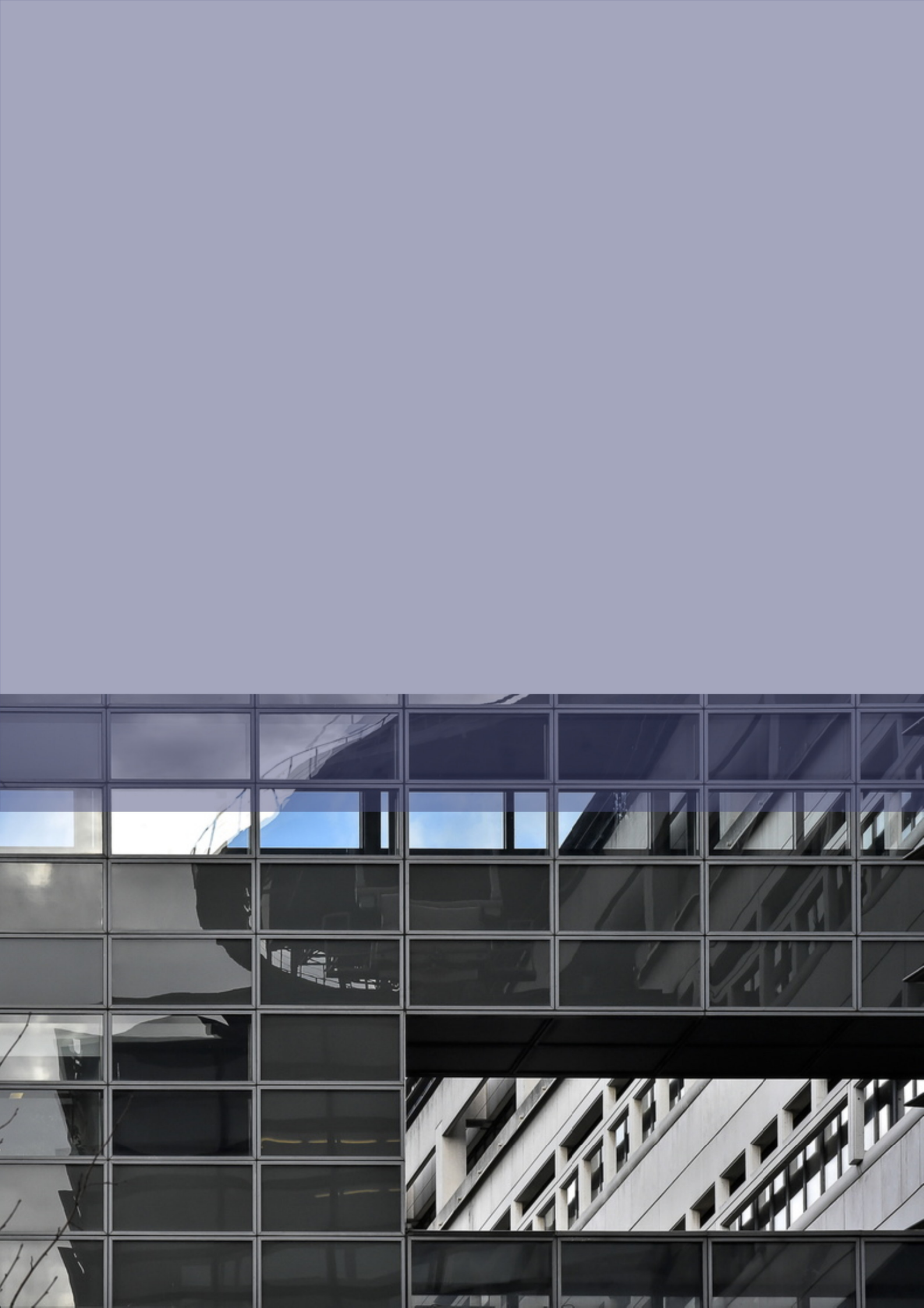




CHARTRE DE DEONTOLOGIE

Applicable aux cadres nommés sur un emploi de direction de la Direction générale des Finances publiques



Préambule

« La déontologie n’a rien d’inné », rappelait en 2016 Jean-Marc Sauvé, ancien vice-président du Conseil d’État ; « Elle est le fruit d’un partage d’expérience, d’une vigilance individuelle et collective de chaque instant ; elle exige un exercice de conscience et un recul critique ».

Cet éclairage souligne que partager une culture déontologique résulte non seulement des comportements de chacun au regard du respect des principes déontologiques et des bonnes pratiques, mais s’appuie aussi sur une démarche collective qui donne tout son sens à cet exercice.

Dans une société où les responsables publics doivent être exemplaires, la responsabilité des cadres dirigeants de la direction générale des finances publiques est d’assurer le pilotage de missions qui sont toutes au cœur de l’État républicain : tenue des comptes et exécution des dépenses de l’État, des collectivités territoriales et des établissements publics, assiette et recouvrement des impôts et autres recettes de l’État, contrôle du respect des obligations fiscales des entreprises et des particuliers, missions d’évaluation et de gestion domaniale, mise en œuvre de la politique immobilière de l’État en lien avec le préfet ainsi que, en lien avec la direction du Budget, le contrôle budgétaire des dépenses de l’État.

C’est pourquoi le décret n° 2022-644 du 25 avril 2022 relatif aux emplois de direction de la direction générale des finances publiques prévoit en son article 5 qu’ *« une charte de déontologie énonce les principes déontologiques applicables aux personnes occupant un emploi mentionné à l’article 1er¹ compte tenu des missions et des responsabilités particulières exercées dans ces emplois. Elle est publiée au Journal officiel de la République française. »*

L’objectif d’une charte de déontologie des cadres dirigeants de la direction générale des finances publiques est de garantir le fonctionnement rigoureux et intègre des services placés sous leur responsabilité.

Compte tenu de l’autorité qui s’attache aux emplois de direction de la DGFIP, cette charte s’appuie sur les principes déontologiques de dignité, d’impartialité, de neutralité, d’intégrité et de probité mentionnés dans le code général de la fonction publique (art. L121-1 et suivants, rappelés en annexe). Elle ne se substitue pas aux autres documents déontologiques de la fonction publique ou propres à la DGFIP mais les complète en insistant plus particulièrement sur les points de vigilance propres aux responsabilités personnelles et managériales associées à ces emplois .

Il est de la responsabilité de chaque cadre dirigeant de la DGFIP de mettre personnellement en œuvre cette charte et de participer activement à la diffusion de la culture déontologique, à travers la promotion de bonnes pratiques, la sensibilisation et la formation de leurs personnels, l’énoncé de repères déontologiques, la mise en place de procédures claires et

1 contrôleur budgétaire et comptable ministériel, directeur d’un service déconcentré ou à compétence nationale de la DGFIP, délégué du directeur général des finances publiques, responsable de la politique immobilière de l’État, directeur adjoint et chef de pôle relevant du statut.

connues de tous pour prévenir et traiter les écarts éventuels aux règles déontologiques. Le nouveau guide de déontologie de la DGFIP diffusé en 2022 est à ce titre un outil précieux sur lequel les encadrants peuvent s'appuyer pour atteindre ces objectifs.

De par son positionnement et ses actions, au carrefour des enjeux de la DGFIP, il contribue au rayonnement et à l'attractivité de la DGFIP.

Traduisant un véritable engagement, la charte de déontologie est signée par le cadre nommé pour la première fois sur emploi de direction de la DGFIP et contresignée par le directeur général des finances publiques ou son représentant.

La délégation Encadrement supérieur et Talents, le référent déontologue de la DGFIP et le bureau « affaires juridiques et contentieux » peuvent être contactés pour toute question sur la compatibilité d'une situation avec les règles déontologiques.



Les 9 engagements de la Charte de déontologie

Engagement N° 1 : l'exigence de dignité

Conscient que son intégrité fonde la confiance et le crédit accordés par les citoyens et leurs représentants à son action et à celle de son administration, le signataire s'engage à exercer sa mission avec honnêteté, responsabilité, diligence et droiture. Il s'abstient en toute circonstance d'agissements contraires à l'honneur et à la dignité.

Engagement n° 2 : le devoir d'exemplarité

En application des dispositions du code général de la fonction publique, tout fonctionnaire est astreint à un devoir d'exemplarité, de probité et d'intégrité. Que ce soit dans l'exercice de ses fonctions ou pour les actes de la vie privée. Le signataire, comme tout haut fonctionnaire, mais plus encore en raison des responsabilités qui lui sont dévolues, doit être irréprochable dans le respect des lois et règlements. À ce titre, il s'engage en particulier à être scrupuleusement à jour et sincère dans la souscription des déclarations d'intérêt ou de situation patrimoniale lorsqu'il y est soumis et en tout état de cause, dans l'accomplissement de ses obligations fiscales. En conséquence, la situation fiscale du signataire fait l'objet de contrôles réguliers.

Engagement n° 3 : l'obligation d'impartialité et la prévention des conflits d'intérêts

Le signataire s'engage à faire cesser immédiatement ou à prévenir toute situation d'interférence entre plusieurs intérêts - publics ou privés - susceptibles d'influencer ou de paraître influencer, l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions. Il veille par ses actions à ne pas se placer en situation de prise illégale d'intérêt.

A ce titre, il s'assure que ses mandats, ses activités personnelles à caractère bénévole ou ses activités accessoires, comme ses liens personnels ou familiaux, ne le placent pas dans une telle situation et, en cas de doute, en fait part sans délai à la direction générale pour examiner les moyens d'y mettre fin. Cette vigilance s'étend à l'exercice d'activités, lucratives ou non, obligation valable jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de la cessation des fonctions.

Il veille également dans le cadre de ses relations institutionnelles ou privées à préserver la neutralité de l'administration et à ce que son impartialité ne puisse être mise en cause.

Engagement n° 4 : le devoir de réserve

Le signataire s'engage à respecter strictement l'obligation personnelle de réserve qui s'applique à tout fonctionnaire et plus particulièrement à ceux dont la parole bénéficie d'une audience certaine compte tenu de leur place au sein de l'encadrement supérieur de l'État ou des missions qu'ils exercent. Il fait preuve d'une particulière prudence dans ses interventions publiques, écrites, orales ou au travers des réseaux sociaux, afin d'éviter tout comportement ou tout agissement susceptible de fragiliser l'image de la DGFIP, voire de compromettre son action ou celle de l'État.

Engagement N° 5 : le portage des orientations de la DGFIP

Indépendamment de l'application des notes, circulaires et instructions, le signataire adhère aux valeurs et aux axes stratégiques de la DGFIP. Il met en œuvre loyalement les orientations du directeur général des finances publiques, les explicite et les promeut activement tant auprès des agents placés sous son autorité qu'auprès de ses interlocuteurs (usagers particuliers et professionnels, collectivités locales, autres services de l'État, notamment).

Engagement N° 6 : un management attentif au collectif de travail et reconnaissant les mérites individuels.

Par ses pratiques managériales, le signataire s'engage à favoriser un climat de confiance propice au travail collectif permettant l'émergence des talents et la reconnaissance des mérites de chacun.

Il s'engage à rendre effectifs les principes fondamentaux de la fonction publique, notamment l'égalité de traitement. Dans ce cadre, il se montre particulièrement vigilant en matière de lutte contre les discriminations et favorise la mixité et la diversité. Il est le garant de la prévention, de la détection et du règlement de tout fait de harcèlement, de violence sexiste et sexuelle et leurs conséquences.

Il veille à la prévention, à l'identification des risques professionnels y compris les risques psychosociaux et, le cas échéant, met en œuvre les actions nécessaires.

Il s'engage à mettre tout en œuvre pour permettre la résolution des situations individuelles d'agents placés sous son autorité rencontrant des difficultés dès qu'il en a connaissance et lorsqu'il l'estime nécessaire, à en informer les services de la Direction Générale dans des délais pertinents.

Engagement N° 7 : la protection du secret

Le signataire s'engage à exercer ses fonctions dans le strict respect des textes en vigueur, et à veiller à la bonne application des dispositifs législatifs et réglementaires qui encadrent son activité et celle des agents placés sous son autorité. Il est particulièrement vigilant sur l'exigence de respect du secret professionnel, dont le secret fiscal visé à l'article L. 103 du livre des procédures fiscales ne constitue qu'un volet spécifique.

Engagement N° 8 : l'effectivité du respect des obligations par les cadres et les agents

Respectant à titre personnel les règles déontologiques de la Fonction publique et de la DGFIP, le signataire s'engage activement dans la diffusion de la culture déontologique auprès des agents placés sous son autorité. Pour cela, il s'appuie sur le guide de déontologie de la DGFIP, disponible en ligne.

Il s'assure, du respect par les agents relevant de sa compétence de leurs obligations déontologiques et signale sans délai à la direction générale tout manquement dans la consultation injustifiée des applications informatiques afin d'éviter toute atteinte au respect de la vie privée et au secret fiscal.

Engagement n° 9 : une responsabilité particulière en tant que gestionnaire public

Le signataire de l'effectivité des mécanismes de maîtrise des risques nécessaires à la prévention et à la détection de la fraude interne. Il s'engage à signaler sans délai aux services compétents tout dysfonctionnement majeur dès lors qu'il en aura eu connaissance, à diligenter les investigations pertinentes et si besoin, à prendre les mesures conservatoires utiles.

Il garantit une bonne utilisation des deniers publics qui lui sont confiés pour exercer ses missions. Il s'assure de la maîtrise de l'ensemble des indemnités et frais professionnels et met en œuvre une politique de contrôle des règles applicables en la matière.

Fait à :

Le :

Le cadre nommé sur emploi de direction

(Fonction, Prénom, Nom et Signature précédés de la mention manuscrite : « J'ai pris connaissance des règles de conduite énoncées ci-dessus et m'engage à les appliquer »)

Le directeur général des finances publiques ou son représentant

(Fonction, Prénom, Nom, Signature)

Annexe : extrait du code général de la fonction publique

Code général de la fonction publique

PARTIE LÉGISLATIVE (Articles L1 à L829-2)

Livre Ier : DROITS, OBLIGATIONS ET PROTECTIONS (Articles L111-1 à L142-3)

Titre II : OBLIGATIONS (Articles L121-1 à L125-3)

Chapitre Ier : Obligations générales (Articles L121-1 à L121-11)

Article L121-1

L'agent public exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité.

Article L121-2

Dans l'exercice de ses fonctions, l'agent public est tenu à l'obligation de neutralité.

Il exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité. A ce titre, il s'abstient notamment de manifester ses opinions religieuses. Il est formé à ce principe.

L'agent public traite de façon égale toutes les personnes et respecte leur liberté de conscience et leur dignité.

Article L121-3

L'agent public consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées.

Article L121-4

L'agent public veille à prévenir ou à faire cesser immédiatement les situations de conflit d'intérêts défini à l'article L. 121-5 dans lesquelles il se trouve ou pourrait se trouver.

Article L121-5

Au sens du présent code, constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif des fonctions de l'agent public.

Article L121-6

L'agent public est tenu au secret professionnel dans le respect des articles 226-13 et 226-14 du code pénal.

Article L121-7

L'agent public doit faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

En dehors des cas expressément prévus par les dispositions en vigueur, notamment en matière de liberté d'accès aux documents administratifs, il ne peut être délié de cette obligation que par décision expresse de l'autorité dont il dépend.

Article L121-8

L'agent public a le devoir de satisfaire aux demandes d'information du public, sous réserve des dispositions des articles L. 121-6 et L. 121-7.

Article L121-9

L'agent public, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées.

Il n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés.

Article L121-10

L'agent public doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.

Article L121-11

Les agents publics se conforment aux dispositions du second alinéa de l'article 40 du code de procédure pénale pour tout crime ou délit dont ils acquièrent la connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Pour plus d'informations :

la Délégation Encadrement supérieur et Talents

delegation.rh-encadrementsuperieur-talents@dgfip.finances.gouv.fr

le référent déontologue de la DGFIP

referent-deontologue@dgfip.finances.gouv.fr