

L'Actu' du Centre de Gestion Mars 2021

Agenda



Comité Technique
Lundi 12 avril

Actu RGD

Incendie OVH : un rappel aux responsabilités des responsables de traitements.



Le 10 mars dernier, le centre de données de l'hébergeur n°1 OVH a fait l'objet d'un incendie de grande ampleur.

3,6 millions de sites internet ont été touchés et des milliers de clients ont perdu temporairement ou définitivement leurs données. Le sinistre rappelle l'importance de la réflexion sur la sauvegarde multi-sites/multi-ports des données et donne l'occasion de faire un point sur la violation de données.

La perte de données personnelles temporaire ou définitive, accidentelle ou délictuelle constitue une violation de données. Les responsables de traitement de données à caractère personnel touchées doivent documenter la violation dans un registre interne précisant les faits, les conséquences de la violation et les mesures prises pour y remédier. Si les conséquences pour les personnes dont les données ont fait l'objet d'une violation sont limitées, la CNIL n'est pas informée. Dans le cas contraire, si la violation engendre un risque élevé pour les personnes dont les données ont été affectées, la violation doit être notifiée à la CNIL dans les plus brefs délais et au plus tard dans les 72 heures après avoir pris connaissance de la violation.

Le niveau du risque s'évalue en tenant compte de la nature des données concernées (sensibles ou non) et des conséquences potentielles de la violation pour la personne concernée. Une seule option : S'assurer de la sécurité des données à caractère personnel qui sont collectées, Votre délégué à la protection des données vous accompagnera pour définir une procédure de traitement des incidents et des violations et dans l'ouverture de votre registre.

Contactez le DPO mutualisé du CDG 05, M. Damien PARSOUD au 06.73.35.17.08 et par mail : dpo@cdg05.fr

Baromètre HoRHizons 2020

L'AMF, le CNFPT, la FNCDG, l'Adcf et Régions de France publient fin février, la 6^{ème} édition du baromètre HoRHizons.



HoRHizons est une étude globale présentant les grandes tendances de l'emploi public et des politiques RH de l'année écoulée au niveau national.

L'édition 2020 est ainsi fortement marquée par le renouvellement des assemblées, la gestion de la Covid19, le ressenti général des élus en tant qu'employeurs et à plus forte raison dans un contexte d'explosion de mesures réglementaires nouvelles faisant suite soit à la loi de transformation de la fonction publique, soit à la gestion de la crise sanitaire.

Vous pouvez retrouver l'ensemble de l'étude sur le site internet des différents contributeurs et sur le site internet du CDG 05.

https://www.cdg05.fr/storage/upload/documents/5/PDF/Barometre_Horhizons_2020.pdf



Prévention : la stratégie vaccinale contre la Covid-19

Le 9 mars 2021, la DGCL publie une note d'information relative aux modalités de mise en œuvre de la stratégie nationale de vaccination contre la Covid 19 dans les services de médecine préventive relevant de la fonction publique territoriale.

Du fait de leur proximité avec les administrés, les collectivités territoriales et établissements publics contribuent à la politique de lutte contre la propagation du virus depuis Mars 2020.

Ainsi, les employeurs territoriaux peuvent organiser la vaccination du personnel au moyen du vaccin AstraZeneca soit avec les médecins de prévention, soit en ayant recours à un prestataire réalisant des opérations de prévention en milieu professionnel.

Certaines conditions sont cependant nécessaires :

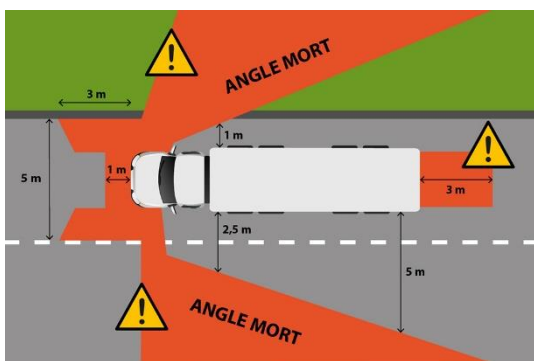
- Respecter la priorisation des publics cibles (personnes âgées de 50 à 64 ans atteints d'une comorbidité référencée dans le protocole établi par la direction générale du travail)
- Respecter le principe du volontariat et de la confidentialité (recueillir le consentement éclairé de l'agent)
- Disposer des moyens matériels et humains adaptés à l'exercice de la vaccination (personnels infirmiers, moyens de conservation des doses, moyens de secours d'urgence, EPI, moyens informatiques nécessaires à la traçabilité des vaccinations etc.),
- Être en capacité de transférer les informations relatives aux vaccinations réalisées dans le système d'information nationale.

Selon la Haute autorité de santé (HAS), un délai de neuf à douze semaines est recommandé entre les deux doses. Pour autant, le laboratoire AstraZeneca a depuis le début du mois de Mars confirmé ses difficultés à respecter le calendrier de livraison des vaccins prévus pour l'Union Européenne.

Le service de médecine professionnelle du CDG 05 ne bénéficie pas de l'ensemble des moyens requis pour assurer, dans les meilleures conditions sanitaires et de sécurité, le dispositif de vaccination présentée. Il convient dès lors que les employeurs puissent se rapprocher des services habilités sur le Département et de prendre contact avec l'ARS et la Préfecture pour toutes informations.

https://www.cdg05.fr/storage/upload/documents/25/PDF/Note_DGCL_sur_la_Vaccination_FPT.pdf

Sécurité routière : Mise en place du dispositif de signalisation des angles morts des véhicules



Depuis le 1er janvier 2021, le [décret n°2020-1396 du 17 novembre 2020](#), impose que tous les véhicules de plus de 3,5 tonnes transportant des marchandises et des personnes mettent en place un dispositif de signalisation des angles morts, apposé de manière à être visible sur les côtés et à l'arrière du véhicule.

Cette obligation qui tend à réduire les risques d'accidents avec les autres usagers de la route, concerne les véhicules lourds circulant en milieu urbain. Le décret exclut de son champ d'application les véhicules agricoles et forestiers, les engins de service hivernal et les véhicules d'intervention des services gestionnaires des autoroutes ou routes à deux chaussées.

L'arrêté du 5 janvier 2021 portant application de l'article R. 313-32-1 du code de la route, précise les conditions d'apposition et le modèle de la signalisation matérialisant les angles morts sur ces véhicules.

Vous pouvez contacter le service prévention du CDG 05 au 04.95.53.40.50 ou par mail à secretariat.prevention@cdg05.fr pour vous accompagner dans vos futures démarches



Les actu' juridiques du Conseil statutaire



Foire Aux Questions Statutaires

❖ La NBI d'un agent est-elle suspendue si l'agent est en congé pour raisons de santé ?

L'article 2 du Décret n°93-863 du 18 juin 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la fonction publique territoriale : « Le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire est maintenu aux fonctionnaires dans les mêmes proportions que le traitement pendant la durée des congés mentionnés aux 1° (congés annuels), 2° (congés de maladie ordinaire) et 5° (congés de maternité) de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée susvisée ainsi qu'au 3° de ce même article (congé longue maladie) tant que l'agent n'est pas remplacé dans ses fonctions. La NBI est cependant suspendue durant la période de congé de longue durée.

❖ Jusqu'à quel âge de l'enfant doit-on verser le supplément familial de traitement ?

L'article 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 dispose que le droit au SFT est ouvert en fonction du nombre d'enfants à charge au sens du titre Ier du Livre V du code de la sécurité sociale pour les prestations générales. Le Code de la sécurité sociale, dans sa partie réglementaire fixe ainsi la limite d'aide de droit commun au versement des prestations familiales à 20 ans sous réserve que les enfants en activité ne perçoivent pas une rémunération supérieure au plafond défini à l'article R512-2 du code de la sécurité sociale.

Sources : Conseil d'Etat, 3^{ème} et 8^{ème} chambres réunies n°433426 du 26 janvier 2021.

❖ Lors de la création d'un emploi, doit-on prendre en compte la population surclassée pour apprécier le seuil démographique fixé par le statut particulier ?

Oui. Si le statut particulier prévoit un seuil démographique, il convient de prendre en compte la population arrêtée par l'arrêté préfectoral de surclassement (QE n° 48039 du JO AN du 04/08/2009 p7694 ; art 88 de la loi n° 84-53 du 26.01.1984 ; décret n° 2004-674 ; décret 99-567).

❖ Dans quels délais doit être réalisée la visite de reprise suite à un accident du travail ?

Le code du travail prévoit qu'une visite de reprise du travail est organisée dans les huit jours de la reprise après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie, d'accident non professionnel ou après une absence pour maladie professionnelle (R4624-31 et R241-51 du code du travail). Cette partie du code du travail n'est pas opposable au fonctionnaire. Pour autant, lorsque l'état de santé ou les sujétions liées aux postes de travail sont de nature à impacter la situation de l'agent, il est recommandé d'anticiper pour recueillir un avis du médecin de prévention. Le médecin de prévention peut également préconiser une visite dès la reprise de poste. En l'absence de médecin de prévention, une visite de reprise auprès d'un médecin agréé peut permettre d'apprécier l'aptitude physique à la reprise des fonctions d'un fonctionnaire suite à un congé pour raison de santé.

❖ Un agent travaillant trois jours par semaine peut-il être d'astreintes toute la semaine ?

La période d'astreinte correspondant à celle où l'agent demeure à son domicile ou à proximité sans être à la disposition permanente de son employeur (art.2 du décret n°2005-542 du 19/05/2005), un agent à temps non complet peut-être mis en astreinte toute la semaine si son emploi est prévu dans la liste de ceux comportant des obligations d'astreintes dans la délibération de l'assemblée.

Il convient cependant de s'assurer que les temps d'intervention qui sont considérés comme du temps de travail effectif respectent les garanties minimales de travail imposées par le décret n°2000-815 du 25 août 2000.

Regards sur la jurisprudence

👁 Affectation d'un agent dans un cadre d'emploi ne correspondant pas à ses missions ?

Un fonctionnaire titulaire adjoint administratif contestait son affectation par son employeur au poste de gestionnaire de flux. La Cour a considéré que la fonction concernée impliquait une spécialisation, des relations avec des service d'urbanisme, techniques, informatiques. De plus, la fiche de poste définie par le CNFPT classe les missions d'un gestionnaire de flux dans la filière technique de catégorie B. Le juge a ainsi relevé, après avoir examiné le décret du 22 décembre 2006 portant statuts particuliers du cadre d'emploi des adjoints administratifs, que les missions principales du poste de gestionnaire de flux ne sont pas celles définies par le statut particulier du cadre d'emplois des adjoints administratifs. ". **Source : CAA Paris n°19PA00818 du 10 décembre 2020 : <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000042658588>**

👁 Avis CAP et sanction disciplinaire ?

Dans le cas d'espèce, un agent a fait l'objet d'une enquête administrative suite à des signalements. La Commission d'enquête a considéré que les faits, objets du signalement n'étaient pas établis mais a pu relever des manquements, fautes et défaillances de l'agent. L'agent a ainsi fait l'objet d'une procédure disciplinaire pour laquelle il a demandé la communication de l'intégralité de son dossier. Le juge administratif fait droit à la demande de l'agent en fondant sa décision sur les éléments constituant le droit à communication du dossier de l'agent. Il relève qu'aucun avis motivé de la commission administrative paritaire siégeant en conseil de discipline ni aucun procès-verbal n'a été produit au dossier de l'agent. Il précise que l'exigence de motivation de l'avis du conseil de discipline constitue une garantie, d'autre part, que cette motivation peut être attestée devant le juge par la production, sinon de l'avis motivé lui-même, du moins du procès-verbal de la réunion comportant des mentions suffisantes.

Source : Conseil d'Etat. Req n°435352 du 12 février 2021 : <https://www.conseil-etat.fr/fr/arianeweb/CE/decision/2021-02-12/435352>



Les actu' Générales

Concours et Examens professionnels

Le décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, dans sa version issue du décret n° 2021-296 du 19 mars 2021, permet le maintien du déroulement des concours et examens de la fonction publique.

Les recommandations pour la tenue des concours évoluent en fonction des mesures sanitaires, de couvre-feu et de confinement.

Ainsi :

⇒ **Les trajets à destination ou en provenance du lieu d'organisation d'un examen ou d'un concours font partie des déplacements dont les motifs dérogent aux restrictions de circulation** quel que soit le moyen de transport concerné :

- dans les départements soumis à « couvre-feu » entre 19h et 6h du matin. Les participants aux concours et examens devront, le cas échéant, se munir de l'attestation de déplacement dérogatoire « couvre-feu », disponible sur le site du ministère de l'intérieur, appuyée des justificatifs nécessaires ;
- dans les actuels 16 départements soumis à des « mesures renforcées » entre 6h du matin et 19h. Les participants aux concours et examens devront se munir de l'attestation de déplacement dérogatoire « mesures renforcées », disponible sur le site du ministère de l'intérieur, appuyée des justificatifs nécessaires. Les 16 départements concernés sont les suivants : Aisne, Alpes-Maritimes, Eure, Nord, Oise, Pas-de-Calais, Seine-Maritime, Somme, Paris, Seine-et-Marne, Yvelines, Essonne, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, Val-d'Oise.

⇒ **Les personnes résidant dans un département soumis à des mesures renforcées peuvent se rendre au lieu d'organisation de l'examen ou du concours**, que celui-ci soit ou non situé dans un tel département.

⇒ **Les personnes résidant dans un département non soumis à de telles mesures peuvent se rendre au lieu d'organisation de l'examen ou du concours y compris si celui-ci est situé dans un département soumis à des mesures renforcées** ou si le transit par un tel département est nécessaire.

- **Restrictions d'ouverture des ERP** : les mesures d'interdiction d'ouverture des établissements recevant du public ne s'appliquent pas à l'organisation d'épreuves de concours ou d'examens ;
- **Port du masque** : la dérogation à l'obligation de port du masque dont bénéficiaient les candidats lorsqu'ils étaient assis a été supprimée à compter du 17 octobre 2020. Tous les candidats sont donc désormais assujettis à cette obligation tant pour des épreuves écrites que pour des épreuves orales
- **Candidats en situation de handicap** : les candidats justifiant d'un certificat médical émanant d'un médecin agréé à raison d'une situation de handicap bénéficient d'une dérogation à l'obligation de port du masque. La situation particulière des personnes nécessitant une lecture labiale devra être prise en compte.

Ces recommandations sont précisées dans une note de la DGFAP et rappellent notamment la **nature des seuls masques désormais autorisés**, ainsi que l'obligation de **distance physique de 2 mètres** entre deux personnes en l'absence de port du masque, lorsque le port de ce dernier n'a pas été rendu obligatoire.

Lien vers la note DGFAP du 20 mars 2021 :

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/covid-19/Recommandations_concours_examens_FP_covid-19_20210320.pdf

En cas de nécessité ou d'urgence, contactez-nous

DIRECTION



Alexandra BUTEL 04.92.53.23.50 - 06.73.40.09.76 alexandra.butel@cdg05.fr
Catherine REBOUL 04.92.53.29.14 - 06.73.40.74.61 catherine.reboul@cdg05.fr



ARCHIVES-DPO

Damien PARSOUD 06.73.35.17.08 dpo@cdg05.fr

SANTE ET SECURITE SOCIAL



Catherine REBOUL 04.92.53.29.14 catherine.reboul@cdg05.fr
06.73.40.74.61



GESTION RH-CONSEIL STATUTAIRE

Julien ROBIN 04.92.53.23.56 resp.rhcollectivites@cdg05.fr
07.64.35.94.01

ASSURANCES - ACTION SOCIALE - RECRUTEMENT



Saroline CLAVEL 04.92.53.23.55 resp.recrutements.assurances@cdg05.fr
07.64.35.94.18



CONCOURS - EMPLOI - HANDICAP

Catherine REBOUL 04.92.53.29.14 catherine.reboul@cdg05.fr
06.73.40.74.61