

1 - JURISPRUDENCE : Un agent contractuel ne peut prétendre au déroulement de carrière propre aux fonctionnaires, même si son contrat le prévoit

Lien : [CAA Nancy, 16 mai 2023, n°21NC01741](#)

Ce qu'il faut retenir : La clause du contrat de travail d'un agent contractuel qui prévoit une progression de sa rémunération au bénéfice d'avancements d'échelon dans les conditions déterminées par une grille indiciaire applicable à un fonctionnaire est illégale. Le déroulement de carrière est propre aux fonctionnaires, quand bien même le contrat de travail de l'agent contractuel le prévoit. Ce dernier ne peut pas en solliciter le bénéfice.

A titre subsidiaire, l'absence de système de carrière pour les agents contractuels territoriaux n'implique pas l'absence de toute progression en matière de rémunération. Les dispositions en matière d'évolution de la rémunération des agents contractuels sont régies par le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de droit public.

Focus sur la progression de rémunération des agents contractuels de droit public : Aux termes du décret susmentionné, une réévaluation régulière de la rémunération des agents contractuels est prévue.

Pour les agents en CDD, la réévaluation s'opère tous les trois ans au regard des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions. En revanche, les trois années de référence doivent être accomplies sans interruption.

Pour les agents en CDI, la réévaluation est également prévue au moins tous les trois ans, toujours en référence aux résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions.

2 - REPONSE MINISTERIELLE : Non-respect des garanties minimales de l'organisation du travail des agents, qui est responsable ?

Lien : [Réponse publiée dans le Journal Officiel du Sénat le 02 mars 2023](#)

L'article L.611-2 du Code général de la fonction publique prévoit que les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixées par la collectivité ou l'établissement, en tenant compte de la spécificité des missions exercées par ces collectivités ou établissements.

Le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 dispose que les règles relatives à la définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont déterminées dans les conditions prévues par le décret n°200-815 du 25 août 2000 relatif aux fonctionnaires d'Etat.

A ce titre, l'article 3 du décret susmentionné prévoit que la durée quotidienne de travail ne peut excéder dix heures, que l'amplitude maximale journalière de travail est fixée à douze heures et qu'aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée de vingt minutes.

Pour autant, les collectivités peuvent déroger à ces garanties minimales en application de l'article 3, notamment lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence (protection des biens ou des personnes par exemple) ou lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée sous réserve d'en avoir informé les représentants du personnel du CST. Il est précisé que cette dernière situation ne saurait être permanente.

Ainsi, dans l'hypothèse où ces garanties ne seraient pas respectées, outre les dérogations susmentionnées, le juge administratif considère qu'il appartient à l'agent territorial requérant d'établir la méconnaissance des règles applicables en matière de garanties minimales de travail par l'autorité territoriale. En cas de non-respect délibéré de ces dernières, la responsabilité de la collectivité pourra être engagée ([Cour administrative d'appel de Nancy, 1 octobre 2019, n°17NC02500](#)).

3 - JURISPRUDENCE : Précisions sur la procédure de mise en demeure dans le cadre d'un abandon de poste

Lien : [Conseil d'Etat, 15 mars 2023, n°456789](#)

Dans le cas d'un abandon de poste, l'administration ne sera en mesure de prononcer une radiation des cadres que si l'agent concerné a fait l'objet d'une mise en demeure préalable. Cette mise en demeure enjoint notamment l'intéressé à rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai approprié qu'il appartient à l'administration de fixer. Pour autant, cette mise en demeure doit être écrite, notifiée à l'intéressée et l'informant du risque encouru (radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable).

Lorsque l'agent ne s'est pas présenté et n'a fait connaître à l'administration aucune intention avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, et en l'absence de toute justification d'ordre matériel ou médical de nature à expliquer la situation, l'administration sera en droit d'estimer que le lien a été rompu avec le service du fait de l'intéressé. Elle pourra donc prendre une mesure de radiation des cadres.

4 - ACTUALITE : Signature d'un accord entre les employeurs territoriaux et les organisations syndicales concernant la protection sociale complémentaire (PSC)

Le premier protocole national entre les associations d'employeurs et les organisations syndicales a été signé le 11 juillet dernier. Cet accord porte sur la mise en œuvre de la PSC, dans un contexte d'allongement des carrières et compte tenu de la spécificité des métiers de la FPT. L'objectif est donc de renforcer la protection sociale des agents face aux risques de la vie, en particulier en matière de prévoyance.

La signature du protocole introduit donc de nouveaux droits : il garantit aux agents en situation de maladie ou d'invalidité le maintien de 90% de leur rémunération nette (dans les contrats collectifs à adhésion obligatoire, dont la cotisation sera partagée à parts égales entre la collectivité et l'agent). Aussi, un encadrement des pratiques contractuelles des opérateurs de PSC a été formalisé, de sorte à améliorer les conditions de protection.

Les évolutions introduites auront vocation à être déclinées dans le cadre du dialogue social, conformément au principe de libre administration des collectivités territoriales.