

Retranscription à l'identique de la copie remise par la/le candidat·e

MEILLEURE COPIE

Examen professionnel d'avancement de grade

ATTACHÉ·E PRINCIPAL·E

Session 2017

RÉDACTION D'UNE NOTE

Communauté d'agglomération d'Admiville
Direction Générale des Services
Chargé de mission auprès du DGS

le 6 avril 2017

Note à l'attention du Directeur Général des Services
Relative à l'instauration d'une culture déontologique au sein des services

Selon de récents rapports, les citoyens ne font plus confiance à leurs élus et portent le même jugement sur l'administration. D'ailleurs, le nombre d'élus ou d'agents publics mis en cause chaque année suit une courbe ascendante. Ce sentiment de défiance est partagé par les citoyens de l'agglomération d'Admiville puisqu'une enquête récente a mis en évidence une méfiance croissante des administrés. Le cadre juridique régissant la transparence de la vie publique s'est renforcé ces dernières années, cependant le bilan est encore en demi-teinte (I). Restaurer la confiance des citoyens nécessite une analyse précise des dysfonctionnements afin de mettre en œuvre des actions structurées portées par tous les acteurs de la collectivité (II).

I - La déontologie de la vie publique : un cadre juridique qui s'est étoffé

La loi du 13/07/1983 précise que le fonctionnaire exerce ses missions avec dignité, impartialité, intégrité et probité. Ces obligations ont été renforcées par un corpus de textes. Cependant, la fonction publique peine encore à changer l'opinion publique.

A) La déontologie : une valeur qui renforce les droits et obligations des fonctionnaires.

La loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires vient modifier la loi originelle du 13 juillet 1983 en y ajoutant un certain nombre de principes.

Elle permet à tout fonctionnaire qui aurait connaissance d'un crime ou d'un conflit d'intérêt de le déclarer selon des canaux de transmission clairement définis. Le premier relais auquel l'agent peut s'adresser est son supérieur hiérarchique. Il peut ensuite

s'adresser à un déontologue. L'agent lanceur d'alerte ne peut être inquiété. D'ailleurs, tout Chef de service doit veiller à faire respecter les principes de liberté de conscience dans son service. Tout agent a également obligation de saisir son supérieur s'il se trouvait lui-même placé en situation de conflit d'intérêt. L'agent placé dans cette situation devrait se mettre en retrait de certaines de ses fonctions en attendant que son cas soit traité (délégation de signature, siéger dans une instance collégiale...). Le lanceur d'alerte qui l'aurait fait pour nuire serait pénalement poursuivi.

La loi prévoit également pour certaines fonctions la transmission d'une déclaration d'intérêt à la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP). Cette instance a deux mois pour juger de l'existence d'un conflit d'intérêt. La déclaration d'intérêt est annexée au dossier du fonctionnaire. Si sa situation évolue, celui-ci a deux mois pour la mettre à jour.

Le cumul d'emploi est également un des points abordés par cette loi. Le principe est que le fonctionnaire doit consacrer l'intégralité de son activité à ses fonctions. Il ne peut donc cumuler son activité principale avec une autre activité lucrative (contrôler, reprendre une entreprise, siéger dans une association à but lucratif, ne peut donner de consultation, faire des expertises...). Des dérogations existent pour certaines activités telles que l'enseignement, les productions d'œuvres de l'esprit. Un agent à plein temps qui souhaiterait cumuler avec une activité lucrative devrait demander un temps partiel (moins de 70 %) pour une durée de 2 ans renouvelable 1 an et devrait attendre 3 ans après ce temps partiel pour faire une nouvelle demande. En revanche, aucune limitation de durée ne concerne les agents sous statut d'autoentrepreneur.

À cette loi du 20/04/2016 s'ajoute la loi du 06/12/2013 qui prévoit que toute personne dépositaire de l'autorité publique ou d'un mandat électif qui prendrait directement ou indirectement des intérêts dans une entreprise serait puni de 5 ans de prison et 500 000 € d'amende. Un arsenal de peines est prévu à l'encontre d'élus locaux et fonctionnaires qui se retrouveraient dans cette situation. Les collaborateurs de cabinet ont également interdiction de cumuler leur activité avec une activité privée lucrative.

B) Une lente évolution des pratiques dans la fonction publique pour rassurer l'opinion publique.

On note un mécontentement des citoyens et une crise de confiance de plus en plus forte vis-à-vis des élus locaux. Le mécontentement vient d'une différence de comportement de ces derniers vis-à-vis des valeurs qu'ils affichent d'intérêt général, de neutralité et d'impartialité. Les citoyens veulent que les élus se consacrent à 100 % à leur mandat. 2014 a été une année noire pour les élus dont un certain nombre ont été mis en cause principalement pour des manquements au devoir de probité (corruption, favoritisme, prise illégale d'intérêt...). Même s'il faut éviter tout amalgame, les élus doivent prendre conscience qu'ils ont des comptes à rendre à leurs électeurs et que la culture de la déontologie doit s'installer.

Des avancées existent ; les référents déontologiques sont présents dans les grandes collectivités. Ils ont pour mission d'assister les élus, de recevoir les plaintes des citoyens, de rédiger des recommandations générales, des notes d'information à destination des élus. Ils doivent aussi présenter leurs comptes-rendus aux assemblées délibérantes.

D'autre part, les Directeurs Généraux des Services ont créé leur Syndicat National dont les missions sont défendre les intérêts de ses membres et de valoriser la profession en

précisant six devoirs essentiels (loyauté, probité, discrétion, clarté, direction et devoir de service public).

Enfin, on peut déplorer que les champs d'alerte soient multiples. Il sera nécessaire d'établir des procédures adaptées. Il convient de rappeler que ce dispositif garantit la confidentialité de l'identité des lanceurs. En dehors de 3 cas (délit/crime, alerte ou retrait en santé et sécurité au travail et maltraitance à une personne vulnérable) aucun autre motif ne présente de caractère d'alerte obligatoire. Ceci afin d'éviter un nombre trop important d'alertes.

Le cadre juridique permet désormais de renforcer la transparence et d'œuvrer pour reconstruire le lien de confiance avec la population. La communauté d'agglomération d'Admiville peut s'inspirer de ces textes pour mettre en œuvre la reconstruction du lien avec la population.

II - Restaurer la confiance des citoyens de la Communauté d'agglomération d'Admiville : une démarche nécessairement structurée portée par tous les acteurs de l'intercommunalité.

Afin de restaurer la confiance des citoyens il convient de comprendre les raisons de leur méfiance afin d'y apporter des réponses portées par les services et les élus aux habitants de l'agglomération.

A) Comprendre les résultats de l'enquête de satisfaction

Afin de connaître les axes d'amélioration à apporter pour rétablir la confiance avec les citoyens il conviendra d'analyser très précisément les résultats de l'enquête menée sur le territoire. Quels étaient les reproches faits par les habitants ? Vers qui ? Les élus, les services.

Il conviendra d'identifier clairement les attentes des habitants afin de pouvoir apporter des réponses précises. Un chiffrage de ces réponses sera également essentiel afin de pouvoir intégrer les coûts qu'auraient d'éventuelles actions au budget de l'agglomération. Ces attentes sont-elles partagées par les habitants de toutes les villes membres. Il faudra également s'assurer que par méconnaissance de la répartition des compétences entre l'intercommunalité et les villes, certaines de ces actions n'incombent pas aux villes elles-mêmes. Dans ce cas, l'intercommunalité pourra faire le relais entre elles si la même demande émanait de plusieurs villes.

Il conviendra également d'identifier les personnes ressources qui pourront être affectées à ce projet.

Un recensement de toutes les actions déjà existantes et de nature à renforcer le lien avec les agents, les élus et la population devra être opéré. Les bilans de ces actions devront être repris pour tenter de définir des axes d'amélioration. Il conviendra de décider de leur maintien ou pas, de leur évolution vers des concepts différents.

B) Les actions de la mise en œuvre

Il sera nécessaire de constituer un comité de pilotage composé du président, du DGS et de chefs de services ayant des activités directement liées à la population. On pourra également y intégrer les principales associations de la ville. Ce comité de pilotage désignera

un chef de projet. Le comité de pilotage définira la feuille de route, le budget et le calendrier de l'action. Il validera toutes les étapes du projet que lui soumettra le chef de projet.

Les étapes sur lesquelles il sera nécessaire de travailler seront de proposer la création d'un poste de référent déontologue afin de porter les valeurs de déontologie et de proposer un référent que ce soit aux agents, aux élus et à la population. Il devra tout mettre en œuvre pour que les élus intègrent la déontologie comme un réflexe à avoir dans toutes les décisions qu'ils auront à prendre au cours du mandat. Ce référent s'assurera également que la charte de l'élu local est bien connue par tous les conseillers communautaires et le président et que toutes les déclarations d'intérêts qui devront avoir été faites le seront. Il pourra également instaurer une journée de la déontologie.

Une charte de la déontologie sur le territoire pourra être élaborée. Elle concernera tous les services, tous les agents et les élus. Elle aura pour principe de définir clairement les obligations de chacun en la matière. Elle devra être construite en partenariat avec tous les chefs de service. Des groupes de travail pourraient être constitués par grandes thématiques (probité/intégrité, assiduité, transparence...).

La formation des agents sera également essentielle pour que les valeurs portées par les services soient comprises de tous.

Il sera également possible de prendre une délibération en conseil communautaire pour que tous les conseillers, même ceux qui ne seraient pas concernés, puissent remettre au référent déontologue une déclaration d'intérêt.

Afin de rassurer la population, il conviendra de communiquer à toutes les étapes du projet. Cette communication visera à expliquer que les élus et les services ont entendu le message et qu'ils œuvrent pour restaurer le lien qui pour eux est un élément essentiel de l'action publique.