



3 DECEMBRE 2024

E-MATINALE RH





1^{ère} partie :

I – Actualités statutaires

II – Jurisprudences

III – Nouvel espace d'échange numérique

IV – Actualités retraite

V – Informations diverses

2^{ème} partie : La protection sociale complémentaire

3^{ème} partie :

Focus sur le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD)



I – ACTUALITES STATUTAIRES



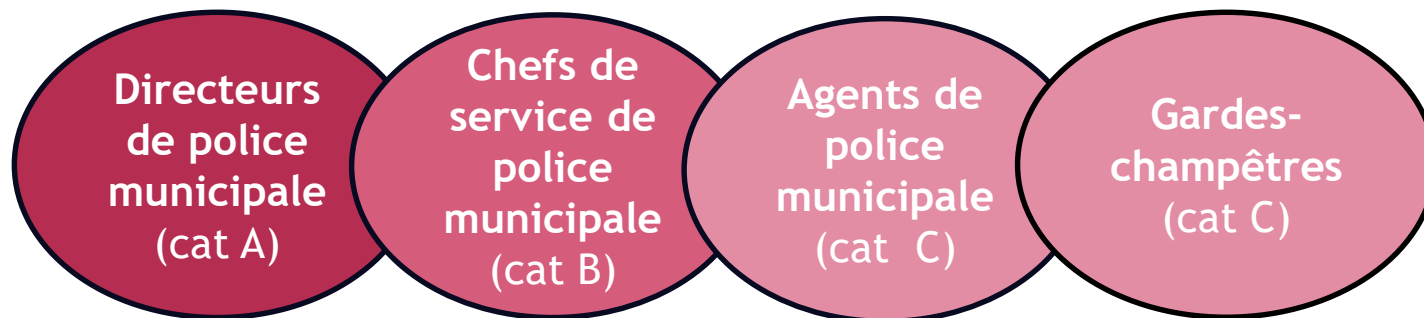
RÉFORME DU RÉGIME INDEMNITAIRE DES POLICIERS MUNICIPAUX ET DES GARDES CHAMPÊTRES

Décret n°2024-614 du 26 juin 2024

Le décret n°2024-614 du 26 juin 2024 instaure pour les agents publics de la filière police municipale ainsi que les gardes champêtres un nouveau régime indemnitaire : **l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE)**.

Ce régime indemnitaire remplace l'indemnité spéciale mensuelle de fonction (ISMF) et l'indemnité d'administration et de technicité (IAT).

Sont concernés par cette réforme les cadres d'emplois suivants :



En raison de la spécificité de leurs fonctions, ces agents ne sont pas concernés par le **RIFSEEP**.

RÉFORME DU RÉGIME INDEMNITAIRE DES POLICIERS MUNICIPAUX ET DES GARDES CHAMPÊTRES

Décret n°2024-614 du 26 juin 2024

L'**ISFE** est composée d'une part fixe et d'une part variable.

<u>PART FIXE</u> Valorisation de la fonction de l'agent Versée MENSUELLEMENT	<u>PART VARIABLE</u> Reconnaissance de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent
<p>Cette part vient remplacer l'actuelle ISMF (Indemnité Spéciale Mensuelle de Fonction).</p> <p>Application d'un <u>taux individuel</u> au montant du traitement soumis à retenue pour pension <u>dans la limite de</u> :</p> <ul style="list-style-type: none">▪ 33% pour les directeurs de police municipale ;▪ 32% pour les chefs de service de police municipale ;▪ 30% pour les agents de police municipale et les gardes champêtres.	<p>Cette part variable vient remplacer l'actuelle IAT (Indemnité d'Administration et de Technicité).</p> <p>Les montants de cette part <u>ne peuvent excéder</u> :</p> <ul style="list-style-type: none">▪ 9 500 euros pour les directeurs de police municipale ;▪ 7 000 euros pour les chefs de service de police municipale ;▪ 5 000 euros pour les agents de police municipale et les gardes champêtres.

Versée **mensuellement** dans la limite de 50% du plafond défini par l'organe délibérant

+

Complément annuel possible (sans que la somme des versements excède 50% du plafond)

RÉFORME DU RÉGIME INDEMNITAIRE DES POLICIERS MUNICIPAUX ET DES GARDES CHAMPÊTRES

Décret n°2024-614 du 26 juin 2024



La mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire nécessite **une délibération de l'organe délibérant** après avis du Comité Social Territorial (CST).

Entrée en vigueur de l'ISFE
29 juin 2024



À noter que les textes prévoyant l'ISMF pour la filière police municipale seront abrogés au 1^{er} janvier 2025.

Par conséquent, à compter du 1^{er} janvier 2025, les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la filière police municipale ne pourront plus percevoir l'ISMF. Il appartiendra aux employeurs territoriaux de mettre en place l'ISFE, au plus tard le 1^{er} janvier 2025, pour pallier la suppression de l'ISMF.

RÉGIME INDEMNITAIRE EN CAS DE CLM / CGM

Décret n° 2024-641 du 27 juin 2024

Le décret n°2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de **certains congés pour raison de santé** des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat modifie le décret n°2010-997 du 26 août 2010 et **améliore les garanties en prévoyance dans la Fonction Publique d'Etat (FPE).**

Jusqu'au 31 août 2024

En cas d'absence pour maladie :

Congé de longue maladie
(CLM)

Congé de grave maladie
(CGM)

Congé de longue durée
(CLD)

Le versement du régime indemnitaire est **suspendu**.

Depuis le 1^{er} septembre 2024

En cas d'absence pour maladie :

Congé de longue maladie
(CLM)

Congé de grave maladie
(CGM)

Le régime indemnitaire est maintenu à hauteur de :

- 33% la 1^{ère} année ;
- 60% les 2^{ème} et 3^{ème} année.

*Le versement du RI demeure **suspendu** en cas de CLD.*

Prise en compte par les collectivités de la modification des règles applicables pour les agents publics de l'Etat

Première option

Mise en œuvre au sein de la collectivité des **nouvelles règles de versement du régime indemnitaire** aux agents placés en CLM et CGM

Modification de la délibération en ce sens le cas échéant

Deuxième option

Maintien du régime antérieur, soit une suspension du régime indemnitaire durant le placement en CLM et CGM

Le principe de parité fait seulement obstacle à la mise en place d'un régime indemnitaire plus favorable que celui dont bénéficient les agents de l'Etat

La délibération ne doit pas faire référence au décret du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat



Les conditions de maintien du régime indemnitaire en cas de maladie sont fixées dans la délibération instaurant le régime indemnitaire.

Délibération soumise pour avis préalable au Comité Social Territorial (CST)

Arrêté du 5 juillet 2024 Modification des plafonds pour les Directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistiques

Les montants plafonds de l'IFSE et du CIA applicables aux **directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique** ont été modifiés comme suit :

GROUPES	Plafond IFSE	Plafond IFSE (logé)	Plafond CIA
Groupe 1	38 021 € <i>(36 210 € auparavant)</i>	28 516 € <i>(22 310 € auparavant)</i>	6 710 € <i>(6 390 € auparavant)</i>
Groupe 2	33 737 € <i>(32 130 € auparavant)</i>	25 303 € <i>(17 205 € auparavant)</i>	5 954 € <i>(5 670 € auparavant)</i>
Groupe 3	26 775 € <i>(25 500 € auparavant)</i>	20 081 € <i>(14 320 € auparavant)</i>	4 725 € <i>(4 500 € auparavant)</i>
Groupe 4	21 420 € <i>(20 400 € auparavant)</i>	16 065 € <i>(11 160 € auparavant)</i>	3 780 € <i>(3 600 € auparavant)</i>



Nécessité de modifier la délibération RIFSEEP pour acter ces nouveaux montants.

*Entrée en vigueur
1^{er} septembre
2024*

FORFAIT MOBILITÉ DURABLE

Décret n°2024-558 du 18 juin 2024



Le décret n°2024-558 du 18 juin 2024 étend le bénéfice du forfait mobilité durable aux agents bénéficiant d'un transport collectif gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail.



RAPPEL : le forfait mobilité durable est destiné à indemniser les agents ayant recours à des **modes de déplacements durables** pour se rendre au travail.



Le décret s'applique au titre des déplacements effectués à compter de l'année 2024.



- ❑ Le montant du SMIC brut horaire est porté à 11,88 € (contre 11,65 €) soit 1801,80 € mensuels / 35h
- ❑ Dans la Fonction Publique, le traitement minimum de base indiciaire s'établit à 1801,74€ /35h

- **Une indemnité différentielle d'un montant de 0,06 € devra être versée aux agents publics rémunérés sur la base de l'IM 366** (décret n°91-769 du 2 août 1991)
- A compter du **1^{er} novembre 2024**

LE CHÔMAGE

Revalorisation des allocations chômage



Lors de sa réunion du 27 juin dernier, le Conseil d'administration de **l'Unédic** a décidé de **revaloriser les allocations chômage** à hauteur de **1,2%** depuis le **1^{er} juillet 2024**.

	Montant journalier <u>jusqu'au 30 juin 2024</u>	Montant journalier <u>au 1^{er} juillet 2024</u>
Allocation minimale	31,59 €	31,97 €
Partie fixe de l'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE)	12,95 €	13,11 €
Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi Formation (ARE-F)	22,61 €	22,88 €
Plancher relatif à l'application du coefficient de dégressivité	63,72 €	64,48 €
Salaire journalier de référence (SJR) servant au calcul de l'allocation intégralement constituée de rémunérations anciennes d'au moins 6 mois augmentation de 1,2%		

Les règles d'indemnisation du régime d'assurance chômage prévues par le **décret n°2019-797 du 26 juillet 2019** ont été prolongées :

- Par le décret n°2023-1230 du 21 décembre 2023 jusqu'au 30 juin 2024 ;
- Par le décret n°2024-648 du 30 juin 2024 jusqu'au 31 juillet 2024 ;
- Par le décret n°2024-853 du 30 juillet 2024 jusqu'au 31 octobre 2024.

Puis une nouvelle fois

➤ **Par le décret n°2024-963 du 29 octobre 2024 jusqu'au 31 décembre 2024.**
en l'attente de la parution d'un projet de décret portant réforme des règles d'assurance chômage (prévu initialement à compter du 1^{er} décembre 2024)

SUPPRESSION DU JOUR DE CARENCE

Lors d'une interruption de grossesse pratiquée pour motif médical

RAPPEL : L'article 115 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 prévoit **le principe d'une journée de carence** pour les agents publics en cas d'arrêt de travail.

Le maintien de leur rémunération n'est effectif qu'à partir du deuxième jour de cet arrêt.


Cet article énumère les cas dans lesquels l'application de la journée de carence est exclue.

Le III de l'article 64 de la loi n°2023-1250 du 26 décembre 2023 vient compléter les dérogations à la journée de carence en ajoutant « **l'interruption de grossesse pratiquée pour motif médical** prévue aux articles L.2213-1 à L.2213-5 du code de la santé publique ».

Le présent article est applicable aux arrêts de travail prescrits à compter du 1^{er} juillet 2024.

ALLOCATION DE PROCHE AIDANT

Décret n°2024-697 du 5 juillet 2024



RAPPEL : Le **congé du proche aidant** permet à un agent de cesser temporairement son activité professionnelle ou de travailler à temps partiel pour **s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie**.

Durant le congé, l'agent n'est pas rémunéré mais bénéficie d'une **allocation journalière du proche aidant** (AJPA).

Le versement de cette allocation est limité et ne peut pas dépasser **66 jours** sur toute la carrière professionnelle de l'agent.

Évolution

Le décret n°2024-697 du 5 juillet 2024 est venu permettre **la modulation de la durée maximale de l'allocation journalière du proche aidant** en fonction du nombre de personnes aidées accompagnées par l'allocataire.

ALLOCATION DE PROCHE AIDANT

Décret n°2024-697 du 5 juillet 2024

A compter du 1^{er} janvier 2025 : Lorsque le bénéficiaire a épuisé ses 66 jours, le droit à l'allocation journalière du proche aidant peut être **renouvelé**, si le proche aidant apporte son aide à une personne différente de celle au titre de laquelle il a précédemment bénéficié de cette allocation.

Accompagnement
de 4 proches
maximum tout au
long de la carrière
de l'agent



Entrée en vigueur
1^{er} janvier 2025

AJPA versée dans
la limite de
264 jours
(4 proches x 66
jours)

Le droit au silence des agents publics devant l'instance disciplinaire



Par une décision n°2024-1105 QPC du 4 octobre 2024, le Conseil constitutionnel a reconnu **le droit de se taire**, tiré de l'article 9 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789, qui s'applique **aux fonctionnaires qui font l'objet d'une procédure disciplinaire**.



Le juge déclare que le second alinéa de l'article L.532-4 du CGFP est **inconstitutionnel**, car il ne prévoit pas que le fonctionnaire poursuivi disciplinairement soit informé de son droit de se taire.

Depuis le 4 octobre 2024, l'administration doit informer le fonctionnaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée de son droit de se taire devant **le conseil de discipline**.

Les procédures disciplinaires engagées et toujours en cours à la date du 4 octobre 2024 sont également concernées par cette décision et l'administration doit informer le fonctionnaire de ce droit.

Par analogie, le droit de se taire doit également s'appliquer aux agents contractuels poursuivis disciplinairement.



Une **circulaire de la DGAFP en date du 26 juin 2024** est venue préciser :

- Le cadre juridique applicable aux « lanceurs d'alerte » dans la fonction publique ;
- Les modalités de recueil des signalements et leur traitement ;
- Les garanties et protections dont bénéficient les agents.



RAPPEL : dans la fonction publique, un lanceur d'alerte est un agent (fonctionnaire ou contractuel) qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des **faits constitutifs d'une infraction.**

REVALORISATION DES PROFESSIONNELS DE LA PETITE ENFANCE

Circulaire du 9 mai 2024 / FAQ du 5 juillet 2024

La **Caisse nationale des allocations familiales** (CNAF) a instauré un « **bonus attractivité** » à destination des structures gestionnaires de crèches afin de soutenir l'attractivité de la filière petite enfance.

L'accompagnement financier de la CNAF concerne les établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE) financés par la **Prestation de service unique** (PSU) qui accorderont une revalorisation salariale des agents exerçant leurs fonctions au sein de ces structures.



Montant minimum de la revalorisation = **100€ nets mensuels** pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet

Le montant du bonus est fixé à **475 euros** par an par place d'accueil autorisée.

REVALORISATION DES PROFESSIONNELS DE LA PETITE ENFANCE

Circulaire du 9 mai 2024 / FAQ du 5 juillet 2024

Emplois concernés

- **Agents intervenant auprès des enfants et exerçant des fonctions de direction** (agents relevant notamment des cadres d'emplois des auxiliaires du puériculture, puéricultrices, puéricultrices cadres de santé, éducateurs de jeunes enfants, cadres de santé paramédicaux)
- **Assistants maternels exerçant leurs fonctions en crèche familiale**

 Le personnel administratif et technique exerçant au sein de l'établissement semble être exclu du dispositif

 La revalorisation doit concerner **l'intégralité des effectifs (titulaires ou contractuels) éligibles**

REVALORISATION DES PROFESSIONNELS DE LA PETITE ENFANCE

Circulaire du 9 mai 2024 / FAQ du 5 juillet 2024

Modalités de mise en œuvre

- ✓ Mise en œuvre de la revalorisation à la discrétion de la collectivité.
- ✓ Mise en œuvre via une délibération soumise préalablement à l'avis du CST.

La forme juridique que doit prendre la revalorisation est imposée par la circulaire

Collectivité ayant instauré le RIFSEEP

⇒ Abondement de l'IFSE

Collectivité n'ayant pas instauré le RIFSEEP

⇒ Mesure de revalorisation équivalente pouvant prendre la forme d'un complément de prime existante

Assistants maternels (non éligibles au RIFSEEP)

⇒ Mesure de revalorisation équivalente

CONTRÔLE DES ANTECEDENTS JUDICIAIRES DANS LA PROTECTION DE L'ENFANCE

Décret n°2024-643 du 28 juin 2024

RAPPEL : L'article L.133-6 du Code de l'action sociale et des familles (CASF), modifié par la loi « Bien vieillir » du 8 avril 2024, est venu systématiser **le contrôle des antécédents judiciaires** dans les domaines de la protection de l'enfance et des modes d'accueil pour les jeunes enfants, au moyen d'une « **attestation d'honorabilité** ».

Ce contrôle est assuré par un système d'information sécurisé permettant la consultation du



Bulletin n°2 du casier judiciaire

Fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJAIS)

CONTRÔLE DES ANTECEDENTS JUDICIAIRES DANS LA PROTECTION DE L'ENFANCE

Décret n°2024-643 du 28 juin 2024



Le décret n°2024-643 du 28 juin 2024 précise les modalités de délivrance de cette « **attestation d'honorabilité** » qui sera délivrée pour les professionnels exerçant une activité permanente, occasionnelle ou bénévole auprès d'enfants au sein d'un établissement et service social ou médical social.



Sont notamment concernés :

- Les professionnels et bénévoles qui exploitent, dirigent, interviennent, exercent une fonction permanente ou occasionnelle, à quelque titre que ce soit dans certains établissements, services et lieux de vie et d'accueil (exemples : crèches collectives et familiales, services d'accueil périscolaires) ;
- Les assistants maternels et familiaux agréés par le président du conseil départemental, ainsi que les majeurs ou mineurs de plus de 13 ans vivant dans leur domicile .

CONTRÔLE DES ANTECEDENTS JUDICIAIRES DANS LA PROTECTION DE L'ENFANCE

Décret n°2024-643 du 28 juin 2024

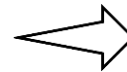


Cette « **attestation d'honorabilité** » sera délivrée à l'agent qui en fera la demande en ligne certifiant qu'il n'a aucune incapacité à intervenir auprès de mineurs.

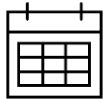


<https://honorabilite.social.gouv.fr/>

Délivrance par le Président
du Conseil départemental



Communication au futur employeur ou,
à intervalles réguliers (tous les 3 ans) à
son employeur actuel



Ces dispositions sont entrées en vigueur **au 1^{er} juillet 2024**, mais elles s'appliquent en fonction du calendrier de déploiement de chaque département pour les **Deux-Sèvres : premier trimestre 2025**

RAPPEL

Depuis le 1^{er} juillet 2008, l'inscription sur la liste d'aptitude de promotion interne est liée à la réalisation, **obligatoire, des formations de professionnalisation** (*article 16 du décret n°2008-512 du 29 mai 2008*).

Chaque **statut particulier** reprend cette obligation :

Exemple = « *L'inscription sur la liste d'aptitude (promotion interne) ne peut intervenir qu'au vu des attestations établies par le Centre national de la fonction publique territoriale précisant que l'agent a accompli, dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine, la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation pour les périodes révolues* ».

-> Condition qui était à remplir au 1^{er} janvier de l'année du dépôt du dossier

PROMOTION INTERNE ET FORMATION DE PROFESSIONALISATION

Décret 2024-907 du 8 octobre 2024

Le décret n° 2024-907 du 8 octobre 2024 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux introduit **un mécanisme de validation a posteriori** des obligations de formation non satisfaites par un fonctionnaire territorial, pour les périodes révolues.

Ainsi, un fonctionnaire qui n'a pas satisfait à ses obligations de formation avant l'échéance des périodes prévues par le statut particulier pourra toutefois accéder à un nouveau cadre d'emplois s'il justifie, préalablement à son inscription sur la liste d'aptitude de promotion interne, du suivi des formations en cause.

Objectif : Lever le frein à la promotion interne des fonctionnaires territoriaux tout en maintenant le caractère obligatoire de la formation.

-> Condition qui pourra être remplie entre 1^{er} janvier de l'année du dépôt du dossier et la date d'établissement de la liste d'aptitude (octobre)

CODIFICATION DE LA PARTIE REGLEMENTAIRE DU CODE GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

Décret n°2024-1038 du 6 novembre 2024 paru au JORF du 19 novembre 2024

Pour rappel, les dispositions législatives du statut de la fonction publique ont été codifiées par l'ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021. Le Code Général de la Fonction Publique (CGFP), qui en est issu, est entrée en vigueur le 1^{er} mars 2022.

Le décret n°2024-1038 du 6 novembre 2024, paru au JORF du 19 novembre, vient compléter ce Code en créant les deux premiers livres de sa PARTIE REGLEMENTAIRE:

Livre I : "Droits, obligations et protections"

Livre II : "Exercice du droit syndical et dialogue social".

D'autres décrets sont donc à paraître (jusqu'en 2026) pour finaliser cette partie réglementaire.

Pour rappel, la partie législative contient 8 titres

CODIFICATION DE LA PARTIE REGLEMENTAIRE DU CODE GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

Décret n°2024-1038 du 6 novembre 2024 paru au JORF du 19 novembre 2024



Il ne s'agit pas d'une codification à droit constant, c'est-à-dire que le présent décret modifie certaines dispositions réglementaires tout en les intégrant au CGFP.

Il prévoit notamment :

- la modification des conditions et modalités d'organisation du vote électronique par internet pour les élections des représentants du personnel au sein d'instances de dialogue social des trois fonctions publiques.
- la composition des conseils de discipline pour les agents contractuels de la fonction publique territoriale, ainsi que la procédure disciplinaire associée, sont précisées par l'ajout de nouveaux articles au sein du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

CODIFICATION DE LA PARTIE REGLEMENTAIRE DU CODE GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

Décret n°2024-1038 du 6 novembre 2024 paru au JORF du 19 novembre 2024

Ce décret, et la partie réglementaire du CGFP, entreront en vigueur :

le 1^{er} février 2025

à l'exception des dispositions relatives au vote électronique par internet pour les élections professionnelles qui entrent en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique prévu pour 2026.

Important : Les tables de concordance sont disponibles sur le site Légifrance.

Une circulaire, instruction ministérielle est parue le 18 octobre 2024 à la suite de la parution des 4 décrets du 16 juillet 2024.

-> A ce jour nous restons en attente du positionnement des services Préfectoraux pour deux points :

➤ Dispositif pérenne de formation-promotion

« Elle est ouverte aux agents de catégorie C relevant de grades d'avancement (C2 ou C3), à la seule fin d'exercer les fonctions de secrétaire général de mairie. Non limitée dans le temps, contrairement au plan de requalification, elle a vocation à faciliter le recrutement de secrétaires généraux de mairie grâce à un élargissement du vivier de candidats, en permettant à des fonctionnaires territoriaux de catégorie C **qui n'occupent pas à ce jour la fonction de secrétaire général de mairie**, mais qui souhaitent l'exercer, de pouvoir être promus à cette fin en catégorie B, après avoir suivi une formation qualifiante sanctionnée par un examen professionnel. »

Agent en CDI catégorie C au 1^{er} janvier 2028 :

*« Si l'agent est contractuel : les agents contractuels assimilés à un emploi de catégorie C recrutés avant le 1er janvier 2028 pourront, de la même manière, poursuivre leur mission au-delà de cette date. Pour les agents en contrat à durée indéterminée (CDI), l'employeur est libre de proposer un nouveau contrat à l'agent à compter du 1er janvier 2028, sauf si, dans les communes de plus de 2 000 habitants, le maire préfère nommer un agent sur un emploi fonctionnel de directeur général des services **pour assimiler et rémunérer l'emploi occupé à un emploi de catégorie supérieure**. Pour les agents en contrat à durée déterminée (CDD), l'employeur sera à l'inverse tenu, en cas de renouvellement postérieur au 1er janvier 2028, d'aligner le contrat sur un emploi de catégorie B, a minima. »*

II – JURISPRUDENCES



Versement du CIA à un agent quittant la collectivité en cours d'année

Tribunal Administratif de Toulouse – 15 juillet 2024

Par un jugement en date du 15 juillet 2024, le tribunal administratif de Toulouse est venu rappeler que **l'employeur public était tenu de verser le CIA à un agent quittant la collectivité en cours d'année du moment que la durée de présence de l'agent au sein de la collectivité lui permet d'apprécier sa manière de servir et sa valeur professionnelle.**

A ce titre, le juge a précisé:

- **que le fait qu'un entretien professionnel n'avait pas été organisé ne faisait pas obstacle au versement du CIA**
- **que l'attribution du CIA devait être calculée au prorata de la durée de présence de l'agent dans le service.**

PROROGATION DE STAGE – Etendue du contrôle du juge

Tribunal Administratif de Marseille – 29 juillet 2024

Pour rappel, lorsque les aptitudes professionnelles du fonctionnaire stagiaire ne sont pas jugées suffisantes pour permettre sa titularisation à l'expiration de la durée normale du stage, la collectivité employeur peut décider de proroger le stage.

Le tribunal administratif de Marseille a rappelé, dans un jugement du 29 juillet 2024, s'agissant de **l'insuffisance professionnelle justifiant la prorogation du stage** :

- Qu'elle ne pouvait résulter d'un acte ponctuel et isolé ou de difficultés passagères **mais devait être justifiée par une manière de servir qui, prise dans son ensemble, révèle l'incapacité de l'agent stagiaire à accomplir correctement les missions** qui lui sont confiées dans le cadre normal de ses fonctions ;
- Que **les insuffisances reprochées à l'agent devaient être identifiées avec précision** ;
- Que l'employeur devait être en capacité **d'en démontrer la réalité.**

Une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste ne peut être légalement 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 court d'une 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, 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.

-> **Dénoncer une situation de harcèlement ne constitue pas un manquement au devoir de réserve**

S'estimant victime d'un harcèlement moral depuis l'annonce de sa relation avec un adjoint au maire l'agent avait adressé un mail au maire et aux 13 élus dénonçant en terme vif la manière injuste dont elle estimait être traitée

A la suite de ce message le maire lui a infligé un blâme **au motif qu'elle aurait manqué à son droit de réserve.**

L'agent a démontré qu'elle était victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral par la dégradation de ses conditions de travail : absence de consignes nécessaires à l'exercice de ses missions, suppression de certaines missions, après une mutation interne l'agent est resté plusieurs semaines sans missions ni accès au matériel informatique, refus de nomination suite concours, refus de reconnaissance d'imputabilité au service d'un accident malgré l'avis favorable de la commission de réforme...

-> Dénoncer une situation de harcèlement ne constitue pas un manquement au devoir de réserve

En l'espèce, les termes employés dans son message et sa diffusion au-delà de sa seule hiérarchie, doivent être appréciés au regard de la situation de harcèlement moral que subissait l'intéressée, agent catégorie C, et de la circonstance d'une part qu'elle avait déjà tenté d'alerter le maire sans succès et d'autre part que les destinataires de son message avaient connaissance de ses difficultés.

Pour le Conseil d'Etat, les termes de ce message ne caractérisent pas, dans les circonstances de l'espèce, un manquement à son devoir de réserve. La sanction a donc pu être annulée.

III – NOUVEL ESPACE NUMERIQUE D'ECHANGE




visiativ

Connectez-vous pour continuer

Visiativ Document

Domaine **CDG79**

Identifiant*

Mot de passe* 

Connectez-vous

[Mot de passe oublié ?](#)

Powered by [Visiativ](#)

Vous recevrez :
votre identifiant
et mot de passe provisoire,
accompagné d'une notice explicative
d'utilisation



**Besoin d'une adresse mail générique pour la
gestion du compte (renouveler le mot de passe etc...)**

Armoire	Rayon	Classeur	Intercalaire	Dossier
02 - COLLECTIVITES		05 - ECHANGES	15 - EXPERTISE-RH	01 - COLL > CDG
			PAIE A FACON	02 - CDG > COLL

La collectivité ou établissement dépose des documents pour le CDG

Le service Expertise-RH vous dépose des documents



Vous pourrez avoir accès à ce mode d'échange pour plusieurs services du CDG il faudra être vigilant de sélectionner le bon service destinataire

Nouvelle plateforme d'échange

Début 2025

The screenshot displays the Visiativ web application interface. On the left is a sidebar with the Visiativ logo and navigation options: Bibliothèque, Documents, Recherche, Corbeille, Documents, and A propos. The main content area shows a folder view for '02 - CDG > COLL'. The breadcrumb path is 'CDG79 > 02 - COLLECTIVITES > C.COM Val de Gâtine > 05 - ECHANGES > 15 - EXPERTISE-RH > 02 - CDG > COLL'. A search bar contains 'Rechercher dans CDG79' and the user is identified as 'C.COM Val de Gâtine'. Below the folder name are controls for 'Filtre', 'Numéro ↑', 'Regrouper par catégories', and 'Aperçu intégral'. A list of files is shown:

Numéro	Nom du fichier	Date de modification	Modifié par
2	Fusion_20241002.zip	2/10/2024 6:00:08	Kadys
3	Fusion_20241002 (1).zip	2/10/2024 13:00:09	Kadys
4	Fusion_20241003.zip	3/10/2024 6:00:09	Kadys

Below the file list is a placeholder for a preview, featuring an illustration of a person and a document with a red 'no view' symbol. The text below the illustration reads: 'L'aperçu n'est pas disponible.'

ARRETE
portant AVANCEMENT D'ECHELON A DUREE UNIQUE
de M.
Adjoint technique territorial principal de 1ère classe

Le Président de

Vu le code général de la fonction publique,
Vu le décret n° 2006-1691 du 22 décembre 2006 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des Adjointes techniques territoriales,
Vu le Décret n° 2016-604 du 12 mai 2016 modifié fixant l'échelle indiciaire applicable à ce grade,
Vu le Décret n° 2016-596 du 12 mai 2016 modifié fixant la durée de carrière applicable à ce grade,
Considérant que M. remplit les conditions d'ancienneté pour bénéficier d'un Avancement d'échelon à durée unique

ARRETE

ARTICLE 1: la situation de M. né le 00/00/1900 est établie comme suit

Ancienne situation	Nouvelle situation
A compter du 01/01/2022	A compter du 01/01/2022
Grade: Adjoint technique territorial principal de 1ère classe	Grade: Adjoint technique territorial principal de 1ère classe
Echelon: 6ème échelon	Echelon: 7ème échelon
Indice Brut: 460	Indice Brut: 478
Indice Majoré: 403	Indice Majoré: 415
NBI: 15	NBI: 15
Ancienneté d'échelon: 1 an 7 mois 13 jours	

ARTICLE 2: Le Directeur Général des Services est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera:

- transmis au Président du Centre de gestion,
- transmis au comptable de la collectivité,
- notifié à l'intéressé.

Fait à
Le
Le Président

Le Président

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,
- informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir ou d'un **telérecours** devant le Tribunal Administratif de Poitiers dans un délai de deux mois à compter de la présente notification.

Notifié le
Signature de l'agent



Les modèles d'actes (arrêtés portant avancement d'échelon, grade etc...) comporteront un **QR code** qu'il faut éviter de déplacer et **NE PAS SUPPRIMER**,

Ce système permettant aux services du CDG de procéder à un classement automatisé des documents.

Ouverture Consultation SIRH du CDG pour suivi des carrières agents

2025

-> En 2025, sera également ouvert un accès pour consulter le suivi des carrières des agents

Visualisation des données relatives à la collectivité, aux agents et mise à disposition des tableaux de propositions d'avancements

Ouverture Consultation SIRH du CDG pour suivi des carrières agents

2025



Collectivité **Le personnel** Le statut

Données personnelles

- Les fiches individuelles
- Les coordonnées personnelles
- Les enfants

Suivi des dossiers agent

- Dossiers administratifs

Etats

- Export des fiches individuelles
- Le tableau du personnel

LES FICHES INDIVIDUELLES

Recherche parmi le personnel

Nom :

Prénom :

Patronyme :

Pseudonyme :

Né(e) le : 12

Matricule :

Date de présence : 12

Structure :

Inclure les structures filles

Collectivité : COM,

Agents : présents non présents tous

Rechercher

Effacer

Ouverture Consultation SIRH du CDG pour suivi des carrières agents

2025

Collectivité **Le personnel** Le statut

Données personnelles

Suivi des dossiers agent

Dossiers administratifs

Etats

DOSSIERS ADMINISTRATIFS

Recherche < Agents >

Agent

Mm 5856 présente le 28/11/2024
28/08/1993 (31 ans)

Dossier administratif principal à partir du 01/06/2023

- 01/06/2024 - Titularisation 1er stage
 - Structure : CC
 - Position administrative : Titulaire CNRACL
 - Qualité agent : Titulaire (CNRACL)
 - Position statutaire : Activité
 - Emploi - grade : Adjoint administratif territorial
 - Echelon : 4ème échelon, IB: 371 - IM: 369
 - Temps de travail : Temps non complet (>= seuil CNRACL) - Durée travaillée : 28H00
 - Arrêté : Titularisation après le premier stage
- 19/03/2024 - Avt d'échelon stagiaire
 - Structure : CC
 - Position administrative : Stagiaire CNRACL
 - Qualité agent : Stagiaire (CNRACL)
 - Position statutaire : Activité
 - Emploi - grade : Adjoint administratif territorial
 - Echelon : 4ème échelon, IB: 371 - IM: 369
 - Temps de travail : Temps non complet (>= seuil CNRACL) - Durée travaillée : 28H00
 - Arrêté : Avancement d'échelon à durée unique -STAGIAIRE-
- 01/01/2024 - Revalorisation indiciaire
- 01/07/2023 - Revalorisation indiciaire
- 01/06/2023 - Nomination stagiaire 1er stage

Ouverture Consultation SIRH du CDG pour suivi des carrières agents

2025

Collectivité Le personnel **Le statut**

Carrière

Des filières aux grades

DES FILIÈRES AUX GRADES

Filières à la date du : 28/11/2024

Administrative Animation Culturelle Emplois fonctionnels Hospitalière Administrative Hospitalière Ouvrière et technique hospitalier Hospitalière Praticiens hospitaliers Hospitalière Services soins, rééducation, med Hospitalière Socio-éducative

Hospitalière Technique Médico-Sociale Police Sapeurs-Pompiers Sapeurs-pompiers volontaires Sportive Technique

Filière Administrative Grille indiciaire par grade Grille indiciaire par cadre d'emplois

- Cadre d'emplois des Administrateurs territoriaux (catégorie A)
 - [Administrateur général](#)
 - [Administrateur hors classe](#)
 - [Administrateur](#)
- Cadre d'emplois des Attachés territoriaux (catégorie A)
 - [Attaché hors classe](#)
 - [Directeur territorial](#)
 - [Attaché principal](#)
 - [Attaché](#)
- Cadre d'emplois des Secrétaires de mairie (catégorie A)
 - [Secrétaire de mairie](#)
 - [Secrétaire de commune -2000 hab. \(cumul b - SMI\)](#)
- Cadre d'emplois des Rédacteurs territoriaux (catégorie B)
 - [Rédacteur principal de 1ère classe](#)
 - [Rédacteur principal de 2ème classe](#)
 - [Rédacteur](#)
- Cadre d'emplois des Adjoint administratifs territoriaux (catégorie C)
 - [Adjoint administratif territorial principal de 1ère classe](#)
 - [Adjoint administratif territorial principal de 2ème classe](#)

Echelle C2	IB	IM	Mini	Maxi
12ème échelon	486	425		
11ème échelon	473	417		4 ans
10ème échelon	461	409		3 ans
9ème échelon	446	397		3 ans
8ème échelon	430	385		2 ans
7ème échelon	416	377		2 ans
6ème échelon	404	376		1 an
5ème échelon	396	374		1 an
4ème échelon	387	373		1 an
3ème échelon	376	370		1 an

Ouverture Consultation SIRH du CDG pour suivi des carrières agents

2025

Collectivité **Le personnel** Le statut

- Données personnelles
- Suivi des dossiers agent
- Etats
 - Export des fiches individuelles
 - Le tableau du personnel**

LE TABLEAU DU PERSONNEL

[Nouvelle Recherche](#) [Modifier les critères](#)

Visualisation

Titulaires : Oui Non Les deux

Détailler les agents de tous les grades : Oui Non

[Actualiser](#)

i 26 dossiers agent dont 4 à Temps Non Complet

[Exporter au format xls](#)

Secteur administratif	8 agents	2 TNC
Rédacteur principal de 1ère classe	2	
Adjoint administratif territorial principal de 1ère classe	4	
Adjoint administratif territorial	2	2
Secteur technique	18 agents	2 TNC
Agent de maîtrise principal	4	
Adjoint technique territorial principal de 1ère classe	2	
Agent de maîtrise	2	
Adjoint technique territorial principal de 2ème classe	2	
Adjoint technique territorial	8	2

IV - ACTUALITES RETRAITE



La Retraite Progressive

La loi portant réforme des retraites a été promulguée le 15 avril 2023.

Si elle contient différentes mesures visant à assurer la pérennité du système de retraite par répartition, (report progressif de l'âge légal, report progressif de la durée d'assurance requise,...), elle a également permis aux agents publics de demander le bénéfice de la retraite progressive, entrée en vigueur au 1^{er} septembre 2023.

Références juridiques :

- *Loi n°2023-270 du 14 avril 2023, article 26-VI*
- *Décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003, articles 49 bis à 49 sexies*

Point sur la Retraite Progressive

Qu'est-ce que la retraite progressive ?

Sous réserve de remplir certaines conditions, le fonctionnaire qui exerce une activité à temps partiel ou à temps non complet peut **demandeur la liquidation partielle de sa retraite, tout en continuant à acquérir des droits au titre de cette activité.**

Le bénéfice de la retraite progressive entraîne la liquidation d'une pension partielle dans tous les régimes de base légalement obligatoires au titre desquels l'assuré a acquis des droits à pension au cours de sa carrière.

Pour pouvoir bénéficier d'une retraite progressive, l'agent territorial doit remplir **3** conditions cumulatives :

- Compter 150 trimestres de durée d'assurance,
- Être à 2 ans de l'âge légal de droit commun :

Génération	Age à compter duquel le dispositif de retraite progressive est ouvert
Avant le 01/09/1961	60 ans
Du 01/09 au 31/12/1961	60 ans et 3 mois
1962	60 ans et 6 mois
1963	60 ans et 9 mois
1964	61 ans
1965	61 ans et 3 mois
1966	61 ans et 6 mois
1967	61 ans et 9 mois
A compter de 1968	62 ans

- Satisfaire une condition liée au temps de travail,

Types d'agent	Taux d'activité ouvrant droit au dispositif de la retraite progressive
Fonctionnaires CNRACL	<p><u>Exercer une activité à temps partiel de droit (article L612-3 du CGFP) ou sur autorisation</u> comprise en 50% et 90%,</p> <p style="text-align: center;">Ou</p> <p><u>Exercer une activité sur un (ou des) emploi(s) à temps non complet, dont la durée hebdomadaire globale est comprise entre 28h et 31h30.</u></p> <p><i>Dans ce cas, la condition de travail à temps partiel n'est pas exigée.</i></p>
Fonctionnaires IRCANTEC	<p><i>Votre temps de travail hebdomadaire (tous emplois cumulés le cas échéant) doit être compris entre 14h et 27h59.</i></p>
Contractuels	<p>La somme de vos activités à temps partiel et/ou temps non complet doit être comprise entre 40 % et 80 % de la durée légale, soit entre 14h et 28h.</p>
<p>NB : - Le temps partiel thérapeutique prévu à l'article L823-1 du CGFP n'ouvre pas droit à la retraite progressive. - Le temps partiel sur autorisation n'est possible que pour les agents qui occupent 1 poste à temps complet.</p>	

Pour demander sa retraite progressive, l'agent territorial adresse une lettre recommandée avec accusé de réception, 6 mois avant le point de départ souhaité :

- **à son (ses) employeur(s)** pour informer ce(s) dernier et afin qu'une demande de retraite progressive soit instruite si l'agent relève de la CNRACL.
- **à chacun des régimes de retraite** auprès desquels il a cotisé (Carsat, Msa, Rsi, Ircantec, Agirc-Arcco)

Si l'article R161-19-8 du Code de la sécurité sociale impose au dernier régime d'affiliation de communiquer auprès des autres régimes de retraite les informations utiles pour que la retraite progressive soit versée par ces derniers, force est de constater que, dans la pratique, la loi n'est pas - ou très tardivement - appliquée.

✉ Des modèles de courriers sont disponibles sur le site du Cdg79

Point sur la Retraite Progressive

Recommandations avant de prendre sa retraite progressive

Quelques recommandations sont à prendre en compte pour organiser au mieux la mise en œuvre de sa retraite progressive. **En effet, l'agent devra d'abord demander :**

- La communication de son futur planning si quotité de travail réduite,
- Une estimation de sa (ses) retraite(s) progressive(s) qu'il percevra
- Une estimation de son futur salaire si sa quotité de travail est réduite,
- Une estimation de sa (ses) retraite(s) définitive(s), afin de :
 - o Vérifier au préalable si retraite anticipée possible (carrière longue par ex),
 - o mesurer l'impact financier sur la retraite définitive, si la retraite progressive conduit à une réduction de son temps de travail

A NOTER : Dans le cas où la demande de retraite progressive se traduit par une réduction de la quotité de travail, l'agent doit préalablement avoir obtenu l'accord de son (ses) dernier(s) employeur(s).

Nouvel applicatif Pep's

Depuis le 16 septembre 2024, les outils proposés par Pep's ont évolué. La plateforme devrait encore s'amender pour s'enrichir de nouvelles fonctionnalités et procédures.

ATTENTION : si vous souhaitez que le CDG contrôle votre dossier, **il ne faut pas cliquer sur** « Envoyer au régime » **mais sur** « Déléguer » que vous trouverez en cliquant sur



Pour vous aider à l'utilisation de ces nouveaux outils, le Cdg79 a mis en ligne sur son site internet, des fiches thématiques conçues à partir de questions récurrentes.

Au même endroit, vous trouverez également des **conseils pour bien préparer sa retraite** ainsi que **différents modèles de courriers**.

cf. slide suivante ➤

Cdg79 CENTRE DE GESTION FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

MOTS CLES 6 INTRANET COLLECTIVITÉS

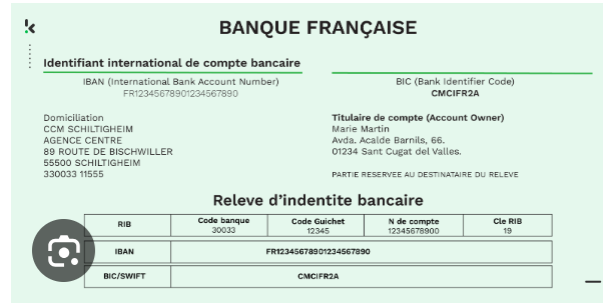
Le CDG **Les ressources humaines** Les instances L'emploi et l'évolution professionnelle La santé et la sécurité au travail Les prestations

Accueil / **Fonds docu**

- > Organisation de la FPT
- > **Gestion des agents**
- > Conditions d'exercice de l'activité
- > Rémunération
- > Indisponibilité physique
- > Formation
- > Exercice du Droit Syndical
- > Action sociale
- > Protection sociale complémentaire
- > Evolutions législatives et réglementaires
- > Outils RH

- > Recrutement
- > Accueil de l'agent
- > Déroulement de carrière
- > Différents congés
- > Positions statutaires
- > Entretien professionnel
- > Droits, obligations et protections
- > Discipline
- > Mobilité professionnelle
- > **Retraite**
- > Autres cessations de fonctions

- > Le rôle du CDG79
- > Comment bien préparer sa retraite ?
- > **Utilisation des nouveaux services sur Pep's**



Nouvel applicatif PEP'S VIGILANCE SUR LE RIB de l'agent

Dans le cadre du traitement du départ à la retraite d'un agent, si aucun moyen de paiement n'est enregistré pour le bénéficiaire, vous pouvez enregistrer ses coordonnées bancaires depuis le service PEP's « ***Demande de retraite CNRACL et RAFF*** » dans l'onglet "Moyen de paiement".

Si un moyen de paiement est déjà enregistré, il est consultable mais vous ne pouvez pas le modifier à partir de ce service.

Le futur retraité devra alors procéder lui-même à la modification de ses coordonnées bancaires depuis son espace personnel *Ma retraite publique*.

Une fois le RIB enregistré, AUCUNE modification n'est possible pendant une période de 45 jours.

En cas de difficulté, vous pouvez, ***pour le moment***, réaliser 3 actions cumulatives :

- **indiquer le changement de RIB** sur la demande de pension signée par l'agent et l'autorité,
- **Verser le RIB** avec la demande de pension signée et l'autorité,
- « ***Ajouter un point d'attention pour le régime*** », à l'endroit prévu à cet effet, avant d'envoyer le dossier au Cdg en cliquant sur « *Déléguer* » ou sur directement à la CNRACL en cliquant sur « *Envoyer le dossier au régime* »,

Pour plus d'informations, reportez-vous à la page 41 de la documentation PEP's « Service de demande de retraite CNRACL » [en cliquant ici](#).

Convention retraite

La convention actuelle arrive à son terme le 31 janvier 2025

- > vous allez donc recevoir une nouvelle proposition de convention
- > une délibération sera donc à prendre en début d'année 2025 pour renouveler votre adhésion au service de traitement des dossiers CNRACL par le CDG



V - INFORMATIONS DIVERSES



-> Prolongation de la campagne de saisie jusqu'au 20 décembre 2024

pour effectuer, finaliser votre saisie :

www.donnees-sociales.fr





CALENDRIER DES CST

Mardi 14 JANVIER 2025

Date limite de réception des dossiers
24 DECEMBRE 2024

Mardi 4 FEVRIER 2025

Date limite de réception des dossiers :
7 JANVIER 2025

Mardi 11 MARS 2025

Date limite de réception des dossiers :
11 FEVRIER 2025

CALENDRIER DES CAP/CCP

LUNDI 17 FEVRIER 2025

Date limite de dépôt des dossiers
vendredi 17 janvier 2025

LUNDI 31 MARS 2025

Date limite de dépôt des dossiers
vendredi 28 février 2025

LUNDI 26 MAI 2025

Date limite de dépôt des dossiers
vendredi 25 avril 2025

La protection sociale complémentaire

Risques santé et prévoyance



La PSC : un cadre légal et réglementaire

- Art. L827-1 à L 827-12 du code général de la FP
- Décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la PSC de leurs agents
- Décret n°2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de la PSC et à la participation obligatoire des collectivités et de leurs établissements publics
- *Accord collectif national portant réforme de la PSC des agents publics territoriaux du 11 juillet 2023 portant sur la prévoyance* ➔ *Absence de transposition normative (en attente des décrets*

Deux volets :

Prévoyance : vise à couvrir la perte de salaire ou de retraite liée à une maladie, une invalidité, une incapacité ou un décès

Santé : vise à couvrir les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident non pris en charge par la sécurité sociale (ticket modérateur, dépassement honoraires...)

Obligation pour les employeurs de verser une participation

- A compter du 1^{er} janvier 2025 pour les risques prévoyance :
Montant plancher de 7 €

ACN du 11.07.2023 : 50% de la cotisation si souscription d'un contrat collectif à adhésion obligatoire

- A compter du 1^{er} janvier 2026 pour les risques santé
Montant plancher de 15 €

Aujourd'hui, il existe 3 dispositifs dans la FPT :

- La labellisation
- La convention de participation à adhésion facultative
- La convention de participation à adhésion obligatoire (sous réserve d'un accord collectif local)

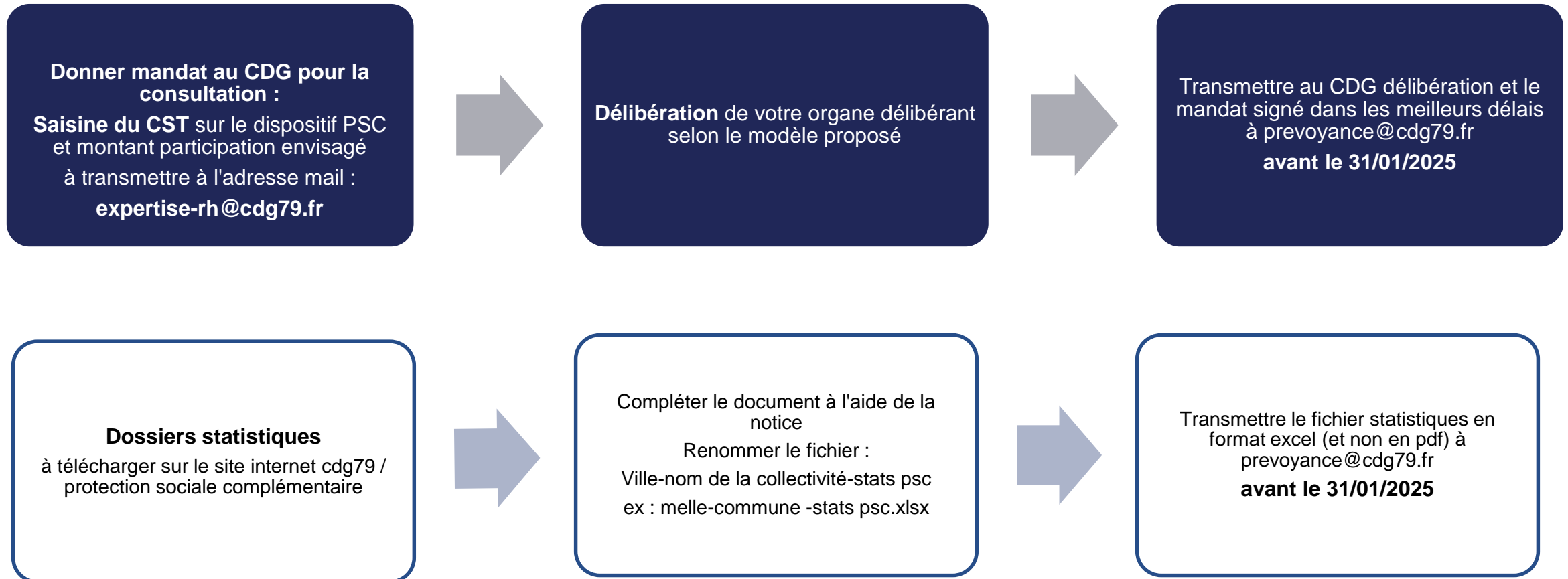
Année 2025 : année de lancement des appels à concurrence en 2025 pour retenir et proposer des contrats collectifs à adhésion facultative pour les agents, en santé et prévoyance à effet au 1er janvier 2026

Une procédure en 3 étapes :

- ❶ **NOVEMBRE 2024 À FEVRIER 2025** : Phase de recueil des mandats et des statistiques des collectivités
 - ❷ **DE JANVIER 2025 À JUIN 2025** : Phase de consultation pour la mise en place des conventions de participation à adhésion facultative pour couvrir les risques prévoyance et santé
 - ❸ **DE JUIN 2025 A DECEMBRE 2025** : Communication des résultats des consultations et déploiements des contrats collectifs
- 👉 **1ER JANVIER 2026** : Entrée en vigueur des conventions de participation pour les risques santé et prévoyance

Comment participer aux consultations organisées par le CDG

Première étape : recueil des mandats et des statistiques



Comment participer aux consultations organisées par le CDG

Pour adhérer aux conventions de participation proposées par le CDG, vous devez participer à la consultation en :

- **Donnant Mandat au CDG79** (délibération prise après avis CST- possibilité de transmettre la déclaration d'intention dans l'attente de transmettre la délibération)
 - **Transmettant le fichier statistiques** sous format Xlsx portant sur les années 2020-2021-2022-2023 et 2024. Un seul fichier pour la santé et la prévoyance.
-
- ✓ La participation à la consultation ne vous engage pas à adhérer aux convention de participation.
 - ✓ En revanche, si vous ne donnez pas mandat au CDG pour consulter pour votre compte et ne transmettez pas les statistiques, il ne sera pas possible d'adhérer aux conventions.

Quelques dates à retenir

Dates des séances du CST du CDG79

Mardi 14 JANVIER 2025

CST à 14h00

(Date limite de réception des dossiers : 24 DECEMBRE 2024)

Mardi 4 FEVRIER 2025

CST à 14h00

(Date limite de réception des dossiers : 7 JANVIER 2025)

- Transmission au CDG79 du fichier statistiques au plus tard le 31/01/2025
- Transmission au CDG 79 de la délibération et du mandat avant le 31/01/2025, et au plus tard avant le début de la consultation soit avant fin février.
- Transmettre la déclaration d'intention dans les meilleurs délais

Webinaires flash organisés par le CDG 79 pour répondre à vos questions sur la PSC : 3 dates

Le jeudi 5/12/2024 de 9h à 10H00 - connexion via le lien suivant :

<https://cdg79.webex.com/cdg79/j.php?MTID=m6db5c274f62caa175d17c75de53085d4>

Le vendredi 06/12/2024 de 10h00 à 11h00 - connexion via le lien suivant :

<https://cdg79.webex.com/cdg79/j.php?MTID=m9833ef3f4243058a0fece19df0eb699f>

Le lundi 9/12/2024 de 16h à 17h00 - connexion via le lien suivant :

<https://cdg79.webex.com/cdg79/j.php?MTID=m00bed62260b002dd9d3483df6c2a431d>

L'ensemble des documents sur notre site internet cdg79.fr
ressources humaines/ protection sociale complémentaire

- Imprimé de saisine du CST
- Modèle de délibération et mandat
- Fichier statistiques + notice pour le compléter
- Déclaration d'intention
- Synthèse de la procédure

Contact : Nathalie BOISSONNOT - prevoyance@cdg79.fr

Merci de votre attention





Suivez nous sur  |  |  |

et sur www.cdg79.fr



RGPD

Lancement marché
d'accompagnement
à la conformité « CDG79 »



**DATAVIGI
PROTECTION**
SÉCURITÉ ET CONFORMITÉ RGPD

Focus sur

Data Vigi Protection

2

À ce jour plus de 1500 clients font confiance à notre entreprise, collectivités, associations, TPE, PME, dans tous les secteurs d'activités pour les accompagner dans leur processus de mise en conformité.

Data Vigi Protection est la première entreprise multi-secteur de France en terme de nombre de missions DPO déclarées auprès de la CNIL (+de 1200).



UN POINT sur le RGPD...



Quoi, qui, quand ?

Principes et objectifs

Les données concernées

Les activités de traitements

RGPD
99 articles
à respecter !



RGPD : les infos clés...

Le Règlement Général sur la Protection des Données

Qui ?

- Toute entreprise, organisme public, ou association qui traite des données personnelles concernant des citoyens européens
- Quelle que soit la taille de la structure
- Enjeux différents = actions à mettre en œuvre différentes



Quand ?

Depuis le 25 Mai 2018

Quoi ?

- Toutes données à caractère personnel collectées sont soumises au RGPD.
- Une donnée personnelle ce n'est pas seulement un nom ou un prénom !

Qu'est ce qu'une donnée personnelle ?

Au sens du RGPD

Constitue une donnée à caractère personnel (DCP), toute information permettant d'identifier directement, indirectement ou par recoupement une personne physique que ce soit par l'intermédiaire d'éléments informatisés ou pas.

- Nom
- Prénom
- Photo
- Adresse mail
- Numéro de téléphone
- CV
- Images de vidéosurveillance
- Numéro de sécurité sociale
- Plaque d'immatriculation
- Adresse IP
- RIB
- Situation familiale
- ...



Activités de traitement

Les opérations portant sur les données personnelles

Toute opération ou ensemble d'opérations portant sur des données personnelles, quel que soit le procédé utilisé est considérée comme une activité de traitement.

- OPERATIONS**
- la collecte
 - l'enregistrement
 - l'organisation
 - la structuration
 - la conservation
 - l'extraction
 - la consultation
 - l'utilisation
 - la communication
 - la diffusion
 - le rapprochement
 - l'effacement
 - la destruction
 - ...



ACTIVITES DE TRAITEMENTS



Fiche d'activités de traitement

La carte d'identité du traitement

Chaque activité de traitement doit faire l'objet d'une fiche. Cette fiche doit reprendre un certain nombre d'informations obligatoires. La CNIL met à disposition un modèle de fiche, mais n'impose pas de format particulier.

Doivent figurer à minima sur la fiche :

- La date de création
- La finalité du traitement
- Le fondement légal du traitement
- La durée de conservation des données
- La catégorie des données traitées
- La catégorie des personnes concernées par le traitement
- Si des données sensibles sont traitées
- Qui utilise ces données (les destinataires)
- Si des transferts de données ont lieu hors UE
- Les mesures de sécurité mise en œuvre pour garantir la protection des données du traitement

DATA VIGI PROTECTION
SÉCURITÉ ET CONFORMITÉ RGPD

FICHE DE TRAITEMENT
Organigramme accès locaux

Date d'édition : 25.11.2018

Nom : STETI Du Val	Date de création :	01-08-2018
Adresse : 100 rue de la Halle	Date de mise à jour :	05-10-2018
Tel : 03 69 13 13 13	Nom du responsable traitement :	Etzel
Site : www.steti.com	Nom du responsable :	
Site : France 1000000	Lieu de l'opération :	

Finalité(s)
 Permet de déterminer quels individus ont accès aux locaux en fonction des badges ou clés en leur possession.

Durée(s) de conservation
 pas de durée déterminée

Catégories de personnes concernées
 Collaborateurs, Associés

Catégories de données

Etat-civil, identité, photos	Non, Prénom, Photographie, Date de naissance, Lieu de naissance, Sexe
Coordonnées	Adresse postale, Adresse électronique - email, Numéro(s) de téléphone
Numéro de sécurité sociale	
Vie personnelle	Non concerné
Vie professionnelle	Non concerné
Informations économiques et financières	Non concerné
Données de localisation	Non concerné
Données de connexion	Non concerné
Internet	Non concerné
Autres(s) catégoriels	

Impact sur la vie privée
 Faible

Données sensibles traitées
 Non
 sans objet

Destinataire(s) des données

Interne	Direction, service technique
Sous-traitant(s)	Dany Fontaine
Externe	sans objet

Transferts des données hors UE
 Non
 Si oui, pays destinataire(s) : sans objet

Mesures de sécurité

© Copyright 2018 DATA VIGI PROTECTION. Confidentiel, tous droits réservés. Fiche de registre des traitements - version 1.0 | Page 1/1

Le registre d'activités de traitement

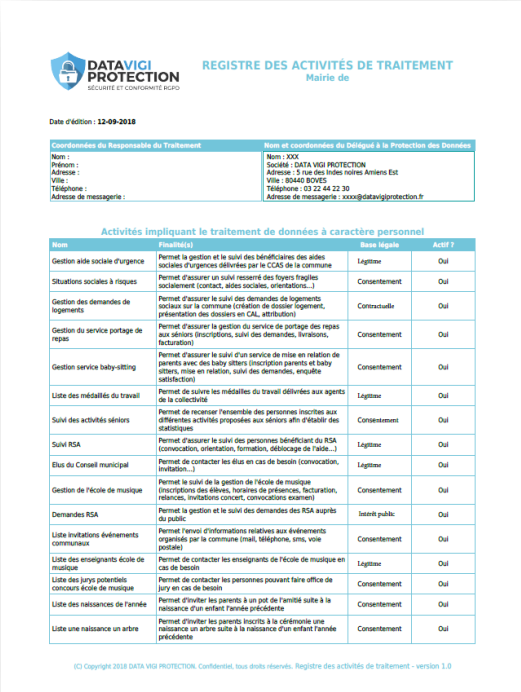
La pièce maitresse de votre conformité

Le registre d'activités de traitement sera la première pièce demandée dans le cadre d'un contrôle de la CNIL.

Ce document qui va évoluer au gré de la création, de la modification ou de la suppression des activités de traitement doit au même titre que pour les fiches d'activités de traitement comprendre un certain nombre d'éléments :

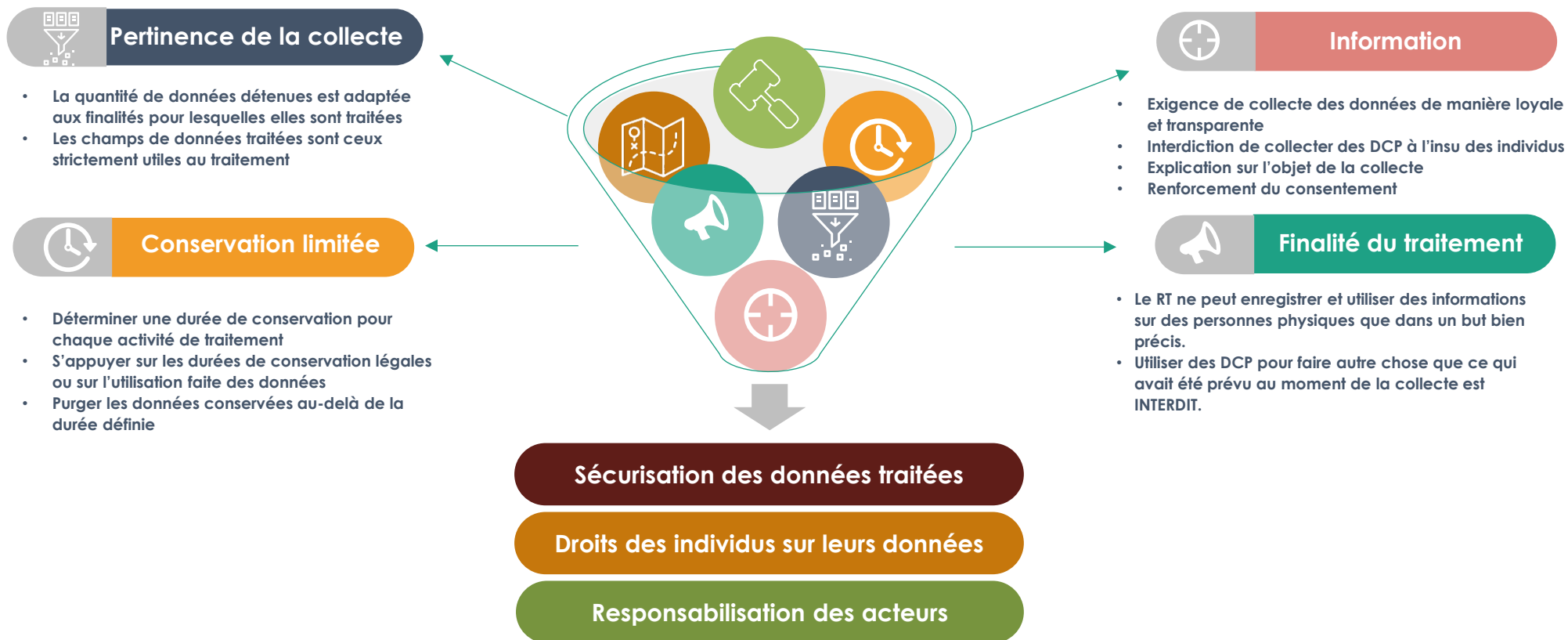
- Le nom du responsable du traitement
- Eventuellement le nom du Délégué à la Protection des Données (DPO/DPD)
- La liste des activités des traitements ainsi que leur finalité.

Le registre est constitué d'une page de garde qui reprend les éléments précédemment cités. Cette page précède les fiches d'activités de traitement.



Grands principes et objectifs

4 grands principes visant 3 objectifs majeurs



Les sanctions et les risques

A ne pas sous estimer...



SANCTIONS

De 10 millions en cas d'absence de DPO ou de registre de données à jour, à 20 millions d'euros pour les organismes publics qui ne respectent pas les droits des personnes; et jusqu'à 4% du CA des entreprises, les sanctions financières encourues sont colossales.



RISQUES

Le risque contentieux est à prendre au sérieux. Quelques semaines après la mise en application du RGPD, plusieurs milliers de plaintes avaient déjà été déposées auprès de la CNIL.

Un administré mécontent ou un collaborateur ou un adhérent en froid avec sa commune, son entreprise ou son association pourra se retourner contre cette dernière et demander réparation en cas de non-respect du caractère personnel des données le concernant.



IMAGE

Au-delà du risque financier pesant sur les collectivités qui ne seraient pas en règle avec le RGPD, la dégradation de son image pourrait également être très préjudiciable pour les responsables de la collectivité en cas de sanction, de non-conformité ou de contentieux. L'effet boule de neige pourrait vite devenir incontrôlable et ouvrir la voie à d'autres sanctions ou d'autres contentieux.

La CNIL fait office de gendarme en matière de RGPD. Ses pouvoirs sont étendus tout comme son périmètre d'action.

La CNIL peut ainsi perquisitionner sans demande préalable le siège d'une collectivité entre 6h du matin et 21h.

Et vous, où en êtes-vous ?



Checklist des éléments incontournables

Votre
situation



CHECKLIST DES ELEMENTS INCONTOURNABLES

Votre situation

Ont dû être réalisées a minima :

- ✓ Sensibilisation des agents de la collectivité manipulant de la donnée
- ✓ Création du registre d'activités de traitement avec mises à jour régulières
- ✓ Mise en place de procédures internes (violation de données, demande d'exercice de droits...)
- ✓ Réalisation des analyses d'impact sur la vie privée (AIVP) sur les traitements le nécessitant.
- ✓ Existence d'un plan d'action de conformité
- ✓ Registre des sous-traitants avec analyses contractuelles
- ✓ Mise en conformité des sites web, si existants (cookies, politique de confidentialité, formulaires...)
- ✓ Insertion des mentions d'informations sur les formulaires de collecte de données



NOTRE ACCOMPAGNEMENT



Une approche globale, mais adaptable

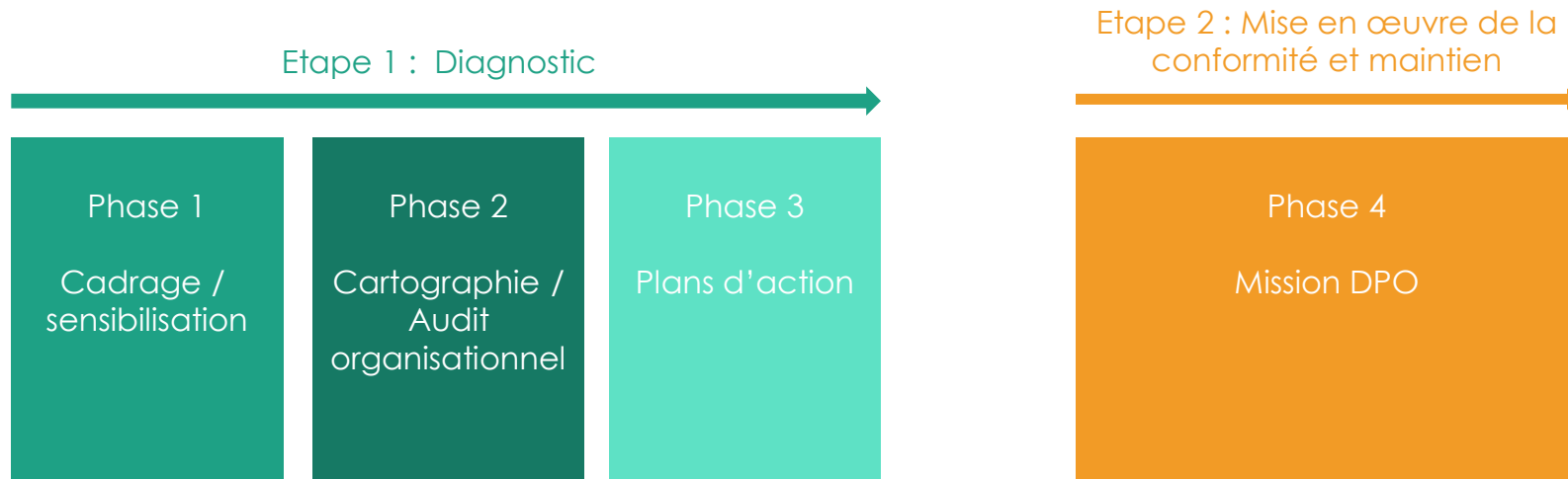
UNE APPROCHE
GLOBALE



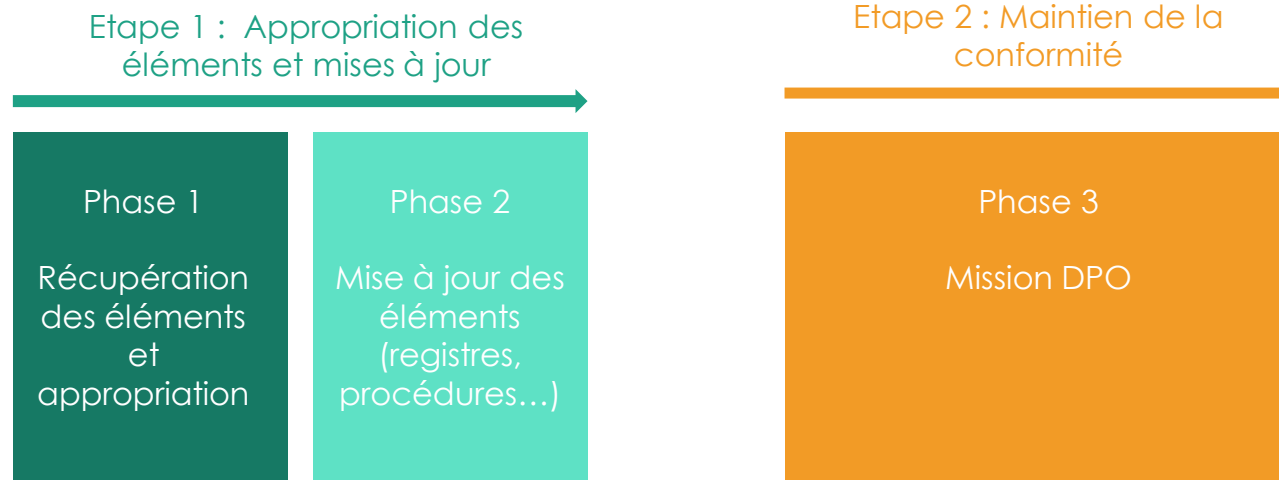
Dans une mission classique

en démarrant d'une page blanche...

- 4 grandes phases ventilées en deux grandes étapes
- Une mission qui se déroule en général à distance et sur site (adaptable en fonction du contexte).

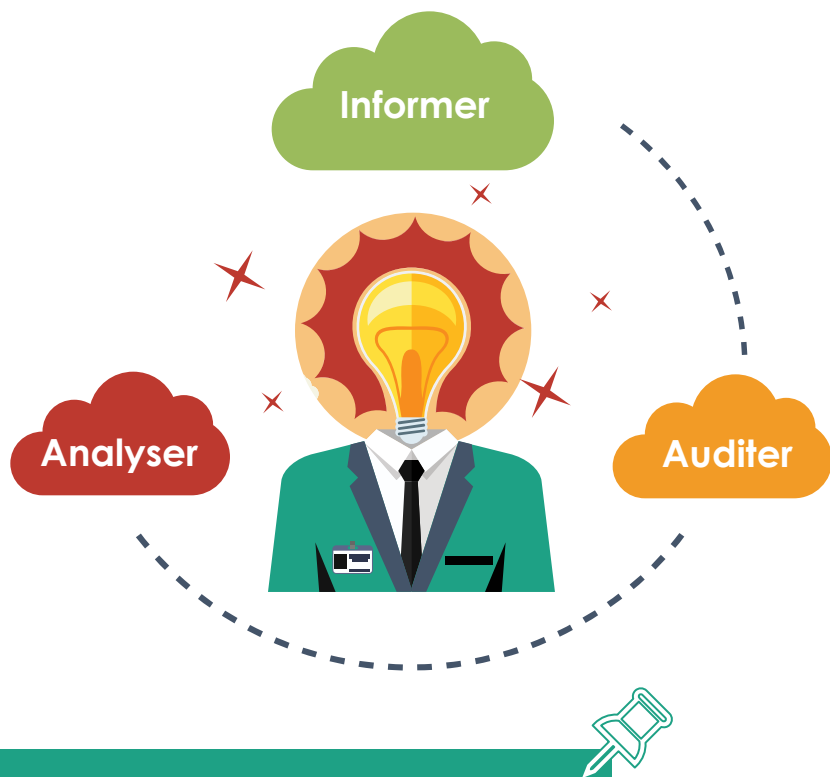


Dans le cadre du marché...



MISSION DPO

Un accompagnement resserré et à la demande



- DPO certifiés ou diplômés

Deux grands types d'intervention pour les DPO :

1. Le pilotage de la mise en conformité Accompagnement à la réalisation des actions préconisées dans les plans d'action

- Animation des réunions de suivi et de pilotage (2 minimum/an)
- Réalisation de certaines actions incombant au DPO

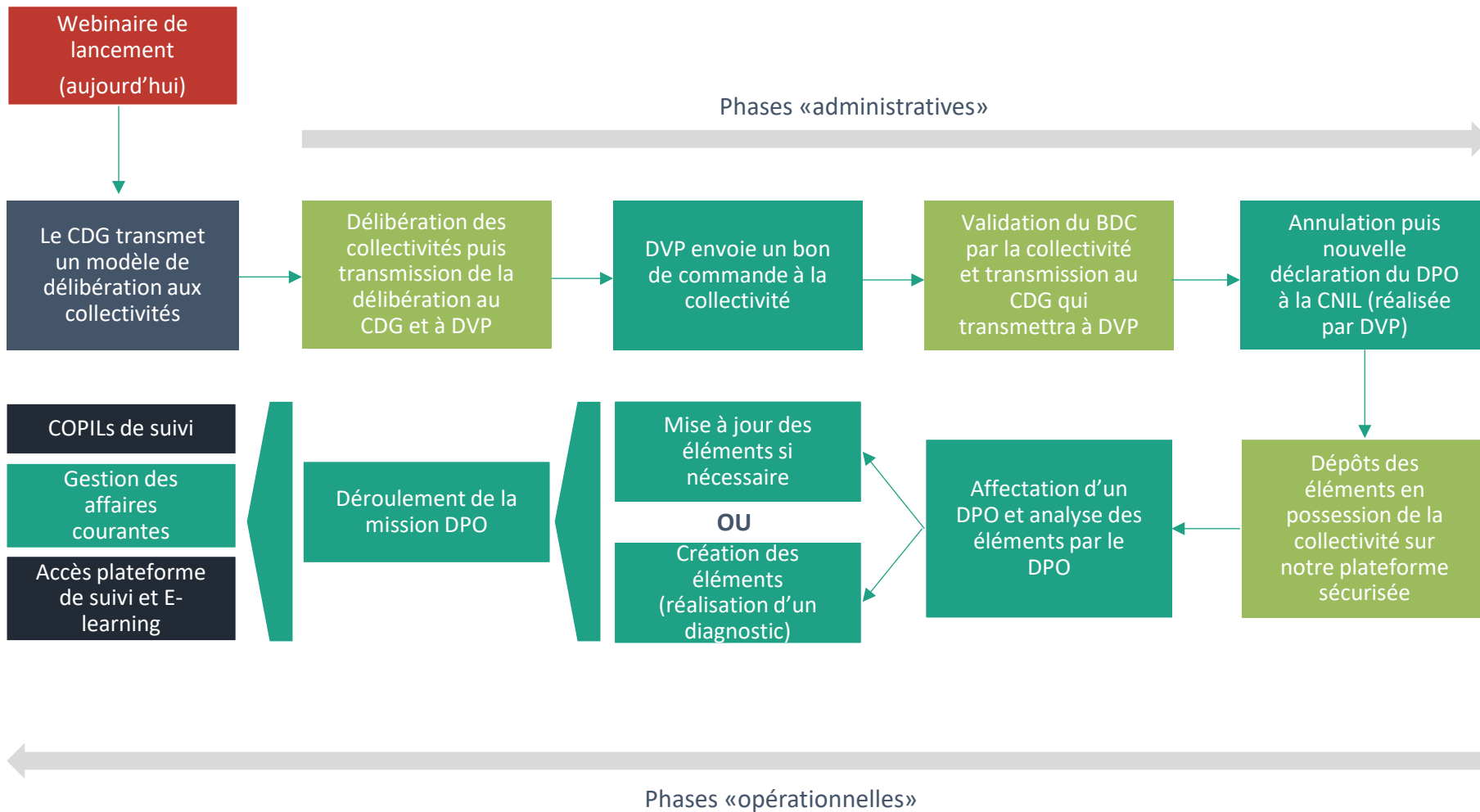
2. Assistante à la gestion des « affaires courantes »

- Tenue du registre des activités de traitement
- Assistance à la gestion des demandes de droits des personnes
- Suivi à mettre en œuvre en cas de violation de données
- Réponses aux questions posées par les collaborateurs de la structure
- Veille juridique
- ...

Les DPO seront mobilisables pour répondre à **toutes questions 5j/7**. Un accès à notre outil collaboratif pourra être mis en place.

Mise à disposition aux clients le désirant d'un espace dédié sur notre outil de gestion de projet incluant une plateforme d'E-learning

Et la suite...



Des questions ?



