



# ENQUÊTE ADMINISTRATIVE

L'enquête administrative constitue la première réponse de l'employeur lorsqu'il est confronté à un incident tel qu'une plainte pour harcèlement, une révélation de comportements inappropriés, des incidents verbaux, des conflits interpersonnels, des manquements aux obligations... Elle permet d'établir la matérialité de faits et de circonstances qui relèvent parfois du registre de l'émotion ou du ressenti, et qui reposent sur la parole ou des témoignages, parfois évasifs, contradictoires ou partiels. Elle facilite enfin la prise de décision sur les mesures à prendre, aussi bien sur le plan réglementaire que managérial. L'enquête est menée par des intervenants du Centre de Gestion disposant des compétences nécessaires ce qui permet à la collectivité de bénéficier du regard neutre d'un « tiers de confiance ».

## VOS OBJECTIFS

Vous souhaitez vous assurer de la véracité des informations et des circonstances de l'incident et réunir les éléments permettant de déterminer et de justifier les actions à mettre en œuvre.

## LES AVANTAGES

**Les collectivités adhérentes** au service santé au travail bénéficient de la mise à disposition d'intervenants au titre de la mission ACFI, sans coût supplémentaire à hauteur d'un nombre maximal de jours fixé selon le nombre d'agents dans la collectivité.

**Pour les collectivités non adhérentes** au service santé au travail, une proposition d'intervention et un devis sont établis après un entretien de cadrage permettant de cibler les besoins et la durée de l'intervention.

## LES CONTACTS

✉ [mdiquelou@cdg29.bzh](mailto:mdiquelou@cdg29.bzh)

✉ [claminot@cdg29.bzh](mailto:claminot@cdg29.bzh)

✉ [cdg29@cdg29.bzh](mailto:cdg29@cdg29.bzh)

## NOS SOLUTIONS

**La prestation consiste à réaliser l'audition des principaux protagonistes de l'incident et à rédiger un rapport de synthèse.**

L'enquête est réalisée sous forme d'entretiens individuels qui ont pour objet :

- de recueillir toutes les déclarations utiles (protagonistes, témoins, hiérarchie, etc.),
- 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.

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...),
- 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...).