

FRÉDÉRIC DAVOUS

«Bientôt, des outils pour les acteurs RH et les référents déontologues»

La variété des cas rencontrés par les collectivités concernant l'activité de leurs agents dans le respect de la déontologie engage à une clarification du cadre, que nous explique Frédéric Davous, magistrat administratif et chef du département du cadre statutaire et du dialogue social à la direction générale de l'administration et de la fonction publique.

 **Des questions de déontologie se posent en priorité pour les agents placés, dans deux cas de figure : le cumul d'activités et la mobilité. Pourquoi ?**

DATES CLÉS

2019

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a supprimé la commission de déontologie de la fonction publique. Ses missions sont désormais dévolues à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP). Ces dispositions sont en vigueur depuis le 1^{er} février 2020. La HATVP n'est saisie que des demandes des agents occupant les plus hauts emplois des trois fonctions publiques.

2016

La loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a consolidé le socle commun défini dans le code général de la fonction publique. L'article 11 de la loi prévoit la mise en place de référents déontologues pour les trois versants.

Les règles de déontologie sont communes aux trois versants et s'appliquent à l'ensemble des agents, fonctionnaires comme contractuels. Ce socle est défini dans le code général de la fonction publique, qui a été bien renforcé par la loi du 20 avril 2016. La situation la plus fréquemment rencontrée est le cumul d'activités, qui n'est arrivé que timidement vers les années 2010.

Or, le principe fondamental est que l'agent se consacre intégralement à son activité. Des possibilités ont cependant été ouvertes, permettant d'exercer une activité complémentaire. Et c'est bien l'articulation entre l'emploi et l'activité accessoire qui peut poser des problèmes, la difficulté étant qu'il n'y a pas de certitude que toutes les situations soient déclarées par les agents. Cela demande une vraie vigilance des services de ressources humaines. La réglementation prévoit certains cas de cumuls, mais pas tous, ce qui ne les empêche pas d'être exercés.

C'est le cas, typiquement, d'un agent public qui veut effectuer quelques heures de service dans un restaurant le week-end : aujourd'hui, ce cas de figure n'est pas possible. Nous sommes donc saisis de demandes tendant

à faire évoluer les règles. Mais nous commençons à peine cette réflexion. Sur la mobilité, c'est une tout autre question. Ce qui est comptabilisé l'est par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP), qui appréhende les départs des hauts fonctionnaires vers le privé, soit seulement 15 000 agents publics sur 5,7 millions.

Quels sont, aujourd'hui, les statistiques disponibles sur les cumuls de fonctions ?

Nous savons qu'il y a beaucoup de cumuls d'activités, mais on n'a pas de chiffres. Les choses étaient plus simples lorsqu'il y avait la commission de déontologie, parce qu'elle était saisie de tous les cas

«Certaines notions de cumuls ne sont pas très claires. C'est le cas des agents publics qui se lancent dans des activités de coaching.»

de départs et de cumuls. Elle a pu avoir jusqu'à 9 500 dossiers par an. On est un peu sans rien depuis, et on n'a pas développé d'outils à part ceux de la HATVP. Nous avons un peu de remontées de la part des ministères, mais elles sont très partielles.

En quoi la question du profil des agents contractuels pose également des questions de déontologie ?

La vraie difficulté aujourd'hui, ce sont les 20% d'agents contractuels.

Bien sûr, plus de la moitié sont en CDI, et ceux-là vont dérouler une carrière et développer une sensibilité déontologique instinctive. Mais en flux entrant, sur une année donnée, il y a plus de contractuels dans la fonction publique que d'agents titulaires. Or, ces agents ont un rapport au statut très différent. Ils répondent à des besoins ponctuels et ont une culture déontologique faible, voire nulle. C'est un discours unanimement tenu par les référents déontologues.

Ces agents sont généralement peu informés des obligations déontologiques liées à leur travail. L'appropriation de ce corpus de règles est lente. La fonction publique d'Etat diffuse systématiquement une fiche pratique remise lors de la signature du contrat, qui rappelle les principales obligations pesant sur les fonctionnaires. Mais je ne sais pas si c'est

le cas dans les hôpitaux ou dans la territoriale.

Concernant les futures dispositions du code général de la fonction publique, nous sommes en train de codifier la partie réglementaire, qui indiquera bien que les agents contractuels sont informés des principales règles de déontologie des agents publics.

Les agents publics sont placés sous leur autorité administrative, qui apprécie les différents cas. Comment



F. CALCAVECHIA / LA GAZETTE

les employeurs se saisissent-ils de cette responsabilité ?

Ce qui a vraiment changé le paysage, c'est la suppression de la commission de déontologie, qui traitait les dossiers des trois versants de la fonction publique. L'ensemble des directions des ressources humaines et des administrations, qui avaient l'habitude de l'avoir comme interlocutrice, ont dû s'organiser autrement.

La place des référents déontologues a pris de l'ampleur, mais nous savons qu'ils se sentent démunis sur cette activité, car la réglementation n'est pas simple face à la variété des cas de figure. Cela rend parfois les réponses difficiles. Ils nous ont fait part de leur manque de repères. Nous sommes donc en train de concevoir des outils qui seront mis en ligne d'ici à l'été, à destination des acteurs des ressources humaines sur la déontologie. Il s'agira d'un livret qui fixe le cadre général. Nous allons aussi développer, à l'horizon de septembre, des fiches thématiques sur les principaux sujets déontologiques pour coller à des cas pratiques.

Certaines notions de cumuls ne sont pas très claires. C'est, par exemple, le cas des agents publics qui se lancent dans des activités de coaching : est-ce que cela est permis ou pas ? Le conseil est prévu par la réglementation, mais qu'est-ce qui relève du conseil et qu'est-ce qui relève du coaching ? Est-ce que toutes les activités de coaching sont identifiées ou seulement certaines d'entre elles ? Les référents déontologues nous interrogent.

C'est une activité accessoire que l'on va devoir cadrer et que l'on abordera dans nos fiches pratiques avec, aussi, par exemple, la situation des agents qui souhaitent exercer un mécénat de compétences. ●

Propos recueillis par Julie Krassovsky