



Les Actu' du CDG

Actualité Mai 2020

- ◇ Actu' juridiques du Conseil Statutaire
- ◇ Actu' Prévention
- ◇ Actu' Générales



COMITE TECHNIQUE
CHSCT
Mardi 12 Mai



COMITE MEDICAL
Jeudi 14 Mai





Les actu' juridiques du Conseil statutaire

Responsabilité pénale dans le cadre de la loi d'état d'urgence sanitaire

⇒ L'état d'urgence sanitaire est prorogé jusqu'au 10 juillet 2020 par la loi n°2020-546 du 11 mai 2020 publiée au Journal officiel du 12 mai 2020. Voir les FAQ et document actualisés sur le site du CDG 05 : <https://www.cdg05.fr/>



Outre les dispositions portant sur la réglementation ou l'interdiction de la circulation des personnes, l'accès aux moyens de transport, les établissements recevant du public qui ré-ouvrent ou restent fermés, le système d'information de traçage ou encore, les mesures de mise en quatorzaine ou de réquisition, la loi du 11 mai 2020 fait évoluer le régime juridique de la responsabilité pénale des élus en matière de mise en danger d'autrui par négligence ou imprudence, afin de l'adapter au contexte d'état d'urgence sanitaire et de déconfinement.

Le Conseil constitutionnel, saisi le 9 mai 2020 par le Président de la République et le Président du Sénat, puis le 10 mai 2020 par les parlementaires précise dans sa décision du 11 mai 2020, n°2020-800 DC, que les dispositions tenant à la responsabilité pénale « ne méconnaissent pas le principe d'égalité devant la loi pénale. Elles ne sont pas non plus entachées d'incompétence négative. Dans la mesure où elles ne contreviennent à aucune autre exigence constitutionnelle, elles sont donc conformes à la Constitution. »

Le chapitre VI du titre III du livre Ier de la troisième partie du code de la santé publique est complété par un article L. 3136-2 ainsi rédigé : « Art. L. 3136-2.-L'article 121-3 du code pénal est applicable en tenant compte des compétences, du pouvoir et des moyens dont disposait l'auteur des faits dans la situation de crise ayant justifié l'état d'urgence sanitaire, ainsi que de la nature de ses missions ou de ses fonctions, notamment en tant qu'autorité locale ou employeur. » (...) ».

L'article 121-3 du code pénal résulte de la loi n°2000-647 du 10 juillet 2000, dite loi « Fauchon. » Dans sa rédaction avant la loi n°2020-546, la responsabilité pénale d'un élu, d'un fonctionnaire ou d'un dirigeant en cas de délits non-intentionnel pouvait être engagée si trois critères étaient réunis :

- l'existence d'une faute caractérisée, c'est à dire une faute considérable et non-ordinaire,
- une exposition d'autrui à un risque que l'auteur de la faute ne pouvait ignorer,
- l'existence d'un risque présentant une particulière gravité.

La nouvelle disposition précise que l'article 121-3 du code pénal sera apprécié en fonction des compétences, du pouvoir et des moyens à disposition de l'auteur des faits dans le contexte de l'état d'urgence sanitaire. Ainsi, durant cette période d'état d'urgence sanitaire, la responsabilité pénale des autorités locales est susceptible d'être engagée surtout lorsqu'elles n'auront pas mis en place des actions clairement identifiables précises résultant des textes. Dans l'hypothèse où une autorité locale commettrait une faute caractérisée susceptible d'engager sa responsabilité pénale, le juge recherchera la preuve du lien de causalité entre la faute et la contamination d'une personne au Covid-19 mais il prendra également en compte les circonstances locales et les moyens dont pouvait disposer l'autorité territoriale pour mettre en œuvre les mesures réglementaires.

⇒ Les décrets n°2020-545 et n°2020-548 du 11 mai 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire prescrivent les nouvelles mesures en vigueur pour amorcer le début du déconfinement progressif dans le cadre la loi de prorogation de l'état d'urgence sanitaire.

Installation des assemblées locales

⇒ Le décret n°2020-571 du 14 mai 2020 fixe la date d'entrée en fonction des conseillers municipaux et communautaires dont les assemblées ont été entièrement renouvelées dès le 1er tour des élections municipales, au lundi 18 mai. Conformément à la loi du 23 mars 2020, la première réunion du conseil municipal, qui permettra notamment l'élection du maire et de ses adjoints, se tiendra dans les cinq à dix jours suivant l'entrée en fonction des conseillers municipaux, soit entre le samedi 23 mai et le jeudi 28 mai.

Dans les communes de moins de 1 000 habitants partiellement renouvelées, les modalités d'entrée en fonction des conseillers élus lors du scrutin du 15 mars seront précisées par des mesures législatives conformément au deuxième alinéa du III de l'article 19 de la loi susmentionnée.

Retrouvez la note du 15 mai 2020 du Ministère de la Cohésion des territoires et des relations avec les collectivités locales :

https://www.collectivites-locales.gouv.fr/files/files/dgcl_v2/covid19/circulaire_installation_organe_deliberant_suite_elections_du_15_mars_2020.pdf

Consultez la note de la DGCL sur la gouvernance des EPCI

<https://maires63.asso.fr/wp-content/uploads/2020/05/Note-DGCL-Gouvernance-des-EPCI-a%CC%80-FP-dans-le-cadre-de-la-loi-durgence-post-ordonnance-2020-562.pdf>



Les actu' juridiques du Conseil statutaire

La réglementation s'enrichit ...

⇒ **Décret n°2020-543 du 9 mai 2020 institue à compter du 11 mai 2020 le forfait mobilité durable dans la fonction publique de l'Etat** pour les agents de l'Etat se déplaçant à vélo ou en covoiturage dans le cadre de leurs déplacements domicile/travail. L'arrêté du 9 mai 2020 en fixe les modalités de versement. Ce décret n'est pour l'instant pas applicable dans la Fonction publique territoriale qui sera concernée par un décret spécifique.

⇒ **Décret n°2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage.** Ce décret entre en vigueur le 8 mai 2020. Il définit les modalités de mise en œuvre du dispositif, permettant une titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi à l'issue de leur contrat d'apprentissage au sein de la fonction publique. Ce dispositif est créé pour une durée de cinq ans et précise les conditions d'ouverture de la procédure de titularisation par les administrations, la composition du dossier de candidature, les modalités de sélection des candidats ainsi que les dispositions relatives au classement au moment de la titularisation.

⇒ **Décret n°2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant.** En application de l'art.85 de la LTPF, le décret introduit de nouvelles dispositions relatives au maintien des droits à l'avancement d'échelon et de grade et à la retraite, dans la limite de 5 ans pour les agents en congé parental ou en disponibilité. De plus, l'âge de l'enfant pour bénéficier d'une disponibilité passe de 8 à 12 ans désormais. Le congé parental qui ne pouvait être accordé et renouvelé que par période de 6 mois pourra l'être par période de deux mois minimum à six mois maximum. Les périodes de congé parental ou de disponibilité qui doivent être prises en compte pour les droits à l'avancement et à la retraite prennent effet à du 8 août 2019. Les autres dispositions prennent effet à compter du lendemain de la publication du décret susvisé soit à compter du 8 mai 2020.

⇒ **Décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.** Ce plan d'action prévu par l'art.80 de la LTFP qui a créé un art.6 quater et septies dans la loi 83-634 du 13 juillet 1983 est obligatoire, sous peine de sanction représentant 1 % de la rémunération brute du personnel dans les collectivités de plus de 20 000 habitants. Il est établi après consultation du Comité social territorial ou du CT pour une durée de 3 ans et définit selon des indicateurs, la stratégie pour réduire les écarts de traitements professionnels entre hommes et femmes. Le plan d'action est rendu accessible aux agents par tout moyen dont par voie numérique et est transmis avant le 1^{er} mars au Préfet.

⇒ **Décret n° 2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé pour les agents publics à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant.** Le décret autorise les agents publics (fonctionnaires et contractuels de droit public), jusqu'au 30 juin 2022, de bénéficier, à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption, de paternité ou d'accueil de l'enfant, élevant un enfant de moins de trois ans, d'un temps partiel annualisé sur un cycle de 12 mois. Les deux premiers mois sont non travaillés, les mois restants sont aménagés selon une quotité de service de 60, 70, 80 ou 100 %. Il s'agit pour l'agent de bénéficier d'une période d'absence supplémentaire sans pour autant voir sa rémunération suspendue. Cependant l'octroi de ce temps partiel annualisé est subordonné à sa mise en place par une délibération de l'assemblée territoriale.

⇒ **Décret n° 2020-478 du 24 avril 2020 relatif à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial fait** suite au III de l'article 18 et à l'article 63 de la loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique. La LTFP prévoyait d'aligner la rémunération des apprentis quel que soit leur secteur d'activité en cohérence avec le secteur privé. Le décret ouvre le champ de ces disposition aux organismes publics sans personnalité morale sous réserve d'avoir la capacité juridique de recruter du personnel et assouplit les conditions de majorations des rémunérations. Il ajuste les dispositions relatives au conventionnement avec une entreprise du secteur privée ou une autre administration en cohérence avec les dispositions applicables au secteur privé.

⇒ **Conformément à l'article 11 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, le décret n°2020-570 du 14 mai 2020 relatif au versement d'une prime exceptionnelle à certains agents de la fonction publique soumis à des sujétions exceptionnelles dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire permet la mise en œuvre de ce dispositif.**

Peuvent en bénéficier : les fonctionnaires et agents contractuels de droit public, les agents contractuels de droit privé des établissements publics. Le décret fixe cependant des exclusions qui feront l'objet d'une autre disposition réglementaire.

Le montant maximum de 1 000 € est confirmé. Les modalités d'attribution (bénéficiaires, montant et versement) sont définies par délibération de l'assemblée.

Si la prime exceptionnelle est indépendante du Rifseep, elle est cependant exclusive de toute autre prime exceptionnelle.

La prime exceptionnelle est exonérée d'impôt sur le revenu, de toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle ainsi que des participations, taxes et contributions prévues à l'article 235 bis du code général des impôts et à l'article L. 6131-1 du code du travail.





Les actu' juridiques du Conseil statutaire

Le télétravail ...

⇒ Décret n°2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n°16-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature. Il entre en vigueur le 7 mai 2020.

	Avant	A compter du 7 mai 2020
	<p>Demande de l'agent précisant les modalités d'organisation et les jours de télétravail.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une délibération de l'assemblée délibérante prise après avis du CT prévoit les diverses modalités du télétravail 	<p>Demande de l'agent précisant les modalités d'organisation souhaitées et accompagnée de l'attestation de conformité des installations si le télétravail est réalisé à domicile.</p> <p>Lorsque la demande est faite par un agent en situation de handicap, l'employeur met en œuvre les aménagements de poste sans que cela ne lui crée de charges disproportionnées. Il peut recourir à des aides dans ce cadre.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une délibération de l'assemblée délibérante prise après avis du CT prévoit les diverses modalités du télétravail
Durée de l'autorisation	1 an maximum. Renouvelable suite à un entretien avec le chef de service	Aucune durée maximale fixée par le décret.
Organisation	Le télétravail devait être régulier ou défini sur des jours fixes. La notion de télétravail ponctuel a été insérée par l'art.49 de LTFP	Le télétravail peut être régulier ou ponctuel. Il est autorisé : <ul style="list-style-type: none"> - sur des jours fixes au cours de la semaine, du mois, - dans le cadre d'un volume de jours flottants à la semaine, au mois ou par an - Une même autorisation peut prévoir différentes modalités de télétravail. Nouveau : en cas de télétravail sur des jours flottants ou temporaires, possibilité pour l'agent d'utiliser son matériel informatique personnel
Modalités minimales	3 jours maximum de télétravail sur la semaine 2 jours minimum par semaine en présentiel sur le lieu d'affectation. Possibilité de dérogation pour 6 mois renouvelable une fois à la demande de l'agent dont l'état de santé le justifie après avis du médecin de prévention ou du travail.	Nouvelles possibilités de dérogations : <ul style="list-style-type: none"> - Pour 6 mois renouvelables sur demande de l'agent dont l'état de santé, la grossesse, le handicap, le justifie après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail. - En cas de situation exceptionnelle perturbant l'accès au site ou le travail sur site
Exercice du télétravail	<ul style="list-style-type: none"> - Domicile de l'agent ou dans des locaux professionnels distincts de ceux de l'employeur. - L'employeur prend en charge les coûts (acquisition des matériels, logiciels, abonnements, communication, maintenance ...) du télétravail 	<ul style="list-style-type: none"> - Domicile de l'agent avec attestation de conformité des installations, tout lieu privé ou à usage professionnel. - L'employeur prend en charge les coûts (acquisition des matériels, logiciels, abonnements, communication, maintenance ...) du télétravail mais n'est pas tenu de prendre en charge les frais de location d'un espace dédié au télétravail
Réponse suite à une demande initiale ou à un renouvellement de télétravail	Aucun délai de réponse de l'administration n'était expressément prévu. L'autorisation peut être assortie d'une période d'adaptation de 3 mois maximum Il peut être mis fin au télétravail à tout moment sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 2 mois. Ce délai est réduit à 1 mois pendant la période d'essai ou en cas de nécessités de service dûment motivées.	Délai de réponse de l'employeur d'un mois suite à une demande de télétravail. L'autorisation peut être assortie d'une période d'adaptation de 3 mois maximum Il peut être mis fin au télétravail à tout moment sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 2 mois. Ce délai est réduit à 1 mois pendant la période d'essai ou en cas de nécessités de service dûment motivées.
Refus	Refus de l'administration suite à une demande de télétravail ou l'interruption du télétravail est précédé d'un entretien et doit être motivé. L'agent peut saisir la CAP ou la CCP suite au refus de l'employeur d'autoriser ou de renouveler sa demande de télétravail.	Refus de l'administration suite à une demande de télétravail ou l'interruption du télétravail est précédé d'un entretien et doit être motivé. L'agent peut saisir la CAP ou la CCP suite au refus de l'employeur d'autoriser ou de renouveler sa demande de télétravail.





Prévention et actions en milieu de travail

Les adhérents aux conventions « prévention » proposées par le CDG05 ont pu bénéficier d'un accompagnement particulier notamment par l'intermédiaire des assistants de prévention et conseiller de prévention et des ACFI (aide à la rédaction des PCA, mise à disposition de fiches, modèles de notes, conseils et avis.

La mission d'ACFI (agent chargé des fonctions d'inspection) est mutualisée : le CDG 05 met à disposition de l'ensemble des collectivités affiliées, des ACFI-préventeurs. Ces agents ont pu vous conseiller pour maintenir vos activités en sécurité, établir vos PCA, participer aux CHSCT ou réunions internes aux collectivités en visio-conférence ou par téléphone.

Ils sont également à la disposition des assistants de prévention pour tout conseil ou mise à disposition de documentation en matière de prévention des risques.

Les assistants de prévention, conseillers de prévention, préventeurs et ACFI continueront à vous accompagner, en lien avec les CHSCT, pour répondre à vos questions sur la reprise d'activité et vous aider à réaliser vos plans de reprise d'activité.

Des modèles de documents vous ont déjà été adressés et seront mis en ligne sur le site du CDG : www.cdg05.fr

Mise à jour du document unique : les textes précisent que le document unique doit être mis à jour « lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé e de sécurité ou les conditions de travail » et/ou « lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie » (art R4121-2 du Code du Travail).

Dans le cadre de la pandémie COVID-19, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la santé et la sécurité de ses agents. Il doit en conséquence procéder à une évaluation du risque professionnel du fait de la mise en œuvre de nouvelles mesures organisationnelles, et de prévention ; le document unique doit être actualisé.

La mise à jour du document unique permettra d'identifier :

- Les situations de travail pour lesquelles l'exposition au covid-19 est possible (métiers, unités de travail)
- Les conditions d'exposition à ce nouveau virus
- Les nouveaux risques générés par le fonctionnement actuel (aménagement des locaux, réorganisation du travail, affectation sur un nouveau poste de travail, télétravail...)
- Les mesures de prévention prises et celles à mettre en œuvre avec modification des plans d'action

Le CDG05, par l'intermédiaire de ses ACFI, vous propose de vous aider à réaliser la mise à jour spécifique du document unique avec l'introduction du risque biologique (pandémie Covid-19). Cette mission ne vous sera pas facturée en sus : elle sera effectuée au titre de la mission ACFI dont vous bénéficiez dans le cadre de votre cotisation au CDG.

Nous vous rappelons, à ce titre, que la mission ACFI mutualisée nécessite la mise en œuvre d'un conventionnement particulier. N'hésitez pas à vous rapprocher du service prévention pour finaliser ce conventionnement : prevention@cdg05.fr

Accompagnement spécifique :

L'Etat a mis en place une plateforme médico-psychologique qui répond aux questions « non médicales » sur le covid-19 au n° vert suivant : **0 800 130 000**

L'ARS PACA a mis en place 2 plateformes :

- Ecoute et soutien psychologique : **04 97 13 50 03**
- Informations générales : **0 800 730 087**





Les actu' Prévention

MEDICOM



Les médecins de prévention ont accompagné les collectivités durant le confinement, notamment pour répondre à leurs questionnements sur les agents présentant des pathologies particulières et pour des agents craignant avec anxiété pour certains, le retour.

Ils(elles) vont continuer à les accompagner dans le cadre de nouvelles procédures d'exercice des missions d'un service de prévention de santé au travail.

Il s'est révélé plus compliqué de maintenir les entretiens infirmiers dans cette période de confinement. L'infirmière de santé au travail s'est largement mobilisée aux côtés du service Prévention pour préparer des notes, procédures, alimenter et échanger sur des plans de continuité d'activité.

Les médecins, ACFI, assistants et conseiller de prévention ont pu participer à distance par l'intermédiaire d'outils de visio-conférence à des réunions internes aux collectivités ou de CHSCT.

La période post-confinement, avec un retour progressif à l'activité normale, qui doit être accompagnée de mesures de prévention strictes et peut paraître inquiétante pour certains agents souffrant de certaines pathologies, ou après une longue période de télétravail qui a pu poser certains problèmes, ou d'ASA pour garde d'enfants avec l'adaptation nécessaire au retour au poste de travail avec de nouvelles contraintes, est l'occasion pour MEDICOM de se réinventer et de proposer à tous et toutes une nouvelle forme d'accompagnement.

C'est pourquoi, il vous est proposé, pendant les prochaines semaines et jusqu'à un retour que nous espérons proche, à un fonctionnement normal :

Visites :

- 1) Les médecins effectueront des visites médicales spécifiques par téléphone et téléconsultation de préférence : visites de reprise, visites spéciales pour les agents dits « vulnérables » Covid, les agents contact-covid, visites dans le cadre des avis du Comité Médical et de la Commission de Réforme, embauche
- 2) Entretiens infirmiers orientés COVID et conditions de reprise pouvant être comptabilisés au titre des visites périodiques
- 3) Entretiens infirmiers spécifiques de 1^{er} niveau pour les autorisations de conduite et les habilitations électriques (en lien avec le médecin pour l'attestation)
- 4) L'infirmière de santé au travail pourra assurer un rôle de filtre de 1^{er} niveau auprès des agents en amont des visites et/ou de conseil auprès des employeurs qui sollicitent le service sur des questions d'hygiène, protocole de nettoyage, mise en place des mesures, mise en œuvre de fiches réflexes, par exemple aux côtés des acfi, préventeurs et assistants et conseiller de prévention

Les médecins et l'IDEST pourront proposer en sus des entretiens téléphoniques, des visites en présentiel, dans certains cas, et lorsque l'entretien téléphonique n'aura pas permis de conclure à un avis médical satisfaisant. Dans ce cadre, les visites seront organisées selon un protocole très strict (l'agent devra venir muni d'un masque, un rendez-vous par heure, désinfection entre chaque rendez-vous...). Lorsque la visite par téléphone doit donner lieu à une seconde visite en présentiel, il n'y aura aucune facturation supplémentaire.

Deux sites uniquement, compte-tenu des mesures sanitaires et de prévention à respecter, seront maintenus :

- Locaux Médicom Gap
- Locaux Médicom l'Argentièrre-la-Bessée

Action en milieu de travail :

Les médecins de prévention continueront à informer et conseiller les collectivités, ils participeront aux réunions des CHSCT (présentiel ou à distance), ils pourront également se rendre dans les locaux de la collectivité, pour accompagner les aménagements spécifiques de postes ou la mise en place de mesures de prévention en lien avec les préventeurs.

L'IDEST pourra assurer un rôle de filtre de 1^{er} niveau auprès des agents en amont des visites ou de conseil auprès des employeurs qui sollicitent le service sur des questions d'hygiène, protocole de nettoyage, mise en place des mesures, mise en œuvre de fiches réflexes, par exemple, aux côtés des préventeurs

Pour toute demande d'intervention, de conseils ou prise de rendez-vous, merci de contacter :

Secretariat.medicom@cdg05.fr

Medicomnord@cdg05.fr





Concours

Opérations en cours :

Examen agent social territorial principal de 2^{ème} classe par avancement de grade :

Inscriptions du 12/05 au 15/07/2020

Date limite de dépôt des dossiers : 23/07/2020

Epreuve écrite à compter du 15/10/2020

Examens rédacteur territorial principal de 2^{ème} classe :

Date limite inscriptions : 27/05/2020

Date limite dépôt des dossiers : 4/06/2020

Recensement des besoins prévisionnels en concours et examens :

Comme chaque année, le CDG 05 procède au recensement des besoins des collectivités et établissements des Hautes-Alpes afin d'établir le calendrier prévisionnel des concours et examens.

Ce recensement est très important car il permet de déterminer l'opportunité d'organiser ou non certains concours et examens et de fixer le nombre de postes à ouvrir pour les concours.

ATTENTION : Cette démarche ne vous engage en rien : les données que vous nous transmettez sont uniquement prévisionnelles. Il n'y a aucune incidence sur vos recrutements ou nominations futurs.

Cette année, la démarche de recensement s'est faite uniquement de façon dématérialisée. Si vous n'avez pas encore renvoyé votre questionnaire dématérialisé au CDG ou si vous n'avez pas été destinataires du mail correspondant et pour toute question, n'hésitez pas à contacter le service concours : concours@cdg05.fr

Traitements de données à caractère personnel dans le cadre de la crise sanitaire du COVID-19

La Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) a récemment publié sur son site Web quelques rappels sur les règles de collecte et de traitement des données à caractère personnel dans le cadre de la crise sanitaire liée au COVID-19.

Collecte de données personnelles par les employeurs :

Suite au « déconfinement », les particuliers et les professionnels s'interrogent sur les mesures à mettre en œuvre aux fins de limiter la propagation du virus et d'assurer en toute sécurité la reprise de l'activité, ainsi que sur les conditions dans lesquelles les données personnelles, notamment de santé, peuvent être utilisées. Vous trouverez donc un premier rappel de la CNIL au sujet de la collecte de données personnelles par les employeurs qui aborde notamment les règles de sécurité et de confidentialité des données et l'interdiction de certains traitements. Pour plus de détails, cliquez sur le lien ci-après : <https://www.cnil.fr/fr/coronavirus-covid-19-les-rappels-de-la-cnil-sur-la-collecte-de-donnees-personnelles-par-les>

Collecte de données personnelles pour alerter, informer les personnes ou distribuer des masques :

Afin d'accompagner les collectivités territoriales, en particulier les mairies, dans leur gestion des administrés pour faire face à la crise sanitaire liée au COVID-19, la CNIL rappelle les règles applicables. En cliquant sur le lien ci-dessous, vous trouverez des informations sur l'utilisation des registres communaux d'alerte et d'information de la population, les règles applicables pour les traitements de données associées aux opérations de distribution de masques et les modalités d'utilisation du fichier de la taxe d'habitation pour la distribution de masque : <https://www.cnil.fr/fr/focus-sur-les-traitements-de-donnees-mis-en-oeuvre-par-les-collectivites-territoriales>





Les actu' Générales

Formation des métiers de l'administration



En 2019, le CDG05 a mis en place en partenariat avec Pole emploi et le GRETA une formation « métier de l'administration ». Les thèmes abordés étaient : « l'état civil, le conseil municipal, l'urbanisme, les élections, les subventions, la législation funéraire... »
 Cette formation était composée d'une partie théorique et d'une partie pratique en collectivité.
 10 agents ont pu être formés et sont actuellement en poste en collectivité.

Suite aux retours positifs et à l'intérêt croissant des collectivités de pouvoir compter sur un personnel formé aux spécificités des missions de service public, **le CDG05 via le service SIC vous propose de renouveler l'expérience.** Une nouvelle session de formation pourrait, sous réserve de vos retours, débiter au cours du dernier trimestre 2020.

Pour sa mise en place, nous devons anticiper et recenser vos besoins.

Votre secrétaire de mairie doit partir à la retraite, un de vos agents entrevoit une mutation, une cessation de ses fonctions, vous pensez accroître votre équipe, **faites-nous en part en répondant au sondage grâce au lien suivant** : <https://framadata.org/K8luxVY2xrXUFY8M>

Bénéficiez de l'opportunité d'accueillir un stagiaire formé dans votre collectivité, au plus près de vos réalités et de vos besoins, pendant 2 mois et sans coût salarial.

Assurances statutaires : Comparez vos contrats

Le CDG 05 propose aux collectivités de son département un contrat groupe assurances statutaires. Les taux du contrat négocié pour les agents IRCANTEC est très avantageux. Vous avez la possibilité de conserver votre contrat actuel CNRACL et rejoindre le contrat groupe CDG05 pour la partie IRCANTEC. Pour vous conseiller, l'équipe du service assurance est à votre disposition :

Sandrine CLAVEL, responsable resp.recrutements.assurances@cdg05.fr 04.92.53.23.55

Sophie LOPEZ, gestionnaire assurances@cdg05.fr 04.92.53.23.54.

	CNRACL		IRCANTEC
	inférieur 10 agents CNRACL	supérieur 10 agents CNRACL	
F1 sans franchise	10,46%	9,51%	1,18%
F2 franchise 5 jours	7,68%	7,95%	1,13%
F3 franchise 10 jours	7,23%	7,43%	1,09%
F4 franchise 15 jours	6,98%	7,13%	1,01%
F4 bis franchise 15 jours sur la maladie ordinaire, accident de travail et Maladie Professionnelle	6,43%	6,85%	
F5 franchise 30 jours	6,45%	6,52%	0,98%
F5 bis franchise 30 jours sur la maladie ordinaire, accident de travail et Maladie Professionnelle	5,66%	6,11%	

Dans le cadre du Contrat groupe assurances statutaires, les collectivités adhérentes peuvent bénéficier du plan :

SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE COVID 19

Le CDG 05, accompagné de SOFAXIS, met à la disposition des collectivités adhérentes au contrat groupe :

- Pour les décideurs : Atlas C19 : Un programme de débriefing post traumatique conçu pour la durée de la crise. Ce programme a vocation d'accompagner les décideurs qui doivent faire face à des prises de décisions difficiles et qui doivent soutenir les équipes. Les RDV seront pris par téléphone avec un psychologue.

Le même psychologue accompagnera le décideur sur 1 à 5 séances selon les besoins.

- Pour les agents : Réaction : Le programme Réaction fonctionne selon les mêmes critères qu'habituellement, à savoir dans le cadre d'une déclaration d'accident du travail. Les 5 séances seront réalisées par téléphone ou visio conférence dans un premier temps et pourront continuer en face à face lorsque le confinement sera levé.

- Pour les agents : Groupe de parole : A l'issue du confinement et pour accompagner le retour sur site des équipes, un groupe de parole pourra être organisé pour les collectivités assurant le risque de maladie ordinaire

En tant que professionnels de la santé mentale, les psychologues cliniciens du réseau national ont adapté leurs dispositifs par téléphone et / ou visio afin d'écouter, d'accompagner et soulager l'angoisse de ceux qui souffrent, de prévenir les risques éventuels de décompensation qui pourraient venir engorger les services d'urgences.

L'équipe est mobilisée au 02 48 48 14 60 ou soutienpsy.neeria@relyens.eu afin de vous accompagner et conseiller sur les différents programmes à mettre en œuvre dans votre collectivité