

## **Un nouveau guide sur la prévention de la radicalisation dans la fonction publique**

02/12/2019

### **Fonction publique**

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) vient d'élaborer un *Guide de la prévention de la radicalisation dans la fonction publique*, visant notamment à éclairer les élus sur les outils statutaires dont ils disposent dans ce domaine. Jeudi 28 novembre, en introduisant un séminaire sur « *la lutte contre l'islamisme et le communautarisme* », le ministre de l'Intérieur, Christophe Castaner, demandait aux préfets « *d'associer au maximum les élus locaux* », « *afin qu'ils puissent nous signaler les situations de risque qu'ils décèlent* » (lire [Maire info du 29 novembre](#)).

L'objectif du guide de la DGAFP est précisément de donner des outils permettant la « *détection* » des situations à risque, tout en « *veillant à faire preuve de mesure et de discernement en vue d'éviter toute attitude pouvant conduire, à l'inverse, à des discriminations* ». Les auteurs du guide rappellent en préambule que la « *radicalisation* » dont il est question n'est pas forcément liée à l'intégrisme islamiste, puisqu'elle est définie comme « *un processus par lequel un individu ou un groupe adopte des vellétés de violence, directement liées à une idéologie extrémiste à contenu politique, social ou religieux qui conteste l'ordre établi sur le plan politique, social ou culturel* ».

Ils rappellent également que l'administration peut invoquer plusieurs « *obligations déontologiques* » des agents publics : obligation de neutralité et de laïcité, devoir de dignité et de réserve, obligation d'exécuter ses fonctions. Par ailleurs, ils signalent que « *les obligations déontologiques doivent aussi être respectées en dehors du service* ». Le non-respect de certaines de ces obligations, même en dehors du service, peuvent donner lieu à des sanctions. Il faudra toutefois prouver dans ce cas que le comportement incriminé « *porte atteinte à l'image de l'administration* ».

### **Signalements**

Même si cela n'est pas obligatoire (contrairement à ce qu'il se passe dans la fonction publique de l'État), les collectivités sont « *incitées* » à mettre en place un « *référént* », « *interlocuteur des services préfectoraux et de l'autorité judiciaire* », mais aussi des responsables hiérarchiques de la collectivité elle-même.

Si l'un de ces responsables hiérarchiques observe un comportement « *laissant à penser qu'un agent peut être engagé dans un processus de radicalisation violente* », il est tenu de procéder à un signalement. En accord et en collaboration avec le maire, le signalement se fera ou bien auprès du référent radicalisation auprès du préfet, ou bien directement auprès des forces de l'ordre, ou encore au numéro vert dédié 0800 005 696. Pour ce qui concerne les maires, la DGAFP préconise toutefois les deux premières solutions.

Le signalement ne peut se faire que sur la base de faits avérés et prouvés, « *au vu d'éléments factuels établis et matériellement exacts* ».

### **Gradation des réponses**

Face à un agent suspecté de radicalisation violente, les maires ont un certain nombre de moyens d'agir. En amont, d'abord, en refusant le cas échéant la titularisation d'un agent ou le renouvellement de son contrat. Il est également possible de « *changer l'affectation ou les*

*attributions* » d'un agent : si ce changement se fait sans perte de salaire, ni changement de résidence, ni diminution de ses responsabilités, il s'agit d'une mesure « *d'ordre intérieur* » qui ne peut faire l'objet d'un recours en excès de pouvoir et n'a pas à « *être motivée* ».

Le palier suivant est la mutation, qui peut intervenir « *pour restaurer un climat de travail dégradé* » ou encore « *préserver le bon fonctionnement ou la crédibilité du service* ». La DGAFP rappelle que depuis la toute récente loi de transformation de la fonction publique, les mutations d'office ne sont plus soumises à l'avis de l'instance paritaire. Elles ne doivent, toutefois, « *pas revêtir le caractère d'une sanction disciplinaire déguisée* ».

Enfin, en cas de faute caractérisée, il peut être procédé à une suspension, qui ne peut excéder quatre mois ; et à la prise d'une sanction disciplinaire, dont l'éventail est très large, depuis le simple avertissement jusqu'à la révocation. Entre ces deux extrêmes, il existe de nombreuses possibilités (radiation du tableau d'avancement, rétrogradation, exclusion temporaire...).

Tous ces éléments sont détaillés dans ce petit guide d'une quinzaine de pages, téléchargeable ci-dessous.

F.L.

[Télécharger le guide de la DGAFP.](#)