

VILLE DE SAINT-VINCENT DE TYROSSE



24 avenue Nationale
40230 SAINT-VINCENT DE TYROSSE

Tel : 05 58 77 00 21
contact@tyrosseville.com

DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE DU 6 JUILLET 2022

N°20220706_10

L'an deux mille vingt-deux, le six juillet, à dix-huit heures trente, le Conseil Municipal de la Commune de Saint-Vincent de Tyrosse, dûment convoqué le trente juin, s'est réuni en Mairie, au lieu ordinaire de ses séances, sous la présidence de M. Régis GELEZ, Maire en exercice.

PRESENTS : M. Régis GELEZ, Mme Stéphanie MORA-DAUGAREIL, M. Régis DUBUS, Mme Christine GAYON, Mme Emmanuelle BRESSOUD, M. Jean-Marie LAFITTE, M. Alain LACAVE, M. François MARTOUREY, Mme Patricia MORENO, M. Pascal BROCA, Mme Céline WAGNIART, M. Thierry ZALDUA, M. Julien LEROY, M. Stéphane JACQUOT, Mme Marielle LABERTIT, M. Gilles DOR, Mme Coralie LECOLIER, M. Daniel GAUYAT, Mme Hélène LASSALLE

ABSENTS AYANT DONNÉ POUVOIR : M. Pierre LAFFITTE, à M. Régis GELEZ ; M. Guy LUQUE, à Mme Christine GAYON ; Mme Sylvie BARTHELEMY, à M. Pascal BROCA ; M. Joffrey ROMAIN, à M. Régis DUBUS ; Mme Christelle ELOZEGUY, à Mme Stéphanie MORA-DAUGAREIL ; Mme Patricia GATEL, à Mme Céline WAGNIART ; Mme Béatrice DUCASSE, à Mme Emmanuelle BRESSOUD ; Mme Adeline COUMAILLEAU, à M. François MARTOUREY ; M. Thomas CASAMAYOU, à M. Gilles DOR.

ABSENTE EXCUSÉE : Mme Fusilha DESTENABE.

Conformément à l'article L 2121-15 du CGCT, Mme Patricia MORENO est nommée secrétaire de séance.

Quorum atteint : conformément à l'article L2121-17 du CGCT, le Conseil Municipal est valablement autorisé à délibérer.

Nomenclature : 4.1

Rapporteur : M. LE MAIRE

OBJET : SIGNATURE D'UNE CONVENTION AVEC LE CENTRE DE GESTION DES LANDES RELATIVE AU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTES

L'article 80 de la Loi du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique a instauré un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

Un décret du 13 mars 2020 prévoit la mise en place du dispositif au travers :

- D'une procédure de recueil des signalements par les victimes ou témoins de tels agissements
- De procédures d'orientation des agents victimes (ou témoins) vers les services en charge de leur accompagnement et de leur soutien et vers les autorités compétentes en matière de protection fonctionnelle et de faits signalés.

Toutes les collectivités, quel que soit le nombre d'habitants, ont l'obligation de mettre en place un tel dispositif.

Le dispositif de signalement doit permettre de garantir la stricte confidentialité des informations communiquées aux agents, victimes ou témoins, y compris en cas de communication aux personnes ayant besoin d'en connaître pour le traitement de la situation.

Ces procédures doivent être fixées par décision de l'autorité territoriale, après information du CHSCT de la collectivité.

Néanmoins, en application de l'article 26-2 de la Loi du 26 janvier 1984, les collectivités territoriales peuvent décider de confier par voie de convention la mise en place de ce dispositif au Centre de Gestion départemental.

Le Centre de Gestion des Landes propose ainsi aux collectivités de gérer pour leur compte ce dispositif de signalement à titre gracieux. La mission proposée par le CDG 40 permettra pour les collectivités signataires de disposer, dans le respect de la réglementation relative au recueil des données (RGPD) :

- ♦ d'une plateforme dédiée permettant de recueillir et de traiter les signalements des agents dans un cadre de confiance, neutre, impartial et indépendant, et respectueux de la demande d'anonymat, au travers d'une stricte confidentialité.
- ♦ d'une expertise.
- ♦ d'un accompagnement individualisé et personnalisé de l'agent, permettant d'assurer la prise en compte des faits subis par l'agent, leur protection et leur soutien, notamment en cas de situation d'urgence (enquête interne, mesures de prévention et de protection).
- ♦ de supports de communication et d'information pour la collectivité.
- ♦ de l'élaboration de données statistiques à destination du futur Comité Social Territorial.

Après avoir entendu l'exposé du rapporteur,

VU le **Code Général de la Fonction Publique**, et notamment son article L 135-6, reprenant les dispositions de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 6 quater A ;

VU l'article L 452-43 du **Code Général de la Fonction Publique** reprenant les dispositions de l'article 26-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

VU la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique ;

VU le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique ;

VU la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique ;

VU la délibération du conseil d'administration du centre de gestion des Landes en date du 30 juin 2021 relatif à la mise en place d'un conventionnement avec les collectivités affiliées ou non affiliées sur le dispositif de signalement visé par le décret 2020-256 du 13/03/2020 ;

VU l'information du CHSCT de Saint Vincent de Tyrosse en date du 05 juillet 2022 ;

VU l'arrêté du Président du Centre de Gestion des Landes en date du 4 octobre 2021 définissant le dispositif de signalement mis en œuvre pour les collectivités déléguées,

LE CONSEIL MUNICIPAL,

DÉCIDE de conventionner avec le Centre de Gestion des Landes dans le cadre de la mise en place de ce dispositif,

AUTORISE Monsieur le Maire à signer tous les documents se rapportant à cette convention,

PRÉCISE que l'autorité territoriale devra informer les agents de la collectivité de l'existence de ce dispositif de signalement et des procédures qu'il prévoit.

DÉLIBÉRATION ADOPTÉE A L'UNANIMITÉ.

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Pau dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

La saisine de la juridiction peut se faire par envoi sur papier, dépôt sur place ou en ligne via le site sécurisé : www.telerecours.fr.



Le Maire,
Régis GELEZ.

Le secrétaire,
Patricia MORENO

CERTIFIÉE EXECUTOIRE

. par transmission au contrôle de légalité le 12/07/2022

N° acquittement : 040-214002842-20220706-20220706_10-DE

. par affichage du 12/07/2022 au 13/09/2022



Le Maire,
Régis GELEZ



CONVENTION D'ADHESION – GESTION DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTES

Les termes de la présente convention sont régis par :

- La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 6 quater A ;
- La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 26-2 ;
- La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
- Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique ;
- La circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique,
- La délibération du conseil d'administration du centre de gestion des Landes en date du 30 juin 2021 relatif à la mise en place d'un conventionnement avec les collectivités affiliées ou non affiliées sur le dispositif de signalement visé par le décret 2020-256 du 13/03/2020 ;
- L'information du Comité Technique du centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes en date du 30 septembre 2021 ;
- L'arrêté du Président du Centre de Gestion des Landes en date du 4 octobre 2021 définissant le dispositif de signalement mis en œuvre pour les collectivités délégantes,

La présente convention réglera les rapports à naître entre :

- **Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Landes** dont le siège est situé Maison des Communes, 175, place de la Caserne Bosquet, BP 30069 - 40002 Mont-de-Marsan Cedex, représenté par sa Présidente, Jeanne COUTIERE, habilitée par délibération du Conseil d'Administration en date du 17 novembre 2020.

d'une part,

- **Et la Mairie de Saint-Vincent de Tyrosse**
appelée « La collectivité » dans la présente convention,
dont le siège est situé 24 Avenue Nationale, 40230 SAINT-VINCENT DE TYROSSE
Représentée par son Maire, Régis GELEZ,
Dûment mandaté par délibération en date du 6 juillet 2022,

d'autre part.

PREAMBULE

Conformément au décret n° 2020-256 du 13/03/2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique, toute autorité territoriale, depuis le 1^{er} Mai 2020, a l'obligation de mettre en place ce dispositif au sein de sa collectivité ou de son établissement public. Ainsi, toutes les communes, sans exception, quel que soit le nombre d'habitants devront le mettre en œuvre.

Ce dispositif peut être :

- Soit mis en place en interne au sein de chaque collectivité
- Soit mutualisé entre plusieurs administrations, collectivités ou établissements publics
- Soit confié aux centres de gestion dans les conditions prévues à l'article 26-2 de la loi 84-53 du 26/01/84

Par délibération en date du 26 février 2021, le CDG40 a proposé aux collectivités qui lui sont affiliées ou non affiliées et qui en font la demande expresse de gérer pour leur compte ce dispositif de signalement **par voie de convention**.

- par arrêté en date du 4 octobre 2021, la président du CDG40 a fixé les contours du dispositif et prévu notamment les modalités permettant :

- D'assurer la **réception du signalement** (c'est-à-dire préciser par quel moyen ce signalement est réceptionné) et d'en informer **immédiatement** son auteur en lui précisant la manière dont il sera informé des suites qui y sont données ;
- De **recueillir les faits** de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes et, lorsqu'elles existent, les **preuves**, quel que soit leur forme ou leur support ;
- **d'identifier la victime** pour, le cas échéant, échanger directement avec elle.

Le dispositif de signalement devra comporter les 3 procédures suivantes :

1. Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
2. Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;
3. Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Le dispositif créé devra garantir la **stricte confidentialité** des informations communiquées aux agents (victimes, témoins, auteurs des actes), y compris en cas de communication aux personnes ayant besoin d'en connaître pour le traitement de la situation.

1. CONTENU DE LA PRESTATION

La collectivité confie au CDG40 la gestion du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes conformément aux dispositions fixées par le décret 2020-256 du 13 mars 2020 susvisé et par l'arrêté de la présidente en date du 4 octobre 2021.

La mission proposée par le CDG 40 permettra :

- La mise en place d'un circuit de signalement (procédure de recueil des saisines ou réclamations des victimes et des témoins, réception, enregistrement, traitement)
- La mise à disposition de supports de communication/d'information pour la collectivité
- Avec l'accord de l'agent, la transmission des signalements à l'employeur pour traitement (mesure de protection au bénéfice de l'agent, victime ou témoin)
- La mise en place de systèmes d'accompagnement permettant d'assurer la prise en compte des faits subis par les agents, leur protection et leur soutien notamment en cas de situation d'urgence,
- L'établissement de procédures de qualification et de traitement des faits signalés (enquête interne, mesures de prévention et de protection)
- L'élaboration de données statistiques à destination des comités techniques ainsi qu'aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétents.

2. MODALITES D'INTERVENTION

2.1 Procédure de demande d'intervention

La collectivité territoriale ou l'établissement public affilié(e) ou non affilié(e) formule une demande auprès du CDG 40
La collectivité s'engage à :

- prendre une délibération habilitant l'autorité territoriale à signer la présente convention,
- signer la présente convention.

2.2 Obligations de la collectivité

- **Publicité**

L'autorité compétente, signataire de la présente convention, devra, par tout moyen, rendre accessible ce dispositif de signalement.

Il est nécessaire de prévoir une information et une communication disponibles au plus grand nombre par exemple par le biais d'un affichage dédié, d'une communication via l'intranet, par une information systématique aux nouveaux arrivants, etc...

L'information doit également contenir les moyens d'accès à ce dispositif : formulaire du recueil de signalement via site internet du CDG ou adresse postale ainsi que les garanties de confidentialité. (*Plate-forme du Centre de Gestion accessible sur site internet*)

- **Désignation d'un interlocuteur au sein de la collectivité**

L'autorité compétente désignera au sein de la collectivité l'interlocuteur (direction, RH, chargé de missions...) qui sera destinataire de tout document ou toute information en provenance du CDG40 dans le cadre du dispositif de signalement, si celui-ci est enclenché.

- **Obligation de protection**

L'obligation de protection des agents s'imposera à la collectivité.

Rappel : l'obligation de protection des agents s'impose à tout employeur public.

L'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 précise que « la collectivité publique **est tenue de protéger le fonctionnaire** contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté ».

Les agents contractuels régis par la loi de 1983 bénéficient de ces mêmes garanties (article 32 de la loi n°83-634).

La protection fonctionnelle dont bénéficient les agents victimes recouvre trois obligations :

- De prévention : une fois informée des agissements répréhensibles, l'administration doit mettre en œuvre toute action appropriée pour éviter ou faire cesser les violences auxquelles l'agent victime est exposé, même lorsqu'aucune procédure judiciaire n'est enclenchée (par exemple, mesure interne de changement d'affectation voire suspension de la personne présumée agresseur dans l'attente du conseil de discipline) ;
- D'assistance juridique : il s'agit principalement d'apporter à l'agent victime une aide dans les procédures juridictionnelles engagées ; l'administration peut payer les frais de l'avocat désigné par l'agent victime dès lors qu'elle a signé une convention avec ledit avocat et à certaines conditions
- De réparation : la mise en œuvre de la protection accordée par l'administration ouvre à la victime le droit d'obtenir
-

2.3 Obligations du Centre de Gestion des Landes

Les garanties de confidentialité s'imposeront à toutes les personnes chargées au CDG40 de la gestion du signalement qui interviennent au stade du recueil ou de son traitement. Les informations détenues par ces personnes sont limitées à ce qui est strictement nécessaire aux seuls besoins de la vérification ou du traitement du signalement.

Le CDG 40 veillera à ce que le dispositif assure également :

- la neutralité vis à vis des victimes et auteurs des actes
- l'impartialité et l'indépendance des dispositifs de signalement et de traitement
- le traitement rapide des signalements dans le respect des règles relatives au traitement des données personnelles dans le cadre du règlement général sur la protection des données (RGPD) .

3. CONTENU DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

3.1 : Un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes est instauré par le CDG40 **pour le compte des collectivités affiliées ou non affiliées qui décident de lui confier cette mission.**

Les signalements des victimes ou témoins de tels actes sont effectués via un formulaire spécifique :

- Soit complété directement sur le site internet du CDG 40
- Soit adressé par courrier, sous double enveloppe portant la mention « **confidentiel** » à l'adresse :

Cellule « signalements »

Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes
Maison des Communes
175, place de la Caserne Bosquet, BP 30069
40002 Mont-de-Marsan Cedex

L'auteur du signalement peut joindre à cet envoi toute information ou tout document, quel que soit sa forme ou son support, de nature à étayer son signalement. Il devra fournir également les éléments permettant le cas échéant un échange avec le destinataire du signalement.

3.2 : Au sein des services du CDG40, une pré-cellule et une cellule « signalements » instruisent les signalements reçus selon la procédure ci-dessous :

- 1) **Dans un premier temps**, la recevabilité du signalement, au regard de sa définition légale, est examinée par la pré-cellule « signalements » composée par le référent signalement du CDG40.

Le référent signalement est de part ses fonctions soumis aux obligations de confidentialité. Le référent signalement est un juriste.

Si le signalement est recevable, ou en cas de désaccord ou de doute sur cette recevabilité, **la pré-cellule, sous 8 jours maximum** :

- Informe l'auteur du signalement de la suite donnée ;
- Prend attache, lorsque cela est nécessaire et adapté, et uniquement avec le consentement de l'auteur du signalement, avec l'employeur de celui-ci pour l'informer de la situation, notamment pour faire cesser au plus vite la situation ;
- Transmet sans délai le signalement à la cellule « signalement ».

Si le signalement n'est pas recevable, la pré-cellule :

- Informe l'auteur du signalement de la suite donnée ;
- Informe l'auteur du signalement des motifs de la non-recevabilité et l'oriente, le cas échéant, vers les structures compétentes ou les dispositifs adaptés.

- 2) **Dans un deuxième temps**, le signalement est examiné sous 8 jours maximum par la cellule « signalements » composée également par le référent signalement du CDG40.

Le référent signalement pourra éventuellement faire appel à un expert ou intervenant interne (médecin de prévention, juriste service carrière, ...) ou extérieur au CDG40 en cas de besoin et en fonction de la complexité du signalement déposé.

Cet examen pluridisciplinaire permettra de pouvoir analyser la situation sous différents angles et de proposer une prise en charge globale à l'issue.

L'ensemble des intervenants sont, de par leurs fonctions, soumis aux obligations de confidentialité. A chacune des étapes, le CDG40 garantit la stricte confidentialité de la procédure, sa neutralité et son impartialité.

Le CDG40 s'engage à mettre en œuvre cette procédure dans le respect des dispositions du RGPD.

La cellule sera chargée :

- a) D'examiner le signalement reçu, ainsi que ses éventuelles pièces annexes ;
- b) De proposer à la victime, dans un cadre garantissant son anonymat, un entretien. Selon les situations et les possibilités, cet entretien pourra avoir lieu dans les locaux du CDG40, dans des locaux mis à disposition, dans des locaux de l'employeur, par conférence téléphonique ou audiovisuelle. L'objectif de cet entretien est d'informer la victime de ses droits, des procédures et des suites possibles, et de l'orienter vers des professionnel(le)s qui proposent un accompagnement médical, psychologique et juridique. Si nécessaire, un tel entretien pourra également être proposé à l'auteur du signalement (si ce n'est pas la victime), à l'auteur présumé des faits, à un témoin.
- c) Dans le cas où la victime refuse un tel entretien, de lui transmettre, par tous moyens appropriés, des informations concernant ses droits, les procédures et les suites possibles, ainsi que les coordonnées des professionnel(le)s susceptibles de l'accompagner.
- d) De produire un rapport anonymisé, à l'éclairage de cet/ces entretien(s) et en fonction de la nature des faits signalés, indiquant les obligations et préconisations destinées à l'employeur de la victime ou du témoin (mesures conservatoires pour faire cesser les faits, enquête administrative interne, mesures pour que la victime ne subisse pas de représailles, etc.). Selon les circonstances, la nature des faits signalés, le positionnement hiérarchique de la victime et de l'auteur présumé des faits, chaque préconisation fera l'objet d'un délai permettant d'apporter des réponses rapides.
- e) De notifier ce rapport à l'employeur de la victime et/ou à l'employeur du témoin, puis à l'employeur de l'auteur présumé, en ayant auparavant pris son attache afin de déterminer le moyen le plus sûr de garantir la confidentialité des informations contenues, et l'application des préconisations.
- f) De contrôler les suites données par l'employeur concerné aux préconisations formulées dans le rapport, dans quels délais, et si d'autres suites ont été données (notamment disciplinaires ou judiciaires).

3.3 : Ce dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes est ouvert aux agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements, parmi :

- o L'ensemble des personnels de la collectivité concernée (stagiaire, titulaire, contractuel, apprenti, bénévole, etc.) ;
- o Les élèves ou étudiants en stage ;
- o Les personnels d'entreprises extérieures intervenant au sein de la collectivité
- o Les agents ayant quitté les services (retraite, démission) depuis moins de six mois ;
- o Les candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis trois mois maximum ;
- o Les usagers du service public le cas échéant

Il n'est pas nécessaire qu'il y ait une relation hiérarchique entre l'auteur présumé des faits et la victime. L'auteur peut être donc un collègue, un formateur, un prestataire, ou un usager du service.

En outre, ce dispositif s'applique aux actes de violences, de harcèlements ou d'agissements sexistes d'origine extra-professionnelle détectés sur le lieu de travail, notamment dans le cadre des violences conjugales.

3.4 : Un suivi des signalements effectués (nature, nombre) et des suites qui y sont données (règlement du litige, suites disciplinaires, suites judiciaires) est établi pour les activités de la pré-cellule de signalement et celles de la cellule de signalement.

Ce suivi se traduit par un rapport annuel présenté au CT-CHSCT, et transmis aux collectivités disposant de leur propre CT-CHSCT et ayant confié la mise en œuvre du dispositif au CDG40.

Annuellement, ce suivi est communiqué par extraits anonymes aux collectivités concernées afin qu'elles puissent alimenter leur plan d'action et prendre les mesures nécessaires pour prévenir la survenance des violences, des discriminations, des harcèlements et des agissements sexistes.

4. TARIFS ET FACTURATION

Le service est proposé à titre gracieux pour les collectivités qui conventionnent avec le CDG40.

5. DUREE

La présente convention prend effet à compter de sa signature pour la durée du mandat actuel 2020-2026.

Elle pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties sous préavis de deux mois par courrier simple ou courriel.

6. PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES

Le CDG 40 et la collectivité s'engagent à respecter les lois relatives à la protection des données à caractère personnel, notamment la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 (ci-après « Loi Informatique et Libertés ») ainsi que le Règlement (UE) 2016/679 sur la protection des données (ci-après « RGPD »).

Il est convenu ce qui suit :

6.1 – Définitions

Le CDG 40 et la collectivité conviennent que sont applicables à la présente convention les définitions suivantes :

Données à Caractère Personnel : désigne toute information relative à une personne physique, identifiée ou qui peut être identifiée, directement ou indirectement.

Traitement : désigne toute opération ou tout ensemble d'opérations effectuées ou non à l'aide de procédés automatisés et appliquées à des données à caractère personnel ou des ensembles de données à caractère personnel, telles que la collecte, l'enregistrement, l'organisation, la structuration, la conservation, l'adaptation ou la modification, l'extraction, la consultation, l'utilisation, la communication par transmission, la diffusion ou toute autre forme de mise à disposition, le rapprochement ou l'interconnexion, la limitation, l'effacement ou la destruction ;

Responsable du Traitement : désigne la personne physique ou morale, l'autorité publique, le service ou un autre organisme qui, seul ou conjointement avec d'autres, détermine les finalités et les moyens du traitement ;

Sous-Traitant : s'entend au sens du RGPD et désigne la personne physique ou morale, l'autorité publique, le service ou un autre organisme qui traite des données à caractère personnel pour le compte du responsable de traitement

6.2 – Description des traitements faisant l'objet de la sous-traitance

Le CDG 40, sous-traitant des données, est autorisé à traiter pour le compte de la collectivité responsable des traitements, les données à caractère personnel nécessaires pour fournir les missions objets de la présente convention.

Les catégories de données à caractère personnel traitées sont les suivantes : données d'identité, données de contact, motif du signalement...

Les traitements mis en œuvre ont pour finalité : *recueil des signalements effectués par les agents, orientation des agents vers les professionnels compétents, traitement et suivi des signalements, réalisation d'enquête administrative....*

6.3 – Obligations du CDG 40 envers la collectivité

a) Obligations générales

Le CDG 40 s'engage à :

- Traiter les données uniquement pour les finalités qui font l'objet de la présente convention ;
- Garantir la confidentialité des données à caractère personnel traitées dans le cadre de la présente convention ;
- Veiller à ce que les personnes autorisées à traiter les données à caractère personnel en vertu de la présente convention :
 - o S'engagent à respecter la confidentialité ou soient soumises à une obligation légale appropriée de confidentialité ;
 - o Reçoivent la formation nécessaire en matière de protection des données à caractère personnel ;
 - o Prendre en compte, s'agissant de ses outils, produits, applications ou services, les principes de protection des données dès la conception et de protection des données par défaut.

b) Mesures de sécurité

Le CDG 40 s'engage à mettre en œuvre les mesures de sécurité suivantes prévues par les normes ANSSI et conformes aux dispositions du RGPD :

- Les moyens permettant de garantir la confidentialité, l'intégrité, la disponibilité et la résilience constantes des systèmes et des services de traitement ;
- Les moyens permettant de rétablir la disponibilité des données à caractère personnel et l'accès à celles-ci dans des délais appropriés en cas d'incident physique ou technique ;
- Une procédure visant à tester, à analyser et à évaluer régulièrement l'efficacité des mesures techniques et organisationnelles pour assurer la sécurité du traitement.

Le CDG 40 s'engage à mettre en œuvre les mesures de sécurité prévues par les normes ANSSI.

c) *Sort des données*

Au terme de la prestation de services relatifs au traitement de ces données, le CDG 40 s'engage à détruire toutes les données à caractère personnel.

d) *Délégué à la protection des données*

Le CDG 40 communique à la collectivité le nom et les coordonnées de son délégué à la protection des données, désigné conformément à l'article 37 du RGPD.

À tout moment, La collectivité peut contacter le délégué à la protection des données du CDG 40

e) *Registre des activités de traitement*

Le CDG 40 déclare tenir un registre de toutes les catégories d'activités de traitement de données personnelles comprenant :

- Le nom et les coordonnées du responsable de traitement pour le compte duquel il agit, des éventuels sous-traitants et, le cas échéant, du délégué à la protection des données ;
- Les catégories de traitements effectués pour le compte du responsable de traitement ;
- Le cas échéant, les transferts de données à caractère personnel vers un pays tiers ou à une organisation internationale et, dans le cas des transferts visés à l'article 49, paragraphe 1, 2^e alinéa du RGPD, les documents attestant l'existence des garanties appropriées ;
- Dans la mesure du possible, une description générale des mesures de sécurité techniques et organisationnelles.

6.4 – Obligations de la collectivité vis-à-vis du CDG 40

a) *Obligations générales*

La collectivité s'engage à :

- Fournir au CDG 40 les données visées dans la présente convention ;
- Documenter par écrit toute instruction concernant le traitement des données par le CDG 40 ;
- Veiller, au préalable et pendant toute la durée du traitement, au respect des obligations prévues par le RGPD de la part du CDG 40 ;
- Superviser le traitement auprès du CDG 40.

b) *Droit d'information des personnes concernées*

La collectivité, au moment de la collecte des données, doit fournir aux personnes concernées par les opérations de traitement, l'information relative aux traitements de données qu'il réalise : données traitées, finalités des traitements, destinataires des données, durées de conservation et droits des personnes

7.RESILIATION DE LA CONVENTION

La présente convention peut être dénoncée à tout moment, par chacune des parties, en cas de non-respect d'une de ses dispositions.

8.REGLEMENT DES LITIGES

En cas de litige sur l'interprétation ou sur l'application de la convention, les parties s'engagent à rechercher toute voie amiable de règlement. A défaut, le Tribunal administratif de PAU **est** compétent.

Le présent acte sera :

- Transmis au représentant de l'Etat,
- Transmis à l'autorité territoriale de la collectivité signataire de la présente convention,

Fait à, le _____

Pour la collectivité / l'établissement public
Le Maire,
Régis GELEZ

Pour le CDG 40
La Présidente,

