

Simplification de la gestion des ressources humaines : première série de mesures

Dans le cadre des travaux menés par le ministre de la transformation et de la fonction publiques pour les simplifications de gestions RH, une première série de mesure a été préconisée aux secrétaires généraux et directeurs de ressources humaines dans [une circulaire en date du 23 octobre 2023](#).

Parmi ces bonnes pratiques à généraliser dans la gestion de l'administration de l'Etat, certaines peuvent être reprises, le cas échéant, par les employeurs territoriaux pour la gestion des agents de la fonction publique territoriale.

Allègement de la procédure d'information des agents concernant les avancements d'échelon

En application du [2° de l'article L. 212-2 du code des relations entre le public et l'administration \(CRPA\)](#), les décisions administratives relatives à la gestion de leurs agents produites par les administrations sous forme électronique dans le cadre de systèmes d'information sécurisés sont dispensées de la signature de leur auteur, dès lors qu'ils comportent ses prénom, nom et qualité ainsi que la mention du service auquel celui-ci appartient.

Par ailleurs, une notification dématérialisée aux intéressés est possible, via un envoi automatique de l'arrêté d'avancement d'échelon sur leur portail agent ou leur boîte mail.

La mise en œuvre de ces modalités de production et de notification simplifiées des actes d'avancement d'échelon permettrait d'alléger la charge de travail des services gestionnaires.

Situation d'un agent en congés de maladie ordinaire inférieur à 3 mois

Il pourrait être supprimé l'acte de gestion RH portant placement en congés de maladie ordinaire lorsque l'agent reste à plein traitement.

En effet, conformément à l'article [L. 822-3 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#), l'agent titulaire perçoit un plein traitement dans la limite de trois mois de congés maladie ordinaire, pendant la période d'un an précédant la date à laquelle ses droits à rémunération sont appréciés.

Sur la base de ces éléments, le placement dans ce cadre ne constitue pas un événement de gestion ayant un impact juridique, financier ou de carrière sur la situation administrative de l'agent.

Ainsi, dès lors qu'il n'y a pas de modification de traitement pour l'agent public (passage à demi-traitement), il n'y a pas d'obligation réglementaire à produire un acte pour placer l'agent en congé maladie ordinaire.

Ces mesures peuvent être mises en œuvre sans délai, ce qui permettrait aux services RH des collectivités d'alléger leur charge de travail.