le détournement de biens publics -ici de papier- traduit un manquement à la probité comme à l'intégrité.



L'intégrité est une notion plus large qui englobe la probité.



POUR ALLER PLUS LOIN

STATUT GÉNÉRAL DES FONCTIONNAIRES
 article 25
 CHARTE DE L'ÉLU LOCAL
 CHARTE DE DÉONTOLOGIE DE LA RÉGION
 page 16 et suivantes

En parler au déontologue en cas de doute sur sa situation.



Laïcité

Il s'agit de l'indépendance de l'Etat vis-à-vis de toutes les religions.

CAS CONCRET

Les vêtements des personnages du dessin ne portent pas de marque religieuse. Où est donc, dans ce dessin, l'atteinte au principe de laïcité ?

Tout simplement dans les paroles de l'agent d'accueil du lycée qui dit « Dieu soit loué ». Cette expression est presque du langage parlé courant ; formellement, c'est une allusion religieuse.



En revanche, si l'agent d'accueil utilisait de manière habituelle des formules religieuses, un rappel à la règle de laïcité du service public s'imposerait.

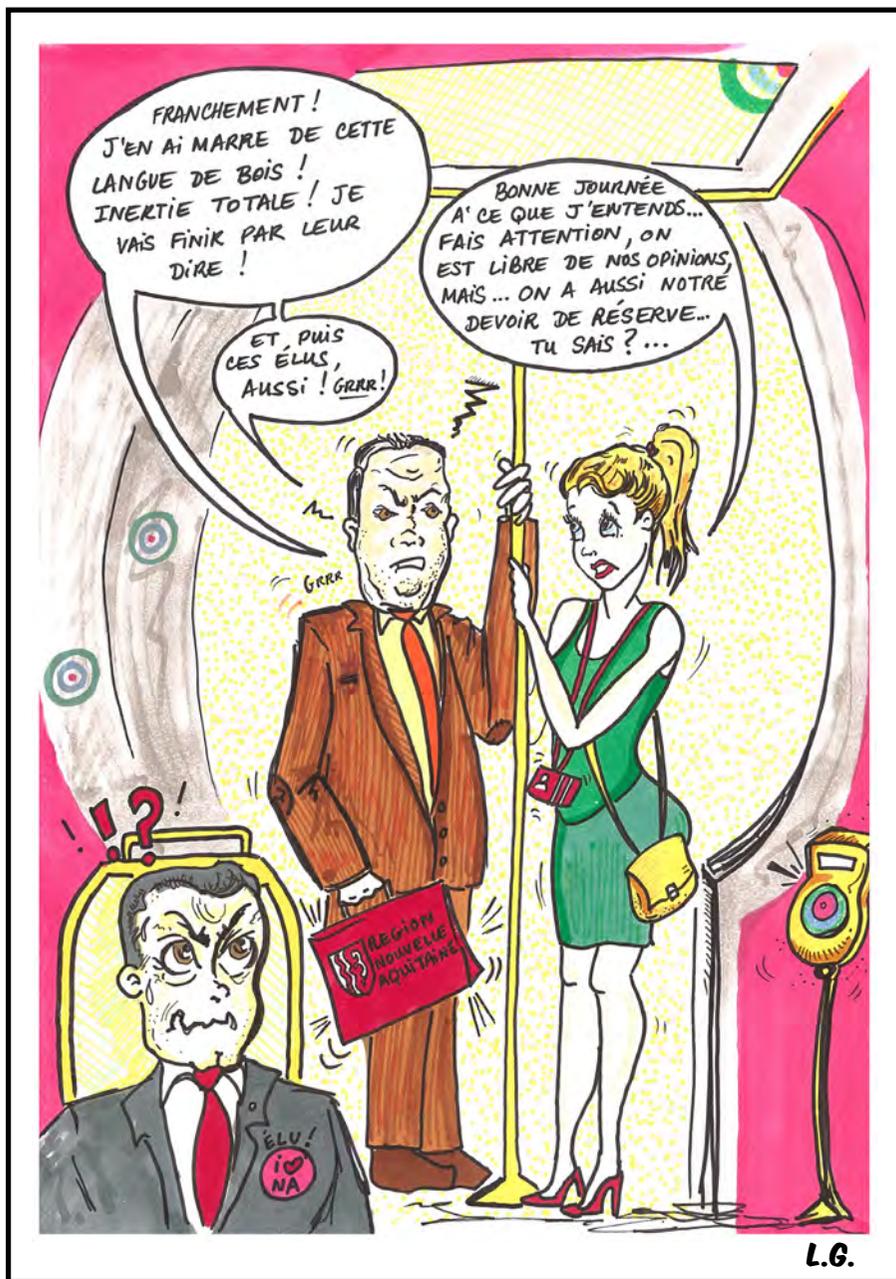
Chacun doit veiller à son langage et en bannir les formules religieuses dans ses fonctions publiques.



POUR ALLER PLUS LOIN

STATUT GÉNÉRAL DES FONCTIONNAIRES
article 25
CHARTRE DE L'ÉLU LOCAL
CHARTRE DE DÉONTOLOGIE DE LA RÉGION
page 9

En référer au déontologue en cas de doute sur l'application du principe.



Neutralité

Souvent proche du concept de laïcité, la neutralité vise ici de manière plus large l'expression inadéquate d'opinions personnelles.

Un agent doit adopter vis-à-vis des administrés un comportement indépendant de ses opinions politiques, religieuses ou philosophiques.

CAS CONCRET

Un agent ne peut pas se permettre d'afficher des opinions personnelles ou critiques dans un lieu public, ici dans un tramway.

Il y a des lieux, des moments, des règles pour le débat.

L'obligation de neutralité rejoint aussi le devoir de réserve dans l'expression d'opinion qui doit rester mesurée.



Tout fonctionnaire, tout agent, voit sa liberté d'opinion garantie par le Statut (article 6).

Si les opinions sont libres, leur mode d'expression est toutefois encadré.



POUR ALLER PLUS LOIN

STATUT GÉNÉRAL DES FONCTIONNAIRES
article 25

En référer au déontologue en cas de doute sur votre situation.



L.G.

Prise illégale d'intérêts

C'est un délit pénal. Le conflit d'intérêts peut y conduire lorsque s'y ajoute un intérêt, direct ou indirect.

Le délit pénal serait caractérisé :

- à l'égard d'un élu qui engagerait la Région dans la location d'un bien immobilier appartenant à un membre de sa famille,
- dans l'attribution d'une subvention à une société dans laquelle il détient des parts sociales,
- si un administrateur de la Région décidait l'embauche d'un membre de sa famille par la Région.

CAS CONCRET

Ce dessin montre 2 choses : la jeune femme a un pouvoir décisionnel sur l'attribution du marché et des relations amicales, voire plus, avec ce collègue dont le fils est concerné par un appel d'offres.

La prise illégale d'intérêt est donc ici avérée si la jeune femme a déjà des intérêts dans la société d'événementiel du fils ou des relations avec le père qui pourraient alors influencer sur sa décision d'attribution du marché.



POUR ALLER PLUS LOIN

CODE PÉNAL
article 432-12

CHARTRE DE DÉONTOLOGIE DE LA RÉGION
page 16

En référer au supérieur hiérarchique ou au déontologue si un cas de prise illégale d'intérêts est suspecté chez un agent ou un élu, voire lancer une alerte éthique.

Sexisme (1/2)

Le sexisme est à distinguer de délits comme le harcèlement sexuel et l'agression sexuelle.

Il désigne les préjugés ou les discriminations reposant sur le genre. Ce n'est pas un délit pénal mais une attitude qui peut devenir un délit si elle se répète ou si elle est violente.

CAS CONCRET

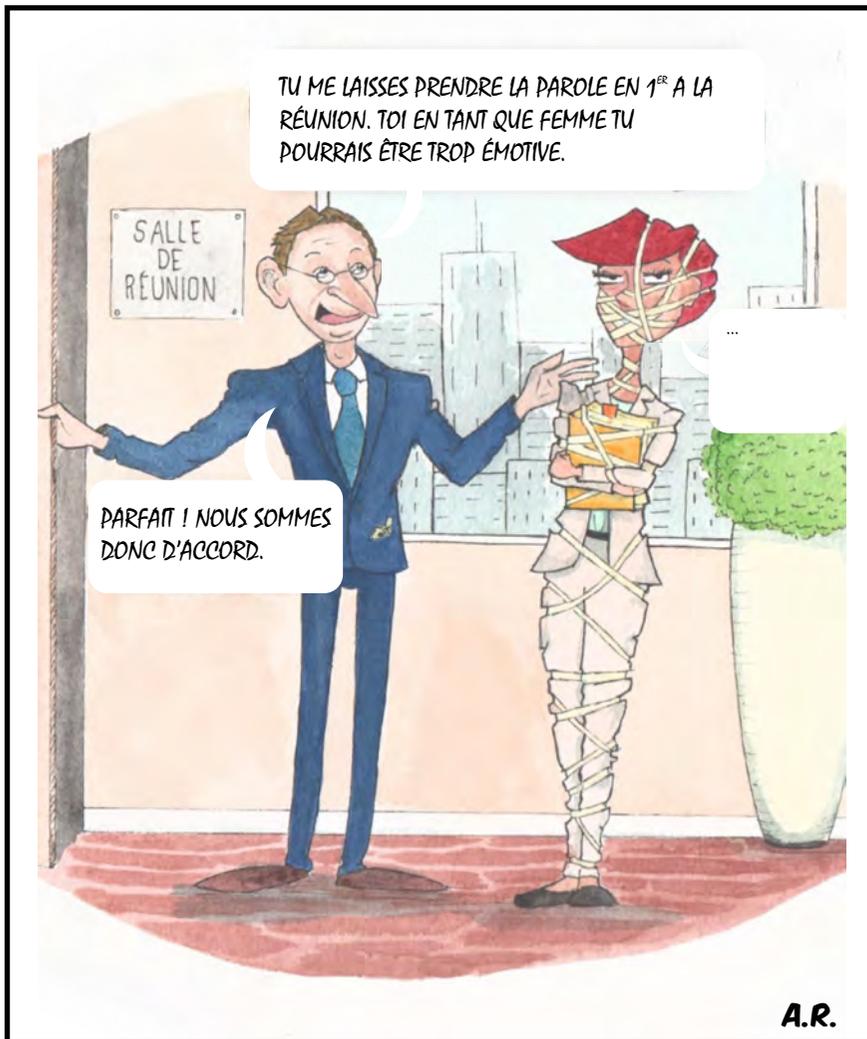
Le dessin montre de manière humoristique le comportement sexiste de l'homme et son langage tout aussi sexiste à l'égard de sa collègue.



POUR ALLER PLUS LOIN

STATUT GÉNÉRAL DES FONCTIONNAIRES article 6bis

En référer au supérieur hiérarchique ou à la Direction des ressources humaines si une telle situation se présente, surtout si elle est répétée par une personne et si plusieurs agents en sont victimes.



Sexisme (2/2)

Le sexisme est à distinguer de délits comme le harcèlement sexuel et l'agression sexuelle.

Voici un autre exemple d'attitude discriminatoire fondée sur le sexe.



CAS CONCRET

L'atteinte sexiste établit un sentiment de supériorité qu'il s'agisse de gestes, d'attitudes, de qualités supposées ou de mots.



Et que ressent le lecteur masculin dans cette situation où les rôles sont inversés par rapport à la situation précédente, et qui n'est pas la plus courante ?



STATUT GÉNÉRAL DES FONCTIONNAIRES article 6bis

**POUR ALLER
PLUS LOIN**

En référer au supérieur hiérarchique ou à la Direction des ressources humaines si une telle situation se présente, surtout si elle est répétée par une personne et si plusieurs agents en sont victimes.

Trafic d'influence

À distinguer de la corruption et de la prise illégale d'intérêts. Mais ces trois notions ont en commun qu'elles sont des infractions pénales.

C'est le fait pour un agent public d'accepter ou de demander un avantage pour, en contrepartie, user de son influence -réelle ou supposée- sur une autorité publique, élu ou supérieur hiérarchique.

C'est un délit ancien créé en 1889 pour mettre fin au scandale des décorations : des hommes politiques usaient de leur influence auprès d'autres pour faire attribuer des décorations.

CAS CONCRET

Un chef d'entreprise verse une somme d'argent à un agent de la Région afin que celui-ci influence l'attribution d'un marché public au bénéfice de l'entreprise.



Dans le dessin, l'avantage est bien maigre pour constituer le délit : « un petit café » !

Il faudrait, du personnage de gauche, la remise d'argent ou une promesse conséquente et, du personnage de droite, montrer que l'influence aura lieu. Mais le mécanisme du délit est bien en place.



POUR ALLER PLUS LOIN

CODE PÉNAL
article 433-2

CHARTRE DE DÉONTOLOGIE DE LA RÉGION
page 17

En parler au supérieur hiérarchique ou au déontologue si un cas de trafic d'influence est suspecté chez un agent ou un élu, voire lancer une alerte.



LYDIE GAUDICHON



ADELINE ROCHER



RÉMI LAROCHE



AUORE VIEILLE





**Retrouvez
LA CHARTE DE DÉONTOLOGIE
ET PROCÉDURE DE LANCEUR D'ALERTE
sur L'Intranet**

ICI



**Retrouvez
LA CHARTE DE DÉONTOLOGIE
ET PROCÉDURE DE LANCEUR D'ALERTE
sur le site de la Région**

ICI

création

déontologue
inspection générale des services
affaires juridiques
communication interne

impression

reprographie

crédits

Lydie Gaudichon
Rémi Laroche
Adeline Rocher
Aurore Vieille
freepick

Région Nouvelle-Aquitaine

décembre 2020



RÉGION
**Nouvelle-
Aquitaine**

HÔTEL DE RÉGION
14 rue François-de-Sourdis
CS 81383
33077 Bordeaux Cedex

SITE DE LIMOGES
27 boulevard de la Corderie
CS 3116
87031 Limoges Cedex 1

SITE DE POITIERS
15 rue de l'Ancienne Comédie
CS 70575
86021 Poitiers Cedex

nouvelle-aquitaine.fr



CONTACT

**Référent déontologue et lanceur d'alerte
auprès de la Région Nouvelle-Aquitaine**

deontologue@nouvelle-aquitaine.fr
lanceurdalerte@nouvelle-aquitaine.fr

nouvelle-aquitaine.fr