



Le MAG RH

FOCUS

Au sommaire :

Actualités statutaires	2
Jurisprudences	3-4
Question écrite	4
Focus	5-6
FAQ	7
Votre CDG & Vous	8

La protection
fonctionnelle des
agents publics

Actualités statutaires

Périmètre de l'attestation d'honorabilité

Pour rappel, la loi n°2024-317 du 8 avril 2024, complétée par le décret n°2024-643 du 28 juin 2024, a instauré **l'attestation d'honorabilité**, désormais déployée sur l'ensemble du territoire depuis le 1^{er} octobre 2025.

Ce dispositif vise à garantir que les **professionnels et bénévoles intervenant auprès de mineurs** ne présentent **aucun antécédent judiciaire incompatible** avec l'exercice de leurs fonctions.

Bien que les textes réglementaires (notamment les articles R.133-1 et L.214-1-1 du Code de l'action sociale et des familles) semblent inclure les agents territoriaux intervenant sur les services scolaires et périscolaires dans le champ d'application de l'attestation d'honorabilité, le Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles précise sur son site officiel que **la démarche est strictement réservée aux professionnels de l'aide sociale à l'enfance et des modes de garde du jeune enfant (moins de 3 ans)**.

Le Ministère du travail indique par ailleurs que les demandes émanant d'autres secteurs, dont le périscolaire et l'enseignement, sont **formellement interdites** et peuvent faire l'objet de **poursuites**.

[Site internet du Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles](#)

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique

La DGAFP a publié un rapport annuel 2025 sur l'état de la fonction publique qui dresse le bilan des données et analyses relatives aux ressources humaines dans les trois versants de la fonction publique : évolution des effectifs, flux de personnels, rémunérations, formation professionnelle et organisation du travail.

Ce rapport inclut également un dossier inédit sur la santé et le bien-être psychologique des agents, ainsi que des données sur les risques professionnels et la politique sociale.

[Rapport annuel sur l'état de la fonction publique](#)

[Chiffres clés du rapport annuel sur l'état de la fonction publique](#)

Séance plénière du CSFPT du 12 novembre 2025

Le CSFPT a examiné deux textes inscrits à l'ordre du jour de la séance plénière du 12 novembre 2025 :

Projets de décrets	Avis
Simplification et d'harmonisation de certaines dispositions électorales propres à la Fonction Publique Territoriale	Défavorable (le texte sera représenté lors de la plénière du 10 décembre)
Modification du livre II du Code Général de la Fonction Publique et dispositions réglementaires du livre IV du même code	Favorable

Un vœu unanime a également été adopté par les représentants des employeurs territoriaux et des personnels concernant **la proposition de loi sur la protection sociale complémentaire** (PSC) des agents territoriaux.

Ils demandent d'inscrire rapidement à l'ordre du jour cette proposition de loi adoptée le 2 juillet 2025 par le Sénat et d'adopter le texte en respectant l'accord collectif national du 11 juillet 2023 et le résultat du dialogue social.

Deux bilans ont également été présentés :

- Le bilan 2024 du « plan de requalification » des secrétaires généraux de mairie
- Le bilan des déclarations nominatives équilibrées de 2024

[Communiqué de presse](#)

Temps partiel dans la Fonction Publique

La Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) a publié, le 6 novembre 2025, un nouveau guide pratique sur le temps partiel dans la fonction publique, destiné aux agents et aux gestionnaires RH.

Cette nouvelle version regroupe **les règles applicables** aux trois versants de la fonction publique et clarifie les différents régimes (temps partiel de droit, sur autorisation, thérapeutique, etc.), les modalités de demande, ainsi que les impacts sur la carrière et la rémunération.

[Guide relatif à la mise en œuvre du temps partiel pour les agents publics](#)

Jurisprudences

Droit de grève

-

Rappel des conditions d'encadrement du droit de grève

Une note de service, non datée et non signée, émanant du directeur général des services d'une commune, a instauré une procédure spécifique relative au droit de grève dans certains services publics territoriaux.

Cette note impose notamment un délai de prévenance de 48 heures aux agents souhaitant exercer leur droit de grève, ainsi qu'une obligation pour ces agents de déclarer leur intention de faire grève dès la prise de service et pour toute sa durée, en raison du risque de désordre manifeste que pourrait entraîner une grève en cours de service.

Le maire de la commune a rejeté la demande de retrait de cette note présentée par une organisation syndicale dans le cadre d'un recours gracieux.

Toutefois, la Cour administrative d'appel rappelle que l'obligation de déclaration préalable de participation à la grève ne peut être imposée qu'aux seuls agents participant directement à l'exécution des services publics qualifiés d'indispensables à la continuité du service public, tels que définis par un accord ou une délibération de la collectivité ou de l'établissement.

Or, la note litigieuse étendait cette obligation à l'ensemble des agents « dont les métiers l'exigent », et non aux seuls agents considérés comme « indispensables ».

De plus, la note contestée imposait aux agents concernés par le délai de prévenance, d'exercer leur droit de grève dès leur prise de service, d'une manière générale et préalable, sans rechercher s'il existait un risque de désordre manifeste dans l'exécution du service. Sur ces deux points, la note méconnaît les modalités d'exercice du droit de grève telles que définies par le législateur.

➤ [CAA de Toulouse, 7 octobre 2025, n°23TL01000](#)

Promotion interne

-

La réussite à un examen professionnel ne vaut pas inscription sur la liste d'aptitude

Un agent titulaire du grade d'adjoint technique territorial principal de 2^{ème} classe a réussi l'examen professionnel d'accès au grade d'agent de maîtrise territorial par la voie de la promotion interne. Elle a, par la suite, été déclarée inapte à exercer des fonctions techniques et a été reclassée sur un poste administratif sans manutention. Par ailleurs, elle a fait l'objet d'une sanction disciplinaire consistant en une exclusion temporaire de fonctions de trois mois pour cumul illégal d'activités privées.

L'agent a ensuite sollicité auprès de son employeur sa nomination au grade d'agent de maîtrise en raison de la réussite à l'examen professionnel, ou, à défaut, un avancement de grade en tant qu'adjoint administratif principal de 1^{ère} classe. Le maire a refusé ces demandes.

Saisie du litige, la Cour administrative d'appel rappelle que l'inscription sur la liste d'aptitude établie dans le cadre de la promotion interne après réussite à un examen professionnel et la nomination d'un fonctionnaire inscrit sur cette liste ne constituent pas un droit mais relèvent d'une appréciation des mérites et de la qualité des services des fonctionnaires remplissant les conditions exigées pour l'inscription sur cette liste. Ainsi, le refus d'inscription sur une liste d'aptitude, y compris après la réussite à un examen professionnel, ne refuse pas un avantage à l'intéressé et n'est donc pas soumis à l'obligation de motivation prévue par le Code des relations entre le public et l'administration. Le refus de promotion de grade au choix, qui ne constitue pas non plus un droit pour l'agent, n'a pas davantage à être motivé.

Par conséquent, le maire pouvait se fonder sur l'inaptitude physique de l'agent et les restrictions médicales dont elle faisait l'objet pour lui refuser l'accès au cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux. Il pouvait également lui opposer sa manière de servir, et en particulier la sanction disciplinaire dont elle a fait l'objet, pour refuser son avancement de grade.

➤ [CAA de Paris, 3 juillet 2025, n°24PA03859](#)

Jurisprudences

Congés annuels


-

L'employeur doit informer les agents publics sur leurs droits à congés annuels non pris

Saisi par une organisation syndicale sur l'absence, au sein de la réglementation, du droit à l'information des agents publics quant à la possibilité de bénéficier d'un report des congés annuels, le Conseil d'Etat a jugé que l'extinction des droits à congés annuels à l'expiration de la période de référence (31 décembre) ou d'une période de report, le cas échéant, n'était possible qu'à la condition que l'agent public ait effectivement été mis en mesure d'exercer son droit au congé annuel. Il incombe donc à l'employeur public d'informer, de manière précise et en temps utile, des conditions dans lesquelles l'agent risque de perdre ses droits à congés.

Ainsi, l'employeur doit indiquer, d'une part, le nombre de jours de congé annuel dont dispose l'agent au titre des années de service antérieures à la suite de leur report en raison d'un congé de maladie, de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption et, d'autre part, la date limite jusqu'à laquelle ces jours de congés peuvent être pris.

Le Conseil d'Etat enjoint au Premier ministre de modifier les dispositions des articles 1^{er} et 5 du décret du 26 octobre 1984 (Fonction Publique d'Etat) dans un délai de 6 mois à compter de la notification de la présente décision.

 *Si cette décision vise la Fonction Publique de l'État, elle s'applique, par extension, au décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 pour la Fonction Publique Territoriale. Il est préconisé aux employeurs publics territoriaux d'anticiper une mise en conformité de la réglementation et d'informer les agents sur leurs droits à congés.*

➤ [CE, 17 octobre 2025, n°495899](#)

Question écrite

Question : Le Gouvernement envisage-t-il de redonner une marge de manœuvre aux communes en matière d'indemnisation des arrêts de maladie des agents publics ?

Réponse :

L'article 189 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 et le décret n° 2025-198 du 27 février 2025 ont réduit le traitement perçu par les agents publics territoriaux pendant les trois premiers mois du congé de maladie ordinaire (CMO) à hauteur de 90 %. Le traitement pendant les neuf mois suivants du congé de maladie ordinaire reste en revanche inchangé. Les agents publics territoriaux continuent de percevoir 50 % de leur traitement durant cette période.

En matière indemnitaire, les collectivités territoriales et leurs établissements publics ne peuvent, en application du principe de parité prévu à l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique, instituer pour leurs agents un régime indemnitaire plus favorable que celui des agents de l'État.

Ainsi, pendant les trois premiers mois du CMO, le régime indemnitaire peut être maintenu à hauteur de 90 % au maximum, conformément à l'alinéa 1 de l'article 1^{er} du décret n° 2010-997 du 26 août 2010, qui prévoit que ce régime est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement.

Compte tenu du contexte budgétaire actuellement très contraint pour les finances publiques, le Gouvernement n'envisage pas de revenir sur cette mesure mais reste néanmoins attentif aux préoccupations exprimées sur la santé et la rémunération des agents publics.

[Rép. Min. n°8547 JOAN 16 septembre 2025](#)

La protection fonctionnelle des agents publics

La protection fonctionnelle désigne l'ensemble des mesures de protection et d'assistance mises en œuvre par l'administration pour soutenir un agent public victime d'une attaque ou mis en cause en raison de faits survenus dans le cadre de ses fonctions ou en raison de celles-ci.


Cette protection est assurée par l'administration qui employait l'agent à **la date des faits en cause** ([article L.134-1 du CGFP](#)).

La jurisprudence a consacré la protection fonctionnelle en tant que **principe général du droit** qui s'applique « à tous les agents publics, quel que soit le mode d'accès à leurs fonctions » ([CE, 5 juillet 2021, n°433537](#)).

Les agents bénéficiaires de la protection

La protection fonctionnelle peut être accordée, sur demande, aux catégories d'agents suivantes :

- **Agents publics en activité** (*fonctionnaires titulaires et stagiaires, agents contractuels*) ;
- **Anciens agents publics** (*anciens fonctionnaires et anciens contractuels employés au moment des faits*) ;
- **Ayants droit de l'agent public** (*conjoint, concubin, partenaire lié par un PACS, enfants et ascendants directs*) dans le cadre d'instances civiles ou pénales engagées contre les auteurs d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, lorsque ces atteintes sont liées aux fonctions exercées par l'agent.
- **Agents publics élus** ;
- **Collaborateurs occasionnels du service public** ;
- **Vacataires**.

 Les agents de droit privé ne sont pas concernés. De même, la protection fonctionnelle ne peut être accordée aux agents publics pour des faits liés à l'exercice de leur mandat syndical ([CAA Bordeaux, 6 juillet 2020, n°18BX04050](#))

Le cadre de la protection fonctionnelle

La protection fonctionnelle est une obligation légale qui s'applique dans deux situations principales :

❖ La protection de l'agent victime d'attaques

La collectivité est tenue de protéger l'agent **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 ([article L.134-5 du CGFP](#)).



Toutefois, la liste des agissements ouvrant droit à la protection fonctionnelle n'est pas limitative.

La protection est due par la collectivité publique à ses agents lorsqu'ils sont victimes d'une attaque **quelle qu'en soit la nature, à l'occasion ou du fait de leurs fonctions** ([Rep. Min. 6 février 2025, JO Sénat n°01401](#)).

Il peut s'agir de toute forme d'agissement - **physique, écrit ou verbal** - provenant de personnes privées, d'usagers du service public ou d'agents.

❖ La protection de l'agent mis en cause juridiquement

Cette protection s'applique :

- Devant les juridictions civiles : si l'agent public a été poursuivi par un tiers pour faute de service et que le conflit d'attribution n'a pas été élevé, la collectivité publique doit, **dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable à l'agent public**, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui ([articles L.134-2 et L.134-3 du CGFP](#)).
- Devant les juridictions pénales : si l'agent public est poursuivi pénalement pour des faits **en lien avec l'exercice de ses fonctions et ne constituant pas une faute personnelle détachable**, la collectivité publique est tenue de lui accorder la protection fonctionnelle ([article L.134-4 du CGFP](#)).

Récemment, l'article 6 de la loi n°2025-623 du 9 juillet 2025 a modifié l'article L.134-4 du CGFP pour étendre la protection fonctionnelle à tous les cas où l'agent public peut bénéficier du **droit à l'assistance d'un avocat** selon le Code de procédure pénale (garde à vue, audition libre, statut de témoin assisté, etc.).

Les conditions d'octroi de la protection

❖ La demande de l'agent ou de ses ayants droit

L'agent ou ses ayants droit adresse une demande écrite à l'administration qui l'emploie à la date des faits en cause.


Cette demande doit être **motivée** et comporter toutes les précisions utiles sur les faits ou les poursuites en lien avec l'exercice de ses fonctions, pour lesquels il sollicite la protection fonctionnelle.

❖ Le lien de causalité

L'agent doit également fournir tout élément de preuve à l'appui de sa demande, notamment des documents établissant **le lien entre les attaques ou les poursuites et les fonctions de l'agent**.

❖ La qualification de la faute commise

Pour que la protection fonctionnelle soit accordée, **l'agent ne doit pas avoir commis de faute personnelle**.

 *La faute personnelle doit être distinguée de la faute de service (voir FAQ).*

❖ La décision de l'autorité compétente

La décision d'octroyer ou de refuser la protection fonctionnelle relève de la compétence de **l'autorité territoriale**. Elle apporte une réponse écrite à la demande de l'agent et indique les faits concernés ainsi que les modalités d'organisation de la protection, notamment sa durée.

En cas de refus par l'administration, celui-ci doit être écrit et motivé en fait et en droit.

Le silence gardé pendant plus de 2 mois vaut décision implicite de rejet de la demande.

Le refus explicite ou implicite peut faire l'objet d'un recours en excès de pouvoir dans les 2 mois suivant le refus.

Les mesures de protection fonctionnelle

Aucun texte ne précise **les mesures** à mettre en œuvre pour assurer la protection fonctionnelle de l'agent. Il appartient donc à l'administration, sous le contrôle du juge, de choisir les mesures les plus appropriées au regard de la situation justifiant l'octroi de la protection fonctionnelle.

❖ Les mesures de protection de l'agent victime d'attaques

• L'obligation de prévention

En cas d'attaques imminentes ou en cours, l'autorité territoriale peut prendre des **mesures préventives ou conservatoires** pour protéger l'agent et faire

cesser les atteintes auxquelles il est exposé (*procédure disciplinaire, enquête administrative, droit de réponse octroyé à l'agent, etc.*).

• L'obligation d'assistance

Cette obligation consiste à assister l'agent dans les procédures judiciaires qu'il entreprend notamment par des **conseils**, l'aide au **dépôt de plainte** ou encore la **prise en charge des frais liés à l'instance**.

• L'obligation de réparation

L'autorité territoriale est tenue de **réparer**, le cas échéant, le préjudice résultant des atteintes portées à l'agent ([article L.134-5 du CGFP](#)).

Le préjudice peut être **matériel, physique ou moral**.

❖ Les mesures de protection de l'agent mis en cause

• La prise en charge des condamnations civiles

L'agent peut être condamné par le juge judiciaire **au paiement de dommages et intérêts** pour des faits relevant d'une faute de service. Il appartient donc à l'administration de rembourser l'agent.

• La prise en charge des frais d'instance et des autres frais

L'administration prend en charge **les frais et honoraires d'avocat** de l'agent, sur demande écrite ([article R.134-2 du CGFP](#)).

L'agent choisit librement l'avocat chargé de le représenter et doit transmettre à l'administration son nom ainsi que la convention d'honoraires conclue ([articles R.134-4 à R.134-7 du CGFP](#)).

Il peut également demander, sur justificatifs, le remboursement de ses **frais de déplacement et d'hébergement** liés à l'instance ([article R.134-8 du CGFP](#)).

La fin de la protection fonctionnelle

La protection fonctionnelle accordée à un fonctionnaire constitue une décision individuelle explicite et **créatrice de droits** et ne peut donc, sauf si elle a été obtenue par fraude, être légalement **retirée** plus de quatre mois après sa signature, même si l'existence d'une faute personnelle est alors révélée ([CE, 14 mars 2008, n°283943](#)).

La décision d'octroi de la protection fonctionnelle peut être **abrogée** si l'autorité territoriale constate postérieurement à sa décision, sous le contrôle du juge, l'existence **d'une faute personnelle** ([CE, 14 mars 2008, n°283943](#)) ou si les faits allégués à l'appui de la demande de protection ne sont pas établis ([CE, 1^{er} octobre 2018, n°412897](#) ; ([Rep. Min. n°09484 JO Sénat du 30 mai 2019](#))).

Foire aux questions

Comment distinguer faute de service et faute personnelle ?

Réponse :

Une faute de service correspond à une faute commise par un agent public dans l'exercice de ses fonctions, c'est-à-dire pendant le service, avec les moyens du service et qui présente un caractère impersonnel.

Une faute personnelle « non détachable » de l'exercice des fonctions est une faute commise en dehors du service mais usant des moyens du service.

Une faute personnelle « détachable » de l'exercice des fonctions est soit :

- Une faute commise en dehors du service et dépourvue de tout lien avec le service ;
- Une faute commise pendant le service mais qui relève de préoccupations d'ordre privé, résulte d'un comportement incompatible avec les obligations qui s'imposent aux agents publics ou encore revêt d'une particulière gravité eu égard à sa nature ou aux conditions dans lesquelles elle a été commise.

L'administration peut-elle refuser la protection fonctionnelle à un agent ?

Réponse : OUI

En principe, dès lors que les conditions sont remplies, l'administration a l'obligation d'accorder la protection fonctionnelle à l'agent concerné ([CE, 14 février 1975, n°87730](#)).

Toutefois, même en l'absence de faute personnelle, elle peut refuser le bénéfice de cette protection uniquement si l'intérêt général le justifie, par exemple lorsque la poursuite de l'action en justice serait de nature à aggraver un climat gravement conflictuel au sein du service, susceptible d'affecter la qualité du service rendu ([CE, 26 juillet 2011, n°336114](#)).

Dans le cas où l'autorité territoriale refuserait la protection fonctionnelle sans aucun motif d'intérêt général, sa décision serait entachée **d'excès de pouvoir**. L'agent pourrait alors engager la responsabilité de l'administration qui pourrait être condamnée à l'indemniser pour le préjudice subi ([CE, 17 mai 1995, n°141635](#)).

La demande écrite de l'agent est-elle toujours nécessaire pour bénéficier de la protection fonctionnelle ?

Réponse : NON

En principe, pour bénéficier de la protection fonctionnelle, l'agent public doit **formuler une demande écrite et motivée** à l'autorité territoriale.

Toutefois, lorsqu'elle est informée, par quelque moyen que ce soit, de l'existence d'un **risque manifeste d'atteinte grave à l'intégrité physique de l'agent public**, la collectivité publique doit, sans délai et à titre conservatoire, prendre les mesures d'urgence nécessaires pour faire cesser ce risque et prévenir la réalisation ou l'aggravation des dommages ([article L.134-6 du CGFP](#)).

La demande de protection fonctionnelle doit-elle être déposée dans un délai précis ?

Réponse : NON

Aucun texte ne fixe de **délai légal** pour le dépôt de cette demande.

Toutefois, il est préférable de formuler la demande en même temps que le dépôt de plainte en cas d'attaque ou dès que l'agent a connaissance du déclenchement de poursuites civiles ou pénales à son encontre ou toute mesure susceptible d'être prise à son encontre en amont du déclenchement de poursuites pénales ([DGAFP, La protection fonctionnelle des agents publics, 2024](#))

