

JUSTEL - Législation consolidée

http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg_2.pl?language=fr&la=F&nm=2022031697

Dossier numéro : 2022-07-05/01

Titre

5 JUILLET 2022. - Circulaire n° 706. Une attention renouvelée pour le cadre déontologique des fonctionnaires fédéraux

Source : STRATEGIE ET APPUI

Publication : Moniteur belge du 05-07-2022 page : 54559

Entrée en vigueur : 05-07-2022

Table des matières

Art. M

Texte

Article M.

Aux services publics fédéraux et aux services qui en dépendent, au Ministère de la Défense, ainsi qu'aux organismes d'intérêt public appartenant à la fonction publique administrative fédérale telle que définie à l'article 1er de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique.

Chères collègues, Chers collègues,

Madame,

Monsieur,

1. Introduction

Ce gouvernement s'est fixé l'ambition de contribuer à une fonction publique progressiste. L'intégrité au sein de l'administration est à la base de ces efforts et accroît la confiance des citoyens dans l'administration fédérale.

Le cadre déontologique des fonctionnaires fédéraux est un élément important de la politique d'intégrité de l'administration fédérale. Ce cadre qui s'adresse aux agents statutaires, contractuels et stagiaires contient des règles de conduite sur la façon d'agir en tant que fonctionnaire fédéral.

Le cadre déontologique rassemble et explicite les valeurs communes et les règles de conduite qui s'appliquent aux agents de la fonction publique administrative fédérale telle que définie à l'article 1er de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique, compte tenu des lois et règlements applicables en la matière. La dernière version du cadre déontologique a été diffusée par la circulaire n° 573 du 17 août 2007. Ce circulaire remplace la circulaire n° 573.

2. Modernisation du cadre déontologique

Garantir l'intégrité ne constitue pas un effort ponctuel, mais nécessite une attention et des adaptations constantes. A cet effet, la cellule Intégrité du SPF BOSA a modernisé le cadre déontologique de 2007. Le nouveau cadre déontologique est annexé à la présente circulaire.

Le contenu du document n'a pas seulement été mis à jour, un travail important a été réalisé pour améliorer sa lisibilité : le ton employé est plus actuel et inspirant ; des exemples tirés de la pratique ont été ajoutés pour donner vie au contenu et le lecteur peut naviguer facilement dans le document. Les cinq valeurs de l'administration fédérale - respect, confiance, professionnalisme, intérêt général et responsabilité sociétale - constituent une ligne directrice à travers le document.

3. Prochaines étapes

Il est demandé aux plus hautes fonctions dirigeantes au sein de chaque organisation publique fédérale de s'assurer que tous les agents soient informés régulièrement et de différentes façons des règles de conduite contenues dans ce cadre, et que ces règles soient ancrées dans l'organisation.

Les organisations publiques fédérales peuvent s'adresser au SPF BOSA si elles ont besoin d'aide pour clarifier et

mettre en oeuvre ce cadre déontologique. Le SPF BOSA assure également la communication transversale et la formation en la matière, en collaboration avec les organisations publiques fédérales.

Des règles de conduite supplémentaires dans les services de la fonction publique administrative fédérale peuvent, dans le respect du cadre déontologique, après avis de la cellule Intégrité du SPF BOSA et sous réserve de l'approbation des Ministres ayant la fonction publique et le budget dans leurs attributions, être fixées par chaque Ministre ou Secrétaire d'Etat après la publication de ce cadre déontologique au Moniteur belge.

Après cet accord, lesdites règles feront l'objet d'une concertation syndicale. Il est recommandé d'organiser celle-ci au sein du Comité Supérieur de Concertation et d'associer des représentants des deux Ministres précités à la délégation de l'autorité.

La Ministre de la Fonction publique,

P. DE SUTTER

La Secrétaire d'Etat au Budget,

E. DE BLEEKER

Cadre déontologique pour les fonctionnaires fédéraux

Ce cadre déontologique comporte des règles de conduite qui indiquent la manière dont vous devez agir en tant que fonctionnaire fédéral. Toutes ces règles sont liées à une ou plusieurs des cinq valeurs qui occupent une place centrale au sein de l'administration fédérale : respect, confiance, professionnalisme, intérêt général et responsabilité sociétale.

Par le biais de ce cadre déontologique, nous voulons proposer un outil d'orientation à chaque fonctionnaire fédéral, qu'il soit stagiaire, contractuel ou statutaire, qu'il soit dirigeant ou non. Le cadre doit aider à orienter le travail quotidien et les responsabilités qui y sont liées notamment au niveau social, économique et écologique. En tant que fonctionnaire, vous avez en effet une fonction d'exemple. En tenant compte du cadre déontologique et des règles de conduite qu'il contient, vous contribuez à accroître la confiance de la société envers l'administration fédérale.

Le cadre déontologique regroupe et explicite les valeurs et les règles de comportement communes qui s'appliquent aux agents de la fonction publique administrative fédérale, compte tenu des lois et des réglementations en vigueur en la matière. Le cadre déontologique n'est pas normatif : les dispositions y reprises sont basées sur les lois et les réglementations existantes. Une liste non exhaustive desdites lois et réglementations est jointe en annexe du cadre déontologique.

En outre, ce cadre déontologique contribue également à la réalisation de quelques sous-objectifs qui font partie de l'objectif de développement durable 16, établi par les Nations Unies et destiné à renforcer les services publics dans le monde entier. Grâce à quelques règles de conduite spécifiques, nous voulons développer des organisations publiques efficaces, responsables et transparentes.

Toutes les règles de conduite en bref

1. Faites prévaloir l'intérêt général

Vous exercez toujours votre fonction conformément à la réglementation, aux missions et aux objectifs qui y sont liés. Vous respectez également le chef de l'Etat et les institutions démocratiques belges, européennes, internationales et mondiales, ainsi que leurs symboles. Enfin, vous adoptez une attitude loyale à l'égard de votre employeur et de votre dirigeant, et vous pouvez également attendre de la loyauté de leur part.

Exemple concret

" En tant que fonctionnaire, je suis fidèle à la vision, à la mission et aux valeurs de l'organisation publique pour laquelle je travaille, même si je ne les partage pas toujours personnellement. D'autre part, je peux attendre de mon organisation qu'elle crée les conditions qui me permettront de contribuer au mieux à la réalisation de cette vision et de cette mission. "

2. Faites preuve d'intégrité

2.1. Prenez vos responsabilités

Si vous avez connaissance de collègues ou des usagers qui agissent de manière illégale ou non intègre, vous pouvez toujours en discuter avec votre dirigeant, conseiller en prévention ou personne de confiance. Si, à votre avis, ils ne peuvent ou ne veulent pas y remédier, vous pouvez également choisir de faire appel aux canaux officiels de signalement, tels que la personne de confiance d'intégrité (PCI), le médiateur fédéral ou le service fédéral d'audit interne (FAI). Lorsque vous avez connaissance d'un crime ou d'un délit, vous êtes même tenu d'informer le procureur du Roi et de lui transmettre toutes les informations pertinentes. Si vous avez signalé une atteinte à l'intégrité, des dispositifs sont prévus dans la législation pour que vous ne soyez pas lésé.

Exemples concrets

" Aujourd'hui, j'avais un entretien avec la personne de confiance d'intégrité au sujet d'un collègue qui se laisse particulièrement gêner par la personne inspectée lors de missions de contrôle. J'ai l'impression qu'il s'agit d'une atteinte à l'intégrité. Cependant, je n'ai aucune preuve tangible. Je vais m'informer pour savoir quelle voie emprunter : celle de la personne de confiance d'intégrité et du médiateur fédéral, ou celle du service fédéral d'audit interne. "

" Je constate des irrégularités dans plusieurs dossiers d'octroi de subventions. Je décide de signaler ce qui me paraît être une atteinte à l'intégrité auprès du Médiateur fédéral dans le cadre du dispositif des lanceurs d'alerte. En agissant de la sorte, je veille à l'intérêt général et je peux bénéficier de la protection contre d'éventuelles mesures de représailles. "

2.2. Prenez des initiatives en tant que dirigeant

En tant que dirigeant vous contribuez à une culture ouverte de feedback, vous ne pouvez confier à vos collaborateurs que des tâches liées à la mission du service concerné et aux objectifs, activités et tâches concrètes qui en découlent. Ces tâches ne peuvent évidemment pas être contraires aux dispositions légales et

réglementaires. Vous prenez les mesures nécessaires, entre autres via un feedback régulier et le contrôle interne, pour vous assurer que vos collaborateurs exercent leur fonction de façon loyale, consciencieuse et intègre. Si vous constatez le contraire, il vous incombe d'intervenir et d'empêcher qu'une telle chose se reproduise à l'avenir.

Exemples concrets

" Je suis dirigeant d'un service financier. Pour les processus les plus risqués, j'ai veillé à ce qu'il y ait une séparation des fonctions, afin que la personne chargée de l'exécution ne puisse pas être également responsable du contrôle. Ce principe des quatre yeux minimise le risque d'irrégularités. "

3. Gérez les informations en toute confidentialité

En tant que fonctionnaire fédéral, vous êtes censé utiliser les informations dont vous disposez de manière adéquate. Cela signifie que vous les traitez de manière confidentielle lorsque cela est nécessaire et que vous suivez les consignes du délégué à la protection des données (DPO). En outre, vous ne tentez pas d'avoir accès à des informations qui ne vous sont pas destinées.

Exemples concrets

" Dans mon organisation, je joue le rôle de personne de confiance : dans ce contexte j'écoute et je conseille lors d'incidents tels que le harcèlement moral, la violence et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Comme je suis tenu au secret professionnel, je ne transmets pas à des tiers des informations dont je dispose en tant que personne de confiance. "

" Dans ma fonction, j'ai accès au Registre national - ou du moins aux données dont j'ai besoin dans l'exercice de ma fonction. Certaines personnes que je connais le savent et ont déjà suggéré que je pourrais leur fournir des informations utiles si nécessaire. Mais je n'accepterais jamais cela : en aucun cas, je ne ferai des recherches qui ne relèvent pas de mon travail. Vu ma position ferme, tout le monde sait que je n'accepterai jamais de rendre de tels services à des amis. "

4. Connaissez les limites de la liberté d'expression

Vous jouissez de la liberté d'expression dans l'exercice de votre fonction, ce qui signifie que vous pouvez également exprimer une opinion personnelle sur votre lieu de travail, à condition de préciser suffisamment clairement qu'il s'agit de votre propre opinion. En revanche, les déclarations et opinions officielles qui sont liées au travail ne peuvent être partagées que par les collaborateurs qui ont été explicitement désignés à cette fin. Votre droit d'expression est également limité par l'obligation de garder secrètes des informations confidentielles à l'égard de personnes extérieures.

Concrètement, il est interdit de divulguer des informations relatives :

- * à la sécurité nationale
- * à la protection de l'ordre public
- * aux intérêts financiers de l'autorité publique
- * à la prévention et à la répression de faits délictueux
- * au secret médical
- * aux droits et libertés du citoyen
- * au respect de la vie privée
- * à la préparation des décisions en cours.

Cette obligation de secret est subordonnée aux dispositions légales et réglementaires vous obligeant à révéler des faits.

Exemples concrets

" Un ancien collègue était fermement convaincu que dans notre pays, la liberté d'expression était illimitée. C'est faux, il y a des limites. Il l'a appris à ses dépens après avoir laissé un message antisémite sur les médias sociaux. Il a été reconnu coupable de ce délit et, parce qu'il était actif en tant que fonctionnaire, il risque également une sanction disciplinaire. "

" Il y a quelques années, j'ai collaboré à un projet aux conséquences considérables. D'une manière ou d'une autre, les médias en ont eu vent. Soudain, deux chaînes de télévision ont frappé à ma porte, je leur ai parlé et le mal était fait. Cela ne se reproduira plus : à partir de maintenant, je renvoie gentiment vers un porte-parole officiel. "

" J'ai eu un jour un collègue qui se chargeait de l'analyse de données financières. Elle était également active dans la politique locale. En préparant un dossier, il y a plusieurs années maintenant, elle est tombée sur des chiffres qui étaient précieux pour son parti politique local. Elle a donc envoyé les chiffres par fax à un mandataire local. Mais son initiative n'a pas été appréciée. Si elle a le droit d'exercer un mandat politique, elle doit le séparer strictement de ses fonctions d'agent de l'Etat. "

5. Faites preuve de respect

Faites toujours preuve de respect à l'égard des personnes avec lesquelles vous êtes en contact. Respectez les idées et avis des autres, exprimez-vous de manière soignée et conservez votre sang-froid. Aucune forme de violence verbale ou physique ne peut être tolérée, pas plus que le harcèlement moral ou sexuel. Les collègues et les citoyens ont droit au respect de leur vie privée. Faites donc preuve de discrétion lors de la collecte, du traitement, de la consultation et de la diffusion de données à caractère personnel et n'abusez pas de ce privilège.

Exemples concrets

" Les gens se font de plus en plus entendre. De temps en temps, je dois même faire face à des citoyens agressifs verbalement. Derrière cette agression se cache souvent une insatisfaction. Grâce à la formation que j'ai suivie dans mon organisation, j'ai appris que si je pouvais dévoiler cette insatisfaction, cela me donnerait une chance d'améliorer les choses. En cas d'agression verbale, j'essaie de rester ferme et amical et d'orienter la conversation dans une direction constructive. Si vous écoutez et faites preuve de compréhension, vous pouvez généralement renverser la tendance. Je signale évidemment ce type d'incidents, et si jamais cela se transforme