Lundi 14 septembre 2026

la lettre

LA LETTRE D'INFORMATION DE LA FA-FPT
HÉRAULT - GARD - LOZÈRE

La FAFPT, est active sur les réseaux sociaux. Ainsi, vous pouvez suivre en direct l'actualité de notre organisation, mais aussi les actions des collègues et nos communiqués. Venez nous rejoindre sur nos comptes Facebook « Fafpt Hérault » pour les adhérents du département de l'Hérault et sur « Fafpt Gard Lorère » pour les adhérents du Gard/Lozère, mais aussi sur nos sites internet www.fafpt34.org et www.fafpt30.org pour télécharger vos bulletins d'adhésions directement sur la page d'accueil.

Contacts :
Hérault
Pierre MOURET 06.99.44.30.34
Estelle GRAND 06 11 12 97 25
Bureau 04.67.69.54.75

Mail : fafpt34@sfr.fr

Permanence syndicale : 207 Avenue Général De Gaulle 34400 LUNEL

Contacts :
Gard/Lozère
Didier RICARD 06.16.69.77.40
Bureau 04.66.72.77.97

Mail : fafpt@fafpt30-48.fr

Permanence syndicale : Jardins des entreprises – 290 Chemin de St Dionisy Bât. A 30980 LANGLADE

Secrétaires de mairie
Brigitte VAUTHIER 06.60.76.99.28

Mail : sectionfsdmfa30.48@gmail.com

INFO 278

Frais d'avocat et protection fonctionnelle

La direction des affaires juridiques précise les modalités de prise en charge des honoraires d'avocat d'un agent bénéficiant de la protection fonctionnelle lorsqu'une indemnité lui a également été accordée sur le fondement de l'article 475-1 du code de procédure pénale.

L'administration doit, en principe, prendre en charge l'intégralité des honoraires détaillés et justifiés. Toutefois, afin d'éviter tout double remboursement constitutif d'une libéralité, elle doit déduire la somme allouée par le juge pénal au titre des frais exposés par la partie civile.

La prise en charge au titre de la protection fonctionnelle présente donc un caractère résiduel : elle ne couvre que la fraction des frais d'avocat qui demeure après déduction de l'indemnité accordée sur le fondement de l'article 475-1 du CPP. Cette règle s'applique même lorsque l'agent n'a pas effectivement recouvré cette indemnité en raison de l'insolvabilité de l'auteur de l'infraction ou de sa soustraction à l'exécution de la décision de justice.

MEN - Note DAJ A2 n° 2026-002737 du 19 mars 2026

INFO 279

Le livre IV de la partie réglementaire du code général de la fonction publique (CGFP) est entré en vigueur le 1er août

Le décret créant le livre IV du code général de la fonction publique a été publié au journal officiel (Décret n° 2026-366 du 7 mai 2026 modifiant les dispositions des livres II et III du code général de la fonction publique et relatif aux dispositions réglementaires du livre IV du même code).

Entré en vigueur le 1er août 2026, le livre IV de la partie réglementaire du Code général de la fonction publique rassemble, en 491 articles, les principales dispositions relatives à l'organisation et à la gestion des ressources humaines dans les trois versants de la fonction publique.

Jusqu'alors réparties dans une quarantaine de décrets, ces règles concernent notamment la formation professionnelle, le télétravail, la réorganisation des services et les lignes directrices de gestion. Cette codification vise à rendre le droit plus lisible, plus accessible et plus opérationnel pour les agents publics, leurs représentants, les employeurs et les gestionnaires.

Au sommaire
La réalisation de la partie réglementaire du CGFP franchit une nouvelle étape
Une large part du livre IV est consacrée à formation professionnelle tout au long de la vie
La publication du livre IV est accompagnée de plusieurs opérations légistiques
La codification, levier de simplification de l'action publique au bénéfice des agents et des employeurs publics

MFP - Le portail de la fonction publique

Pour aller plus loin
Consulter le livre IV de la partie réglementaire du CGFP
Consulter le décret du 7 mai 2026
Consulter les tables de concordance du CGFP

INFO 280

Programmation militaire - Emplois de reconnaissance nationale

LOI n° 2026-791 du 16 août 2026 actualisant la programmation militaire pour les années 2024 à 2030 et portant diverses dispositions intéressant la défense

>> Article 48 - Le dispositif des « emplois réservés » est renommé « emplois de reconnaissance nationale » dans le code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre, le code du travail, le code de la défense et le code général de la fonction publique.

Les bénéficiaires peuvent désormais postuler à tout emploi vacant correspondant à leurs compétences et à leurs aptitudes dans les trois versants de la fonction publique. Pour les collectivités territoriales, cette possibilité concerne les emplois déclarés vacants dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, sous réserve des exceptions prévues par la loi.

Le texte actualise les références au code général de la fonction publique et précise les modalités selon lesquelles les employeurs publics, notamment territoriaux, doivent satisfaire à leurs obligations. Il remplace également la notion de bénéficiaire « inscrit sur une liste d'aptitude » par celle de bénéficiaire « retenu sur un poste ».

Enfin, il abroge la loi n° 2008-492 du 26 mai 2008 relative aux emplois réservés ainsi que l'ordonnance n° 2014-1567 du 22 décembre 2014 portant sur ce dispositif.

JORF n°0191 du 18 août 2026 - NOR : ARMD2602476L

INFO 281

JURISPRUDENCE

Liberté de conscience et obligation de neutralité des agents publics - Une marque dermatologique associée à un culte ne suffit pas à justifier un refus d'agrément

La présence visible d'une marque dermatologique résultant d'une pratique religieuse peut être prise en considération pour apprécier le respect futur de l'obligation de neutralité, mais elle ne peut, à elle seule, révéler une volonté de manifester des croyances religieuses dans le service ni justifier un refus d'agrément.

Le fonctionnaire exerce ainsi ses fonctions dans le respect du principe de laïcité et s'abstient notamment d'y manifester ses opinions religieuses. Le fonctionnaire est également tenu à l'obligation de neutralité et doit s'abstenir, dans l'exercice de ses fonctions, de toute expression ou manifestation de ses convictions religieuses, politiques ou philosophiques.

L'administration peut faire précéder les décisions de recrutement, d'affectation ou d'agrément relatives aux emplois participant aux missions de souveraineté ou relevant de la sécurité d'une enquête destinée à vérifier que le comportement de l'intéressé n'est pas incompatible avec l'exercice des fonctions envisagées.

En l'espèce, le candidat à un emploi de policier adjoint présentait sur le front une marque dermatologique visible résultant de la pratique, dans un cadre privé, d'un rite associé à un culte religieux. Il appartenait à l'administration de s'assurer, le cas échéant dans le cadre de l'enquête préalable à l'agrément, que l'intéressé exercerait ses futures fonctions dans le respect de l'obligation de neutralité. Toutefois, la seule présence de cette marque ne pouvait être regardée comme traduisant une volonté de méconnaître cette obligation.

L'administration ne pouvait davantage se fonder sur le seul constat de cette particularité dermatologique pour estimer que son apparence était incompatible avec l'exercice futur des fonctions.

Il ressortait notamment des éléments produits au dossier que le candidat avait indiqué être prêt à en atténuer la visibilité afin qu'elle ne traduise aucune manifestation de croyance religieuse dans le cadre du service. Le refus d'agrément était, par conséquent, illégal.

Conseil d'État N° 499886 du 27 juillet 2026

Légalité du licenciement d'un agent contractuel au terme de sa période d'essai - Distinction des fonctions successivement exercées

Aux termes de l'article 4 du décret du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, alors en vigueur, le contrat peut comporter une période d'essai permettant à l'autorité territoriale d'évaluer les compétences de l'agent et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Toutefois, aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité territoriale avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé.

Lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale ou supérieure à deux ans, la période d'essai peut atteindre trois mois et être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale, à condition que la période d'essai, sa durée et la possibilité de son renouvellement soient expressément stipulées dans le contrat.

Une période d'essai ne peut ainsi être valablement stipulée lorsque le contrat est renouvelé à son expiration, pour les mêmes fonctions et par le même employeur, celui-ci ayant déjà pu apprécier les capacités professionnelles de l'agent.

En l'espèce, l'agent avait initialement été recruté, par un contrat à durée déterminée conclu du 1er février 2021 au 31 janvier 2022, afin d'exercer des fonctions d'architecte en cybersécurité, regroupant des tâches entièrement susceptibles d'être accomplies en télétravail.

Une lettre de mission lui avait ensuite confié le poste de directeur des systèmes d'information. Il avait néanmoins été engagé, pour les périodes du 1er au 28 février puis du 1er au 31 mars 2022, afin d'exercer les seules fonctions d'architecte en cybersécurité, avant de conclure un nouveau contrat de trois ans pour exercer les fonctions de directeur des systèmes d'information à compter du 1er avril 2022.

S'il avait assumé durant quelques mois les fonctions de directeur des systèmes d'information au cours de l'année 2021, les modalités étendues de télétravail qui lui avaient été accordées n'avaient pas permis de satisfaire pleinement les exigences, en particulier managériales, de ce poste. Pour apprécier ses capacités à exercer les nouvelles fonctions, l'employeur avait exigé une présence étendue et refusé tout télétravail, notamment afin de permettre un meilleur encadrement des équipes.

Par ailleurs, le premier contrat portait sur un emploi non permanent, tandis que le contrat conclu pour les fonctions de directeur des systèmes d'information concernait un emploi permanent. Dans ces conditions, le dernier contrat ne pouvait être regardé comme ayant eu pour objet l'exercice de fonctions identiques à celles précédemment occupées.

L'employeur pouvait donc prévoir une période d'essai de trois mois à compter du 1er avril 2022 et la renouveler pour une nouvelle période de trois mois, conformément aux stipulations du contrat. La décision de licenciement était, dès lors, légalement intervenue au terme de cette période d'essai.

CAA Paris N° 25PA00141 du 4 août 2026

Peut-on traiter son responsable de "casse-couilles" dans un mail privé envoyé depuis sa messagerie professionnelle ? Oui, à condition d'écrire les mots "confidentiel" ou "personnel" dans l'objet du mail

C'est l'histoire d'une salariée employée dans une entreprise de croquettes pour animaux. Elle est chargée du web marketing et du design.

En avril 2020, quelques semaines après le début du premier confinement, elle est licenciée pour faute grave. Son employeur lui reproche d'avoir utilisé sa messagerie professionnelle, de façon abusive et répétée, pour envoyer des messages sans lien avec son travail, et au passage d'avoir dénigré sa hiérarchie dans certains mails. Il lui reproche aussi d'avoir déstabilisé l'entreprise en incitant une collègue, qui ne bénéficiait pas du télétravail, à rentrer chez elle en raison de la pandémie.

La salariée saisit le conseil des prud'hommes. Ce dernier juge le licenciement sans cause réelle et sérieuse et déboute l'employeur.

La salariée n'avait pas écrit le mot "confidentiel" dans l'objet du mail
Mais devant la cour d'appel d'Agen, la salariée a été déboutée. Son licenciement a été requalifié en faute grave, comme le souhaitait l'employeur. Parmi les raisons, la Cour a relevé que les messages envoyés par la salariée n'étaient pas d'ordre privé.
"Les salariés ont le droit d'utiliser ponctuellement leur messagerie professionnelle pour des messages personnels", rappelle Claire Dufils, avocate chez Taylor Wessing, mais "s'ils ne veulent pas que l'employeur puisse un jour les utiliser dans le cadre d'un litige, ils doivent écrire les mots "confidentiel" ou "personnel" dans l'objet du mail". Ce que n'avait pas fait la salariée licenciée. Son employeur pouvait donc consulter à sa guise ses messages.

Quant au contenu des mails, la cour d'appel a jugé qu'ils étaient injurieux, diffamatoires et excessifs. Ce jugement a été confirmé par la Cour de cassation en janvier dernier.

Cour de cassation - Pourvoi n°24-18.877 du 14 janvier 2026

Vous pouvez retrouver les grilles indiciaires sur nos sites : www.fafpt34.org et www.fafpt30.org

La FA-FPT a l'avantage d'être une organisation dont les préoccupations portent exclusivement sur les revendications des fonctionnaires territoriaux. Elle est donc au cœur des problématiques des agents de la Fonction publique territoriale et a pour objectif de rechercher l'amélioration du statut de la Fonction publique territoriale.

Vous souhaitez ou ne souhaitez plus recevoir les diffusions de la FA-FPT

Envoyer un mail à fafpt34@sfr.fr pour le département de l'**Hérault** , à fafpt@fafpt30-48.fr pour les départements **Gard/Lozère**

(Merci de préciser dans le corps du message : inscription ou désinscription aux diffusions de la FA-FPT de l'Hérault, Nom, Prénom, Collectivité, Service et adresse e-mail)

La Banque Française Mutualiste partenaire de l'Union Départementale de la Fédération Autonome

BFM
PROFESSION BANQUIER
VOCATION SOLIDARITÉ

L'APPLICATION DE LA FA-FPT EST ARRIVÉE !

SCANNEZ-MOI

REPRODUCTION AUTORISEE

VOUS POUVEZ DIFFUSER CE DOCUMENT A VOS COLLEGUES

Fédération Autonome de la Fonction Publique Territoriale



A la FA-FPT chaque syndicat est autonome pour choisir ses revendications et ses combats au plus près des réalités de terrain de sa collectivité.

L'Autonomie

Nous sommes libres de tout parti politique

A la **FA-FPT** nous défendons l'apolitisme. Nous sommes indépendants de toute doctrine politique, d'influence philosophique ou d'obédience religieuse.

Nous sommes pour le syndicalisme de proximité

A la **FA-FPT** nous sommes au plus près des agents et de leurs attentes au quotidien. Nous travaillons sur le terrain pour améliorer leurs conditions de travail et leur pouvoir d'achat.

Nous sommes pour le progrès social

A la **FA-FPT**, le progrès social est une exigence. Il doit concerner tous les agents quel que soit leur cadre d'emploi.

« Avec la FA-FPT, un syndicalisme différent et efficace existe »

Soyez à la FA-FPT en toute Autonomie

La FA-FPT vous représente dans les instances de dialogue social tant localement que nationalement. La présence de la FA-FPT vous assure une véritable représentativité.



La FA-FPT se bat pour :

Le respect de vos droits

Le respect de vos droits consiste à reconnaître et à protéger les libertés et les garanties légales qui vous sont accordées.

L'amélioration de vos conditions de travail

L'amélioration de vos conditions de travail signifie l'optimisation des facteurs tels que le confort, la sécurité, la flexibilité et les opportunités de développement professionnel.

L'amélioration de votre pouvoir d'achat

L'amélioration de votre pouvoir d'achat désigne l'accroissement de votre capacité à acheter davantage de biens et services avec votre revenu disponible.

Nos retraites d'aujourd'hui et de demain

Les retraites d'aujourd'hui et de demain font référence au système de prestations fournies aux travailleurs lors de leur cessation d'activité professionnelle.

FA-FPT

96, rue blanche 75009 paris
contact@fafpt.org

Contact :

FA-FPT 34
fafpt34@sfr.fr
FA-FPT 30-48
fafpt@fafpt30-48.fr