

5 novembre 2025

Ce groupe de travail s'inscrit dans la continuité de l'engagement pris lors du premier groupe de travail du 28 mai demandé par les organisations syndicales. Il revêt toute son importance alors qu'on déplore l'attaque qui a eu lieu dans le lycée horticole d'Antibes.

Ce sujet sera aussi abordé lors de la formation spécialisée du CSA-M du 13 novembre 2025.

Règles applicables en matière de protection fonctionnelle

Présentation de l'instruction technique du 17 juillet 2025 relative aux règles applicables en matière de protection fonctionnelle en cas d'attaque par Guillaume DE LA TAILLE LOLAINVILLE, Directeur des affaires juridiques.

La protection fonctionnelle est une obligation légale de l'employeur. L'administration ne protège pas l'agent s'il est victime de ses propres fautes.

Elle concerne les attaques suffisamment graves et certaines subies en raison des fonctions. Le but de la loi est l'intérêt général, il faut protéger les agents qui appliquent les politiques publiques. Cela s'entend à l'exclusion des procédures disciplinaires engagées à l'encontre des agents. Normalement, les relations hiérarchiques entre le supérieur et l'agent ne sont pas couverts par le champ de la protection fonctionnelle (sauf harcèlement et comportements violents). Dans ces cas, c'est la cellule de signalement qui pourra être sollicitée. La moindre dispute ne relève pas de la protection fonctionnelle. En revanche, les atteintes physiques à la personne, les atteintes aux biens d'un agent, les menaces, le harcèlement, les remarques désobligeantes, le colportage de rumeurs désobligeantes relèvent de la protection fonctionnelle, les agents publics n'ont pas à subir ces attaques.

Un acte d'attaque qui ne relève pas de la fonction ou de la qualité de fonctionnaire de l'agent public, même si elle se déroule sur le lieu de travail, ne relève pas de la protection fonctionnelle.

L'obligation de la protection fonctionnelle incombe à tous les chefs de service, qui doivent prendre les mesures managériales et de proximité nécessaires.

Il appartient au chef de service de faire le signalement au titre de l'article 40, pas de porter plainte, dans le droit français. Il n'y a que la victime qui peut porter plainte, cependant elle peut être accompagnée dans cette démarche.

L'administration ne doit pas se contenter de mesures insuffisantes, mais ne doit pas non plus utiliser des moyens démesurés. Dans des cas exceptionnels, l'administration peut refuser l'appui dans un souci d'apaisement ou d'intérêt général.

L'administration doit réparer intégralement les préjudices subis par la victime.

Un supérieur hiérarchique ne signe pas un papier de protection fonctionnelle, il le rédige. La protection fonctionnelle, c'est un certain nombre de mesures concrètes mises en place pour protéger l'agent. Seul le refus de prise en charge doit être motivé.

Les bénéficiaires sont les agents publics à l'exclusion des agents de droits privé qui relèvent du code du travail (dans lequel il faut chercher les réponses à apporter). Pour le cas de la protection de la famille, c'est la protection de l'agent qui bénéficie de la protection par ricochet, autrement la famille ne bénéficie que de la prise en charge des frais de justice.

L'autorité responsable de la protection fonctionnelle est celle qui assure la rémunération de l'agent à la date de l'attaque.

Dans les EPLEFPA, les agents recrutés par le MAASA relèvent du ministre (contractuels et titulaires), les ACB relèvent de la protection fonctionnelle de l'établissement. La direction des affaires juridiques (DAJ) n'a pas le droit d'engager des dépenses publiques pour un agent qui n'est pas rémunéré par le ministère.

La direction des affaires juridiques assiste la structure en charge de l'agent pour la mise en place de la protection fonctionnelle.

Il faut avoir une description très précise pour la prise en charge de la protection fonctionnelle, factuellement : « date, heure, qu'est-ce qu'il s'est passé, ce qui doit être pris en charge, frais de justice, etc. »

Il est nécessaire de connaître ce dont le service a besoin pour instruire les demandes : Qui rémunère, qu'est-ce qui s'est passé, quels sont les besoins ?

Feuille de route et travaux à conduire

5 novembre 2025 GT Prévention des violences

13 novembre 2025 FS du CSAM

12 janvier 2026 GT

13 janvier 2026 GT RETEX suite Antibes

3 mars 2026 GT

2 avril 2026 FS du CSAM

14 avril 2026 GT

Présentation du projet de note de service

Présentation de la nouvelle note de service relative à la prévention, signalement et accompagnement des agressions et attaques subies par les agents du ministère.

La mise à jour intègre un certain nombre d'évolutions par rapport à la note de service SG/SRH/SDDPRS/2016-336 en vigueur depuis le 20/04/2016.

A noter les modifications/améliorations suivantes : Unification du modèle de la fiche de signalement pour améliorer le suivi des agressions et du dépôt de plainte, définition d'une agression, présentation du champ d'application de la note de service, différence avec le dispositif de signalement et de traitement des actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes.

La procédure de signalement des attaques et agressions lorsque l'auteur est un tiers au ministère, en revanche, elle, ne s'appliquera pas lorsqu'il s'agit d'un événement entre 2 agents d'une structure.

Point 1 : Le support

La DGER a mis en place une procédure de remontée des faits de violences sur Chlorofil à travers l'application « démarches-simplifiées.fr ».

La NS a une grosse focale sur les apprenants, mais les événements subis par les personnels sont remontés aussi. Ceci a pour objectif les remontées statistiques.

Il incombe au chef d'établissement de faire la remontée via « démarches-simplifiées », et la partie prise en charge de l'agent se fait par la fiche de signalement de la NS. Le travail de la DGER s'arrête à la remontée statistique.

C'est un objectif de traitement de la violence.

Pour les autres structures, le SRH précise que la fiche de signalement des agressions et attaques est envoyée via une adresse générique et répercutée à tout un ensemble d'acteurs dont la DAJ, les services sociaux, les directions métiers.

Point 2 : Le périmètre

DGER : La démarche de remontée des faits de violences concerne tous les faits de violence envers les élèves, les apprentis, les adultes stagiaires, les étudiants, les personnels des EPLEFPA et parents d'apprenants.

SRH : Le signalement des agressions et attaques concerne l'ensemble des agents du MAASA quel que soit leur statut et lieu d'affectation.

Point 3 : la nature des actes

DGER : les violences visées portent sur les atteintes aux personnes, aux biens et aux valeurs de la République.

SRH : Les agressions et attaques physiques, verbales et numériques.

Un tableau explicatif de chaque situation avec les NS concernées sera produit. Il sera en outre nécessaire de rénover les outils de remontées.

L'administration propose aux organisations syndicales de faire remonter les amendements à la NS dans les 15 prochains jours.

Le dispositif de signalement concerne et traite tous les actes d'atteinte à l'intégrité physique ou morale, de harcèlement selon le code général de la fonction publique. Quand une violence sera commise, ce sera couvert dans le cadre du dispositif d'écoute.

Article L134-5 du code général de la fonction publique

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. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

Cartographie de la prévention

L'objectif est de bien schématiser ce qui relève du pilotage national et du pilotage local à l'échelle des DRAAF.

Le premier des grands principes est de réaliser une évaluation « à priori » des risques professionnels.

A partir de l'évaluation des risques, on met en place des mesures de prévention et des dispositifs.

En cas de survenue d'un accident de travail, une analyse est réalisée et permet d'alimenter l'évaluation des risques.

Projet de cartographie des acteurs et dispositifs d'accompagnement

Des fiches récapitulatives des conduites à tenir et des acteurs à mobiliser en cas de situation d'urgence (décès, accident grave, agression et violence, risque suicidaire, malaise et perte de connaissance sur les lieux de travail) sont présentées en séance.

Le document sera envoyé aux organisations syndicales qui pourront faire remonter leurs remarques et amendements.