

La lettre de la DGI

Bulletin d'information de la Direction Générale des Impôts N°49/2011



La déontologie : Respect de l'éthique professionnelle

La société algérienne, s'inscrivant dans le cadre du mouvement d'évolution mondiale des sociétés, est devenue plus exigeante à l'égard de son administration publique.

Cette montée des exigences sociales a été l'un des facteurs déterminants dans l'enclenchement des réformes de l'administration fiscale visant, la modernisation des structures et des modes de gestion, avec pour finalité l'instauration d'une véritable administration de service centrée contribuables.

Globalement, les attentes du contribuable sont identifiées, dans les relations quotidiennes qu'il entretient avec l'administration, à travers les attitudes entre autres: le contribuable devenu usager, mieux informé, exige un accueil chaleureux, un traitement individualisé ainsi qu'une réponse adéquate et rapide à ses demandes.

Ces attentes étant devenues de plus en plus fortes, pour pouvoir y répondre, l'administration fiscale a adopté une nouvelle approche tendant à développer sa capacité d'écoute.

Allant de pair avec la modernisation des structures, cette nouvelle approche s'articule autour des principes suivants :

- concilier l'impératif d'exercer pleinement ses missions de puissance publique (contrôle, droits de visite et d'enquête) avec le devoir de prendre en charge les attentes légitimes des contribuables ;
 - développer une logique de dialogue plutôt que de conflit avec les contribuables, en fondant les rapports entre les deux parties sur les principes de confiance et du respect ;
 - anticiper les attentes des contribuables, en intensifiant les rencontres avec les associations professionnelles. Celles-ci en tant que relais, peuvent contribuer activement à la consolidation du dialogue social.
- Cela étant, ces actions et réformes de l'administration fiscale, influencées par les attentes sociales, ne peuvent produire des effets significatifs, si elles ne sont pas accompagnées d'autres actions encore plus décisives, ciblant particulièrement les comportements administratifs. Car en fait, se sont les attitudes du personnel des impôts telles que : l'adhésion au processus

de réforme, le sens de responsabilité et le respect de l'éthique professionnelle, qui conditionnent la réussite de tout projet de réforme.

Consciente de cet enjeu, l'administration fiscale a dans un premier temps, élaboré un code de déontologie, à l'intention de ses agents. Conçu comme un code de devoirs, il devrait guider le comportement des agents dans leurs différentes relations professionnelles.

Par ailleurs, pour la mise en œuvre concrète de cet outil, l'administration fiscale a renforcé le programme de formation de son personnel et organisé des séminaires de vulgarisation et de sensibilisation sur les thèmes de déontologie et de l'éthique professionnelle. Bien qu'étant éloignés des thèmes classiques de fiscalité, ces séminaires constituent néanmoins, un cadre adéquat, permettant aux personnels des impôts de débattre et d'échanger leurs vues, sur un sujet pertinent devant absolument être intégré comme élément déterminant dans le processus de modernisation de la DGI.

La présente lettre de la DGI reprend sommairement les valeurs de base contenues dans le guide de déontologie, dans lequel figure une description plus détaillée des principes et normes déontologiques.

A. RAOUYA - DGI

SOMMAIRE

- Le cadre juridique de la déontologie dans la fonction publique Page 2
- Le guide de déontologie : un code interne pour protéger le fonctionnaire et l'administration Page 3
- Bon à savoir Page 6

LE CADRE JURIDIQUE DE LA DEONTOLOGIE DANS LA FONCTION PUBLIQUE**Une diversité des sources pour mieux appréhender les situations individuelles**

La diversité des sources juridiques de la déontologie et leur interaction se justifie aisément. Elle est principalement destinée à favoriser la prise en charge de situations individuelles, encadrer le comportement des agents et apporter des réponses aux questions complexes auxquelles ils peuvent être confrontés, lors de l'exercice de leur activité professionnelle.

Les normes déontologiques, multiples et variées proviennent des principales sources suivantes :

- de renforcer les mesures visant à prévenir et à combattre la corruption ;
- de promouvoir l'intégrité, la responsabilité et la transparence dans la gestion des secteurs public et privé ;
- de faciliter et d'appuyer la coopération internationale et l'assistance technique aux fins de la prévention et de lutte contre la corruption, y compris le recouvrement d'avoirs (art 1er).

- La loi n°90-02 du 6 Février 1990, modifié et complété, relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève : elle détermine les modalités de prévention et de règlement des conflits collectifs de travail ainsi que les conditions et modalités d'exercice du droit de grève résultant d'un conflit collectif ;

- La loi n°90-04 du 6 Février 1990, relative au règlement des conflits individuels de travail : elle détermine les modalités de prévention et de règlement des conflits individuels de travail ;

- La loi n°90-11 du 21 avril 1990, modifiée et complétée, relative aux relations individuelles de travail : elle régit les relations individuelles et collectives de travail entre les travailleurs salariés et les employeurs (art 1er). Cette loi renferme les principaux droits et obligations des travailleurs (art 5,6 et 7).

LES SOURCES NORMATIVES

- l'ordonnance n° 06-03 du 15 juillet 2006, portant statut général de la fonction publique : elle détermine les règles statutaires applicables aux fonctionnaires et les garanties fondamentales qui leur sont accordées dans le cadre de l'exercice de leurs missions au service de l'Etat (art 1er).

La réforme du statut général de la fonction publique, à travers l'institution de ce statut, devra permettre d'adapter les missions de la fonction publique au nouveau rôle de l'Etat en s'appuyant sur quatre principes majeurs :

- Le principe d'unité de la fonction publique qui implique que les fonctionnaires soient régis par des règles communes résultant des missions de puissance publique et de service public ;
- Le principe de parité qui vise à assurer une égalité en droits, obligations et déroulement de carrière pour l'ensemble des fonctionnaires ;
- Le principe de modernité qui impose à l'administration de se doter de moyens modernes et de recourir à la formation pour l'exercice de missions de plus en plus complexes ;
- Le principe de flexibilité statutaire qui assure une plus grande souplesse dans la prise en charge des spécificités de certaines activités.

Il est fait observer que ce statut doit servir de cadre dans lequel doit être élaboré le statut particulier des agents de l'administration fiscale, qui constitue une autre source des obligations du fonctionnaire des impôts.

- la loi n° 06-01 du 20 février 2006 relative à la prévention et la lutte contre la corruption : elle a pour objet :

LE GUIDE DE DEONTOLOGIE DES FONCTIONNAIRES DE LA DIRECTION GENERALE DES IMPOTS

Le guide de déontologie a été édité une première fois, en 2001, et mis à jour en 2007, puis en 2010. Il comporte un ensemble d'obligations et de règles de comportement de chaque agent appartenant à la Direction Générale des Impôts quelque soit son rang dans la hiérarchie.

Il reprend, après adaptation, l'essentiel des règles normatives, contenues dans les dispositifs législatifs susmentionnés, notamment celles figurant dans l'ordonnance portant statut général de la fonction publique.

LES DIRECTIVES, INSTRUCTIONS, CIRCULAIRES ET NOTES

- Directive Présidentielle n°3 DU 13/12/2009 relative à la dynamisation de la lutte contre la corruption ;
- Circulaire n°680/PM du 21/12/2009 mettant en œuvre la directive n°3 : marchés publics ;
- Circulaire n°681/PM du 21/12/2009 mettant en œuvre la directive n°3 : Questions financières ;
- Circulaire n°1831/MF du 31/12/2009 mettant en œuvre la directive n°3 relative à la dynamisation de la lutte contre la corruption ;
- Circulaire n°002 MF/DGI du 04/01/2010 mettant en œuvre la directive n°3 relative à la dynamisation de la lutte contre la corruption ;
- Note n°109/MF/DG du 09/03/2010 relative au rapport du mois de février 2010 sur l'état de la mise en œuvre de la directive n°3 relative à la dynamisation de la lutte contre la corruption ;
- Note n°464/MF/DGI/DG du 18/10/2010 relative au programme d'actions 2011/ Personnel et moralisation de l'administration fiscale ;
- Instruction n°580 modifiée, relative à l'amélioration des relations entre l'administration fiscale et les usagers.

LES FINALITES RECHERCHEES PAR L'ELABORATION DU GUIDE DE DEONTOLOGIE :

Former un agent professionnel et responsable, apte à relever les défis

A travers les règles édictées par le guide de déontologie et celles contenues dans la multitude d'instructions administratives, voici les principales finalités que la DGI tend à atteindre :

- aider l'agent à faire preuve d'un comportement éthique puisé des principes et valeurs de service public ;
- assurer la protection du public contre les abus des agents en favorisant un comportement professionnel et responsable et un service de qualité ;
- véhiculer une bonne image de l'administration fiscale auprès du public et améliorer les relations usagers-administration fiscale, en incitant les agents à adopter une bonne conduite ;
- informer les agents de leurs obligations pour éviter tous les dépassements afin d'assurer l'intégrité de l'administration fiscale ;
- prévenir les situations de conflit auxquelles peuvent être exposés les agents, qu'il s'agisse de conflit interne entre professionnels ou celui susceptible de se produire avec le public ;
- susciter l'adhésion de l'ensemble des agents de l'administration fiscale et favoriser l'esprit d'appartenance pour relever les défis.

LE GUIDE DE DEONTOLOGIE :

un code interne pour protéger le fonctionnaire et l'administration

Le guide de déontologie traite en premier lieu, des normes et valeurs inhérentes à l'exercice de la fonction ou du service. Autrement dit, des valeurs propres à l'institution (DGI), ainsi que des valeurs communes devant fonder les relations professionnelles entre collègues du travail. Ensuite, des valeurs devant caractériser le comportement du fonctionnaire des impôts dans ses contacts et toutes les formes de communication externes. Enfin, le guide de déontologie consacre un chapitre à la responsabilité encourue par le fonctionnaire des impôts dans l'exercice de sa fonction.

MINISTRE DES FINANCES
DIRECTION GENERALE DES IMPOTS
DIRECTION DES RELATIONS PUBLIQUES ET DE LA COMMUNICATION

GUIDE DE DEONTOLOGIE DES FONCTIONNAIRES DE LA DGI

2009

LES VALEURS FONDAMENTALES INHERENTES A L'EXERCICE DE LA FONCTION

Loyauté et responsabilité, valeurs de base du fonctionnaire

Dans l'exercice de sa fonction, le fonctionnaire des impôts doit s'imprégner de valeurs fondamentales suivantes : Loyauté et engagement au service de l'Etat. Loyauté signifie que les missions sont remplies consciencieusement dans le respect de la légalité. Ce terme veut également dire apporter son concours aux actions de l'Etat avec compétence et efficacité, et préserver les intérêts de la nation et ce, conformément au principe énoncé à l'article 62 de la constitution « *tout citoyen doit remplir loyalement ses obligations vis-à-vis de la collectivité nationale.* »

❖ Responsabilité et interdiction de cumul de fonctions

La responsabilité implique que chacun soit responsable des tâches qui lui sont confiées et devrait rendre compte de ses actions.

Sa fonction doit être exercée de manière exclusive. En d'autres termes il doit se consacrer pleinement à l'exercice de son activité professionnelle, ce qui lui interdit de cumuler sa fonction avec une activité privée lucrative. Si le cumul de fonctions est en principe interdit, des dérogations sont possibles pour permettre aux fonctionnaires de se livrer à d'autres activités accessoires, sous réserve qu'elles ne nuisent pas au fonctionnement normal du service.

Il s'agit particulièrement de :

- l'activité de production d'œuvres artistiques, scientifiques et littéraires ;

- l'activité d'enseignement et de recherche.

❖ Disponibilité et exercice de la fonction d'une manière personnelle

La disponibilité se caractérise par une présence physique sur le lieu du travail et par le respect des horaires du travail fixés par la réglementation.

Quant à l'exercice de la fonction d'une manière personnelle, elle veut dire que le fonctionnaire est tenu d'exécuter lui-même les tâches qui lui sont confiées. Il ne peut donc, déléguer ses attributions sauf si un texte l'y autorise expressément.

Incorruptibilité et exercice de la fonction d'une manière indépendante

L'incorruptibilité signifie que le fonctionnaire doit s'abstenir d'user de son influence ou de ses prérogatives pour obtenir des avantages qui ne lui reviennent normalement pas. Comme il lui est interdit d'avoir, par lui-même ou par un intermédiaire, des intérêts de nature à compromettre son indépendance ou à entraver l'exercice normal de sa fonction.

❖ Intégrité et obligation de réserve

L'intégrité, dans son sens général, est l'interdiction aux fonctionnaires des impôts de détourner des fonds public, de se laisser corrompre, de recourir à des dégrèvements infondés, d'opérer indûment des prélèvements d'espèces ou encore d'accepter des avantages, de la part des redevables, en contrepartie de conseils.

Outre ces principes, le fonctionnaire est tenu par l'obligation de réserve à l'égard des opinions politiques et idéologiques même en dehors de son service.

C'est ainsi que l'article 7 du décret exécutif n°93-54 du 16 février 1993 interdit à tout fonctionnaire de se livrer à la propagande politique et à toute activité partisane au sein de l'institution ou de l'organisme qui l'emploie.

❖ **Obligation d'observation du secret professionnel**

Le secret professionnel est une obligation, pour le fonctionnaire des impôts, de ne pas révéler les informations, les faits ou les documents dont il a eu connaissance à l'occasion ou en raison de l'exercice de ses fonctions et dont la diffusion n'est pas autorisée.

❖ **Obligation de respect des relations hiérarchiques**

Les relations dans l'administration sont structurées de manière hiérarchique. L'autorité hiérarchique s'exprime suivant diverses modalités : directives, instructions, circulaires et notes de service. Ce qui implique que :

- les subordonnés sont tenus d'appliquer les instructions du responsable, sauf si la décision de ce dernier est manifestement contraire à la loi ;

- les subordonnés doivent également respecter la voie hiérarchique pour formuler des requêtes, des demandes d'audience.

D'autres principes et valeurs éthiques professionnels doivent être pris en considération pour le bon fonctionnement du service. Il s'agit de :

❖ **Dignité dans l'exercice de la fonction et dans la vie privée**

Dans l'exercice de sa fonction, le fonctionnaire des impôts doit éviter tout comportement susceptible de porter atteinte à la dignité de la fonction. Il est donc tenu d'avoir un comportement digne, une tenue vestimentaire correcte et un langage mesuré à l'égard de toute personne avec laquelle il entre en contact à titre professionnel.

Vis-à-vis des contribuables le fonctionnaire doit notamment :

- s'abstenir de critiquer ou de porter des jugements de valeur devant les redevables sur un aspect quelconque de la politique fiscale de la Direction Générale des Impôts (DGI) ;
- s'abstenir de dénigrer ou de formuler des propos et jugements outranciers sur la DGI portant atteinte à son image.

En dehors du service, le même comportement, exemplaire et empreint de dignité, doit guider le fonctionnaire dans sa vie sociale et l'amener notamment à s'abstenir de tout acte contraire à l'honneur, à la probité et aux bonnes mœurs.

❖ **La discrétion professionnelle**

La liberté d'opinion et d'expression sont des droits garantis par la Constitution. En dépit de ce principe, le fonctionnaire est tenu par l'obligation de réserve qui exige de lui, d'user de ces droits, en dehors du service, avec modération et discrétion, en tenant compte de la fonction qu'il exerce.

❖ **La préservation du patrimoine public et sécurisation des systèmes informatiques**

Le fonctionnaire est responsable des biens publics mis à sa disposition. Il doit en conséquence, veiller à leur sécurité. Cette obligation s'applique notamment, aux équipements informatiques (le système de données, les logiciels, internet, intranet et messagerie).

❖ **Collégialité et respect des collègues de travail**

Les relations professionnelles entre collègues doivent être basées sur le respect et la confiance mutuels et ce, indépendamment de la fonction et du grade.

Chaque fonctionnaire doit contribuer à entretenir une ambiance de travail positive en s'abstenant de tout comportement indésirable de nature à nuire à la cohésion du personnel.

LES VALEURS GUIDANT LE COMPORTEMENT DU FONCTIONNAIRE DANS SES RELATIONS AVEC LES USAGERS :

- Optimiser l'offre de service, un enjeu fondamental pour la pérennité du système fiscal

- Dans le cadre de ses relations avec les contribuables ou d'autres services publics et associations professionnelles, le respect des partenaires et la satisfaction de leurs attentes sont essentiels pour la préservation de l'image de marque de l'administration fiscale. L'amélioration de l'offre de service et le professionnalisme du fonctionnaire des impôts apparaissent dès lors, comme fondamentales pour la pérennité même du système fiscal.

❖ **Impartialité et interdiction de discrimination**

Le fonctionnaire des impôts doit faire preuve d'une impartialité dans ces relations avec le contribuable en le traitant sans discrimination. Le principe d'égalité devant l'impôt, édicté par l'article 64 de la constitution, est consacré par l'article 41 de l'ordonnance n°06-03 portant statut général de la fonction publique.

❖ **Incorruptibilité**

L'incorruptibilité implique que le fonctionnaire s'abstient d'utiliser anormalement les moyens mis à sa disposition ou sa fonction à son profit ou à celui d'un tiers.

Il ne doit pas également se procurer indûment des avantages sous quelque forme que ce soit sous peine d'être passible de sanctions pénales pour délit de corruption (art 25, Ord n°06-03 précitée).

❖ **Accessibilité et devoir d'informer le public**

Dans un monde de plus en plus globalisé et numérique, l'administration fiscale doit s'ouvrir à son environnement, être accessible et transparente pour toute personne qui sollicite ses services. A cet égard, l'information du public s'avère comme une obligation fondamentale.

Le fonctionnaire des impôts est donc tenu de répondre aux besoins d'information du public, au moyen des différents canaux de communication. Aussi, pour lui faciliter l'impôt, le fonctionnaire doit-il remettre les documents de base au contribuable (imprimés, charte du contribuable), ainsi que des documents d'information générale de nature à améliorer sa compréhension de la législation fiscale. D'autres valeurs éthiques, contenues dans les différentes instructions de la DGI, doivent entrer en ligne de compte dans les relations externes du fonctionnaire.

Il s'agit de :

❖ **Respect de la vie privée**

Dans la recherche et le traitement des informations relatives aux personnes, l'intégrité physique et morale et tous les aspects de la vie privée des personnes doivent être protégés et entourés d'un maximum de confidentialité.

❖ **Qualité du travail et professionnalisme**

La qualité du travail dépend d'une part, de l'organisation et de la manière dont le service est géré et d'autre part, du comportement professionnel du fonctionnaire qui, lui-même, est déterminé par l'ensemble des connaissances théoriques et des aptitudes pratiques nécessaires pour effectuer le travail d'une manière professionnelle.

❖ **Qualité de l'accueil**

Le fonctionnaire a le devoir de réserver un bon accueil au contribuable en évitant toute suspicion surtout lors du premier contact.

L'accueil doit être pensé au sens large en intégrant la dimension satisfaction de la demande de l'utilisateur.

DEONTOLOGIE, RESPONSABILITE ET SANCTIONS

-Prévenir et dissuader les comportements déviants-
L'exercice de l'action publique expose le fonctionnaire à des risques mettant en cause sa responsabilité.

Celle-ci se décline en trois niveaux :

- la responsabilité civile ;
- la responsabilité pénale ;
- la responsabilité disciplinaire.



LA RESPONSABILITE CIVILE

Responsabilité mise en cause exclusivement en cas de faute personnelle .

La responsabilité civile de l'agent des impôts ou celle de l'administration peut être engagée dès lors qu'un dommage est causé à autrui. Mais, aux termes des dispositions de l'article 129 du code civil, « tout fonctionnaire et agent public ne peut être personnellement responsable de l'acte par lequel il cause un dommage à autrui, s'il a accompli cet acte en exécution d'un ordre reçu d'un supérieur hiérarchique ». En revanche, sa responsabilité est mise en cause lorsque la faute est commise en dehors de tout lien avec le service.

LA RESPONSABILITE DISCIPLINAIRE

Elle concerne l'ensemble des agents des impôts et a pour but, de sanctionner généralement les manquements au règlement intérieur de l'administration fiscale.

❖ Les sanctions disciplinaires

Les sanctions sont déterminées suivant le degré ou la gravité de la faute professionnelle commise. C'est ainsi qu'elles peuvent aller du simple rappel à l'ordre pour les fautes classées au premier degré jusqu'au licenciement. Les sanctions sont en principe prononcées par décision motivée de l'autorité investie du pouvoir de nomination.

❖ La procédure disciplinaire

Les règles de la procédure disciplinaire sont édictées par le statut général de la fonction publique (Ord. n° 06-03 précitée).

La mise en œuvre de cette procédure doit obéir aux règles suivantes :

❖ Saisie du conseil de discipline

Le conseil de discipline doit être saisi, sur un rapport motivé de l'autorité investie du pouvoir de nomination, dans un délai maximal de quarante-cinq (45) jours, à compter de la date de la constatation de la faute.

❖ L'enquête préalable

Lorsque le fonctionnaire commet une faute disciplinaire répréhensible, l'administration diligente une enquête en vue d'établir l'exactitude des faits et d'identifier les niveaux de responsabilité.

❖ La communication du dossier

L'article 167 de l'ordonnance 06-03 précitée prévoit que le fonctionnaire, traduit devant le conseil de discipline, a le droit d'obtenir, aussitôt que l'action disciplinaire est engagée, communication de son dossier disciplinaire dans un délai de quinze (15) jours à compter du déclenchement de l'action disciplinaire.

❖ L'autorité compétente pour prononcer les décisions

Les sanctions disciplinaires du 1er et du 2ème degré sont prononcées par décision, motivée de l'autorité investie du pouvoir de nomination, après avoir provoqué les explications écrites de l'intéressé.

Par contre, les sanctions disciplinaires du 3ème et du 4ème degré sont prononcées par décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination, après avis conforme de la commission administrative paritaire compétente, siégeant en conseil de discipline (Art : 165 de l'ordonnance n° 06-03 relative au statut général de la fonction publique).

Cas de la faute professionnelle grave entraînant la suspension de fonctions (Article 173 de l'ordonnance n°06-03) :

Lorsqu'une faute professionnelle grave est commise par un fonctionnaire et pouvant entraîner une sanction du 4ème degré, l'auteur de la faute est immédiatement suspendu par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Cas où le fonctionnaire fait l'objet de poursuites pénales ne permettant pas son maintien en fonction :

Le fonctionnaire qui a fait l'objet de poursuites pénales ne permettant pas son maintien en fonction est immédiatement suspendu

Les voies de recours

Les voies de recours, gracieux, hiérarchique et contentieux sont ouvertes au fonctionnaire contre toute décision administrative.

Le fonctionnaire dispose de deux principales voies de recours :

❖ le recours administratif

Le fonctionnaire sanctionné peut exercer un recours gracieux devant l'auteur de la sanction, ou un recours hiérarchique devant l'autorité supérieure.

❖ le recours contentieux

C'est un recours juridictionnel que le fonctionnaire devant la chambre administrative de la cour suprême



Intensification des actions pédagogiques : Séminaires sur la déontologie

Dans le cadre de la vulgarisation des règles déontologiques, vis-à-vis l'ensemble des agents de l'administration fiscale, la DGI a organisé des séminaires sur la déontologie, les 23 novembre, 2, 7 et 21 décembre 2010, au niveau du siège du Ministère des Finances.

Les objectifs attendus des séminaires, qui ont regroupé les responsables des neufs DRI, consistent à faire connaître aux agents des impôts, les codes de conduite et à les sensibiliser sur les comportements à proscrire lors de l'exercice de leur activité professionnelle.

La nouveauté introduite lors de ces séminaires est, l'utilisation d'un CD-ROM. Un support conçu pour la déontologie, d'assimilation et d'application aisées.

Ce CD-ROM dont le thème principal est « le trafic d'influence », contient les rubriques suivantes :

- des vidéos passives et interactives ;
- des questionnaires et quiz d'évaluation ;
- un document en PDF comportant « le guide de la déontologie » ;

- des métaphores tirées des bandes dessinées (BD) ;
- une question ouverte ;
- un diaporama comprenant un résumé du guide déontologique ;
- bulletin des impôts, portant des sanctions disciplinaires et pénales.



BON A SAVOIR

Rôle accru de l'Inspection Générale des Services Fiscaux

La direction générale des impôts (DGI), à travers son organe de contrôle interne, l'Inspection Générale des Services Fiscaux (IGSF), a mis en œuvre une stratégie pour la lutte contre le phénomène de la corruption, axée sur :

*La mise en œuvre d'un programme permanent de vérification et de surveillance des activités des structures, renforcé par des outils de contrôle interne de la gestion des services fiscaux.

*Elaboration d'un programme de moralisation et de suivi du comportement des personnels, de prévention et de sanctions administrative des écarts de déontologie ou de velléités de détournement de fonds, de malversation et de corruption.

*Les actions pédagogiques de prévention et de dissuasion des comportements déviants par la diffusion auprès des services d'un bulletin spécial établi semestriellement, comportant les sanctions disciplinaires.

Mise en place d'outils modernes de contrôle : Axes du plan d'actions pour 2011

La DGI envisage de mener un ensemble des actions à partir de l'année 2011, visant à mettre en place des outils modernes de recherche et d'investigations pertinents, et des moyens efficaces tendant à une plus grande moralisation de l'administration fiscale et ses personnels. Ces actions seront pilotées par l'IGSF, elles portent sur :

-La révision du dispositif législatif et réglementaire relatif, notamment à la situation et aux conditions statutaires du personnel et la protection de l'administration fiscale et de ses personnels ;

-La consolidation des procédures de gestion et du contrôle ;

-Le dispositif d'évaluation des services à travers les indicateurs de performances ;

-La révision des procédures du contrôle interne ;

-Le programme de lutte contre la corruption et moralisation de l'administration fiscale ;

-L'établissement d'une cartographie de risques potentiels de corruption ;

-Le lancement d'un programme de communication interne et externe.



❖ أوامر، تعليمات، منشورات مذكرات

- الأمر الرئاسي رقم 3 المؤرخ في 13/12/2009 المتعلق بتفعيل المحاربة ضد الفساد
- المنشور رقم 680 / pm المؤرخ في 21 / 12 / 2009 المطبق للأمر رقم 3 ، الصفقات العمومية
- المنشور رقم 680 / pm المؤرخ في 21/12 / 2009 المطبق للأمر رقم 3 ، الإستفهامات المالية.
- المنشور رقم 1831 / م / المؤرخ في 31 / 12 / 2009 المطبق للأمر رقم 3 المتعلقة بتفعيل المحاربة ضد الفساد.
- المنشور رقم 2 / م / م / مع ض / المؤرخ في 01 / 04 / 2010 للأمر رقم 3 المتعلقة بتفعيل المحاربة ضد الفساد.
- مذكرة رقم 109 / م / م / مع / المؤرخ في 03 / 09 / 2010 المتعلق بالتقرير لشهر فيفري 2010 حول وضعية تطبيق الأمر رقم 3 المتعلق بتفعيل المحاربة ضد الفساد.
- مذكرة رقم 464 / م / م / مع ض / مع المؤرخ في 18 / 10 / 2010 المتعلق ببرنامج الأعمال لسنة 2011 / ذاتية وتهذيب الإدارة الجبائية ،
- تعليمة رقم 580 المعدلة والمتعلقة بتطوير العلاقات بين الإدارة الجبائية والخاضعين للضريبة .

الخاية المرجوة من إعداد دليل أخلاقيات المهنة

- تكوين عون مهني ومسؤول ، قادر على رفع التحديات-

من خلال القواعد المسنة من طرف دليل أخلاقيات المهنة و تلك الموجودة في طائفة التعليمات الإدارية فإن الغاية الأساسية التي تسعى المديرية العامة للضرائب الوصول إليها تلخص في:

- مساعدة العون على إثبات سلوكه الأخلاقي المأخوذ من أساسيات ومعايير الخدمة العمومية ،
- تحقيق حماية الجمهور ضد تجاوزات الأعوان بتهئية سلوك مهني مسؤول ومصلحة ذات جودة ،
- إيصال صورة لاثقة بالإدارة الجبائية للجمهور وتحسين العلاقات «المكلفين بالضريبة - الإدارة الجبائية» ، وهذا بحث الأعوان على تبني تصرف حسن ،
- إعلام الأعوان بواجباتهم لنفاذي كل تجاوزات لتحقيق نزاهة الإدارة الجبائية.
- إستدراك حالات النزاع التي يمكن أن يتعرض لها الأعوان ، سواء تعلق الأمر بنزاع داخلي أو الذي يمكن أن يحصل مع الجمهور.
- إثارة تكييف جميع أعوان الإدارة الجبائية وتشجيع روح الانتماء لرفع التحديات .

الإطار القانوني لأخلاقيات المهنة في الوظيفة العمومية

- تنوع في المصادر لإدراك الحالات الشخصية-

إن تنوع المصادر القانونية لأخلاقيات المهنة وتداخلها ببرر كونها موجهة لتسهيل التكفل بالحالات الشخصية ، تاطير سلوك الموظفين و إعطاء أجوبة للأسئلة المعقدة التي يمكن أن يتعرضوا لها أثناء أداء نشاطهم المهني.

إن تعدد وتنوع قواعد أخلاقيات المهنة مستمد من المصادر الأساسية الآتية:

❖ المصادر المعيارية

- أمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية : يحدد القواعد القانونية الأساسية الممنوحة لهم في إطار تادية مهامهم في خدمة الدولة.

- القانون رقم 06-01 المؤرخ في 20 فيفري 2006 المتضمن وقاية ومحاربة الفساد، وتهدف إلى،

- تعزيز الإجراءات التي تهدف للوقاية ومحاربة الفساد ،
- رفع من النزاهة ، المسؤولية والشفافية في تسيير القطاعات العمومية والخاصة،

- تسهيل ومساندة الشراكة الدولية والحضور التقني من أجل الوقاية ومحاربة الفساد بما في ذلك تحصيل الأرصدة.

- القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المعدل والمتمم ، المتعلق بالوقاية ونظام النزاعات الجماعية في العمل و بممارسة حق الإضراب.

- القانون رقم 90-04 المؤرخ في 6 فيفري 1990 ، المتعلق بنظام النزاعات الفردية في العمل.

- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 ، المعدل والمتمم ، المتعلق بعلاقات العمل الفردية.

❖ دليل أخلاقيات المهنة للمديرية العامة للضرائب

نُشر الدليل الأول مرة سنة 2001 ، وتم تحينه في 2007 ثم 2010 ، وهو يتضمن مجموعة من الواجبات والقواعد السلوكية لكل موظف ينتمي إلى المديرية العامة للضرائب وهذا مهما كانت رتبته.

يسترجع الدليل أهم القواعد المعيارية ، بعد تكييفها والتي هي موجودة في النصوص التشريعية المذكورة أعلاه بالخصوص المدرجة في الأمر المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.



رسالة المديرية العامة

نشرة شهرية للمديرية العامة للضرائب عدد 49/2011

احترام أخلاقيات المهنة وتحسين السلوك

و عليه ، لا يمكن لهذه الإجراءات والإصلاحات الخاضعة للتطلعات الاجتماعية أن تحقق النتائج المرجوة منها إذا لم تكن ترافقها إجراءات أخرى حاسمة تتعلق خصوصا بالسلوك الإداري لأن تصرفات أعوان الإدارة الجبائية مثل : الانضمام إلى مسار الإصلاحات ، الإحساس بالمسؤولية واحترام أخلاقيات المهنة، هي شروط أساسية لنجاح أي مشروع إصلاح.

وعيا منها بهذه التحديات ، أعدت الإدارة الجبائية في بادئ الأمر دليل أخلاقيات المهنة لفائدة أعوانها في صيغة قانون للواجبات الذي من المفترض أن يقود سلوك الأعوان في مختلف علاقاتهم المهنية.

غير أنه ، قصد وضع حيز التنفيذ الفعلي لهذه الأداة ، قامت الإدارة الجبائية من جهة ، بتقوية برنامجها التكويني الموجه لمستخدميها و من جهة أخرى ، بتنظيم ملتقيات تعميمية تحسيسية حول موضوع أخلاقيات المهنة.

ورغم ابتعادها عن المواضيع الكلاسيكية الجبائية، تعتبر هذه الملتقيات على الأقل إطار ملائم يسمح لمستخدمي الإدارة بمناقشة و تبادل الأفكار حول موضوع هام يعد أحد الركائز المحددة لمسار تحديث المديرية العامة للضرائب.

ع. راوية

م.ع.ض

في إطار التحولات العالمية التي تشهدها المجتمعات ، أصبحت متطلبات المجتمع الجزائري اتجاه الإدارة الجبائية في تزايد مستمر.

تعتبر الزيادة في المتطلبات الاجتماعية أحد العوامل المحددة التي أدت إلى قيام الإدارة الجبائية بإصلاحات تهدف من ورائها إلى تحديث هياكلها وأنماط تسييرها قصد تجسيد إدارة خدماتية فعلية أين يكون مركزها المكلف بالضريبة.

عموما، فإن توقعات المكلف بالضريبة هي معروفة من خلال علاقاته اليومية مع الإدارة : أصبح المكلف بالضريبة مستعمل للإدارة، ينتظر أحسن المعلومات، يلح على استقبال ودي، معاملة فردية والحصول على رد سريع و موافق لطلباته.

قصد تلبية هذه الاحتياجات المتزايدة، تبنت الإدارة الجبائية منهج جديد بغية تطوير قدراتها.

موازاة مع تحديث هياكلها و يتمحور المنهج الجديد للإدارة الجبائية حول العناصر التالية :

- شرط القيام بالممارسة الكاملة لمهام الخدمة العمومية مع واجب التكفل بالمتطلبات القانونية للمكلفين بالضريبة ،

- تطوير منطق الحوار عوض التصادم مع المكلفين بالضريبة عن طريق تأسيس علاقات بين الطرفين مبنية على الثقة والاحترام.

- استباق تطلعات المكلفين بالضريبة وذلك

بالمبادرة في إجراء لقاءات مع الجمعيات المهنية .

تعتبر هذه الأخيرة أداة من شأنها المساهمة في توطيد الحوار الاجتماعي.