



# Fiche " protection fonctionnelle dans la fonction publique "

lundi 11 juillet 2022, par [Bariaud](#)

## VIE FÉDÉRALE

### FICHE " PROTECTION FONCTIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE "

Fiche rédigée par le collectif fédéral Droit Liberté Action Juridique. Si tu es victime de discrimination syndicale, tu peux demander à bénéficier de la protection fonctionnelle quel que soit ton statut (fonctionnaire, stagiaire, contractuel-le).

L'art. 11 de la loi Le Pors, n°83-634 du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit en faveur des agent-es une garantie de protection à l'occasion de leurs fonctions.

L'administration a l'obligation légale de protéger l'agent-e contre les attaques, menaces ou agressions, dont iel fait l'objet à l'occasion de l'exercice de ses fonctions. Le Conseil d'État reconnaît l'obligation de protection dans l'hypothèse d'un harcèlement (CE 12 mars 2010 n° 308674 ; intégré en 2016 à la loi).

En la matière, tu dois présenter des éléments au moins plausibles (CE, octobre n°366002 et décembre 2014 n°358340). En effet, lorsqu'un-e de ses agent-es est présumé-e victime d'agissements réputés de harcèlement moral, l'administration est tenue de lui accorder le bénéfice de la protection fonctionnelle afin d'y mettre un terme.

L'administration choisira les modalités les plus appropriées pour respecter son obligation de protection de ses agent-es, sous le contrôle du/de la juge administratif.

La protection s'exerce selon trois axes : obligation d'assistance, obligation de faire cesser le trouble et réparation.

Il peut être utile de reprocher un harcèlement moral lié à la discrimination syndicale (notion de harcèlement discriminatoire).

La protection fonctionnelle doit être accordée à l'agent-e public-que lorsque les actes dus à la supériorité hiérarchique sont, par leur nature ou leur

gravité, insusceptibles de se rattacher à l'exercice normal du pouvoir hiérarchique (CE 29/06/2020 n°423996).

Ce qui est bien le cas de la discrimination syndicale qui caractérise une violation d'une liberté fondamentale (ex : contexte de harcèlement discriminatoire syndical et sanction disciplinaire déguisée CAA Marseille 25 janvier 2021 n°799403923).

Tu demande de protection doit être écrite (lettre recommandée avec accusé de réception), motivée et appuyée les conclusions utiles sur les faits ou les poursuites pour éclairer l'administration dans sa prise de décision.

Un décret confie aux recteurs-trices de région académique la compétence fonctionnelle au bénéfice d'agent-es mettant en cause les président-es et directeur-trices d'établissements publics placés sous tutelle des ministères chargés de l'enseignement supérieur et de la recherche (décret n°2017-350 du 29 mars 2017).

Le principe d'impartialité implique que le/la supérieur-e hiérarchique mis en cause à raison de tels actes ne peut statuer sur la demande de protection fonctionnelle présentée par son ou sa subordonné-e (CE 29/06/2020 n°423996).

Si la situation requiert le recours à une avocat-e la protection fonctionnelle couvre les frais de justice engagés.

Tu es libre du choix de ton avocat-e mais si ses honoraires sont manifestement excessifs, l'administration n'est pas tenue de prendre en charge l'intégralité des frais. Tu peux demander à ne pas avancer les frais d'avocat.

Il est toujours difficile de se défendre soi-même et à plusieurs on est toujours plus fortes, nous te conseillons vivement de te rapprocher du syndicat CGT de ta structure.

\*\*\* Le syndicat, directement concerné par la discrimination syndicale, est ton allié.



15

Le Lien N°211 - Juin 2022

Fiche rédigée par le collectif fédéral Droit Liberté Action Juridique. Si tu es victime de discrimination syndicale, tu peux demander à bénéficier de la protection fonctionnelle quel que soit ton statut (fonctionnaire, stagiaire, contractuel-le).

L'art. 11 de la loi Le Pors, n°83-634 du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit en faveur des agent-es une garantie de protection à l'occasion de leurs fonctions.

L'administration a l'obligation légale de protéger l'agent-e contre les attaques, menaces ou agressions, dont iel fait l'objet à l'occasion de l'exercice de ses fonctions. Le Conseil d'État reconnaît l'obligation de protection dans l'hypothèse d'un harcèlement (CE 12 mars 2010 n° 308674 ; intégré en 2016 à la loi). En la matière, tu dois présenter des éléments au moins plausibles (CE, octobre n°366002 et décembre 2014 n°358340). En effet, lorsqu'un-e de ses agent-es est présumé-e victime d'agissements réputés de harcèlement moral, l'administration est tenue de lui accorder le bénéfice de la protection fonctionnelle

afin d'y mettre un terme.

L'administration choisira les modalités les plus appropriées pour respecter son obligation de protection de ses agent·es, sous le contrôle du/de la juge administratif·ve.

La protection s'exerce selon trois axes : obligation d'assistance, obligation de faire cesser le trouble et réparation.

Il peut être utile de reprocher un harcèlement moral lié à la discrimination syndicale (notion de harcèlement discriminatoire).

La protection fonctionnelle doit être accordée à l'agent·e public·que lorsque les actes du/de la supérieur·e hiérarchique sont, par leur nature ou leur gravité, insusceptibles de se rattacher à l'exercice normal du pouvoir hiérarchique (CE 29/06/2020 n°423996).

Ce qui est bien le cas de la discrimination syndicale qui caractérise une violation d'une liberté fondamentale (ex : contexte de harcèlement discriminatoire syndical et sanction disciplinaire déguisée CAA Marseille 25 janvier 2021 n°19MA03923).

Ta demande de protection doit être écrite (lettre recommandée avec accusé de réception), motivée et apporter les précisions utiles sur les faits ou les poursuites pour éclairer l'administration dans sa prise de décision.

Un décret confie aux recteur·trices de région académique la compétence pour mettre en œuvre la protection fonctionnelle au bénéfice d'agent·es mettant en cause les président·es et directeur·trices d'établissements publics placés sous tutelle des ministres chargé·es de l'enseignement supérieur et de la recherche (décret n°2021-350 du 29 mars 2021).

Le principe d'impartialité implique que le/la supérieur·e hiérarchique mis en cause à raison de tels actes ne peut statuer sur la demande de protection fonctionnelle présentée par son ou sa subordonné·e (CE 29/06/2020 n°423996).

Si la situation requiert le recours à un·e avocat·e la protection fonctionnelle couvre les frais de justice engagés.

Tu es libre du choix de ton avocat·e mais si ses honoraires sont manifestement excessifs, l'administration n'est pas tenue de prendre en charge l'intégralité des frais. Tu peux demander à ne pas avancer les frais d'avocat.

Il est toujours difficile de se défendre soi-même et à plusieurs on est toujours plus fort·es, nous te conseillons vivement de te rapprocher du syndicat CGT de ta structure.

Le syndicat, directement concerné par la discrimination syndicale, est ton allié.