

## **1 - CIRCULAIRE – Mesures de simplification de la Gestion des ressources humaines (GRH)**

Lien : [Circulaire du 4 octobre 2023](#)

Dans le cadre de l'engagement "simplifier l'accompagnement RH" du programme Fonction publique +, un chantier a été lancé afin de réduire le nombre d'actes et de pièces justificatives à produire pour informer l'agent de l'évolution de sa situation administrative et d'harmoniser les pratiques ministérielles afin d'améliorer les conditions de travail des gestionnaires RH. L'objectif de ces travaux avec l'ensemble des ministères est de simplifier à la fois la norme mais également les pratiques.

Un groupe de travail interministériel a été organisé afin d'engager une réflexion collective sur les possibilités de simplification de la GRH avec l'appui et la participation de la Direction générale des finances publiques (DGFIP) et du Centre interministériel de services informatiques relatifs aux ressources humaines (CISIRH) tout au long des travaux.

Une circulaire présente quatre premières mesures de simplification :

- suppression de l'acte portant placement en congé de maladie ordinaire à plein traitement pour les agents ;
- production d'un certificat collectif d'installation en lieu et place du procès-verbal d'installation (PVI) ;
- signature simplifiée et automatisée des arrêtés d'avancements d'échelon et une notification dématérialisée ;
- une procédure simplifiée du versement de l'indemnité télétravail.

Cette circulaire marque une première étape des travaux de simplification, qui vont se poursuivre. Les prochains ateliers terrains seront organisés au quatrième trimestre 2023 et porteront plus spécifiquement sur les processus de recrutement des contractuels.

## **2 - DECRET – Prime de pouvoir d’achat exceptionnelle pour la fonction publique territoriale**

Lien : [Décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023](#)

Le décret organisant le versement d’une prime exceptionnelle aux agents des collectivités locales a été publié le 1<sup>er</sup> novembre 2023 au Journal Officiel.

Le versement de la prime est facultatif et son montant est laissé à la discrétion des employeurs. L’organe délibérant de la collectivité qui souhaite instaurer cette prime détermine son montant. Toutefois, les employeurs ne peuvent dépasser les plafonds fixés en fonction d’un barème identique à celui qui est applicable dans la fonction publique d’Etat et hospitalière : les montants peuvent ainsi varier de 800 euros (pour les agents dont la rémunération est d’au plus 23.700 euros sur la période de référence\*) et 300 euros (pour les agents dont la rémunération est comprise entre 33.601 euros et 39.000 euros).

Celle-ci peut être versée en une ou plusieurs fois.

Dès lors, les collectivités qui souhaitent instaurer cette prime doivent se soumettre à la procédure suivante :

1. Saisir le comité social territorial (CST).
2. Délibérer.
3. Prendre des arrêtés individuels d’attribution.



\* La période de référence débute le 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023.

### **3 - JURISPRUDENCE – Pas de radiation des effectifs pour abandon de poste pour un agent contractuel refusant la signature de son contrat prévoyant une nouvelle affectation**

Lien : [Conseil d'Etat, 3 novembre 2023, n°461537](#)

**Modification substantielle** : *L'administration a le droit d'apporter des modifications au contrat de travail dès lors que ces modifications sont justifiées par l'intérêt du service. Cependant, elles nécessitent l'accord des deux parties. Peuvent être considérées comme substantielles, les modifications touchant le niveau hiérarchique de l'emploi occupé ou la responsabilité, la durée du contrat (CDD/CDI), la rémunération, la durée hebdomadaire de travail, les principales missions confiées à l'agent, etc...*

**Faits** : M.B a été recruté dans une commune par un CDD à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1993, puis à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 par un CDI en qualité de Directeur des services de la jeunesse et des sports. Le 17 novembre 2014, M.B a été affecté au service aménagement, urbanisme et foncier en qualité d'instructeur des permis de construire. Le 24 janvier 2017, la commune lui propose un nouveau CDI en qualité d'animateur éducateur sportif : M.B refuse malgré trois mises en demeure. Ces dernières mentionnaient notamment qu'en l'absence de tout justificatif, une procédure pour abandon de poste entraînant sa radiation des effectifs serait engagée, et ce sans procédure disciplinaire préalable.

Le 10 avril 2017, le maire de la commune prononce la radiation des effectifs de M.B pour abandon de son poste d'éducateur sportif. M.B en demande donc l'annulation.

**Argumentation** : Le Conseil d'Etat rappelle qu'une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent a, préalablement à cette décision, été mis en demeure de rejoindre son poste dans un délai approprié. Il appartient à l'administration de fixer ce délai.

La mise en demeure doit prendre la forme d'un document écrit qui sera ensuite notifié à l'intéressé pour l'informer du risque qu'il encourt (radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable).

Dans le cas où l'agent ne s'est pas présenté et n'a fait connaître à l'administration aucune intention avant la fin du délai fixé dans la mise en demeure, et en l'absence de toute justification d'ordre médical ou matériel, l'administration est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu.

Toutefois, il est rappelé que la situation de l'agent contractuel est régie par les stipulations de son contrat. A ce titre, si, d'une part, il refuse de signer un nouveau contrat prévoyant une autre affectation avant l'expiration de son dernier engagement, ou qu'il n'accepte pas un changement d'affectation s'apparentant à une modification substantielle de son contrat en cours, et que, d'autre part, il ne rejoint pas cette nouvelle affectation, cela entraîne l'engagement d'une procédure de licenciement à son encontre et non pas une procédure de radiation des effectifs pour abandon de poste.

**Ce qu'il faut retenir** : L'administration peut proposer une nouvelle affectation à un agent contractuel soit en lui proposant un nouveau contrat, soit en changeant son affectation sur son contrat en cours, sous réserve que la modification envisagée ne soit pas substantielle. En cas de refus, l'administration pourra engager une procédure de licenciement dans les conditions prévues par le décret du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la FPT.