

Si ce message ne s'affiche pas correctement consultez-le en ligne



Centre de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale
du CHER



Flash d'information n° 350 du 11 octobre 2019

Information

Rappel

Nouvelle adresse postale du Centre de Gestion du CHER...



La nouvelle adresse postale du Centre de Gestion vous a été communiquée via notre flash info n° 300 du 19 mars 2018.

IMPORTANT

Certains courriers nous sont encore expédiés à l'ancienne adresse (BP 2001) et ne sont plus réexpédiés à notre nouvelle adresse depuis le 1er octobre 2019.

Par conséquent, notez bien notre nouvelle adresse :



**CENTRE DE GESTION DU CHER
ZAC DU PORCHE
18340 PLAIMPIED-GIVAUDINS**

Le numéro SIRET reste inchangé : 281 800 144 00012

Partenariat CNP...

VOLET 2 (à remplir par le médecin et à retourner à l'adresse ci-après)



FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
CENTRE DE GESTION DU CHER
ZAC du Porche
18340 PLAIMPIED-GIVAUDINS
Tél. 02 48 50 82 50 - Fax 02 48 50 37 59

CENTRE DE GESTION DU CHER
~~BP 2001~~
~~18026 BOURGES CEDEX~~
Tél. 02 48 50 82 51
Fax. 02 48 50 37 59



RELEVÉ DES HONORAIRES MÉDICAUX

Les collectivités, assurées CNP qui possèdent en stock des relevés d'honoraires médicaux (destinés au paiement des praticiens dans le cadre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle), sur lesquels figure l'ancienne adresse (~~BP 2001 - 18026 BOURGES~~) doivent pour le bon déroulement soit indiquer la nouvelle (**ZAC du Porche - 18340 PLAIMPIED-GIVAUDINS**) sur chaque volet soit demander de nouveaux imprimés à Mme Annie ROBERT : cnp@cdg18.fr.

Emploi Public

FORMATION AU METIER DU SECRETARIAT DE MAIRIE...



Julie BONNEMORT
02.48.50.94.30
Gestionnaire Emploi public

Pascal PELLENTZ
02.48.50.94.39

emploi.public@cdg18.fr



Formation organisée avec le concours financier de la Région Centre – Val de Loire et de l'Etat dans le cadre du PACTE régional d'Investissement dans les Compétences »

SE FORMER AU METIER



DU SECRETARIAT DE MAIRIE

Le 3 septembre dernier, 63 personnes ont passé un entretien de motivation devant des jurys composés de professionnels(elles) du Centre de Gestion, de Pôle Emploi et de Cap Emploi. 12 personnes ont été retenues pour suivre la formation au métier du secrétariat de mairie qui a débuté le 1^{er} octobre 2019.

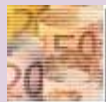
Un grand merci aux agents qui ont répondu favorablement à notre demande d'intervention en tant que formateurs.

Un grand merci également aux élus et secrétaires de mairie qui ont accepté d'accueillir et d'encadrer un stagiaire au sein de leur collectivité dans le cadre des stages en immersion.

Le Service Emploi Public vous tiendra régulièrement informé de l'avancée de la formation.

Rémunérations

GIPA 2018 → versement en 2019...



[Infos paie...](#)



Bernadette FEVRIER
02.48.50.82.53
compta@cdg18.fr



Le [décret n° 2019-1037 du 8 octobre 2019](#) prolonge le mécanisme de la [GIPA](#) pour la période de référence du 31 décembre 2014 au 31 décembre 2018.

[Arrêté du 8 octobre 2019](#) fixant au titre de l'année 2018 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat :

- taux de l'inflation : + 2,85 %,
- valeur moyenne du point en 2014 : 55,5635 €,
- valeur moyenne du point en 2018 : 56,2223 €.

Attention ! la GIPA doit-être versée avant le 31 décembre 2019

[Accéder au simulateur GIPA \(2014/2018\) versement en 2019](#)

Allocations chômage - Cas des contractuels de droit public...

Lorsque l'employeur territorial est en auto-assurance, la décision portant sur la qualification de la perte d'emploi pour décider de l'attribution de l'allocation chômage à son ancien agent lui appartient. L'employeur apprécie, dans le cadre de la réglementation générale de l'assurance chômage et sous le contrôle du juge, le respect des conditions requises pour l'ouverture des droits. Il revient à Pôle emploi de fournir toutes les informations et attestations nécessaires à la qualification de la perte d'emploi à l'employeur public qui en fait la demande.

[Réponse complète n°08437 du 08/08/2019](#)

Prévention

L'apprentissage pour les personnes en situation de handicap dans la Fonction Publique...



Le contrat d'apprentissage est ouvert **sans limite d'âge supérieur pour les personnes en situation de handicap** ayant une reconnaissance travailleur handicapé par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), (loi n°2008-1425 du 27 décembre 2008).

✉ Cédric ILIADI
02.48.50.94.38
hygiene-securite@cdg18.fr

✉ Lucie GEORGE
02.48.50.94.33
preventeur@cdg18.fr

✉ Secrétariat
02.48.50.94.34
pascale.frerard@cdg18.fr

Commission
de Réforme



[Calendrier prévisionnel 2019](#)

✉ Delphine ANCEAU
02.48.50.94.36
commission.reforme@cdg18.fr

Si le législateur a supprimé la limite d'âge pour les formations en apprentissage pour les personnes en situation de handicap, c'est pour en faire un **véritable outil de reconversion professionnelle**. L'apprentissage est en effet un dispositif de **formation en alternance** conjuguant à la fois des **périodes d'enseignement** en centre de formation et des **périodes de travail** chez l'employeur. L'apprentissage est donc une voie d'accès à l'emploi qualitative, avec à la fois une formation diplômante et une expérience professionnelle conséquente. L'employeur peut compter sur un apprenti qui a des compétences, des savoirs faire et des savoirs être déjà acquis.

[Pour en savoir plus, cliquez sur ce lien...](#)

Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS)...

L'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique a créé un nouvel article 21 bis dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, instituant un **congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)** consécutif à un **accident reconnu imputable au service**, à un **accident de trajet**, à une **maladie professionnelle ou contractée en service**.

Pour application de ces dispositions dans la fonction publique territoriale, un décret du 10 avril 2019 insère au sein du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 relatif aux congés de maladie des fonctionnaires territoriaux **affiliés à la CNRACL**, un titre VI bis consacré au CITIS. Il fixe les modalités d'octroi et de renouvellement du CITIS (effets du congé sur la situation administrative, les obligations de l'agent et les prérogatives de l'autorité territoriale).

Pour information, l'ensemble des [modèles d'arrêtés](#) relatifs au CITIS sont consultables sur [l'accès réservé collectivités](#) de notre site Internet (Modèles d'arrêtés / Congés maladie).

➔ [Décret n° 2019-301 du 10 avril 2019](#) relatif au congé pour Invalidité temporaire imputable au service dans la fonction publique territoriale (J.O. du 12 avril 2019).

➔ [Circulaire CIG Grande Couronne : « le point sur le CITIS »](#).

Informations



Renouvellement abusif de contrats à durée déterminée - Indemnisation de l'agent...

Il résulte des premier et deuxième alinéas de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, que les collectivités territoriales de plus de 2000 habitants ne peuvent recruter des agents non titulaires en vue d'assurer des remplacements momentanés ou d'effectuer des tâches à caractère temporaire ou saisonnier que par contrat à durée déterminée.

Si ces dispositions offrent ainsi la possibilité à ces collectivités de recourir, le cas échéant, à une succession de contrats à durée déterminée, elles ne font cependant pas obstacle à ce qu'en cas de renouvellement abusif de tels contrats, l'agent concerné puisse se voir reconnaître un droit à l'indemnisation du préjudice éventuellement subi lors de l'interruption de la relation d'emploi, évalué en fonction des avantages financiers auxquels il aurait pu prétendre en cas de licenciement s'il avait été employé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Dans cette hypothèse, il incombe au juge, pour apprécier si le recours à des contrats à durée déterminée successifs présente un caractère abusif, de prendre en compte l'ensemble des circonstances de fait qui lui sont soumises, notamment la nature des fonctions exercées, le type d'organisme employeur ainsi que le nombre et la durée cumulée des contrats en cause.


En l'espèce, M. E...a exercé des fonctions polyvalentes d'agent d'entretien de manière ininterrompue du 1er janvier 2000 jusqu'au 21 octobre 2011. Si la commune fait valoir que ces fonctions ont été exercées en remplacement d'agents indisponibles, elles ont toutefois donné lieu à cinquante-six contrats successifs. Ainsi, dans les circonstances de l'espèce, M. E...est fondé à soutenir que la commune a recouru abusivement à une succession de contrats à durée déterminée...

[CAA de PARIS N° 18PA01755 - 2019-06-26](#)

Le guide de la CNIL pour accompagner les collectivités dans leur mise en conformité au RGPD...

CNIL Les collectivités territoriales traitent de nombreuses données personnelles, que ce soit pour assurer la gestion des services publics dont elles ont la charge (état civil, inscriptions scolaires, listes électorales, etc.), la gestion de leurs ressources humaines, la sécurisation de leurs locaux (contrôle d'accès par badge, vidéosurveillance) ou encore leur site web. Cette tendance ne fera que se renforcer avec la transformation numérique de l'action publique. Dans ce contexte, le respect des règles de protection des données constitue aujourd'hui un facteur de transparence et de confiance à l'égard des citoyens et des agents, qui sont de plus en plus sensibles à la protection de leurs données. C'est aussi un gage de sécurité juridique pour les élus responsables des fichiers et des applications utilisés au sein de leur collectivité. Les principes du règlement général sur la protection des données (RGPD) s'inscrivent dans la continuité de la loi

informatique et libertés de 1978. Malgré cela, la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) est consciente que la mise en conformité au RGPD peut parfois être complexe, et que l'importance des enjeux justifie un appui spécifique de sa part. Aussi, afin d'accompagner les collectivités territoriales dans leur mise en conformité au RGPD, la CNIL a élaboré un guide de sensibilisation. Ce guide s'adresse prioritairement aux communes de petite ou de moyenne taille, ainsi qu'à leurs groupements intercommunaux, ne disposant pas nécessairement en interne de ressources dédiées spécifiquement à la protection des données. Il propose des clés de compréhension des grands principes, des réflexes à acquérir, un plan d'action pour se mettre en conformité ainsi que des fiches pratiques. Il évoque les conditions de désignation du délégué à la protection des données afin que chaque collectivité puisse identifier la modalité la plus adaptée à sa situation. Pour élaborer ce guide, la CNIL s'est rapprochée des principales associations regroupant les différents niveaux de collectivités et autres organismes intervenant auprès du secteur public local. Cet appui permet d'apporter des réponses concrètes et adaptées aux collectivités. En complément de ce guide de sensibilisation, des [fiches techniques consacrées aux principaux sujets de préoccupation des collectivités](#) ont également été publiées sur le site internet de la CNIL. [Guide de sensibilisation au RGPD pour les collectivités territoriales - Site internet de la Commission nationale de l'informatique et des libertés \(CNIL\)](#)

 ZAC du PORCHE - 18340 PLAUMPIED-GIVAUDINS -  02.48.50.82.50  02.48.50.37.59 - www.cdg18.fr [Contacts](#) [Plan d'accès](#)

Destinataire : [Nom]