




Affaire à suivre...


Préambule

Ce mercredi 28 septembre s'est tenu à la DG un Groupe de Travail de Réseau (GTR) sur la déontologie. Déontologie, vous dites ? Les conflits d'intérêt¹ et autres pantouflages² seraient-ils enfin pourfendus comme il se doit ? Pas sûr... mais n'écoutez que sa croyance en la justice, SOLIDAIRES ne pouvait que participer à ce GT...

1°) présents

 **a) Présidence :** ce GT était présidé par Fabienne Debaux, cheffe de la sous-dir. A.

b) Autre membre de la haute adm^{ion} : Mmes Françoise Bureau et Nicole Difede, cheffe de A1 et de cellule à l'IS, M. Philippe-Jean Reynaud, adjoint au chef du bureau A1.

 **c) les 5 syndicats représentatifs (CGT, CFDT, SOLIDAIRES, UNSA, SNCD-FO) siégeaient.**

2°) Préalables

→ **CGT (déclaration) :** Une réunion d'information ne convient pas à un sujet aussi important, un Comité Technique de Réseau (CTR) aurait été plus adapté. Se satisfont de la partielle acceptation de leur mémoire revendicatif.

→ **SNCD-FO (propos) :** FO rejoint la CGT sur la réunion d'information, mais note que d'autres séances viendront compléter.



→ **Réponse de la haute administration :** La présidente indique que la détection des risques et manquements se fera via le contrôle interne (nous y voyons là une « responsabilisation » de la hiérarchie directe...). Sur le recrutement, elle confirme que des enquêtes administratives ont lieu. Enfin elle rappelle la charge importante de travail liée aux dossiers disciplinaires, mais que la parité administrative s'efforcera de répondre aux questions restées en suspens.

M. Reynaud souligne que l'administration a toujours une forme de responsabilité dans les affaires judiciaires des douaniers, même lorsque les actes sont détachables du service. Il indique que le Parquet a une obligation de rendre compte à l'administration.

→ **SOLIDAIRES** déplore que la protection juridique fonctionnelle ne soit pas systématiquement accordée.

Le GT en tant que tel

1°) cartographie des risques déontologiques ? La carte introuvable !

Une nouvelle cartographie est en cours : celle précédemment réalisée, ne semble pas suffisamment probante, elle laisse apparaître trop de points rouges... Afin de ne pas affoler les services ou postes qui les cumulent – dont les rédacteurs à la DG ! –, cette cartographie n'a pas été diffusée !

→ **SOLIDAIRES** a indiqué que les pratiques managériales ne sont pas toujours très en phase avec les principes déontologiques, et qu'un certain nombre d'agents se trouvent même en difficulté vis à vis de leur hiérarchie du fait de leur attachement à ces mêmes principes.

2°) La modernisation de la politique déontologique et disciplinaire : le renforcement de la collaboration avec les autorités judiciaires et la sécurisation des procédures disciplinaires

Le cours de procédure administrative devra être – plus ! – indépendant de celui de la procédure judiciaire, et ne plus se reposer sur elle.

Les sanctions locales (1^{er} groupe), souffrent d'une disparité assez criante, il faudra s'attacher à les harmoniser (via les référents et la FP).

L'ensemble des sanctions locales, ainsi que les instructions n'ayant pas débouché sur une sanction devront être communiquées à la DG.

→ **SOLIDAIRES** a déploré une instruction des dossiers trop exclusivement à charge au niveau local, et propose, pour une meilleure objectivité, que l'instruction ne se fasse plus par la hiérarchie directe.

→ La CGT a évoqué le problème de l'harmonisation des sanctions entre grades également.



3°) la formation de formateurs dans le cadre du Plan National de Formation (PNF) 2016

Le SNCD-FO a déploré que des membres de la parité syndicale n'aient pu participer aux FP sur le thème. L'ensemble des représentants a en outre exprimé son rejet des e-formations (absence d'interactivité, moindre technicité du contenu).

¹ Voir un exemple ici : <http://www.solidaires-douanes.org/wp-content/uploads/2013/06/2013-juin-04-deontologie-tabac-communiquee.pdf> et un autre là : http://www.solidaires-douanes.org/wp-content/uploads/2014/03/communique_T.pdf

² Par exemple là : http://www.solidaires-douanes.org/wp-content/uploads/2014/06/communique_perte-de-contrôle_ill.pdf

4°) loi du 20 avril 2016 : contenu³ et mise en œuvre

Ce que veut la loi	Ce que la douane prévoit pour se mettre en adéquation
Réaffirmer les valeurs portées par la fonction publique.	→ Élaboration d'une charte déontologique solennelle. → Chantier sur la laïcité au quotidien. → Chantier sur la problématique de l'alcool en service. SOLIDAIRES a déploré une absence de chantier sur les discriminations.
Consacrer la transparence pour éviter les conflits d'intérêts.	→ Chantier sur la question des cadeaux et invitations.
Renforcer la protection des lanceurs d'alerte.	→ Mise en place de 3 référents déontologie par DI avec sensibilisation via la FP.
Confirmer et élargir la protection de l'agent.	→ Extension de la protection juridique fonctionnelle.
Introduire la notion de prescription de l'action disciplinaire.	→ Sauf en cas de poursuites pénales, aucune action disciplinaire ne pourra être engagée à compter du jour où l'administration a eu connaissance des faits (ça n'apporte pas grand chose à l'agent, vu que le délai de prescription ne part pas de la date où les faits ont été commis, c'est simplement une mesure qui laisse 3 ans à l'administration pour instruire les dossiers et les présenter en CAP).
Restreindre la durée des mesures conservatoires de suspensions de fonctions.	→ Un agent ne pourra pas être suspendu plus de 4 mois, même en cas de poursuites pénales, sauf mesure décidée par l'autorité judiciaire ou l'intérêt du service. L'agent pourra être détaché de manière provisoire sur un poste compatible avec les obligations de contrôle judiciaire (<i>c'est une mesure qui va asseoir la position de Mise A Disposition – MAD</i>).

Pour conclure ?

La DG ne maîtrisait certes pas l'initiative de cette réunion. Il s'agit en effet, comme pour le PPCR⁴, de **mettre en musique, dans la sphère directionnelle, un nouveau dispositif applicable à l'ensemble de la Fonction Publique**. Au cas d'espèce la (très longue) loi 2016-483 du 20 avril 2016, *relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires*, venant compléter la loi 83-634 du 13 juillet 1983 *portant droit et obligations des fonctionnaires*.

Certes encore, un **certain nombre de progrès – limités ! – sont à noter**.

Pour les droits des victimes, on notera *l'élargissement de la protection fonctionnelle aux enfants et aux conjoints lorsqu'ils sont eux-même victimes d'agressions du fait des fonctions de l'agent*.
Mais **encore faut-il qu'il y ait déjà une automaticité pour les agents victimes**.

Pour les droits de la défense, on retiendra la *limitation à 4 mois des mesures conservatoires de suspension de fonctions*, ainsi que *l'introduction de la notion prescription de l'action disciplinaire*. Néanmoins dans ce dernier cas, il faut préciser que la prescription de 3 ans « court » à compter du jour où l'administration a eu connaissance des faits. Et non pas à compter du jour des éventuels faits. Ce qui change pas mal les choses...

En outre, **la prévention des conflits d'intérêt, par delà les déclarations de principe, sera soumise à la discrétion de l'autorité hiérarchique**, qui sera de jure aléatoire⁵.
Et que nous pouvons craindre de facto *contrastée*, en fonction de la catégorie et du grade des fonctionnaires concernés...

Pire, **le renforcement de la protection des lanceurs d'alerte n'est pas garanti, bien au contraire. Le procès intenté à une inspectrice du travail l'atteste⁶**. Cette inspectrice est en effet condamnée en 1^{ère} instance (pour recel de documents confidentiels et manquement au secret professionnel) pour avoir dénoncé (par le biais d'échanges de courriels fournis par un ancien salarié de Tefal) une « collusion » entre sa hiérarchie et le PDG de Tefal. Collusion afin de « classer » la constatation d'une infraction et la faire démettre du dossier.

Mise à mal de l'indépendance des fonctionnaires dans l'exercice de leurs missions de contrôle ? Instauration d'une impunité de certains usagers à être contrôlés comme les autres ? Cette « jurisprudence » impacterait toutes les administrations étatiques chargées de contrôles. Ce serait déjà le cas en Douane ? Certes mais là un fonctionnaire pourrait être condamné pour avoir voulu faire sanctionner une infraction et, devant son impossibilité, pour avoir dénoncé ces faits auprès des organisations syndicales afin de les faire cesser... **Bref affaire à suivre. De près.**

 **SOLIDAIRES Douanes était représenté par Agnès ARNAUD-GROUT et Yannick DEVERGNAS.**
Pour toute question, n'hésitez pas à les contacter.

³ La loi est accessible ici : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032433852&categorieLien=id>

⁴ Détails ici : http://www.solidaires-douanes.org/wp-content/uploads/2016/09/2016-09-23_GTR_PPCR_compte-rendu.pdf

⁵ Article 5 : « Lorsque l'autorité hiérarchique constate que le fonctionnaire se trouve dans une situation de conflits d'intérêts [...], elle prend les mesures nécessaires pour y mettre fin [lesquelles ?] ou enjoint [c'est-à-dire ne contraint pas] au fonctionnaire de faire cesser cette situation dans un délai qu'elle détermine [donc aléatoire] ».

⁶ <https://solidaires.org/Proces-en-appel-de-Laura-Pfeiffer-inspectrice-du-travail-de-Tefal>