

Bulletin d'information

Numéro 42

Juillet / Août 2024



Agenda

- > **CST :**
 - Le 26 sept. 24
- > **CONSEIL MÉDICAL :**
 - FORMATION RESTREINTE**
 - Le 03 sept. 24
 - FORMATION PLEINIÈRE**
 - Le 11 sept. 24
- > **CNRACL :**
 - Le 22 oct.24 Figeac
 - Le 12 nov.24 Souillac
- > **ATELIER**
 - Portant sur l'indisponibilité physique : le 27 sept. 24



Sommaire

- > **PROTECTION DES DONNEES**
- > **CNRACL**
- > **BILAN SOCIAL**
- > **JURIDIQUE**
- > **SANTE - CONDITIONS DE TRAVAIL**
- > **JURISPRUDENCE**

Le service « Protection des Données » vous accompagne dans vos obligations vis-à-vis du RGPD

DÉSIGNATION OBLIGATOIRE D'UN DÉLÉGUÉ À LA PROTECTION DES DONNÉES

La **désignation d'un DPD (DPO en anglais)**, auprès de la CNIL, **est obligatoire pour tous les établissements publics et collectivités** depuis l'entrée en vigueur en mai 2018 du Règlement européen de Protection des données personnelles (RGPD), qui a pour but de protéger au maximum les données personnelles de chacun.

MISSIONS DU DÉLÉGUÉ À LA PROTECTION DES DONNÉES

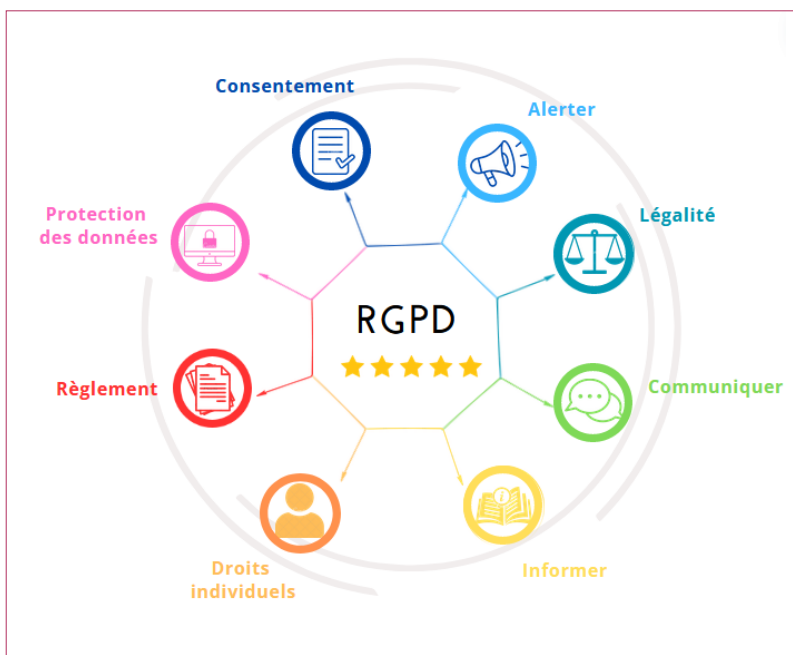
- > **Sensibiliser** à la protection des données et à la sécurité informatique
- > **Accompagner** les collectivités quant à la tenue des **registres obligatoires**
- > Aider la structure dans les procédures internes de **mise en conformité** au RGPD
- > **Assister** les collectivités dans la réalisation des analyses d'impact
- > **Conseiller** juridiquement la structure en matière de protection des données
- > **Représenter la structure auprès de la CNIL** en cas de contrôle

UN ACCOMPAGNEMENT CONTINU

- › Mise à disposition d'un outil d'aide à la mise en conformité au RGPD (logiciel MADIS) et assistance à son utilisation
- › Espace de téléchargement de matériel utile dédié au RGPD
- › Envoi régulier de bulletins d'information
- › Audits menés sur place et à distance
- › Accompagnement sur l'établissement du registre des activités de traitements et sur la réalisation d'analyses d'impact

UN DÉLÉGUÉ EN RÉSEAU ...

- › Groupe DPD des CDG d'Occitanie (groupement de 10 CDG)
- › Réseau Déclic (groupement de près de 50 opérateurs publics de services numériques, départementaux ou régionaux)
- › AFCDP (Association Française des Correspondants à la protection des Données à caractère Personnel - groupement de plus de 1700 professionnels de la protection des données)



La mission du CDG 46 est de vous proposer **un accompagnement personnalisé**, réalisé par son délégué de la protection des données, **Alexis COLETTE SCHMITT**.

Pour rappel, la désignation d'un Délégué à la protection des Données est **obligatoire** pour tous les organismes publics.

Pour plus de renseignements, prenez contact avec **Frédéric FRANCES** : polenumerique@cdg46.fr ou 05 65 23 00 94



RAPPEL : PERMANENCES CNRACL SUR SITE (FIGEAC ET SOUILLAC)

Il reste quelques places pour les permanences CNRACL :

- › **FIGEAC : Mardi 22 octobre 2024**
- › **SOUILLAC : Mardi 12 novembre 2024**

Les agents concernés sont les fonctionnaires territoriaux du Lot ayant **au moins 59 ans** et ayant cotisé au moins deux ans à la CNRACL. Ils doivent prendre **rendez-vous au préalable** auprès de M. Fages. Une étude personnalisée leur sera faite lors d'un entretien de 45 minutes environ.

SESSIONS DE FORMATION IRCANTEC

Les services de la retraite complémentaire IRCANTEC proposent un accompagnement aux employeurs relevant de ce régime.

A ce titre, Madame Catherine Sylva (chargée de clientèle IRCANTEC) interviendra au CDG du Lot, pour 2 sessions, les 16 et 17 octobre 2024 de 9h00 à 17h00 afin d'animer une formation qui sera dispensée en présentiel.

Ce module s'adresse aux personnes en charge des ressources humaines et de la paie dans les collectivités territoriales.

L'objectif de cette démarche est de vous permettre de mieux connaître la réglementation et les procédures de gestion IRCANTEC.

Les thèmes, énoncés ci-après, seront abordés lors de cette session et s'adapteront à vos besoins :

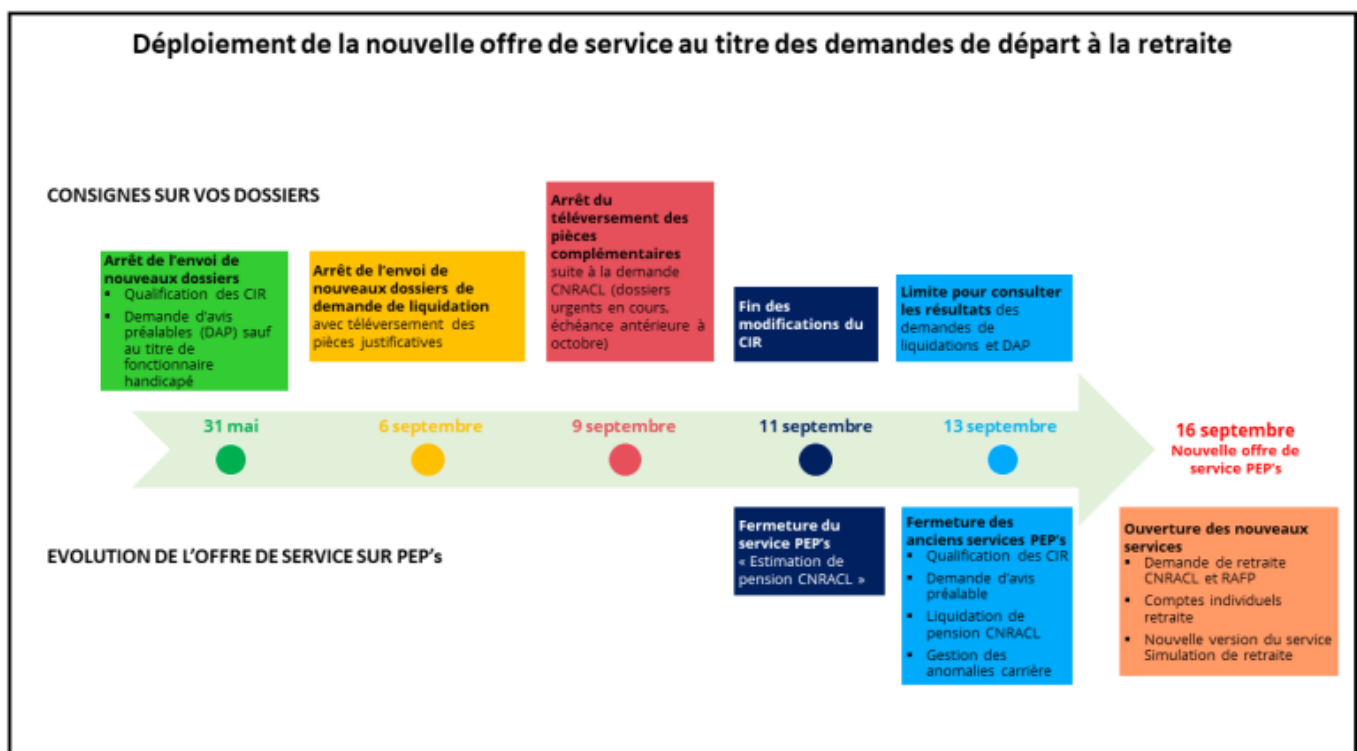
- Présentation du régime
- La gestion de la carrière de vos agents
- Changement de régime
- La retraite de vos agents

Les places seront limitées à 20 personnes par session, et à une seule personne par collectivité. Une inscription au préalable sera indispensable. Le lien d'inscription sera communiqué dans le courant du mois de septembre.



DÉPLOIEMENT ET MODERNISATION DE L'OFFRE DE SERVICE CNRACL

Après le déploiement en janvier 2024 du service « Simulation de retraite CNRACL », qui constituait le premier jalon de la nouvelle offre de service, **la seconde étape est planifiée courant septembre avec la livraison sur PEP's de deux nouveaux services « Demande de retraite CNRACL & RAFF » et « Comptes individuels retraite ».**



Pour plus d'information sur ces nouvelles offres :

Modernisation de l'offre de service au titre des demandes de départ à la retraite | CNRACL (retraites.fr)

« Le RSU (Rapport Social Unique) : transformons cette contrainte en plus-value ! »

Pourquoi compléter le Rapport Social Unique ?

- ⇒ C'est une **enquête annuelle obligatoire** pour les collectivités et établissements publics qu'ils emploient ou non des agents (loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique);
- ⇒ Il dresse un **état des lieux chiffré de la situation du personnel** de votre collectivité au **31 décembre** ;
- ⇒ C'est un **outil d'information et d'aide à la décision** pour toute collectivité ou établissement public visant à promouvoir un **dialogue social plus stratégique** (anticipation de vos besoins en termes de recrutement, mise en place de formations, ...);
- ⇒ Il vous permet d'établir vos **LDG (Lignes Directrices de Gestion)**, votre **PAPRI Pact** (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail) ainsi que votre **Baromètre égalité professionnelle** ;
- ⇒ Il doit être **présenté au CST** (Comité Social Territorial) en interne ou rattaché au CDG en fonction de vos effectifs ;

Après validation par le CDG des données que vous aurez renseignées, vous pourrez exporter :

- ⇒ **Une synthèse de votre collectivité** autour de 10 grandes thématiques (sous la rubrique « analyse » de l'espace) ;
- ⇒ **Un document** regroupant cette synthèse générale ainsi que plusieurs focus (Rémunération, absentéisme, risques psycho-sociaux ainsi que RASSCT) ;

- ⇒ **Des « fiches repères »** sur demande auprès de votre CDG pour comparer vos données avec d'autres collectivités de strates similaires et **mesurer l'évolution de vos données** sur plusieurs années.



Quelle aide pour compléter votre RSU ?

- ⇒ **L'application** « données sociales » est l'outil de référence en termes de collecte des données via l'import de vos DSN ou de votre fichier SIRH pour simplifier votre saisie ;

Le service emploi-concours-missions temporaires du CDG 46 vous suit tout au long de la campagne pour vous aider à compléter les données, par téléphone au 05 32 28 00 16 ou par mail emploi-concours@cdg46.fr



LA PROTECTION FONCTIONNELLE DES AGENTS PUBLICS

Saisi d'une question prioritaire de constitutionnalité, le Conseil constitutionnel a déclaré contraires à la Constitution, les dispositions du code général de la fonction publique qui excluent du bénéfice de la protection fonctionnelle les agents publics entendus sous le régime de l'audition libre.

En effet, en application du premier alinéa de **l'article L.134-4 du code général de la fonction publique**, l'autorité territoriale est tenue d'accorder sa protection aux agents publics qui font l'objet de poursuites pénales à raison de faits n'ayant pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de leurs fonctions. Les deux derniers alinéas de cet article prévoient que les agents publics bénéficient également de cette protection lorsque, pour de tels faits, ils sont entendus en qualité de témoin assisté, placés en garde à vue ou se voient proposer une mesure de composition pénale. En outre, en sont exclus les agents publics entendus sous le régime de l'audition libre à raison de mêmes faits.

Dans sa **décision n°2024-1098 QPC du 4 juillet 2024**, le Conseil Constitutionnel déclare les deux derniers alinéas de l'article L.134-4 du code général de la fonction publique contraires à la Constitution, au motif qu'ils méconnaissent le principe d'égalité de traitement devant la loi, prévu à l'article 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789.

Les deux derniers alinéas de l'article L.134-4 du code général de la fonction publique déclarés inconstitutionnels seront abrogés à compter du 1^{er} juillet 2025.

Par ailleurs, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle loi ou jusqu'à la date d'abrogation des dispositions déclarées inconstitutionnelles, l'autorité territoriale est tenue d'accorder sa protection à l'agent public entendu sous le régime de l'audition libre, à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice des fonctions.

Nota bene : l'audition libre permet d'interroger une personne soupçonnée d'avoir commis une infraction sans la mettre en garde à vue. On parle aussi d'audition comme suspect libre.

SAISINE DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL :

LE RÉGIME INDEMNITAIRE DES POLICIERS MUNICIPAUX ET GARDES CHAMPÊTRES



Le décret n°2024-614 du 26 juin 2024 institue le nouveau régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la filière police municipale.

Ce texte réorganise ainsi les conditions ainsi que les modalités de versement du régime indemnitaire aux fonctionnaires intéressés.

Peuvent bénéficier de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois suivants :

- Les directeurs de police municipale ;
- Les chefs de service de police municipale ;
- Les agents de police municipale ;
- Les gardes champêtres.

Cette indemnité peut être instituée par les collectivités territoriales par délibération, **après avis du comité social territorial**.

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est composée de deux parts, une part fixe et une part variable.

La part fixe est déterminée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension, un taux individuel fixé par l'organe délibérant dans la limite des taux suivants :

- 33 % pour le cadre d'emplois des directeurs de police municipale ;

- 32 % pour le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale ;
- 30 % pour le cadre d'emplois des agents de police municipale ;
- 30 % pour le cadre d'emplois des gardes champêtres.

La part variable, quant à elle, tient compte de l'engagement et de la manière de servir appréciés selon des critères définis par l'organe délibérant. La délibération détermine également les montants plafond de la part variable, dans la limite des montants suivants :

- 9 500 euros pour le cadre d'emplois des directeurs de police municipale ;
- 7 000 euros pour le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale ;
- 5 000 euros pour le cadre d'emplois des agents de police municipale ;
- 5 000 euros pour le cadre d'emplois des gardes champêtres.

Les collectivités peuvent délibérer pour mettre en place l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement à compter du 29 juin 2024, date d'entrée en vigueur du décret.

Les textes prévoyant l'indemnité spéciale mensuelle de fonctions pour la filière police municipale **seront abrogés au 1^{er} janvier 2025**. Par conséquent, les collectivités sont invitées à délibérer avant le 1er janvier 2025 pour mettre en place l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement.

Pour mémoire, le comité social territorial placé auprès du Centre de gestion du Lot se réunira **les 26 septembre et 21 novembre 2024**.



SANTÉ - CONDITIONS DE TRAVAIL

PROCHAIN ÈVÈNEMENT : ATELIER PORTANT SUR LE RISQUE CHIMIQUE

Le service santé – prévention du Centre de gestion du Lot organise, en partenariat avec la MNT et Relyens, une **matinée d'échanges relative au risque chimique**. Cette rencontre est prévue **le mardi 10 septembre** prochain à Soulomès.

Au programme : des échanges, des supports d'aide pour la mise en place de solutions en collectivité et des ateliers interactifs.

Venez nombreux partager vos expériences avec nos partenaires et des prestataires pour l'occasion !



LA CONSERVATION DU DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Incontournable outil d'amélioration de la sécurité au travail, le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) représente la clef de voûte de la démarche globale de gestion des risques. Il permet de créer une dynamique collective pour réduire les accidents de service et prévenir les maladies professionnelles.

L'autorité territoriale doit conserver les versions successives du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) pendant 40 ans, au format papier ou dématérialisé.

La **loi n°2021-1018 du 2 août 2021, dite « loi santé au travail »** ainsi que le **décret n° 2022-395 du 18 mars 2022 relatif au DUERP** imposent le dépôt du DUERP sur un portail numérique national, afin d'améliorer la traçabilité des expositions aux risques professionnels. Ce portail est actuellement suspendu pour cause de difficultés techniques. Le Ministère du travail explore actuellement des alternatives.

Dans l'attente, l'obligation de conservation s'applique toujours. Sauvegardez vos DUERP !



Des difficultés relationnelles fondent une prolongation de stage

[Décision de la cour administrative de Lyon n°LY01856 du 20 juillet 2023](#)

Les faits :



Mme A... a été recrutée, le 3 octobre 2011 par le centre hospitalier ..., sur le grade d'aide-soignante en tant qu'agent contractuel par plusieurs contrats à durée déterminée successifs puis, le 1er décembre 2017, a été nommée en qualité d'aide-soignante stagiaire. Par décision du 31 décembre 2018, le centre hospitalier a prolongé sa période de stage pour une durée d'un an. Par jugement du 14 octobre 2020, le tribunal administratif de Lyon a annulé, pour incompétence de l'auteur de l'acte, cette décision. Par une seconde décision du 15 décembre 2020, prise après réintégration de Mme A..., sa période de stage a été prolongée pour une durée de 8 mois à compter du 1^{er} janvier 2021.

Dans le cadre de la présente instance, Mme A... relève appel du jugement du 20 avril 2022 par lequel le tribunal administratif de Lyon a rejeté sa demande tendant à l'annulation de la décision du 15 décembre 2020 du directeur du centre hospitalier qui a prolongé son stage.

La cour administrative d'appel dans sa décision précise qu'il ressort des différentes fiches d'évaluation de Mme A... depuis l'année 2013, des courriers de signalement du personnel du centre hospitalier, du rapport circonstancié rédigé par le cadre de santé le 8 novembre 2018 et du compte-rendu d'entretien d'évaluation du 28 novembre 2018 que Mme A..., dont les compétences techniques sont reconnues, a des relations conflictuelles avec ses collègues de travail, ce que l'intéressée a, elle-même, reconnu. Mme A... est présentée comme ayant un caractère affirmé, une " forte personnalité " tenant des propos parfois irrespectueux ou considérés comme agressifs ne permettant pas une collaboration sereine au sein d'une équipe pluridisciplinaire.

Compte-tenu des nombreuses pièces fournies par le centre hospitalier établissant le caractère répétitif de ce comportement qui est préjudiciable au bon fonctionnement du service, la décision portant prolongation du stage de Mme A... repose sur des faits matériellement établis et n'est pas entachée d'erreur manifeste d'appréciation.

Pour ces mêmes motifs, il ne ressort pas des pièces du dossier que la décision attaquée revêt un caractère disciplinaire ni qu'elle soit entachée d'un détournement de pouvoir.

Il résulte de ce qui précède que Mme A... n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que le tribunal administratif de Lyon a rejeté sa demande tendant à l'annulation de la décision du 15 décembre 2020 du directeur du centre hospitalier ... qui a prolongé son stage pour une période de huit mois à compter du 1^{er} janvier 2021.

La requête de Mme A... est rejetée.