

Bulletin d'information

Numéro 41

Mai / juin 2024



Caselle de Nouel - Lalbenque

Agenda

- > **CST :**
 - Le 11 juillet
- > **CONSEIL MÉDICAL :
FORMATION RESTREINTE**
 - Le 10 juin
- > **CNRACL :**
 - Le 11 juin à Figeac
 - ATELIER CNRACL**
 - Le 30 mai au CDG
- > **RÉUNION FIPHP : 04 JUIN**
- > **ATELIER RSU : 24 MAI &
31 MAI**



Sommaire

- > **ARCHIVES**
- > **JURIDIQUE**
- > **LIGNES
DIRECTRICES DE
GESTION**
- > **SANTE ET
CONDITIONS DE
TRAVAIL**
- > **MEDECINE**
- > **EMPLOI -
CONCOURS**
- > **PROTECTION DES
DONNEES**
- > **STATUT**
- > **JURISPRUDENCE**

LE MOT DE LA PRÉSIDENTE

Cher(e)s collègues,

Maire de la commune de Lamagdelaine depuis 10 ans, j'ai pu constater combien l'accompagnement du centre de gestion est essentiel à ma fonction d'employeur territorial.

Le cadre légal et règlementaire de plus en plus complexe qui s'impose à nous, élus, nécessite une expertise que nous pouvons trouver auprès des équipes du centre de gestion.

Professionnels aguerris, les agents du centre de gestion nous conseillent au quotidien, nous guident, sans toutefois se substituer au contrôle de légalité.

Ainsi, nous sommes à même de prendre nos décisions en connaissance de cause.

Aujourd'hui je tiens à partager avec vous, cher(e)s collègues, le constat d'un certain découragement de mes équipes, régulièrement malmenées par leurs interlocuteurs, au-travers de mails directs, parfois même remettant en cause leurs compétences. De plus en plus souvent, il leur est demandé de trouver des solutions à des situations inextricables, parfois consécutives à des conseils non suivis.

Je suis consciente que le climat général ambiant est exigeant, parfois difficile, et que les élus que nous sommes doivent déployer chaque jour des trésors d'ingéniosité pour y faire face. En revanche, je suis convaincue qu'un travail de qualité ne peut être rendu que s'il est réalisé dans la sérénité.

Au-travers de ce message qui, j'en suis persuadée, sera entendu et compris, je souhaite que les relations de partenariat qui lient les collectivités au centre de gestion restent des relations de confiance, empreintes de respect et de considération.

Bien à vous,

Véronique ARNAUDET, Présidente du CDG46



ARCHIVES

FOCUS SUR LA MISSION DE L'ARCHIVISTE ITINÉRANT

Le travail de l'archiviste consiste à mettre en place des méthodes de travail et des plans de classement homogènes permettant un archivage cohérent sur le long terme. Les élus et les agents devant reprendre ces méthodologies après son passage.

Après avoir repéré les différents ensembles du fonds d'archives, l'archiviste procède au tri et au classement des archives. Il examine tous les dossiers afin d'éliminer les doubles, les brouillons, les imprimés vierges, la documentation. Chaque pièce restante est examinée pour déterminer s'il s'agit d'un document à conserver, à éliminer immédiatement ou à éliminer au terme de la Durée d'Utilité Administrative (DUA). Il rédige aussi les bordereaux d'élimination et de dépôt de documents aux Archives Départementales si nécessaire.

Les dossiers sont ensuite réorganisés selon le cadre de classement de 1926, puis classés par sujet et par date, puis reconditionnés.

À la fin de la mission, l'archiviste remet un inventaire détaillé du fonds sous format papier et numérique et procède à la sensibilisation à l'archivage du maire et du secrétaire.

EXEMPLE D'INTERVENTION POUR LA COMMUNE DE SALVIAC :

À la demande de la commune de Salviac, l'archiviste itinérant du centre de gestion est intervenu sur les archives de la commune entre février et mars 2024.

L'audit réalisé préalablement avait estimé le volume à traiter à 102 mètres linéaires et la durée de travail à 45 jours d'intervention.

La mission de l'archiviste a permis de traiter finalement 115 mètres linéaires de documents, de réaménager le local d'archives et de concevoir des procédures d'archivage et un plan de classement cohérent.

ETAT DU LOCAL À SALVIAC AVANT/APRÈS L'INTERVENTION DE L'ARCHIVISTE :

Avant....



... Après



Pour adhérer au service : archives@cdg46.fr

<https://www.cdg46.fr/services/archives>

JURIDIQUE

LA PROTECTION FONCTIONNELLE DES AGENTS PUBLICS

La protection fonctionnelle est la protection due par l'administration à ses agents, dans le cadre de leurs fonctions ou en raison de leurs fonctions.

Elle est justifiée par la nature particulière des missions confiées aux agents publics, qui les exposent parfois à des relations conflictuelles avec les usagers du service public, ou avec les autres agents publics.

La protection fonctionnelle trouve à s'appliquer dans deux types de situations : d'une part lorsque l'agent fait l'objet d'attaques, d'autre part lorsque l'agent fait l'objet de poursuites judiciaires. L'article L.134-5 du code général de la fonction publique énumère les faits contre lesquels la collectivité est tenue de défendre les agents :

- Les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne ;
- Les violences ;
- Les agissements constitutifs de harcèlement ;
- Les menaces ;
- Les injures ;
- Les diffamations ;
- Les outrages.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique a publié, récemment, un guide sous forme de foire aux questions, proposant une présentation synthétique des principaux enjeux de la protection fonctionnelle. Ce guide énumère notamment les différentes mesures d'assistance auxquelles les agents publics peuvent faire appel.

[Guide pratique relatif à la protection fonctionnelle](#)

APPRENTISSAGE : UN NOUVEAU GUIDE

La circulaire n°6394-SG du 10 mars 2023 relative au renforcement du recrutement d'apprentis dans la fonction publique pour les années 2023-2026 fixe, pour cette période, des objectifs ambitieux et renforcés d'accueil d'apprentis dans les trois versants de la fonction publique. Dans ce contexte, afin d'accompagner les employeurs publics, la direction générale de l'administration et de la fonction publique a publié un guide relatif à l'apprentissage.

Ce guide porte sur les points suivants :

- Le recrutement ;
- La rémunération ;
- Le déroulement du contrat d'apprentissage ;
- Les modifications, ruptures et fin du contrat d'apprentissage ;

Il se compose de diverses annexes portant notamment sur les bonnes pratiques pour rédiger une offre d'apprentissage attractive.

Guide relatif à l'apprentissage



LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

SYNTHÈSE DES DOSSIER SOUMIS AU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

Une synthèse des dossiers portant sur l'établissement des lignes directrices de gestion, soumis à l'avis du comité social territorial placé auprès du Centre de gestion du Lot a été présentée aux membres de l'instance, lors de la séance du 14 mai.

Les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines de la collectivité, via le spectre de plusieurs thématiques (effectifs, formation, temps de travail, égalité professionnelle, absentéisme, conditions de travail), et fixent les orientations générales en matière de promotion et valorisation des parcours des agents publics.

Elles sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années. Elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure.

Fin 2023, 50 dossiers relatifs au lignes directrices de gestion ont été présentés, pour avis, auprès du comité social territorial. La majorité des collectivités ont utilisé le formulaire d'aide à l'établissement des lignes directrices de gestion par le Centre de gestion du Lot (collectivités de moins de 11 agents). D'autres ont utilisé l'outil proposé par l'Observatoire régional de l'emploi Nouvelle-Aquitaine (collectivités de 11 agents et plus).

Bien que ce document soit obligatoire, il convient de souligner que certains dispositifs ont été mis en place dans une majorité de collectivités, tels que les fiches de postes,



les entretiens professionnelles, le régime indemnitaire ou la protection sociale complémentaire.

Toutefois, des dispositifs, obligatoires pour certains, restent à mettre en place, en particulier dans les domaines de la formation, du temps de travail ou de la prévention et des conditions de travail. A ce titre, de nombreuses actions ont été prévues dans les lignes directrices de gestion, pour la majorité desquelles le Centre de gestion du Lot propose des outils ou un accompagnement : modèle de règlement intérieur, accompagnement dans la mise en œuvre de la démarche d'évaluation des risques professionnelles, ...

En matière de valorisation et promotion des parcours, toutes les collectivités ont retenu des critères communs aux catégories A, B et C pour les avancements de grade et la nomination à la suite d'un concours. De manière générale, les critères les plus fréquemment retenus sont les suivants : Adéquation grade/fonction/organigramme, reconnaissance des compétences et de la valeur professionnelle, investissement et motivation, engagement professionnel, effort de formation.



SANTÉ - CONDITIONS DE TRAVAIL

L'IMPACT DU CHANGEMENT CLIMATIQUE SUR LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ AU TRAVAIL

Le changement climatique se traduit par des extrêmes météorologiques et climatiques dans le monde entier, comme en attestent la fréquence et la gravité accrues des vagues de chaleur, des fortes précipitations, des incendies de forêt, des sécheresses, ...

Ces phénomènes ont des effets délétères sur la sécurité et la santé des travailleurs, qui sont fréquemment les premières personnes exposées à ces dangers, souvent

plus longtemps et plus intensément que la population générale.

Dans son rapport intitulé « assurer la sécurité et la santé au travail à l'heure du changement climatique », l'organisation internationale du travail présente des éléments factuels cruciaux relatifs aux six impacts clés du changement climatique sur la sécurité et la santé au travail, choisis pour leur gravité et l'ampleur de leurs effets sur les travailleurs.

Phénomène climatique	Professionnels exposés	Conséquences sur la santé
Chaleur excessive : vagues de chaleur plus fréquentes et plus intenses.	Travailleurs dans les secteurs suivants : agriculture, biens et services environnementaux (gestion des ressources naturelles), construction, collecte des déchets, travaux de réparation urgents, transports, tourisme et sports.	Stress thermique, coups de chaleur, épuisement dû à la chaleur, rhabdomyolyse, syncopes dues à la chaleur, crampes de chaleur, éruptions sudorales, maladies cardiovasculaires, insuffisance rénale aiguë, insuffisance rénale chronique, dommages corporels et problèmes de santé mentale.
Rayonnement ultraviolet : amincissement progressif de la couche d'ozone	Travailleurs en extérieur, notamment dans la construction et l'agriculture, sauveteurs, travailleurs du secteur énergétique, jardiniers, employés des postes et dockers.	Érythème solaire, cloques, lésion oculaire aiguë, système immunitaire affaibli, ptérygion, cataracte, cancers de la peau, dégénérescence maculaire.
Phénomène météorologiques extrêmes : inondations, sécheresses, incendies de forêt, ouragans...	Personnel médical, pompiers, autres intervenants d'urgence, travailleurs de la construction affectés au nettoyage, travailleurs agricoles, travailleurs de la pêche.	Lésions traumatiques, brûlures, lésions des voies respiratoires, maladies causées par des dangers biologiques, effets toxiques de produits chimiques, fatigue physique et émotionnelle, anxiété, stress et syndrome de stress post-traumatique.
Pollution de l'air sur le lieu de travail : niveaux de polluants atmosphériques extérieurs comme l'ozone troposphérique, les particules fines et grossières, le dioxyde d'azote et le dioxyde de soufre.	Tous, surtout les travailleurs en extérieur, les travailleurs du secteur des transports et les pompiers.	Cancers (poumon), AVC, maladies respiratoires, maladies cardiovasculaires et irritations oculaires.
Maladies à transmission vectorielle : causées par des parasites, des virus et des bactéries transmis par des vecteurs comme les moustiques, les tiques et les puces.	Travailleurs en extérieur, notamment les agriculteurs, forestiers, paysagistes, préposés à l'entretien de terrains, jardiniers, peintres, couvreurs, paveurs, travailleurs de la construction, pompiers.	Maladies comme le paludisme, la maladie de Lyme, la dengue, la schistosomiase, la leishmaniose, la maladie de Chagas et la trypanosomiase africaine, entre autres.
Produits agrochimiques : recours aux pesticides.	Dans les secteurs suivants : agriculture, plantations, industries chimiques, travaux forestiers, vente de pesticides, espaces verts, lutte antivectorielle.	Intoxications, cancers, neurotoxicité, perturbations endocriniennes, troubles de la reproduction, maladies cardiovasculaires, maladie pulmonaire obstructive chronique et immunosuppression.

Ce rapport reprend également des exemples de réponses aux dangers et aux risques liés au changement climatique :

- Intégrer les questions touchant à la santé et à la sécurité au travail lié au changement climatique aux politiques et aux stratégies de santé publique ;
- Mettre en place des plans d'intervention d'urgence sur le lieu de travail ;
- Améliorer les mesures de santé et sécurité au travail ;
- Proposer des programmes de formation et de sensibilisation, ...

A l'échelle des collectivités territoriales, il est possible de développer des moyens de prévention tels que :

- La réorganisation du cadre horaire : éviter les activités physiques en extérieur par forte chaleur ;
- Le choix des missions en fonction de la pénibilité et des conditions climatiques ;
- Des espaces et des temps de récupération : salle climatisée, pause en extérieur à l'ombre, possibilité de se désaltérer, ...
- La mise à disposition d'équipements de protection individuelle : casque, gilet haute visibilité, vêtements de travail, ...

Rapport de l'organisation internationale du travail

FONDS NATIONAL DE PRÉVENTION

Le Fonds National de Prévention (FNP) de la CNRACL accompagne les collectivités territoriales et établissements publics dans leurs démarches de prévention. Cet accompagnement se traduit par l'appui méthodologique à la conduite de projet et par un soutien financier.

Ainsi, le FNP attribue, sous conditions, des aides financières destinées à compenser le temps passé en interne par les agents pour la mise en œuvre de la démarche de prévention.

Le programme d'action 2019-2024 identifie plusieurs axes d'accompagnement pour les employeurs :

- Les démarches de prévention sur des thématiques, risques ou secteurs d'activités identifiés comme prioritaires par le conseil d'administration de la CNRACL. Ces priorités sont définies annuellement ;
- Les démarches de prévention sur tout autre risque ou thématique ou métier à l'initiative de l'employeur ;
- Les appels à projets : à l'initiative du FNP, les appels à projet visent à inciter les employeurs à engager des actions de prévention sur des secteurs et/ou thématiques pré-identifiés.

Journée FIPHFP au Centre de Gestion

A vos agendas !

Le Centre de gestion du Lot, organise le mardi 4 juin 2024, dans ses locaux, une journée FIPHFP dédiée à la politique du handicap.

Tout au long de la journée des rencontres seront organisées avec des partenaires de choix qui s'associent à cette actualité :

- Cap Emploi ;
- La maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) ;
- Le CFA Académique ;
- L'ESAT Hors les murs ;
- ...



Au programme de cet évènement, les thématiques suivantes :

- Formation et Handicap : L'apprentissage ;
- Formation et Handicap : Parcours secrétaire de mairie et accessibilité ;
- L'intégration vers le milieu ordinaire ;
- Contrat aidé et adaptation des situations de travail ;
- DOETH, les éléments à déclarer.

Un atelier pratique relatif aux demandes de Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé sera également organisé.

Inscription possible en suivant [ce lien](#), un programme détaillé vous sera transmis à votre inscription.

DATE ET MODALITÉS D'OUVERTURE DU SERVICE SANTÉ - PRÉVENTION

L'activité de médecine préventive du service santé et prévention du CDG46 débutera le lundi 3 juin prochain.

Comment adhérer ?

Pour adhérer au service santé et prévention, vous devez délibérer et signer la convention d'adhésion.

Il conviendra de retourner par courrier :

- Une copie de la délibération ;
- 2 exemplaires originaux de la convention signée.



Comment déclarer vos effectifs ?

La déclaration des effectifs (ainsi que leur radiation le cas échéant) doit se faire directement sur le portail adhérent du logiciel KENORA.

Un lien d'accès vous sera transmis dès que ce portail sera opérationnel.

C'est à vous qu'il appartient d'assurer le suivi de vos effectifs via ce portail.

Pour le démarrage de l'activité et afin de gagner du temps, vous devrez adresser au service, avec la copie de la délibération et la convention signée, le fichier joint sur les effectifs (à enregistrer au format xlsx), correctement complété (à défaut, l'adhésion ne pourra pas être prise en compte).

Comment savoir si votre adhésion est prise en compte ?

A réception des éléments (délibération + convention + fichier des effectifs), si ceux-ci sont complets, un mail de confirmation vous sera transmis, vous indiquant que les agents seront convoqués prochainement selon les disponibilités du médecin et de l'infirmière.

Comment se dérouleront les visites ?

En règle générale, l'organisation des visites médicales sera à l'initiative du service santé et prévention.

Les visites à l'initiative de la collectivité ou de l'établissement public devront être précédées d'une demande via l'adresse medecine@cdg46.fr ou par téléphone au 05 32 28 00 17.

Les visites à l'initiative de l'agent devront obligatoirement transiter par son employeur, qui, s'il n'a pas à en connaître le motif, devra également en faire la demande via l'adresse medecine@cdg46.fr ou par appel au 05 32 28 00 17.

Le service santé et prévention se chargera de vous transmettre les convocations à remettre aux agents, mentionnant la date, l'heure et le lieu de visite.

Où se dérouleront les visites ?

Plusieurs lieux de visites ont été définis, permettant de limiter le déplacement des agents.

- Il s'agit de :
- Pradines
 - Gramat
 - Gourdon
 - Figeac
 - Lalbenque

Quel coût pour 2024 ?

Pour l'année 2024, la tarification tiendra compte de l'ouverture du service sur 7 mois.

Ainsi, la cotisation forfaitaire annuelle due par agent sera ramenée à 50€ pour les collectivités affiliées et 60€ pour les collectivités non affiliées.

La facturation sera réalisée au dernier trimestre pour 2024.

Les documents nécessaires pour l'adhésion sont disponibles sur notre site en suivant [ce lien](#).

EXAMENS PROFESSIONNELS - SESSION 2024

L'épreuve écrite pour l'examen professionnel par voie de promotion interne d'accès au grade d'Animateur Territorial principal de 2^{ème} classe - session 2024, aura lieu le jeudi 19 septembre 2024 à la salle culturelle « la Grange du Causse » de SOULOMES.



RAPPORT SOCIAL UNIQUE

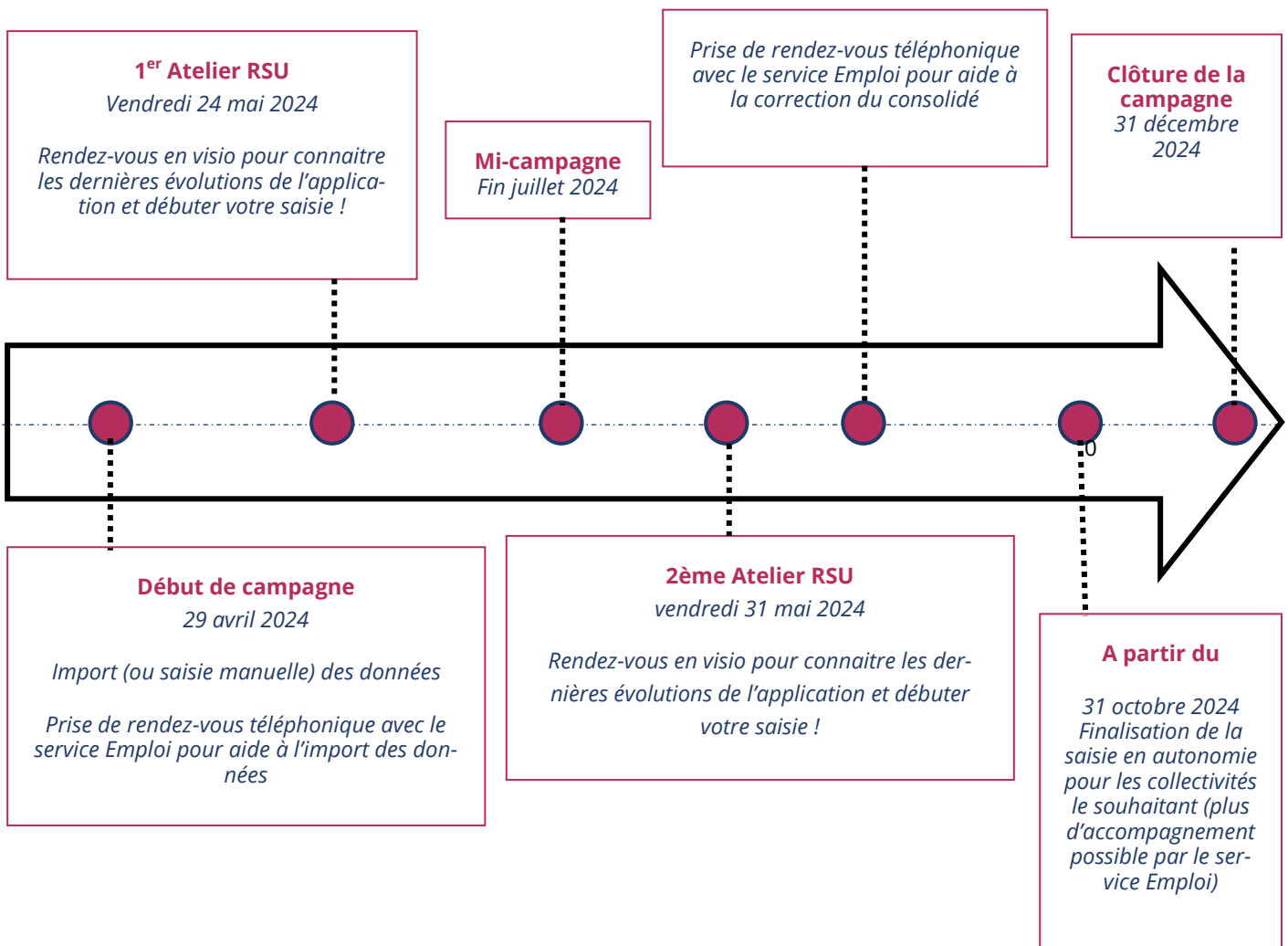
La campagne Rapport Social Unique sur les données de l'année 2023 **est lancée depuis le lundi 29 avril 2024**.

Un email vous a été envoyé avec vos **codes d'accès** et les **liens vers les différents outils** à votre disposition.

L'application change de look !

Pour vous accompagner, le service Emploi vous propose 2 ateliers en visio afin de vous présenter les nouveautés et vous aider à débiter votre saisie.

Pour vous inscrire, il suffit de cliquer sur le lien suivant (attention, le nombre de place est limité à 10 personnes par atelier) : <https://framadata.org/UdmrCPbh4L9LEDuV>





EMPLOI - GESTION DES CONTRACTUELS

Les services « gestion des agents contractuels » et « emploi » vont vous proposer de participer à **des ateliers** qui seront dédiés à la **procédure de recrutement des agents contractuels**.

Ces ateliers seront accessibles **uniquement sur inscription** (le nombre de places sera limité, pour une interaction optimale et répondre aux spécificités de chacun(e)s dans la mesure du possible).

Une journée s'articulera de la façon suivante :

- *Atelier du matin* : présentation par Madame Angélique LIOGER de la partie réglementaire sur la procédure de recrutement des agents contractuels (les délibérations, les contrats, les DCE/DVE, la procédure de recrutement, les conditions exigées par les candidats...)
- *Atelier de l'après-midi* : présentation par Madame Laura BUGAJ du site « Emploi-territorial.fr » (aperçu des différentes possibilités et obligations dans le cadre de cette procédure de recrutement et mises en situation).

Vous aurez la possibilité de participer à la journée complète ou à un seul atelier.

Nous reprendrons contact avec vous, au cours du mois de septembre, pour vous informer des dates retenues.



STATUT

NOUVEAU DROIT DE LA DÉFENSE POUR L'AGENT : DROIT DE SE TAIRE

[Décision du Conseil constitutionnel n°2023-1074 QPC du 8 décembre 2023](#)

[Décision de la CAA Paris n°22PA03578 du 2 avril 2024](#)

L'agent qui fait l'objet de poursuites disciplinaires ne peut être entendu sur les manquements qui lui sont reprochés **sans qu'il soit préalablement informé du droit de se taire**.

Ce nouveau droit découle du droit de ne pas s'auto-incriminer, lui-même résultant du principe de la

présomption d'innocence garanti par l'article 9 de la déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen.

Dès lors, lorsqu'une collectivité engage une procédure disciplinaire à l'encontre d'un de ses agents, elle doit informer l'agent de trois droits :

- Droit de consulter son dossier ;
- Droit de se faire assister par la ou les personnes de son choix ;
- **Droit de se taire.**

Les modèles à disposition sur le site du Centre de Gestion ont été mis à jour.



PROTECTION DES DONNÉES

SANCTIONS ET MESURES CORRECTRICES : LA CNIL PRÉSENTE SON BILAN 2023 DE SON ACTION RÉPRESSIVE

Quelques chiffres :

En 2023, l'activité répressive de la CNIL se caractérise par un accroissement du nombre de mesures adoptées.

Les services de la CNIL ont ainsi instruit plus de 16 000 plaintes, procédé à 340 contrôles et, in fine, ce sont 168 mises en demeure et 42 sanctions qui ont été prononcées, pour un montant de 89 179 500 euros.

18 sanctions ont été adoptées par la formation restreinte de la CNIL, l'organe de la CNIL en charge de prononcer les sanctions, et 24 par son président seul, dans le cadre de la procédure de sanction simplifiée mise en place en 2022.

Parmi ces décisions, plusieurs thématiques ont été visées dont la conformité des systèmes de géolocalisation des véhicules, la mise en place de vidéosurveillance, l'exercice des droits ou encore pour défaut de coopération avec la CNIL.

Les acteurs publics de plus en plus concernés :

En décembre 2023, la CNIL a prononcé une amende et une injonction sous astreinte à l'encontre d'une commune pour ne pas avoir désigné de Délégué à la protection des données.

Des mises en demeure ont été adoptées à l'encontre de 39 communes qui avaient mis en place des [lecteurs automatisés de plaques d'immatriculation \(dispositif « LAPI »\)](#) pour des finalités de police administrative et judiciaire. Or, la CNIL a relevé que seuls les services de police nationale ou de gendarmerie pouvaient mettre en œuvre de tels dispositifs.

En matière de cybersécurité, une série de contrôles en lien avec la sécurité des sites web a principalement porté sur des sites web d'organismes publics particulièrement visités par les internautes français (régions, communes ou communautés de communes). À l'issue de ces contrôles, 39 mises en demeure ont été adressées à des organismes qui n'avaient pas mis en place le protocole de communication sécurisé HTTPS sur leur site web.

La CNIL a également rappelé à l'ordre deux ministères, pour avoir utilisé les coordonnées d'agents publics dans le but de leur adresser un message communiquant sur le projet de réforme des retraites.



GUIDE DE LA SÉCURITÉ DES DONNÉES PERSONNELLES : NOUVELLE ÉDITION 2024

L'obligation de sécurité en matière de traitement de données personnelles, inscrite dans la loi depuis 1978, a été renforcée par le Règlement Général sur la protection des données (RGPD) et s'applique à toute collectivité en charge du traitement de données.

Le guide de la sécurité des données personnelles a pour but de rappeler les précautions de sécurité à mettre en œuvre. Cette nouvelle version restructure le guide et introduit de nouvelles fiches.

Quelles sont les nouveautés de l'édition 2024 ?

Pour cette édition le guide a été structuré en **5 parties** afin de faciliter la navigation entre ses 25 fiches.

5 nouvelles fiches ont été créées sur :

- L'informatique en nuage (*Cloud*) ;
- Les applications mobiles ;
- L'intelligence artificielle (*IA*) ;
- Les interfaces de programmation applicative (*API*) ;
- Le pilotage de la sécurité des données.

Les pratiques actuelles, telles que l'utilisation d'équipements personnels en environnement professionnel (*BYOD*), sont venues enrichir les fiches existantes.

À qui s'adresse ce guide ?

Ce guide constitue une référence dont les Délégués à la protection des données, responsables de la sécurité des systèmes d'information, informaticiens et juristes pourront se saisir dans le cadre de leur activité liée à la sécurité des données.

A télécharger :

[**Guide de la CNIL sur la sécurité des données personnelles 2024**](#)



INTERNET

INTÉGREZ UN OUTIL DE RÉSERVATION D'ESPACE PUBLIC GRATUIT SUR VOTRE SITE INTERNET

<https://espacesurdemande.anct.gouv.fr/>

Grace à son outil "Espace sur Demande", l'Incubateur des Territoires (ANCT) facilite la réservation et la location des espaces publics des collectivités auprès des citoyens, associations et entreprises du territoire.

Espace sur Demande permet notamment :

Aux collectivités, de simplifier la réservation, gratuite ou payante, de leurs espaces publics (salles des fêtes, gymnases, salles de réunion, auditorium, etc.) et de centraliser la gestion de leurs réservations et des calendriers des salles, sur une seule plateforme ;
Aux habitants, associations et entreprises, de faire leurs demandes de réservations à toute heure, en joignant

documents et informations obligatoires (attestation d'assurance, SIRET, demande de forfait ménage ou de matériel spécial, etc.)

La réservation de la salle des fêtes, de l'auditorium de la médiathèque ou du gymnase devient aussi facile que sur une plateforme de locations touristiques.

Côté collectivités, moins de temps au téléphone ou en procédures : les demandes se valident en ligne et les conventions de mise à disposition sont éditées automatiquement pour être signées électroniquement.

Pour en savoir plus : [vous retrouverez une présentation plus détaillée de l'outil sur notre site internet](#) ainsi que le lien de réservation d'un rendez-vous de présentation organisé par l'ANCT.

Vous pourrez ainsi entrer en contact avec l'équipe de l'ANCT afin de créer votre compte et de bénéficier d'une formation à l'utilisation de l'outil.

(Cet outil est indépendant des prestations du service Internet du CDG, ce sont les équipes de l'ANCT qui en assurent le support et l'assistance)

JURISPRUDENCE

ABANDON DE POSTE D'UN AGENT FONCTIONNAIRE PLACÉ EN DISPONIBILITÉ

Décision de la cour administrative d'appel de Paris, n° 22PA04771 du 15 décembre 2023

Les faits :

Mme A... a été recrutée par la ville de Paris le 8 novembre 1990 en qualité d'agent de 2ème classe de surveillance spécialisée des musées de Paris. Elle a été placée en congé parental du 2 août 1995 au 12 juin 2000, puis en disponibilité pour donner des soins à un enfant à charge atteint d'un handicap jusqu'au 12 juin 2010. Placée en disponibilité pour convenances personnelles du 13 juin 2010 au 12 avril 2013, elle a de nouveau été placée en disponibilité pour donner des soins à un enfant à charge atteint d'un handicap du 13 avril 2013 au 12 avril 2021. Par un jugement n° 2128436 du 30 juin 2022 dont elle interjette appel, le tribunal administratif de Paris a rejeté sa demande tendant à l'annulation de l'arrêté du 2 novembre 2021 par lequel la ville de Paris l'a radiée des cadres pour abandon de poste à l'issue de sa dernière période de disponibilité.

La CAA de Paris, dans sa décision du 15 décembre 2023 précise qu'une mesure de radiation de cadres pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent concerné a, préalablement à cette décision, été mis en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai approprié qu'il appartient à l'administration de fixer. Une telle mise en demeure doit prendre la forme d'un document écrit, notifié à l'intéressé, l'informant du risque qu'il encourt d'une radiation de cadres sans procédure disciplinaire préalable. Lorsque l'agent ne s'est ni présenté ni 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, présentée par l'agent, de nature à expliquer le retard qu'il aurait eu à manifester un lien avec le service, cette administration est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé.

En l'espèce, Mme A... a été placée à sa demande, comme en attestent les différents courriers et certificats médicaux qu'elle a adressés à la ville de Paris, en disponibilité pour donner des soins à un enfant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne pour la période comprise entre le 13 avril 2013 au 12 avril 2021. Il est constant que, dans les trois mois qui ont précédé cette date, l'intéressée n'a ni sollicité le renouvellement de sa mise en disponibilité ni sa réintégration dans les effectifs de la ville de Paris en méconnaissance des dispositions de l'article 26 du décret n° 86-68 précitées. En conséquence, l'administration l'a mise en demeure par lettre recommandée en date du 26 août 2021 de lui faire connaître son intention de réintégrer son administration, de solliciter une nouvelle disponibilité ou de démissionner au terme de la disponibilité pour convenance personnelle intervenue le 12 avril 2021 et lui impartissait un délai de huit jours pour faire connaître sa position. Elle a également été informée que le non-respect de cette injonction entraînerait l'engagement d'une procédure de radiation des cadres de la ville de Paris.

Au vu de ce qui précède, Mme A..., qui n'avait plus effectivement occupé de poste depuis plus de vingt-cinq ans à la date de la décision attaquée, n'ayant justifié d'aucune raison d'ordre médical ou matériel faisant obstacle à une reprise de poste, l'administration n'a, en l'espèce, pas commis d'erreur de droit ni d'erreur d'appréciation en estimant que le lien avec le service, qui avait persisté nonobstant le placement en position de disponibilité, avait été rompu du fait de l'intéressée et que la situation d'abandon de poste était caractérisée. De même, au regard notamment de ce qui a été dit précédemment, la décision prononçant la radiation des cadres de Mme A... n'est entachée ni d'un détournement de procédure ni d'un détournement de pouvoir afin d'éviter qu'elle puisse bénéficier de certaines garanties ou formalités.

La requête de Mme A... est rejetée.