



ASSEMBLÉE NATIONALE

15ème législature

Racisme au sein de la DGDDI

Question écrite n° 8239

Texte de la question

Mme Ericka Bareigts interroge M. le ministre de l'action et des comptes publics sur les politiques de lutte contre le racisme menées par la direction générale des douanes et droits indirects au sein de son administration. Certains fonctionnaires ultramarins exerçant dans l'Hexagone assurent avoir été victimes de violences et de discriminations à caractère raciste sur leur lieu de travail. En raison de leur couleur de peau, les agents de l'État d'origine ultramarine subissent parfois des insultes et des menaces odieuses. Du fait des risques de représailles qu'ils encourent, les fonctionnaires ultramarins renoncent souvent à dénoncer les atteintes à leur dignité. Lorsqu'ils décident courageusement de porter plainte, les auteurs de ces ignominies ne sont pas systématiquement condamnés. Il est inacceptable que de telles pratiques discriminatoires persistent dans les administrations de l'État. Elle lui demande donc quels moyens sont actuellement mis en œuvre par la DGDDI pour lutter effectivement contre le racisme et si un renforcement de ces moyens est à l'ordre du jour.

Texte de la réponse

Depuis 2009, la direction générale des douanes et droits indirects (DGDDI) est engagée, dans une politique volontariste de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations. Les ministères économiques et financiers sont en effet les premières administrations de la fonction publique d'État à avoir obtenu le label « diversité » délivré par l'association française de normalisation (AFNOR Certification) en décembre 2010. Les politiques ministérielles sont activement mises en œuvre par la DGDDI à travers au moins 4 leviers majeurs : une organisation spécifique, une prévention active, des sanctions dissuasives et des contrôles vigilants. Sur le plan organisationnel, la douane s'est dotée d'un référent diversité directement rattaché à la direction des ressources humaines. Il instruit notamment les saisines d'agents des douanes transmises par la cellule ministérielle de prévention et diligente, le cas échéant, les investigations ou enquêtes administratives nécessaires à l'identification de discriminations éventuelles. Des référents diversité locaux ont également été désignés à la tête de chacun des services des ressources humaines locaux du réseau de la DGDDI. La douane conduit par ailleurs des actions de prévention significatives, témoignant de son engagement résolu dans la lutte contre toutes les formes de discrimination. L'ensemble des effectifs (y compris les cadres dirigeants) a ainsi bénéficié d'une formation de sensibilisation aux stéréotypes et à la lutte contre les discriminations entre 2010-2012. Cette formation est depuis lors intégrée au sein des formations initiales dispensées dans les écoles douanières ainsi qu'à l'occasion du cursus de prise de fonction obligatoire pour tout agent primo accédant à des fonctions d'encadrement. Ce dispositif est renforcé depuis la fin de 2016 par la mise en place d'un plan de formation à la déontologie qui aura concerné, d'ici 2019-2020, l'ensemble des effectifs douaniers. A cet égard, la déclinaison en place de ce plan a donné lieu à la formalisation d'une "charte des valeurs", document synthétique ayant vocation à mettre l'accent sur les valeurs communes des agents des douanes. Cette charte, élaborée sur la base d'ateliers participatifs associant un large panel d'agents en métropole et outre-mer, sera prochainement diffusée à l'ensemble des agents des douanes. Ce document liste 6 valeurs fédératrices dont les valeurs de probité et d'exemplarité auxquelles la douane est particulièrement attachée. Enfin, l'ensemble des formateurs permanents des écoles de la DGDDI recevront, d'ici 2019, une formation spécifique à la neutralisation des

stéréotypes susceptibles d'être véhiculés à travers leurs enseignements. L'action préventive de la DGDDI se concrétise également par la mise en place d'outils spécifiques : livret d'accueil pour les nouveaux arrivants, présentant notamment la cellule de prévention des discriminations ; diffusion de fiches de bonnes pratiques à l'attention des managers, de fiches de signalement destinées à tout agent désireux d'exposer un environnement de travail problématique ou dégradé. Enfin, des actions de communication répétées tout au long de l'année (8 mars, 17 mai, 25 novembre...) soutiennent un niveau de sensibilisation élevé de la communauté douanière aux enjeux de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations. La politique de prévention de la DGDDI est complétée par une politique disciplinaire extrêmement rigoureuse et un accompagnement juridique des victimes. La survenue de faits relevant de violences ou de discriminations à caractère raciste à l'égard d'agents des douanes affectés en métropole notamment conduirait, compte tenu de leur gravité, à l'ouverture immédiate d'une enquête administrative préalable à l'engagement d'une procédure disciplinaire. La DGDDI envisagerait en effet une sanction ferme et exemplaire à l'égard de tels faits. En outre, si un agent des douanes était victime de tels agissements, il serait tout à fait fondé à bénéficier de la protection fonctionnelle des agents publics de l'État prévue par l'article 11 IV de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, au titre des injures, menaces ou violences dont il serait l'objet. Le bénéfice de la protection fonctionnelle lui permettrait à ce titre de bénéficier de la prise en charge des honoraires de son avocat par l'administration des douanes, l'indemnisation de ses préjudices par l'État. Enfin, diverses instances exercent de manière constante un contrôle vigilant sur les pratiques managériales et les processus RH de la douane. Or, il ressort de l'examen diligenté au sein de mes services qu'aucun fait de la nature de ceux évoqués dans la question parlementaire n'a été signalé au cours de ces dernières années, que ce soit via une transmission des services de terrain, une interpellation des représentants du personnel ou par le biais de dénonciations transmises au bureau de l'Inspection des services de la DGDDI, au médiateur, à la cellule ministérielle de prévention des discriminations ou au Défenseur des droits. La DGDDI n'a pas non plus enregistré récemment de demande de protection fonctionnelle motivée par des injures ou discriminations raciales qui auraient été commises par des agents des douanes à l'encontre de collègues ultramarins affectés en métropole. J'ajoute qu'en application de l'article 28 bis de la loi no 83-634 précitée et de l'article 8 de la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, la prochaine désignation d'un référent déontologue, laïcité et alerte éthique viendra encore renforcer ce dispositif en constituant un nouveau point d'entrée identifié, chargé de procéder notamment au traitement de tout fait dénoncé comme pouvant constituer "une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général" dont ressortent particulièrement les faits de violence et de discrimination racistes. Tout agissement raciste connu de l'administration des douanes fait l'objet de sa part d'un traitement managérial, voire disciplinaire adapté et proportionné.

Données clés

Auteur : [Mme Ericka Bareigts](#)

Circonscription : Réunion (1^{re} circonscription) - Nouvelle Gauche

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 8239

Rubrique : Administration

Ministère interrogé : [Action et comptes publics](#)

Ministère attributaire : [Action et comptes publics](#)

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [15 mai 2018](#), page 3964

Réponse publiée au JO le : [28 août 2018](#), page 7592