



# Fédération Autonome de la Fonction Publique

---

## CONTRIBUTION ECRITE ADRESSEE A MESSIEURS FABIEN MATRAS ET OLIVIER MARLEIX, PRESIDENT ET VICE-PRESIDENT DE LA MISSION D'INFORMATION SUR LA DEONTOLOGIE DES FONCTIONNAIRES ET L'ENCADREMENT DES CONFLITS D'INTERETS SUITE A L'AUDITION DE LA FA-FP LE 25 OCTOBRE 2017

La contribution de la **FA-FP** porte sur les points liés au questionnaire envoyé dans le cadre de cette audition et complète les éléments évoqués de vive voix lors de l'audition.

En introduction, nous tenons à rappeler que la **FA-FP** a soutenu sans réserve le projet de loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires portée par Madame la députée Françoise Descamps-Crosnier et adoptée le 20 avril 2016.

1- Le cadre légal prévu par cette loi et les textes de portée réglementaire qui en découlent nous semblent très satisfaisants. Toutefois, la mise en œuvre effective de ces dispositions demeure très variable selon les versants, et au sein du versant territorial, selon les collectivités et l'implication des services de ressources humaines.

2- La **FA-FP** s'interroge sur la mise en œuvre effective de la protection des lanceur·se·s d'alerte qu'il y aurait lieu de renforcer.

3- L'information des agent·e·s nous semble insuffisante et se heurte à une réelle difficulté liée au rapport qu'entretient la société civile française avec les enjeux liés à la déontologie.

La sensibilisation menée par la DGAFP est pertinente mais demeure trop « centralisée ».

La **FA-FP** souhaite mettre en avant les actions conduites par le CNFPT au travers de ses communications et formations destinées au versant territorial : <http://www.cnfpt.fr/panorama-loi-relative-a-deontologie-aux-droits-obligations-fonctionnaires/national>

4- La traduction concrète de l'instauration sur le terrain des référent·e·s déontologues reste insuffisante.

Pour la **FA-FP**, ces personnes ressources peuvent contribuer à prévenir efficacement les manquements déontologiques et les conflits d'intérêts ; toutefois se pose la question de leur désignation et de leur formation.

5- La **FA-FP** n'est pas persuadée qu'il y avait de réelles difficultés quant à la prise en considération des enjeux relatifs à la déontologie avant la publication de cette loi, mais qu'il s'agissait plutôt d'aligner la Fonction publique sur les dispositions mises en place dans le cadre de la transparence de la vie publique.

Ceci dit, nous considérons qu'il n'y a pas de « petite » déontologie et que ce niveau d'exigence est une garantie pour l'ensemble des usagers du service public, d'avoir affaire à des agent·e·s qui incarnent ses valeurs avec tout l'engagement prévu par le statut de la Fonction publique.

6- Les enjeux en matière de déontologie ne sont pas suffisamment pris en compte dans les contenus de formation, malgré quelques expériences intéressantes (voir référence au CNFPT évoquée précédemment).

Pour la **FA-FP**, ces enjeux devraient être intégrés de manière transversale dans TOUTES les actions de formation, quel que soit le corps ou le cadre d'emplois concerné.

Les chartes de déontologie ne sont que trop rarement mises en place à ce jour.

7- La **FA-FP** n'a pas développé d'instruments spécifiques ou de modules de formation centrés sur la déontologie, mais elle a développé d'importants moyens de communication et d'information suite à la parution de la loi.

8- La place des instances de représentation du personnel en matière de déontologie se limite, malheureusement, en règle générale à la validation des désignations des référent·e·s déontologues et au suivi des bilans des dispositions réglementaires.

La **FA-FP** suggère d'étendre les prérogatives de ces instances en matière de déontologie et d'intégrer pleinement cette thématique dans le dialogue social.

9- La **FA-FP** est très réservée sur le passage entre le secteur public et le secteur privé et inversement.

Le secteur marchand étant régi par nature par un principe de profit, cette notion nous apparaît à bien des égards difficilement conciliable avec les règles de déontologie qui régissent la Fonction publique.

L'industrie pharmaceutique, le secteur du bâtiment, de la gestion de l'eau ou de l'environnement doivent être regardés avec une attention particulière afin d'éviter toute notion de conflits d'intérêts.

10- Pour la **FA-FP**, il est évident que la commission de déontologie doit être saisie en cas de retour du secteur privé.

L'avis de la commission doit être motivé et assorti de préconisations explicitant les causes relevées de conflits d'intérêts possibles.

La commission doit émettre, le cas échéant, des restrictions sur le champ d'intervention de l'agent·e.

11- 12- La **FA-FP** est favorable à l'instauration d'une interdiction pour un fonctionnaire d'exercer une mission de service public en lien avec une activité précédente dans le secteur privé pendant une durée de trois ans. La réciprocité devrait d'ailleurs être envisagée et le sujet abordé dans la question N° 12 est appréhendé de la même manière par la **FA-FP**.

13- Enfin pour ce qui concerne le remboursement des frais de scolarité, il s'agit de trouver un point d'équilibre entre la situation de chaque fonctionnaire concerné·e et l'intérêt de l'employeur public.

En conclusion, la **FA-FP** tient à insister sur une notion essentielle en matière de déontologie, qui consiste à donner à chaque agent·e les moyens d'exercer ses missions selon les règles d'éthique et de déontologie prenant en compte les besoins des usagers.

Combien de personnels soignants, d'actrices et d'acteurs des services sociaux ou d'enseignant·e·s sont aujourd'hui confronté·e·s à une incompatibilité réelle entre les moyens dont ils disposent et l'exercice de leurs missions qui touchent un public souvent exposé à une grande précarité sociale ou psychologique ?

C'est sans doute, pour la **FA-FP**, un axe majeur à prendre en compte en matière de déontologie.