



SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Comment la DG laisse l'échelon local sanctionner sans contrôle et sans recours

Depuis quelques années la Direction générale affiche une tolérance zéro en matière de déontologie. Cela s'est traduit par une hausse des contrôles des consultations des applications métiers et une automatisation des listes des agents contrôlés pour que personne ne puisse passer à travers les mailles du filet.

Juste pourrait on dire ? Oui si ces mesures n'étaient pas accompagnées d'inquiétantes dérives.

Dans une ambiance générale de mépris des agents et de suspicion généralisée envers les fonctionnaires, les directives sont au renforcement des enquêtes disciplinaires et des sanctions qui peuvent en découler.

Le message a mis quelque temps à infuser.

Mais, aujourd'hui, l'échelon local se rattrape et pousse les feux sur les sanctions.

En effet, les chiffres du dernier rapport social unique (2024) sont parlants.

Ente 2022 et 2024, les sanctions du premier groupe sont multipliées par 2,8.

Evolution des sanctions disciplinaires par groupe

Groupe de sanctions	2022	2023	2024
1 ^{er} groupe	34	92	96
2 ^{ème} groupe	25	24	20
3 ^{ème} groupe	17	12	15
4 ^{ème} groupe	16	5	2
TOTAL	92	133	133

Les sanctions du premier groupe sont prises localement alors que celles des deuxième, troisième et quatrième groupes sont prises par la DG après consultation de la CAP nationale compétente.

Or, depuis 2019, la DG a étendu les sanctions relevant du 1^{er} groupe à une exclusion temporaire de fonction pouvant aller jusqu'à 3 jours d'exclusion. Enfin, elle veut de plus laisser une liberté totale sur le choix des sanctions du 1^{er} groupe qui étaient jusque-là supervisées par le bureau déontologie de Bercy : le pouvoir de sanction des directeurs devient discrétionnaire et une même faute peut être sanctionnée de façon différente d'une direction à une autre.

Ces sanctions du premier groupe sont prises à plus de 70 % pour « mauvais service, indiscipline, fautes professionnelles », étant entendu que la plupart des fautes professionnelles sont aujourd'hui des usages abusifs des applications à des fins de consultations sans motifs.

Bien entendu, la consultation des applications à des fins personnelles constitue un manquement, mais les chiffres interrogent.

Comment se fait-il que la DG laisse la main au local, sans aucune instance paritaire pour contrôler cette frénésie de sanctions ? Contrairement aux sanctions des groupes 2/3/4 – qui sont prises par la DG suite à consultation du conseil de discipline.

La CGT Finances publiques dénonce une politique de sanctions hors de contrôle sur les faits mineurs relevant du 1^{er} groupe.

La CGT Finances publiques exige que les agent.es puissent faire valoir leur droit à défense dans des instances paritaires.

La CGT Finances publiques s'interroge sur l'efficacité d'une politique de sanctions qui ne réprime que des infractions mineures (puisque du premier groupe), mais se garde bien par exemple de sanctionner des propos parfois ouvertement discriminatoires - et donc pénalement répréhensibles.

La CGT Finances publiques exige que la déontologie s'applique à toutes et tous, quel que soit leur grade et avec transparence. Il ne peut y avoir deux poids et deux mesures selon que vous soyez puissant ou misérable.