

# ACTU STATUTAIRE

< Avril 2024 >



Au sommaire...



RÉMUNÉRATION ET CARRIERES .....p.2



DÉROULEMENT DE CARRIÈRE.....p.5



CNRACL .....p.6



INFORMATIONS DIVERSES.....p.7



LA VIGIE .....p.10



ACTUALITÉS DU CDG .....p.11



# RÉMUNÉRATION ET CARRIERES



## Réforme du cadre d'emplois des gardes champêtres

Sont parus au Journal Officiel du 30 mars 2024 deux décrets apportant des modifications au statut particulier du cadre d'emplois des gardes champêtres. Ils entrent **en vigueur le 1er avril 2024** :

- [Décret n° 2024-282 du 28 mars 2024 modifiant le statut particulier du cadre d'emplois des gardes champêtres](#)

Ce décret a pour objet la revalorisation de la carrière de ce cadre d'emplois. De manière générale, il aligne la carrière du grade de garde champêtre chef principal sur la carrière du grade de brigadier-chef principal du cadre d'emplois d'agent de police municipale, avec une évolution sur 10 échelons.

L'obligation de posséder la nationalité française est également précisée dans le décret portant statut particulier.

Les conditions quant à l'avancement de grade des gardes champêtres chefs dans le grade de garde champêtre chef principal sont précisées, ainsi que les règles de classement.

Des dispositions sont prévues afin de permettre le reclassement des fonctionnaires du grade de garde champêtre chef principal suite à la revalorisation de leur carrière.

- [Décret n° 2024-283 du 28 mars 2024 fixant l'échelonnement indiciaire du grade de garde champêtre chef principal du cadre d'emplois des gardes champêtres](#)

En parallèle de l'évolution de la carrière du grade de garde champêtre chef principal, ce décret fixe son nouvel échelonnement indiciaire.

GARDE CHAMPETRE PRINCIPAL (au 01/04/2024)			
Echelons	Durée	IB	IM
1	2 ans	390	373
2	2 ans	407	376
3	2 ans	425	382
4	2 ans	445	396
5	2 ans	469	415
6	2 ans 6 mois	487	426
7	3 ans	501	437
8	4 ans	526	456
9	4 ans	566	484
10		597	508

Par ailleurs, un arrêté du 23 avril 2024 modifie les caractéristiques de la carte professionnelle des gardes champêtres.



## Conservation des droits acquis avant le début d'un congé

L'article 36 de la [loi n°2024-364 du 22 avril 2024](#) portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole modifie certaines dispositions du Code général de la fonction publique (CGFP).

Il prévoit que les fonctionnaires conservent désormais leurs droits acquis avant le début d'un congé (droits aux congés annuels, à un entretien professionnel annuel...), qu'ils n'auraient pas été en mesure d'exercer en raison de ce congé.

Il s'agit du maintien des droits acquis pour les congés suivants : congé parental / congé maternité / congé de naissance / congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption et le congé d'adoption / congé de paternité et d'accueil de l'enfant / congé de présence parentale / congé de solidarité familiale / congé de proche aidant

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 24 avril 2024.

## Relèvement du plafond annuel du forfait télétravail pour l'année 2024

L'[arrêté du 3 avril 2024](#) relatif au montant plafond du « forfait télétravail » pour l'année 2024 relève le plafond annuel du forfait télétravail de 253,44 euros à 282,24 euros, sans modifier le montant du forfait journalier (2,88 euros).

Ce forfait est une indemnité contribuant au remboursement des frais engagés au titre du télétravail (coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci).



***Son instauration nécessite une délibération de l'organe délibérant prise après avis du Comité Social Territorial.***

## Régime indemnitaire du secteur médico-social :

### - Indemnité horaire du travail de nuit (IHTN) :

Un [arrêté du 13 mars 2024](#) abroge l'arrêté du 30 novembre 1988 fixant les taux des indemnités horaires pour travail normal de nuit et de la majoration pour travail intensif dans la fonction publique hospitalière (FPH).

Cette abrogation fait suite à celle du décret n° 88-1084 du 30 novembre 1988 par le décret n° 2023-1238 du 22 décembre 2023 qui a créé une nouvelle IHTN dans la FPH depuis le 1er janvier 2024 en remplacement de l'indemnité fixe variant selon l'intensité du travail de nuit. Il faut assurer totalement ou partiellement un service normal dans le cadre de la durée hebdomadaire du travail entre 21 et 6 heures. Son montant est égal à la rémunération horaire des agents (traitement brut) majorée de 25 %.

Les agents concernés sont ceux relevant des cadres d'emploi suivants : Masseurs-kinésithérapeutes et orthophonistes / Pédiçures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens territoriaux / Sages-femmes territoriales / Cadres territoriaux de santé paramédicaux / Puéricultrices cadres territoriaux de santé / Cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux / Puéricultrices territoriales / Infirmiers territoriaux en soins généraux / Infirmiers territoriaux / Techniciens paramédicaux territoriaux / Auxiliaires de puériculture territoriaux / Auxiliaires de soins territoriaux / Aides-soignants territoriaux.

Les agents relevant des autres cadres d'emplois de la filière médico-sociale (médecins territoriaux, psychologues territoriaux, éducateurs territoriaux de jeunes enfants...) ainsi que les agents sociaux territoriaux sont exclus du dispositif d'indemnisation du travail de nuit organisé par le décret du 22 décembre 2023.

Ils peuvent, en revanche, se voir verser l'indemnité horaire pour travail normal de nuit organisée par le décret n° 61-467 du 10 mai 1961. Le taux horaire est fixé à 0,17 euros, majoré à 0,80 euros en cas de travail intensif (arrêté du 30 août 2001).

Selon la [DGCL](#), il appartient aux organes délibérants de prendre une nouvelle délibération à compter du 1er janvier 2024 pour instituer cette indemnité puisque le décret n° 2023-1238 du 22 décembre 2023 a abrogé le décret n° 88-1084 du 30 novembre 1988.



**L'avis du Comité Social Territorial est nécessaire.**

### - Indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés (IDJF) :

**Un arrêté du 22 décembre 2023** revalorise le montant de l'IDJF à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 de 50,26 à 60 €. Il faut exercer les fonctions un dimanche ou un jour férié sur la base de huit heures de travail effectif.

Les agents territoriaux relevant de l'ensemble des cadres d'emplois de la filière médico-sociale sont éligibles.

Les agents sociaux territoriaux sont éligibles à une indemnité forfaitaire pour travail du dimanche ou d'un jour férié spécifique, prévue par le décret n° 2008-797 du 20 août 2008. Le montant de cette indemnité demeure fixé à 50,26 euros pour une journée de travail de 8 heures.

Les agents publics (hors filières médico-sociale et les agents sociaux territoriaux) sont éligibles à une indemnité horaire pour travail du dimanche ou d'un jour férié spécifique, prévue par un arrêté du 19 août 1975. Le taux horaire est fixé à 0,74 euros.

Selon la [DGCL](#), deux situations doivent être distinguées : Si la délibération institue l'IDJF en renvoyant au décret du 2 janvier 1992 et à l'arrêté du 16 novembre 2004 sans mentionner le montant de cette indemnité, la revalorisation de ce dernier est directement applicable sans qu'il soit besoin de modifier la délibération. Si la délibération institue l'IDJF en précisant son montant, il appartient à l'organe délibérant, s'il le souhaite, de modifier sa délibération pour revaloriser le montant de l'IDJF servie aux agents paramédicaux après avis du Comité Social Territorial.



### **RAPPEL PRIME POUVOIR D'ACHAT**

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat instaurée par le [décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023](#), à caractère facultatif, ne peut être versée que jusqu'au 30 juin 2024.

Ce décret impose la consultation préalable du Comité Social Territorial (CST) pour tout projet de délibération instituant cette prime.



**Le CDG89 invite les collectivités souhaitant mettre en place cette prime et n'ayant pas encore saisi le CST à le faire au plus tard en date du 23 mai 2024 en prévision de la réunion CST du 13 juin 2024**

# DEROULEMENT DE CARRIERE : RAPPELS

## L'avancement d'échelon

Le grade dans lequel a été nommé le fonctionnaire comporte des échelons auxquels on accède par ancienneté. Le nombre d'échelons varie selon le grade du fonctionnaire.

L'avancement à l'échelon supérieur s'effectue sur la base d'une durée unique.

L'ancienneté nécessaire pour passer d'un échelon à un autre est fixée soit par :

- des décrets transversaux communs à plusieurs cadres d'emplois
- les décrets portant statut particulier des cadres d'emplois

L'avancement d'échelon est **obligatoire et s'impose à l'employeur**.

**Les projets d'arrêtés des agents concernés sont envoyés par le Centre de Gestion.**



## L'avancement de grade

L'avancement de grade permet **d'accéder** au grade **immédiatement supérieur** au sein d'un même cadre d'emplois.

Les **conditions** à remplir pour avancer de grade sont **fixées** :

- soit par des **décrets transversaux communs** à plusieurs cadres d'emplois
- soit par les **décrets portant statut particulier** des cadres d'emplois

L'avancement de grade peut avoir lieu :

- avec ou sans examen professionnel
- ET sous condition d'ancienneté acquise

L'avancement de grade n'est **pas obligatoire**. Il est prononcé au choix de l'autorité territoriale après appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience, conformément aux lignes directrices de gestion.

Le Centre de Gestion vous transmet les possibilités d'avancement de grade au cours du 4<sup>ème</sup> trimestre de chaque année pour l'année suivante.

## La promotion interne

La promotion interne n'est pas un procédé d'avancement.

Elle vise à offrir aux fonctionnaires titulaires la possibilité d'accéder à un cadre d'emplois supérieur ou à une catégorie hiérarchique plus élevée sans passer par un concours.

**La note d'informations, le recensement des postes ainsi que le dossier à compléter seront transmis aux employeurs durant la première quinzaine de mai 2024.**





### Est-ce que je peux opposer un refus à la demande de radiation des cadres d'un de mes agents ?

#### Agent n'ayant pas atteint sa limite d'âge :

Vous ne pouvez pas opposer un refus à la demande de radiation des cadres d'un agent qui n'a pas atteint sa limite d'âge dès lors qu'il remplit les conditions pour partir à la retraite ; et ce quelle que soit sa date de départ à la retraite (début ou fin de mois).

Vous pouvez éventuellement lui demander de rester jusqu'à la fin du mois dans l'intérêt du service, mais l'agent n'est pas obligé de souscrire à cette demande.

#### Agent ayant atteint sa limite d'âge :

Dans le cas où le fonctionnaire a atteint la limite d'âge qui lui est applicable, il doit être radié des cadres d'office à compter du lendemain de son anniversaire. La radiation des cadres s'impose à l'agent comme à la collectivité employeur.

### Quel est le délai minimum d'envoi d'un dossier de liquidation dématérialisé ?

**Le délai d'envoi des dossiers dématérialisés à la CNRACL est de 3 mois au minimum avant la date de radiation des cadres.**

Toutefois, rien ne vous empêche de demander un dossier de liquidation pour un départ dans 6 mois ou plus. Attention à ne pas dépasser 1 an.

### Quelle date dois-je indiquer pour le dernier jour payé ?

Le dernier jour payé correspond à la veille de la date de radiation des cadres.

### Est-ce que je dois déclarer tous les congés maladie ?

Les congés maladie à plein ou à demi traitement ont un impact sur le traitement des dossiers de carrière longue (impact sur la durée d'assurance cotisée) et d'invalidité.

Les congés longue maladie (CLM) et les congés longue durée (CLD) peuvent également avoir un impact sur la NBI.

Vous devez donc déclarer tous les congés maladie.

### Comment dois-je faire pour déclarer les congés maternité ?

Vous devez déclarer les congés maternité dans l'onglet [Carrière], sur la page des services concernés (CNRACL ou Etat), en « Services effectifs ». Puis, dans « Position », choix : « Congé de maternité ».

Vous devez faire un découpage de 2 mois sur la période pour chaque enfant.



L'agent CNRACL doit déposer une demande écrite à son dernier employeur au moins 6 mois avant la date de départ à la retraite souhaitée.

# INFORMATIONS DIVERSES

## Conseil médical de la Fonction Publique Territoriale

[Le décret n° 2024-349 du 16 avril 2024](#) modifie certaines dispositions relatives aux compétences des formations restreinte et plénière du conseil médical dans la FPT qui entrent en vigueur le 18 avril 2024.

Le conseil médical en formation restreinte est désormais saisi pour avis en cas de contestation d'un avis médical rendu par un médecin agréé dans le cadre des procédures suivantes :

- pour la liquidation de la pension de retraite lorsque le fonctionnaire ou son conjoint est atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable le plaçant dans l'impossibilité d'exercer une quelconque profession, et sous réserve que le fonctionnaire ait accompli au moins quinze ans de services ;
- pour l'attribution de la majoration spéciale de la pension d'invalidité lorsque le fonctionnaire est dans l'obligation d'avoir recours d'une manière constante à l'assistance d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie ;
- pour l'attribution et la majoration de la pension d'un orphelin d'un parent fonctionnaire, lorsque cet orphelin est atteint d'une infirmité permanente le mettant dans l'impossibilité de gagner sa vie.



*Des précisions vous parviendront dans une prochaine actualité.*

## Congé de validation des acquis de l'expérience

[Le décret n° 2024-332 du 10 avril 2024](#) relatif au jury et au congé de validation des acquis de l'expérience modifie la durée du congé dont le candidat peut bénéficier dans le cadre du parcours de validation des acquis de l'expérience passant de vingt-quatre à quarante-huit heures. Ce décret est entré en vigueur le 13 avril 2024.

## Congé de citoyenneté

L'article 3 de la [loi n° 2024-344 du 15 avril 2024](#) visant à soutenir l'engagement bénévole et à simplifier la vie associative a modifié les dispositions de l'article 641-3 du code général de la fonction publique (CGFP).

Jusqu'alors, un fonctionnaire pouvait demander un congé de citoyenneté pour exercer à titre bénévole une activité au sein d'une association déclarée depuis 3 ans au moins. Désormais, il suffira que cette association soit déclarée depuis 1 an au moins.

## Imprimés invalidité et notices explicatives de la CNRACL

La CNRACL a mis à jour les imprimés nécessaires à l'instruction d'un dossier d'invalidité, notamment l'imprimé AF3, l'attestation de reclassement, les imprimés relatifs à l'imputabilité, etc...

Ces imprimés et notices associées ont été actualisés et simplifiés.

Une période transitoire permettant l'utilisation des anciens et nouveaux imprimés est mise en place jusqu'au 31 mai 2024.

A compter du 1er juin 2024, les anciens imprimés non conformes seront retournés par la CNRACL.

## Revalorisation des pensions et rentes versées par l'ancien employeur au 1<sup>er</sup> avril 2024

Dans le cadre de [l'Instruction Interministérielle N°DSS/2A/2C/2024/42 du 20 mars 2024](#) de la Direction de la Sécurité Sociale, les pensions d'invalidité et les prestations versées par les employeurs au titre de la législation des accidents de travail et des maladies professionnelles (rente) ont été revalorisées de 4,6% au 1er avril 2024.

## Visionnage des images de vidéoprotection : l'agrément nécessaire des agents territoriaux ne relevant pas des cadres d'emplois de la police municipale

Une [circulaire du 16 avril 2024](#) relative à la mise en œuvre des dispositions de l'article 42 de la loi n° 2021-646 du 25 mai 2021 pour une sécurité globale préservant les libertés porte sur l'habilitation du personnel des collectivités territoriales et de leurs groupements procédant au visionnage des images de vidéoprotection.

Elle a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre des agréments de vidéoprotection délivrés par le préfet de département aux agents territoriaux ne relevant pas des cadres d'emplois de la police municipale et qui sont employés par les communes ou par les EPCI et syndicats mixtes. Aux fins d'assurer la délivrance de ces agréments, la circulaire donne des instructions pour la mise en œuvre des enquêtes administratives et rappelle les règles de fond et de forme qu'il convient de respecter lors de la délivrance de ces agréments.

## La DGAFP publie un guide relatif à l'apprentissage à destination des employeurs publics

Ce [guide pédagogique](#) comprend 5 parties : Avant le recrutement / Les modalités de recrutement / La rémunération / Le déroulement du contrat d'apprentissage / Les modifications, ruptures et fin du contrat d'apprentissage. Il comporte également plusieurs annexes, par exemple celle relative aux bonnes pratiques pour rédiger une offre d'apprentissage attractive.

## Code Général de la Fonction Publique : la partie réglementaire en préparation

Un groupe de travail organisé par la DGAFP va prochainement travailler sur les premiers tomes de cette partie réglementaire du CGFP.

Plus de 5 000 dispositions réglementaires sont à codifier. La codification aura vocation à suivre le plan établi pour sa partie législative qui se compose de 8 livres.

La publication devrait intervenir fin 2025.

## Projet de loi pour l'efficacité de la fonction publique

Le gouvernement a annoncé pour le deuxième semestre une nouvelle loi de transformation de la Fonction Publique. Peu de détails ont été annoncés sur son contenu mais le Ministre de la Fonction Publique a précisé que son contenu serait notamment axé sur les mesures suivantes :

- **Faciliter l'accès à la fonction publique** : professionnalisation des concours / harmonisation des modalités des concours sur titres existants (allègement des épreuves prévues pour ceux qui sont en place dans la FPT) / titularisation des apprentis à la fin de leur contrat d'apprentissage.
- **Mettre en œuvre une rémunération plus axée sur la valorisation du mérite**, qu'il soit individuel ou collectif : mieux prendre en compte les fonctions exercées et la valeur professionnelle dans les avancements d'échelons / refonder des dispositifs dit "d'intéressement".
- **Assouplir les possibilités d'évolution de carrière** : nouvelle voie de promotion pour les fonctionnaires ayant validé une formation certifiante, mise en place avec l'accord de l'employeur, dans le but de développer les qualifications professionnelles / mise en place d'une nouvelle organisation des parcours de carrière (qui pourrait remettre en cause les catégories hiérarchiques A, B et C).
- **Fluidifier les mobilités et mieux gérer les parcours professionnels**
- **Mieux prendre en compte l'insuffisance professionnelle**
- **Mieux protéger les agents publics** contre les violences commises contre eux dans l'exercice de leurs fonctions



*Le CDG 89 communiquera sur cette réforme dès que les contours de la future loi seront connus.*

## La Cnil met à jour son guide sur la protection des données

Ce **guide** est destiné aux délégués à la protection des données (DPD), aux responsables de la sécurité des systèmes d'information, aux informaticiens et aux juristes.

Il est constitué de 25 fiches thématiques autour des utilisateurs, des équipements, des données et des points de vigilance pour faire face aux incidents cyber.

## Statut de l'élu(e) local(e) : mise à jour de l'AMF d'avril 2024

Cette **nouvelle version** présente les dispositions de la loi du 21 mars 2024 renforçant la sécurité et la protection des maires et des élus locaux, et notamment l'octroi désormais automatique de la protection fonctionnelle de certains élus et de leur famille en cas de violences, menaces et outrages.

Elle tient compte de l'augmentation du plafond de la sécurité sociale au 1er janvier 2024 et de l'évolution de la notice du formulaire CERFA d'arrêt maladie dans sa version dématérialisée.

Elle fait aussi état de la possibilité pour les élus des EPCI d'assujettir volontairement leurs indemnités de fonction aux cotisations sociales du régime général. Elle intègre également les nouvelles modalités de l'extension aux communes de moins 10 000 habitants de la compensation des frais de protection fonctionnelle des élus. Enfin, elle actualise les montants des indemnités de fonction résultant de la revalorisation de l'indice majoré au 1er janvier 2024.

# LA VIGIE



## **Discipline : le droit de se taire doit être notifié au fonctionnaire sous peine de rendre la procédure irrégulière**

[\(CAA de Paris, 22PA03578 du 2 avril 2024\)](#)

Cet arrêt bouleverse le champ de la procédure disciplinaire en incluant une nouveauté : la notification du droit de se taire.

La CAA a annulé la décision de sanction disciplinaire (exclusion temporaire des fonctions d'une durée de dix mois, assortie d'un sursis de quatre mois) infligée à un agent, car celui-ci n'avait pas été informé de son droit de se taire lors de la procédure disciplinaire, violant ainsi le principe selon lequel nul n'est tenu de s'accuser (lui-même résultant du principe de la présomption d'innocence).

En se basant sur l'article 9 de la DDHC de 1789, la CAA a souligné que ce droit de se taire s'applique à toute sanction ayant le caractère d'une punition et a donc annulé la décision contestée car la sanction disciplinaire est intervenue au terme d'une procédure irrégulière.



**Cet arrêt ne précise pas à quel moment de la procédure disciplinaire cette notification doit intervenir.**

**Il est préconisé d'indiquer à l'agent qu'il dispose de ce droit dès l'ouverture de la procédure disciplinaire dans le courrier adressé à l'agent par l'employeur.**



## **Discipline :**

### **L'absence de procédure disciplinaire n'invalide pas la légalité d'une suspension**

[\(CAA de Paris, 22PA04926 du 26 janvier 2024\)](#)

L'employeur peut suspendre l'auteur d'une faute grave (un manquement à ses obligations ou une infraction de droit commun) à condition de saisir sans délai le conseil de discipline. La situation de cet agent doit être réglée définitivement dans les 4 mois (articles L. 531-1 à 4 du CGFP).

L'absence d'engagement d'une procédure disciplinaire contre l'agent reste sans incidence sur la légalité de la décision, dès lors que les faits étaient suffisamment vraisemblables à la date d'arrêt de suspension.



## **Communication des changements de domicile à l'employeur**

[\(CAA Paris, 23PA01902 du 14 février 2024\)](#)

Un agent contestait l'opposabilité d'une décision de radiation des cadres pour abandon de poste adressée par lettre recommandée et revenue avec la mention « pli avisé et non réclamé ». Il soutenait que l'employeur aurait pu obtenir sa nouvelle adresse en le contactant par téléphone ou par courriel ou encore en s'adressant à l'avocat qui l'avait assisté dans le cadre de la procédure.

Compte tenu de l'obligation d'information incombant à l'agent, la décision avait été régulièrement notifiée et, faute d'avoir été contestée dans le délai de recours contentieux, était devenue définitive, bien que n'ayant pas atteint son destinataire.

Les agents ont l'obligation d'informer leur administration de leur changement d'adresse ou de prendre les dispositions utiles auprès des services postaux pour faire suivre leur courrier. A défaut, les décisions envoyées par l'employeur à l'ancienne adresse sont considérées comme régulièrement notifiées.

# ACTUALITÉS DU CDG

## RSU : LA CAMPAGNE 2023 EST LANCEE !

La campagne Rapport Social Unique (RSU) 2023 est lancée.

Pour rappel, ce rapport annuel est un **questionnaire obligatoire** que doivent remplir toutes les collectivités et établissements, affiliés ou non au CDG.

Il est un outil incontournable des RH et permet notamment l'élaboration des lignes directrices de gestion.

Comme chaque année, la saisie se fait via l'application "[données sociales](#)". Les codes d'accès de l'application sont identiques à ceux de la précédente campagne RSU 2022.

Afin de vous accompagner au mieux dans la collecte de vos données sociales, vous trouverez en page d'accueil de notre site internet une rubrique « [Rapport Social Unique](#) » comprenant divers documents d'aide à la saisie de votre RSU.

**ATTENTION : La campagne nationale est ouverte jusqu'au 31 octobre 2024.**

Pour vous aider à respecter cette obligation, le CDG 89 vous propose :

- Un accompagnement individualisé en cas de difficultés de saisie (permanence téléphonique, document préparatoire...);
- Des **ateliers pratiques** pour les collectivités dont l'effectif est inférieur ou égal à 10 agents ;
- La prestation "**Rapport Social Unique à façon**" qui vous permet de déléguer intégralement au CDG 89 la saisie du rapport. Pour toute information (tarification, sollicitation, planification...), merci de contacter l'équipe RSU du CDG 89.

L'équipe RSU reste à votre disposition pour toute question à l'adresse mail : [bs-rsu@cdg89.fr](mailto:bs-rsu@cdg89.fr).

Bonne saisie et bonne campagne 2023 !



## Webinaire RGPD le 14 mai 2024 « Actualités et Cybersécurité »

L'équipe RGPD du CDG 54, dans le cadre de la mission mutualisée des CDG, en collaboration avec les CDG 08, 39, 68, 70, 88 et 89, vous invite à son premier webinaire le 14 mai !

Au programme :

- Le lancement d'un nouvel accompagnement autour de la Cybersécurité à travers 3 prestations à l'acte.
- Présentation de la nouvelle convention 2025-2026 et de la gestion administrative associée.
- L'espace RGPD : toutes les fonctionnalités mises à votre disposition.
- Nos prestations à l'acte, un chargé de mission vient à votre rencontre.

Élus, directions, secrétaires généraux de mairie, agents : Inscrivez-vous : [ici](#) !

**Clôture des inscriptions le 7 mai 2024.**

En espérant vous voir nombreux !