

PROCÉDURE

La protection fonctionnelle en 5 points clés



SMPS
MANAGEURS PUBLICS DE SANTE

Version 2025

Cadres, ingénieurs et directeurs
de la fonction publique hospitalière

sommaire

avant-propos

principe

1 • Un droit statutaire	4
Faute de service/faute personnelle	5

démarche

2 • Enclencher le processus	6
--	---

concrètement

3 • Les mesures applicables	8
--	---

spécificités

4 • Attaques, harcèlement, diffamation	10
Les attaques	10
Le harcèlement	11
La diffamation	12

procédure

5 • Responsabilité financière	13
Frais d'avocat	15
Difficultés rencontrées	16
L'action du SMPS	17

conclusion	19
-------------------------	----

avant-propos

Dans une décision du 29 janvier 2025, le Conseil d'État a exclu le droit à la protection fonctionnelle pour les agents publics poursuivis devant la Cour des comptes. Cette décision est venue mettre en lumière un droit que les managers, cadres, attachés d'administration hospitalière, ingénieurs comme directeurs connaissent peu pour eux-mêmes et n'usent que de rares fois auprès de leur employeur ou des tutelles alors qu'il est pourtant un élément essentiel du cadre d'exercice dans la fonction publique. Pour y remédier, nous synthétisons dans ce livret les 5 points clés à connaître.

Carine GRUDET
Chargée de mission
Attractivité des attachés d'administration hospitalière du SMPS

Clément TRIBALLEAU
Secrétaire national Directeurs d'hôpital du SMPS,
coresponsable du groupe Égalité professionnelle du SMPS

Pauline BERNARD
Coresponsable du groupe Égalité professionnelle du SMPS

principe

Un droit statutaire

La protection due par l'administration au fonctionnaire est un des principes du droit de la fonction publique.

La protection fonctionnelle est la protection due par l'administration à ses agents à raison de leurs fonctions.

La protection fonctionnelle est un principe général du droit qui est devenu un droit statutaire accordé à tout agent public victime de menaces, attaques, violences, harcèlement ou diffamation en raison de ses fonctions ou mis en cause dans le cadre de l'exercice de celles-ci.

La « collectivité publique » est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en résulte (articles L. 134-1 à L. 134-10 du Code général de la fonction publique - CGFP). Elle s'applique donc pleinement aux cadres et directeurs de la fonction publique hospitalière (FPH).

En tant qu'agent public, si vous êtes victime d'une agression ou que votre responsabilité civile ou pénale est mise en cause, en lien avec vos fonctions ou votre qualité d'agent public, la collectivité publique doit vous protéger, tout comme le reste des agents de votre établissement.

Toutefois, cette protection ne peut vous être accordée si vous avez commis une faute personnelle détachable de l'exercice de vos fonctions. **VOIR CI-CONTRE**

Par ailleurs, cette protection peut s'étendre aux membres de votre famille s'ils sont eux-mêmes victimes d'attaques du fait de vos fonctions.

La protection fonctionnelle concerne également le cas où vous feriez l'objet de poursuites civiles à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de vos fonctions.

La protection fonctionnelle concerne aussi le cas où vous feriez l'objet de poursuites pénales à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de vos fonctions. En dehors du déclenchement de poursuites pénales, vous pouvez également bénéficier de la protection fonctionnelle si vous êtes placé en garde à vue, entendu en qualité de témoin assisté ou si vous vous voyez proposer une mesure de composition pénale ou une médiation pénale.

focus

FAUTE DE SERVICE/FAUTE PERSONNELLE

La faute de service est constituée par tout manquement au service public hospitalier. Elle correspond à une faute commise par un agent public dans l'exercice de ses fonctions, c'est-à-dire :

- pendant le service (par exemple une erreur médicale commise lors d'une opération chirurgicale) ;
- avec les moyens du service (par exemple un accident de la circulation commis avec un véhicule de l'établissement) ;
- présentant un caractère impersonnel (par exemple en cas d'un incendie provoqué par la vétusté des installations électriques, aucune faute individuelle ne peut être déterminée car la responsabilité est partagée).

La faute personnelle dite « détachable du service » se caractérise par le fait que, par sa nature, elle se détache du service. Il en existe trois types :

- la faute dépourvue de tout lien avec le service et commise en dehors du service ;
- la faute détachable non dépourvue de tout lien avec le service et commise pendant le service mais qui, en raison de certaines circonstances, s'en détache (faute intentionnelle) (par exemple des violences exercées par un agent à l'égard d'un de ses collègues) ;
- la faute détachable particulièrement grave, qui méconnaît les principes fondamentaux, élémentaires de la fonction de l'agent public eu égard à sa nature et aux conditions dans lesquelles elle est commise (par exemple des actes intentionnels particulièrement graves, des violences sans fondement commises par un agent et qui imposent que la faute soit toujours détachable du service).

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

démarche

Enclencher le processus

Si vous êtes victime d'une attaque ou poursuivi devant une juridiction civile ou pénale pour une faute de service, vous devez en informer sans délai votre hiérarchie (cadre supérieur, directeur, chef d'établissement, direction générale de l'ARS). L'administration compétente est celle qui vous emploie ou vous employait à la date des faits en cause. La direction en charge des affaires juridiques de votre établissement peut être une ressource. Le SMPS également.

Il vous appartient de formaliser votre demande de protection fonctionnelle par écrit auprès :

- du directeur général de l'ARS pour les directeurs d'hôpital chefs d'établissement et adjoints ;
- du directeur général de l'ARS et/ou du représentant de l'État dans le département (en fonction de la compétence des tutelles sur l'établissement) pour les D3S chefs d'établissement et adjoints ;

- du chef d'établissement pour les directeurs des soins, les cadres et cadres supérieurs de santé, les ingénieurs et les attachés d'administration hospitalière.

Votre demande doit être motivée et comporter toutes les précisions utiles sur les faits ou les poursuites pour lesquels vous sollicitez la protection fonctionnelle, notamment les documents établissant le lien entre les attaques et vos fonctions.



*Pour les directeurs,
le CNG n'est pas compétent
pour délivrer la protection
fonctionnelle.*

*Il peut néanmoins être
informé de la démarche.*

Si aucun texte n'encadre le délai dans lequel votre demande doit être déposée, il est préférable que vous la formuliez concomitamment à votre dépôt de plainte en cas d'attaque ou dès que vous avez connaissance :

- du déclenchement de poursuites civiles ou pénales à votre rencontre ;
- de toute mesure susceptible d'être prise à votre rencontre en amont du déclenchement de poursuites pénales (par exemple audition en qualité de témoin assisté ou de simple témoin, placement sous le statut de témoin assisté...). Attention : le statut de témoin assisté peut déboucher sur une garde à vue ou une mise en examen.

Cette précaution vous évitera, dans le cadre de la procédure pénale ou de la procédure civile, d'avancer les frais d'avocat et, dans le cadre de la procédure civile, d'avancer le montant des condamnations civiles prononcées à votre rencontre.

La protection fonctionnelle doit être demandée à chaque étape de la procédure, c'est-à-dire au moins à chaque instance (en première instance, en appel, en cassation). En effet, son extension n'est pas acquise automatiquement. L'administration doit vérifier que les conditions de mise en œuvre de la protection sont toujours remplies. Elle vérifie également que l'action envisagée n'est pas manifestement dépourvue de toute chance de succès, par exemple si les faits sont prescrits.

Enfin, dans la situation où vous feriez l'objet d'une mise en danger réelle du fait d'une attaque imminente et que votre direction en est informée, elle doit agir pour vous protéger sans que vous n'ayez à en formuler la demande. Cependant, pour garantir une protection rapide et efficace, il est important d'informer votre direction ou l'ARS (pour les chefs d'établissement) dès que vous avez connaissance d'une telle situation.



Le statut de témoin assisté peut déboucher sur une garde à vue ou une mise en examen.

concrètement

Les mesures applicables

La mise en œuvre de la protection fonctionnelle repose sur des mesures de prévention, de protection, d'assistance et de réparation. Il appartient à la direction de l'établissement ou la tutelle de déterminer, dans chaque situation, les mesures les plus appropriées lui permettant de remplir son obligation, compte tenu des circonstances. Les mesures prises doivent néanmoins assurer une protection réelle, permettre de faire cesser les atteintes dont vous êtes victime et de réparer le préjudice qui en est résulté.

Elles ne se limitent donc pas uniquement à la prise en charge des honoraires d'avocat et des frais de procédure, même si cette intervention financière est fréquente.

La liste suivante des mesures applicables n'est pas exhaustive, il s'agit seulement d'exemples.

- **Des mesures de prévention**, qui peuvent consister en l'existence d'un dispositif permettant de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes, via une adresse courriel générique ou un numéro de téléphone dédiés, un formulaire intranet, une cellule spécialisée.
- **Des mesures de protection**, qui peuvent prendre la forme :
 - d'une protection matérielle et physique de l'agent ou de sa famille (changement du numéro de téléphone et/ou de l'adresse électronique professionnels, changement d'affectation, signalement aux autorités policières ou judiciaires, demande de protection du domicile, dépôt de plainte);
 - d'une enquête administrative au sein des services ou de l'établissement, susceptible de conduire au déplacement d'office et/ou au déclenchement d'une procédure disciplinaire à l'encontre de l'auteur de l'attaque, si celui-ci est agent public.

- **Des mesures d'assistance** diverses, par exemple :
 - un soutien moral et institutionnel : lettre, communiqué, entretien, accompagnement de l'agent auprès des forces de l'ordre compétentes pour un dépôt de plainte, aide à la rédaction d'une déclaration de constitution de partie civile, remboursement de la franchise en cas de dégradation des biens ;
 - un dispositif d'orientation, de conseil et d'accompagnement des professionnels estimant pouvoir bénéficier de la protection fonctionnelle, en particulier lorsqu'ils ont été victimes d'une attaque (par exemple un guichet unique) ;
 - une assistance juridique ;
 - une prise en charge des honoraires d'avocat et des frais de procédure ;
 - l'organisation d'une conciliation (conflits interpersonnels) ;
 - en cas de diffamation, de menace ou d'injure sur les réseaux sociaux : un droit de réponse ou de rectification en tant qu'employeur (via par exemple un communiqué) ; le signalement sur la plateforme PHAROS et auprès de l'hébergeur ou du fournisseur d'accès de tout contenu suspect ou illicite constitutif notamment d'incitation à la haine ou de terrorisme et d'apologie du terrorisme ; autorisations d'absences, pour se rendre aux convocations judiciaires notamment.
- **Des mesures de réparation**, par exemple :
 - une prise en charge des condamnations civiles ;
 - le versement par l'employeur des dommages et intérêts résultant de la constitution de partie civile.



Le CNG met à disposition des directeurs un dispositif de signalement.



SMPS

L'adhésion vous donne droit au service d'assistance juridique du syndicat.

spécificités

Attaques, harcèlement, diffamation

Les attaques

Les attaques peuvent prendre la forme de celles énumérées à l'article L. 134-5 du CGFP : atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, violences, agissements constitutifs de harcèlement, menaces, injures, diffamations ou outrages.

Les attaques doivent réunir les conditions cumulatives suivantes :

- elles ont pour but de nuire à l'agent en raison de ses fonctions ou de sa qualité d'agent public ;
- elles sont dirigées contre la personne de l'agent public ou contre ses biens personnels ;
- elles doivent être réelles.



Pour les managers de la FPH, l'exercice d'un pouvoir hiérarchique normal par un supérieur ne constitue pas une attaque au sens du CGFP. Le harcèlement ne doit pas ainsi être confondu avec les situations de stress inhérentes à certains exercices professionnels, ni avec les remarques formulées par un supérieur hiérarchique dans le cadre normal de ses responsabilités d'encadrement.



Demande de protection rejetée

Le silence gardé pendant plus de deux mois par la direction de l'établissement ou la tutelle après réception de votre demande de protection fonctionnelle vaudra décision implicite de rejet. Dans le cas d'une décision implicite comme d'une décision explicite de rejet, vous pouvez faire un recours gracieux ou hiérarchique. Vous pouvez également saisir le juge administratif dans les deux mois suivant la naissance de la décision implicite ou la notification de la décision explicite.

Le harcèlement

Dans le cas du harcèlement, la charge de la preuve est allégée. Une fois que l'agent qui s'estime victime de harcèlement fournit un faisceau d'indices qui permet de supposer l'existence de tels faits, la charge de la preuve du contraire incombe à l'administration.

Lorsqu'un de ses agents est présumé victime d'agissements réputés de harcèlement, l'administration est tenue de lui accorder le bénéfice de la protection fonctionnelle afin d'y mettre un terme.

Le principe même de l'octroi de la protection fonctionnelle suppose que les agissements du supérieur hiérarchique ne soient pas rattachables à l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, notamment parce qu'ils revêtent un caractère excessif ou sont guidés par des motivations étrangères à l'intérêt du service. Ainsi, « *si la protection fonctionnelle résultant d'un principe général du droit n'est pas applicable aux différends susceptibles de survenir, dans le cadre du service, entre un agent public et l'un de ses supérieurs hiérarchiques, il en va différemment lorsque les actes du supérieur hiérarchique sont, par leur nature ou leur gravité, insusceptibles de se rattacher à l'exercice normal du pouvoir hiérarchique* » (CE, 29 juin 2020, n° 423996, A.M. Ledoux; CE 30 déc. 2011, Cne de Saint-Péray, n° 332366: « *Le juge de cassation exerce un contrôle de qualification juridique des faits sur la notion de harcèlement moral au regard du cadre normal du pouvoir d'organisation du service* »).

spécificités

Attaques, harcèlement, diffamation

Le manager hospitalier peut lui-même subir des agissements susceptibles d'être qualifiés de harcèlement de la part d'un des agents placés sous son autorité et bénéficier de la protection fonctionnelle.

La diffamation

Plusieurs éléments doivent être constitués pour caractériser la diffamation :

- allégation d'un fait précis que ce fait soit vrai ou faux ;
- mise en cause d'une personne déterminée (sans nécessairement être nommée elle doit être clairement identifiable) ;
- atteinte à l'honneur ou à la considération ;
- caractère public de la diffamation.

Ainsi, un agent pris à partie par voie de presse par des organisations syndicales peut bénéficier de la protection fonctionnelle, y compris s'il n'a pas déposé plainte (CE, 17 janvier 1996, n° 128950).

Les attaques doivent cependant être suffisamment importantes et précises.

à noter



Le cas des non-titulaires

Vous n'êtes pas titulaire de la fonction publique ?

Vous avez le droit à la protection fonctionnelle si vous êtes élève fonctionnaire, stagiaire ou titulaire ou encore agent contractuel de droit public.

procédure

Responsabilité financière

Avant la réforme de la responsabilité financière des ordonnateurs, la protection fonctionnelle était quasi systématiquement accordée pour les mises en cause devant la Cour de discipline budgétaire et financière. Cela résultait d'une jurisprudence constante qui en faisait un principe général du droit.

Forte préoccupation pour les directeurs et ordonnateurs hospitaliers à la suite de la décision du Conseil d'État du 29 janvier 2025 : depuis l'ordonnance du 23 mars 2022, leur responsabilité en qualité de gestionnaire public peut être engagée devant la chambre du contentieux de la Cour des comptes dans le cadre de règles de procédure identiques à celles du droit répressif, sauf en ce qui concerne la possibilité d'accorder aux personnes poursuivies une protection fonctionnelle.

Si la chambre du contentieux est une juridiction purement répressive soumise aux principes fondamentaux du droit répressif, les juridictions administratives refusent de reconnaître au gestionnaire public un droit à la protection fonctionnelle, à l'instar de ce qui existe devant les juridictions pénales.

Le Conseil d'État analyse ainsi que cet octroi n'est pas prévu par les textes en vigueur, ni par un principe général du droit. C'est en fait la combinaison de la réforme de la responsabilité financière et de la codification de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires qui a abouti à la note de la secrétaire générale du gouvernement du 2 avril 2024 et à cette décision du Conseil d'État.

procédure

Responsabilité financière

Bien que l'on puisse comprendre le raisonnement juridique ce qui sous-tend la décision du Conseil d'État, il n'en demeure pas moins que le directeur et l'ordonnateur hospitalier se retrouvent désormais bien démunis. Pourtant, une approche téléologique aurait pu conduire à une extension de la protection fonctionnelle en leur faveur. Cela n'a rien de surprenant: l'administration manifeste aujourd'hui une certaine réticence à accorder cette protection aux agents mis en cause, préférant en limiter plutôt qu'en étendre la portée.

À défaut de mieux, la circulaire du 17 avril 2025 visant à accompagner les agents publics mis en cause dans le cadre du régime de responsabilité financière des gestionnaires publics précise les formes et les modalités du soutien qui doit être apporté aux agents mis en cause devant la chambre du contentieux de la Cour des comptes.

Le Premier ministre reconnaît que le cadre des nouvelles règles en matière de responsabilité financière des gestionnaires publics « *peut s'avérer source de crainte et d'incertitude pour les agents concernés* ». Il est ainsi demandé de créer des « *centres de ressources chargés de mettre en œuvre cet accompagnement* » dans les grandes administrations. Or, très peu des établissements de la FPH, du fait de leur taille, disposent d'une direction des affaires juridiques... Les ARS le feront-elles pour les établissements de la FPH dans un contexte de réduction de la masse salariale de l'État? Rien n'est moins sûr.

Le SMPS plaide donc avec plusieurs voix importantes, par exemple le Cercle de la réforme de l'État, pour une extension du bénéfice de la protection fonctionnelle à la responsabilité financière des gestionnaires publics.

Frais d'avocat

Vous êtes libre du choix de votre avocat. Ainsi, la décision de recourir à un avocat vous revient, indépendamment de la suite que pourrait réserver l'établissement ou la tutelle à votre demande de protection fonctionnelle.

En revanche, vous devez leur communiquer sans délai le nom de l'avocat choisi.



Attention

En l'absence de convention d'honoraires, votre établissement ou tutelle peut refuser de s'acquitter des honoraires d'avocat (CAA Paris, 19 juin 2012, n°10PA05694)..

Les honoraires d'avocat sont encadrés par l'article 11.2 du règlement intérieur national de la profession d'avocat (honoraires proportionnés à la prestation : complexité, temps consacré, enjeu, situation du requérant). Il appartient à votre établissement ou tutelle de prendre contact avec votre avocat afin de déterminer les modalités de règlement via l'assurance protection juridique souscrite par l'établissement.

Ces modalités feront l'objet d'une convention d'honoraire qui peut être tripartite (agent, établissement, avocat). Par ailleurs, une convention entre l'agent et son conseil devra être conclue en cas de dépassement du montant des honoraires pris en charge par l'établissement

ou la tutelle. En tout état de cause, la convention d'honoraires doit prévoir la limite à la prise en charge des honoraires selon un plafond et préciser le niveau des instances couvertes. Il est préconisé de prévoir une convention d'honoraires à chaque étape de la procédure (instruction, première instance, appel, cassation).

L'établissement ou la tutelle ne sera pas tenu de vous rembourser l'intégralité des frais d'avocat, notamment lorsque le nombre d'heures facturées apparaît manifestement excessif.

Enfin, si vous décidez de changer d'avocat en cours de procédure, vous devez en informer sans délai votre établissement ou la tutelle.

procédure

Difficultés rencontrées

Malgré la clarté du cadre juridique, la mise en œuvre de la protection fonctionnelle reste hétérogène au niveau des établissements de santé et des ARS.

La décision d'octroi relève d'autorités différentes selon votre catégorie. L'absence de doctrine nationale claire entraîne des disparités importantes entre établissements, voire entre ARS. Nous avons pu constater par exemple que certaines directions et ARS exigent des éléments de preuve très avancés dès la demande ou rejettent la demande par défaut en invoquant une « faute personnelle » sans instruction approfondie.

Les procédures sont souvent longues. Des cadres témoignent de décisions tardives ou d'absence de réponse formelle, ce qui les empêche de se défendre efficacement devant les juridictions ou face aux enjeux médiatiques. Nous vous recommandons de nous contacter dès le début de votre demande pour que nous puissions l'appuyer le cas échéant.

La distinction entre faute de service et faute personnelle détachable est au cœur des contentieux sur la protection fonctionnelle. Selon le Conseil d'État, « *une faute commise dans l'exercice des fonctions ne perd ce caractère que si elle révèle un comportement incompatible avec les obligations du service* » (CE, 18 mars 1988, époux Lemonnier, n° 66505). Or, dans les fonctions d'encadrement et de direction, où l'on prend des décisions qui relèvent du pouvoir hiérarchique sur les membres de nos équipes, cette frontière peut devenir source d'insécurité pour les cadres et directeurs, surtout en cas de conflit avec des agents ou des partenaires externes.

Par ailleurs, le niveau de responsabilité et d'exposition des managers dans l'exercice de leurs missions peut parfois les voir sujets à des instrumentalisation d'accusations d'agressions verbales, de harcèlement et de plaintes de professionnels ou d'acteurs externes à l'établissement.

L'action du SMPS

Face à ces difficultés, le SMPS demande :

- **une harmonisation des pratiques** d'octroi de protection fonctionnelle entre les établissements de la FPH, en lien avec les ARS, le CNG et les ministères. Cela passe par la mise en place d'un guide de bonnes pratiques à destination des ARS et des directions en lien avec le CNG et la DGOS dans la suite de la circulaire de 2024 qui d'ores et déjà pose un cadre important et précis pour les collègues ;
- **une présomption d'imputabilité** au service en cas de poursuite. Les fonctions d'encadrement et de direction exposent à des situations de mise en cause récurrentes. Les demandes sont suffisamment rares pour être présumées imputables ;
- **la possibilité de recours** auprès du CNG pour les directeurs ou de l'ARS pour les corps à gestion locale en cas de silence ou de refus injustifié ;
- **la création d'un délai maximal légal de réponse** à une demande de protection (actuellement absent du CGFP). Il pourrait être créé une réponse obligatoire dans un délai de 2 mois, passé lequel la demande serait réputée acceptée (silence positif).

Il est par ailleurs essentiel de former :

- les cadres et directeurs sur leurs droits, les démarches à suivre, les recours ;
- les ARS et directions sur la bonne lecture des textes et de la jurisprudence ;
- d'accompagner les cadres et directeurs dans la constitution de leur demande (modèle de courrier, éléments justificatifs, etc.).

procédure

L'action du SMPS



à noter

Autorité de référence externalisée : la position du SMPS

Alors que les modalités de sollicitation de la protection fonctionnelle des directeurs de soins définies par la circulaire interministérielle n°DGOS/RH4/DGCS/DGAFFP/2024/3 du 29 mai 2024 relative à la protection fonctionnelle diffèrent de celles définies pour les DH et D3S, en définissant le chef d'établissement comme autorité de référence, le SMPS a récemment réaffirmé sa position à travers un courrier adressé à la DGOS et au CNG afin que **des conditions identiques soient offertes aux trois corps de direction, et ce indépendamment du déport de l'autorité hiérarchique**. En effet, le SMPS et ses élus considèrent que l'autorité hiérarchique de référence pour solliciter la protection fonctionnelle, à savoir le DG d'ARS, devait être externalisée pour l'ensemble des directeurs, sans distinction. Nous espérons qu'une modification de la circulaire pourra intervenir dans les prochains mois.

Conclusion

La protection fonctionnelle est un pilier fondamental de la protection statutaire des agents publics, en particulier pour les cadres, ingénieurs et directeurs hospitaliers, dont les responsabilités exposent à un risque accru. Si le cadre légal est solide et renforcé depuis ces dernières années, sa mise en œuvre opérationnelle reste hétérogène, lente et incertaine en particulier s'agissant des sujets en lien avec la responsabilité financière.

Les enjeux actuels sont multiples : renforcer la sécurité juridique, clarifier les pratiques, accélérer les procédures et mieux former les acteurs. Il en va de la protection et de la sécurisation du management hospitalier, mais aussi de l'attractivité des fonctions d'encadrement et de direction de la FPH dans un système de santé où les managers sont de plus en plus exposés.

Sources

- Circulaire du 29 mars 2024 n° DGOS/RH4/DGCS/DGAFF/2024/3 du 29 mai 2024 relative à la protection fonctionnelle des personnels des établissements de la fonction publique hospitalière.
- Circulaire du 17 avril 2025 n° 6478-SG visant à accompagner les agents publics mis en cause dans le cadre du régime de responsabilité financière des gestionnaires publics.
- Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), « La protection fonctionnelle des agents publics », 2024.
- Centre national de gestion (CNG), « La protection fonctionnelle des directeurs de la fonction publique hospitalière », fiche de procédure, mars 2022.
- Cabinet Houdard, « Responsabilité financière du directeur d'hôpital et (absence) de protection fonctionnelle », 10 mars 2025.
- Cercle de la réforme de l'État, « Après le rapport Vigouroux, élargir et agir », 4 avril 2025.
- E. Luigi, « Réforme de la responsabilité financière des gestionnaires publics. Directeurs de la FPH : ne prenez aucun risque ! », *Manageurs de santé*, mai 2025.



N'hésitez pas à nous contacter,
sur notre site, par mail
ou sur nos réseaux sociaux.

La délégation nationale du SMPS :

contact@smpsante.fr

www.smpsante.fr