



DOUANE

FLASH INFO

882

LA VICTOIRE DE LA TÉNACITÉ

POUR UNE FOIS C'EST UNE **QUASI BONNE NOUVELLE** QUI NOUS CONDUIT À RÉDIGER CE TRACT.

Depuis de longues années la CFDT Douane n'a de cesse de porter le fer contre cette procédure d'interrogatoire écrit.

Un outil inquisitoire, archaïque et d'une violence inouïe qui ne respecte aucune des règles minimales du droit à la défense.

Nos dernières publications sur ce sujet : [\(ICI\)](#) [\(ICI\)](#)

Notre travail de sape acharné et régulier vient de payer.

L'administration a mis à l'ordre du jour du prochain CSA une réforme totale de la procédure des interrogatoires écrits préliminaires à une procédure disciplinaire.

Une procédure qui portera un nouveau nom « L'AUDITION DE SERVICE ».

Finis, l'interrogatoire "surprise", sans témoin, sans conseil, sans information sur ses droits, sans délai minimum, sans copie, en résumé sans aucun droit !



UNE GRANDE PARTIE DES REVENDICATIONS PORTÉES PAR LA CFDT OBTIENT ENFIN UNE RÉPONSE POSITIVE

La DG avance ainsi sur :

- La convocation préalable, par écrit, avec obligation de préciser clairement l'objet de l'entretien.

C'est incontestablement un progrès quand on sait que jusqu'à maintenant c'était *manu militari*

- La possibilité pour l'agent entendu de se faire assister d'un conseil, soit un représentant du personnel, soit un collègue.

C'est notre plus grande victoire, car nous avons lutté sans répit contre ce déni de droit qui donnait moins de protection aux douaniers qu'aux infracteurs.

En outre **le représentant de l'agent comme le témoin de l'Administration seront convoqués dans les mêmes conditions**, astreints à une clause de confidentialité préalable et devant s'engager à garder le silence lors de l'audition.

Ils pourront en revanche, et c'est important, faire des observations écrites sur le déroulement de la procédure après l'audition.

- L'obligation d'instruire systématiquement a décharge.

Là aussi c'est l'évidence et le bon sens qui triomphent enfin, car la pratique qui consiste à ne mobiliser les ressources de l'administration uniquement pour charger les collègues, alourdir les constats et ne jamais se poser la question de l'humain, était quasi systématique.

Un non-respect du droit qui est enfin corrigé.



● L'obligation de remettre une copie de l'interrogatoire à l'agent

Une évidence qui n'était pas mise en place systématiquement... incroyable mais hélas vraie.

● L'obligation de limiter dans le temps l'interrogatoire

12 heures de suite enfermé dans un bureau sans avoir prévenu ses proches, une pratique certes extrême mais qui a existé dans notre administration. Les exemples sont nombreux et tous aussi navrants les uns que les autres. La CFTD exigeait un encadrement strict de ces délais et nous obtenons une réponse qui va dans le bon sens.

● L'obligation de respecter les droits des agents interrogés (respect des demandes d'interruption, pause, restauration)

C'est une nouvelle fois le minimum que d'obtenir le droit d'avoir une pause dans une procédure de plusieurs heures. Dommage qu'il ait fallu attendre si longtemps.

Ne nous y trompons pas, même si des ajustements sont à réaliser, c'est une avancée importante du droit de la défense des agentes et agents et il s'agit d'une véritable révolution culturelle pour ceux qui dans la hiérarchie ont trop souvent fait tout et n'importe quoi dans ce domaine.

Nous espérons sincèrement que ces mesures qui sont en test pendant six mois dans les DI de Normandie, Nouvelle Aquitaine, Bourgogne-Franche Comté Val de Loire et Paris Aéroports, seront validées in fine, car nous partions de si loin dans ce domaine que cela va constituer un socle de droit nécessaire à l'exercice serein des procédures disciplinaires.

Nous allons y veiller.



Nous tenons à saluer le travail important réalisé par les équipes de la sous-direction RH qui ont su nous entendre et qui, c'est notable, ont joué le jeu... Il faut avouer que la pression importante que nous avons exercé quotidiennement dans les CAP et dans nos publications sur ce sujet les a sans doute motivés...