

EXAMEN PROFESSIONNEL D'ADJOINT ADMINISTRATIF DE 1^{ère} CLASSE par voie d'avancement de grade

SESSION 2015

Epreuve écrite à caractère professionnel portant sur les missions incombant aux membres du cadre d'emplois. Cette épreuve consiste, à partir de documents succincts remis au candidat, en trois à cinq questions appelant des réponses brèves ou sous forme de tableaux et destinées à vérifier les capacités de compréhension du candidat et son aptitude à retranscrire les idées principales des documents.

Durée : 1 h 30
Coefficient 2

A LIRE ATTENTIVEMENT AVANT DE TRAITER LE SUJET :

- Cette épreuve sera notée sur 20.
- Vous ne devez faire apparaître aucun signe distinctif dans votre copie, ni votre nom ou un nom fictif, ni votre numéro de convocation, ni signature ou paraphe.
- Aucune référence (nom de collectivité, nom de personne, ...) autre que celles figurant le cas échéant sur le sujet ou dans le dossier ne doit apparaître dans votre copie.
- Seul l'usage d'un stylo à encre soit noire, soit bleue est autorisé (bille non effaçable, plume ou feutre). L'utilisation d'une autre couleur, pour écrire ou pour souligner, sera considérée comme un signe distinctif, de même que l'utilisation d'un surligneur.
- Le non-respect des règles ci-dessus peut entraîner l'annulation de la copie par le jury.
- Les feuilles de brouillon ne seront en aucun cas prises en compte.
- L'utilisation d'une calculatrice autonome sans imprimante est autorisée.

Pénalités :

Jusqu'à moins 1 point pour une présentation négligée et moins 1 point au-delà de 10 fautes d'orthographe, grammaire, etc.

A PARTIR DES DOCUMENTS 1 et 2

Question 1 (5 points)

1A - Donnez une définition de l'absentéisme.

1B - Explicitez, en une dizaine de lignes, les principales causes de l'augmentation de l'absentéisme dans les collectivités territoriales d'une part, et les outils pouvant être mis en œuvre pour en limiter les effets d'autre part.

Question 2 (3 points)

2A - Quelles sont les incidences en matière de rémunération et de déroulement de carrière pour un agent territorial titulaire en congé de longue maladie, suite à une maladie contractée pendant l'exercice de ses fonctions ?

2B - Dans quel(s) cas l'avis de la commission de réforme est-il principalement requis ?

A PARTIR DES DOCUMENTS 3 et 4

Question 3 (12 points)

3A - Vous indiquerez, en une quinzaine de lignes, quelles sont les missions de la Commission Nationale Informatique et Libertés et ses moyens d'actions. Vous préciserez également de quels moyens coercitifs elle dispose.

3B - Comment une collectivité peut-elle s'exonérer de certaines formalités ayant trait aux déclarations obligatoires pour les traitements usuels ? (maximum 5 lignes)

3C - Source : *rapports d'activité de la Cnil, années 2013-2012-2011-2010*

En 2011, la Cnil a effectué 385 contrôles ; 458 en 2012 ; 414 en 2013. Ils étaient 308 en 2010.

En 2013, le nombre de plaintes dont la Cnil a été saisie étaient de 5 640 ; 6 017 en 2012 ; 5 737 en 2011 et 4 821 en 2010.

7 300 organismes avaient désigné un correspondant en 2010 ; 8 635 en 2011 ; 10 709 en 2012 et 12 953 en 2013.

- Vous dresserez un tableau récapitulatif de ces données chiffrées pour chaque année.
- Vous préciserez l'évolution en pourcentage pour les années 2011-2012-2013 des contrôles, plaintes et désignation de correspondants.
- Vous indiquerez vos pourcentages avec 2 décimales.

GESTION RH

Arrêts de maladie

Brandis par les uns pour livrer à la vindicte nationale une gestion territoriale jugée par trop laxiste, agités par les autres pour fustiger un management pathogène, les chiffres sur l'absentéisme des fonctionnaires territoriaux ne s'accordent que sur un point : rendre tout le monde malade... A commencer par les collectivités elles-mêmes. Car, sans revenir sur le très controversé classement réalisé par la Fondation pour la recherche sur les administrations et les politiques publiques (Ifrap), et nonobstant les difficultés réelles à disposer de chiffres homogénéisés bâtissant une définition universelle du phénomène, force est de constater l'état épidémique de l'affection.

Ce que résume ainsi Marc Bertolini, directeur général adjoint de la Mutuelle nationale territoriale (MNT), chargé du pôle « assurance santé prévoyance » : « Une fréquence et une gravité, c'est-à-dire une durée, qui augmentent régulièrement depuis 2008. Le nombre d'arrêts de travail de plus de trois mois rapportés au nombre d'agents couverts a progressé de près de 28 % au cours de cette période. »

Un bilan toujours plus inquiétant

Fondées sur les arrêts déclarés par les collectivités entre 2008 et 2013, les notes publiées en mai 2014 par Sofcap (entité du groupe Sofaxis) corroborent le constat, pointant sur ces cinq années une gravité accrue de 45 % des accidents du travail et de 15 % des congés de maladie ordinaire (CMO), longue maladie (CLM) et longue durée (CLD), la durée moyenne en CMO progressant à elle seule de 32 % pour atteindre 23 jours (225 jours pour les CLM et CLD). Les CMO de plus de 15 jours (hors congés de maternité) augmentent ainsi de 14 %, représentant un tiers des arrêts et plus de 80 % de leur volume global en jours, tandis que les accidents connaissent aussi des durées majorées, 55 jours en moyenne par agent absent en 2013.

Et, alors que les grandes collectivités affichent en l'espèce une tendance plus stable, une étude de l'Association des directeurs des ressources humaines des grandes collectivités territoriales (ADRHGCT) établissait toutefois à 27,9 le nombre moyen de jours d'absence par agent au sein des grandes organisations en 2011, il est vrai congés de maternité, de paternité et pour enfants malades inclus. Ainsi, « Villeurbanne présente un taux d'absentéisme de 7,61 % correspondant à cette moyenne », indique Clarence Paradas, DGA chargée des ressources humaines et des relations sociales de la ville (2 000 agents, 145 000 hab.) et vice-présidente de l'ADRHGCT.

« Pour les organisations territoriales, qui assument le maintien du traitement de leur personnel, à taux plein ou pour moitié et, le cas échéant, leurs frais médicaux, le coût est loin d'être anodin », pose David Miseray, directeur de l'économie sociale et locale à CNP Assurances. « En 2013, Sofaxis estime entre 922 et 64 800 euros - selon la nature de l'arrêt - la charge moyenne annuelle des absences par agent titulaire employé dans les collectivités affiliées. A eux seuls, les accidents du travail coûtent 45 % de plus en cinq ans, soit un peu plus de 300 euros par an pour chaque agent en activité », rapporte Pierre Souchon, directeur du département « ingénierie services » au groupe Sofaxis.

Et ce n'est pas tout. Encore faut-il ajouter les coûts indirects : stress des collègues, perturbation de l'organisation, temps d'enquête éventuel en cas d'accident, gestion administrative, qualité du service rendu...

« Sans oublier le remplacement de l'agent, indispensable pour certains métiers », ajoute Stéphane Verdier, directeur général adjoint « ressources » à Bourges (1 500 agents, 66 600 hab., Cher). Tout compris, la somme représenterait trois à cinq fois les charges directes, soit de 7 500 euros à 114 000 euros pour un arrêt imputable au travail.

« A Bourges, l'addition équivaut en 2013 à 19 emplois temps plein pour l'ensemble des congés de longue durée », pointe le cadre dirigeant... Et la situation « ne peut que se dégrader, compte tenu des paramètres actuels ajoutés au recul de l'âge de départ à la retraite », augure Marc Bertolini.

Composée à plus de 75 % d'agents de catégorie C aux métiers très exposés (voirie, ordures ménagères...), la territoriale paie aussi le tribut du vieillissement de sa population : d'après l'observatoire du CNFPT, un agent sur trois est âgé de 50 ans au moins, les filières technique et sociale comptant les plus âgés. Or, l'influence de l'âge est déterminante. Pour Sofaxis, les plus de quarante ans représentaient ainsi sept agents malades et près de huit agents accidentés sur dix en 2013. Et plus les agents avancent en âge, plus leurs arrêts sont longs, jusqu'à doubler la durée des CMO à 55 ans par rapport à celle enregistrée entre 20 et 24 ans, rapport trois fois et demie supérieur encore pour les accidents du travail !

« Avec un âge à la retraite qui recule - 59,9 ans en 2013, soit près de deux ans de plus qu'en 2010 - et des sexagénaires contraints par leurs moyens de travailler jusqu'au bout, comment donc ne pas redouter demain ? » s'interroge Stéphane Verdier. Gilles Errieau, médecin-conseil à la MNT, abonde : « A partir de 55

ans, un arrêt de travail de 90 jours ou plus sur deux ne sera jamais suivi d'une reprise et, à partir de 60 ans, une personne sur quatre est physiquement dans l'incapacité de continuer à travailler. »

Face à cette spirale, une politique optimisée des absences pour raisons de santé s'impose donc, impératif éthique autant que managérial et budgétaire.

Gestion oblige, la première approche est généralement financière. Mais qu'elles soient nationales (suppression du jour de carence) ou locales (suppression de l'indemnisation du régime indemnitaire), ces mesures montrent leurs limites en n'impactant que les absences courtes, peu coûteuses.

Certaines collectivités révisent aussi leur position assurantielle. Longtemps, les grandes organisations ont, en effet, parié sur l'aléa, laissant aux petites et moyennes le recours à un tiers pour se garantir contre le risque statutaire, et notamment les risques longs. Mais aujourd'hui, « l'âge médian des effectifs (50 ans) augurant d'une sinistralité accrue, le conseil général des Côtes-d'Armor (2 700 agents) s'interroge sur la pertinence de l'autoassurance », confie ainsi Anne-Claire Guillet, DRH du département.

La participation financière des employeurs territoriaux à la protection sociale complémentaire souscrite par leurs agents peut aussi se révéler un axe intéressant. « D'abord, parce qu'elle favorise le recours au système de santé alors que de plus en plus renoncent aux soins pour des raisons financières », constate Clarence Paradis. Ensuite, parce qu'elle constitue une garantie du maintien du salaire « quand près de 85 000 agents se retrouvent chaque année en demi-traitement », rappelle Marc Bertolini. Enfin, parce qu'elle peut s'avérer « le bon levier pour aborder le sujet de l'absentéisme avec les agents », évoque Anne-Claire Guillet.

Certes, la fréquence des arrêts est deux fois plus importante dans les collectivités de plus de 150 agents. « Mais les dimensions n'expliquent pas tout... Force est donc d'évoquer aussi l'importance du management », assure Marc Bertolini. Partant du principe que « l'absentéisme caractérise toute absence qui aurait pu être évitée par une prévention suffisamment précoce des facteurs de dégradation des conditions de travail » (définition de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), nombre de collectivités font donc de la prévention leur « arme » première.

Avec en ligne de mire les troubles musculosquelettiques (TMS) et les risques psychosociaux, « responsables de deux tiers des absences de plus de 90 jours, avec une prévalence proche de 7 sur 10 pour les TMS, tous âges confondus », précise Gilles Errieau.

« Même s'il n'existe pas de chiffres corrélant ces coûts, on peut penser qu'un euro investi ici se traduit par plusieurs euros non dépensés là », avance Clarence Paradis. D'autant que nombreux sont les partenaires à proposer leur accompagnement, à la prévention comme au reclassement, à commencer par les sociétés d'assurances et les mutuelles. Sans omettre la CNRACL, concernée au titre des pensions ou rentes versées aux agents accidentés ou atteints d'une maladie professionnelle (233 millions d'euros en 2012) comme des allocations temporaires d'invalidité (ATIACL) servies à ceux d'entre eux reprenant une activité (4 000 nouveaux dossiers en 2013, 150 millions d'euros versés au total).

« Tout compris, les sommes acquittées dans le cadre d'un arrêt imputable au service ont été majorées de 20 millions entre 2011 et 2012, avec une part des maladies professionnelles en constante augmentation. Il faut donc agir ! » pose le responsable administratif du fonds national de prévention (FNP) de la CNRACL, Nadim Fares. Le FNP soutient ainsi les collectivités dans leurs actions, par le biais d'études, de guides et d'aides : 64 millions d'euros versés depuis la création du dispositif, et 1 600 conventions et partenariats en cours sur le terrain. « Un appui essentiel quand l'activité des services consiste aussi à gérer les retours », admet Anne-Claire Guillet. Plateformes pluridisciplinaires, postes passerelles, centres de requalification professionnelle pour apprendre jusqu'à 200 métiers... Réunir les conditions d'un nouveau départ « par le haut » est, en effet, essentiel à l'intérêt des deux parties.

JURIDIQUE

Selon l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT, les agents titulaires en activité bénéficient de cinq régimes différents de congés de maladie rémunérés : congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé pour accident de service et congé pour infirmité de guerre. Ils sont indépendants entre eux, les droits à l'un s'apprécient sans tenir compte de ce qui a été éventuellement obtenu au titre d'un autre.

Depuis le décret du 8 novembre 2011 fixant la participation financière des employeurs territoriaux à la protection sociale complémentaire de leurs agents (loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007), le groupement de mutuelles locales Uni-ter milite pour une généralisation de la prévoyance, qui, par une participation obligatoire de l'employeur, garantirait la pérennité du dispositif de mutualisation en évitant que n'adhèrent que les plus porteurs de risques.

Les congés de maladie des agents territoriaux

L'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée distingue trois types de congés de maladie dont peuvent bénéficier les fonctionnaires territoriaux :

- les congés de maladie ordinaire ;
- les congés de longue maladie (ou de grave maladie) ;
- et le congé de longue durée.

La durée maximale des congés de maladie ordinaire des fonctionnaires territoriaux est d'un an sur une période de douze mois consécutifs. Les congés de longue maladie sont accordés pour trois ans maximum. La durée maximale des congés de longue durée est de cinq ans. Elle est portée à huit ans si la maladie en cause a été contractée dans l'exercice des fonctions. Ces congés de longue maladie ou de longue durée peuvent être accordés par période de trois à six mois. Concernant les agents non titulaires, la durée maximale des congés de maladie ordinaire varie selon la durée de service dont ils justifient (article 7 du décret du 15 février 1988 modifié). Après au moins trois ans de services, ils peuvent également bénéficier d'un congé de grave maladie (trois ans maximum), accordé par période de trois à six mois.

L'agent territorial a droit à un congé de maladie ordinaire en cas de maladie dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Pour bénéficier d'un congé de longue maladie, l'intéressé doit être dans l'impossibilité d'exercer en raison d'une maladie grave et invalidante, nécessitant un traitement et des soins prolongés. Un arrêté du ministre de la Santé dresse une liste indicative des maladies ouvrant droit à ce congé : insuffisance respiratoire chronique grave, hypertension artérielle, maladies cardiaques et vasculaires, affections oculaires évolutives, rhumatismes chroniques invalidants, maladies invalidantes de l'appareil digestif... Le congé de longue durée est ouvert en cas de tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis.

Pour bénéficier d'un congé de maladie ordinaire (ou son renouvellement), l'agent doit adresser un certificat médical à son autorité territoriale dans un délai de quarante-huit heures maximum (volets n° 2 et 3). Il conserve le volet n° 1 comportant des données médicales confidentielles, qui sera présenté au médecin agréé de l'administration, en cas de contre-visite ou de tout autre examen médical. Si l'agent est inapte à reprendre son service à l'issue de six mois consécutifs de congé de maladie, l'avis d'un comité médical est requis pour la prolongation du congé. Les congés de grave maladie et de longue durée ne sont accordés qu'après avis du comité médical. L'intéressé doit adresser à l'autorité territoriale sa demande de congé accompagnée d'un certificat de son médecin traitant. Ce dernier envoie directement ses observations et les pièces justificatives au secrétaire du comité médical compétent. Après une contre-visite du demandeur, le dossier est soumis au comité médical, qui transmet ensuite son avis à l'autorité territoriale. En cas de contestation, le comité médical supérieur est saisi. L'autorité territoriale peut également prendre l'initiative de la procédure si elle estime qu'un agent a vocation à être placé en congé de longue maladie ou de longue durée.

Lorsqu'il est en congé de maladie ordinaire, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement durant trois mois, puis la moitié pendant les neuf mois suivants. La rémunération des agents non titulaires dépend, dans cette hypothèse, de leur durée de service (article 7 du décret du 15 février 1988 modifié).

Pendant un congé de longue maladie, les fonctionnaires conservent l'intégralité de leur traitement pendant un an, puis la moitié pendant les deux années suivantes. Il en va de même pour les agents non titulaires comptant au moins trois ans de services. En outre, le fonctionnaire en congé de maladie ordinaire ou en congé de longue maladie au titre d'une maladie provenant de l'une des causes prévues à l'article 27 du code des pensions civiles et militaires ou d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions, conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à sa mise à la retraite. En outre, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'agent non titulaire a droit à l'intégralité de son traitement pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, consolidation de la blessure ou décès, mais dans des limites variables selon sa durée de service (article 9 du décret du 15 février 1988 modifié). Le fonctionnaire placé en congé de longue durée conserve l'intégralité de son traitement pendant trois

ans, puis la moitié pendant deux ans. Ces périodes sont respectivement portées à cinq ans et trois ans en cas de maladie contractée pendant l'exercice des fonctions.

De manière générale, les agents « fraudeurs » encourent une suspension de leur traitement et une sanction disciplinaire. L'administration peut prononcer la radiation de l'intéressé pour abandon de poste. L'autorité territoriale peut, à tout moment, faire procéder à la contre-visite d'un fonctionnaire placé en congé de maladie ordinaire, par un médecin agréé. L'intéressé doit s'y soumettre sous peine de voir le versement de sa rémunération suspendue. Si le médecin agréé considère l'agent physiquement apte, l'autorité territoriale est en mesure de l'enjoindre de reprendre son service. Pour sa part, le fonctionnaire concerné peut saisir le juge des référés et présenter une demande d'expertise médicale. Concernant les fonctionnaires placés en congé de longue maladie ou de longue durée, les visites de contrôle prescrites par le médecin agréé ou par le comité médical sont également obligatoires. En outre, le refus répété et sans motif valable de se soumettre à de tels contrôles, peut entraîner, après mise en demeure, la perte du bénéfice du congé de longue maladie ou de longue durée.

Lorsqu'un fonctionnaire bénéficie de l'un des congés de maladie prévus par l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée, il est considéré comme étant en position d'activité. Outre sa rémunération, il conserve ses droits à avancement et à la retraite. Par ailleurs, le bénéficiaire d'un congé de longue maladie ou de longue durée doit cesser tout travail rémunéré, en dehors des activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation.

Si après une première période de six mois consécutifs de congé de maladie, le fonctionnaire est inapte à reprendre son service, le comité médical est saisi pour avis de toute demande de prolongation de ce congé, dans la limite des six mois restant à courir. Lorsqu'il a épuisé ses droits à congés de maladie ordinaire (douze mois), le fonctionnaire ne peut reprendre son service sans l'avis favorable du comité médical.

En cas d'avis défavorable, il est soit mis en disponibilité, soit reclassé dans un autre emploi, soit, s'il est reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, admis à la retraite après avis de la commission de réforme. Le bénéficiaire d'un congé de longue maladie ou de longue durée ne peut reprendre ses fonctions à l'expiration de ce congé ou en cours que s'il est reconnu apte, après examen par un spécialiste agréé et avis favorable du comité médical compétent. Le comité médical peut formuler des recommandations sur les conditions d'emploi du fonctionnaire. S'il est reconnu définitivement inapte, l'agent est soit reclassé, soit mis en disponibilité, soit admis à la retraite après avis de la commission de réforme. L'agent non titulaire, définitivement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie ordinaire ou d'un congé de grave maladie, est reclassé ou à défaut, licencié.

Après un congé de longue maladie ou de longue durée, mais aussi après six mois consécutifs de congé de maladie ordinaire pour une même affection, les fonctionnaires peuvent bénéficier, après avis du comité médical compétent, d'un temps partiel thérapeutique, qui ne peut en aucun cas, être inférieur au mi-temps. Les fonctionnaires concernés perçoivent l'intégralité de leur traitement. Il est accordé par période de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection. Après un congé pour maladie professionnelle ou accident de service, cette période est portée à six mois maximum, renouvelable une fois après avis favorable de la commission de réforme compétente.

Références :

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans sa version consolidée au 29 janvier 2014.

Décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la FPT, dans sa version consolidée au 21 janvier 2013.

Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987(...) relatif au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.

Décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Arrêté du 30 juillet 1987 relatif à la liste indicative des maladies ouvrant droit à un congé de longue maladie.

Source : Extrait de « La Gazette des communes » du 7 juillet 2014

Protection des données - Les nouveaux pouvoirs de contrôle de la Cnil

par UNE ANALYSE DE Eric A. CAPRIOLI, avocat à la Cour, Isabelle CANTERO, juriste, Caprioli & Associés, société d'avocats

Rubrique JURIDIQUE_ANALYSE - p 50

N°1824 | 06/02/2006

L'ESSENTIEL Pouvoirs accrus

La loi du 6 août 2004 a largement toiletté la loi fondatrice de la Commission nationale informatique et libertés du 6 janvier 1978. Au-delà des modifications de régime, elle a accru les pouvoirs de la Cnil, lui conférant une mission de contrôle a posteriori des fichiers constitués, et un pouvoir de sanctions pécuniaires. Correspondants à la protection des données. La création de postes de correspondants à la protection des données à caractère personnel devrait accroître le suivi des fichiers dans les collectivités locales.

La loi du 6 août 2004, relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel, apporte de profondes modifications à la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés. Certains auteurs qualifient volontiers cette réforme de véritable révolution. Cette loi s'applique à l'ensemble des données à caractère personnel faisant l'objet d'un traitement automatisé ou manuel, que le responsable de ce traitement soit une entreprise privée ou une collectivité territoriale, une administration, un établissement public. Le corps de règles est sensiblement identique même si certaines dispositions sont spécifiques aux secteurs public (par exemple, la santé) ou privé. Il s'agit d'un apport essentiel de la loi du 6 août 2004. Le secrétaire général de la Cnil admet toutefois que le nouveau régime, notamment les formalités préalables à la mise en œuvre, est incontestablement complexe. En outre, il reconnaît que cette complexité est plus forte dans la sphère publique que dans le secteur privé.

Rappelons que les collectivités territoriales disposent d'un véritable vivier de données à caractère personnel, qu'il s'agisse des données relatives aux agents (gestion des personnels) auxquelles s'ajoutent celles concernant les administrés, nécessaires à l'état civil, aux listes électorales, à la gestion de la scolarité, à l'action sociale, à la prévention sanitaire, aux inscriptions pour des télé-services, etc.

Ces données doivent faire l'objet d'exploitations informatiques, en intégrant les bases de données (SGBD), élaborées et tenues à jour par les services informatiques des administrations et collectivités en question. En outre, les sites internet des collectivités, qui sont susceptibles de collecter ou de contenir des données personnelles (telles que les adresses emails des internautes), doivent être déclarés à la Cnil. De même, les traces informatiques et les données de connexion (adresses IP), qui peuvent être conservées par la collectivité, entrent dans le champ d'application de la loi « Informatique et libertés » nouvelle.

Des dispositions particulières ont été introduites en ce qui concerne les traitements de données relatives à la santé ayant pour finalité la recherche, l'évaluation ou l'analyse des pratiques ou des activités de soins et de prévention (articles 21 à 41 du décret du 20 octobre 2005). La mise en œuvre de ces traitements reste subordonnée à l'autorisation préalable de la Cnil.

Ces informations, parce qu'elles relèvent de la vie privée et que leur divulgation est susceptible de porter atteinte aux droits et libertés des personnes concernées, sont protégées. Le respect de règles de protection des données à caractère personnel par les collectivités territoriales est un facteur de transparence et de confiance à l'égard des usagers, mais aussi des fonctionnaires, agents et, plus généralement, du personnel qui y travaille.

Il s'agit également d'un gage de sécurité juridique pour les élus locaux et, en cas de délégation, pour les directeurs. En raison de leur responsabilité, eu égard aux fichiers mis en œuvre, ces derniers doivent veiller à ce que la loi « Informatique et libertés » soit respectée.

Désormais, nombreuses sont les collectivités territoriales qui ont pris conscience de la nécessité d'appliquer cette loi à l'ensemble des traitements effectués. Dans cette optique, certaines collectivités ont d'ores et déjà procédé à des audits de leurs fichiers afin de les mettre en conformité avec les prescriptions législatives nouvelles.

Mais, la loi « Informatique et libertés » renvoie à des décrets d'application, et l'un des plus attendus, le décret du 20 octobre 2005, a été publié au JO du 22 octobre 2005. Il vient préciser certains points laissés en suspens par le cadre législatif, notamment en ce qui concerne les nouveaux pouvoirs de contrôle de la Cnil (I), la procédure de sanctions (II), ainsi qu'au sujet du correspondant à la protection des données à caractère personnel (CPDCP) (III).

I. Les nouveaux pouvoirs de contrôle de la Cnil

Créée par la loi du 6 janvier 1978, la Cnil est une autorité administrative indépendante dont la principale mission est de veiller au respect des dispositions relatives à la protection des données à caractère personnel faisant l'objet de traitements. Pour l'accomplissement de ses missions, elle dispose d'un pouvoir de régulation, qui se manifeste par l'élaboration de normes simplifiées (auxquelles doivent se conformer les déclarations simplifiées), et l'élaboration de règlements type en vue d'assurer la sécurité des systèmes d'information.

Elle est, en outre, habilitée à dispenser de déclaration certains traitements, eu égard à la nature des données et à la finalité poursuivie. Les normes édictées par la Cnil ainsi que les dispenses de déclaration seront désormais publiées au « Journal officiel » (article 13 et 14 du décret).

Elle peut également prononcer des décisions individuelles, telles que, par exemple, l'autorisation du transfert de données à caractère personnel vers un Etat tiers - article 69 de la loi - . Elle publie, en outre, des recommandations (ainsi que des guides) dans de nombreux domaines – secteur de la santé, domaine bancaire, collectivités locales – , qui permettent d'appréhender l'interprétation qu'elle entend donner aux dispositions législatives et réglementaires.

La Cnil est chargée de veiller à la conformité de la mise en œuvre des traitements de données et dispose à cette fin d'un pouvoir de contrôle a priori. En conséquence de quoi, elle reçoit toutes les déclarations de traitements (déclaration ordinaire et déclaration simplifiée), sauf en cas de désignation d'un correspondant à la protection des données à caractère personnel (CPDCP). Elle examine les demandes d'autorisation pour les traitements concernés qui concernent les données qualifiées de « sensibles » (données relatives à la santé, enregistrement du n° Insee).

Désormais, en vertu de l'article 44 de la loi, la Cnil est investie d'un pouvoir de contrôle a posteriori des traitements réalisés. La procédure de contrôle est précisée dans le décret du 20 octobre 2005.

Ainsi, d'une part, la Cnil est tenue à une obligation d'information à l'égard du procureur de la République – au plus tard vingt-quatre heures avant la date du contrôle sur place (article 61 du décret) – et du responsable du traitement – au plus tard au début du contrôle sur place, ou en cas d'absence du responsable dans les huit jours suivant le contrôle (article 62 du décret).

L'habilitation à procéder aux contrôles, ainsi que l'ordre de mission des agents chargés du contrôle sur place doivent pouvoir être présentés à toute demande. D'autre part, un procès-verbal doit être dressé et signé par les personnes ayant procédé au contrôle ainsi que par le responsable des lieux. Le procès-verbal doit indiquer, outre les vérifications et les contrôles effectués, l'objet de la mission, les personnes rencontrées et, éventuellement, entendues (article 64 du décret).

Dans le cadre de leurs investigations, les agents de contrôle de la Cnil peuvent convoquer toute personne dont l'audition est nécessaire ou utile à l'accomplissement de leur mission (article 66 du décret).

En outre, sur la demande du président de la Cnil, le recours à des experts est également prévu (article 67 du décret), en particulier lorsque les vérifications portent sur des données médicales individuelles (article 65 du décret). A cet égard, il est rappelé que le secret professionnel est opposable aux agents chargés du contrôle, eu égard notamment à la nature des données concernées (article 69 du décret).

II. Le pouvoir de sanction de la Cnil

L'effectivité du contrôle a posteriori repose sur le pouvoir de sanction nouvellement reconnu à la Cnil. Ainsi, en cas de non-respect par le responsable d'un traitement des obligations découlant de la loi, elle peut prononcer des sanctions allant de la mise en demeure de faire cesser le manquement constaté (article 45-I de la loi), voire une injonction de cesser le traitement ou un retrait d'autorisation, jusqu'à l'adoption d'une sanction pécuniaire proportionnée. La procédure de contrôle a posteriori de la Cnil fait l'objet de développements détaillés aux articles 57 à 82 du décret du 20 octobre 2005.

A côté des dispositions générales, des règles spécifiques sont applicables aux traitements mis en œuvre pour le compte de l'Etat, qui sont visés et autorisés par les articles 26 et 42 de la loi du 6 janvier 1978 modifiée (articles 83 à 89 du décret).

Désormais, les sanctions administratives pourront être prononcées par une formation restreinte, composée du président de la Cnil, des deux vice-présidents et de trois membres élus, les conditions d'élection étant strictement définies – majorité absolue et majorité des membres en exercice pour voter – (articles 70 à 72 du décret).

Conformément au principe de proportionnalité posé par la loi, deux procédures doivent être distinguées, selon la gravité des manquements constatés.

Les mises en demeure, ayant pour objectif la régularisation du ou des traitements en cause, sont adressées au responsable du traitement par la formation restreinte, dans le cadre de la procédure ordinaire.

Dans un délai d'un mois, le responsable du traitement doit être entendu afin de faire valoir ses observations (article 75 du décret). L'interruption de la mise en œuvre d'un traitement ou le verrouillage des données peuvent également être décidés en application de la procédure ordinaire (article 79 renvoyant à l'article 45 de la loi).

Pour les autres sanctions (injonction de cesser le traitement, mise en demeure non respectée), une procédure d'urgence est instituée (articles 79 et 80 du décret). Les délais d'audition et de transmission des observations du responsable sont, dans ce cas, réduits à quinze ou huit jours, en fonction de l'atteinte aux droits et aux libertés.

Enfin, selon la gravité de la situation, le président de la Cnil peut saisir d'une demande en référé le juge administratif ou le président du tribunal de grande instance.

Avant toute sanction, le président de la Cnil doit désigner un rapporteur n'appartenant pas à la formation restreinte (article 74 du décret). Le rapporteur procède également aux vérifications qui s'imposent, étant précisé qu'il peut être l'interlocuteur du responsable de traitement litigieux.

L'habilitation des agents des services de vérification de la Cnil est prévue pour une durée de cinq ans renouvelable. Certaines personnes ne pourront être agents de vérification en raison de certaines incompatibilités personnelles ou fonctionnelles. La Cnil peut suspendre l'habilitation pour une durée maximale de six mois ou y mettre fin, lorsque la personne n'exerce plus les missions concernées (articles 57 à 60 du décret).

Dans l'hypothèse où la mise en demeure resterait sans effet, en vertu de l'article 47 de la loi, la Cnil peut prononcer une sanction pécuniaire à l'encontre du responsable du traitement selon les modalités suivantes :

- un montant maximum de 150 000 euros au premier manquement ;
- un montant maximum de 300 000 euros ou de 5 % du chiffre d'affaires (hors taxes), dans la limite de 300 000 euros pour les entreprises, en cas de manquement réitéré dans les cinq années à compter de la date à laquelle la sanction pécuniaire précédemment prononcée est devenue définitive.

Les sanctions pécuniaires ne peuvent être prononcées qu'à l'issue d'une procédure contradictoire.

Les sanctions pénales applicables sont désormais visées par les articles 226-16 à 226-24 du Code pénal (article 50 de la loi), étant précisé que la loi prévoit de nouvelles infractions dont le délit d'entrave à l'action de la Cnil, qui est prévu et réprimé à l'article 51 de la loi. Par ailleurs, des sanctions spécifiques sont également prévues pour la prospection directe des personnes physiques utilisant des données à caractère personnel.

En principe, ce sont surtout les responsables de traitements – personnes physiques – qui sont exposés aux sanctions pénales prévues en cas de non-respect des prescriptions législatives. Toutefois, les collectivités territoriales, en tant que personnes morales, peuvent être déclarées pénalement responsables (article 226-24 du Code pénal) et sont passibles de peines plus lourdes – le taux maximum de l'amende est porté au quintuple de celui prévu pour les personnes physiques – .

De plus, les articles R.625-10 à 625-12 du Code pénal, introduits par le décret du 20 octobre 2005, punissent d'une contravention de cinquième classe – soit des amendes de 1 500 euros et de 3 000 euros, en cas de récidive – le responsable du traitement, si il y a atteinte aux droits de la personne résultant des fichiers ou des traitements informatiques (information préalable, droits d'accès et de rectification).

Adresse de l'article : <http://archives.lagazettedescommunes.com/21732364/le-correspondant-informatique-et-libertes>

DONNÉES PERSONNELLES

Le correspondant informatique et libertés

Par Service des CIL de la Cnil

La désignation d'un correspondant informatique et libertés (CIL) témoigne de la préoccupation, par les collectivités, de maîtriser les enjeux relatifs à la protection des données personnelles.

Responsable des services mis en œuvre par la collectivité (état civil, listes électorales, paiement des cantines, action sociale, facturation de taxes et redevances, etc.), le président du conseil général ou régional ainsi que le maire peuvent voir leur responsabilité engagée en cas de non-respect des dispositions de la loi du 6 janvier 1978 qui a instauré la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil). La désignation d'un correspondant informatique et libertés (CIL) peut se révéler très utile. Parmi les 11 340 organismes ayant désigné un CIL, on compte 500 collectivités environ.

1. Un acteur chargé de s'assurer de la conformité

Les dispositifs de contrôle liés aux nouvelles technologies se multiplient (vidéosurveillance, applications biométriques, géolocalisation, etc.) et le recours à internet facilite le développement des téléservices locaux de l'administration électronique destinés aux administrés. Dans ce cadre, qu'il soit ingénieur, documentaliste, assistant de direction ou juriste, le CIL sensibilise la collectivité à la protection des données personnelles et peut intervenir dès la conception de dispositifs de vidéoprotection ou de téléservices permettant l'inscription scolaire, par exemple : il participe activement à la réduction des risques juridiques. En effet, la collectivité doit garantir le respect des principes élémentaires de la loi « informatique et libertés » (principes de finalité, de proportionnalité des données, de conservation limitée dans le temps, de sécurité et de confidentialité) et s'assurer que les droits des personnes concernées sont effectifs (droit d'opposition, d'accès, de rectification...). Par ailleurs, le CIL doit veiller à ce que la collectivité applique les règles spécifiques concernant chacune des solutions numériques mises en œuvre. La désignation d'un tel correspondant permet à la collectivité de s'exonérer de ses formalités déclaratives obligatoires pour les traitements courants. Le CIL constitue donc un véritable atout pour les collectivités, dans la mesure où il a un rôle de conseil et de sensibilisation des agents.

2. La preuve d'un engagement éthique et citoyen

Les contrôles menés par la Cnil dans les collectivités révèlent de nombreux manquements liés à une méconnaissance de la loi : finalité détournée, collecte de données excessive ou inadéquate, dispositifs de vidéoprotection mal encadrés... Mettre en place un CIL est donc un moyen de limiter les risques d'infractions qui peuvent avoir des effets préjudiciables tant pour l'image extérieure de la collectivité, que pour son fonctionnement. Le correspondant adresse au responsable des traitements les conseils, recommandations et alertes concernant l'application de la loi du 6 janvier 1978, aussi bien lors des premières réflexions sur la création d'un nouveau traitement que lors de sa mise en œuvre. Il l'informe également du nombre, de la nature et de l'état d'instruction des plaintes et requêtes émanant des personnes concernées par ces traitements. Il n'a, à cet égard, aucun compte à rendre à son supérieur hiérarchique traditionnel.

3. Un service et des outils à disposition

La Cnil s'est mobilisée pour accompagner le CIL au quotidien, par le biais notamment des différents services qu'elle propose. Elle a ainsi créé un service entièrement dédié aux correspondants et a mis à leur disposition un extranet contenant de la documentation et des outils spécifiques, une ligne téléphonique et une adresse électronique directe, ainsi qu'un suivi personnalisé des dossiers. Plus de trente ateliers d'information gratuits sont délivrés par an sur de nombreux thèmes (ressources humaines, collectivités, santé, sécurité, etc.), réservés exclusivement aux correspondants.

4. Règlement européen à venir

Alors que la désignation d'un CIL est actuellement optionnelle, le futur «délégué à la protection des données» sera au cœur du modèle proposé par le projet de règlement européen sur la protection des données. La désignation des CIL, dès à présent, permet donc aux collectivités de se préparer aux nouveaux enjeux.