

# L'enquête administrative

**Pauline CASTIAUX**  
Pôle Perspectives et Performance

# L'enquête administrative

C'est une démarche exploratoire qui permet à l'autorité territoriale, face à des allégations et/ou des accusations portées à sa connaissance, de prendre une décision concernant la réalité des faits qui lui sont signalés, et d'engager les suites qui lui semblent appropriées.

## Objectifs:

- vérifier la matérialité des faits rapportés,
- les circonstancier objectivement au regard d'éventuels manquements aux obligations et à la déontologie des agents publics,
- et, le cas échéant, de rechercher des causes exonératoires de tout ou partie de la responsabilité de la, ou des, personnes concernées.

=> L'enquête administrative va donc **permettre de collecter toutes les informations nécessaires permettant de déterminer, faciliter et de justifier les actions à mettre en œuvre par l'autorité territoriale**, que cela soit par exemple sur un plan administratif (octroi d'une protection fonctionnelle, prononcé d'une sanction disciplinaire, etc.) ou encore organisationnel (suite à divers dysfonctionnements).

# L'enquête administrative

Les hypothèses justifiant l'engagement d'une enquête administrative sont multiples:

- **En matière de harcèlement moral, sexuel, agissements sexistes** : l'enquête administrative permet de s'assurer que l'on dispose des preuves nécessaires démontrant la réalité, ou non, des agissements fautifs reprochés.
- **Dans le cadre du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique**: afin d'établir un état des lieux des circonstances, des faits et des acteur(rices) impliqué(es) par le recueil de signalement. Sur la base de ces éléments, la collectivité décide des suites à donner au signalement.
- **Dans le cadre de l'engagement d'une procédure disciplinaire**: L'enquête administrative peut s'avérer un préalable à l'action disciplinaire permettant d'éclairer l'autorité territoriale et la conseiller dans sa prise de décision. Cela peut être concomitamment à la prise d'une mesure de suspension, ou encore de protection fonctionnelle, la gravité des faits allégués justifiant, à titre préventif, le prononcé de telles mesures.
- Elle peut ainsi plus généralement permettre à l'autorité territoriale de **faire le point sur des dysfonctionnements** liés à une mauvaise organisation du service, mais aussi sur; des conflits internes, des incidents verbaux, la révélation de comportements inappropriés, des dissensions entre membres d'un service, sur l'existence d'une insuffisance professionnelle, des manquements aux obligations.

# L'enquête administrative

## Il n'existe aucune obligation légale ou réglementaire à diligenter une enquête administrative :

✓ le déclenchement d'une enquête administrative relève de **l'appréciation discrétionnaire de l'autorité territoriale**, qui est seule à l'initiative de l'engagement d'une telle enquête, lorsqu'elle l'estime utile ou opportun. Il s'agit donc d'une appréciation au cas par cas.

✓ Par voie de conséquence, un agent ne peut pas reprocher à l'autorité territoriale de ne pas avoir procédé à une telle enquête.

Selon les faits, le contexte dans la collectivité territoriale ou l'établissement public, l'autorité territoriale peut décider que l'enquête administrative soit :

- réalisée en interne, c'est-à-dire confiée à des agents et/ou élus de la collectivité ;
- externalisée, c'est-à-dire confiée à un tiers,

# L'enquête administrative

## Démarche:

- Réunion de cadrage afin de fixer les modalités de déroulement de l'enquête : planning, personnes à auditionner, communication, organisation des entretiens, etc.,
- Réalisation des auditions,
- Formalisation et validation des comptes-rendus,
- Rédaction du rapport de synthèse ;
- Restitution auprès de la Direction et de l'Autorité.

# L'enquête administrative

## Méthodologie:

### **1- L'enquête est réalisée sous forme d'auditions individuelles qui ont pour objet :**

- De recueillir toutes les déclarations utiles (protagonistes, témoins, hiérarchie...), via un questionnaire d'enquête commun,
- D'établir la chronologie et la matérialité des faits à l'origine de l'incident ;
- D'apporter les éléments d'informations concernant l'historique et le contexte des relations individuelles et collectives dans le service,

=> Ces auditions donnent lieu à un compte-rendu soumis à la validation de par chaque personne auditée.

### **2- Dans un deuxième temps, sur la base de la synthèse des entretiens, il s'agit :**

- De proposer des éléments de qualification des faits (ex : comportement inapproprié, faute disciplinaire, délit susceptible de fonder des poursuites pénales, etc.)
- De permettre à l'autorité territoriale de prendre les décisions appropriées et fondées en droit : engagement d'une procédure disciplinaire, bénéfice de la protection fonctionnelle, reconnaissance de l'imputabilité au service de l'accident...

# L'enquête administrative

## Méthodologie:

**Par rapport à cela, un rapport d'enquête est rédigé, permettant à l'autorité territoriale de prendre une décision sur la base:**

- ✓ d'un rappel des faits,
- ✓ d'une analyse de ses causes et de ses conséquences,
- ✓ d'une qualification des manquements professionnels ou déontologiques qui ont pu être relevés,
- ✓ de propositions indiquant quelles suites pourraient être données à cette enquête : engagement de poursuites disciplinaires, signalement au·à la procureur·e de faits délictueux, ou absence d'éléments permettant d'établir définitivement des faits, classement sans suite, etc...

L'autorité territoriale n'est pas tenue de suivre les préconisations ou les propositions du rapport d'enquête. Elle demeure libre de les suivre ou de ne pas y donner suite.

Le Centre de gestion ne se substitue à aucun moment à l'autorité territoriale et ne saurait prendre les décisions qui relèvent de sa seule responsabilité.

# L'enquête administrative

## Moyens utilisés:

=> Entretiens individuels réalisés en binômes par des agents (impartiaux et objectifs) désignés par le CDG pour leurs compétences et qualités professionnelles nécessaires au déroulé de l'enquête (conseiller en organisation, conseiller juridique, psychologue du travail, gestionnaire RH, ACFI....).

## Estimation du temps de la prestation:

=> Fixée selon le nombre d'agents à auditer.

=> Une proposition d'intervention et une convention de mise à disposition sont établis après l'entretien de cadrage, permettant de cibler les besoins et la durée de l'intervention.

## Tarif de la prestation:

=> Coût horaire de 57,75€/ heure/ intervenant = 433,12 euros/jour/ intervenant

# Contact

→ Pauline CASTIAUX – Conseillère en organisation & Psychologue du travail

[pcastiaux@cdg88.fr](mailto:pcastiaux@cdg88.fr)

**CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
DES VOSGES**

59, Rue Jean Jaurès | CS 70055 | 88026 EPINAL CEDEX  
Tél : 03 29 35 63 10 • Fax : 03 29 35 50 72 • <https://88.cdgplus.fr> •  
[cdg88@cdg88.fr](mailto:cdg88@cdg88.fr)