



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DU CANTAL



 Centres de gestion de la région Auvergne-Rhône-Alpes

LE MAG DU CDG15

Magazine d'information n° 14 – Janvier 2018

DOSSIER – P. 3

Le Délégué à la Protection des Données

Dans ce numéro

Actualités P. 1 et 2

Agenda P. 2

Dossier P. 3

Focus P. 4

Information & horaires d'ouverture du Centre de Gestion du Cantal

Du lundi au jeudi :

8 h 30 à 12h et

de 13 h 30 à 17h

Vendredi :

8 h 30 à 12h et

de 13 h 30 à 16 h 30

Tél. : 04 71 63 89 35

Courriel : cdg15@cdg15.fr

Adresse :

Village Entreprises
14 Avenue du Garric
15000 AURILLAC

LE JOUR DE CARENCE POUR MALADIE EXISTE T-IL DANS LA FONCTION PUBLIQUE ?

Oui. Depuis le 1^{er} janvier 2018, le jour de carence pour maladie des **agents publics** est rétabli. La rémunération est due à partir du 2^e jour de l'arrêt maladie.

Toutefois, le jour de carence ne s'applique pas lorsque l'agent n'a pas repris le travail plus de 48 heures entre 2 congés maladie pour la même cause et pour les congés suivants :

- congé pour accident de service ou accident du travail et maladie professionnelle,
- congé de longue maladie,
- congé de longue durée,
- congé de grave maladie,
- congé du blessé (pour les militaires).

À noter : un agent contractuel en arrêt maladie peut être indemnisé avec un délai de carence de 3 jours si son ancienneté est inférieure à 4 mois de service.

Actualités

Agenda 2018

Commission de Réforme

Jeudi 25 Janvier
Jeudi 22 Février
Jeudi 22 Mars
Jeudi 26 Avril
Jeudi 24 Mai
Jeudi 21 Juin
Tout dossier incomplet 15 jours avant la séance ne pourra pas être inscrit à l'ordre du jour

Comité Médical

Mardi 9 Janvier
Mardi 6 Février
Mardi 6 Mars
Mardi 3 Avril
Mardi 15 Mai
Mardi 19 Juin

CAP C

Mardi 6 Mars
Mardi 12 Juin
Mardi 2 Octobre
Mardi 27 Novembre

CAP A et B

Mardi 13 Mars
Mardi 5 Juin
Mardi 16 Octobre

CT

Jeudi 15 Mars
Jeudi 14 Juin
Jeudi 27 Septembre
Jeudi 29 Novembre

Transmission des dossiers au CDG15 → 1 mois avant la date du CT ou de la CAP.
Tout dossier reçu hors délai ne pourra pas être inscrit à l'ordre du jour.

REUNIONS D'INFOS :

Retraite : IRCANTEC et CARSAT

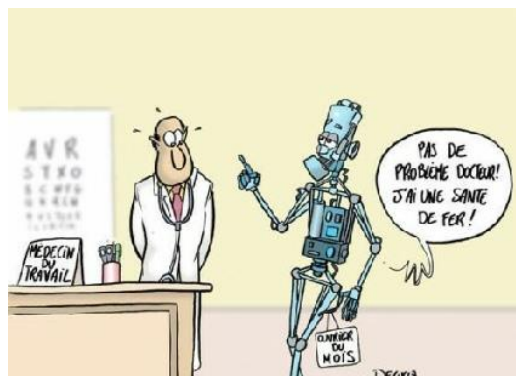
Mardi 24 Avril
Au Centre des Congrès

REUNIONS D'INFOS :

Plateforme Assurance Statutaire - Absentéisme

**Lundi 26 Février et
Mardi 27 Février**

SERVICE D'AIDE AU RECLASSEMENT



Textes : – Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, art. 81 à 86 - Décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 – Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Les fonctionnaires territoriaux reconnus, par suite d'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions peuvent être reclassés dans les emplois d'un autre cadre d'emploi ou corps s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes (*loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, art 81*).

Le droit au reclassement professionnel pour inaptitude physique est un principe général du droit (*Conseil d'Etat, 2 octobre 2002, n° 227868*).

Lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un agent public se trouve de manière définitive atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il appartient à son employeur public de le reclasser dans un autre emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer le licenciement.

De ce principe découle l'obligation pour l'employeur de mettre en œuvre toutes les mesures possibles pour maintenir l'agent dans un emploi.

Ainsi, la collectivité doit apprécier, en premier lieu, les possibilités d'aménagement de poste de travail. Si elles s'avèrent impossibles ou insuffisantes compte tenu de l'état de santé de l'agent, le reclassement devra être étudié. En cas d'impossibilité de reclassement, l'agent pourra être radié ; l'employeur devra, cependant, être en mesure de démontrer qu'il a été dans l'impossibilité de procéder à un reclassement.

Aussi, le Centre de Gestion du Cantal souhaite développer l'accompagnement qu'il porte à ses collectivités et établissements en créant une cellule d'accompagnement au reclassement courant 2018.

Il s'agira pour le CDG 15 d'anticiper sur les procédures de recherche de reclassement en prenant l'attache des employeurs suffisamment en amont afin :

- de tenter un reclassement,
- d'éviter les conflits entre l'employeur et son agent,
- préparer au mieux l'agent à une inaptitude ou à un licenciement.

L'aide apportée serait d'ordre administratif avec Cécile ROQUESALANE mais aussi technique avec l'accompagnement de Béatrice VIGNERESSE, préventeur et ergonomiste.

Votre interlocuteur privilégié serait Cécile ROQUESALANE.

Dossier

REGLEMENT (UE) 2016/679 DU PARLEMENT EUROPEEN ET DU CONSEIL DU 27 AVRIL 2016 - DESIGNATION D'UN DELEGUE A LA PROTECTION DES DONNEES

Règlement relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données)



Le 25 mai 2018, le règlement européen n° 2016-679 en date du 27 avril 2016 sera applicable. De nombreuses formalités auprès de la CNIL vont disparaître.

En contrepartie, la responsabilité des organismes sera renforcée. Ils devront en effet assurer une protection optimale des données à chaque instant et être en mesure de la démontrer en documentant leur conformité.

Dans ce contexte, il apparaît important que le CDG 15 communique auprès de ses collectivités et établissements sur la nécessité de se préparer à ce nouvel environnement juridique et en particulier au caractère bientôt obligatoire de la désignation d'une personne chargée de veiller au respect des dispositions légales applicables. Une telle action s'avère d'autant plus opportune que les contrôles menés par la CNIL révèlent une mise en œuvre inégale des principes « Informatique et libertés » au sein des collectivités et, de ce fait, un important besoin d'information en la matière.

Deux éléments semblent essentiels :

En premier lieu, le nouveau régime repose sur une logique de responsabilisation des acteurs, qu'ils soient « responsables de traitement » (donneurs

d'ordres) ou sous-traitants. Tout organisme qui traite des données personnelles devra ainsi pouvoir justifier à tout moment de sa conformité aux obligations posées par le règlement. Il est donc nécessaire de prendre les mesures techniques et organisationnelles propres à garantir le respect dans la continuité des principes actuels, des règles « Informatique et Libertés », en s'appuyant sur une large gamme d'instruments de conformité (études d'impact sur la vie privée, registre des activités de traitement, codes de bonne conduite et certification, en particulier).

En second lieu, une nouvelle gouvernance interne de la protection des données doit être mise en place. Elle reposera sur un acteur clé : le délégué à la protection des données, dont la désignation est rendue obligatoire pour l'ensemble des autorités et structures publiques.

Ce délégué, qui succède au Correspondant Informatique et Libertés (CIL) dont il reprend les attributions, sera le véritable « chef d'orchestre » de la démarche de mise en conformité.

Ses missions consisteront notamment

- à informer et conseiller la collectivité/établissement ainsi que ses agents ;
- à contrôler le respect du règlement européen, du droit national et des règles internes en matière de protection des données, via l'organisation d'audits en particulier ;
- à coopérer avec l'autorité de contrôle et à être le point de contact pour celle-ci.

Mise en application du règlement européen : se préparer en 6 étapes

Etape 1 : Désigner un pilote

Etape 2 : Cartographier vos traitements de données personnelles

Etape 3 : Prioriser les actions à mener

Etape 4 : Gérer les risques

Etape 5 : Organiser les processus internes

Etape 6 : Documenter la conformité

Ce dispositif doit être mis en œuvre dans chaque collectivité et établissement.

Pour vous permettre d'identifier au mieux les actions à mettre en œuvre, et de s'assurer ainsi une sécurité juridique optimale, je vous invite à consulter le site de la CNIL

Focus

REUNIONS D'INFORMATION RELATIVES A L'ABSENTEISME : STATISTIQUES ET CONSEQUENCES FINANCIERES

Les services Assurance et Prévention du CDG 15 vous proposent 3 demi-journées d'information relative à l'absentéisme avec au programme :

- Evolution des absences pour saison de santé (statistiques) et conséquences financières,
- Point sur le contrat groupe (points positifs, les obligations contractuelles à respecter, l'utilisation de la plateforme de saisie).

Ces réunions se dérouleront les 26 et 27 février 2018 par demi-journée sur les secteurs de Saint-Flour, Aurillac et Mauriac. Elles s'adressent aux collectivités et établissements adhérents au contrat groupe d'assurance statutaire du CDG15, secrétaires de mairie mais aussi aux élus.

Lundi 26 février : de 14h à 17h : Saint-Flour Communauté

Mardi 27 février : de 9h à 12h : Centre de Gestion

Mardi 27 février : de 14h à 17h : Mairie de Mauriac

Les inscriptions sont à effectuer en ligne sur le site du CDG 15 : www.cdg15.fr – Actus

FONCTIONNAIRES EN MALADIE : QUEL VOLET DE L'ARRET DE TRAVAIL L'AGENT DOIT-IL TRANSMETTRE A SON EMPLOYEUR ?



Les fonctionnaires en congé de maladie ordinaire doivent transmettre à leurs services du personnel le seul volet des certificats d'arrêt de travail qui ne comportent pas de mentions médicales à caractère personnel, c'est à dire le volet 2.

Ils doivent donc conserver le volet n° 1, qui devra être présenté à toute requête du médecin agréé par l'administration en cas de contre visite.

Il faut préciser que le volet n° 2 indique tout de même si l'arrêt de travail est consécutif ou non à une affection de longue durée.

En revanche, il ne comporte aucune information d'ordre médical concernant la pathologie elle-même, ces informations figurant sur le volet n° 1 de l'avis d'arrêt de travail. De ce fait, la confidentialité des données médicales est préservée.

Pour les collectivités qui adhèrent au contrat groupe d'assurance statutaire, il est donc indispensable de déposer sur la plateforme Assurance, le volet n° 2.

A contrario, pour les accidents du travail, il est nécessaire de transmettre le volet 1. La pathologie doit être connue par nos services.

PARUTION D'UN GUIDE POUR AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LE HARCELEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Le Défenseur des droits a publié le 6 décembre 2017, un nouveau guide qui donne les clefs pour "agir contre les discriminations et le harcèlement dans la fonction publique territoriale".

Ce texte présente les moyens de lutter contre les inégalités qui touchent les agents dans les collectivités. Il propose un état des lieux des discriminations au travail ainsi que différentes fiches pratiques pour accompagner les managers territoriaux et leurs équipes, notamment pour recruter et gérer la carrière des agents sans opérer de discriminations.

Vous pouvez retrouver ce guide via le lien suivant :

Guide « agir contre les discriminations et le harcèlement dans la fonction publique territoriale »

DECRET N° 2017-1719 DU 20 DECEMBRE 2017 PORTANT RELEVEMENT DU SALAIRE MINIMUM DE CROISSANCE

JO, n° 297, 21 décembre 2017

Ce décret porte, à compter du 1^{er} janvier 2018, le montant du SMIC brut horaire à 9,88 €, soit 1 498,47 euros mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires. L'augmentation est de 1,23 %. En outre, le minimum garanti s'établit à 3,57 € au 1^{er} janvier 2018.

REPORT DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD PPCR

Comme le gouvernement l'avait annoncé depuis plusieurs mois, les dispositions mettant en œuvre l'accord PPCR jusqu'en 2020 sont reportées d'un an. Les conséquences de ce report sont différentes selon les cadres d'emplois.

- **Dispositions applicables à l'ensemble des cadres d'emplois de la FPT**

Tous les cadres d'emplois devaient bénéficier d'une revalorisation indiciaire à compter du 1^{er} janvier 2018. Certains cadres d'emplois devaient également bénéficier de nouvelles revalorisations indiciaires au 1^{er} janvier 2019 et au 1^{er} janvier 2020. Toutes ces revalorisations sont donc reportées d'un an :

Date d'application des revalorisations indiciaires avant report	Date d'application des revalorisations indiciaires après report
1 ^{er} janvier 2018	1 ^{er} janvier 2019
1 ^{er} janvier 2019	1 ^{er} janvier 2020
1 ^{er} janvier 2020	1 ^{er} janvier 2021

- **Dispositions applicables aux catégories A et C**

Certains cadres d'emplois de catégorie A et les grades relevant de l'échelle indiciaire C1 en catégorie C devaient bénéficier de la création d'un nouvel échelon sommital au 1^{er} janvier 2020. Cette création est donc reportée au 1^{er} janvier 2021. Les dispositions relatives au classement à la nomination stagiaire ou à l'avancement de grade sont également modifiées dans toutes les catégories pour tenir compte de cette nouvelle date d'application.

- **Dispositions applicables à la revalorisation la filière sociale**

Les assistants socio-éducatifs et les éducateurs de jeunes enfants devaient intégrer la catégorie A à compter du 1^{er} février 2018, et bénéficier d'une revalorisation indiciaire jusqu'en 2020. Les cadres d'emplois en catégorie A devaient compter deux grades, et le premier grade comportait deux classes jusqu'au 1^{er} janvier 2020.

Toutes ces dispositions sont reportées d'un an : l'intégration n'aura lieu qu'au 1^{er} février 2019 et la fusion des classes aura lieu le 1^{er} janvier 2021. Les revalorisations indiciaires auront également lieu aux mêmes dates. Jusqu'au 31 janvier 2019, les assistants

socio-éducatifs et les éducateurs de jeunes enfants restent donc classés en catégorie B.

Au 1^{er} février 2018, les conseillers socio-éducatifs devaient bénéficier d'une revalorisation indiciaire et de carrière avec la création d'un troisième grade. Toutes ces mesures sont reportées au 1^{er} février 2019, et la revalorisation indiciaire applicable au 1^{er} janvier 2020 est reportée au 1^{er} janvier 2021.

- **Transfert primes-points**

Le montant du transfert primes-points applicable aux agents de catégorie A hors filière sociale devait être augmenté au 1^{er} janvier 2018 pour tenir compte de la revalorisation indiciaire annoncée à la même date. Compte tenu du report de la revalorisation indiciaire, le montant du transfert primes-points pour les agents de catégorie A hors filière sociale reste donc inchangé pour 2018 avec un montant de 167€ par an. Il sera augmenté à 389€ par an à compter du 1^{er} janvier 2019.

Les montants applicables aux agents relevant des autres catégories reste inchangés pour 2018 :

Catégorie A filière sociale	389€ par an
Catégorie B	278€ par an
Catégorie C	167€ par an

- **Traitements correspondant aux groupes hors échelle**

Les agents classés dans des échelons fixant une rémunération par référence à des groupes hors échelle (emplois fonctionnels, administrateurs, ingénieurs en chef, attachés ou ingénieurs hors classe, etc.) devaient avoir une revalorisation du traitement annuel correspondant à compter du 1^{er} janvier 2018. Cette revalorisation est reportée au 1^{er} janvier 2019, et les traitements annuels correspondant à chacun des groupes hors échelle restent inchangés pour l'année 2018.

- **Disposition dérogatoire de classement**

Le décret n°2016-717 du 30 mai 2016 prévoit que les agents qui accèdent à un nouveau cadre d'emplois entre 2016 et 2019 et qui doivent être classés en utilisant l'indice détenu dans leur cadre d'emplois d'origine doivent être classés en prenant en compte la situation qui aurait été la leur s'ils n'avaient cessé de relever des dispositions statutaires et indiciaires en vigueur à la date du 31 décembre 2015. Cette disposition dérogatoire s'appliquera désormais pour les nominations intervenant jusqu'en 2020.

Les différentes notes et brochures seront prochainement mises à jour pour intégrer ce report. Dans cette attente, le service Carrières et expertise statutaire est à votre disposition pour répondre à vos questions.

Décret n° 2017-1736 du 21 décembre 2017 portant report de la date d'entrée en vigueur de certaines dispositions statutaires relatives à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations et applicables aux fonctionnaires de l'État, aux fonctionnaires territoriaux et aux fonctionnaires hospitaliers

Décret n° 2017-1737 du 21 décembre 2017 modifiant l'échelonnement indiciaire de divers corps, cadres d'emplois et emplois de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale, et de la fonction publique hospitalière

Décret n° 2017-1709 du 13 décembre 2017 portant modification du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation

Le service Carrières du CDG 15 se tient à votre disposition

APPLICATION DU RIFSEEP AUX CONSERVATEURS DU PATRIMOINE

Un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est mis en place dans la fonction publique de l'État depuis 2014. Il est transposable aux fonctionnaires territoriaux en application du principe de parité. L'instauration du RIFSEEP a été prévue à des dates différentes selon les cadres d'emplois.

Un arrêté du 7 décembre 2017 paru au Journal officiel du 14 décembre 2017 applique le RIFSEEP au corps des conservateurs du patrimoine relevant du ministère de la culture et de la communication. Ce corps est celui de référence pour l'application du RIFSEEP aux conservateurs territoriaux du patrimoine. L'arrêté fixe donc les montants plafonds applicables aux deux parts du RIFSEEP pour les agents relevant de ce cadre d'emplois, avec des montants particuliers pour ceux bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité absolue de service.

Les dispositions de cet arrêté entrent en vigueur de manière rétroactive dans la fonction publique de l'État à compter du 1^{er} janvier 2017. Toutefois, pour sa mise en place dans les collectivités, une délibération après avis du comité technique est nécessaire. Cette délibération ne pourra pas avoir d'effet rétroactif, et ne pourra s'appliquer que pour l'avenir.

Arrêté du 7 décembre 2017 pris pour l'application au corps des conservateurs du patrimoine relevant du ministère de la culture et de la communication des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État

PARUTION D'UN GUIDE DE MISE EN ŒUVRE DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) DES AGENTS PUBLICS DE L'ÉTAT



Le ministère de l'Action et des comptes publics a publié ce lundi 4 décembre 2017 un guide sur la mise en œuvre du CPF, applicable depuis le 1^{er} janvier 2017 dans la fonction publique. Le CPF s'est substitué au droit individuel à la formation (DIF) à compter de cette date.

Ce guide est destiné en priorité aux services de la fonction publique de l'État. La rédaction commune des textes sur le CPF aux trois fonctions publiques invite néanmoins à s'en inspirer. Des précisions sont apportées notamment sur le plafonnement des frais pédagogiques ou sur l'extension de la plateforme dématérialisée aux agents publics.

Cette version du guide est susceptible d'évoluer, notamment en ce qui concerne le déploiement du volet numérique du CPF.

Vous pouvez retrouver ce guide sur le portail de la fonction publique via le lien suivant : [Guide CPF](#).