

Groupe de travail concernant le Guide pratique de déontologie à l'attention des personnels de la DGCCRF 20 novembre 2017

La CFDT était représentée par Marie **PIQUE** (CFDT), Jessica **RAMANI** (Paris AC) et Simon **HAVARD** (DDPP 44). Ce groupe de travail était présidé de M. CHASTENET DE GERY, chef de service assisté de M. FORGET sous-directeur de la coordination et des ressources, de Mmes MESANGE (chef du bureau 2A), HEDOUX (son adjointe), Brulé (Chargée de mission), Herbaut (bureau 2A) et de M. KIRSCHEN (IGS).

L'objet de ce groupe de travail était l'étude du projet de guide pratique de déontologie à l'attention des personnels de la DGCCRF qui avait été transmis aux organisations syndicales préalablement, document de 26 pages composé d'un préambule, d'une introduction, de cinq chapitres et de trois annexes.

Les cinq chapitres sont les suivants :

- Probité et loyauté
- Dignité et devoir de réserve
- Impartialité et conflit d'intérêts
- Neutralité et laïcité
- Obligation de servir et activité accessoire

Ce guide a été rédigé suite à la loi du 20 avril 2016 relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

En introduction, M. de Géry indique que le projet présenté pourra être amendé et amélioré. Il dit que ce texte constitue une démarche préventive, il doit être vu comme un outil à destination des agents de la DGCCRF qui sont particulièrement exposés notamment aux conflits d'intérêt.

Le guide a fait l'objet d'un groupe de travail et s'inscrit dans une démarche plus globale puisqu'il est prévu que Mme Brulé chargée de mission sur la déontologie à la DGCCRF présente le guide dans sa version définitive à l'ensemble des agents région par région.

- La première question de la CFDT a été que l'administration précise le public concerné par ce guide, car seuls les enquêteurs semblaient concernés. M. de Géry répond que tous les personnels de la DGCCRF sont concernés de la directrice générale aux stagiaires de l'école.

Cette précision étant faite la CFDT s'est attachée à défendre trois grands principes souvent malmenés dans ce guide.

1 *La vie privée des agents :*

Le guide évoque dans deux chapitres bien distincts la vie privée des agents et l'impact que peut avoir le fait de rendre public sa fonction d'agent de la DGCCRF avec un prisme liberticide.

Ainsi il est indiqué dans le chapitre « Probité et loyauté » que l'agent ne doit pas adopter dans sa vie privée un comportement susceptible de porter préjudice à la considération du service pour illustrer cette injonction le guide utilise des exemples : les agents ne doivent pas demander la gratuité de stationnement ou utiliser du papier à en-tête du service, ce qui en soit est une proscription valable.

Mais le guide va jusqu'à interdire à l'agent d'« évoquer avec des tiers les dossiers sur lesquels il travaille, ni dénigrer les collègues, le service ou l'organisation du service » et lors d'une réunion ou d'un contrôle de « caricaturer, ou médire sur la réglementation, le secteur d'activité contrôlé, la hiérarchie, l'administration ou ses collègues ».

- Pour la CFDT ces interdictions sont disproportionnées et sans fondement. Ainsi selon ce projet de guide, il n'est pas possible d'évoquer avec son conjoint les difficultés rencontrées dans son travail. De plus, si on applique ces prescriptions à la lettre, il ne sera plus possible de dire que la réglementation est complexe à appliquer, que le secteur d'activité est mal circonscrit dans une réunion de service. Il ne sera plus non plus possible de dire que le service est mal organisé dans une réunion syndicale.

Ensuite, dans le chapitre « dignité et droit de réserve », il est indiqué qu'en dehors du service l'agent de la DGCCRF est soumis à des obligations. A nouveau pour illustrer le principe, il est écrit : « *il est donc souhaitable que les agents ne fassent pas état de leur qualité d'agent de la DGCCRF, la formule «fonctionnaire», sans précision, est suffisante pour ne pas interférer avec la liberté d'opinion politique, syndicale, philosophique et religieuse, garantie par le statut général de la fonction publique* ».

- La CFDT considère cette interdiction irréaliste, elle supprime de surcroît aux agents toute fierté d'exercer leur métier puisqu'ils devront le cacher pour ne pas risquer de porter préjudice à la considération du service. Interrogée sur ce point l'administration s'est montrée floue sur la portée du principe et n'a pas su expliquer les limites de cette prohibition.

Dans ces deux cas, si les principes sont compris, les exemples choisis par l'administration infantilisent les agents, limitent leurs droits fondamentaux et rendent leur application concrète complexe.

- Pour la CFDT, l'administration doit respecter la vie privée des agents et les alerter sur les risques qu'ils encourent plutôt que leur interdire toute mention de leur métier.

2. *Les droits des agents :*

Le projet de guide prescrit beaucoup de limites et n'indique pas en revanche ou de manière très lapidaire les droits des agents.

Ainsi dans le chapitre « dignité et devoir de réserve », il est préconisé aux agents de la DGCCRF face à un comportement agressif ou irrespectueux d'un professionnel ou d'un administré de garder son calme et refuser, par respect pour sa fonction, d'élever la voix ou de répondre à des insultes.

Il n'est pas, en revanche, précisé que ce type de comportement envers un fonctionnaire peut être qualifié d'outrage, que l'agent a droit à la protection fonctionnelle de l'administration dans pareil cas, ni que l'agent

peut interrompre le contrôle, ni enfin que ce type d'évènement doit être signalé dans le DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels).

Dans ce même chapitre, il est fait mention très brièvement de l'interdiction du harcèlement moral ou sexuel mais une fois de plus sans faire référence à la réglementation applicable ni même aux outils à disposition des agents de la DGCCRF pour pouvoir réagir face à ce type de situation.

Enfin, dans le chapitre « neutralité et laïcité », le principe l'interdiction de la discrimination est posé mais sans lister les 25 critères de discrimination et en se bornant à n'en citer que trois : la religion, l'origine et les opinions.

- La CFDT a relevé ces absences. Dans un premier temps l'administration a répondu que ce projet de guide concernait la déontologie et non les droits des fonctionnaires. Puis dans un second temps elle a consenti à revoir ces passages.
Pour la CFDT, il n'est pas acceptable de ne mentionner que les obligations des agents de la DGCCRF sans jamais faire état de leurs droits de manière claire.

3. *La liberté syndicale :*

- La CFDT a proposé que dès l'introduction soit rappelé la liberté syndicale des agents de la DGCCRF. La CFDT ne conteste pas que l'exercice du droit syndical doit être déontologique mais le projet de guide de déontologie ne doit pas être utilisé pour restreindre la liberté syndicale des agents.

La liberté syndicale a une valeur constitutionnelle reconnue comme telle par le 6^e alinéa du préambule de la Constitution de 1946 « *Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix* »

Ainsi dans le chapitre « neutralité et laïcité » du projet de guide il est écrit que « *l'agent ne doit, par exemple, ni placarder des affiches ou des textes à caractère politique, syndical ou religieux sur son lieu de travail, ni en distribuer ou diffuser par messagerie notamment, ni porter ou exposer à la vue de tous dans son bureau des objets ou signes religieux, politiques, ou syndicaux.* » et le projet de guide poursuit sur le fait que les panneaux d'affichage syndicaux ne doivent pas être placés dans les locaux affectés à l'accueil du public.

Il n'est pas indiqué que l'administration doit installer des panneaux d'affichage syndicaux, ni même la possibilité de définir localement en concertation avec les représentants du personnel leur emplacement.

Là encore, le projet de guide prescrit des limites mais ne mentionne pas les droits des agents. L'administration s'est montrée plus circonspecte sur ce sujet. La CFDT attend de la prochaine version du guide des corrections importantes.

La CFDT a présenté toutes ces remarques à l'administration. Pour que ce guide puisse remplir son objectif et être utilisé par tous les agents de la DGCCRF, il doit être clair et non sujet à interprétation.

Le guide de déontologie ne peut s'abstraire de présenter les droits et protection des fonctionnaires en parallèle des obligations qui leur incombent.

L'administration doit tenir compte de ce groupe de travail pour corriger le projet présenté.