

L'administration apporte de nouveaux droits, sont-ils pour autant valables ?

séance du 1^{er} juillet 2025



Monsieur le directeur,

À la suite de nos échanges en janvier dernier, nous approchons d'une évolution majeure : le remplacement de l'archaïque Interrogatoire Écrit (IE) par l'Audition de Service (AS).

Nous restons pleinement attachés à l'ambition collective d'encadrer les entretiens et de renforcer les droits des personnes entendues dans le cadre d'une enquête administrative. Il vous appartenait toutefois de nous convaincre que cette ambition est véritablement partagée par l'ensemble de l'encadrement supérieur. À ce stade, notre perception reste mitigée. Nous verrons en séance quelles marges d'évolution restent accessibles dans votre projet, qui visait initialement à offrir un cadre amélioré.

Notre mission première est de représenter les personnels. Ainsi, comme nous l'avons déjà exprimé en janvier, sans progrès significatif dans les droits accordés aux agents entendus, vous risquez de conforter une idée qui s'est installée depuis quelques années parmi nos collègues : *un usager mis en cause pour infraction au Code des douanes disposerait de plus de droits et de garanties qu'un agent entendu pour un manquement à ses obligations de servir.*

Pour autant, il ne s'agit évidemment pas, à nos yeux, d'ériger les personnels au rang d'intouchables, mais de garantir à tout agent auditionné, dans toutes les directions, un traitement équitable. C'est une exigence fondamentale. À ce titre, la transparence, la loyauté et l'impartialité doivent guider l'ensemble des parties. Le but étant de disposer de conclusions sincères et objectives pour la suite de la procédure.

Si nous comparons nos propos liminaires du jour avec ceux de janvier ([à lire ici](#)), vos lignes ont déjà sensiblement bougées. Toutefois, des irritants persistent, en particulier sur le délai de convocation et la récusation d'un témoin sans motif. En l'état, cette mesure ne permettrait pas de vérifier l'objectivité et l'impartialité de la décision. En outre, comment l'agent pourra-t-il remplacer son témoin sans bénéficier d'un nouveau délai ?

Comprenez que le respect du principe du contradictoire pendant l'enquête, et de tout ce que cela implique, nous est essentiel. Pour nos organisations, il paraîtrait donc logique de garantir que :

- L'agent qui aura clairement manifesté sa volonté d'être accompagné par un témoin, ne soit pas privé de ce droit dans les faits.
- Le délai, entre la remise de la convocation et la tenue de l'entretien, soit raisonnable et permette à l'agent de préparer sereinement cet échange et d'apporter toutes pièces utiles à l'enquête.
- La récusation de témoin, à défaut d'être supprimée, soit encadrée par une règle nationale stricte et une liste exhaustive des cas de récusation.
- Toutes les personnes entendues dans le cadre d'une enquête soient préalablement informées de manière uniforme, conformément au principe d'égalité de traitement, afin que chacune puisse se préparer dans des conditions équitables.
- Tous les droits de l'agent entendu soient rappelés dans la convocation.
- L'enquête soit confiée à une commission mixte avec des personnes extérieures.



L'administration apporte de nouveaux droits, sont-ils pour autant valables ?

séance du 1er juillet 2025



Au final, c'est à l'administration que revient la charge d'établir des règles uniformes pour que tous les éléments collectés pendant l'enquête soient recevables devant d'autres instances. Dès lors, envisagez-vous de publier un guide de l'enquête administrative, comme nous l'avons suggéré en début d'année ?

C'est important car, de manière générale, l'enquête administrative est caractérisée par un manque d'encadrement, auquel la jurisprudence n'apporte pas autant de « correctifs » que pour la procédure disciplinaire. L'absence de judiciarisation de l'enquête s'entend visiblement par le fait qu'elle n'est justement qu'un préalable possible à la procédure disciplinaire.

Dès lors, la formation des enquêteurs est un enjeu crucial, qui dépasse la simple conduite des auditions. Cela doit leur permettre d'évoluer dans un cadre juridique et réglementaire sécurisé. En effet, les enquêteurs doivent notamment se garder d'orienter, voire 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, pour sortir du cadre que vous envisagez, nous avons quelques suggestions ou demandes de précisions à rappeler :

- Nous réclamons un délai de 3 jours ouvrables entre la réception de la convocation et la tenue de l'entretien pour permettre à l'agent de préparer sereinement cet échange et d'apporter toutes pièces utiles à l'enquête.
- L'agent doit pouvoir 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'enquête pourrait être menée par une personne extérieure au service (Divisionnaire compris) afin d'éviter toute question de partialité ou d'animosité.
- 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.
- Pouvez-vous nous communiquer une définition actualisée de l'entretien managérial, qui doit désormais être distingué de l'AS ?

C'est à ces conditions que l'ambition de la DGDDI pourra véritablement se mesurer : offrir à l'ensemble des parties prenantes un cadre renforcé, plus juste et pleinement adapté aux évolutions engagées.

