

GT DGAFP du 19 mai 2026 « Protection des agents contre les violences »

Compte rendu

La réunion est présidée par Hélène MARTIN de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

Déclaration liminaire CFDT

La CFDT souhaite ouvrir ce groupe de travail en rappelant une réalité alarmante.

Le baromètre 2026, réalisé par un institut de sondage indépendant, pour la CFDT auprès d'un échantillon représentatif d'agents des trois versants de la fonction publique, montre que la violence s'installe durablement dans le quotidien professionnel :

- 35 % des agents déclarent subir des agressions verbales (dont 50 % des enseignants, particulièrement dans le premier degré et les collèges, et 41 % des agents de la FPH, avec un pic à 47 % pour les catégories B).
- 20 % sont victimes d'agressions physiques (jusqu'à 29 % dans la FPH, avec des pics pour les catégories B et A respectivement à 40 % et 34%)
- 8 % subissent du cyberharcèlement (et 11,7 % chez les enseignants).

Ces chiffres ne sont pas abstraits : ils traduisent une dégradation profonde des conditions d'exercice du service public. D'ailleurs, ils sont 1 sur 4 à envisager quitter la fonction publique dans les prochaines années.

1

Aujourd'hui, la CFDT souhaite **lever une ambiguïté** persistante et préjudiciable concernant le bénéfice de la protection fonctionnelle. qui pénalise chaque jour des agents victimes de violences Certaines administrations exigent une demande formelle de l'agent pour déclencher la protection fonctionnelle.

Pour la CFDT, cette exigence est exagérée car elle peut être dissuasive pour certains agents.

La protection fonctionnelle vise à protéger l'agent public, chargé d'appliquer les lois de la République, et à travers lui ou elle, les valeurs, les missions et le fonctionnement de nos institutions.

Cette protection ne doit pas dépendre d'une démarche administrative préalable, surtout lorsque l'agent victime de violences est fragilisé.

La CFDT Fonctions Publiques ne peut pas concevoir qu'un chef de service, ayant connaissance de faits d'injures, de menaces ou de harcèlements contre un de ses agents, s'abstienne de toute action de protection au motif que l'agent n'en a pas fait la demande formelle.

Suite à l'assassinat de Samuel Paty qui a amené le législateur à prévoir dans le CGFP (article 134-6). une action immédiate, sans demande pour les faits les plus graves d'atteintes à l'intégrité physique. Mais pour les autres faits, la DGAFP continue d'indiquer qu'il faut une demande écrite formelle de l'agent, et les administrations comme l'éducation nationale, se réfugient derrière cette interprétation.

Résultat : chaque jour, des agents (devrais-je même dire des agentes dans une fonction publique féminisée à 64%) renoncent à leur droit, faute de vouloir ou pouvoir remplir une procédure lourde, parfois en dehors de leur temps de travail.

Un professeur ou une aide-soignante victimes d'injures de la part d'un parent ou d'un patient ne va pas forcément aller remplir trois pages sur un intranet le soir en rentrant...

Cette exigence touche particulièrement les agents les plus vulnérables.

Une interprétation également incohérente avec les politiques de lutte contre les violences sexistes, sexuelles et les discriminations. Dans ces domaines, qui relèvent également de la

protection fonctionnelle, il est demandé aux victimes et témoins de porter à la connaissance de l'employeur pour que celui-ci agisse et protège, pas que l'agent en fasse une demande formelle. Pourquoi appliquer un régime différent pour les injures, menaces, outrages ou harcèlement ?

Pour la CFDT, les agents publics doivent être protégés par l'employeur **dès que celui-ci a connaissance des faits** comme le prévoit l'article L 134-5 du CGFP « La collectivité publique **est tenue de protéger l'agent public contre les atteintes** volontaires à l'intégrité de sa personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. »

Aucune demande formelle n'est exigée.

C'est d'ailleurs sur cet article que le **conseil d'état** s'est appuyé dans sa décision N°427002 du 8 juillet 2020 pour confirmer la décision de la cour administrative d'appel de Lyon du 18 juillet 2018 indiquant que la protection peut être accordée sans demande formalisée. La seule situation où une demande formelle est prévue concerne les conjoints et ayants droit, non les agents eux-mêmes.

La CFDT rappelle que la protection fonctionnelle s'exerce par tous moyens, dès les premières mesures prises par l'employeur.

Ces mesures peuvent être simples, non procédurières ou juridiques : par exemple, convoquer un agent auteur d'outrages pour un rappel aux règles.

La protection juridique n'est qu'un volet spécifique de la protection fonctionnelle, activé en cas de contentieux, et qui, elle, nécessite effectivement une demande de l'agent pour conventionner avec son employeur la prise en charge des frais dans un cadre forfaitaire fixé par la loi.

Mais les administrations et établissements continuent d'exiger une demande formelle de l'agent pour tous faits en jouant sur une confusion entre la protection fonctionnelle et la protection juridique, qui sont pourtant deux choses bien distinctes. Cette confusion est également entretenue par des assurances privées qui évoquent la protection fonctionnelle en ne parlant que de la « protection juridique ».

2

La DGAFP entretient aussi cette confusion. Lors de la dernière séance du GT consacré aux violences, lorsque la CFDT a demandé que l'exigence d'une demande formelle soit réexaminée, la DGAFP a répondu que cela était impossible car inscrit dans la partie réglementaire du code. Or cette partie réglementaire concerne la protection juridique, pas la protection fonctionnelle.

Cette confusion se retrouve dans le guide DGAFP également. Pour l'état employeur, il n'existerait donc que deux situations : **la menace extrême avec atteinte à l'intégrité physique ou le contentieux**. La CFDT rappelle que la protection fonctionnelle couvre bien d'autres situations du quotidien notamment les comportements hostiles dont le harcèlement moral. Mais nous y reviendrons dans nos interventions.

Nous nous inquiétons aussi que cette confusion puisse servir de prétexte au nom de considérations financières : en rendant la démarche dissuasive, on limite l'accès des agents à leurs droits et les coûts pour l'administration.

La CFDT souhaite donc un véhicule législatif qui permette enfin de clarifier cette question. Les agents doivent être protégés dès lors que l'employeur a connaissance de faits relevant du chapitre IV du CGFP, sans attendre une demande formelle.

C'est non seulement une exigence juridique, mais aussi une exigence morale

Objectif du groupe de travail et calendrier :

La DGAFP vise l'élaboration d'un plan pluriannuel comprenant plusieurs actions, destiné à être intégré au Plan santé au travail 2026-2030. Au second semestre, des groupes de travail seront dédiés à la réalisation d'une cartographie des violences numériques, des incivilités ainsi que des

dispositifs de signalement existants. Par ailleurs, un véhicule législatif portant sur la protection fonctionnelle, ainsi qu'une instruction visant à simplifier les procédures de signalement, sont envisagés.

Protection fonctionnelle et mesures envisagées :

Après un rappel du cadre légal, la CFDT a souligné l'importance de réaffirmer la philosophie même de la protection fonctionnelle et a exprimé son désaccord avec l'interprétation actuelle des textes. Pour elle, dans la fonction publique, la protection doit être **de droit**, sans nécessiter une demande formelle de l'agent. Elle considère ce point comme un **préalable indispensable** avant la mise en œuvre du PST.

La DGAFP a pris note des demandes de la CFDT, notamment concernant :

- l'octroi de la protection fonctionnelle dès la connaissance des faits, et non sur demande expresse de l'agent ;
- Reconnaître systématiquement les violences subies en milieu professionnel, notamment en matière d'imputabilité au service, en cohérence avec la protection fonctionnelle.

Elle s'est engagée à revenir sur ces points lors du prochain groupe de travail, tout en rappelant l'obligation pour tout employeur de respecter l'article 40 du Code de procédure pénale.

La CFDT accueille favorablement deux pistes avancées par la DGAFP :

- l'**extension de la possibilité de dépôt de plainte au nom de l'agent victime** à l'ensemble des employeurs publics (sur le modèle de la loi « Pradal » pour les professionnels de santé),
- l'**extension de la protection fonctionnelle à titre conservatoire** aux ayants droit des agents.

En revanche, la CFDT ne souhaite pas une actualisation de la circulaire du 5 mai 2008 qui ne concerne que le versant de l'état mais demande la révision de la circulaire de 2020 relative à la protection fonctionnelle dans les trois versants.

Elle regrette également l'absence de données chiffrées concernant les violences dans la FPT et la FPH. La DGAFP indique ne disposer que des chiffres de la FPE, mais affirme vouloir traiter les trois versants.

Présentation du plan de protection contre les violences en milieu professionnel :

La DGAFP a présenté une feuille de route articulée autour de quatre axes majeurs :

- Rendre les dispositifs de signalement des violences plus accessibles et plus réactifs.
- Améliorer la prise en charge par l'administration lors de la survenue de violences.
- Renforcer l'analyse des situations pour mieux comprendre et prévenir les violences.
- Promouvoir une culture de "tolérance zéro" dans l'ensemble de la fonction publique.

La CFDT demande un **travail spécifique sur les violences internes**, rappelant que l'enquête SUMER 2010 montre que 85 % des comportements hostiles proviennent de l'intérieur, c'est-à-dire des collègues ou de la hiérarchie. Cela implique de traiter pleinement les RPS, les violences internes, le harcèlement et d'analyser les causes organisationnelles, au cœur d'une véritable politique de prévention.

La CFDT souligne plusieurs besoins :

- Former les encadrants à la gestion des RPS ;
- Reconnaître que face au **harcèlement moral exercé dans un lien hiérarchique**, les protections s'effacent souvent en raison de l'asymétrie de pouvoir. Il convient de réfléchir à cette problématique et développer davantage la médiation en cas de conflits interpersonnels ;
- Mobiliser le DUERP, avec des données genrées pour analyser les causes organisationnelles (association réelle des agents et organisations syndicales)

- Aller au-delà de la cellule de veille : mieux exploiter les retours des agents sur les situations à risque via le **dialogue professionnel**, en s'appuyant sur leur connaissance du travail réel.

Paris, le 21 mai 2026