



**MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale de
l'administration et de la
fonction publique**

Paris, le **03 JUIL. 2023**

**Le ministre de la transformation et de la fonction
publiques**

à

**Mesdames et Messieurs les ministres, ministres
délégués et secrétaires d'Etat**

**Mesdames et messieurs les secrétaires généraux et
les directeurs des ressources humaines**

**Objet : rappel des mesures de protection et d'appui à l'exercice des missions des agents publics face à
la crise actuelle**

Les circonstances actuelles peuvent conduire à la détérioration des conditions dans lesquelles certains agents des services publics sont contraints d'exercer leurs missions. Il convient de rappeler les mesures d'appui et de soutien aux agents publics que les employeurs publics peuvent mobiliser selon la gravité des atteintes portées aux agents publics et à leurs ayants-droits dans l'exercice de leurs fonctions, ainsi que les conditions selon lesquelles l'organisation de leur travail peut, si nécessaire, être aménagée.

Ces mesures seront à mettre en place dans le respect des attributions des instances de représentation du personnel, et dans le cadre d'un dialogue social de proximité.

**1. La protection juridique et fonctionnelle et la prise en charge par l'employeur public d'un soutien
psychologique**

- La protection fonctionnelle

Le code général de la fonction publique prévoit une série de mesures mobilisables par l'employeur public :

a) **Lorsque l'employeur est informé d'un risque manifeste d'atteinte grave à l'intégrité physique de l'agent** : l'employeur doit prendre toutes les mesures conservatoires visant à protéger l'agent dès lors qu'il est informé, par quelque moyen que ce soit, de l'existence de ce risque. Dès lors, des mesures d'urgence doivent être prises sans délai pour faire cesser ce risque et prévenir la réalisation ou l'aggravation des dommages directement causés par ces faits. Ces mesures sont mises en œuvre pendant la durée nécessaire à la cessation du risque (article L. 134-6 du code général de la fonction publique¹) La circulaire du 2 novembre 2020 visant à renforcer la protection des agents publics face aux attaques dont ils font l'objet dans le cadre de leurs fonctions est venue préciser les modalités d'application de cette protection fonctionnelle accordée à titre conservatoire.

b) **En cas d'atteintes avérées contre l'agent** : la collectivité publique a **une obligation de protection** des agents victimes d'atteintes dans l'exercice de leur fonction et, plus précisément, contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages.

Cette obligation de protection, définie à l'article L. 134-1 du code général de la fonction publique a pour objet, non seulement de faire cesser les attaques auxquelles le fonctionnaire ou l'agent public est exposé mais aussi de lui assurer une réparation adéquate des torts qu'il a subis. Il appartient, dans chaque cas, à l'autorité administrative compétente de prendre les mesures lui permettant de remplir son obligation vis-à-vis de son agent et compte tenu de l'ensemble des circonstances.

La prise en charge des frais exposés dans le cadre d'instances civiles et pénales, constitue la mesure la plus fréquemment sollicitée par les agents dans le cadre de la protection fonctionnelle. Mais elle ne constitue pas la seule mesure susceptible d'être mise en place par une personne publique au profit d'un agent dans le cadre de la protection fonctionnelle. **Il existe ainsi un large panel de mesures envisageables.**

Si la protection est un droit pour l'agent public, les modalités de sa mise en œuvre sont libres et laissées à l'appréciation de la personne publique. Elles peuvent consister en :

- **la prise en charge des frais exposés dans le cadre d'instances civiles et pénales ;**
- **la mise en place d'un soutien psychologique ;**
- **la mobilisation des services sociaux pour prendre les contacts nécessaires avec les agents qui auraient eu à subir des violences matérielles, physiques ou morales du fait de leur qualité d'agent public, pouvant conduire à des mesures d'aide exceptionnelle ;**
- **le soutien public en cas de diffamation.**

La personne publique doit agir rapidement et mettre en place des mesures utiles.

La protection est également accordée, sur demande, à la famille de l'agent pour les instances civiles ou pénales qu'ils engagent contre les auteurs d'attaques dont ils sont eux-mêmes victimes du fait des fonctions exercées par l'agent.

Les familles des agents de police nationale et de police municipale, de l'administration pénitentiaire, des douanes, des sapeurs-pompiers, des agents des impôts, des agents de la

¹ Lorsque l'administration 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. A noter, la notion d'intégrité physique a une portée plus restrictive que les attaques énumérées à l'article L. 134-5 du CGFP permettant l'octroi de la protection fonctionnelle *a posteriori*.

répression de fraude et des agents de l'inspection du travail bénéficient de plein droit de ces mesures de protection.

- **L'assistance apportée aux agents pour déposer plainte**

L'administration peut informer et encourager les agents victimes de violences à porter plainte.

Enfin, pour faciliter le dépôt de plainte des agents publics, les articles 10-2 (9°) et 40-4-1 du code de procédure pénale permettent à un agent public de déclarer son adresse professionnelle plutôt que son adresse personnelle.

2. Mesures d'aménagement des horaires et de l'organisation du travail

Dans l'objectif d'adapter l'organisation et les conditions d'ouverture des services, notamment dans l'objectif de réduire la présence des agents sur les sites ou de tenir compte notamment des perturbations dans les transports publics, les aménagements suivants peuvent être prévus :

- **aménagements dans les horaires de début et de fin de service** : en fonction des contraintes rencontrées par les services, des aménagements temporaires dans les horaires de prise et de sortie de fonctions peuvent être prévues, dans le respect des règles de droit commun relatives aux horaires de travail (durée du travail, repos quotidien, etc.) ;
- **modifications temporaires des cycles et horaires de travail** : pour les agents relevant d'un régime d'horaire fixe, des modifications temporaires des cycles et horaires de travail pourront être prévues, et notamment :
 - o La permutation de jours travaillés (notamment pour les agents relevant d'un régime à horaires fixes dont les jours de congés sont positionnés sur les roulements de travail) ;
 - o La modification temporaire des amplitudes horaires.
- **recours au télétravail** : lorsque cette modalité d'organisation du travail est adaptée aux missions exercées, le recours du télétravail, dans l'objectif préventif de limiter la présence des agents sur certains sites ou dans les situations de dégradation des locaux de travail ou des outils professionnels, pourra donner lieu aux aménagements et souplesses nécessaires :
 - o permutation de journées télétravaillées pour maximiser le télétravail une journée donnée ;
 - o possibilité d'étendre temporairement le télétravail au-delà de 3 jours par semaine, si l'organisation et les nécessités de services le permettent ou le justifient. Cette possibilité de porter le télétravail jusqu'à 5 jours par semaine est prévue, par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature, « en cas de situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site » ;
 - o possibilité de lier le télétravail à des objectifs de protection des agents (circonstances exceptionnelles prévues par l'accord du 13 janvier 2021 sur le télétravail ouvrant la possibilité d'imposer le télétravail en cas de circonstances exceptionnelles pour permettre de concilier la protection des agents et la continuité du service public) ;

- **pour les agents dont les fonctions ne sont pas télétravaillables, dont les circonstances conduisent à ce qu'ils soient empêchés de travailler (dégradation des locaux, des outils de travail), et qui n'ont pas accès à des sites de repli : des autorisations spéciales d'absence pourront être accordées à titre exceptionnel.**

Pour le ministre et par délégation,



Nathalie COLIN

Directrice générale de l'administration
et de la fonction publique