

Colloque du Club des Directeurs de Sécurité des Entreprises (CDSE)

(19 décembre 2013)

« La sécurité et la sûreté au service de l'éthique »

En introduction à ce colloque et avant de passer la parole au Président directeur général de Total, Christophe De Margerie, qui nous a fait l'honneur d'accepter d'en faire l'ouverture, je voudrai remercier en votre nom à tous l'équipe du CDSE qui s'est dépensée sans compter pour que notre rencontre soit une réussite. Je voudrai également saluer nos amis de l'ASIS et des autres associations européennes et internationales regroupant les responsables et directeurs chargé de sûreté et sécurité qui sont venus participer à cette journée comme intervenants ou comme spectateurs engagés. Leur présence nous rappelle que la sécurité dépasse les frontières et exige la transversalité dans les expériences et les échanges pour réaliser cette coproduction qui se révèle à l'usage la clé de l'efficacité pour l'ensemble des partenaires. Je voudrai enfin saluer le président d'Europol avec qui nous avons entamé des relations fructueuses et qui nous fera l'honneur de conclure cette journée.

L'éthique d'entreprise n'est pas seulement la pratique quotidienne par son personnel de règles et d'usages s'appuyant sur le respect de l'autre et permettant de vivre ensemble dans un monde pacifié. C'est aussi l'appropriation par chacun des salariés des valeurs fondamentales dont la mise en œuvre en interne et en externe font la force de l'entreprise et de son rayonnement dans son environnement. C'est enfin le partage de comportements loyaux et responsables qui aident à prendre la bonne décision dans une pratique de la citoyenneté d'entreprise s'inscrivant dans le respect des lois de la république. Dans un monde déboussolé par la perte de ses repères l'éthique est devenu une exigence qu'il faut parfois imposer à des collaborateurs qui par manque de formation ou de culture en rejette les principes et n'en comprennent pas les obligations.

Dans le domaine plus spécifique de la sécurité évoquer l'importance de l'éthique fait au mieux sourire et au pire passer pour un incompetent. Il est vrai que l'exigence d'une sécurité collective efficace pour garantir une guerre à zéro mort ou le risque nul au nom du principe de précaution aboutit à une législation et des pratiques liberticides pour nos libertés individuelles. Au nom de l'efficacité collective on réduit le droit de l'individu en l'amenant à oublier ses propres valeurs au profit d'un intérêt sociétal au périmètre défini par la taille des groupes de pression. Tout en comprenant le bénéfice apparent d'un tel objectif on est en droit de s'interroger sur les conséquences d'une disparition programmée de l'usage de valeurs s'opposant aux abus en tous genres.

Face à cette évolution, ou plutôt en dépit de celle ci, il nous est apparu indispensable de poser la question fondamentale : sécurité et éthique sont-elles conciliables ? Dans un article de Sécurité &

Stratégie de juillet 2010, l'un des penseurs les plus remarquables de notre temps Zygmunt Bauman pense le contraire. Partant du constat que l'Etat Providence est en déclin, l'Etat chercherait à regagner en légitimité en renforçant son dispositif sécuritaire par une surveillance multi systèmes des individus. Par ces contrôles et ces contraintes les enfermant dans des systèmes normés, la sécurité devenue intrusive deviendrait un grave danger pour nos démocraties.

L'actualité semble lui donner raison à travers les révélations d'Edward Snowden sur le programme américain PRISM ou la loi de programmation militaire qui reconnaît la possibilité de donner aux services de renseignement l'accès à un certain nombre de données de connexion en temps réel. Il devient évident que sous couvert de lutte contre le terrorisme, les Etats sont prêts à restreindre les libertés individuelles afin de repérer les risques et de les éliminer, ce qui amène à s'intéresser aux sources potentielles de danger pour les supprimer pro-activement.

D'ailleurs le « syndrome PRISM » ne touche pas que les Etats. Il semble affecter également un certain nombre de grands groupes internationaux qui utiliseraient le fichage et l'usage de dispositifs de surveillance de masse pour s'assurer de la loyauté des salariés et pour se protéger contre les malveillants de toute sorte. Ainsi nous savons tous que certaines directions de la sécurité par l'entremise d'offices obtiennent de l'information personnelle sur des salariés de l'entreprise, d'autres organisations ou encore des consommateurs.

Curieusement, cette posture n'est pas pour déplaire à nombre de citoyens. Un sondage récent réalisé aux Etats Unis par le Pew research Center montre que les deux principales menaces¹ pour le citoyen américain était la menace terroriste liée à Al Qaeda et les cyberattaques provenant d'autres pays, loin devant le programme nucléaire iranien, l'émergence de la Chine ou encore les problèmes économiques. C'est contre ces menaces prioritaires qu'ils demandent à être protégés.

Pourtant, notre expérience professionnelle au sein du CDSE nous amène à un tout autre constat : la sécurité et l'éthique sont non seulement conciliables mais elles sont consubstantielles. Sans sécurité et sans éthique, le socle de nos démocraties et les fondements même du marché sont sapés car elles sont à la base de leur fonctionnement. Sans confiance, les individus ne peuvent plus travailler ensemble, ils ne peuvent plus faire des affaires ensemble, ils ne peuvent plus vivre ensemble. Sans éthique la sécurité devient liberticide.

L'objet de notre colloque n'est donc pas de nier les problèmes d'éthique liés à la sécurité, mais de réfléchir aux méthodes, organisations et moyens à mettre en œuvre pour garantir cette sécurité éthique. Nous voulons faire prendre conscience que la durabilité de nos organisations est fondamentalement dépendante de la place de l'éthique et de son intégration dans la sécurité mise en place.

¹ <http://www.people-press.org/2013/12/03/public-sees-u-s-power-declining-as-support-for-global-engagement-slips/12-3-2013-7/>

Dans cette perspective plusieurs réflexions nous semblent importantes et justifier d'un approfondissement au cours de ce colloque.

Le premier axe de travail consiste à déterminer le corpus d'exigences pour créer une situation de sûreté éthique. Aujourd'hui, en France et à l'international, de nombreux textes juridiques contribuent à façonner le paysage de la sûreté et de l'éthique. Il sera nécessaire de faire un état des lieux de la situation juridique souvent méconnus des acteurs mêmes de la sûreté. Il sera indispensable de se demander de quelle manière il pourrait être utile et nécessaire de le simplifier ou de le rendre plus performant.

Le deuxième axe est de réfléchir à la manière de modifier l'image de la sécurité. Même si l'actualité n'aide pas, il est indispensable de démontrer que la sécurité ne consiste pas seulement à mettre en place des contrôles, à surveiller des processus, à discriminer ou encore à exclure des individus. Tout au contraire, dans un monde devenant numérique où le patrimoine immatériel est plus en danger que le matériel, la sécurité peut être et doit être ouverte, transparente et inclusive. Dans l'environnement actuel elle ne peut être qu'adaptée tout en étant légitimée par chacun. Le slogan « la sécurité est l'affaire de tous » ne peut pas être une vaine formule. La sécurité doit être produite et co-construite à la fois par les experts de la sécurité et par les individus eux-mêmes associés aux organisations qui les soutiennent. Aujourd'hui, la sécurité dans une entreprise ne peut être efficace que dans la mesure où toutes les parties prenantes de l'entreprise ont leur mot à dire : business units, experts, CHSCT, syndicats...

Dans une perspective internationale, la nécessité d'une sécurité efficace doit s'accompagner d'une capacité inclusive. Dans leurs projets, les multinationales savent depuis longtemps qu'il ne peut y avoir de sécurité sans collaboration avec les populations locales. Dans ce contexte, le département sécurité, en s'appuyant sur l'engagement sociétal de l'entreprise, peut influencer positivement sur le niveau de criminalité dans sa zone d'influence. À l'inverse une entreprise qui construit un site fermé sans prendre en compte les desiderata des différentes communautés, aboutira à créer du ressentiment, de l'injustice, pouvant générer une dégradation brutale de la situation sociale et politique. En ce sens, Total est pionnière dans la réflexion sur la coordination entre sûreté et sociétal et je tiens à saluer la politique ambitieuse menée sous la direction de son président.

Le dernier axe qui me semble important est évidemment la question de la gouvernance de la sûreté. Quelle doit être la place de la sécurité dans l'organisation globale de l'entreprise ? À quel niveau doit être situé l'éthique ? Y a-t-il un sens à avoir un directeur à la fois en charge de l'éthique et de la sûreté comme c'est le cas dans 32% des situations d'après une étude récente réalisée par le C.D.S.E ? Faut-il laisser cette responsabilité au directeur de la Compliance ? Je n'ai pas de réponse toute faite et j'espère que les débats pourront nous éclairer sur ce point. Néanmoins, à l'aune des enseignements de l'affaire Renault et de ce qui peut se passer dans les pays anglo-saxons, il convient de souligner que le positionnement de la sûreté dans la chaîne hiérarchique doit être proche des plus hauts échelons de l'entreprise afin que celle-ci puisse influencer et être écouté.

Mais, la direction sécurité peut être difficilement juge et partie. En matière de gouvernance d'entreprise, on a coutume de dire que le comptable ne doit pas signer les chèques sous peine d'encourager les dérives. Dans le même registre, la direction sécurité ne peut faire les enquêtes et prendre les décisions à partir de ces enquêtes. Comme dans toute organisation, s'il n'existe pas de contre pouvoir, il est à craindre que la fonction sécurité bascule tôt ou tard dans l'illégalité. C'est vrai dans le privé comme dans le public où il devient également nécessaire de renforcer les mécanismes obligeant tous les opérateurs et à tous niveaux à rendre compte. Nous entrons dans un monde dans lequel la police dispose de technologies de surveillance sans cesse plus performantes et de capacités de plus en plus étendues d'interception de communications qui ne lui sont pas destinées. Face à cette évolution permanente, comme le note Jean-Paul Brodeur dans son ouvrage *the policing web*, les mécanismes mis en place pour assurer l'imputabilité de la police et son respect de l'obligation de rendre compte de ses opérations et de leur légalité doivent être redéfinis et partout remis en application.

Pour conclure, la sécurité dans le monde de l'entreprise peut et doit être éthique. Elle doit s'inscrire dans le respect de la règle, des droits de propriété et du respect de la personne. Au-delà des enjeux posés à la sécurité en matière d'éthique il faut convertir notre regard en admettant qu'elle est un préalable au développement, au bien-être des individus, au lien social et à l'épanouissement des entreprises comme des Etats. Au-delà des techniques la sécurité de demain repose moins sur des barrières et des mécanismes de contrôle, que sur une réintroduction de l'humain dans l'espace collectif, avec pour objectif une restauration de l'autorité, et une relégitimation des institutions dans un partage de valeurs communes.

.La parole et donnée à Laurence N'KAOUA, journaliste des échos qui présente Christophe de Margerie, Président Directeur Général de Total.

Après avoir salué les participants, Il souligne combien lui est cher ce thème de la sûreté au service de l'éthique estimant que nous avons besoin de l'une comme de l'autre. Les problèmes de sûreté, à traiter dans le cadre de l'éthique, devraient l'être chaque jour car les entreprises sont effectivement souvent dans des situations périlleuses. Les nombreux problèmes concernent souvent la sécurité des entreprises pétrolières et à titre d'exemple il cite la prise d'otage d'In Amenas en Algérie. Si un grand nombre de personnes est au courant sur ce qui s'est réellement passé, ce genre d'information devrait être connu de tous. De même, s'agissant du cyber risque, il faut se protéger car il représente une atteinte aux droits de l'homme, une « non éthique ».

Christophe de Margerie précise ensuite que le problème de la sûreté n'est pas toujours exclusivement lié à des terroristes mais aussi à la dangerosité de nos activités (AZF à Toulouse, Fukushima au Japon). Il insiste sur cette notion de sûreté et d'éthique et sur le fait de ne pas confondre sûreté et sécurité (*safety* en anglais). Mais ces deux notions ne sont pas éloignées l'une de l'autre et il tient à ce que, chez Total, les personnes en charge de la sûreté et de la sécurité communiquent entre elles.

Le président met en exergue un autre message, celui de l'acceptabilité car l'acceptabilité est l'éthique et que sans éthique nous ne sommes pas acceptables. La meilleure solution pour se défendre est d'avoir des preuves de ce qui existait avant afin de pouvoir préparer, de manière éthique, son travail. Hormis ce devoir de préparation, il y a ensuite le devoir de transparence pour essayer de toujours convaincre afin qu'il soit reconnu que le travail est fait correctement. Cela aussi est de la sûreté dont le but n'est pas seulement de vérifier s'il y a des écoutes. On mélange souvent sûreté avec intelligence économique mais là aussi la marge est étroite. Est-il éthique d'aller prendre de l'information sur ses concurrents ? Il y a un devoir effectivement de se renseigner sur eux mais en respectant un code d'éthique.

Pour résumer, chez Total et beaucoup d'autres, l'on est convaincu que la sûreté est un des moyens importants de protéger les sociétés mais que, sans éthique, il n'y a aucune chance que ce soit accepté ni acceptable.

Christophe de Margerie termine en remerciant un certain nombre d'organismes avec lesquels les directeurs de sûreté vont travailler : le ministère des affaires étrangères, le Quai d'Orsay, les armées, la gendarmerie et la police. Il faut faire vivre la France avec respect et le respect fait partie de l'éthique. Il félicite enfin le CDSE pour ses actions.



Animation de la matinée : Laurence NKAOUA (Les Echos)

Première table ronde : comment les professionnels de la sécurité intègrent-ils l'éthique dans leur management ?

Cette table ronde a pour objet de faire un état des lieux des bonnes pratiques dans les organisations publiques et privées en matière de sécurité (système de management, gouvernance de la sûreté, procédures, chartes & politiques, formations spécifiques, code de déontologie, etc.) et vise à mieux formaliser les relations entre les fonctions éthique et sécurité .

Intervenants : Hélène MARTINI (Directrice ENSP), Mireille BALLESTRAZZI (Interpol), Jean-Marc BERLIOZ (Renault), Edouard EMDE (ASIS), Alain BAUER (Président de CNAPS), Sylvie le DAMANY (Avocate cabinet Jeantet). Damiano TOSELLI (Télécom italia – Directeur sûreté)

Laurence NKAOUA : en votre qualité d'avocate, pourquoi est-il si important de penser éthique ?

Sylvie le DAMANY : pour avoir accompagné un certain nombre d'entreprises nationales et internationales, je voudrais démarrer par un constat : celui, au cours des vingt dernières années, d'une évolution très impressionnante et très satisfaisante par rapport à l'éthique, au sein des entreprises. L'arrivée d'une nouvelle réglementation américaine a obligé les entreprises à travailler davantage sur la formalisation, les procédures, la mise en place de codes de conduite, des « compliance program ». Les entreprises se sont donc organisées sur tous ces sujets et ont repensé différemment notamment sur la fiabilité des informations comptables, financières mais aussi en matière de RSE sur un grand nombre de sujets. Les codes de conduite ont donc été revus au fil du temps pour transformer les comportements pour conduire aux codes de déontologie.

LN : y a-t-il une prise de conscience et tout le monde collabore t-il ?

SLD : des progrès sont en cours, la difficulté étant de faire travailler tout le monde ensemble dans le même sens. Cela fait partie des préoccupations des entreprises de savoir qui fait quoi, comment le formaliser et en parler.

LN : avez-vous des pistes de réflexion qui pourraient éventuellement favoriser cela ? L'élaboration de cartographies de risques par exemple ?

SLD : oui, un certain nombre d'entreprises travaillent sur les cartographies des risques juridiques, pénaux, éthiques et des risques plus spécifiques générés par une fonction sécurité. Une sécurité non éthique va générer des risques juridiques et judiciaires assez graves.

LN : tous les salariés d'une entreprise doivent s'approprier ces notions pour diffuser une vraie culture. J'ai quelques chiffres datant un peu (puisque de 2011) et qui nous viennent des Etats-Unis. Quarante deux pour cent des employés estiment que leur entreprise affiche un niveau éthique faible ou en déclin. Voilà une piste de réflexion. Comment fait-on sur les terrains, comment fait-on chez Renault ? Monsieur BERLIOZ ?

Jean-Marc BERLIOZ : j'insiste sur l'arrivée simultanée, dans une entreprise traumatisée par un évènement que je ne rappellerai pas, à la demande du conseil d'administration et de son président, d'un directeur de la sécurité et d'un directeur de l'éthique. Notre mandat était donc clair : mettre l'entreprise en sécurité avec la mise en place d'un corpus éthique lui permettant de se protéger. L'idée était de partir non pas sur un code de déontologie mais sur une charte. La charte est à mon sens le rassemblement des valeurs avec une difficulté, pour une entreprise implantée dans 118 pays (130000 personnes), liée aux cultures, aux civilisations différentes et aux droits différents. Ce texte a donc été conçu avec l'ensemble des partenaires et directions concernées.

LN : 118 pays, pouvez-vous nous donner un exemple de valeur très différente d'un pays à l'autre dans cette charte ?

JMB : la laïcité, nous en affirmons le principe dans notre charte en exerçant notre activité dans des pays religieux. Ce document, diffusé à 130 000 exemplaires, a été remis solennellement dans une version papier traduite en 14 langues. Il s'agissait d'avoir une action individuelle, remise par le N+1, ce dernier ayant suivi une formation spécifique pour remettre ce document. Mais la remise de ce dernier n'est pas suffisante. Nous avons donc couplé avec un inventaire de toutes les questions posées appelé chez Renault « pas de question sans réponse » (exemple : un salarié reçoit une boîte de chocolats et une bouteille de champagne ; si la charte interdit les cadeaux, attention de veiller cependant aux coutumes locales). Ce sont donc des questions très concrètes.

LN : vous changez donc le code en fonction ?

JMB : ce n'est pas un code, ce sont des questions réponses et la charte est toujours là, c'est une constante.

Par ailleurs, nous avons déterminé dans l'entreprise un certain nombre de métiers pour lesquels les exigences éthiques sont plus fortes tels que l'informatique, la protection des données, les achats et le commerce. Je voudrais évoquer, car c'est dans la lignée de ce que disait le président de Total tout à l'heure, un code de déontologie dédié à la gouvernance. C'est le principe d'exemplarité affirmé chez Renault : on peut demander et exiger beaucoup de choses du personnel dès lors, qu'au plus haut niveau de l'entreprise, l'on est également exemplaire.

J'en reviens très rapidement sur ces codes dédiés à la sécurité ou autre. Ils sont rédigés par les intéressés eux même, le directeur de l'éthique, de la sécurité et précisent ce que l'on peut ou ne pas faire. D'autres directions de l'entreprise me demandent de travailler sur des codes ; l'ingénierie, les RH. Tous ont vu l'intérêt de ces codes puisqu'ils définissent des limites qui étaient parfois suggestives. Là, elles sont explicites. Il est cependant évident que ces codes ne représentent une valeur que si les personnes se les approprient, d'où une grande difficulté notamment si vous êtes dans une entreprise internationale présente dans 118 pays. Il faut donc faire en sorte que chaque manager se sente responsable de l'éthique et se sente garant des valeurs fondamentales de l'entreprise. Il est mis à cet effet en place des formations (E-learning par exemple) et des structures. Il existe au niveau du groupe un comité éthique et conformité que je préside qui rassemble l'ensemble des directeurs (juridiques, RH, communication, sécurité) concernés par les problèmes éthiques puisqu'ils participent à ce comité au cours duquel sont abordés de vrais problèmes.

LN : en cas de manquement, tout cela étant basé sur le volontariat, y-a-il des sanctions ?

JMB : il y a le droit du travail et le droit tout court. S'il y a un manquement, une analyse est réalisée et le dossier est renvoyé aux ressources humaines, aux services chargés de prendre des sanctions à l'encontre du personnel pour faute lourde. L'entreprise se réserve un droit de dépôt de plainte, c'est la raison pour laquelle un directeur de la sécurité a besoin, pour éviter tout « dérapage » d'un bras armé représenté par la direction de la sécurité d'une part et de l'audit d'autre part. Un code de déontologie du contrôleur a été rédigé et mandat est donné aux directeurs de la sécurité et de l'audit

pour mettre à ma disposition le personnel nécessaire pour procéder non pas aux enquêtes, nous ne parlons jamais d'enquêtes, mais aux vérifications et aux contrôles. Si des moteurs sont volés, on regarde s'ils ont réellement été volés et comment, mais jamais qui les a volés. Le mandat est signé avec un objet précis et des limitations dans l'action.

LN : l'importance du juridique a été évoqué. Les directeurs de la sécurité, de l'éthique sont-ils suffisamment aguerris dans ce domaine ?

Eric DELBEQUE : c'est toujours une grande et belle question : y a-t-il des dérapages dans le domaine de la sécurité-sûreté ? Je ne sais pas répondre à cette question car je la crois sans intérêt. Il y a eu des dérapages et il y en aura probablement d'autres. Il y a, depuis ces dernières années, des organismes qui traitent ces questions avec beaucoup de créativité et de bon aloi. Alors, comment les entreprises intègrent-elles l'éthique dans la sécurité sûreté ? S'il y a un problème éthique, il y a une question à laquelle on ne sait pas répondre (exemple : l'euthanasie). Si l'on peut répondre à une question, il n'y a pas de débat éthique. Une plus grande hybridation entre les équipes de sécurité et de juristes, en interne et le recours aux avocats est une bonne manière d'améliorer une partie des problèmes éthiques. Si cela existe, il y a une grosse marge de progrès pour que les juristes soient plus nombreux dans ces fonctions et que les avocats soient plus consultés.

Mais la difficulté réside lorsque s'affrontent des choses que l'on a beaucoup de mal à décrire : la valeur, la morale, l'acceptabilité. L'acceptabilité : par rapport à qui et par rapport à quoi ? L'éthique commence donc quand on ne sait plus répondre à la question. Il y a des pratiques intelligentes, des dispositifs construits, et non pas des boîtes à outils. Des bonnes pratiques existent que l'on peut échanger : c'est un système dynamique.

LN : il y a cependant des questions à se poser pour initier la démarche. Quelles seraient-elles selon vous ?

ED : la première : les gens qui veulent se parler se parlent-ils entre eux ? Mon expérience m'a prouvé qu'ils ne le faisaient pas forcément. Est ce qu'un grand patron parle aux responsables sûreté ? Il faut qu'il le fasse ainsi que le directeur sûreté doit parler aux gens qui produisent. On doit avoir des comités éthiques dans lesquels on peut en ce sens favoriser l'échanger et la prise de décision collective.

LN : je voudrais savoir comment cela se passe en dehors de nos frontières et dans une société, un secteur très vulnérable puisqu'il s'agit des télécom. M. TOSELLI, qu'est-il arrivé à votre prédécesseur ?

Damiano TOSELLI : mon prédécesseur a été arrêté car il a constitué des dossiers illégaux. S'agissant de l'éthique : il y a les valeurs de l'entreprise, le respect de la loi, de la dignité, la concurrence loyale etc. Pour cela, il y a des codes et des formations assurées à tous les niveaux de hiérarchisation de l'entreprise. La communication aussi est très importante. Il faut que les directions travaillent

ensemble et aussi, en liaison avec l'extérieur, plus particulièrement les forces de police, le ministère des Affaires Etrangères.

Il faut cependant évoquer le paradoxe existant entre plusieurs pays : par exemple comment respecter l'éthique dans un pays où la corruption est très importante ?

LN : merci. On parlait justement de collaborations. Comment cela se passe t-il au sein de la police nationale ? Les deux mondes, public et privé, peuvent-ils s'inspirer l'un de l'autre ? Si oui, comment ?

Hélène MARTINI : tout à fait. La réflexion sur l'éthique a forcément interpellé la puissance publique et le service public de la sécurité. D'abord car la police en terme générique est dépositaire de la contrainte légale. Elle peut exiger, contrairement à une entreprise privée, de nos concitoyens qu'ils obéissent à la loi et a les moyens pour ce faire. Cette contrainte légale lui donne un pouvoir exorbitant mais en voie de conséquence des obligations aussi importantes. C'est la raison pour laquelle la police nationale a intégré depuis longtemps l'idée de déontologie.

La déontologie doit être perçue à plusieurs niveaux. En ma qualité de responsable de l'Ecole Nationale Supérieure de la Police, c'est à dire de la formation initiale et continue des commissaires (1600) et des officiers de police (10.000), je peux affirmer que la déontologie concerne d'abord le recrutement (casier vierge), la formation. Un autre levier est celui du management et tous les chefs de service savent que l'exemplarité, notamment, est un moyen de manager la déontologie et de la faire respecter. Enfin, c'est le contrôle, à la fois hiérarchique s'exerçant dans la police mais aussi le contrôle par l'Inspection Générale de la Police Nationale par exemple qui existe aussi.

Cette dernière avait depuis 1986 un code de déontologie qu'il est apparu nécessaire de retravailler, non pas parce que les valeurs qu'il portait sont dépassées mais pour prendre en compte certaines nouveautés. D'abord l'appartenance de la Gendarmerie Nationale au Ministère de l'Intérieur. Il va donc s'appliquer à deux institutions et à tous les fonctionnaires qui y travaillent (policiers, militaires, administratifs etc.).

Un code de déontologie ne peut s'appliquer que si on le comprend d'abord, puis qu'on se l'approprie, si l'on considère que ce qu'il attend du policier est, en général, raisonnable. C'est le cas de ce nouveau code qui donne des exemples concrets (exemple : l'utilisation du vouvoiement qui est une marque de respect). Si cet exemple ne figurait pas dans le code précédent, c'est parce que l'on avait des valeurs et l'attachement à ces valeurs. Ce nouveau code devient plus concret en donnant des exemples et il sera d'ailleurs commenté et expliqué. Il est également un moyen de discernement. Un policier ou un gendarme doit, souvent dans l'urgence, apprécier une situation et décider ce qu'il doit ou ne doit pas faire en restant dans la légalité mais en plus dans un comportement déontologique.

Enfin, ce nouveau code est équilibré puisqu'il parle des devoirs des fonctionnaires mais également des devoirs de l'administration qui a le devoir de les protéger.

LN : collaborez-vous de plus en plus avec les entreprises notamment en matière d'éthique et de sécurité ?

HM : notre participation à ce colloque et la convention de partenariat signée avec le CDSE le prouvent. Par ailleurs, l'ENSP a deux activités s'intéressant au domaine de l'entreprise : l'activité de recherche (réflexions sur les nouvelles technologies, leur utilisation et leur apport aux services d'investigations) et l'activité partenariale. Des formations et notamment une formation de dirigeant d'entreprise de sécurité privée est dispensée car nous estimons que la co-production de sécurité, dont parlait Alain Juillet et citée plusieurs fois par le Ministre de l'Intérieur, est une exigence pour l'avenir. Il faut donc la construire et la commencer dès la formation qui permet l'acquisition de la connaissance de l'autre.

LN : vous accueillez des dirigeants : quelles sont leurs problématiques, vous les formez à quoi, quel est l'apport ?

HM : nous insistons beaucoup évidemment, comme lors de nos formations internes, sur les libertés publiques et la manière concrète de respecter celles de nos concitoyens. Nous avons également pour les dirigeants d'entreprise de sécurité privée des formations au droit du travail, à l'entreprise dispensées par la chambre de commerce et d'industrie de Lyon et avec l'institut de formation des inspecteurs du travail. Nous avons aussi d'autres partenariats pour enrichir ce débat.

Je voudrais ajouter en dernier point que se sont les grandes entreprises, et j'en profite pour les remercier, qui accueillent pendant une semaine les futurs commissaires de police, pendant leur formation, de manière à ce qu'ils intègrent la culture professionnelle qui existe dans les services de sécurité de l'entreprise. On essaie donc vraiment de faire en sorte que les deux mondes se parlent et se comprennent.

LN : ces deux mondes où il y a de plus en plus d'interactions. Je voudrais interpeller dans la salle le Préfet Jean-Louis BLANCHOU qui réfléchit à la refonte de la loi relative à la sécurité privée de 1983 en sa qualité de délégué interministériel à la sécurité privée.

Jean-Louis BLANCHOU : nous travaillons effectivement sur la moralisation et la professionnalisation du monde de la sécurité privée. Nous avons mis en place un certain nombre de choses, en particulier un organe chargé du contrôle des activités des entreprises et des salariés de la sécurité privée, le CNAPS, dont le directeur, Jean-Yves LATOURNERIE est ici présent. Parmi les choses sur lesquelles s'appuie le CNAPS, pour éventuellement sanctionner des dysfonctionnements et des déviations, est un code de déontologie qui doit s'appliquer aux entreprises et à leurs salariés et qui a été publié sous forme de décret en juillet 2012.

Vous m'avez interrogé sur la loi. Nous la retravaillons et le travail effectué s'inscrit dans une démarche voulue par le ministre de l'Intérieur visant à assurer une meilleure complémentarité, une meilleure cohérence de l'ensemble des acteurs de la chaîne de sécurité depuis les forces de sécurité intérieure en passant par les polices municipales jusqu'aux entreprises de sécurité privée. Pour que

ce continuum puisse exister, il faut qu'il y ait une confiance entre les différents acteurs. Cette dernière doit être fondée sur un certain nombre de choses : des formations adaptées aux différentes missions, aux différentes prérogatives que certains ont et d'autres non pas. Elle se fonde également sur des valeurs communes et des valeurs éthiques communes et adaptées aux différentes missions des uns et des autres. Il faut bâtir cette confiance et c'est là dessus que la loi, en dehors d'autres domaines d'évolution, travaille. Elle a également voulu donner un cadre aux différentes formes de coopération en sécurité privée et aux formes de coopération qui vont devoir s'exercer entre les entreprises de sécurité privée, les donneurs d'ordre et les forces de sécurité intérieure.

LN : quelles doivent être les grandes qualités d'un directeur de l'éthique pour le recrutement ?

Jean-Marc BERLIOZ : j'ai deux scoops à ce sujet : le premier : le cercle éthique des affaires vient de réaliser un travail relatif à un référentiel métier consacré aux directeurs d'éthique et de conformité. Ce travail dont le président, Yves MEDINA, est dans cette salle, sera publié courant janvier et définira le « profil idéal » d'un directeur d'éthique ainsi que ses missions, son organisation etc. Le second scoop tient à un travail qui vient d'être réalisé et qui s'appelle le baromètre éthique. Il est très difficile d'évaluer l'éthique dans une entreprise car elle n'est pas là pour réprimer mais pour prévenir. Je voudrais vous signaler le travail qui vient d'être réalisé également par BVA relatif à un sondage passé auprès des salariés et qui leur demande une appréciation sur le niveau d'éthique de l'entreprise. Contrairement à ce que nous avons entendu tout à l'heure par rapport aux Etats Unis, cela est plutôt bon. Ce document sera sans doute publié dans les jours qui suivent.

Deuxième table ronde :

Les nouvelles technologies au service de la sûreté : quel cadre pour garantir le respect des droits des personnes ?

Comment mettre en place au sein des organisations une éthique dans l'utilisation des technologies à des fins de sûreté (fichiers, vidéo, puces, GPS...) ? Quelles sont les relations envisageables entre le RSSI et le Directeur de la Sécurité en matière d'informatique afin d'assurer à la fois au mieux la sécurité des données et le respect de la vie privée ?

Intervenants : Stéphane VOLANT (Secrétaire général - SNCF), Yann PADOVA (Backer&Mc Kenzie), Guillaume CAPOIS (Directeur de la sûreté EADS), Jean-Philippe BOUILLOUD (Professeur ESCP Europe).

Yann PADOVA : quelques chiffres : en 2008 : 2000 déclarations de système de vidéo surveillance à la CNIL, plus de 6000 en 2013. Augmentation par 2, voire par 3 des systèmes déclarés .

La prochaine étape est le dialogue « machine to machine » : les machines (smartphones, tablettes...) vont se mettre à dialoguer très rapidement. En France, les règles, les normes, la loi ne manquent pas. Cependant la loi est toujours générale et impersonnelle alors que, la technique ayant des spécificités particulières, nous avons tendance à croire qu'elle n'est pas couverte par la loi. Il existe 4 sources juridiques, quatre branches qui s'appliquent à ces phénomènes.

- Le code civil dont notamment son article 9 qui précise que « chacun a droit à la protection de l'intimité de sa vie privée »
- Le code du travail : principe de proportionnalité et de transparence
- Loi sur l'informatique et la liberté où se retrouve le même principe
- Les enjeux pénaux (collecte déloyale, détournement de finalité...)

La difficulté réside non pas en l'absence de normes mais à l'estimation de la proportionnalité.

LN : la loi couvre-t-elle et répond-elle à tout ?

Guillaume CAPOIS : la problématique est son évolution permanente à l'instar des outils : le rythme de l'évolution technique est-il le rythme de l'évolution légale ? Il y a toujours un temps de retard et la loi ne vient que compléter ou suppléer à des carences de lois précédentes qui ne s'appliquaient plus à de nouveaux usages ou de nouveaux outils. Le problème qui se pose est « qui surveille le surveillant ? ». L'individu doit sortir de son isolement et son équilibre est assuré par un triptyque :

- La réglementation, la loi et la formation initiale et continue
- La gouvernance
- Le contrôle.

LN : il y a cependant des lois contradictoires ?

GC : Oui, par exemple, pour les mails la législation est différente en France et en Allemagne. On s'aligne alors sur la plus contraignante. Dans des pays plus éloignés, on va être obligé de s'adapter aux lois locales qui peuvent être en contradiction avec les lois françaises. On essaye cependant de les gérer au mieux dans l'intérêt des individus et du respect des lois de chaque pays.

LN : la loi répond-elle à tout ?

Jean-Philippe BOUILLOUD : La loi est multiple, elle peut donc répondre à tout mais avec peut-être différentes réponses. Je suis un spécialiste plutôt de l'éthique en matière de management et d'éthique dans les organisations et non pas uniquement sur le côté sécurité pour lequel je n'ai pas les connaissances techniques que tout le monde a ici. J'en arrive cependant aux mêmes conclusions : dans l'éthique, il y a trois dimensions : l'éthique des vertus, ensuite l'éthique comme texte, la déontologie et enfin celle qui se développe le plus actuellement l'éthique comme pratique. Dans le cadre de cette dernière, on est soumis à des injonctions paradoxales : celle de ne prendre aucun risque au niveau éthique et celle d'être rentable. La vraie question éthique dans ce cadre là va être

de gérer des injonctions contradictoires. C'est à chaque entreprise de co-construire car, au cas par cas, il n'y a pas obligatoirement de texte. L'éthique est une question et non pas un résultat.

LN : à la SNCF ?

Stéphane VOLANT : en matière de nouvelles technologies et d'éthique, nous sommes placés sous le regard de chaque citoyen français qui, en tant que citoyen, se sent propriétaire de la SNCF. Cela nous conduit à être le plus exemplaire possible et à nous entourer de toutes les garanties possibles pour essayer de rendre compte de cette volonté d'exemplarité. Pour ne prendre qu'un exemple, c'est la raison pour laquelle lorsque nous nous sommes lancés il y a quelques années dans la construction d'un réseau de vidéo protection, nous étions dans une situation où les clients, les donneurs d'ordre de la SNCF nous disaient « on a pas du tout envie de cela qui ne nous rassure pas mais nous inquiète ». Il y avait un vrai débat parmi les politiques, débat clivant. Avec quelques années de décalage on s'aperçoit que la seule présence de caméras rassure l'utilisateur.

Cependant la façon de gérer ce réseau de 25000 caméras est très problématique car nous sommes une entreprise publique, de services publics opérant sur le domaine public. Il faut avoir des codes extrêmement précis pour éviter de sortir du droit. C'est pour cette raison que nous avons demandé à être audité par la CNIL. Nous avons donc une relation de connivence, de co-construction qui nous permet d'être encore plus performants en ce qui concerne l'éthique.

LN : le curseur a beaucoup changé.

SV : Oui, il y a un seuil de tolérance qui va sur toutes les nouvelles technologies. Le sujet d'aujourd'hui est l'éthique mais il y a l'acceptabilité sociale qui n'est pas si loin de ce terme là.



Animation de l'après midi : Jean-Dominique MERCHET (l'Opinion)

Troisième table ronde : le rôle de la sécurité pour favoriser l'éthique des affaires :

Quels liens entre conformité et sécurité ? La sécurité est-elle un moyen de promouvoir la RSE ? Comment la sécurité aide-t-elle à préserver l'ordre public en aidant à lutter contre les délinquants (blanchiment par exemple) ?

Intervenants : Dominique LAMOUREUX (Thales – Président de la Commission IE du MEDEF), Catherine DELHAYE (Directrice de l'éthique et de la conformité – Valéo)

Dominique LAMOUREUX : la sécurité au service de l'éthique ou l'éthique au service de la sécurité ?
Un environnement sécurisé où les règles sont respectées permet sans aucun doute de développer de l'éthique mais à l'inverse l'éthique peut sérieusement contribuer à la sécurité. La sécurité et l'éthique ne sont-elles pas toutes les deux confrontées à de nouveaux enjeux ?

La première question est « de quoi parle t-on ? » Se multiplient en effet des mots de good practices, valeurs, morale etc. Je voudrais donc proposer une définition pratique, pragmatique et concrète pour des hommes et des femmes d'entreprise.

Il y a d'abord de la conformité qui est le respect absolu des lois et des processus. Il y a ensuite une autre dimension, la morale, avec ses valeurs. Entre ce monde de la conformité et de la morale, se trouve le monde de l'éthique qui est le choix non pas du bien et du mal mais du bon et du mauvais, un arbitrage intelligent pour s'inscrire dans le long terme car la loi ne répond pas à tout.

Je voudrais dire ensuite que la conduite du changement est trop rapide et trop complexe pour croire que les seuls processus soient encore pertinents. Ils sont, comme la réglementation, indispensables mais très insuffisants. Dans cet environnement complexe, confronté aux enjeux de l'hyper modernité, il faut agir de manière intelligente et responsable. Il faut inventer de nouveaux paradigmes et arrêter de penser que le « copier-coller » de mécanismes dans ce nouveau monde moderne est adapté. De la conformité, il faut passer à l'éthique, de l'obéissance à l'intelligence, de la formation à l'appropriation et de la répression et de la peur au respect et à la confiance.

Je citerais pour conclure Jean-Baptiste SAY qui disait « Voulez-vous être obéi ? Il ne faut pas vouloir qu'on fasse. Il faut faire qu'on veuille. »

Catherine DELHAYE : Je ne suis pas d'accord pour que l'on oppose la règle et l'éthique. Je pense que les deux sont absolument complémentaires mais qu'aucune des deux n'est suffisante. Si l'on s'appuie sur l'éthique, on est confronté à des principes personnels, individuels et multiples qui ne peuvent pas être partagés par tous (exemples : la religion, le droit des femmes etc.). Le deuxième point est que nous sommes dans un monde où les textes relatifs à la sécurité des entreprises et de ses salariés sont extrêmement variés et complexes. L'éthique est importante et doit être complétée par des règles mais pas seulement. La loi donne une direction et là intervient la compliance. Il doit exister des combinaisons entre l'éthique et des dispositifs tels que les boîtes à outils. Il faut s'inspirer des conventions pour mettre en place des cadres à l'intérieur desquels les collaborateurs peuvent opérer en sécurité car ils ont été formés, ils peuvent s'appuyer sur des instructions qui traduisent la loi. En résumé la compliance est la combinaison d'une volonté éthique, d'une connaissance approfondie de la loi et d'une mise en œuvre opérationnelle et pratico-pratique.

DL : Catherine va poser les valeurs et mettre ensuite les processus. Pour moi, c'est le contraire. On a besoin de règles, on doit les mettre en œuvre et l'éthique intervient comme arbitrage. Le « quoi » est

défini par le parlement. Le « comment » doit l'être par l'entreprise. La formation est donc fondamentale ainsi que des guides de conduite. Le processus n'est limité qu'à quelques cas.

Quatrième table ronde : la protection des salariés à l'international et le co-développement :

Quel est le devoir de protection des salariés à l'étranger ? Comment intègre-t-on le respect des droits de l'homme dans les opérations de sécurité ? Comment la sécurité peut-elle être un facteur de lien avec les communautés locales ?

Intervenants : Jean-Louis FIAMENGHI (Directeur de la sûreté – Veolia), Emile PEREZ (directeur de la DCI – Ministère de l'Intérieur), Didier le BRET (Directeur du centre de crise du ministère des Affaires Etrangères), Vincent DUFIEF (Investor Relation – Total)

Jean-Louis FIAMENGHI : Pour une entreprise comme Veolia avec 220000 salariés dont 140000 à l'étranger, il y a des problématiques de sécurité. Il est par conséquent difficile pour les directeurs de sécurité, en mettant en place tous ces process (éthique, sûreté, principes de précaution...) d'accompagner les salariés qui eux sont à la recherche de business. Le droit à la sécurité nous oblige à un travail d'information, de formation, de suivi de tous les salariés.

Emile PEREZ : nous avons également des clients et des collaborateurs au ministère de l'Intérieur.

JDM : je comprends mal la notion de client au Ministère de l'Intérieur.

EP : si l'on reste dans une optique du monde de l'entreprise, les membres de la nation sont aussi des clients. Ils nous demandent, en tant que policier ou gendarme, de les représenter pour éviter que la loi du plus fort ne s'applique en matière de sécurité. Nous devons au delà de la tradition, instaurée depuis des siècles d'une police au service de l'Etat, tendre vers une police de la nation, de chacun des citoyens. Nous avons à concilier deux aspirations qui sont contradictoires : liberté et sécurité. Nous avons également à accompagner le corps social dans toutes ses préoccupations. Nous devons le faire aujourd'hui avec une double donne, celle d'une transparence et celle de l'éthique, c'est à dire de cette morale appliquée à la vie réelle. Il est évident que lorsqu'on parle d'international, nous allons nous retrouver, nous aussi, dans une situation périlleuse à l'instar des militaires à l'étranger. Nous avons des menaces, des risques mais nous avons également à protéger ceux qui nous représentent. Nous devons le faire en démultipliant nos capacités partenariales, en nous apprivoisant entre nous, entre entreprises et représentants du secteur public. Nous avons donc la nécessité de travailler ensemble, de construire des partenariats. Pour ce faire il faut s'engager dans un cercle vertueux de confiance qui lui même doit être porteur de transparence et d'éthique.

JDM : Tout le monde n'est pas toujours très « sympathique » dans les polices ou les états où travaillent nos entreprises. Jusqu'où pouvons-nous alors aller dans la coopération ? C'est là que la question de l'éthique intervient. Ce sont des questions auxquelles vous devez être confrontés.

EP : tout à fait, ce sont des questions quotidiennes. Nous l'avons vu il y a quelques années quand il s'agissait de proposer à certains pays de développer de nouvelles méthodes de gestion démocratique des foules (maintien de l'ordre). Il est nécessaire de l'évoquer car si nous ne souhaitons parler qu'à ceux qui sont dignes de notre parole, je crois que nous allons commencer à prêcher dans le désert. Il est indispensable de porter au quotidien les valeurs de la République Française et de les partager au maximum. Il est primordial que ces valeurs soient mises dans une action des services de police et de gendarmerie. Nous sommes bien conscients que dans certains pays dans lesquels nous sommes implantés, il n'y a pas de véritable régime démocratique. Dans certains domaines, nous interdisons à nos forces de travailler avec certains pays car le partage de bonnes pratiques peut conduire à un dévoiement de ce qui a été enseigné. Par exemple, dans certains pays, nous n'allons pas organiser de formation de tireurs d'élite. Nous sommes en relation quotidienne avec le ministère des affaires étrangères pour trouver la bonne délimitation à nos actions. Je suis convaincu que nous avons ce devoir de partage de valeurs car non seulement cela nous permettra de faire évoluer nos partenaires dans une voie forcément éthique mais aussi de mieux protéger les intérêts des français qui se trouvent dans ces pays là et de mieux protéger les intérêts de la France.

JDM : comment peut-on gérer ces problèmes d'éthique quant il faut au quotidien résoudre des problèmes avec des Etats qui n'ont pas les mêmes valeurs d'éthique que les nôtres ?

Didier le BRET : je vais vous parler d'autre chose car je ne crois pas que cela soit le sujet qui préoccupe en premier lieu les personnes présentes dans la salle. L'obligation de protection n'a pas seulement un caractère éthique, mais aussi un caractère juridique. Elle est impérieuse pas seulement parce qu'elle est fondée en droit, mais elle a aussi une composante de management évidente. Les obligations de l'entreprise, vous les connaissez mieux que moi mais je voudrais évoquer à quel point cette question est complexe. Il y a protection pour éviter l'incident et être capable d'intervenir s'il est là. Le champ géographique de notre responsabilité est immense, ce n'est pas seulement notre lieu de travail, mais aussi notre lieu de domicile de transport et même parfois le lieu de vacances sur le territoire d'expatriation. Sur le plan fonctionnel, la responsabilité de l'Etat est aussi engagée avec deux obligations : une obligation d'information et une obligation à caractère préventif.

JDM : à quel moment un incident sort il du domaine de l'entreprise et devient un problème de l'Etat ?

DLB : prenons l'exemple des enlèvements. Lorsqu'ils sont à caractère crapuleux ou intra familial, cela peut se régler de manière simple sans avoir à faire intervenir la police. En revanche, lorsque l'on est dans le kidnapping politique avec des revendications idéologiques, il est normal que cela soit la France qui intervienne.

Vincent DUFIEF : L'éthique et la sûreté sont des sujets de préoccupation importants pour nos actionnaires. Ces derniers souhaitent s'assurer que nous sommes capables de protéger nos personnels et installations et d'être ainsi capables de faire du business sereinement même dans des zones particulièrement sensibles. . Le challenge de Total est également celui de l'acceptabilité : nous considérons que notre sûreté passe aussi par les bonnes relations que nous aurons avec les différentes parties prenantes dans les zones où nous exerçons nos activités. D'un point de vue légal, nous sommes confrontés à un arbitrage délicat entre notre devoir de protection et le respect de la liberté de nos collaborateurs. Lorsque nous protégeons notre staff, nous risquons forcément d'empiéter sur leur vie privée et le curseur n'est pas évident à mettre en place. Une grande partie de la réponse tient à la proportionnalité entre risque et réponse apportée : une mesure de sécurité peut limiter des libertés si elle est justifiée. Il faut donc toujours être en mesure de démontrer objectivement quelle situation a justifié la réponse apportée. Un autre risque juridique pour notre compagnie en matière de sûreté est le respect des droits de l'homme par les forces de sécurité privées voire publiques, auxquelles nous recourons pour nous protéger. Ces forces de sécurité pourraient être accusées de violation des droits de l'homme. Comment fait-on dans ce cas là ? Total a souscrit aux *Voluntary Principles on Security and Human Rights* (VPSHR) qui nous astreignent au respect d'un certain nombre de règles. Le but est d'avoir un accord bipartite entre la société et les forces de sécurité qui fixe précisément les règles d'intervention des forces de sécurité auxquelles on va recourir. La formation de ces forces est également fondamentale.

JDM : pouvez vous nous décrire de quelle manière vos actionnaires socialement responsables interviennent ?

VD : nos actionnaires nous demandent des comptes extrêmement détaillés sur les sujets liés à la *Corporate Social Responsibility*. Les actionnaires sont avant tout des financiers et ils souhaitent donc des éléments chiffrés, ce qui est assez délicat à donner sur des sujets comme sûreté et les droits de l'homme. Le dialogue, des présentations concrètes sur ces thèmes ainsi qu'une relation de confiance sont donc indispensables pour bien leur faire appréhender notre performance dans ces domaines. .

Cinquième table ronde : l'investigation, monopole des services de l'Etat :

Les techniques d'investigations étatiques peuvent-elles être utilisées par d'autres et notamment par l'entreprise ? L'exemple de l'investigation journalistique. Quelles limites légales et éthiques à l'investigation privée ? A quel moment l'entreprise doit-elle saisir la justice ? Quand doit-elle dénoncer des faits à la justice ?

Intervenants : Alain JUILLET (Président du CDSE), Patrick MAISONNEUVE (Avocat – Cabinet MAISONNEUVE), Jean-Jacques URVOAS (député du Finistère, président de la commission des lois de l'Assemblée Nationale)

Alain Juillet : il y a deux choses bien différentes : l'investigation journalistique qui en utilisant toute la technique permet de sortir des affaires, de comprendre, de décoder un certain nombre de choses et cela est toujours très utile. Le fait de faire de l'investigation ne donne pas droit à tout. Au nom de la transparence, on ne peut pas aller au delà des limites légales et il faut faire appel aux services de l'Etat. La réelle question qui se pose est que doit-on faire lorsqu'on arrive à la limite de l'éthique ?

Patrick MAISONNEUVE : non, l'investigation n'est pas le monopole de l'Etat. Ceci étant dit, l'Etat est encadré par la loi, notamment en matière d'investigation judiciaire, il est sous le contrôle d'un juge. En ce qui concerne l'investigation privée, elle est tout à fait possible dans un cadre légal. Je voudrais attirer l'attention sur un point : celui des cabinets d'intelligence économique. La position du juge sera très souvent de dire qu'en cas de besoin d'investigation « fermée », l'entreprise n'agira pas en interne pour éloigner le risque et fera donc appel à des cabinets d'intelligence économique. Autre problématique : vérifier, lorsque l'on fait appel à un cabinet d'intelligence économique étranger, que la législation de ce pays est identique à celle de la France.

JDM : il est bien que les services aient plus de capacités à lutter contre le terrorisme, la délinquance... Mais il faut que cela soit compensé par plus de contrôles. M. URVOAS, pouvez-vous développer ?

Jean-Jacques URVOAS : Dans l'intitulé de cette table ronde, les trois mots « investigation », « monopole » et « Etat » m'intéressent. En premier lieu, l'investigation n'est à mes yeux pas synonyme de travail, de recherches, d'effort vers la vérité si j'en juge la polémique autour de certains articles de la loi de programmation militaire ; une polémique montée de toute pièce, en dépit du contenu même de la loi.

Ma deuxième interrogation porte sur le monopole : la notion incarne selon moi le moyen de disposer de la totalité des outils prévus et/ou nécessaires dans un domaine précis. Or, au regard de la menace ou de l'obligation de résultat qui pèse sur les services qui protègent l'Etat, on ne peut absolument pas utiliser le terme de monopole. Je crois même ces derniers fragiles et démunis, je reviendrai sur ce point dans la suite de mon propos. Je pense que cela procède d'une forme de méconnaissance, voire de méfiance à l'égard de cette activité de l'Etat. En France, le renseignement est un métier « sale » (pour détourner l'expression utilisée par le sociologue de la police Dominique Monjardet lorsqu'il évoquait son objet d'étude). A l'inverse, dans de nombreux pays, il est un métier d'élégance, de seigneurs selon l'adage allemand. En réaction, j'espère que notre pays va se doter de ce que l'on appelle une culture du renseignement.

Le troisième mot sur lequel se porte mon intérêt est l'Etat. Le renseignement a récemment été consacré par la loi comme politique publique, c'est à dire qu'il contribue à la stratégie de sécurité nationale telle que la définit le code de la défense. Les services spécialisés assument donc une mission de police administrative, c'est-à-dire qu'ils concourent à la prévention d'infractions. A l'opposé, la police judiciaire a pour objectif de réprimer les infractions, d'arrêter leurs auteurs, de les

priver de leur liberté sous le contrôle du juge comme le dispose l'article 66 de la constitution. Cette *summa divisio* a d'ailleurs été rappelée avec constance par le Conseil constitutionnel.

Si la police judiciaire bénéficie d'amples moyens, il en va autrement pour les services de police administrative, parmi lesquels, les services de renseignement. Je dénombre quatre moyens légalement offerts aux services : les interceptions de sécurité (ou écoutes téléphoniques), la réquisition des données techniques de connexion, l'usage des fichiers de souveraineté (à condition qu'ils ne soient pas croisés ou interconnectés) et l'usage d'identité fictive. Or, dans le proche avenir, une problématique va devenir absolument centrale : celle du stockage des données, du statut de ces dernières dont la conservation est interdite.

La seconde question d'importance est celle relative à la protection des agents travaillant dans les services de renseignement. Fonctionnaires de l'Etat, ils doivent être protégés par l'Etat.

Je tiens toutefois à apporter une précision : autant je suis un fervent défenseur des moyens accrus des services, autant je pense que l'efficacité ne peut exister que si ces moyens sont contrôlés. Certes, l'équilibre est extrêmement difficile à trouver mais nous devons y consacrer toute notre réflexion. Prenons comme exemple les américains : ils disposent d'une législation extrêmement bien construite en matière d'encadrement des services. Le parlement joue d'ailleurs un rôle prépondérant. Il peut d'ailleurs se révéler parfois handicapant, au point que les services n'ont de cesse de se dédouaner de leurs obligations en privatisant les moyens ou en recourant à l'extra-territorialité (Guantanamo en fournit le meilleur exemple). Notre pays a quant à lui choisi une voie plus féconde. Grâce à la loi de programmation militaire, le Parlement vient de voir reconnaître sa prérogative en matière de contrôle des services de renseignement, alors que nous ne disposions jusqu'à présent que d'un pouvoir de suivi de l'activité générale. Cependant, la réelle plus-value du parlement réside non dans le contrôle de l'activité des services eux-mêmes mais dans le contrôle de l'usage que le pouvoir exécutif réalise de ces derniers. Il s'agit donc de s'assurer que les outils de l'Etat ne sont pas dévoyés au service d'une cause qui ne serait pas celle de l'intérêt général, que leur budget est suffisant, que leur encadrement légal est satisfaisant. A terme, il existera trois types de contrôle : le contrôle interne (un contrôle hiérarchique mais aussi exécutif via la création d'une inspection des services de renseignement), le contrôle parlementaire et le troisième, celui qui reste à améliorer, que l'on pourrait appeler le contrôle de légalité et de proportionnalité.



Synthèse : Cécile WENDLING (Directrice d'étude – Futuribles)

Il ressort que certaines pratiques, jadis usitées, ne sont désormais plus possible. La moralisation de la vie en entreprise est effective depuis plusieurs années. Par ailleurs, l'existence d'une charte éthique simple et applicable sera un atout positif face à un magistrat. La démarche éthique doit être connue, en interne comme en externe pour ne pas nuire à la réputation de l'entreprise. Si le nombre de règles est important, il existe encore des vides juridiques. Enfin, l'éthique est destinée à protéger les individus en leur apportant, dans leur entreprise, ce que les lois ne donnent pas.

Conclusion : allocution de Manuel VALLS, ministre de l'Intérieur, lue par Marie-France MONEGER (Directrice de l'Inspection Générale de la Police Nationale).

« Qu'est ce l'éthique : c'est un ensemble de règles, de devoirs, qui s'impose dans l'accomplissement d'une action, dans l'exercice d'une profession. En ce sens, elle est indissociable de la déontologie. Le nouveau code de déontologie, qui entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2014, sera désormais commun aux policiers et aux gendarmes. Il exige que les fonctionnaires exercent leur fonction avec probité, dignité, impartialité et discernement. Cette dernière notion est également essentielle dans un métier où les décisions doivent parfois être prises rapidement dans des moments de grande tension. Ce code de déontologie doit être un signal de confiance envoyé à la population et doit renforcer ce lien, profondément démocratique, entre les citoyens et les forces de l'ordre. Il recommande l'usage du vouvoiement et donne des directives précises sur le déroulement des contrôles d'identité et des palpations de sécurité. Il rappelle enfin les limites de la consultation des fichiers contenant des données personnelles. Ecrire un code est une chose mais il faut s'assurer que l'éthique que l'on postule trouve sa traduction pratique, qu'elle soit une réalité concrète. La formation joue un rôle majeur : l'éthique pour prendre doit avant tout s'apprendre. C'est au cours de la formation qu'on acquiert les connaissances, le savoir et le savoir faire.

Il faut donc enseigner l'éthique mais il faut également veiller à ce qu'elle soit bien appliquée. La réforme ambitieuse de l'IGPN va évidemment en ce sens. Entrée en vigueur le 2 septembre 2013, elle a permis d'étendre et d'harmoniser les capacités d'audit de fonctionnement des services. D'autre part, et c'est une mesure sans précédent, il a été décidé de doter l'IGPN d'un comité d'orientation du contrôle interne composé pour moitié de personnalités issues de la société civile (journalistes, élus, avocats, défenseurs des droits). Ce comité pourra formuler toute proposition qu'il jugera utile visant à renforcer le contrôle interne et promouvoir la déontologie.

Il y a un besoin d'éthique en matière de sécurité publique, il y a un même besoin en matière de sécurité privée. Depuis la loi de 1983, la sécurité privée, forte de ses 200.000 salariés, avance vers davantage de professionnalisation. La création du CNAPS a déjà largement contribué à un encadrement constructif et efficace de cette activité dont je ne cesse de souligner la complémentarité avec celle des forces de l'ordre. Il est donc naturel que les règles qui régissent ces activités se rapprochent de celles du service public. C'est d'ailleurs le sens qu'il faut donner à la convention signée le 6 décembre 2011 entre le CDSE et l'ENSP. Sécurité publique et sécurité privée doivent se rejoindre dans leurs exigences en matière d'éthique car nos concitoyens attendent des comportements irréprochables de chacun des acteurs. Ce rapprochement se traduit par un



partenariat avec l'ENSP. Des échanges se développent avec la police nationale et je me réjouis qu'un code de déontologie de la sécurité privée adapté à chacun des métiers ait pu être publié en juillet 2012. Il poursuit des objectifs similaires à celui de la police et de la gendarmerie nationales. C'est ainsi que l'on rend concret les échanges entre le service public et les entreprises, des échanges que je souhaite nombreux et riches car l'avenir des questions de sécurité passe par le développement de partenariats forts et fructueux. Merci »