Le guide de l'interrogatoire

« Nous avons les moyens de vous faire parler… »

Sommaire

Introduction : sommaire, références, glossaire *page 2*

I – Motivations : des origines de ce guide *page 3*
- **A) L'arbitraire contre l'arbitrage** *page 3*
- **B) Les motivations de la « haute » hiérarchie** *page 3*
- **C) De la nécessité de défendre les agents de notre administration** *page 3*

II – Face à la procédure *pages 4 à 6*
- **A) Interrogatoire écrit** *pages 4 à 6*
  - 1°) Le cadre *page 4*
  - 2°) Pendant l'interrogatoire écrit *page 5*
  - 3°) Les suites de l'interrogatoire écrit *page 6*
- **B) Interrogatoire oral** *page 6*
  - 1°) Convocation ? *page 6*
  - 2°) Y aller ou pas ? *page 6*
  - 3°) Autres conseils *page 6*

III – Quelques réflexions… *page 7*

Conclusion *page 7*

Références

- Guide Déontologie et Discipline (accueil Aladin - personnel et organisation - Déontologie et discipline)
- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (article 19)
- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat (articles 66 et 67)
- **Décret n° 84-961 du 25 octobre 1984 relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'Etat**

Glossaire

Sigle	Définition
C.A.P.	Commission Administrative Paritaire
I.E.	Interrogatoire écrit
NB	nota bene
P.S.D.	Plan Stratégique Douanier
RAD	Retenue Administrative Douanière (équivalent de la garde à vue en Douane…)

Réalisé avec trucage

Être interrogé pourrait ressembler à ça…

…Voici donc quelques 1ères leçons avant la suite…

I – Motivations : des origines de ce guide

A) L'arbitraire contre l'arbitrage

Pour réaliser le démantèlement de notre administration, notre « haute » hiérarchie, zélée comme pas deux, peut user de divers moyens. Des « *carottes* » les plus connues (cooptation, clientélisme, avec promesses orales n'engageant que ceux qui y croient...) aux *bâtons* plus exotiques, particulièrement en Douane (notamment en SURV, mais pas que...).

a) « Bâtons » ?

Arbitraire, coups « *d'pression* » et autres enquêtes sur la vie privée, avec « tapissage »[1] à la *Navarro* : tous les coups sont permis (avec peaux de banane à la *Mario Kart*[2] !).

b) Public concerné

Quasi tous les Interrogatoires Écrits (I.E. ou 882) relèvent de cet « exotisme » (d'aucuns parleraient « d'errements locaux »... s'ils n'étaient pas si répandus !).
Des agents aux derniers chefs attachés à une gestion humaine, « *tous n'en meurent pas, mais tous sont frappés* »...

c) Évolution

Et selon le flair de SOLIDAIRES Douanes, ce petit « *bizness* » pourrait être carrément en pleine expansion !
Si, si Mme la ministre du Travail : tous les secteurs ne connaissent pas la crise des vocations !

B) Les motivations de la « haute » hiérarchie

a) Prévenir toute résistance

M'enfin, pourquoi tant de haine ?! Mais parce que rien ne vaut une méthode éprouvée ! Le bon vieux climat de terreur, pour faire taire toutes les voix importunes, susceptibles de faire mobiliser contre la destruction de leur métier...

b) Renforcer la haute administration

Et puis, pour la « haute » hiérarchie, **engager beaucoup de procédures disciplinaires, c'est faire « d'une pierre trois coups »** :

1. ça permet de montrer qui est le chef (« *c'est vous, chef !* »)
2. en donnant du travail aux divers chefs (divisionnaires, de pôle, et nouvellement leurs adjoints), ça légitime le nombre de leurs emplois en augmentation !
3. ça neutralise ces satanés militants syndicaux[3], absorbés dans la défense de ces dossiers individuels... plutôt qu'ils ne fassent prendre conscience aux collègues qu'ils se font B...allader, par le P.S.D. par ex. !

C) De la nécessité de défendre les douaniers

a) Être au service du collectif

Sur ce dernier point, plutôt que de corriger au coup par coup les choses en aval (soutien, conseil, aide à la rédaction du mémoire en défense, etc...), il nous parait désormais essentiel de plutôt régler les choses en amont, durablement.
À la source, en quelque sorte... Car **syndicalement** face à la démolition de l'administration des Douanes, il importe que notre présence soit au maximum sur le terrain, auprès de tous ; des tournées d'information jusqu'au balisage des diverses luttes !

b) Mieux vaut prévenir que guérir

Et puis **individuellement pour chaque collègue**, ne pas être pris en défaut est plus aisé que se défendre après coup. « *1 agent averti en vaut 2* » ! D'ailleurs c'est bien connu : la meilleure défense, c'est l'attaque.
D'où le choix inhabituel mais assumé, dans cette publication, d'un ton tout à la fois léger et offensif ...

---

1 La séance d'identification ou « tapissage », est un moyen policier utilisé afin qu'une victime ou un témoin identifie un suspect parmi un échantillon de plusieurs personnes (soit derrière une vitre sans tain, soit sur photos d'identité de collègues en uniforme... comme a pu le faire un divisionnaire, s'enquérant auprès d'un individu pourtant défavorablement connu par la Douane...).
2 *Mario Kart* : série de jeux vidéo de course, où les concurrents peuvent projeter divers éléments pour piéger leurs adversaires.
3 Enfin pas tous ! Au niveau central on a été témoins en C.A.P. discipline de « militants » syndicaux enfonçant leurs propres adhérents... Pour quel(s) bénéfice(s) ?

II – Face à la procédure *(début)*

A) Interrogatoire écrit (IE)

1°) Le cadre

a) Convocation ?

Exigez-en toujours une écrite, mentionnant l'*objet* ET les *raisons* de votre convocation (+ en SURV : un ordre, préalable et explicite, sur MATHIEU).
Et n'omettez pas d'informer votre représentant syndical.

b) Y aller ou pas : la question de la convoc' écrite préalable…

Avec

Mieux vaut y aller, surtout si convocation écrite il y a (notamment pour évaluer l'état des forces en présence).

Sans

S'il n'y a pas de convocation écrite, vous pouvez (traduire : vous DEVRIEZ !) refuser.
Et si l'on vous presse fortement oralement à vous y rendre, que vous ne pouvez y échapper… alors ECRIVEZ-LE en introduction et conclusion de votre interrogatoire écrit *(illustration ci-contre à droite)*.

Illustration

« Ayant subi de très fortes pressions psychologiques et orales, j'assiste à un interrogatoire écrit dont je ne connais pas l'objet, n'ayant pas reçu de convocation écrite dûment notifiée au préalable ».

c) Venir accompagné ?

Impossible ! … Si l'on en croit le *Guide Déontologie et Discipline* (de la DG), de manière dérogatoire au droit et aux droits.
Ni d'un collègue, ni d'un représentant syndical (encore moins d'un avocat!).

Notre avis :
Concernant SOLIDAIRES DOUANES, autant dire que la sécurité juridique de ce « machin » se trouve plus que posée… Aussi nous vous conseillons d'en faire la demande par oral et écrit, et de notifier tout refus par écrit dans l'IE (au début et à la fin).
Une mission pour un valeureux avocat lors d'un futur recours ?!

d) Qui participe ?

3 personnes au total : l'interrogé, l'interrogateur et le témoin. Pas une personne de plus.
NB : L'interrogé ne doit pas être subordonné au témoin. Si c'est le cas, notez-le.

e) Qui interroge ?

La règle

Seul l'interrogateur doit poser des questions, tandis que le témoin doit se contenter d'observer.
Le témoin n'a pas le droit à la parole, ni échanger avec l'interrogateur (au risque juridique de perdre sa qualité de *témoin*…).
Si le témoin intervient, il y a vice de procédure.

Exemple

Lors de votre interrogatoire écrit, le témoin vous interroge et/ou chuchote à l'interrogateur.
Vous pouvez (traduire DEVEZ) l'écrire textuellement et précisément à chaque fois que cela arrive, avec l'heure.
Heure que vous aurez bien-sûr demandé à l'interrogateur en espérant qu'il vous en refuse communication (refus à écrire explicitement lui-aussi… Sans oublier l'heure que vous aurez finalement retrouvé sur votre portable ou montre !).

Quoi écrire

« 11h43, Mme TARTEMPION, témoin, me questionne ».
ou
« 15h17, M. DUCHNOCK, témoin, s'adresse dans le creux de l'oreille de l'interrogatrice Mme TRUCMUCHE. Ayant alors demandé à obtenir communication de la nature et de la teneur des propos, Mme TRUCMUCHE m'a répondu que "cela ne me regardait pas" ».
Etc…

II – Face à la procédure *(suite)*

2°) Pendant l'interrogatoire écrit

a) Déroulement…

Conserver son sang-froid

La règle d'or bien connue des combattants est de rester calme et tenir la position.
Vous devez impérativement réfléchir au moindre mot que vous écrivez. Donc au sens qu'il pourrait prendre à charge contre vous…

Comme en retenue

En fait, vous devez considérer que vous êtes à la fois mis en Retenue Administrative Douanière (RAD – pas le droit d'être assisté, etc…) et simultanément votre propre gardien de RAD (vous devez tout consigner par écrit heure par heure..) ! Tout ce que vous écrirez ~~pourra être~~ sera retenu contre vous !

b) Temps de réponse à chaque question ?

La règle : Aucune !!! Temps de réponse illimité !

Prendre son temps : Si vous devez accéder sans délai à une convocation écrite de l'autorité hiérarchique, là vous pouvez disposer de tout votre temps. Vous pouvez répondre aussi bien en quelques secondes qu'au bout de plusieurs heures, et plus… Et l'on vous conseille de prendre tout le temps qu'il faut, vu que c'est vous qui êtes sur l'échafaud !
Brouillon : Utilisez volontiers un brouillon, qui est autorisé (sans que son support soit précisé : smartphone, ordinateur portable, etc… En cas de refus de l'un ou l'autre matériel… ÉCRIVEZ-le) ! Vos termes, écrits, vous engagent sur la durée…
Loi du talion : De plus, puisque la haute hiérarchie a décidé de vous faire « *mariner* », rendez-lui la pareille ! Si l'IE a commencé à 12h30, pourquoi ne pas le faire durer jusqu'à 22h30 ? Si la haute hiérarchie est bloquée 10 heures à chaque IE, posant un « lapin » au repas prévu aux chandelles ou ratant le Théma d'Arte spécial *Inspecteur Derrick*, elle réfléchira à 2 fois avant de vous faire C…onvoquer !

Fatigue : Vous sentez un coup de pompe ? Demandez à pouvoir vous restaurer, voire vous reposer (évidemment aux frais de vos interrogateurs – vous êtes sous sujétion de l'administration, puisque vous DEVEZ répondre) !
En cas de refus, mentionnez tout précisément (heures, propos tenus, « manifestations » diverses de mauvaise humeur, pressions, etc…) par écrit dans l'IE.

c) Quoi écrire ?

À éviter : Périphrases, digressions, considérations psychologiques, métaphysiques et justifications auto-inquisitoires, aveux de délits de bacs-à-sable (vols de billes à l'âge de 6 ans) etc… peuvent, étonnamment, donner des *« cartouches »* à la Hiérarchie !
LA règle d'or : le pire ennemi de l'agent, c'est l'agent lui-même !
Les réponses doivent être concises : 2-3 phrases courtes (1 sujet, 1 verbe, 1 -petit !- complément éventuel), synthétiques et limitées à la question ! Tartiner, c'est « se prendre une tarte » ! Sauf à maîtriser l'art de la rhétorique…
Toujours réfléchir à la présentation/éclairage que l'on donne aux faits : s'il ne faut pas mentir (sans rire !) la présentation permettra ou non à la VH de « clouer le cercueil » en discipline…
Enfin soyez imaginatifs : si vous êtes tenus de répondre à chaque question, en revanche le contenu est libre. En ce sens pourquoi ne pas répondre systématiquement : « *j'ai besoin d'avoir plus de temps pour donner ma réponse que je m'engage à fournir sous quinzaine* » ? C'est en soi parfaitement recevable !

Dernière question du 882 : *« Avez-vous pu répondre en toute liberté et sans contrainte au présent interrogatoire ? »*

À éviter : Ici, tous les collègues répondent « *Oui* », voulant peut-être adopter par là une attitude conciliatrice… Ou pire, croyant vraiment que liberté il y a… Erreur !
La haute hiérarchie affirmera ensuite dans la procédure « *mais vous voyez le cadre de la discussion était normal, les réponses ont été apportées par l'agent lui-même, sans contrainte aucune* ». Des AVEUX, donc !
En conséquence, Toujours répondre « *Non* » ! *N*e serait-ce que pour la pression psychologique évidente et le cadre de travail anormal/exorbitant de ce type d'entretien !

3°) Les suites de l'interrogatoire écrit

Si vous venez de subir ce genre d'interrogatoire, que vous y soyez préparés ou non, il est tout à fait envisageable de **prendre attache auprès d'un avocat**.
Ceci afin de réfléchir avec elle ou lui à l'opportunité de déposer une plainte au pénal, dans la mesure où vous avez été pu être victime d'une forme plus ou moins élaborée de « pression » psychologique et/ou physique au travail et par un supérieur dépositaire d'une autorité sur vous !

En effet, le cas échéant, **se constituer partie civile** vous permettra notamment d'avoir accès à l'ensemble des pièces du dossier en possession de l'administration (ce qui au passage est hallucinant : vous avez plus de droits si l'administration porte plainte contre vous pénalement, que si elle décide, en douce, de lancer contre vous une procédure disciplinaire !).
Ainsi, nous avons déjà pu recueillir la preuve que certaines de ces pièces (et au hasard toujours à décharge pour l'agent-e… !) étaient bizarrement « omises » même dans le dossier en discipline… Sans doute afin d'éviter des frais de photocopie de son dossier à l'agent-e. En effet, ne rigolez pas : la photocopie du dossier en cas de procédure disciplinaire est facturée… à la page copiée (sauf à venir avec son propre papier, si si) !
… Ultime illustration du respect de la présomption d'innocence de ses personnels par l'administration des Douanes ?!?

B) Interrogatoire oral

1°) Convocation ?

Demandez-en toujours une écrite, mentionnant l'*objet* et les *motifs* de votre convocation (+ en SURV : un ordre, préalable et explicite, sur MATHIEU).
Et n'omettez pas d'informer votre représentant syndical.

2°) Y aller ou pas ?

Vous êtes tenus d'y aller, si convocation écrite il y a. Encore une fois s'il n'y a pas de convocation écrite, vous pouvez refuser. Et si l'on vous presse fortement oralement à vous y rendre, que vous ne pouvez y échapper… alors ECRIVEZ-LE en rendant compte par courriel à votre militant syndical.
Cela permettra de conserver une trace de ce qui vous aura été reproché. Et puis peut-être que cela incitera désormais tel ou tel interrogateur à… modérer ses propos !

3°) Autres conseils

Rendre compte
Nous vous conseillons le cas échéant, à l'issu de l'interrogatoire oral de :
- rédiger un 882 spontané (1ère obligation d'un fonctionnaire : rendre compte !) sur les propos tenus les + précis possible,
- l'envoyer à un représentant syndical (pour info). En qui vous avez toute confiance, cela va de soi (pour éviter une fuite à la direction… si si ça peut arriver).

Enregistrement
Il semblerait que certains collègues aient pris la précaution de procéder à des « écoutes », enregistrant l'intégralité de leur interrogatoire, oral ou écrit, à défaut de bénéficier de l'assistance d'un représentant syndical (… qui tienne la route…).
Évidemment c'est la règle du « pas vu, pas pris » ! Si cette méthode peut paraître discutable à certain-e-s, elle aurait, dit-on, le mérite de l'efficacité (voire de la dissuasion : de tels enregistrements sont un moyen de preuve très recevable dans le cadre d'une procédure pénale…[4]) ! Et il va de soi qu'il est strictement interdit à votre hiérarchie de procéder à votre fouille (y compris à corps ☺) afin de trouver un éventuel objet de (flagrant) délit !

Le meilleur ennemi de l'agent, c'est l'agent lui-même
Enfin, rappelez-vous que vos propres déclarations orales (même hors procédure d'interrogatoire) peuvent être reprises contre vous, dans le cadre d'un « 882 » par un témoin tout à fait « bien intentionné » envers vous (ou « sur ordres », cas de figure déjà vu aussi…).

4 Et de la parfaite légalité en matière pénale, pour un futur dépôt de plainte !!! Par ex : Cass. Crim. 7 mars 2012, n°11-88.118.

III – Quelques réflexions…

Nos intérêts ne sont clairement pas les leurs : si nous sommes tous dans la même galère, seuls certains rament… Pour parodier « le Général », la « haute » hiérarchie « *n'a pas d'amis, elle n'a que des intérêts* ». Ne croyez donc pas qu'un DI (qui a d'ailleurs le pouvoir hiérarchique) sera plus « objectif » qu'un divisionnaire, qui serait + proche du « terrain » qu'un DR. Tous sont inséparables pour qu'il n'y ait pas de vague pouvant entraver leurs perspectives de carrière.
Vous aurez peut-être même le « bonheur » de découvrir parfois plusieurs années après un IE, l'ouverture d'une procédure disciplinaire à votre encontre, signée par ce DI !

Si vous travaillez à la sueur de votre front et le museau dans le petit vent frais d'une barrière de péage ou dans la poussière d'un entrepôt et la mauvaise humeur des déclarants, cette « haute » hiérarchie là, elle, construit patiemment sa carrière calée dans un bon fauteuil, parfois à grand coup de plume assassine trempée dans les larmes des agents…

Important : le témoin, cible collatérale ?

Le témoin a une position toute particulière sur ce champ de bataille : il se retrouve de facto pris entre 2 feux et risque de se tirer une balle !
Comme il se retrouve à signer ce qu'il faut bien appeler parfois des « singeries » (aux implications juridiques, voire pénales…), sa co-signature peut valoir ultérieurement « aveux », devenant de fait complice d'un déroulé éventuellement « foireux » de l'IE (questions/affirmations gratuites, accusations a priori, instruction uniquement à charge…) et plus généralement de tous les droits qui ont pu être bafoués ! Tout comme l'interrogateur, du reste… Mais après tout, pour ce dernier (c.-à-d. souvent un divisionnaire), « *c'est sa p…ain d'guerre* »[5] !

Notre avis : *SOLIDAIRES DOUANES ne saurait trop conseiller au témoin d'être extrêmement prudent.*
De ne pas hésiter à apposer ses propres mentions, aux moindres doutes, à la fin de l'interrogatoire (donc de prendre un maximum de notes, y compris de contexte, au cours de la « punition » pour réfléchir à les intégrer ou non à la fin, vu qu'il ne peut intervenir avant !). Bref, d'adopter la stratégie du franc-tireur, avec tout ce que cela implique…

Une strate capitale
Soyons clairs, toute la « jolie » pyramide hiérarchique repose principalement sur un maillon (défavorablement…) connu des services (que la DG encense[6], probablement -vu le niveau- comme une plaie nécessaire) : le Divisionnaire !
Divisionnaire qui, coïncidence, se trouve aussi être trop souvent l'Exécuteur des basses-œuvres de la Direction…
Attendez avant de pleurer sur leur « triste sort » ! Les zélés d'entre eux, fouillant dans la M…écanique du travail réel, se voient octroyer primes ~~indécentes~~, soutien ~~inconditionnel~~ de la Direction et carrières ~~stratosphériques~~ « adaptées » (DSD, voire DPSD, etc). Et nous avons tous en tête des exemples…

Dernière remarque
Enfin, nous attirons votre attention sur la possibilité qu'a toujours la « haute » administration, si elle dispose d'assez de preuves toutefois, de porter plainte pénalement contre vous (tout comme vous à son encontre…). Mais même en ce cas, vos droits les + élémentaires pourraient être probablement mieux respectés lors de l'instruction judiciaire, qu'au cours d'une procédure interne disciplinaire (qui rappelons-le peut conduire à la révocation). Un comble !!!

Conclusion

Comme nous venons de le voir, **l'IE répond à des « règles spéciales » qui peuvent poser la question de leur validité** juridique, voire judiciaire[7]. Mais à ce jour, n'ayant encore jamais été contestées en justice sur leur forme et fond, elles trouvent à s'appliquer et semblent acceptées de tous comme une vérité quasi divine… Ce n'est et ne doit pas être le cas a priori !
Trop souvent, nous ignorons nos propres droits, nous douaniers pourtant en charge de les appliquer à autrui : le fameux syndrome, hélas, du cordonnier le plus mal chaussé. Ce petit guide vise donc à permettre à chaque collègue de repartir, face à la « haute » administration, d'un bon ~~coup d'~~ pied d'égalité !!!

5 … Et pourtant, tous ces zélateurs de procédures azimutées à hauts risques juridiques n'ont pas le cran (d'arrêt ?) d'un Rambo !
6 Cf la Lettre du Conseil d'Administration du 9 février 2016…
7 La nature de l'IE pourrait interdire une sanction disciplinaire ultérieure pour les mêmes faits : Cass. Soc. 19-5-2015 n° 13-26.916.

Le guide de l'interrogatoire

« Nous avons les moyens de vous faire parler... »

En matière de discipline,
pour toute question, n'hésitez pas à contacter votre représentant syndical et également si besoin un avocat !

Syndicat SOLIDAIRES Douanes
Adresse : 93 bis rue de Montreuil (boîte 56)
75011 PARIS
Courriel : contact@solidaires-douanes.org
Web : solidaires-douanes.org
Tél : 01 73 73 12 50