

Interview :

Mise en place du RGPD au sein d'une commune adhérente au service du CDG 61

- Comment avez-vous découvert l'introduction de la protection des données personnelles au sein des collectivités imposée par le Règlement européen, et quelle a été votre 1^{ère} réaction face à cette nouvelle obligation ?

La prise de connaissance sur le Règlement Général sur la Protection des Données repose sur différentes sources d'informations dont celle du CDG61. Notre première réaction a été « qu'est-ce que c'est, sommes-nous concernés et comment procéder ».

- Qu'est ce qui a motivé votre choix de faire appel au CDG 61 pour mettre vos traitements de données en conformité ?

La Commune de Messei a souscrit une convention de service avec le CDG61 afin de bénéficier de l'accompagnement d'un service expert disposant de la maîtrise technique et juridique essentielles à la mise en place des actions nécessaires pour la mise en conformité des traitements de données à caractère personnel. De plus, le CDG61 a été désigné en tant que notre DPD - Délégué à la Protection des Données auprès de la CNIL et a pris en charge les démarches administratives auprès de la CNIL.



- Que pensez vous de l'accompagnement qui vous a été proposé par le CDG 61 et a-t-il changé votre regard de 1^{er} abord ?

Cet accompagnement a été très positif et nous a permis des échanges pour sensibiliser et accompagner l'agent en charge de l'inventaire des traitements de données personnelles de la Collectivité.

Oui, notre regard de 1^{er} abord a évolué et aujourd'hui nous nous sentons impliqués dans la protection des données et œuvrons à mettre en place les préconisations du registre.

- Que vous inspire désormais votre registre ? de nouvelles réflexions émanent elles de celui-ci ?

Indispensable dans le cadre du RGPD : Le registre est un outil comportant des préconisations dans certains domaines ainsi que des outils utiles à notre mise en conformité et nous nous sentons plus impliqués et réellement accompagnés.

Nous sommes aussi conscients qu'il est important de protéger les données personnelles de nos concitoyens sachant qu'il est évident que cela va alourdir le travail de nos personnels.

- Pourriez vous aujourd'hui évaluer votre degré de satisfaction, sur une échelle de 1 à 10, concernant le travail réalisé et de ses conséquences sur la qualité du service rendu à vos utilisateurs ?

Nous sommes très satisfaits et continuons de mettre en application les préconisations émises par le CDG61. Si nous devons accorder une note elle serait de 10.

- Le cas échéant, souhaitez-vous rajouter quelque chose ?

La démarche proposée s'inscrit dans un contexte plus global qui est celui d'une démarche qualité que nous essayons ensemble et au jour le jour de mettre en place dans nos services.

MIEUX VAUT LE SAVOIR

Je suis une collectivité territoriale : comment assurer mes agents contre le risque de chômage ?

En tant qu'employeur public, vous n'avez pas l'obligation d'affilier vos agents au régime d'assurance chômage. Pour les agents contractuels, vous pouvez toutefois confier la gestion à Pôle emploi en adhérant à l'Unédic et payer ainsi les cotisations patronales chômage.

Si ce n'est pas le cas, vous assurez vous-même vos agents contre le risque de chômage et devrez payer les allocations chômage, ce que l'on appelle le régime de l'auto-assurance

Pour les fonctionnaires, seul le régime d'auto assurance existe.

Réagissez à ce journal, à un article, apportez votre contribution, signalez un événement. Ces colonnes sont aussi les vôtres.

SOMMAIRE

Page 2

* Zoom sur ...
L'instauration de la rupture conventionnelle dans la fonction publique

* **Le bilan social 2019**

* **Formation de secrétaire de mairie 2020**

Page 3

* **Retour sur le Service de santé et sécurité au travail mutualisé de Normandie**

* **Nouvel espace emploi : Emploi territorial**

* **Prestation : Le Document unique**

* **FAQ : La grève**

Page 4

* **Interview sur la mise en place du RGPD au sein du CDG61**

* **Mieux vaut le savoir : Risque de chômage**



CDG 61 - Valframbert

Édito

Mesdames, Messieurs les élus,
Chers lecteurs d'Orn'élus,

Après la lecture de la Loi de Transformation de la Fonction Publique, nous entrons dans la phase de mise en œuvre. Vous l'avez constaté, les Commissions Administratives Paritaires ne sont plus sollicitées pour un grand nombre de dossiers. Vous avez aujourd'hui la possibilité de recruter sur des modes contractuels élargis et la rupture conventionnelle est désormais possible. Le Centre de Gestion reste, plus que jamais à vos côtés pour appréhender ces nouveautés.

Nous sommes aussi cosignataires des Conventions de Période Préparatoire au Reclassement, dont la réussite passera par une réflexion collective sur ces questions parfois difficiles de reclassement et d'évolution de carrière de nos agents.

La question de la santé de nos agents reste primordiale comme j'ai pu le rappeler lors de l'inauguration du Service mutualisé de Santé qui prend en charge la médecine de prévention pour 600 de nos agents et 1900 agents de la fonction publique centrale représentant 12 ministères.

Ensemble nous pourrions appréhender l'évolution de la fonction publique territoriale sur tous ces sujets.

Jean-Pierre SALLES
Président

AGENDA

Jeudi 12 mars 2020 :

CAP/CCP/CT.

Jeudi 26 mars 2020 :

Comité médical/Commission de réforme.

Lundi 20 avril 2020 :

Début de la formation Gestionnaire administrative et comptable.

Jeudi 30 avril 2020 :

Comité médical/Commission de réforme.

ATELIERS

Lundi 2 et Mardi 3 mars 2020 :

Atelier Scrutin élections municipales, locaux du CDG61.

Mardi 12 mai 2020 :

Atelier Remplissage dossier de retraite, locaux du CDG61.

Concours et examens :

Retrouvez toutes nos dates sur www.cdg61.fr rubrique Emploi territorial => Concours & examens professionnels.

Zoom sur...

L'instauration de la rupture conventionnelle dans la fonction publique

Deux décrets n°2019-1593 et n°2019-1596 du 31 décembre dernier pris pour l'application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, instaurent les modalités d'application du nouveau dispositif de la rupture conventionnelle au sein de la fonction publique.

Ainsi l'administration et l'agent public peuvent convenir, d'un commun accord, de la cessation définitive des fonctions ou de la fin du contrat. Pour les fonctionnaires, la rupture conventionnelle entraîne la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire.

Les dispositions relatives à la rupture conventionnelle entrent en vigueur le 1er janvier 2020. Pour les fonctionnaires, il s'agit d'une expérimentation qui entre en vigueur pour une période de six ans jusqu'au 31 décembre 2025. Pour les contractuels bénéficiaires d'un CDI, il s'agit d'une mesure pérenne.

La collectivité devra obligatoirement verser une indemnité spécifique de rupture conventionnelle (avec un montant plancher et un montant plafond). L'agent aura également le droit aux allocations chômage payées soit par la collectivité, soit par Pôle emploi.

Voir fiche et simulateur sur notre site : www.cdg.fr

Retour sur...

le Service de santé et sécurité au travail mutualisé de Normandie

Le 21 janvier dernier Mme CASTELNOT, Préfète de l'Orne et Mr SALLES, Président du Centre de Gestion, ont inauguré le Service de Santé mutualisé. L'occasion de réunir autour de notre équipe médicale, médecin, infirmière et secrétaire, les services de l'Etat qu'elle accompagne. 600 agents territoriaux bénéficieront aussi de ce suivi en médecine de prévention au sein de la Cité Administrative d'Alençon.



BILAN SOCIAL 2019

Un nouvel arrêté ministériel met à jour les indicateurs et les informations devant figurer dans le bilan social 2019.

En effet, les collectivités et établissements publics territoriaux devront au cours de cette année saisir leurs données sociales 2019 via l'application des centres de gestion, qui sera ouverte au cours du second trimestre 2020.

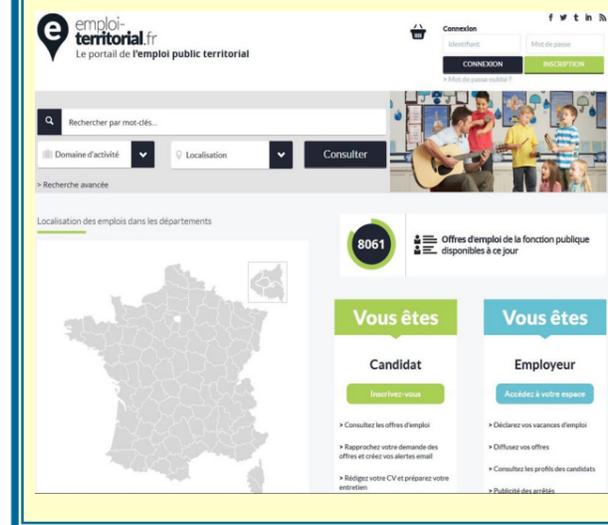
Cette application contribue à une simplification et un allègement de la tâche des collectivités et établissements employeurs.

Le Centre de gestion se chargera ensuite de transmettre vos données sociales à la Direction Générale des Collectivités Locales.

Toutes les collectivités sont concernées, y compris celles qui n'emploient aucun agent. La réalisation du bilan social est une obligation légale instituée par l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984 invitant les collectivités à présenter au moins tous les deux ans, un rapport sur l'état de la collectivité en matière d'emploi et personnel auprès de son Comité Technique.

Le bilan social vise également à améliorer la connaissance de la fonction publique territoriale et, plus globalement, de l'emploi public au niveau régional et national.

Nouvel espace emploi : EMPLOI TERRITORIAL



PRESTATION DOCUMENT UNIQUE

« L'autorité territoriale doit transcrire et mettre à jour dans un Document Unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des agents de sa collectivité.

Au-delà d'être une obligation réglementaire prescrite dans le Code du Travail (article R4121-1), l'évaluation des risques constitue le point de départ indispensable d'une démarche de prévention globale visant à préserver la santé des agents et à améliorer les conditions de travail au sein d'une collectivité.

Dans ce contexte, le Centre de Gestion vous propose une prestation d'accompagnement à la réalisation du Document Unique au sein des collectivités. Cette prestation est encadrée par une convention et par un devis avec la collectivité qui en fait la demande.

Pour toute question à propos de cette prestation, le préventeur du Centre de Gestion est à votre disposition : preventeur@cdg61.fr »

FORMATION
DU 20 AVRIL 2020 AU 03 JUILLET 2020
(sous réserve de financement de la Région Normandie)

Gestionnaire administratif et comptable en collectivités locales / Secrétaire Général en Mairie

Le **CDG 61** recherche **15 stagiaires**

Formation rémunérée et gratuite en alternance (théorie sur Alençon et pratique en collectivités)

OBJECTIF

INSCRIPTION JUSQU'AU 24 FEVRIER 2020

- Intégrer le service Interim territorial et assurer des missions de gestionnaire administratif et comptable dans les collectivités locales du département ou secrétaire général en mairie

FAQ

Peut-on faire une retenue sur le traitement pour une grève de moins d'une heure ?

OUI. Dans la fonction publique territoriale (contrairement à ce qui se pratique dans la fonction publique d'Etat), la retenue sur salaire en l'absence de service fait est strictement proportionnelle à la durée de l'absence (CE, 22 mars 2013, n° 346703).

Pour une absence n'excédant pas une heure, la retenue est de 1/151.67ème du traitement mensuel.

L'autorité territoriale a compétence liée pour effectuer la retenue sur salaire, elle est obligatoire et ne donne lieu à aucune procédure particulière ou mention dans le bulletin de paie (article R. 3243-4 du code du travail).