

## AVANT-PROJET DE LOI RELATIF A LA DEONTOLOGIE ET AUX DROITS ET OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES

### LE SNDGCT\* LIVRE SES PROPOSITIONS

Le gouvernement souhaitant la publication, avant la fin de l'année 2015, du projet de loi relatif à la Déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, le calendrier de l'examen doit être arrêté ce mois-ci. Acteur et expert des questions territoriales, **le SNDGCT\* a rencontré une nouvelle fois, le mardi 21 juillet 2015, FRANÇOISE DESCAMPS-CROSNIER, Rapporteuse de la loi.**

Précurseur et doté d'une charte déontologique depuis 1997, il a eu l'occasion de rappeler **son attachement aux règles**. Se réjouissant de ce projet de loi, il a pu mettre en évidence **la nécessité d'améliorer plusieurs points du texte et de remettre ses premières propositions**. Il souligne également la spécificité de la fonction de Directeur Général des Services (DGS) qui, avec sa relation permanente avec les élus, ne bénéficie pas d'une définition précise de ses missions.

#### ■ DES POINTS A AMELIORER : PROPOSITIONS DU SNDGCT

##### LES VALEURS

Le SNDGCT s'est félicité de la **limitation du principe de laïcité à l'exercice des fonctions**.

Constatant que l'intégrité a été rajoutée dans le nouveau projet de loi, il rappelle que ce principe transversal renvoie à la **mise en place d'une véritable culture déontologique** avec des actions de prévention et la mise en place d'instruments de gestion.

Le SNDGCT **déplore l'absence de rappel** à côté du respect du principe de neutralité, de l'obligation de réserve à laquelle le fonctionnaire est astreint dans son service. Il regrette également que le nouveau projet de loi ait abandonné **la possibilité d'élargir les principes déontologiques** à des valeurs professionnelles et/ou l'élaboration de chartes déontologiques.

##### LE ROLE DU CHEF DE SERVICE

Il est consacré comme le garant de tous les principes déontologiques pour les services placés sous son autorité. La rapporteuse de la loi a admis que **la notion de chef de service** n'avait pas la même signification «à l'État» et «à la territoriale». Une définition de ce terme est envisagée pour tenir compte des missions de directions générales.

##### LA NOTION DE CONFLIT D'INTERET

Reprise de la loi sur la transparence financière, cette notion est **large et subjective**, laissant percevoir des éventuels dangers à anticiper. Pourtant, il n'est pas envisagé de modifier cette notion.

\* Le SYNDICAT NATIONAL DES DIRECTEURS GÉNÉRAUX DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES créé en 1948 est une organisation professionnelle qui regroupe des dirigeants territoriaux de collectivités (DGS, Directeurs Généraux Adjointes des Services, cadres de direction du CNFPT et agents retraités des catégories précitées) et de centres de gestion. Il compte aujourd'hui 4 000 adhérents, dont plus de 3 000 en activité.

## L'ALERTE ETHIQUE

Le SNDGCT a affirmé que la création d'une protection du fonctionnaire, lanceur d'alerte pour des faits susceptibles d'être qualifiés de conflits d'intérêts après avoir informé en vain son supérieur hiérarchique, constitue un droit purement théorique. **Ce droit se heurte pour le DGS à l'absence d'un véritable statut.**

Le SNDGCT a rappelé que le rapport du S.C.P.C. (Service Central de Prévention de la Corruption) 2013 qui préconise de combler le vide juridique par **la création d'un statut juridique «a minima»**, en permettant à l'exécutif local de confier une délégation de direction générale au DGS.

**Le SNDGCT indique que la création d'une alerte éthique efficace nécessitait d'être dotée d'un dispositif général et global conformément aux préconisations du rapport du S.C.P.C. 2014.**

## LA DECLARATION D'INTERETS ET DE PATRIMOINE

L'obligation de déclaration d'intérêts ou de patrimoine, préalablement à l'embauche, constitue **un danger de discrimination en l'absence de garantie sur la confidentialité des informations transmises.** La liste des emplois qui seront concernés par cette obligation n'est pas connue à ce jour.

Un risque d'avis divergent entre la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP) et la Commission de Déontologie est possible lorsque l'agent sera soumis à l'avis des deux instances.

## LA CREATION DU REFERENT DEONTOLOGUE DE PROXIMITE

Le SNDGCT se satisfait de la création obligatoire d'un référent déontologue, qu'il souhaite voir complétée par de **véritables garanties de confidentialité et d'indépendance.** Il rappelle que la réussite de la mise en place de cette culture déontologique dépendra des **moyens humains et matériels mis en œuvre** par la collectivité.

## LE PLAN STATUTAIRE

Le SNDGCT approuve **l'extension de la protection fonctionnelle dans un certain nombre de cas.** Il regrette toutefois **l'absence de protection fonctionnelle** pour des blessés graves involontaires, **l'absence d'une procédure pénale** d'auditeur libre ou enfin la **limitation de la prise en charge des dommages et intérêts.**

Il soutient la nécessité de **transmission, tout au long de la carrière de l'agent, de ses condamnations pénales,** afin de pouvoir adapter l'emploi à sa situation. Il désapprouve également la suppression de la sanction disciplinaire de premier groupe de suspension de 1 à 3 jours d'un agent. Dissuasive pour l'agent, elle reste facile à mettre en œuvre pour l'employeur.

STEPHANE PINTRE  
PRESIDENT DU SNDGCT