



Avant chaque procédure en discipline, une enquête administrative menée par la direction locale ou l'Inspection des services est très souvent mise en œuvre, afin d'établir la chronologie et la matérialité des faits. C'est dans ce cadre que l'interrogatoire écrit (IE), mieux connu sous l'appellation « 882 », est en passe de disparaître au profit de l'Audition de Service (AS). Ainsi, l'expérimentation de la DGDDI s'inscrit dans une évolution générale présente dans les trois versants de la Fonction Publique depuis 2022, visant à définir (enfin) un cadre réglementaire à l'enquête administrative.

→ LES ÉVOLUTIONS PRINCIPALES DURANT L'EXPÉRIMENTATION DE L'AS

Une **convocation** est adressée, à l'agent entendu, **24 heures avant** l'audition. Elle précise le **motif**, le **lieu** et la **date** de l'entretien. L'agent peut demander à être **accompagné d'un représentant** exerçant dans sa DI. La durée de l'entretien est encadrée et l'enquêteur doit **veiller au confort de l'agent** (pause, repas). Enfin, un **procès-verbal** de l'entretien, au format dématérialisé, est **remis pour signature** en fin de séance, dont une copie est remise à l'intéressé. Tout cela est nouveau !

La douane partant de très loin avec son archaïque IE, il y avait initialement des avancées notables dans ce projet concernant les droits des agents entendus. De quoi espérer des garanties fortes à l'avenir ? À la publication des résultats de la phase test, rien n'est moins sûr...



→ UNE EXPÉRIMENTATION POUR MIEUX RECULER ?

L'administration vient de présenter le bilan de son expérimentation entamée à l'été 2023. Cinq interrégions étaient engagées dans ce processus. Elles ont réalisé une centaine d'auditions et présenté des évolutions souhaitées par les enquêteurs, par rapport au projet de 2023.

Il semble que le manque de formation et de maîtrise du nouveau cadre envisagé par l'administration, aura conduit les responsables d'enquête à **remettre en cause la quasi totalité des nouveaux droits...** (à retrouver dans notre déclaration liminaire). Le pire étant de vouloir remplacer le représentant de l'agent par un simple témoin, à qui l'on demande de se taire et de ne prendre aucune note !

Effarés par tant de coercition, nous avons demandé au directeur si le projet final n'allait pas imposer à ce témoin d'arriver bâillonné et les mains nouées ?



→ L'UNSA DOUANES RÉCLAME UN CHANGEMENT RÉEL DE PARADIGME

Il est donc indispensable que les syndicats jouent pleinement leur rôle de contre-pouvoir, face à une administration qui peine à progresser dans la mise en œuvre de droits et garanties envers ses personnels.

À la demande de l'UNSA Douanes, un guide de l'enquête administrative sera rédigé pour accompagner le déploiement de l'AS. Nous insistons afin qu'il soit accessible à tout le personnel. Cela aura le mérite d'apporter un cadre national à cette nouvelle pratique.



Par ailleurs, l'UNSA Douanes demande des réelles garanties pour les personnes entendues :

- **un délai de 3 jours ouvrables** entre la réception de la convocation et la tenue de l'entretien (*24 heures ou moins actuellement*) ;
- **l'inscription obligatoire du motif dans la convocation** à un entretien (non garanti actuellement) ;
- la définition claire du rôle d'accompagnant de l'agent **en qualité « d'assistant »** (*fonction limitée au rôle de témoin actuellement*) ;
- **la stricte limitation des cas de récusation de témoin** (ou d'assistant) dont les cas seront expressément prévus (*les motifs de récusation d'un témoin ne sont pas circonscrits de manière exhaustive actuellement*) ;
- **une formation obligatoire pour les enquêteurs**, dont le vivier doit être positionné au niveau des directions (*sensibilisation des enquêteurs, qui sont nécessairement les divisionnaires actuellement*) ;
- **le droit de correction (ou de remords) doit être applicable sans délai**, ce qui conduit à remettre le PV dès la fin de l'entretien (*garanti uniquement en fin d'enquête actuellement*).



En outre, pour compléter le dispositif, nous réclamons également que :

- Toutes les personnes, sans exception, entendues dans le cadre de l'enquête soient **informées préalablement à l'entretien** du cadre de cette enquête.
- L'agent auditionné sache s'il est à titre de « **témoin** » ou de « **mis en cause** ».
- L'agent qui aura clairement manifesté sa volonté d'être accompagné par un témoin, ne soit **pas privé de ce droit dans les faits**.
- **L'agent puisse être accompagné par la personne de son choix**, sans contrainte géographique, ni d'appartenance à la DGDDI, y compris même par un avocat dans le cas où l'agent est celui « mis en cause ».
- **L'entretien débute à la prise de service et soit séquencé** comme une vacation de type FP (annonce au début des temps de pause et de fin d'entretien) ;
- **L'enquête soit confiée à une commission mixte** et menée par des personnes extérieures au service (Division comprise) pour éviter toute question de partialité ou d'animosité de part et d'autre. En outre, le Chef divisionnaire, qui est déjà fortement sollicité, n'aura pas nécessairement tout le temps nécessaire à consacrer à cet exercice.



→ QUELS SONT LES ENJEUX ?

Les enquêtes internes ne sont encore que peu encadrées par des dispositions légales. Pourtant, il est de l'intérêt de l'administration de **respecter un certain nombre de principes** pendant les investigations pour que tous les éléments collectés soient recevables devant d'autres instances.

Les demandes de l'UNSA Douanes sont essentielles afin que les enquêteurs puissent garantir une écoute impartiale et un traitement équitable à tous les fonctionnaires auditionnés. En effet, il est important que toutes les parties prenantes soient transparentes et loyales l'une envers l'autre.

Les enquêteurs doivent se garder de donner les réponses en lieu et place des personnes entendues. De même, il ne faut **pas user de techniques manipulatoires** dont l'objectif est de confondre les personnes auditionnées. Le lieu retenu doit être neutre et offrir un confort optimal aux intervenants. Il doit pouvoir garantir également une atmosphère **d'ouverture et d'impartialité**. Ce dernier aspect rime avec la **nature non coercitive des entretiens**. Enfin, tous les intervenants doivent respecter **un devoir de confidentialité** qui garantit la protection de toutes les personnes impliquées dans l'enquête. Le respect de cette obligation assure la régularité de l'enquête.

