Envoyé en préfecture le 11/07/2024
Reçu en préfecture le 11/07/2024
Publié le
ID : 033-213303126-20240708-DEL_2024_040-DE

CONVENTION D'ADHESION AU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTES (AVDHAS) PROPOSE PAR LE CDG33

- Vu l'article L. 135-6 du code général de la fonction publique,
- Vu l'article L.452-43 du code général de la fonction publique,
- 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 l'information concernant la mise en place du dispositif AVDHAS transmise en février 2023 au Comité Social Territorial du CDG33,
- Vu la délibération du conseil d'administration du CDG33 en date du 22 février 2023 relative à la mise en place du dispositif de signalement visé par le décret 2020-256 du 13/03/2020,

Entre :

- **Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde, ci-après désigné le CDG,** dont le siège est situé Immeuble Horiopolis, 25 rue du Cardinal Richaud, 33 000 Bordeaux, représenté par son Président, habilité par délibération du Conseil d'Administration n°DE-0007-2023 en date du 22 février 2023.
d'une part,

- Et **la collectivité ou l'établissement public** de : ……
ci-après désigné(e) « La collectivité » dans la présente convention

adresse postale ……

.....
Représenté(e) par son Maire, son Président

Agissant en vertu d'une délibération en date du:
……
d'autre part.

Envoyé en préfecture le 11/07/2024
Reçu en préfecture le 11/07/2024
Publié le
ID : 033-213303126-20240708-DEL_2024_040-DE

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, a l'obligation de mettre en place un tel dispositif au sein de sa collectivité ou de son établissement public, quelle que soit sa strate démographique.

Ce dispositif peut être :

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

Par délibération en date du 22 février 2023, le CDG33 a décidé de proposer aux collectivités de son ressort et qui en font la demande expresse de gérer pour leur compte ce dispositif de signalement**.**

Par cette délibération, le président du CDG33 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.

Conformément aux dispositions légales applicables, le dispositif de signalement proposé par le CDG comporte 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 garantit **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.

La présente convention décrit le fonctionnement du dispositif de signalement proposé par le CDG et les relations entre le CDG et les collectivités qui font appel à lui pour la mise en place de dispositif.

1. CONTENU DE LA PRESTATION

La collectivité confie au CDG33 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 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 et par la délibération du conseil d'administration du CDG33 n°DE-0007-2023 du 22 février 2023.

La mission proposée par le CDG33 permet :

- 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,

Envoyé en préfecture le 11/07/2024
Reçu en préfecture le 11/07/2024
Publié le
ID : 033-213303126-20240708-DEL_2024_040-DE

- L'établissement de procédures de qualification et de traitement des faits signalés (enquête administrative, mesures de prévention et de protection),

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 CDG33.
La collectivité s'engage à :

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

- signer la présente convention et son annexe 1 (formulaire de désignation de l'interlocuteur interne à collectivité territoriale ou l'établissement public).

2.2 Obligations de la collectivité

- **Publicité**

L'autorité compétente, signataire de la présente convention, rend par tout moyen 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 le site internet du CDG ou adresse postale ainsi que les garanties de confidentialité. Le CDG33 fournit une documentation prévue à cet effet (cf en annexe).

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

L'autorité compétente désigne au sein de la collectivité l'interlocuteur (direction, RH, chargé de missions…) qui sera destinataire de tout document ou toute information en provenance du CDG33 dans le cadre du dispositif de signalement, si celui-ci est enclenché.

Il devra également informer le CDG33 des suites données aux signalements en complétant notamment les formulaires de suivi transmis par le CDG33.

En vue de cette désignation, l'annexe de la présente convention sera complétée et signée, puis transmise au CDG33, lors de l'adhésion de la collectivité. La collectivité s'engage à informer le CDG33, sans délai, d'un changement d'interlocuteur ou de ses coordonnées.

- **Obligation de protection**

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

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

L'article L.134-5 du CGFP précise que *«la collectivité publique est tenue de protéger l'agent public 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 ».*

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

- Une obligation 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) ;

- Une obligation 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

- Une obligation de réparation : la mise en œuvre de la protection accordée par l'administration ouvre à la victime le droit d'obtenir directement auprès d'elle la réparation du préjudice subi du fait des attaques.

Envoyé en préfecture le 11/07/2024
Reçu en préfecture le 11/07/2024
Publié le
ID : 033-213303126-20240708-DEL_2024_040-DE

2.3 Obligations du CDG33

Les garanties de confidentialité s'imposent à toutes les personnes chargées au CDG33 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 CDG33 veille 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 CDG33 **pour le compte des collectivités 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 CDG33,
- Soit adressé par courrier, sous double enveloppe portant la mention **« confidentiel** » à l'adresse :

Cellule « signalements »
Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde
Immeuble Horiopolis
25 rue du Cardinal Richaud
CS 10019
33 049 Bordeaux 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 CDG33, un correspondant signalements et une cellule « signalements » instruisent les signalements reçus selon la procédure ci-dessous :

- **Dans un premier temps,** la recevabilité du signalement, au regard de sa définition légale, est examinée par le correspondant signalement du CDG33. Le correspondant signalement s'assure également que la collectivité concernée a bien conventionné avec le CDG33 pour lui confier le recueil de signalements.

Le correspondant signalement est de par ses fonctions soumis à l'obligation de confidentialité. Il est chargé, si cela s'avère opportun, de rendre anonyme le signalement en vue de sa transmission ultérieure.

Si le signalement est recevable, ou en cas de doute sur cette recevabilité, **le correspondant signalement, sous 8 jours maximum** :

- Accuse réception du signalement ;
- 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 » et en informe l'auteur du signalement.

Si le signalement n'est pas recevable, le correspondant signalements :
- Accuse réception du signalement ;
- 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.

- **Dans un deuxième temps**, le signalement est examiné sous 15 jours maximum par la cellule « signalements » animée plus ou moins par le correspondant signalements du CDG33.

La cellule signalements pourra faire appel à un expert ou intervenant interne. Cette cellule signalements est composée du correspondant signalements, d'un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de prévention et de santé au travail du CDG33, d'un juriste, d'un conseiller statutaire. La cellule signalements peut si nécessaire faire appel à un expert extérieur au CDG33 en cas de besoin et en fonction de la complexité du signalement déposé.

Envoyé en préfecture le 11/07/2024
Reçu en préfecture le 11/07/2024
Publié le
ID : 033-213303126-20240708-DEL_2024_040-DE

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 soumis à l'obligation de confidentialité. A chacune des étapes, le CDG33 garantit la stricte confidentialité de la procédure, sa neutralité et son impartialité.

Le CDG33 s'engage à mettre en œuvre cette procédure dans le respect des dispositions relatives à la protection des données à caractère personnel (cf. § 9. Protection des données personnelles).

La cellule signalements sera chargée :

a) D'examiner le signalement reçu, ainsi que ses éventuelles pièces annexes.

b) De proposer à la victime, dans un cadre garantissant la confidentialité, un entretien. Selon les situations et les possibilités, cet entretien pourra avoir lieu dans les locaux du CDG33, 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 professionnels 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) De transmettre au signalant, dans le cas où il refuse un tel entretien, par tous moyens appropriés, des informations concernant ses droits, les procédures et les suites possibles, ainsi que les coordonnées des professionnels 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 adaptées.

   Les préconisations de la cellule signalements peuvent concerner différentes catégories de mesures complémentaires les unes des autres :
   - Alerter/signaler en interne en fonction de la nature des faits évoqués,
   - Protéger les personnes s'estimant victimes (protection fonctionnelle, mesures conservatoires, …),
   - Orienter la collectivité (et/ou communiquer auprès de la collectivité sur les orientations de la victime par la cellule) vers les acteurs externes dans le cadre de la prise en charge de la victime et de son accompagnement par les professionnels et structures compétents,
   - Investiguer la matérialité et les circonstances des faits remontés,
   - Prévenir l'émergence/ la dégradation des situations évoquées (démarches/actions ciblées dans le cadre de la prévention, sensibilisations/formations, actions de communication…)
   - Accompagner la collectivité sur des thématiques ciblées en fonction de la nature des faits évoqués (mesures organisationnelles, de conduite de changements…)

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, et si d'autres suites ont été données (notamment disciplinaires ou judiciaires).

Le signalant, et plus particulièrement la victime, donne systématiquement son accord pour que la cellule signalements puisse informer les acteurs de la collectivité (a minima l'interlocuteur interne de la collectivité). Il s'agit de communiquer la synthèse des faits évoqués et les recommandations/fiches actions associées. Si le signalement est réalisé par un témoin direct des faits, la cellule s'assure de l'accord préalable de la victime pour transmettre les éléments.

Dans le cadre de l'orientation des agents victimes, la cellule peut être amenée, en fonction des faits évoqués, à les diriger vers les autorités compétentes (gendarmerie, police par exemple). Toutefois, ces mesures ne se substituent pas aux actions internes prises par l'employeur visant à prévenir et traiter les faits (protection, investigation, prévention…).

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 :

- L'ensemble des personnels de la collectivité concernée (stagiaires, titulaires, contractuels, apprentis, bénévoles, etc.) ;
- Les élèves ou étudiants en stage ;

Envoyé en préfecture le 11/07/2024
Reçu en préfecture le 11/07/2024
Publié le
ID : 033-213303126-20240708-DEL_2024_040-DE

- Les personnels d'entreprises extérieures intervenant au sein de la collectivité ;
- Les agents ayant quitté les services (retraite, démission) depuis moins de trois mois ;
- Les candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis trois mois maximum ;
- 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.

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 est communiqué annuellement par extraits anonymes aux collectivités concernées afin qu'elles puissent, à leur convenance, 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. AGISSEMENTS RELEVANT DU DISPOSITIF

- Les actes de violence, définis comme l'ensemble des attitudes qui consistent à manifester de l'hostilité ou de l'agressivité entre des individus, volontairement ou non, à l'encontre d'autrui, que ce soit sur sa personne ou sur des biens. Ces actes de violence peuvent être verbaux (menaces, injures, diffamations, outrages, etc…) ou physiques (coups, blessures, etc…) ;

- Les discriminations, définies comme des traitements inégaux et défavorables appliqués à certaines personnes en raison de certains traits réels ou supposés liés à leur origine, leur nom, sexe, appartenance physique, religion, appartenance à un mouvement philosophique, syndical ou politique, etc… ;

- Le harcèlement moral, défini comme des agissements répétés qui visent à une dégradation des conditions de travail et qui portent atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale ou à l'avenir professionnel de la personne ;

- Le harcèlement sexuel, défini comme le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou agissements à connotation sexuelle, qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son égard une situation intimidante, hostile ou offensante. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ;

- Les agissements sexistes, définis comme des comportements liés au sexe d'une personne ayant pour objet ou pour effet de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

5. COEXISTENCE DE CE DISPOSITIF AVEC D'AUTRES MOYENS D'ALERTE

Ce dispositif de signalement n'est pas exclusif d'autres moyens d'action de droit commun dont disposent les agents. En effet, il ne se substitue pas aux autres voies juridiques existantes, telles que la demande de protection fonctionnelle, un dépôt de plainte devant le procureur de la République, le recours hiérarchique, le recours devant le juge administratif, la saisine des représentants du personnel, du Défenseur des droits, ou encore d'autres dispositifs d'alertes et de signalements qui existeraient au sein de la collectivité employeur.

Le signalement émis dans le cadre du présent dispositif ne suspend pas les délais de prescription des actions civiles et pénales, ainsi que les délais relatifs à l'exercice des recours administratifs ou contentieux.

Un signalement émis dans le cadre du présent dispositif ne dispense pas les fonctionnaires du respect de l'article 40 du Code de procédure pénale qui énonce que : « *Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs*. »

6. RESPONSABILITES

Le CDG33 assure une mission d'aide et de conseil et ne peut en aucun cas se substituer à l'autorité territoriale dans l'accomplissement de ses obligations légales en matière de respect des règles statutaires telles qu'elles résultent des textes en vigueur. Le CDG33 ne peut pas être tenu responsable des décisions prises par la collectivité, consécutives aux recommandations, avis ou suggestions formulés.

Envoyé en préfecture le 11/07/2024
Reçu en préfecture le 11/07/2024
Publié le
ID : 033-213303126-20240708-DEL_2024_040-DE

7. TARIFS ET FACTURATION

Le montant de la prestation proposée par le CDG33 est établi sur la base d'un forfait annuel par agent, sur l'effectif des agents de la collectivité ou de l'établissement public au 31 décembre.

L'effectif couvert est déterminé sur la base déclarative des cotisations au Centre de Gestion au 31 décembre.

La facturation de la cotisation annuelle est établie au cours du premier trimestre de chaque année pour l'exercice budgétaire en cours ou au moment de l'adhésion pour les nouvelles conventions conclues après le premier trimestre.

La grille tarifaire arrêtée par délibération du Conseil d'administration du Centre de Gestion de la Gironde est annexée à la présente convention (annexe n° 2).

Afin de couvrir l'évolution des charges de fonctionnement du service, les tarifs pourront faire l'objet d'une réévaluation décidée par le Conseil d'Administration du Centre de Gestion.

Toute modification de tarif est portée par le Centre de Gestion à la connaissance de la collectivité. Dans un délai de 2 mois à compter de cette notification, la collectivité peut résilier la présente convention sans préjudice de la poursuite de l'exécution des signalements en cours.

8. DUREE

La présente convention prend effet à compter de sa signature. La première année s'achève le 31/12 de l'année d'adhésion puis se prolonge sur les deux années civiles suivantes. Elle est tacitement reconduite par périodes de trois ans au-delà de cette période.

9. PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES

Le CDG 33 ainsi que la/les collectivité(s) qui sont parties prenantes à la présente convention sont tenus au respect de la réglementation en vigueur applicable à la gestion et à la protection des données à caractère personnel, et, en particulier :
− le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (dit « RGPD »),
− la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés (dite loi « Informatique et libertés »).

Les mesures techniques et organisationnelles appropriées pour garantir et être en mesure de démontrer que le traitement des données personnelles recueillies dans le cadre de l'exécution de la présente convention est effectué conformément à la réglementation en vigueur sont mises en œuvre par les parties, chacune indépendamment pour les obligations qui lui incombent. Ces mesures sont réexaminées et actualisées si nécessaire.

Gestion et protection des données personnelles par le CDG 33
Les données personnelles recueillies par le CDG 33 font l'objet d'un traitement informatisé destiné à assurer l'exercice des missions visées dans la présente convention.

Les données personnelles recueillies par le CDG 33 dans le cadre du traitement informatisé susmentionné sont exclusivement destinées à ses services qui participent à l'exercice des missions visées dans la présente convention.
Le CDG 33 s'engage à informer toute personne concernée du recueil et du traitement de ses données personnelles, si besoin par l'intermédiaire des collectivités parties prenantes à la présente convention. Il s'engage à ne recueillir que les données personnelles strictement nécessaires à l'exercice des missions visées dans la présente convention et à en respecter le caractère de confidentialité.

Le CDG 33 s'engage à stocker les données personnelles collectées de façon à en assurer la sécurité. Il s'engage à ne pas les conserver au-delà d'une durée définie en fonction des objectifs poursuivis par le traitement de données au regard des missions visées dans la présente convention.

Le CDG 33 s'engage à permettre aux personnes concernées par le recueil et le traitement de leurs données personnelles d'exercer leurs droits vis-à-vis de ces données (droits d'accès, de rectification, de suppression…).

L'ensemble des informations relatives à la gestion des données personnelles par le CDG 33 dans le cadre de l'exécution de la présente convention sont précisées dans son registre des traitements, librement accessible et communicable à toute personne qui en fait la demande. Ces informations portent notamment sur les finalités du traitement, la nature des données recueillies, les services destinataires de ces données et sur leur durée de conservation.
La Politique de protection des données à caractère personnel du CDG 33 est librement consultable sur son site internet www.cdg33.fr, au travers des mentions légales.

10. RESILIATION DE LA CONVENTION

La présente convention peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties.

Envoyé en préfecture le 11/07/2024
Reçu en préfecture le 11/07/2024
Publié le
ID : 033-213303126-20240708-DEL_2024_040-DE

La résiliation s'effectuera par lettre recommandée avec accusé de réception sous réserve d'un préavis de deux mois qui court à compter de la réception dudit courrier.

La résiliation engendrera de fait la fin de l'application dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la collectivité ou l'établissement signataire, sans préjudice pour les signalements en cours ou qui surviendraient pendant le préavis de la résiliation.

En cas de résiliation en cours d'année, la participation financière annuelle reste due en totalité, aucun prorata ne sera effectué.

11. 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 Bordeaux 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,

Le ……

Fait à ……,

Pour la collectivité / l'établissement public	**Pour le CDG33**
Le Maire,	Le Président,

Annexes :

1. Formulaire de désignation de l'interlocuteur signalements au sein de la collectivité
2. Grille tarifaire

Envoyé en préfecture le 11/07/2024
Reçu en préfecture le 11/07/2024
Publié le
ID : 033-213303126-20240708-DEL_2024_040-DE

FORMULAIRE DE DESIGNATION DE « L'INTERLOCUTEUR SIGNALEMENTS » dans le cadre du dispositif de signalement et de traitement d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement et/ou d'agissements sexistes

Référence : Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 pris pour l'application de l'article L.135-6 du code général de la fonction publique.

1. CONDITIONS DE DESIGNATION ET DE DEPART DE « L'INTERLOCUTEUR SIGNALEMENTS »

La collectivité désigne un « interlocuteur » (direction, RH, chargé de missions…) qui sera destinataire de tout document ou toute information en provenance du CDG33 dans le cadre du dispositif de signalement, si celui-ci est enclenché.

Le choix de la personne désignée est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale.

La collectivité s'engage à informer le CDG33, sans délai, d'un changement d'interlocuteur ou de ses coordonnées.

2. DESIGNATION DE « L'INTERLOCUTEUR SIGNALEMENTS »

Tous les champs doivent être complétés

Nom : ..... Prénom : .....
Collectivité/Employeur : .....
Fonction :..... Service : .....
Adresse courriel : ..... Téléphone : .....

3. MISSIONS DE « L'INTERLOCUTEUR SIGNALEMENTS »

La principale mission du référent est d'être l'interlocuteur du CDG33 lors de la transmission des préconisations visant à traiter les faits.

Il sera par ailleurs garant de la mise en œuvre des mesures au sein de la collectivité.

L'interlocuteur peut être amené à informer les agents sur le dispositif (modalités de saisine du CDG33 par exemple) et à mettre à disposition des agents qui en font la demande, des formulaires de signalement (imprimés).

4. COMMUNICATION

Des actions de communication au sein de la collectivité doivent être menées pour faire connaître l'existence de ce dispositif à l'ensemble des agents et les moyens de saisine. A ce titre, le CDG33 met à disposition un kit de communication (plaquette de communication, note d'information, affiche, …).

Fait à … , le …

Signature de l'autorité territoriale :

Signature de l'interlocuteur désigné,
suivie de la mention « *lu et approuvé* »

Envoyé en préfecture le 11/07/2024
Reçu en préfecture le 11/07/2024
Publié le
ID : 033-213303126-20240708-DEL_2024_040-DE

Information sur les données personnelles collectées dans ce formulaire

Les informations recueillies dans ce formulaire sont enregistrées et traitées informatiquement par le CDG33 afin de permettre la mise en œuvre du dispositif de signalement. Seuls les agents chargés de la mise en œuvre de ce dispositif sont destinataires des informations collectées. Ils en assurent la confidentialité.
La Politique de protection des données personnelles du CDG 33 est librement consultable sur son site internet www.cdg33.fr (mentions légales).
Conformément à la réglementation (loi Informatique et libertés et RGPD), vous disposez sur les données vous concernant d'un droit d'accès, de rectification et, sous certaines conditions, de limitation et d'effacement.
Pour exercer ces droits ou pour toute question concernant le traitement de vos données, vous pouvez contacter le CDG33 à dpd@cdg33.fr ou par courrier à « DPD du CDG33 – 25 rue du Cardinal Richaud – CS10019 – 33049 Bordeaux cedex ».

Envoyé en préfecture le 11/07/2024
Reçu en préfecture le 11/07/2024
Publié le
ID : 033-213303126-20240708-DEL_2024_040-DE

ANNEXE 2

Grille tarifaire du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes (AVDHAS) applicable au 1er janvier 2023

Délibération n° DE-0007-2023 du 22 février 2023 du Conseil d'administration du Centre de Gestion de la Gironde

Le coût de la mission est fixé comme suit, en fonction de l'effectif de la collectivité :

Tarifs du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes (AVDHAS)	
Collectivités jusqu'à 20 agents	50 € / an
Collectivités de 21 à 49 agents	150 € / an
Collectivités de 50 à 99 agents	300 € / an
Collectivités de 100 à 349 agents	500 € / an
Collectivités de 350 à 499 agents	1500 € / an
Collectivités à partir de 500 agents	2000 € / an