

Tres Signali-

Paris, le 18 août 2026

N° 6554/SG

à

Mesdames et messieurs les ministres
Mesdames et messieurs les ministres délégués

Objet : Lutte contre les atteintes à la probité au sein des administrations et établissements publics de l'Etat

Résumé : Cette circulaire présente un ensemble de mesures visant à renforcer la lutte contre les atteintes à la probité que les administrations de l'Etat peuvent immédiatement mettre en œuvre en application du droit existant. Ces mesures répondent à deux objectifs : d'une part, mieux prévenir et détecter les atteintes à la probité ; d'autre part, consolider la politique disciplinaire en la matière.

Mots clés : fonction publique de l'Etat ; obligations ; déontologie ; intégrité ; atteintes à la probité ; formation ; signalement ; lanceurs d'alerte ; sécurisation des applications et fichiers sensibles ; contrôle interne ; audit interne ; poursuites disciplinaires ; sanctions disciplinaires ; autodénunciation ; reconnaissance des faits ; suivi des sanctions disciplinaires ; individualisation des sanctions ; proportionnalité des sanctions.

Textes de référence : code général de la fonction publique (en particulier les articles [L. 121-1](#) à [L. 121-11](#), [L. 124-2](#), [L. 135-1](#) à [L. 135-5](#), [L. 530-1](#) à [L. 533-6](#)) ; code pénal, notamment les articles [226-21](#), [432-10](#) à [432-16](#), [433-1](#) et [433-2](#) ; [articles 11-2, 11-2-1, D.1-13, R.166 et R.170](#) du code de procédure pénale ; [article L. 311-6](#) du code des relations entre le public et l'administration ; [loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016](#) relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique ; [loi n° 2022-401 du 21 mars 2022](#) visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte ; [circulaire du 26 juin 2024](#) relative à la procédure de signalement des alertes émises par les agents publics et aux garanties et protections qui leur sont accordées dans la fonction publique dans le cadre des articles 6 à 15 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique modifiée par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte ; [circulaire du 11 mars 2015](#) relative à la communication aux administrations publiques et aux organismes exerçant une prérogative de puissance publique d'informations ou copies de pièces issues des procédures pénales diligentées contre des fonctionnaires et agents publics ; [plan national pluriannuel de lutte contre la corruption \(2025-2029\)](#) ; [règlement \(UE\) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016, relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE](#).

.../...

En raison du développement de la criminalité organisée, les administrations et les opérateurs de l'Etat sont exposés de façon croissante à des risques élevés d'atteinte à la probité eu égard à la nature de leurs missions, à leurs prérogatives et à leur accès à des informations ou procédures sensibles.

En particulier, des signaux concordants indiquent une augmentation des cas de consultation abusive de fichiers numériques contenant des données sensibles ainsi que des pressions ou actes d'intimidation à l'égard d'agents publics destinées à détourner des informations au profit de groupes relevant de la criminalité organisée.

Dans ce contexte, l'engagement de l'ensemble des administrations et opérateurs de l'Etat est essentiel pour prévenir, détecter et réprimer ces atteintes à la probité. Le renforcement, la généralisation et le déploiement effectif, au plus près du terrain, des dispositifs existants constituent en effet un enjeu majeur de protection de l'intégrité de l'action publique et de préservation tant de la souveraineté de l'Etat que de la confiance des Français dans leurs institutions. Ils contribuent également à protéger les agents publics face aux menaces ou représailles dont ils peuvent faire l'objet. Ils participent enfin à la préservation des ressources publiques.

Cette nécessaire mobilisation trouve en particulier sa traduction opérationnelle dans le plan national pluriannuel de lutte contre la corruption 2025-2029 publié par le Gouvernement le 14 novembre 2025.

Dans la continuité de ce plan, la présente circulaire a pour objet d'exposer les mesures complémentaires pouvant être mises en œuvre immédiatement, à droit constant, afin de renforcer la politique de lutte contre les atteintes à la probité au sein des administrations et opérateurs de l'Etat.

Ces mesures, détaillées en annexe, poursuivent deux objectifs étroitement liés.

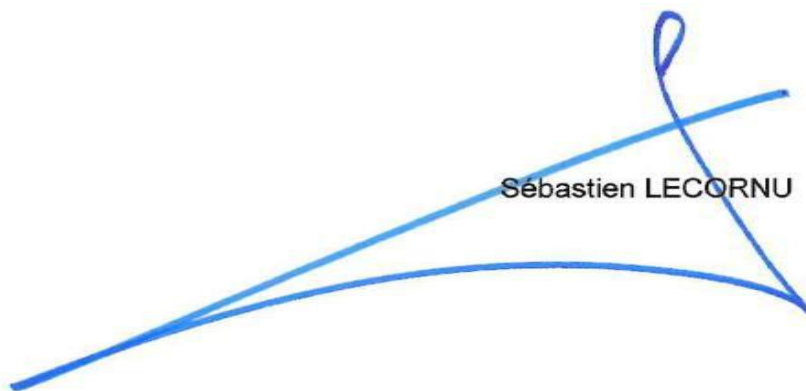
D'une part, il est nécessaire de prévenir et de détecter de façon plus efficace les atteintes à la probité au sein des administrations et opérateurs de l'Etat, en renforçant la formation initiale et continue des agents publics, en portant une attention particulière aux agents les plus exposés, en encourageant les signalements, en identifiant systématiquement les applications et fichiers jugés sensibles, en les sécurisant davantage et en renforçant les contrôles afférents aux habilitations et consultations.

D'autre part, il convient de renforcer la politique disciplinaire à l'égard des agents publics concernés, en engageant systématiquement des poursuites disciplinaires dès lors que des faits matériellement établis sont susceptibles de constituer un manquement, indépendamment de l'existence ou de l'issue d'une procédure pénale, en garantissant la cohérence des pratiques au sein de chaque administration pour les manquements les plus graves, en renforçant les liens avec les parquets et en améliorant le suivi et la visibilité des sanctions disciplinaires prononcées, à des fins tant pédagogiques vis-à-vis des agents que d'amélioration des dispositifs de contrôle et d'audit internes et des actions de prévention et de formation.

.../...

La mise en œuvre de ces mesures fera l'objet d'un suivi annuel dans le cadre des instances interministérielles de suivi du plan national pluriannuel de lutte contre la corruption 2025-2029 par l'Agence française anticorruption (AFA) et la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) pour ce qui la concerne. Ce suivi pourra utilement s'appuyer sur le bilan annuel des sanctions disciplinaires prononcées au sein de la fonction publique de l'Etat, sur la base des données transmises par les administrations, et publié sur le portail de la fonction publique.

Je vous demande de bien vouloir me faire connaître, avant le 15 octobre 2026, les actions que vous aurez pu mettre en œuvre, en matière notamment de formation, de prévention et de cartographie des risques.



Sébastien LECORNU

Annexe

I. Mieux prévenir et détecter les atteintes à la probité

A. Renforcer la formation des agents publics

Des actions de sensibilisation et de formation sont d'ores et déjà déployées dans de nombreuses écoles de service public, au sein des ministères ainsi que *via* la plateforme interministérielle de formation en ligne MENTOR¹.

Ces actions doivent cependant être systématisées et davantage structurées, la sensibilisation des agents publics aux risques d'atteinte à la probité constituant un enjeu majeur de la prévention. Elles doivent être conçues comme un élément intrinsèque et essentiel de la formation de base des agents publics.

La mesure n° 5 du plan national pluriannuel de lutte contre la corruption 2025-2029 prévoit ainsi de sensibiliser et/ou de former tous les personnels travaillant pour l'Etat aux risques d'atteintes à la probité.

En conséquence, il vous est demandé de renforcer les actions de formation à l'attention de vos services, en distinguant la sensibilisation de l'ensemble des agents, d'une part, la formation approfondie des **agents les plus exposés** aux risques de corruption au regard des fonctions qu'ils exercent, d'autre part.

Pour ce faire, les **écoles du service public** doivent être pleinement mobilisées, tant au titre de la formation initiale que de la formation continue. **Il leur est ainsi demandé de mettre en place d'ici la fin de l'année 2026, si ce n'est déjà fait, un module dédié aux atteintes à la probité.** La conception de ce module pourra être confiée à l'AFA, en lien avec la DGAFP, à charge pour vos services d'en adapter les contenus aux spécificités des métiers et des environnements professionnels concernés. Ces nouveaux modules devront être progressivement déployés dans l'ensemble des formations à compter de 2027.

Une attention particulière doit être portée à la formation des **agents exerçant des fonctions d'encadrement**, tant sur les atteintes à la probité de manière large que sur les risques spécifiques inhérents au service qu'ils dirigent. En effet, leur rôle est essentiel dans la détection des signaux faibles ou des situations anormales chez les agents placés sous leur responsabilité. À cet égard, vous pourrez solliciter l'AFA afin de mobiliser la grille d'analyse des signaux faibles, outil développé à l'échelon interministériel. Une formation courte en ligne² à destination des encadrants est par ailleurs en cours de réalisation par l'Agence et pourra être utilisée à compter de fin 2026.

Vous accorderez la même attention aux **agents contractuels**, dont la formation est souvent moins développée et dont les parcours professionnels s'inscrivent plus régulièrement en tout ou partie hors du secteur public³. Pour les agents les plus exposés, une obligation de suivi d'une formation dédiée pourra être insérée dans leur contrat de travail.

À cette fin, en complément des formations organisées en présentiel, des formations en ligne peuvent également être développées notamment via la plateforme MENTOR afin de faciliter le déploiement des actions sur l'ensemble du territoire et la mutualisation de l'offre.

¹ Exemples de formation en ligne : « *En tant qu'agent public, quels sont mes droits et obligations ?* » ; « *Adopter les bons réflexes en matière de déontologie* » ; « *En quête d'intégrité : le jeu sérieux de la prévention de la corruption* » ; « *S'initier à la procédure disciplinaire* » ; module « *Les fondamentaux du statut de la fonction publique* ».

² Mooc (Massive Open Online Courses).

³ Cf. également le [rapport](#) public thématique de la Cour des comptes : « *La montée en puissance des agents contractuels : une fonction publique en mutation* » (juin 2026).

Lors de ces formations, en direction tant des agents que des encadrants, le rôle de conseil des référents déontologiques ou des instances compétentes sur ces questions (collège de déontologie par exemple), prévu à l'[article L. 124-2](#) du code général de la fonction publique, pourra être utilement rappelé.

La DGAFP assurera conjointement avec l'AFA un suivi attentif de la mise en œuvre de cette mesure en lien avec l'ensemble des départements ministériels et le réseau des écoles de service public.

B. Faciliter les signalements

La loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique prévoit la mise en place de dispositifs d'alerte dans toutes les administrations. Ces dispositifs ont encore été renforcés par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte. La circulaire de la DGAFP du 26 juin 2024 ayant trait à la procédure de signalement des alertes émises par les agents publics et aux garanties et protections qui leur sont accordées dans la fonction publique est venue préciser le cadre juridique applicable, les modalités de recueil des signalements et leur traitement, ainsi que les garanties et protections dont bénéficient les agents.

Malgré leur large déploiement, ces outils restent encore insuffisamment connus et utilisés par les agents publics. Les alertes constituent pourtant un moyen efficace pour mettre à jour des faits de corruption et pour lutter contre les atteintes à la probité.

La mesure n° 14 du plan national pluriannuel de lutte contre la corruption 2025-2029 prévoit ainsi de renforcer la connaissance par les agents publics des dispositifs d'alerte et de garantir la confidentialité du traitement de ces alertes, gage de confiance et donc d'efficacité.

Il vous appartient en conséquence de renforcer au sein de vos services, et au plus près des agents, la visibilité et l'opérationnalité des dispositifs de signalement interne et externe, afin d'en garantir l'efficacité. Vous vous attacherez en particulier à informer les agents des garanties qui leur sont accordées dans ce cadre (confidentialité, absence de mesure de « représailles », possibilités de signalement direct à l'autorité judiciaire⁴ ou aux autorités externes⁵, etc.) ainsi que des modalités de traitement des alertes (notamment la communication à l'auteur du signalement des mesures envisagées ou déjà prises pour remédier à la situation signalée), et à assurer l'effectivité de celles-ci.

À cette fin, les bonnes pratiques déployées dans plusieurs ministères pourront être utilement partagées, telles que la création de pages dédiées sur les sites intranet et internet, l'organisation de réunions d'information à destination des nouveaux arrivants, la mise en place d'actions de sensibilisation, telles qu'une « semaine de l'intégrité », et la diffusion de flyers, guides, fiches réflexes, formulaires de saisine... Les ressources mises à disposition par l'AFA ou le Défenseur des droits⁶ pourront également être mobilisées à cette fin.

Il sera enfin rappelé les dispositions de l'article 40 du code de procédure pénale, qui font obligation à toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs⁷.

⁴ Conformément au II 3° de l'[article 8 de la loi du 9 décembre 2016](#).

⁵ Listées en annexe du [décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022](#).

⁶ Cf. le [rapport biannuel du Défenseur des droits sur la protection des lanceurs d'alerte en France 2024-2025](#).

⁷ Voir la [circulaire du 26 juin 2024](#) relative à la procédure de signalement des alertes émises par les agents publics, et notamment son annexe 1 portant sur l'articulation de la procédure du lanceur d'alerte avec l'obligation de révélation de tout fait infractionnel en application de l'article 40 du code de procédure pénale.

Si les faits constatés lors de l'enquête administrative sont susceptibles de s'inscrire dans un schéma plus large, pouvant révéler des phénomènes de corruption structurés ou des liens avec la criminalité organisée, un signalement pourra également être réalisé auprès de TRACFIN⁸.

C. Identifier et cartographier les applications et fichiers jugés sensibles, les sécuriser davantage et renforcer les contrôles afférents à leur consultation

La mesure n° 9 du plan national pluriannuel de lutte contre la corruption 2025-2029 prévoit d'identifier, dans les administrations régaliennes, les fichiers les plus exposés aux risques de consultation et de divulgation indues liés à des phénomènes corruptifs et de s'assurer de leur sécurisation. Par ailleurs, dans son [rapport sur « l'évaluation de la politique de lutte contre la corruption » précité](#), la Cour des comptes recommande de mettre en œuvre des outils et mesures de contrôle adaptés aux enjeux de la corruption liée à la criminalité organisée, en particulier pour la détection des consultations illicites et des usages détournés de fichiers et pour la gestion du personnel exerçant des fonctions sensibles (mesure n°4).

Afin de répondre à cet objectif et dans le cadre de vos dispositifs de contrôle et d'audit internes, **il vous revient d'identifier et de cartographier, sur vos périmètres respectifs, les applications et fichiers présentant des risques particuliers, et de vous assurer qu'ils bénéficient d'un niveau de sécurisation adapté ainsi que de dispositifs garantissant la traçabilité des consultations.**

Il vous appartient en outre de :

- **rappeler aux agents concernés les règles de sécurité informatique fondamentales ;**
- **contrôler périodiquement les habilitations** pour supprimer celles devenues obsolètes (à la suite de changements de poste par exemple) sur la base du « besoin d'en connaître » ;
- **procéder à des contrôles aléatoires des consultations effectuées, fondés sur l'exploitation des journaux de consultation et pouvant être en partie automatisés, afin de détecter aussi systématiquement que possible les accès anormaux, de déclencher des investigations sans éveiller les soupçons et de sanctionner les usages irréguliers constatés ;**
- **signaler les faits les plus graves, notamment en lien avec la criminalité organisée, à l'autorité judiciaire.**

À cet égard, le dispositif de prévention et de contrôle déployé par la direction générale des finances publiques (DGFIP) sera utilement partagé et pourra être étendu aux autres administrations concernées. Il s'agit notamment de vérifier l'usage professionnel des applications informatiques contenant des données sensibles. Cela prend la forme d'actions périodiques de contrôle interne du responsable d'équipe et de campagnes de traçabilité inversée à partir de personnalités publiques ou de cadres supérieurs. En cas de consultation non motivée par une raison professionnelle, la DGFIP applique une tolérance zéro en sanctionnant systématiquement les agents auteurs de consultations non conformes.

Enfin, les détournements d'usage de fichiers et applications sont susceptibles de revêtir une qualification pénale, à tout le moins sur le fondement de l'article 226-21 du code pénal, et à ce titre d'être signalés à l'autorité judiciaire en application de l'article 40 du code de procédure pénale.

⁸ Voir notamment [l'article L. 561-27](#) du code monétaire et financier.

D. Consolider les dispositifs de contrôle et d'audit internes

Au sein du plan national pluriannuel de lutte contre la corruption 2025-2029, la mesure n° 2 préconise que toutes les administrations d'Etat doivent mettre en place, aux niveaux tant central que déconcentré, un dispositif complet de prévention, de détection et de remédiation contre les risques d'atteintes à la probité basé sur une analyse précise des risques, et la mesure n° 16 recommande de mobiliser les outils du contrôle et d'audit internes pour prévenir les situations susceptibles de constituer des atteintes à la probité et contribuer à leur détection.

Il vous est par conséquent demandé d'intégrer systématiquement les risques d'atteinte à la probité, et ce dans l'ensemble des domaines d'intervention (attribution de subventions, commande publique, accès à des applications ou fichiers sensibles, délivrance de titres, etc.), **au sein des cartographies des risques et des plans d'actions ministériels et directionnels**, aux niveaux tant central que déconcentré. Cette intégration constitue le socle sur lequel doivent s'appuyer vos dispositifs de contrôle et d'audit internes afin de garantir une détection aussi systématique que possible des manquements.

A cette fin, l'appui du comité interministériel du contrôle et de l'audit internes (CICAI) peut être sollicité pour la structuration méthodologique de vos cartographies, et celui de l'AFA pour l'identification des risques propres aux atteintes à la probité.

II. Renforcer la politique disciplinaire en matière d'atteintes à la probité

Dans son [rapport sur « l'évaluation de la politique de lutte contre la corruption » susmentionné](#), la Cour des comptes recommande de diffuser une doctrine interministérielle sur l'application des sanctions disciplinaires en matière d'atteintes à la probité et leur articulation avec les procédures judiciaires, en s'appuyant sur des données consolidées (mesure n° 5).

A. Application des sanctions disciplinaires en matière d'atteintes à la probité

Les atteintes à la probité appellent une réponse disciplinaire effective, diligente et proportionnée à la gravité des faits avec un double objectif de sanction et de dissuasion⁹.

Les poursuites disciplinaires sont indépendantes des poursuites pénales. Dès lors qu'elles protègent des intérêts sociaux distincts et ne sont pas susceptibles de déboucher sur des sanctions de même nature¹⁰, leur cumul est admis. Aussi, l'autorité disciplinaire peut statuer sans attendre la décision du juge pénal, sous réserve du respect des constatations matérielles de celui-ci¹¹.

Il en résulte que l'engagement de poursuites disciplinaires doit être systématiquement envisagé dès lors que des faits matériellement établis sont susceptibles de constituer un manquement, indépendamment de l'existence ou de l'issue d'une procédure pénale.

Lorsque des investigations judiciaires seront diligentées en parallèle, il conviendra de veiller à la bonne articulation de la procédure disciplinaire avec l'enquête judiciaire en cours, afin de ne pas nuire à cette dernière.

S'agissant de la sanction, il appartient à l'autorité investie du pouvoir disciplinaire, dans le respect des principes d'individualisation et de proportionnalité des peines¹², d'apprécier son quantum au regard des circonstances particulières de chaque espèce, en tenant compte,

⁹ Pour mémoire, au terme du 1^{er} alinéa de l'[article L. 532-2](#) du CGFP, aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de trois ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction.

¹⁰ [Conseil constitutionnel, n° 2016-550 QPC du 1^{er} juillet 2016](#) ; [Conseil d'Etat, 18 mars 2019, 424610, mentionné aux tables du recueil Lebon](#). Il en va de même du cumul des poursuites disciplinaires et devant la chambre du contentieux de la Cour des comptes (par analogie : [Conseil d'Etat, 14 septembre 2016, n° 400864](#)).

¹¹ [Conseil d'Etat, Assemblée, 30 décembre 2014, n° 381245, publié au recueil Lebon p. 443](#).

¹² [Conseil constitutionnel, décision n° 86-215 DC du 3 septembre 1986, Loi relative à la lutte contre la criminalité et la délinquance](#).

notamment, de la nature et de la gravité des faits, de l'atteinte portée à la confiance dans le service public, des fonctions exercées par l'agent poursuivi, de ses antécédents disciplinaires ou encore de son comportement. Toutes les sanctions prévues par le code général de la fonction publique, qui vont de l'avertissement à la révocation¹³, doivent pouvoir être mobilisées le cas échéant, y compris les plus sévères, certaines atteintes à la probité pouvant nécessiter qu'un agent soit définitivement exclu de la fonction publique¹⁴.

Ces principes ont vocation à guider la définition des orientations disciplinaires internes.

Afin de garantir la cohérence et la lisibilité des réponses disciplinaires, il vous est demandé de vous assurer que vos services disposent, pour les manquements les plus graves en matière de probité, d'une doctrine interne documentée sur les critères guidant l'exercice du pouvoir disciplinaire, notamment quant aux circonstances susceptibles d'aggraver ou d'atténuer l'appréciation de la faute au regard des fonctions exercées et des risques propres à chaque périmètre d'activité. Cette doctrine a pour seul objet de garantir la cohérence des pratiques au sein de chaque administration, sans lier l'autorité disciplinaire dans son appréciation individuelle de chaque situation.

À cet égard, il est rappelé que le Conseil d'Etat admet qu'une instruction orientant systématiquement les présidents de conseils de discipline à soumettre au vote une sanction élevée pour certaines catégories de faits graves ne méconnaît ni le principe d'individualisation, ni celui de proportionnalité des peines. Une telle instruction ne lie en effet pas l'autorité disciplinaire : celle-ci demeure libre, après avis du conseil de discipline, de retenir la sanction qu'elle estime adaptée au regard des circonstances propres à chaque espèce et de la situation individuelle de l'agent¹⁵.

B. Prise en compte du comportement de l'agent dans l'individualisation de la sanction

Dans le cadre des principes rappelés ci-dessus, l'autorité disciplinaire apprécie chaque situation au regard de l'ensemble des circonstances propres à l'espèce.

En matière disciplinaire, la juridiction administrative exerce un contrôle normal sur la proportionnalité des sanctions et apprécie l'adéquation de la sanction à la gravité des faits au regard des circonstances de l'espèce¹⁶. Le juge considère qu'il appartient à l'autorité disciplinaire de tenir compte de l'ensemble du comportement de l'agent ainsi que du contexte dans lequel s'inscrivent les faits et la sanction¹⁷.

Aussi, dans la mise en œuvre des procédures disciplinaires, les administrations sont invitées à apprécier de manière concrète le comportement de l'agent, tant antérieur que postérieur à la découverte des faits, afin de déterminer la réponse disciplinaire la plus adaptée et proportionnée.

À cette fin, deux catégories d'éléments peuvent notamment être prises en considération : d'une part, les éléments tenant à la personnalité et aux antécédents de l'agent (sa manière de servir antérieure et l'absence d'antécédents disciplinaires¹⁸) ; d'autre part, les éléments tenant au comportement de l'agent dans la découverte des faits et par la suite (l'information

¹³ [Article L. 533-1 du CGFP](#).

¹⁴ Le principe de proportionnalité peut justifier l'annulation d'une sanction disciplinaire qui n'apparaît pas assez sévère au regard de la gravité des faits ([Conseil d'Etat, 30 décembre 2022, 465304](#)).

¹⁵ [Conseil d'Etat, 19 juin 2025, n° 489429](#).

¹⁶ [Conseil d'Etat, Assemblée, 13 novembre 2013, n° 347704, Dahan, publié au recueil Lebon p. 279](#).

¹⁷ [Conseil d'Etat, Section, 1^{er} février 2006, n° 271676, Touzard, publié au recueil Lebon p. 38](#).

¹⁸ Les sanctions disciplinaires faisant l'objet d'une inscription au dossier du fonctionnaire, soit les sanctions du premier groupe hormis l'avertissement, ainsi que celles des deuxième et troisième groupes peuvent être, à l'issue d'un certain délai, effacées du dossier du fonctionnaire (voir les [articles L. 533-5](#) et [L. 533-6](#) du CGFP). L'effacement d'une sanction disciplinaire prive, en principe, la sanction de tout effet dans la carrière de l'agent et fait obstacle à ce qu'elle soit retenue comme antécédent dans le cadre d'une nouvelle procédure disciplinaire. Le Conseil d'Etat a ainsi relevé qu'une autorité disciplinaire pouvait légalement prononcer une nouvelle sanction dès lors qu'elle ne s'était pas fondée sur une sanction antérieure effacée ([Conseil d'Etat, 9 octobre 2020, n° 425459, mentionné aux tables du recueil Lebon](#)).

spontanée de la hiérarchie ou de l'employeur avant tout acte de contrôle ou d'enquête, la reconnaissance des faits et la coopération à leur établissement, ainsi que les mesures prises pour remédier aux conséquences de la faute – remboursement, réparation, cessation du comportement).

Dans cette perspective, l'autodénonciation spontanée – entendue comme la révélation volontaire par l'agent de faits le concernant, intervenant avant l'ouverture de toute enquête administrative et avant que tout signalement relatif à ces faits n'ait été porté à la connaissance de l'administration – peut favoriser la détection rapide des manquements, en limiter les conséquences pour le service et prévenir leur renouvellement. **Vous êtes ainsi invités à en tenir compte dans l'appréciation de la sanction.**

À titre d'illustrations :

- un agent ayant reconnu des irrégularités, coopéré à l'établissement de la vérité et contribué à la restitution des sommes indûment perçues ou à la régularisation de la situation pourra voir la sanction modulée en conséquence ;
- à l'inverse, la dissimulation ou la révélation tardive des faits, la réitération des faits ou le manquement commis par un agent exerçant des fonctions d'encadrement pourront justifier une appréciation plus sévère.

Il est précisé que lorsque les faits sont portés à la connaissance de l'administration par le ministère public en application de l'[article 11-2](#) du code de procédure pénale, la possibilité pour l'agent de se prévaloir d'une autodénonciation spontanée est par nature exclue, sans que cela fasse obstacle à la prise en compte des autres éléments de comportement mentionnés ci-dessus.

C. Renforcer les liens avec les parquets

L'article 11-2 du code de procédure pénale permet au ministère public d'informer par écrit l'administration des condamnations, mises en examen ou saisines d'une juridiction de jugement concernant un agent public lorsque cette transmission apparaît nécessaire au regard de la nature des faits ou des circonstances de leur commission, pour mettre fin ou prévenir un trouble à l'ordre public ou pour assurer la sécurité des personnes ou des biens. Ce dispositif vise à permettre aux employeurs publics de tirer les conséquences administratives ou disciplinaires des faits portés à leur connaissance, dans le respect de la présomption d'innocence¹⁹.

Par dérogation, l'[article 11-2-1](#) du code de procédure pénale prévoit que le ministère public informe sans délai par écrit l'administration des condamnations, mises en examen ou saisines d'une juridiction de jugement concernant un agent public lorsque ces décisions sont relatives à une ou plusieurs infractions mentionnées aux articles [706-73](#) et [706-73-1](#) du même code (crimes graves, criminalité et délinquance organisées, crimes et délits de corruption d'agent public et de trafic d'influence ...), hormis le cas où cette information est susceptible de porter atteinte au bon déroulement de la procédure judiciaire.

Le procureur de la République peut par ailleurs communiquer des pièces d'une procédure pénale sur le fondement des articles 11-2, [D. 1-13](#), [R. 166](#) et [R. 170](#) du code de procédure pénale.

¹⁹ Les modalités de conservation, d'utilisation et d'effacement de ces informations sont précisées par l'article D.1-13 du code de procédure pénale.

Il convient également de se référer à la [circulaire de la direction des affaires criminelles et des grâces du 11 mars 2015 relative à la communication aux administrations publiques et aux organismes exerçant une prérogative de puissance publique d'informations ou copies de pièces issues des procédures pénales diligentées contre des fonctionnaires et agents publics](#).

Afin d'assurer l'usage le plus effectif de ces dispositions, vous êtes invités à développer des partenariats entre vos services et les parquets afin de :

- **désigner, de part et d'autre, des correspondants identifiés chargés de recueillir et de centraliser les informations transmises ;**
- **préciser les modalités pratiques de mise en œuvre des dispositions de l'article 11-2 du code de procédure pénale ;**
- **organiser, le cas échéant, des échanges sur les problématiques locales d'atteintes à la probité.**

Ces relations doivent permettre de faciliter la circulation des informations susceptibles d'avoir une incidence sur l'exercice des fonctions, dans le respect des prérogatives de l'autorité judiciaire, du secret de l'enquête et de l'instruction ainsi que de la présomption d'innocence.

D. Améliorer le suivi et la visibilité des sanctions disciplinaires

Le suivi et la diffusion des sanctions disciplinaires constituent un levier essentiel de prévention des manquements et de pilotage des politiques de ressources humaines.

La diffusion d'informations relatives aux sanctions prononcées, sous une forme anonymisée, contribue à rappeler les obligations professionnelles, à sensibiliser les agents aux conséquences des manquements et à renforcer la cohérence de l'action disciplinaire. Ces informations pourront être diffusées sur les supports internes, sous forme de synthèses ou de cas types illustrant les manquements constatés et le niveau de sanction retenu.

Concomitamment, il est rappelé que, dans la fonction publique de l'Etat, l'[article L. 533-4](#) du code général de la fonction publique permet à l'autorité investie du pouvoir disciplinaire, après avis du conseil de discipline, de décider de rendre publics la décision portant sanction et ses motifs. Cette faculté peut notamment être mobilisée lorsque la gravité des faits ou les exigences de prévention attachées à certains manquements le justifient. Elle concerne la publicité d'une sanction individuelle déterminée et se distingue des actions de sensibilisation collective fondées sur la diffusion d'informations anonymisées encouragées par la présente circulaire.

En conséquence, vous êtes invités à diffuser régulièrement, sur vos supports de communication internes (intranet notamment), **des informations anonymisées relatives aux sanctions disciplinaires prononcées, dans vos périmètres respectifs, en matière d'atteintes à la probité**, en précisant de manière neutre et impartiale la nature des manquements, le contexte dans lequel ils se sont inscrits et le niveau de sanction retenu. Des supports pédagogiques fondés sur des cas types devront être développés, afin d'illustrer les manquements constatés et les réponses disciplinaires apportées. Vous pourrez notamment vous appuyer sur les démarches développées par la direction générale des finances publiques et par le ministère de l'Europe et des affaires étrangères.

Les circonstances de fait ayant conduit aux sanctions prononcées constitueront en outre une source d'information précieuse pour enrichir les cartographies des risques et les plans d'actions mentionnés *supra*. Elles permettront d'identifier les scénarios de risques effectivement réalisés, d'en affiner l'analyse et d'adapter en conséquence les actions de prévention et de formation.

Ces informations pourront utilement être exploitées à des fins de pilotage des politiques de ressources humaines, notamment en vue d'identifier les risques récurrents et de renforcer la cohérence des pratiques disciplinaires.

La diffusion de telles informations devra être réalisée dans le respect des règles relatives à la protection des données, en veillant à ce que les informations diffusées en interne ne permettent ni l'identification directe des agents concernés, ni leur identification indirecte par recoupement d'éléments relatifs au contexte, à la localisation, à la nature des fonctions exercées ou aux circonstances de l'affaire. Lorsque la diffusion est destinée à des tiers extérieurs à l'administration, seules les règles relatives à la communication des documents administratifs, notamment l'[article L. 311-6](#) du code des relations entre le public et l'administration, sont applicables.

Annexe – Ressources utiles

Agence française anticorruption (AFA)

- Disponibles sur le [site de l'AFA](#) :
 - guide « [Maîtriser le risque de corruption dans le cycle de l'achat public](#) » (co-élaboré avec la Direction des achats de l'Etat ; juin 2020) ;
 - guide pratique « [Agents publics : les risques d'atteintes à la probité concernant les cadeaux et invitations](#) » (septembre 2022) ;
 - guide pratique « [Mettre en place un dispositif d'alerte interne et construire une culture de l'alerte éthique au service de la probité](#) » (juillet 2026) ;
- Disponible sur demande :
 - grille « Détecter les signaux faibles pour mieux anticiper les risques de corruption » (avril 2026).

Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP)

- [guide déontologique II – Contrôle et prévention des conflits d'intérêts](#) (février 2021).

Plateforme interministérielle de formation en ligne MENTOR