



## **DEMANDE D'EXPLICATIONS : UNE « NON-SANCTION » QUI SANCTIONNE**

Dans les faits, la **demande d'explications (DE)** est devenue un outil de pression permanent sur les personnels, alors même qu'elle n'est officiellement pas considérée comme une sanction disciplinaire. La DE est juste un document préliminaire à l'enquête pour déterminer si une procédure disciplinaire doit être engagée ou pas.

### **Une DE qui marque à vie**

- La DE est qualifiée, dans le guide disciplinaire, comme un document "pivot" de la procédure et doit être conservée, quelle que soit l'issue de la procédure, dans le dossier de l'agent (Réf : guide la procédure disciplinaire de 2022).
- Même en cas de classement sans suite, la DE laisse une trace, réutilisable pour évoquer "un comportement général" ou des antécédents dans un rapport disciplinaire ultérieur.
- À l'inverse, certaines sanctions, comme le blâme, ne doivent plus être mentionnées au-delà de 3 ans ou lorsqu'elles sont amnistiées, ce qui montre le décalage entre le statut officiel de la DE (non-sanction) et ses effets réels sur la carrière.

### **Une procédure déséquilibrée et anxiogène**

- L'agent dispose de 48 heures "en pratique" pour répondre à une DE, délai explicitement mentionné dans le guide, alors qu'aucun délai maximum n'est imposé à l'administration pour donner une suite ou classer le dossier.
- Des agents attendent ainsi des mois sans réponse, avec un dossier ouvert, ce qui crée une incertitude professionnelle et une souffrance psychologique assimilable à une sanction en soi.
- La DE déclenche une enquête écrite, structurée, qui peut aboutir à un rapport disciplinaire et à la saisine de l'échelon interrégional ou national, sans que l'équilibre des droits soit garanti dès le niveau local.

### **Inflation des DE, disparition du dialogue**

- Le guide rappelle que la DE devrait servir à constater un fait, recueillir les explications de l'agent et permettre un véritable examen des circonstances, pouvant aboutir à un classement sans suite ou à un simple rappel.
- Dans la réalité, la DE est de plus en plus systématique, au détriment des échanges informels, de la médiation et de la régulation par le dialogue.
- Dans un contexte de crise de recrutement et de fidélisation, cette culture de la suspicion permanente envoie un signal catastrophique à des personnels déjà soumis à une forte pression opérationnelle.

### **Ce que le SPS-CEA revendique :**

Pour restaurer l'équilibre et la confiance, nous demandons :

- **Un délai maximum de réponse de l'administration :**

Fixation dans les textes d'un délai impératif pour statuer sur la suite donnée à une Demande d'Explications (classement sans suite, rappel à la réglementation, engagement ou non de poursuites disciplinaires), afin d'éviter des attentes **anxiogènes** de plusieurs mois.

- **L'effacement de la DE :**

Parallèlement au régime des sanctions légères, aucune DE ne doit pouvoir être invoquée indéfiniment dans la carrière d'un agent, notamment lorsqu'elle n'a pas donné lieu à sanction.

**Le SPS-CEA réclame que la Demande d'Explications ne soit plus versée au dossier de l'agent si celle-ci est classée sans suite.** De même, le SPS-CEA requiert que **l'ensemble** des éléments qui ont constitué le dossier disciplinaire (DE comprise) doit être effacé du dossier administratif de l'agent à l'extinction de la sanction.

**Le SPS-CEA enjoint** au respect strict du guide de la procédure disciplinaire en matière de défense des agents, comme stipulé aux pages 13 et 14 - 1° La remise de la demande d'explications :

*« La note précitée du 9 juillet 2013 **préconise également la possibilité pour l'agent destinataire d'une demande d'explications de se faire assister par une ou plusieurs tierces personnes de son choix lors de l'entretien préalable à la remise de la demande d'explications ou lors de la restitution de celle-ci.** S'agissant de l'entretien, si aucun texte ne l'impose sauf en cas de sanctions pouvant découler du non-respect du statut spécial (cessation concertée du service ou acte collectif d'indiscipline), **cette pratique doit être privilégiée. Elle permet aussi bien à l'agent de s'expliquer qu'à l'autorité hiérarchique de comprendre le contexte qui a pu favoriser le comportement de l'agent.** Il importe, cependant, de restituer par écrit l'essentiel de ces entretiens. ».*

*« Durant cette phase d'investigation, l'agent mis en cause doit être mis en mesure de s'expliquer. **Il doit être destinataire de tous les éléments du dossier susceptibles de l'impliquer dans les faits reprochés. La règle du contradictoire doit être observée de manière stricte. Tous les comptes rendus ou tous les écrits, témoignages susceptibles de mettre en cause sa responsabilité doivent lui être communiqués. Les appréciations de ses supérieurs hiérarchiques directs sur les faits objets de la demande d'explications doivent être portées à sa connaissance** avec la possibilité pour l'intéressé de réagir. ».*

Or, force est de constater que ces règles sont pour le plus souvent bafouées.

**Le SPS-CEA exige donc :**

- le respect du débat contradictoire lors de la remise d'une demande d'explications, tel qu'énoncé dans le guide de la procédure disciplinaire.
- la reconnaissance explicite du droit pour l'agent d'être accompagné par deux tiers de son choix (avocat, représentant du personnel...), dès la remise de la DE et pour toute audition ou entretien s'y rapportant ;
- la possibilité d'être assisté par un avocat dès le niveau local ;
- le retour à une culture de la confiance et du dialogue en :
  - ne réservant la DE qu'aux situations réellement justifiées, après échange direct et loyal avec la hiérarchie,
  - encourageant la médiation, le rappel pédagogique aux règles, l'accompagnement professionnel plutôt que d'avoir le réflexe de déclencher la rédaction et la remise à un agent de "l'outil pivot" qu'est la Demande d'Explications, préliminaire à l'engagement d'une procédure disciplinaire.
- En cas de non-respect de la procédure, la DE doit être automatiquement classée sans suite pour vice de procédure.

## **Pour des agents respectés. Pour une administration responsable.**

Dans une administration qui peine à recruter et à garder ses agents, la priorité doit être donnée à la **bienveillance**, au respect des droits et à un dialogue hiérarchique digne, et non à l'empilement de procédures anxiogènes.

Mettre fin aux dérives de la demande d'explications, c'est défendre la santé mentale, la dignité et la loyauté de celles et ceux qui font vivre le service public pénitentiaire au quotidien.