

LOI RELATIVE À LA DÉONTOLOGIE, ET AUX DROITS ET OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES :

LE SNDGCT⁽¹⁾ RÉAGIT À SA PROMULGATION

Dans la continuité de sa rencontre en juillet 2015, avec FRANÇOISE DESCAMPS-CROSNIER, Rapporteuse du projet de loi relatif à la déontologie, et aux droits et obligations des fonctionnaires, le SNDGCT⁽¹⁾ avait avancé ses propositions sur ce sujet d'importance. Acteur et expert des questions territoriales, il avait pu rappeler son attachement aux règles et faire part de sa satisfaction quant à ce projet de loi. Il avait également pu mettre en évidence la nécessité d'améliorer plusieurs points du texte.

Suite à la promulgation de la loi 2016-483, le 21 avril 2016, le SNDGCT :

- se félicite d'améliorations en matière de déontologie de la fonction publique, et notamment sur les conflits d'intérêts, déclarations d'intérêts et/ou de patrimoine, et la création d'une obligation d'un référent déontologue,
- regrette que certaines observations qu'il avait formulées n'aient pas été prises en compte, en ce qui concerne :
 - l'élargissement des principes déontologiques à des valeurs professionnelles et/ou à l'élaboration de chartes déontologiques,
 - la notion de chef des services et la clarification de la fonction du Directeur Général des Services (DGS),
 - la définition «trop large» de la notion de conflit d'intérêts,
 - l'articulation de mise en place du dispositif de l'alerte éthique avec le statut du DGS.

«Cette loi impliquant la préparation de plus de vingt textes d'application, nous espérons que le travail réglementaire qui s'ouvre sera source d'enrichissement dans le cadre de nos réflexions.», affirme STÉPHANE PINTRE, Président National du SNDGCT.

■ LES POINTS À AMÉLIORER : PROPOSITIONS DU SNDGCT

LA DÉFINITION DE LA NOTION DE « CONFLIT D'INTÉRÊTS »

Le gouvernement a fait le choix de retenir la définition proposée par la Commission de rénovation et de déontologie de la vie publique présidée par LIONEL JOSPIN. Le conflit d'intérêts constitue «toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics et privés qui est de nature à compromettre l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction.».

Cette définition est la plus large possible. Elle recouvre deux types de situations : d'une part, le conflit entre un intérêt privé et un intérêt public ; d'autre part, le conflit entre deux intérêts publics.

Elle engendre des difficultés et des interrogations :

- la période du conflit d'intérêt concerne aussi bien le présent (conflit apparent), le passé (conflit réel), que le futur (conflit potentiel),
- le conflit d'intérêt peut être individuel (personnel) ou collectif. Il peut être direct (l'intéressé) ou indirect (famille : parents, conjoints, concubins, pacsés, enfants, ascendants ; amis... s'il existe une relation directe et significative),
- le conflit d'intérêt suppose l'existence d'un conflit (c'est-à-dire une contradiction, une divergence, une opposition, un antagonisme), de nature à présenter une intensité suffisante pour pouvoir susciter un doute raisonnable sur l'impartialité, l'indépendance et l'objectivité de la personne concernée. Cette définition semble aboutir à une prévention maximale de ces situations qui conduit généralement à laisser une place cruciale à la théorie des apparences. Le conflit s'apprécie subjectivement en fonction du point de vue d'un seul acteur dès lors qu'il considère raisonnablement pouvoir suspecter un conflit d'intérêt,
- l'intérêt peut être matériel (patrimonial et financier, professionnel, commercial, civil) ou moral (intellectuel, philosophique, politique, syndical, idéologique ou religieux).

« Cette définition extensive, laissera le DGS dans une grande vulnérabilité pour lui et sa famille, notamment s'il exerce ses missions dans sa commune de résidence. », explique STÉPHANE PINTRE.

L'ALERTE ÉTHIQUE : QUEL STATUT POUR LE DGS ?

La création d'une protection du fonctionnaire lanceur d'alerte pour des faits susceptibles d'être qualifiés de conflits d'intérêts, après avoir alerté en vain son supérieur hiérarchique, constitue un droit théorique. *« Ce droit se heurte pour le DGS à l'absence d'un véritable statut. »*, soutient STÉPHANE PINTRE.

Le Service Central de la Prévention de la Corruption (SCPC) a proposé, dans son rapport 2013 remis au Premier Ministre, 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. Il a été indiqué que la création d'une alerte éthique nécessitait, pour être efficace, d'être dotée d'un dispositif général commun sur des procédures graduées et sécurisées conformément aux préconisations du rapport du SCPC 2014, à l'ouvrage de LIONEL BENAICHE et LAURE ROMANET (Les Lanceurs d'alerte, auxiliaires de justice ou gardiens du silence ?) et au dernier rapport du Conseil d'État en date du 25 février 2016 (Le droit d'alerte : signaler, traiter, protéger).

LES DÉCLARATIONS D'INTÉRÊTS ET DU PATRIMOINE

La liste des emplois concernés par les déclarations d'intérêts et du patrimoine sera fixée par un décret. Le ministère propose de retenir les critères suivants :

- pour les déclarations d'intérêts : application à l'ensemble des emplois fonctionnels de direction et aux emplois exposés à des risques de conflits d'intérêts en raison de leurs missions,
- pour les déclarations du patrimoine : application aux postes correspondants aux responsabilités les plus élevées et à forte incidence financière.

« Dans ces deux cas, les fonctions exercées par les DGS sont concernées par ces déclarations. Elles pourraient mettre en lumière auprès des employeurs territoriaux la réalité des responsabilités qui leur incombent et l'absence d'un statut réel. », ajoute STÉPHANE PINTRE.

La transmission à l'employeur territorial, de la déclaration d'intérêt avant le recrutement pour certains emplois, constitue également un danger de discrimination en l'absence de garantie sur la confidentialité des informations qui lui seront communiquées.

LES DISPOSITIONS DIVERSES

Le SNDGCT regrette le rejet de plusieurs dispositions. En ce qui concerne la commission de déontologie (article 8), la C.M.P n'a pas abouti à la fusion de la H.A.T.V.P. Cette fusion, prévue initialement pour l'horizon 2019, aurait trouvé tout son sens à une période de rationalisation des deniers publics.

À noter également la réduction de la prolongation du plan de titularisation «Sauvadet» au 12 mars 2018, au lieu du 12 mars 2020 (article 41), pour tenir compte des réorganisations résultant de la réforme territoriale notamment dans les régions et les intercommunalités.

En matière d'amélioration du dialogue social dans la fonction publique, la commission a supprimé :

- l'obligation de la procédure de recrutement sans concours d'agents de catégorie C par manque de consensus des employeurs territoriaux, qui aurait permis de mettre fin aux recrutements locaux,
- le maintien de la rémunération sans limitation de durée pour les agents placés en surnombre et la création d'un barème dégressif avec un plafond à 50 % de la rémunération initiale au niveau de la douzième année.

STÉPHANE PINTRE
PRÉSIDENT DU SNDGCT

(1) 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 Adjoins 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. www.congres-sndg.info