

Charte déontologique de l'OFB envers ses agents

Sur proposition du Sne-FSU

Préambule

La charte de déontologie de l'établissement, a pour objet de présenter les principes et obligations qui doivent guider l'action menée par l'établissement en interne comme en externe et à véhiculer les valeurs qui contribuent à leur exemplarité.

Cette charte doit permettre à l'établissement de mieux connaître le champ de ses obligations déontologiques afin de le protéger et de le prémunir contre les risques juridiques susceptibles de naître en cas de non-respect des règles statutaires qui leur sont applicables.

Elle vise également à lutter contre toute action susceptible d'exposer l'établissement à des actes délictueux dans un environnement juridique souvent complexe.

Chaque agent doit ainsi :

- ✚ Veiller à ce que l'établissement ait connaissance de cette charte ;
- ✚ S'assurer de la connaissance, de la bonne compréhension et de l'application de cette charte par l'établissement.

Sans préjudice à ses autres missions, les organisations syndicales assurent une mission générale de conseil auprès de l'établissement concernant le respect des principes et des obligations déontologiques auxquels il est soumis. Elles apportent en particulier tous conseils de nature à prévenir ou faire cesser une situation de conflit.

L'établissement peut ainsi les saisir ou les consulter pour toute question déontologique le concernant, rencontrée dans l'exercice de ses missions. Il peut leur demander de l'accompagner dans l'accomplissement de ses démarches en matière de déontologie.



Article 1er – Principes Généraux

L'établissement est tenu au respect du principe de droit et des règles déontologiques applicables.

L'établissement veillera à avoir la même exigence déontologie envers lui-même que celle qu'il exige à ses agents. Pour ce faire, il appliquera la réglementation sans invoquer de la souplesse quand cela le concerne et l'obligation d'une stricte application quand elle concerne ses agents.

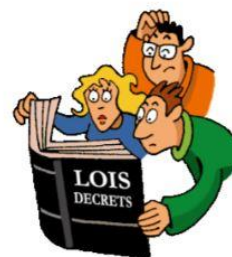
Article 2 - Devoir de communication et de transparence

L'établissement doit communiquer de manière transparente avec ses agents, en fournissant des informations claires et précises sur les décisions et les politiques qui les concernent.

L'établissement rend compte aux agents de la fuite de données informatique, qui selon la cour des comptes, une fois exploitées, auraient pu donner lieu à différentes cyber-attaques : social engineering, usurpation d'identité, campagnes d'hameçonnage ciblées, ou usage de failles de sécurité.

L'établissement communique aux agents publics au démarrage de leur relation de travail et lorsque leur situation évolue, une information individualisée écrite, dans les délais impartis conformément au décret n° 2023-845 du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions.

L'établissement informe les agents fonctionnaires et contractuels de leur droit en matière de congés bonifiés. L'instruction transitoire relative au temps de travail sera modifiée pour prendre en compte les dispositions réglementaires relatives aux congés bonifiés qui ont été profondément modifiées pour les trois versants de la fonction publique par le décret n° 2020-851 du 2 juillet 2020.



L'établissement évalue régulièrement l'application de la charte et en rend compte aux agents.

Article 3 – L'obligation de loyauté

Dans l'exercice de ses missions, en son sein et à l'extérieur, l'établissement ne doit pas porter atteinte à la réputation de ses agents.

Il est tenu à la prudence et au discernement face aux lobbies.

Loyal à ses agents, l'établissement s'abstient de conduites attentatoires à la dignité et au respect qui leur est dû, en appliquant les règles et les procédures de manière équitable et juste, en veillant à ce que chaque agent soit traité de manière impartiale.

L'intensité de cette obligation ne varie pas en fonction de la nature des fonctions, du niveau de responsabilité et de l'exposition des agents.

Article 4 - Responsabilité sociale

L'établissement doit adopter des comportements responsables et éthiques pour les agents, et doit positivement contribuer aux enjeux sociétaux.

L'établissement a des devoirs à l'égard des volontaires du service civique qu'il accueille. Le dévoiement de la loi de 2010 relative au VCS peut l'exposer au risque d'être poursuivi pour travail dissimulé.

L'établissement s'engage à mettre en œuvre une politique de rémunération équitable et transparente, en adéquation avec les missions et les responsabilités de chaque agent.

En tout état de cause, la réglementation permet à l'établissement une approche économique de la sélectivité lors du recrutement, cela ne l'exonère pas pour autant de sa responsabilité sociale et éthique.

À titre d'exemple : - prolonger des CDD pendant 6 ans sur des postes pérennes en prolongeant systématiquement leur période d'essai ou refuser des détachements sur le corps des techniciens de l'environnement pour des fonctions d'inspecteur de l'environnement ; - continuer une politique de recrutement conduisant à une baisse continue du nombre de fonctionnaire au sein de l'établissement : cela dégrade les conditions de travail et le bien-être des agents, affecte négativement la réputation de l'établissement, amenuise l'attractivité au recrutement, génère du turn-over et démotive les agents.



Article 5 - Sécurité et Santé au Travail

L'établissement est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la santé et la sécurité de ses agents en mettant en place une politique de prévention des risques professionnels.

L'établissement doit créer un service de médecine de prévention dans le respect des dispositions du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 concernant la médecine de prévention au sein des établissements publics, notamment à l'aune des possibilités prévues à l'article 11 du décret précité.

Le fait d'exposer un salarié à un risque identifié, sans prendre les mesures de prévention qui s'imposent, est un manquement à l'obligation de sécurité de moyens renforcés de l'employeur. Le manquement à cette obligation peut faire l'objet d'une condamnation pénale au tribunal correctionnel.

L'établissement veille au respect des garanties minimales sur le temps de travail en application du décret n°2000-815 du 25 août 2000.

Sans préjudice aux dispositions de dérogations aux garanties minimales prévues au chapitre 2.3 de l'instruction transitoire au temps de travail, le repos minimum quotidien doit être respecté, y compris lorsque cela implique une augmentation significative de moyen pour réaliser la mission. Le non-respect du repos journalier entre 2 services constitue un manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur donnant droit à réparation.

Article 6 - Respect de la dignité et de l'intégrité

L'établissement s'engage à respecter la dignité et l'intégrité de chaque agent en favorisant un environnement de travail sain et sécurisé, exempt de toute forme de harcèlement ou de violence.

À titre d'exemple : l'inadéquation entre les moyens et les missions, les écarts de rémunération entre les statuts à travail égal, créer ou laisser s'installer des comportements hostiles contre un agent, ne pas sanctionner les discriminations et les harcèlements constituent des exemples de comportements fautifs qui s'imposent à l'établissement.



Article 7 - Protection des Droits

L'établissement garantit le respect des droits des agents, y compris la liberté d'opinion, le droit de grève, et le droit syndical. Il assure également la protection fonctionnelle des agents en cas de menaces ou d'agressions liées à leurs fonctions.

