

... des sanctions, selon Etichel Foucault dans son ouvrage Surveiller et punir, relèvent d'un mécanisme de contrôle social. Au sein de la fonction publique leur but est de réprimer une attitude jugée contraire à l'intérêt du service. De manière générale, si des sanctions peuvent être prononcées par les supérieurs hiérarchiques, en pratique, leur utilisation reste très ponctuelle voire rare.

En effet, la gestion des ressources humaines est basée d'un modèle bureaucratique de type weberien marqué par la prégnance du droit, l'hégémonie de l'autorité hiérarchique à un modèle de management plus flexible et coopératif dont le but est de motiver les agents par le développement de compétences. Et ainsi, si de nombreuses sanctions existent : avertissement, blâme inscrit au dossier du fonctionnaire, la mutation dans l'intérêt du service, la radiation de cadres, en pratique le fonctionnaire ayant une attitude contraire à l'intérêt du service et rappelle à l'ordre et invité à changer son attitude avant qu'une sanction ne le frappe.

En outre, la sanction doit répondre à certaines exigences : elle doit respecter le droit de la défense qui est un principe général du droit (CE, 1964, Etramu) en permettant au fonctionnaire de faire valoir ses observations, elle doit également être proportionnée à la faute commise.