






## Charte des « voleurs »<sup>1</sup> valeurs ?

### Introduction

-  **a) Présidence :**  
Ce Groupe de Travail (GT) était présidé par Fabienne Deboux, sous-directrice A.
-  **b) siégeaient les 5 syndicats représentatifs :**  
CGT, CFTD, SOLIDAIRES, SNCD-FO et UNSA.
-  **c) Origine :** Ce GT faisait suite à de précédentes rencontres entre les organisations syndicales (OS) et la direction générale sur le même thème, la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 amenant l'administration à conduire un certain nombre de réformes.



### I – Point d'étape sur la mise en œuvre du Plan National de Déontologie

#### Discipline

La loi introduit un **délai de prescription** de 3 ans à partir du moment où l'administration a connaissance des faits.

La **suspension de fonctions** est maintenant limitée à 4 mois (sauf poursuites judiciaires), l'administration se devant, autant que possible de maintenir l'agent au sein d'une affectation temporaire compatible avec sa situation.

Nous avons interpellé l'administration sur le dispositif de « **double peine** » actuellement en vigueur au niveau de la douane, qui consiste à écarter des tableaux d'avancement les agents sanctionnés disciplinairement (délai de 3 ans pour les sanctions du 1<sup>er</sup> groupe et 10 ans au delà). La présidente a indiqué que le bureau A1 n'émettait aucune directive en ce sens.

Nous avons alors présenté des documents de CAPC faisant mention des « réserves d'A1 » sur un certain nombre de dossiers d'agents promouvables. La présidente a indiqué qu'il s'agissait d'une règle de gestion spécifique à la douane, ne répondant pas à une obligation légale.

#### Les référents et la formation déontologie

Des référents en matière de déontologie ont été mis en place au sein des DI (lors du précédent GT, SOLIDAIRES avait émis l'idée que les interrogatoires écrits et l'instruction des dossiers soient **dissociés de la hiérarchie** directe).

À ce stade, la formation « de formateurs » semble achevée, la formation aux agents devrait s'étaler sur 2017 et 2018. Nous notons un **mode de recrutement** quelque peu disparate et discrétionnaire pour ces fonctions au sein des différentes D.I.

Nous émettons également quelques **réserves sur la conception de ces formations** au sein de l'Institut du Management Douanier (IMD) : nous gardons à l'esprit les travers préjudiciables qu'a engendré cette entité au niveau de la chaîne hiérarchique. Nos 1<sup>ers</sup> retours sur formation perçus par notre OS semblent faire état d'une continuité dans la méthodologie « hors-sol »... Les participants se montrent souvent dubitatifs sur le contenu (particulièrement lorsque dans le même temps des besoins en formation « métier » demeurent).

Lors de précédents GT, les OS avaient demandé à pouvoir prendre connaissance du **cahier des charges** des formations, cette demande demeure lettre morte à ce jour.

<sup>1</sup> Voir la copie écran du site internet du prestataire retenu pour l'élaboration de la *Charte déontologique*, en page 4...

## La laïcité

Plusieurs OS se sont inquiétées que le fait religieux et certaines formes de communautarisme puissent avoir des répercussions au sein de l'administration. Elles ont demandé une réaffirmation des principes de laïcité.

## Les lanceurs d'alerte

Ils bénéficient désormais dans le droit<sup>2</sup> d'un **statut** et d'une protection légale. Mais qui ne rentrera en vigueur que le 1<sup>er</sup> janvier 2018 (art. 8 du décret 2017-564).

Sur les **premiers retours**, l'administration n'a pas retenu de signalements marquants... ces derniers relevant plutôt d'une forme de délation sans intérêt.

*À notre sens, s'il est un relatif progrès par rapport à ce qui préexistait, le dispositif n'est pas parfait et doit être amélioré<sup>3</sup>, tout en demeurant cadré. Si nous aurions souhaité que l'inspectrice du travail et le douanier respectivement sanctionnés pour avoir mis à jour les affaires Tefal et Cahuzac aient pu bénéficier à l'époque d'un tel dispositif, nous ne voudrions pas qu'il nous ramène à une forme de délation généralisée.*

## La déclaration d'intérêts

Désormais obligatoire dans un **délai de deux mois**, à partir d'un certain niveau de responsabilité au sein de l'administration.

La **gestion d'instruments financiers** ne sera désormais **plus compatible** avec l'exercice au sein de la fonction publique, et devra être confiée à un tiers.

## Le cumul d'activités

Pas de changement pour la production d'œuvres de l'esprit. Les cumuls d'activité quant à eux doivent faire l'objet d'un accord de la commission de déontologie (qui se réunit à une fréquence mensuelle), et entraînent désormais une **obligation d'exercice à temps partiel** au sein de l'administration.

Pour 2016, 110 demandes de cumul d'activités ont été acceptées, (dont 11 demandes de création d'entreprise) et 3 ont été refusées.



## II – Élaboration d'une charte de déontologie directionnelle

### a) Le cadre

- Elle se situe dans le cadre des réformes de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016.
- Elle vise à « *réaffirmer le socle commun de valeurs fondamentales inhérent à l'exercice des missions douanières, en intégrant notamment les grands principes énoncés dans la loi du 20 avril 2016 sur la déontologie et les droits et obligations des fonctionnaires* ».
- Elle a vocation à « *être un document symbolique, fixant non seulement les obligations réglementaires mais également les valeurs de la DGDDI. Il est donc proposé un travail extensif de concertation afin d'assurer l'adhésion de tous à ces principes* ».

### b) Calendrier

L'administration prévoit une élaboration **en 4 temps** :

- 1) *Une première version bêta peut être rédigée par le bureau A1 au regard de son expertise et sa vision transverse en matière de déontologie. Elle ferait l'objet d'un travail avec un panel d'agents afin de s'assurer que la diversité des métiers douaniers soit bien prise en compte.*
- 2) *Dialogue sur la base de ce document avec les organisations syndicales dans le cadre d'un prochain GT Déontologie.*
- 3) *Présentation, pour avis, de la charte de déontologie à la commission de déontologie de la fonction publique.*
- 4) *Présentation de la charte de déontologie en comité technique de réseau (CTR).*

2 **Loi n°2016-1691** du 9 décembre 2016 (dite « Sapin II ») :

[https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=5FA917B4218914E6CA03AE08B1932A9C.tpdil11v\\_2?idSectionTA=JORFSC TA000033558539&cidTexte=JORFTEXT000033558528&dateTexte=29990101](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=5FA917B4218914E6CA03AE08B1932A9C.tpdil11v_2?idSectionTA=JORFSC TA000033558539&cidTexte=JORFTEXT000033558528&dateTexte=29990101)

**Décret n° 2017-564** du 19 avril 2017 : [https://www.legifrance.gouv.fr/jo\\_pdf.do?id=JORFTEXT000034443268](https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000034443268)

3 Voir quelques communiqués de l'association Anticor : <http://www.anticor.org/2016/09/19/des-cadeaux-pour-les-corrupteurs-sous-le-sapin-ii/> et <http://www.anticor.org/2016/11/15/sapin-ii-le-bilan/>

### c) Ce qui est envisagé en pratique

La consultation des agents prévue point n°1 est envisagée de la manière suivante :

*Afin d'assurer une remontée la plus objective possible des différents agents représentant tous les métiers douaniers, il est proposé de réaliser une enquête qualitative animée par un **consultant extérieur**.*

*Ce dernier animerait des ateliers de réflexion dans le but d'associer les agents à la définition du contenu précis de la charte de déontologie, afin notamment de les interroger sur les valeurs, les comportements qu'ils souhaiteraient mettre en avant dans ce document.*

*Un questionnaire de synthèse pourrait être adressé à l'ensemble des participants (environ 170, soit 1 % des effectifs) à l'issue de ces ateliers, afin d'avoir une information la plus précise possible sur les attentes prioritaires des agents en la matière.*

### d) Nos commentaires

Cette consultation nous amène à un certain nombre de remarques :

Si l'idée d'une consultation directe des agents nous paraît positive, le **nombre de collègues** consultés nous semble cependant trop restreint pour être significatif.

D'autant que les **appels à candidature** n'ont pas été diffusés à l'ensemble des personnels (certaines D.I. l'ont fait, d'autres ont désigné des agents).

Même si certains appels à candidatures n'ont pas été fructueux, nous aurions souhaité, par principe, une diffusion à l'ensemble des douaniers. Il est évident qu'il ne ressort pas les mêmes éléments d'une concertation avec un agent désireux de faire part de son expérience que d'une concertation avec un agent porté candidat par sa DI.

Nous étions *a priori* favorables (pour une fois) à l'idée d'un **intervenant extérieur**, envisageant ce dernier comme susceptible de permettre une plus grande liberté de parole, et de faire émerger une réflexion d'ordre sociologique. Sauf que... Nous sommes dubitatifs sur le fait que ces consultations aient pu être confiées à un prestataire de « coaching » tel que « *ComProfiles Academy* », qui semble avant tout dévoué aux intérêts du monde de la grande entreprise.



## III – Notre analyse

Il paraît plus que jamais nécessaire de redonner du sens et des valeurs au service public.

Rappelons cependant que **la régression qualitative de notre administration est principalement imputable à la (très) haute hiérarchie**, et aux modes de fonctionnement qu'elle a mis en place depuis la Loi Organique relative aux Lois de Finances (LOLF). La haute administration en est aujourd'hui à chercher un remède au mal qu'elle s'est elle-même injectée.

La nécessité de **quantifier des résultats, et de satisfaire des objectifs statistiques n'a fait que s'accroître**, ce qui a généré une perte de sens, de valeurs, ainsi que de la souffrance au travail.

Nous considérons ces facteurs comme la **principale cause des dérives que l'on peut déplorer** au niveau de la douane, comme un peu partout dans la fonction publique. En creusant un peu, on retrouve la plupart du temps, **en amont des manquements aux principes déontologiques, des causes systémiques**. Il apparaît assez logique au fond que des agents poussés à franchir un certain nombre de lignes jaunes afin d'augmenter les résultats (et se trouvant gratifiés dans cette démarche), puissent par la suite franchir des lignes rouges. Un certain nombre de collègues au sein d'un certain nombre de services, présentant des fonctionnements « peu orthodoxes » se trouvent aujourd'hui entre le marteau et l'enclume avec pour option soit de suivre le mouvement, et d'engager leur responsabilité pénale en exerçant de manière contestable, soit de ne pas suivre, et se retrouver mis en difficulté par l'ensemble de la chaîne hiérarchique.

Bien qu'aillant peu de recul sur les prises de fonctions récentes de certains de nos plus hauts représentants, **nous voulons croire en leur volonté d'assainir** la situation en réaffirmant certains fondamentaux. **La tâche nous paraît cependant difficile**, dans la mesure où notre administration demeure enchaînée à des indicateurs quantitatifs, sur lesquels reposent les intérêts de carrière de l'ensemble de la chaîne hiérarchique.

**Les collègues** qui subissent cet état de fait, se sentent pour leur part dépossédés de l'exercice de leurs fonctions. Ils ont le sentiment que leur action est dévoyée des intérêts premiers de l'État et du citoyen, et le vivent mal.

## Pour conclure

**Nous souhaitons que les travaux sur la déontologie soient l'occasion de mener des réflexions de fond**, susceptibles de conduire à des améliorations tangibles.

**Il serait fort décevant que ces derniers débouchent sur des mesures rigoristes**, grevant le quotidien des agents et la vie des services (comme la prohibition des moments conviviaux autour d'un verre), **sans pour autant traiter des sujets fondamentaux.**

## **Annexe : La victime est le coupable... et c'est la Direction qui le dit sur son site !**

(copie écran du site internet du prestataire, dont nous conseillons la vidéo de 13 min...)

Ces réalisations sont basées sur des travaux de recherche initiés depuis plus de 30 ans et en perpétuelle évolution.

Donner de l'énergie aux personnes sous stress.

VOIR LE SITE DE L'INSTITUT DE RECHERCHE

ComProfiles Academy vous forme à un métier, complet et durable : Coach - Consultant - Formateur

**Pfiou quel succès...  
et quel discours de caste surtout, non ?**

**Vous êtes victime d'une réorg (du PSD, ...) ?  
Vous devenez le voleur de santé de votre "manager" (la DG ?!) !**

**Incroyable !  
Les valeurs (bravo pour une charte déontologique...) sont  
cul par dessus tête ! A quand un procès contre un agent ...  
...parce que son "manager" a choisi de le restructurer ?!?**

VOIR NOS CURSUS DE FORMATION

Donnons aux voleur...

Olivier Tabatoni & Robert Weisz

Fort d'une vision unique sur les synergies liant finance, stratégie & leadership, Olivier Tabatoni casse les silos académiques en formant les élites du monde entier. Couplé à Robert Weisz, sociologue créateur du modèle ComProfiles®, les deux hommes expliquent par un jeu de joutes verbales, pourquoi il faut donner de l'énergie aux personnes sous stress, autrement dit pourquoi il faut donner aux voleurs.

 **Pour SOLIDAIRES** siégeaient **Agnès ARNAUD-GROUT** et **Yannick DEVERGNAS**. Pour plus de précisions, n'hésitez pas à les contacter.