

Accusé de réception en préfecture : 006-220600019-20231215-lmc134067-DE-1-1

Date de télétransmission : 20 décembre 2023

Date de réception : 20 décembre 2023

DEPARTEMENT
des
ALPES-MARITIMES

République Française

CONSEIL DÉPARTEMENTAL

Séance du 15 DÉCEMBRE 2023

DELIBERATION N° 8

RESSOURCES HUMAINES - MESURES DIVERSES

⌘⌘⌘⌘

Le Conseil départemental,

Vu le code général des collectivités territoriales dans ses 1ère et 3ème parties ;

Vu le code général de la fonction publique ;

Considérant que l'évolution des besoins des services nécessite la création et l'adaptation d'emplois de la collectivité ;

Vu le décret n°2023-812 du 21 août 2023 modifiant le taux de prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail ;

Vu l'arrêté du 20 septembre 2023 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat ;

Considérant la nécessité de réviser les modalités de prise en charge, par le Département, des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels départementaux, afin de prendre en compte de nouvelles dispositions réglementaires ;

Vu le décret n°2021-1752 du 21 décembre 2021 relatif aux modalités d'utilisation par certaines personnes morales de droit public de l'espace numérique sécurisé des agents publics ;

Considérant que dans lignée des politiques GREEN Deal et SMART Deal et dans la continuité des démarches de dématérialisation de la collectivité, le Département souhaite s'engager dans la dématérialisation des bulletins de salaire des agents départementaux ;

Considérant que le Département a choisi de s'appuyer sur l'expérience de l'Espace Numérique Sécurisé de l'Agent Public (ENSAP) déployé depuis 2020 pour les agents de l'État et ses établissements publics, par la Direction Générale des Finances Publiques (DGFIP) ;

Considérant que le décret précité n°2021-1752 permet aux collectivités territoriales de bénéficier des services de l'ENSAP ;

Considérant que ce traitement ENSAP a été soumis à l'avis préalable de la CNIL dans sa délibération n°2022-109 du 10 novembre 2022 ;

Considérant que l'ENSAP améliore et simplifie l'accès des agents à leurs documents de rémunération, en les mettant à leur disposition sous forme dématérialisée dans un espace personnel performant et ergonomique, accessible par internet 7 jours sur 7 ;

Considérant que, conformément aux modalités prévues à l'article 6 du décret n°2016-1073 du 3 août 2016, l'agent, remplissant certaines conditions mentionnées dans ledit article, pourra refuser ce changement et demander à conserver la transmission des bulletins de salaire en version papier ; il devra pour ce faire adresser une demande écrite à l'autorité territoriale ;

Vu l'avis du comité social territorial du 27 novembre 2023 approuvant la démarche de dématérialisation des bulletins de salaire des agents du Département ;

Vu la convention de mise à disposition du 1^{er} mars 2021 d'agents départementaux auprès de l'Agence d'ingénierie départementale des Alpes-Maritimes (l'Agence06), ensemble ses avenants 1 et 2 ;

Considérant la nécessité de renouveler cette convention ;

Vu la convention de mise à disposition du 1^{er} janvier 2012 d'agents départementaux auprès de l'association du comité des œuvres sociales (COS 06), ensemble ses avenants 1 à 10 ;

Vu la convention de mise à disposition du 24 janvier 2012 d'agents départementaux auprès de l'association du Département Union Club (DUC 06), ensemble ses avenants 1 à 6 ;

Vu la convention de mise à disposition 2023-2026 d'agents départementaux auprès du syndicat mixte pour le développement de la vallée de la Vésubie et du Valdeblorre du

2 juin 2023 ;

Considérant que dans le cadre de sa politique sociale en faveur des agents départementaux, le Département a choisi de développer un partenariat avec le Crédit Social des Fonctionnaires (CSF), association nationale régie par la loi de 1901 ;

Considérant que l'objectif de ce conventionnement avec le CSF est de compléter les actions sociales déjà développées par le Département en mettant à disposition des agents l'expertise et les services adaptés et personnalisés du CSF dans les domaines du crédit, de l'assurance et de la vie quotidienne ; ces services étant sélectionnés par le biais de ses filiales, CRESEFI, CSF Assurances et CSF Patrimoine ;

Considérant que la mission du CSF est d'accompagner les agents du service public ou exerçant une mission de service public dans :

- la recherche de financement pour accéder à la propriété avec une démarche particulière vers l'accession sociale grâce aux offres de logements proposées par des partenaires, bailleurs sociaux, organismes d'HLM ou promoteurs ;
- la recherche de solutions à des situations de mal-endettement notamment grâce au regroupement de crédits ;
- le financement de leurs projets du quotidien ;
- la gestion patrimoniale ;

Considérant que les agents intéressés par les différentes prestations sont libres d'adhérer à l'association ;

Considérant qu'afin de faciliter l'engagement citoyen et la mobilisation des sapeurs-pompiers volontaires qui sont employés par le Département, il est proposé la signature d'une convention cadre avec le SDIS 06, dans la lignée des conventions déjà signées en 2019 ;

Considérant que par la signature de cette convention, le Département s'engage à faciliter la participation des agents départementaux aux missions opérationnelles et aux formations dans le cadre de leur engagement de sapeur-pompier volontaire ;

Considérant que la signature de cette convention avec le SDIS 06 devrait permettre par ailleurs d'obtenir le label « *Employeur partenaire des sapeurs-pompiers* » délivré par le préfet de département sur proposition du président du conseil d'administration du service d'incendie et de secours aux employeurs ayant conventionné et attribuant un minimum de 8 jours ouvrés par an d'autorisation d'absence sur le temps de travail du salarié, conformément au décret n°2022-1116 du 4 août 2022 fixant les conditions d'attribution du label « employeur partenaire des sapeurs-pompiers » ;

Vu l'article L.3311-3 du code général des collectivités territoriales et le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatifs au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales ;

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, et notamment son article 5 instaurant l'obligation pour les collectivités locales d'élaborer un Rapport social unique (RSU) ;

Vu la présentation au comité social territorial du 27 novembre 2023 des synthèses du rapport annuel départemental sur la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour 2022 et du Rapport social unique 2022 ;

Vu le rapport de son président proposant :

- l'adaptation des emplois de la collectivité ;
- les nouvelles modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels départementaux ;
- la signature d'une convention de partenariat avec la Direction Générale des Finances Publiques en vue de la mise à disposition de documents de rémunération sur le portail ENSAP ;
- la signature d'une convention de mise à disposition 2024-2026 d'agents départementaux auprès de l'Agence d'ingénierie départementale des Alpes-Maritimes (l'Agence06) ;
- la signature d'une convention de mise à disposition d'un agent départemental auprès du Syndicat mixte de la station de Roubion Les Buisseries ;
- la signature d'une convention de mise à disposition 2024-2026 d'agents départementaux auprès de l'association du comité des œuvres sociales (COS 06) ;
- la signature d'une convention de mise de mise à disposition 2024-2026 d'agents départementaux auprès de l'association du Département Union Club (DUC 06) ;
- la signature d'un avenant n°1 à la convention de mise à disposition 2023-2026 d'agents départementaux auprès du syndicat mixte pour le développement de la vallée de la Vésubie et du Valdeblore ;
- la signature d'une convention de partenariat avec le Crédit Social des Fonctionnaires (CSF) et la société Crédit et Services Financiers (CRESERFI) ;
- la signature d'une convention cadre avec le Service départemental d'incendie et de secours des Alpes-Maritimes (SDIS 06) concernant la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires employés par le Département ;
- la présentation du Rapport social unique 2022 et du Rapport annuel départemental sur la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2022 ;

Après avoir recueilli l'avis favorable de la commission Finances, interventions financières, administration générale et SDIS ;

Après en avoir délibéré ;

Décide :

1°) Concernant l'adaptation des emplois de la collectivité :

- d'autoriser, suite à l'avis du comité social territorial du 27 novembre 2023, et afin de répondre aux besoins des services, la création d'emplois budgétaires par la suppression d'emplois budgétaires se trouvant en excédent dans d'autres cadres d'emplois, et concernant les cadres d'emplois suivants :

- Adjoints et assistants du patrimoine : création de 2 postes d'adjoints du patrimoine et de 2 postes d'assistants de conservation du patrimoine par la suppression de 4 postes de rédacteurs territoriaux ;
 - Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux : création d'1 poste de pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux par la suppression d'1 poste de technicien paramédical ;
 - Agents de maîtrise territoriaux : création de 5 postes d'agents de maîtrise territoriaux par la suppression de 5 postes d'adjoints techniques territoriaux ;
 - Attachés territoriaux : création de 3 postes d'attachés territoriaux par la suppression de 3 postes de rédacteurs territoriaux ;
 - Adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement : création de 70 postes d'adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement à temps complet par la suppression de 119 postes d'adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement à temps non complet 57.6 % (20h), créés par délibération de l'assemblée départementale du 8 décembre 2017, dans le cadre du recrutement d'agents départementaux à temps complet sur des postes jusqu'à présent à temps non complet directement recrutés par les établissements ;
- d'autoriser, concernant la direction générale adjointe pour le développement des solidarités humaines et suite à la fusion de deux territoires à la direction des territoires et de l'action sociale, la suppression de 2 postes d'attachés territoriaux (1 poste de délégué du territoire DT4 et 1 poste de RTPE DT5) ;

Pour les besoins de la direction de l'attractivité territoriale

- d'autoriser la création, pour le recrutement d'un chef du service de l'agriculture et de l'alimentation durable, dont les missions sont décrites en annexe, d'un emploi du cadre d'emplois des attachés territoriaux, ouvert aux contractuels dès lors qu'aucun agent titulaire ne présenterait le profil requis, étant précisé que dans cette hypothèse, la rémunération du candidat sera fixée par référence au cadre d'emplois des attachés territoriaux en fonction de son expérience et de ses diplômes ;
- d'autoriser la création, pour le recrutement d'un adjoint au chef du service de l'agriculture et de l'alimentation durable, dont les missions sont décrites en annexe, d'un emploi du cadre d'emplois des attachés territoriaux, ouvert aux contractuels dès lors qu'aucun agent titulaire ne présenterait le profil requis, étant précisé que dans cette hypothèse, la rémunération du candidat sera fixée par référence au cadre d'emplois des attachés territoriaux en fonction de son expérience et de ses diplômes ;

- d'autoriser la création, pour le recrutement d'un chef du service de l'aménagement, du tourisme et de la montagne, dont les missions sont décrites en annexe, d'un emploi du cadre d'emplois des attachés territoriaux, ouvert aux contractuels dès lors qu'aucun agent titulaire ne présenterait le profil requis, étant précisé que dans cette hypothèse, la rémunération du candidat sera fixée par référence au cadre d'emplois des attachés territoriaux en fonction de son expérience et de ses diplômes ;

Pour les besoins de la direction de la culture

- d'autoriser, dans le cadre du projet COGNITIO-FORT financé par le projet de coopération transfrontalière Italie – France ALCOTRA 2021 – 2027, la création d'un emploi non permanent à temps complet, pour le recrutement en contrat de projet, d'un chargé de coordination du projet transfrontalier COGNITIO-FORT, dont les missions sont décrites en annexe, étant précisé que :
 - le projet COGNITIO-FORT est mis en œuvre par 4 partenaires à l'échelle du massif alpin : pour le versant français, le Conseil départemental des Alpes-Maritimes et le Parc national du Mercantour, pour le versant italien, les Aires Protégées Alpi-Marittime (Italie) et la Communauté de montagne de la Vallée Stura (Italie) ;
 - au sein de ce partenariat, le Département est chef de file du projet ; il pilote à ce titre la bonne mise en œuvre du projet global et participe aux actions globales du projet tout en suivant le pilotage de ses actions propres ;
 - les objectifs du projet COGNITIO FORT sont d'améliorer, structurer et valoriser les connaissances scientifiques, techniques et historiques sur les ouvrages fortifiés afin de les conserver, de sensibiliser le grand public aux enjeux de conservation de ce patrimoine, témoin de l'histoire européenne, et d'améliorer la qualité de l'accueil dans les ouvrages par la formation et la mise en place d'outils de médiation inclusive ;
 - cet emploi de chargé de coordination du projet transfrontalier COGNITIO-FORT sera pourvu par voie contractuelle sur la base des articles L.332-24, L.332-25 et L.332-26 du code général de la fonction publique qui autorise le recrutement sur des emplois non permanents d'agents contractuels pour mener à bien un projet ou une opération identifiée ;
 - cet emploi est créé pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2024 et le projet s'achèvera au 31 décembre 2026 ;
 - l'emploi de chargé de coordination du projet transfrontalier COGNITIO-FORT sera pourvu par un agent contractuel relevant de la catégorie hiérarchique A, assimilé au cadre d'emplois des attachés territoriaux, compte tenu de la nature des fonctions exercées ;

- la rémunération du candidat sera fixée par référence au cadre d'emplois des attachés territoriaux en fonction de son expérience et de ses diplômes, et il bénéficiera du régime indemnitaire de la collectivité applicable à ce cadre d'emplois ;
- le chargé de coordination du projet transfrontalier COGNITIO-FORT recruté sur cet emploi exercera les missions suivantes :
 - la gestion technique, administrative et financière du projet transfrontalier COGNITIO-FORT ;
 - le pilotage et la coordination interne des actions qui relèvent du Département ainsi que le pilotage et la coordination des partenaires du projet afin de garantir une mise en œuvre cohérente et harmonisée ;
- le chargé de coordination devra justifier d'une expérience avérée en conduite de projets complexes et transfrontaliers, notamment dans le domaine de la conservation du patrimoine ; il devra connaître le fonctionnement des projets européens (Interreg) et le code des marchés publics, et devra également posséder de bonnes capacités rédactionnelles, la maîtrise du français et de l'italien étant exigées ;

Pour les besoins de la direction de l'enfance

- d'autoriser la création, pour le recrutement d'un adjoint au chef du service des mineurs non accompagnés, dont les missions sont décrites en annexe, d'un emploi du cadre d'emplois des attachés territoriaux, ouvert aux contractuels dès lors qu'aucun agent titulaire ne présenterait le profil requis, étant précisé que dans cette hypothèse, la rémunération du candidat sera fixée par référence au cadre d'emplois des attachés territoriaux en fonction de son expérience et de ses diplômes ;

Pour les besoins de la direction de l'insertion et de la lutte contre la fraude et la précarité énergétique

- d'autoriser la création, pour le recrutement d'un chef du service de la lutte contre la précarité énergétique, dont les missions sont décrites en annexe, d'un emploi du cadre d'emplois des attachés territoriaux, ouvert aux contractuels dès lors qu'aucun agent titulaire ne présenterait le profil requis, étant précisé que dans cette hypothèse, la rémunération du candidat sera fixée par référence au cadre d'emplois des attachés territoriaux en fonction de son expérience et de ses diplômes ;
- d'autoriser la création, pour le recrutement d'un responsable territorial insertion, dont les missions sont décrites en annexe, d'un emploi du cadre d'emplois des attachés territoriaux, ouvert aux contractuels dès lors qu'aucun agent titulaire ne présenterait le profil requis, étant précisé que dans cette hypothèse, la rémunération du candidat sera fixée par référence au cadre d'emplois des attachés territoriaux en fonction de son expérience et de ses diplômes ;

2°) Concernant les nouvelles modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels départementaux :

- de modifier les dispositions des délibérations de l'assemblée départementale applicables en matière de remboursement des frais de déplacement des personnels et élus départementaux, notamment dans les délibérations des 25 juin 2007, 27 juin 2013, 7 juin 2019 et du 23 mai 2022, en ce qui concerne le montant de l'indemnité forfaitaire de repas et de l'indemnité forfaitaire des frais d'hébergement :

Concernant les frais de repas

- d'approuver la revalorisation de l'indemnité forfaitaire de repas de 17,50 € à **20 €**, conformément à l'arrêté du 20 septembre 2023 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat ;
- de prendre acte que le versement de cette indemnité forfaitaire de repas est dû si l'agent se trouve en mission pendant la totalité de la période comprise entre 11h00 et 14h00, pour le repas du midi et/ou entre 18h00 et 21h00, pour le repas du soir, sous réserve d'être en possession d'un justificatif de paiement ;

Concernant les frais d'hébergement

- d'approuver les taux de remboursement de l'indemnité forfaitaire des frais d'hébergement (chambre et petit-déjeuner), en référence à l'arrêté du 20 septembre 2023 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat, comme suit :

Taux de base	Grandes villes * et communes de la Métropole du Grand Paris **	Paris intra-muros
90 €	120 €	140 €

* Pour l'application de ces taux, sont considérées comme grandes villes, les communes dont la population légale est égale ou supérieure à 200 000 habitants.

** Les communes de la Métropole du Grand Paris sont les communes reprises à l'article 1^{er} du décret n° 2015-1212 du 30 septembre 2015, à l'exception de la commune de Paris.

étant précisé que pour les missions liées aux déplacements professionnels sur Paris intra-muros (participation à des salons, séminaires, congrès, réunions), et à l'exclusion des actions de formations :

- la prise en charge des frais d'hébergement pourra se faire aux frais réels sur présentation des justificatifs, dans la limite du double du forfait d'hébergement classique et sur réservation d'un hôtel 3 étoiles ;

- ce forfait dérogatoire, pour l'année 2024, pourra être appliqué lorsque l'offre d'hébergement et les possibilités de réservation à proximité du lieu de la mission ne permettent pas de respecter le forfait classique et sur validation préalable de la collectivité ;

Concernant les déplacements en délégation avec le Président du Conseil départemental

- d'approuver, à titre dérogatoire, pour l'année 2024, pour les agents départementaux nommément désignés qui accompagnent le Président dans une délégation, la prise en charge des frais d'hébergement et de repas aux frais réels, sur présentation des justificatifs et sur la durée du déplacement du Président ;

Concernant la prise en charge partielle des titres d'abonnement des agents départementaux pour les déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail

- de prendre acte de la revalorisation de 50 % à **75 %** du taux de prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, conformément au décret n°2023-812 du 21 août 2023 ;

étant précisé que :

- cette revalorisation des abonnements souscrits par les agents départementaux à un service de transports collectifs ou à un service public de location de vélos est applicable pour tous les déplacements effectués à partir du 1^{er} septembre 2023 ;
- le montant correspondant à la prise en charge partielle par l'employeur est versé mensuellement, même si le titre est annuel, la participation de l'administration employeur ne pouvant pas dépasser 96,36 € par mois pour un agent à temps complet (soit 1156,32 € par an) ;
- il n'est pas possible pour un agent de cumuler la prise en charge d'un abonnement à un service de transports en commun et d'un abonnement à un service de location de vélos, si ces deux forfaits couvrent les mêmes trajets ;

3°) Concernant la convention avec la Direction Générale des Finances Publiques en vue de la mise à disposition de documents de rémunération sur le portail ENSAP (Espace Numérique Sécurisé de l'Agent Public) :

- d'approuver, dans la continuité des politiques SMART Deal et GREEN Deal, et suite à l'avis du comité social territorial du 27 novembre 2023, la démarche engagée de dématérialisation des bulletins de paie des agents de la collectivité ;

- d'approuver les termes de la convention de partenariat avec la Direction Générale des Finances Publiques ayant pour objet de définir les conditions et modalités de collaboration entre les parties en vue de la mise à disposition de documents de rémunération sur le portail ENSAP (Espace Numérique Sécurisé de l'Agent Public) ;
- d'autoriser le président du Conseil départemental à signer, au nom du Département, ladite convention, dont le projet est joint en annexe, à intervenir avec la Direction Générale des Finances Publiques pour une durée indéterminée ;

4°) Concernant la convention 2024-2026 de mise à disposition d'agents départementaux auprès de l'Agence d'ingénierie départementale des Alpes-Maritimes (l'Agence06) :

- d'approuver le renouvellement de la convention de mise à disposition d'agents départementaux auprès de l'Agence d'ingénierie départementale des Alpes-Maritimes (l'Agence06), ayant pour objet d'actualiser le liste des personnels mis à disposition à compter du 1^{er} janvier 2024, étant précisé que ces mises à disposition s'effectuent de manière dérogatoire, à titre gracieux, conformément aux dispositions de l'article L512-15 du code général de la fonction publique ;
- d'autoriser le président du Conseil départemental à signer, au nom du Département, ladite convention, dont le projet est joint en annexe, à intervenir avec l'Agence06, pour une durée de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2024 ;
- de prendre acte que cette convention se substitue à la convention du 1^{er} mars 2021 ensemble ses avenants n°1 et 2 ;

5°) Concernant la convention de mise à disposition d'un agent départemental auprès du Syndicat mixte de la Station de Roubion Les Buissons :

- d'approuver les termes de la convention de mise à disposition d'un agent départemental auprès du Syndicat mixte de la Station de Roubion Les Buissons, en qualité de chargé d'appui à la gestion des syndicats mixtes, à compter du 1^{er} janvier 2024, étant précisé que cette mise à disposition s'effectue de manière dérogatoire, à titre gracieux, conformément aux dispositions de l'article L512-15 du code général de la fonction publique ;
- d'autoriser le président du Conseil départemental à signer, au nom du Département, ladite convention, dont le projet est joint en annexe, à intervenir avec ledit syndicat, pour une durée d'un an, renouvelable dans la limite de trois ans ;

6°) Concernant la convention 2024-2026 de mise à disposition d'agents départementaux auprès de l'association du comité des œuvres sociales (COS 06) :

d'approuver les termes de la convention 2024-2026 de mise à disposition d'agents

départementaux auprès de l'association du comité des œuvres sociales (COS 06), ayant pour objet d'actualiser la liste des personnels mis à disposition ;

- d'autoriser le président du Conseil départemental à signer, au nom du Département, ladite convention, à titre onéreux, dont le projet est joint en annexe, à intervenir avec l'association du comité des œuvres sociales (COS 06), pour une durée de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2024 ;
- de prendre acte que cette convention se substitue à la convention de mise à disposition du 1^{er} janvier 2012, ensemble ses avenants 1 à 10 ;

7°) Concernant la convention 2024-2026 de mise à disposition d'agents départementaux auprès de l'association du Département Union Club (DUC 06) :

- d'approuver les termes de la convention 2024-2026 de mise à disposition d'agents départementaux auprès de l'association du Département Union Club (DUC 06), ayant pour objet d'actualiser la liste des personnels mis à disposition ;
- d'autoriser le président du Conseil départemental à signer, au nom du Département, ladite convention, à titre onéreux, dont le projet est joint en annexe, à intervenir avec l'association du Département Union Club (DUC 06), pour une durée de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2024 ;
- de prendre acte que cette convention se substitue à la convention de mise à disposition du 24 janvier 2012, ensemble ses avenants 1 à 6 ;

8°) Concernant l'avenant n°1 à la convention de mise à disposition 2023-2026 d'agents départementaux auprès du syndicat mixte pour le développement de la vallée de la Vésubie et du Valdeblore :

- d'approuver les termes de l'avenant n°1 à la convention de mise à disposition d'agents départementaux auprès du syndicat mixte pour le développement de la vallée de la Vésubie et du Valdeblore, ayant pour objet d'actualiser la liste des personnels mis à disposition à titre gracieux ;
- d'autoriser le président du Conseil départemental à signer, au nom du Département, ledit avenant, dont le projet est joint en annexe, à intervenir avec le syndicat mixte pour le développement de la vallée de la Vésubie et du Valdeblore ;

9°) Concernant la convention de partenariat avec le Crédit Social des Fonctionnaires (CSF) et la société Crédit et Services Financiers (CRESERFI) :

- d'approuver les termes de la convention de partenariat à intervenir avec le Crédit Social des Fonctionnaires (CSF) et la société Crédit et Services Financiers (CRESERFI), visant à compléter les actions sociales proposées par le Département au bénéfice de ses agents dans les domaines du crédit, de l'assurance et de la vie quotidienne ;

- d'autoriser le président du Conseil départemental à signer, au nom du Département, ladite convention, sans incidence financière pour la collectivité, pour une année à compter du 1^{er} janvier 2024, renouvelable tacitement et dont le projet est joint en annexe ;

10°) Concernant la convention cadre entre le Département et le Service départemental d'incendie et de secours des Alpes-Maritimes (SDIS 06) relative à la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires employés par le Département :

- d'approuver les termes de la convention cadre ayant pour objet de faciliter la participation des agents départementaux aux missions opérationnelles et aux formations dans le cadre de leur engagement de sapeur-pompier volontaire ; étant précisé que le sapeur-pompier volontaire est autorisé à s'absenter pendant une durée annuelle de 10 jours maximum (comprenant les jours de formation et de garde) sur son temps de travail ;
- d'autoriser le président du Conseil départemental à signer, au nom du Département, ladite convention, dont le projet est joint en annexe, à intervenir avec le SDIS 06, d'une durée d'un an renouvelable par tacite reconduction ;

11°) Concernant la présentation du Rapport social unique (RSU) 2022 et du Rapport annuel départemental sur la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2022 :

- de prendre acte de la communication des synthèses du Rapport social unique 2022 et du Rapport départemental annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes 2022, jointes en annexe, et présentées au comité social territorial du 27 novembre 2023.

Signé

Charles Ange GINESY
Président du Conseil départemental

ANNEXE – DESCRIPTIF DES POSTES

Missions d'un chef du service de l'agriculture et de l'alimentation durable

Au sein de la direction de l'attractivité territoriale, il accompagne la vision stratégique concernant le développement rural et la résilience alimentaire du territoire.

Il facilite, impulse et suit la mise en œuvre des projets et produits innovants sur ces thématiques.

Il développe et anime les partenariats et réseaux professionnels.

Il définit, pilote et s'assure de la bonne réalisation des objectifs du service.

Il assure l'organisation et le bon fonctionnement du service dans le cadre des règles de la collectivité.

Il est force de proposition quant à l'évolution des politiques et des bonnes pratiques via notamment une veille constante.

En lien avec son adjoint et la référente financière de la direction, il assure l'élaboration et le suivi du budget du service et de ses marchés.

Il peut être amené à piloter des dossiers transversaux à la demande de la direction.

Missions d'un adjoint au chef du service de l'agriculture et de l'alimentation durable

Au sein de la direction de l'attractivité territoriale, il participe à la définition de la politique globale du service et assure plus spécifiquement le suivi des problématiques juridiques, budgétaires et administratives à l'échelle de l'ensemble du service.

Il assure la sécurité juridique et administrative des projets et politiques publiques portés par le service.

En matière de commande publique, il assure le bon déroulement des procédures, de la rédaction à la notification des marchés et de leurs avenants.

Il assure la gestion administrative, budgétaire et des ressources humaines du service.

Il pilote les sujets les plus règlementaires du service et notamment les enjeux liés au foncier agricole et les procédures juridiques associées.

Il élabore des outils d'évaluation de l'efficacité de l'action publique du service en s'appuyant sur des procédures de contrôle de gestion. Il rédige des rapports et des notes juridiques en lien avec les thématiques du service.

Il remplace à sa demande et sur délégation le chef de service.

Missions d'un chef du service de l'aménagement, du tourisme et de la montagne

Au sein de la direction de l'attractivité territoriale, il accompagne la vision stratégique concernant le tourisme, l'aménagement, les enjeux liés à la montagne et à la transition des stations.

Il facilite, impulse et suit la mise en œuvre des projets et produits innovants sur ces thématiques.

Il est force de proposition quant à l'évolution des politiques et des bonnes pratiques via notamment une veille constante

Il développe et anime les partenariats et réseaux professionnels.

Il assure le pilotage et la rédaction, au besoin, des projets de rapports pour les instances décisionnelles du Département.

Il définit, pilote et s'assure de la bonne réalisation des objectifs du service.

Il assure l'organisation et le bon fonctionnement du service dans le cadre des règles de la collectivité.

Il peut être amené à piloter des dossiers transversaux à la demande de la direction.

Missions d'un chargé de coordination du projet transfrontalier COGNITIO-FORT

Au sein de la direction de la culture, il assure la gestion technique, administrative et financière du projet transfrontalier COGNITIO-FORT dans le cadre de coopération transfrontalière Italie – France ALCOTRA 2021 – 2027.

Il contribue à améliorer, structurer et valoriser les connaissances scientifiques, techniques et historiques sur les ouvrages fortifiés afin de les conserver. Il contribue à la sensibilisation du grand public aux enjeux de la conservation de ce patrimoine, témoin de l'histoire européenne.

Il contribue à l'amélioration de la qualité de l'accueil dans les ouvrages par la formation et la mise en place d'outils de médiation inclusive.

Il assure le chef de filât du projet COGNITIO-FORT.

Il assure le pilotage et la coordination interne des actions qui relèvent du Département, ainsi que le pilotage et la coordination des partenaires du projet afin de garantir une mise en œuvre cohérente et harmonisée.

Missions d'un adjoint au chef du service des mineurs non accompagnés (MNA)

Au sein de la direction de l'enfance, il veille à la mise en œuvre des missions relatives aux mineurs non accompagnés sur les volets suivants : les appréciations, les mises à l'abri, les évaluations des MNA et le suivi des enfants confiés.

Il apporte aux responsables de section et à l'unité logistique un encadrement technique et juridique.

Il veille à la fluidité des dispositifs, à la qualité de l'accueil et au respect des procédures.

Il est force de propositions pour ce qui est de l'organisation et de l'offre de services.

Il co-pilote les ressources du service (administratives, sociales, juridiques et budgétaires).

Il intervient en relais du chef de service en son absence en lien avec le délégué aux MNA et le directeur de l'enfance.

Missions d'un chef du service de la lutte contre la précarité énergétique

Au sein de la direction de l'insertion et de la lutte contre la fraude et la précarité énergétique, il pilote les dispositifs départementaux d'aides individuelles autour de la rénovation énergétique en matière de logement, aides à l'habitat rural, et les aides GREEN Deal (panneaux photovoltaïques, cuves, bornes de recharges et chauffe-eau solaire individuels).

Il supervise et coordonne l'activité des instructeurs de subventions et optimise les procédures.

Il mobilise et fait évoluer sur un plan collectif les compétences professionnelles des agents.

Missions d'un responsable territorial d'insertion (RTI)

Au sein de la direction de l'insertion et de la lutte contre la fraude et la précarité énergétique, il anime et coordonne le Plan départemental d'insertion (PDI) dans le cadre de la mise en œuvre du Revenu de Solidarité Active (RSA) sur un territoire donné.

Il encadre les équipes du pôle RTI dont il a la responsabilité.

Il veille à la bonne déclinaison de la politique insertion auprès des partenaires de son territoire.

Il est garant de la cohérence des parcours d'insertion des bénéficiaires du RSA.

Il apporte un conseil technique aux acteurs de l'insertion de son territoire et soutient les pratiques professionnelles.

Il participe à la détection de la fraude.



**Convention de partenariat entre
Le Conseil départemental des Alpes-Maritimes (CD06)
et la Direction Générale des Finances Publiques
en vue de la mise à disposition de documents de rémunération
sur le portail ENSAP**

Entre :

Le Conseil départemental des Alpes-Maritimes, représenté par Monsieur Charles Ange Ginésy, Président du Conseil départemental des Alpes-Maritimes, Centre administratif départemental, 147 boulevard du Mercantour, 06201 Nice Cedex3 ci-après dénommé « CD06 », d'une part,

et :

La Direction Générale des Finances Publiques au sein du Ministère de l'Action et des Comptes Publics, représentée par Monsieur Guillaume TALON, Chef du service des retraites de l'État, 10 boulevard Gaston Doumergue 44 964 Nantes Cedex 9, ci-après dénommée « la DGFiP », d'autre part,

ci-après collectivement dénommées « les parties ».

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

La Direction générale des Finances publiques met en œuvre le traitement dénommé ENSAP (Espace numérique sécurisé des agents publics) qui a notamment pour finalité de mettre à disposition des agents publics un espace d'archivage de documents relatifs à la paye. Ce traitement est autorisé par le décret n°2022-1446 du 21 novembre 2022, pris pour l'application du décret n°2016-1073 du 3 août 2016 relatif à la mise à disposition et à la conservation sur support électronique des bulletins de paye et de solde des agents publics, modifié par décret n°2021-1752 du 21 décembre 2021 relatif aux modalités d'utilisation par certaines personnes morales de droit public de l'espace numérique sécurisé des agents publics et modifiant la durée de conservation des données au sein de ce traitement.

Ce traitement a été soumis à avis préalable de la CNIL rendu dans sa délibération n° 2022-109 du 10 novembre 2022.

L'Espace Numérique Sécurisé de l'Agent Public (ENSAP), offre de service internet sécurisée développée et administrée par la DGFIP, améliore et simplifie l'accès des agents à leurs documents de rémunération (bulletins de paye ou de salaire, décomptes de rappel, attestations fiscales), en les mettant à leur disposition sous forme dématérialisée dans un espace personnel performant et ergonomique, accessible par internet 7 jours sur 7.

L'agent dispose de deux modalités distinctes d'accès à l'espace numérique sécurisé : par un dispositif d'authentification (DAC/LDAP) spécifique par un couple login (NIR) - mot de passe, ainsi que par le service FranceConnect qui est un mécanisme de fourniture d'identité et d'authentification numérique pour les usagers. FranceConnect permet également le suivi par l'utilisateur des échanges de données le concernant et garantit la confidentialité des informations.

Article 1. Objet de la convention

Le présent document a pour objet de définir les conditions et modalités de collaboration entre la DGFIP et le CD06 en vue d'exposer dans l'ENSAP les documents de paye des agents rémunérés par ce dernier.

La présente convention vaut convention de mise à disposition de l'ENSAP auprès des agents de la collectivité au sens de l'article 7 du décret n° 2016-1073 du 3 août 2016 modifié relatif à la mise à disposition et à la conservation sur support électronique des bulletins de paye et de solde des agents publics.

Article 2. Suivi des questions de sécurité

- L'AQSSI (Autorité Qualifiée pour la Sécurité des Systèmes d'Information) de la DGFIP est le Directeur général des Finances publiques. Le RSSI (Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information) représente l'AQSSI de la DGFIP. En particulier, la sécurité de l'ENSAP fait partie de son périmètre de responsabilité. Ces fonctions sont exercées par le responsable de la division DMOCSS et par son adjoint, par délégation.

- Pour le CD06, l'AQSSI est le Président du Conseil départemental des Alpes-Maritimes. Le RSSI (Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information) représente l'AQSSI sur les aspects opérationnels et est l'interlocuteur unique de la DGFIP pour ce qui concerne les dispositions de sécurité relevant de la présente convention. Le périmètre de ses responsabilités comprend :

- le contrôle du respect des règles d'emploi et de sécurité de l'ENSAP définies par la DGFIP,
- le transfert des données vers l'ENSAP.

Article 3. Rôle et engagements de la DGFIP

La DGFIP agit en tant que fournisseur de service, et, à ce titre, doit assurer la sécurité et la confidentialité des informations personnelles lorsqu'elles transitent et sont stockées dans son système d'informations et ce dès leur prise en charge.

La DGFIP met en œuvre et opère les échanges des données et des flux conformément aux dispositions réglementaires et légales en vigueur.

La DGFIP est responsable des données reçues, traitées, stockées, diffusées par l'ENSAP, y compris les données techniques afférentes. A ce titre, elle garantit la bonne utilisation de l'ENSAP par toutes les parties prenantes au système et détermine les conditions d'utilisation, les règles d'emploi et de sécurité du système et veille à leur respect.

La DGFIP réalise les développements informatiques nécessaires au fonctionnement des services. Elle assure l'hébergement et l'exploitation des applicatifs et de toute l'infrastructure nécessaire au fonctionnement des back et front offices.

La DGFIP s'engage sur une simple mise à disposition des documents transmis par le fournisseur de données, à l'exclusion de toute autre utilisation des données et documents transmis par celui-ci. À réception des flux, la DGFIP assure la restitution d'un accusé de traitement par ATLAS et d'un fichier retour fonctionnel de collecte des données par l'ENSAP.

L'offre générale de mise à disposition des documents est adossée à une offre d'archivage des documents PDF dans le silo ATLAS, jusqu'aux 75 ans de l'utilisateur ou jusqu'à deux ans après son décès.

Il est rappelé que, conformément à l'article 1 du décret n°2022-1446 du 21 novembre 2022 précité, la mise en œuvre du traitement ENSAP par la DGFIP est nécessaire au respect d'une obligation légale.

La mise à disposition des bulletins de paie des agents ne nécessite aucune option particulière de ces derniers, la délibération de l'assemblée départementale du 15 décembre 2023 portant application du décret n° 2016-1073 du 3 août 2016 modifié relatif à la mise en place et à la conservation sur support électronique des bulletins de paie et de solde des agents publics.

La DGFIP présente à l'utilisateur tous les éléments d'informations nécessaires pour l'utilisation du Portail. Le Portail est accessible aux agents du CD06 à un niveau de disponibilité dit « fort » au sens de la DGFIP (cf. annexe 1). La durée de conservation des données d'identification et des logs ENSAP est de 12 mois à compter de leur enregistrement.

La DGFIP ne peut intervenir sur les données du CD06 sans son autorisation explicite. Elle s'engage à fournir au CD06 toutes les informations utiles et nécessaires en cas d'événement de sécurité de nature à affecter le système d'information dont elle est responsable.

Sur la sollicitation du CD06, la DGFIP s'engage à coopérer avec lui, par des mesures techniques et organisationnelles appropriées, dans toute la mesure du possible, à permettre l'exercice, par les personnes concernées, de leurs droits d'accès et de rectification prévus par la réglementation.

Article 4. Rôle et engagements du CD06

Dans le cadre du Portail ENSAP, le CD06 est fournisseur de données. Il s'engage à transmettre les données et documents personnels nécessaires à l'application de la présente convention et à ne pas communiquer de données non utiles à celle-ci.

Il incombe au CD06 de supprimer de ses envois vers la DGFIP les informations qu'il jugerait très sensibles ou incompatibles avec le niveau de protection mis en œuvre par ce dernier. Notamment, les informations relevant d'une diffusion restreinte ne doivent pas être transmises à la DGFIP.

Il incombera au CD06 d'informer ses personnels de toute modification qui serait introduite sur les documents ou données transmises.

Le CD06 s'engage à transmettre les métadonnées et bulletins de paie au format PDF/A après chiffrement, conformément au format d'échange technique décrit dans la documentation fournie lors de l'ouverture du projet (DGFIP : SSI et SRE ; le CD06).

[Les flux seront transmis via le réseau interministériel de l'Etat (RIE) et devront être chiffrés.]

La DGFIP refusera la réception des flux non conformes aux spécifications techniques.

Le CD06 s'engage à fournir à la DGFIP toute information utile et nécessaire en cas d'événement de sécurité de nature à affecter le système d'information dont elle est responsable.

Article 5. Obligations relevant du règlement européen n° 2016/679 du 27 avril 2016, de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée par la loi 2018-493 du 20 juin 2018 et du décret n°2010-112 du 2 février 2010

La DGFIP, en tant que co-traitant, et le CD06, en tant que fournisseur de données, s'engagent à respecter les obligations inhérentes aux échanges induits par l'ENSAP, notamment celles, détaillées ci-dessous, relevant de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée par la loi 2018-493 du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles, celles du règlement européen 2016/679 du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et celles relevant de l'ordonnance n°2005-1516 du 8 décembre 2005 et du décret n°2010-112 du 2 février 2010 relative au Référentiel Général de Sécurité :

- La confidentialité et la disponibilité des données à caractère personnel durant toute l'exécution de la présente convention et après son expiration.
- La prise de toutes mesures nécessaires telles que définies aux articles 6 et 7 de la présente convention pour préserver la sécurité et la confidentialité des données et empêcher qu'elles ne soient déformées, endommagées ou communiquées à des personnes non autorisées.
- Effectuer les formalités auxquelles la DGFIP et le CD06 sont astreints en tant que responsables de traitement de leur système d'information respectif. Les informations sur la réalisation de celles-ci doivent être communiquées à la partie qui en fait la demande.
- Répondre aux usagers concernant leurs demandes de droit d'accès et de rectification. Ces droits s'exercent pour les données concernant la paye auprès du CD06 et pour les données d'authentification et de connexion au portail ENSAP auprès de la DGFIP.

Article 6. Confidentialité des données et secret professionnel

Les parties sont tenues, ainsi que l'ensemble de leur personnel, au secret professionnel, à l'obligation de discrétion et à l'obligation de confidentialité durant toute l'exécution de la présente convention et après son expiration.

Les parties conviennent que les données transmises à la DGFIP ne doivent en aucun cas être divulguées ou retransmises à des personnes physiques ou morales non autorisées.

Les parties s'interdisent toute communication d'informations écrite ou verbale sur ces sujets ou toute remise de documents à des tiers sans l'accord préalable et écrit de l'autre partie.

Les parties s'engagent à respecter de façon absolue lesdites règles et obligations, et à les faire respecter par les utilisateurs qu'ils auront autorisés à accéder aux services.

Si, pour l'exécution de la présente convention, les parties ont recours à des prestataires de services traitant des données à caractère personnel pour le compte du responsable du traitement, ceux-ci doivent être considérés comme des sous-traitants au sens de la loi 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée et présenter des garanties suffisantes pour assurer la mise en œuvre des mesures de sécurité et de confidentialité. Cette exigence ne décharge pas le responsable de traitement de son obligation de veiller au respect de ces mesures.

Le contrat liant le sous-traitant au responsable du traitement doit comporter toutes les indications permettant le respect des dispositions de l'article 28 du règlement européen sur la protection des données n° 2016/679.

Contrôle sur les personnels en charge d'intervenir et de maintenir les applications

Les parties s'engagent à faire souscrire à ces prestataires de services, en plus des engagements contenus dans le présent article, les engagements suivants :

- ils ne doivent pas utiliser les documents et supports d'information confiés par l'une des parties à des fins autres que celles spécifiées à la convention,
- ils ne doivent conserver aucune copie des documents et supports d'information confiés par l'une des parties après l'exécution des prestations,
- ils ne doivent pas communiquer ces documents et informations à d'autres personnes que celles qui ont qualité pour en connaître,

- ils doivent prendre toutes mesures permettant d'éviter toute utilisation détournée ou frauduleuse des fichiers en cours d'exécution de la présente convention,
- ils doivent prendre toutes mesures, notamment de sécurité matérielle, pour assurer la conservation des documents et informations traités tout au long de la convention,
- ils doivent reconstituer les documents et les fichiers qui leur sont confiés et qui viendraient à être perdus ou inutilisables par leurs fautes.

Dans le cas où les prestataires de services sous-traiteraient l'exécution des prestations à un tiers, ce dernier serait soumis aux mêmes obligations.

Article 7. Sécurité

Les parties s'engagent à prendre toutes les mesures utiles pour assurer, lors de l'exécution de la convention, la protection des informations ou supports protégés qui peuvent être détenus ou échangés par les parties.

La mise en œuvre de certificats avec authentification mutuelle est obligatoire pour tout échange, de même que l'implémentation rigoureuse des règles d'appels telles que définies dans l'annexe 4 en conformité avec le RGS. Les deux parties s'engagent à se communiquer toute information utile et nécessaire en cas d'événement de sécurité.

La DGFIP est responsable de l'homologation de sécurité du Portail ENSAP et de son maintien en condition de sécurité.

Sur demande, chacune des parties communiquera la décision d'homologation de son système d'information visé par la présente convention de partenariat.

Le site ensap.gouv.fr est un site du Ministère en charge de l'Économie, des Finances et de la Relance, dont les modalités d'utilisation sont encadrées par le décret n°2022-1446 du 21 novembre 2022 précité.

Article 8 : Protection des données à caractère personnel et notification des violations de données personnelles

Le CD06 et la DGFIP, sont co-responsables du traitement des données de l'ENSAP pour les agents rémunérés par le CD06.

Le CD06 s'engage à informer ses agents de la mise en œuvre du traitement ENSAP, ainsi que des conditions dans lesquelles ils peuvent demander l'accès, la rectification de leurs données personnelles. Le CD06 informe ses agents des coordonnées de son DPO.

8-1. Gestion des incidents de sécurité, notamment les violations de données à caractère personnel

Les Parties gèrent les incidents de sécurité, y compris les violations de données à caractère personnel, conformément à leurs procédures internes et à la législation applicable.

Les Parties se prêtent en particulier mutuellement une assistance rapide et efficace, le cas échéant, pour faciliter l'identification et la gestion de tous les incidents de sécurité, notamment les violations de données à caractère personnel, liées à au traitement conjoint.

Les Parties se notifient mutuellement :

- a) tout risque potentiel ou réel pour la disponibilité, la confidentialité, et / ou l'intégrité des données à caractère personnel traitées conjointement ;
- b) tout incident de sécurité lié au traitement conjoint ;

- c) toute violation de données à caractère personnel (c'est-à-dire toute violation de sécurité entraînant, de manière accidentelle ou illicite, la destruction, la perte, l'altération, la divulgation non autorisée de données à caractère personnel ou l'accès non autorisé aux données traitées conjointement) ;
- d) toute faille dans les garanties techniques ou organisationnelles de l'opération de traitement conjointe.

La notification de violation des données à caractère personnel aux autres responsables conjoints contient au-moins :

- la description de la nature de la violation des données à caractère personnel y compris, si possible, les catégories et le nombre approximatif de personnes concernées par la violation et les catégories et le nombre approximatif d'enregistrements de données à caractère personnel concernés ;
- la description des conséquences probables de la violation de données à caractère personnel ;
- l'évaluation du risque pour les droits et libertés des personnes physiques ;
- la description des mesures prises pour remédier à la violation de données à caractère personnel, y compris, le cas échéant, les mesures pour en atténuer les éventuelles conséquences négatives.

Chaque Partie est responsable de tous les incidents de sécurité, y compris les violations de données à caractère personnel, qui se produisent en conséquence d'une violation des obligations de cette partie en vertu de cet accord et du Règlement (UE) 2016/679.

Les Parties documentent les incidents de sécurité (y compris les violations de données à caractère personnel) et se les notifient mutuellement dans les meilleurs délais et au plus tard 72 heures après avoir pris connaissance d'un incident de sécurité (y compris une violation de données à caractère personnel).

La Partie, responsable d'une violation de données à caractère personnel, documente cette violation de données à caractère personnel et la notifie à la Commission nationale de l'informatique et des libertés. Cette notification doit être effectuée dans les meilleurs délais et, si possible, 72 heures au plus tard après avoir pris connaissance de la violation de données à caractère personnel, à moins que la violation de données ne soit pas susceptible d'engendrer un risque pour les droits et libertés des personnes physiques. La Partie responsable doit informer les autres parties de cette notification.

La Partie, responsable de la violation de données à caractère personnel, communique cette violation de données à caractère personnel aux personnes concernées si la violation de données à caractère personnel est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des personnes physiques. La Partie responsable doit informer les autres Parties de cette communication.

La communication à la personne concernée décrit, en des termes clairs et simples, la nature de la violation de données à caractère personnel et contient au moins :

- la description de la nature de la violation de données à caractère personnel y compris, si possible, les catégories et le nombre approximatif de personnes concernées par la violation et les catégories et le nombre approximatif d'enregistrements de données à caractère personnel concernés ;
- le nom et les coordonnées du délégué à la protection des données du responsable conjoint concerné ou d'un autre point de contact auprès duquel des informations supplémentaires peuvent être obtenues ;
- la description des conséquences probables de la violation de données à caractère personnel ;
- la description des mesures prises pour remédier à la violation y compris, le cas échéant, les mesures pour en atténuer les éventuelles conséquences négatives.

8-2. Coordonnées des RSSI et DPD

RSSI Michel MOUREAUX, Responsable sécurité des systèmes d'information

Centre administratif départemental, 147 boulevard du Mercantour, 06201 Nice Cedex3

Ou par mail : rssi@departement06.fr

RSSI DGFIP : Monsieur le Directeur général des Finances publiques

Monsieur le responsable de la division DMOCSS

bureau.si2b-dmocss@dgfip.finances.gouv.fr

DPD, Adeline GALLI-BACCULINI, Délégué(e) à la protection des données

Centre administratif départemental, 147 boulevard du Mercantour, 06201 Nice Cedex3

Ou par mail : donnees_personnelles@departement06.fr

DPD DGFIP :

Monsieur le délégué à la protection des données des ministères économique et financier

Délégation aux Systèmes d'Information

139, rue de Bercy Télédocus 322. 75572 PARIS CEDEX 12

le-delegue-a-la-protection-des-donnees-personnelles@finances.gouv.fr

Article 9 : Circuit d'assistance

Le circuit d'assistance aux agents est décrit dans le Guide du gestionnaire de la paie remis au CD06. Il emporte toutes les conséquences liées à des défaillances portées par les flux de documents de paie : inscription à l'ENSAP, accès au service d'exposition des documents de paie.

Pour tout autre question des internautes sur le portail, l'internaute dispose d'un assistant virtuel et de FAQ.

Article 10 : Rétrocession des documents transmis par l'employeur

Le silo de stockage ATLAS, de la DGFIP, prévoit la possibilité, pour l'émetteur de documents PDF conservés dans ce silo, de rétrocéder ces documents, sur la base d'une demande expressément formulée à l'adresse électronique suivante : bureau.bsi2-atlas@dgfip.finances.gouv.fr. Cette rétrocession entraînera : la restitution à l'émetteur originel de l'ensemble des documents demandés, ainsi que la purge de ces mêmes documents de la plateforme ATLAS. ATLAS informera l'ENSAP des documents dont il conviendra de purger les métadonnées correspondantes.

Article 11 : Évolutions

La DGFIP s'engage à prévenir le CD06 de tout projet d'évolution des flux et des spécifications associées avec un délai de prévenance trois mois. Le nouveau format de flux sera mis en production par l'ENSAP en tenant compte du délai de réalisation des évolutions par le CD06 pour son propre flux de collecte.

Article 12. Durée, modification et résiliation de la convention

La présente convention prend effet à compter de sa date de signature, pour une durée indéterminée.

Toute modification des dispositions de la présente convention et des annexes devra faire l'objet d'un avenant signé par les parties.

Elle reste valable tant que l'une ou l'autre des parties ne l'aura pas dénoncée. Si l'une des parties souhaite résilier la présente convention, elle en informe l'autre partie, par écrit, en indiquant les motifs de sa décision. Un préavis de 12 mois est alors nécessaire avant que la résiliation ne soit pleinement effective. Durant cette période, les deux parties s'engagent à assurer le service dans les conditions de cette convention.

Les documents précédemment archivés jusqu'à la date de résiliation resteront archivés durant toute la carrière des personnels du CD06 et jusqu'à leurs 75 ans ou jusqu'à deux ans après leur décès.

Les stipulations des articles 5 à 9 de la présente convention restent en vigueur après sa cessation pour quelque cause que ce soit.

Fait en deux exemplaires originaux,

<p>A Nice, le</p> <p>Pour le CD06</p> <p>Monsieur Charles Ange Ginésy</p> <p>Président du Conseil départemental des Alpes-Maritimes</p>	<p>A Nantes, le</p> <p>Pour la Direction Générale des Finances Publiques</p> <p>Monsieur Guillaume TALON</p> <p>Chef du service des retraites de l'État</p>
---	---

Annexe 1

Qualité de service Portail ENSAP :

Le niveau de disponibilité est dit "fort" au sens DGFIP. Ainsi, les exigences pour ce niveau de disponibilité sont les suivantes :

- Portail : ouvert toute l'année.
- Périodes sensibles identifiées : premiers jours de chaque mois, ainsi que lors de la période de délivrance de l'attestation fiscale
- Plages d'ouverture du service pour les usagers : 22h/24h 7/7j. Maintenance réservée plage 01h00 et 03h00
- Accessible via internet
- Pas de besoin d'astreintes les soirs et les week-ends.
- Garantie du temps de rétablissement en cas d'incident estimée à 8 heures ouvrées.
- Taux de disponibilité des plages de couverture : 97 %.
- Navigation adaptée à tout support (PC, smartphone, tablettes), compatibilité avec de nombreux navigateurs internet.

Annexe 2

La DGFIP opère un cloisonnement strict des différents réseaux qui composent son SI, conformément aux principes de base recommandés par l'ANSSI. Ce cloisonnement réseau vise à protéger le système d'information et les données qui y sont stockées et traitées, en découpant notamment différents sous-ensembles selon leur sensibilité, tout en y apportant des infrastructures de détection, de contrôle et de traçabilité dédiées.

L'administration de tous les équipements (réseau et applicatifs) est notamment faite au travers d'un réseau dit « d'administration » dédié, totalement décorrélé des réseaux bureautiques.

Les accès aux applicatifs ENSAP seront authentifiés et tracés au travers de dispositifs d'accès et de contrôle, basés sur des annuaires centralisés. Le niveau de privilège associé aux accès est aussi défini au niveau de ces annuaires pour ce qui est de la population agents DGFIP. Les accès usager sont aussi authentifiés et tracés.

Annexe 3

Les mesures de sécurités relatives à l'accès physique au bâtiment et protection des machines

- Sécurité générale des établissements des services informatiques de la DGFiP.
- Sécurité physique des matériels et de l'accès aux informations :
 - ✓ Protection incendie : Les établissements sont dotés de moyens de détection d'incendie avec alarme et/ou déclenchement de dispositifs automatiques d'extinction.
 - ✓ Protection contre les agressions et les vols : les établissements font l'objet d'un renforcement des protections périmétriques (clôtures...) et rapprochées (vitrages anti-effraction...) et sont directement reliés avec le commissariat de police le plus proche.

Pendant les heures de travail, l'accès à l'établissement est contrôlé (badges et registre pour les visiteurs). La nuit, l'établissement est :

- soit surveillé par un veilleur de nuit ;
- soit fermé et gardé par un système de télésurveillance.

Les jours non ouvrés, l'établissement est :

- soit fermé et gardé par un gardien concierge logé sur place
- soit fermé et gardé par un système de télésurveillance.

L'accès à la salle ordinateur est limité aux seules personnes autorisées par système de badge et les bandothèques sont toujours fermées à clé, sous la responsabilité du chef bandothécaire ou du chef d'exploitation.

- Machines localisées dans un Service de Production Sécurisé (SPS)

L'application est installée dans une salle blanche du site d'hébergement. Ce site présente les caractéristiques suivantes en matière de sécurité :

- ✓ Détection incendie ;
- ✓ Extinction incendie ;
- ✓ Gestion Technique du Bâtiment (GTB) ;
- ✓ Contrôle d'accès ;
- ✓ Vidéosurveillance ;
- ✓ Contrôle anti-intrusion.

La sécurisation du site a été prise en compte dès sa conception tant dans sa dimension passive qu'active :

La sécurisation passive concerne les dispositions constructives prises sur l'architecture et la structure du site et permet d'assurer :

- ✓ la protection des locaux contre des agressions venant de l'extérieur,
- ✓ l'impossibilité ou le ralentissement d'une intrusion abusive dans les différentes zones protégées intérieures,
- ✓ la protection des ouvertures dans les parois nécessaires au fonctionnement des équipements techniques, comme les prises d'air et les rejets, ainsi que les équipements nécessairement disposés à l'extérieur (dry-cooler, par exemple).

La sécurisation active concerne les dispositifs de contrôle, de détection et de surveillance mis en place sur le site. Elle permet de suivre en temps réel l'évolution d'une personne à l'intérieur ou à l'extérieur du bâtiment. Elle intègre :

- ✓ le contrôle d'accès extérieur et intérieur,
- ✓ la surveillance / détection par caméras vidéo,
- ✓ le contrôle d'intrusion.

Pour répondre aux objectifs de sécurité, le site a été organisé en différentes zones présentant des caractéristiques de sécurité adaptées aux enjeux. Le but est d'empêcher l'accès non autorisé au centre informatique et limiter l'impact d'une malveillance ou d'un incendie sur les systèmes d'information.

Les infrastructures de traitement de l'information cruciales ou sensibles sont situées dans une zone limitée par un périmètre de sécurité défini, avec des barrières de sécurité et des mesures de contrôle appropriées à l'entrée. Elles sont protégées physiquement contre les menaces définies. La protection physique est obtenue en créant plusieurs barrières physiques autour du centre informatique.

Trois zones de sécurité seront établies, chacune d'entre elles augmentant la protection totale fournie.

- ✓ Zone Campus : cette zone est définie par la clôture périphérique du terrain. L'accès au campus s'effectue exclusivement sous contrôle du gardien au travers d'un accès véhicule et un accès piéton ;
- ✓ Zone d'accueil : cette zone est définie par l'atrium limité par son enceinte vitrée. Elle constitue une zone de transition entre la zone Campus et la zone Bâtiments. Elle est placée sous contrôle permanent d'un gardien ;
- ✓ Zone bâtiment : cette zone est définie par l'enceinte des trois bâtiments. La zone est limitée par les murs extérieurs, la toiture constituée d'un bac acier supportant une isolation par laine de roche et une étanchéité par revêtement goudronné et enfin au sol la dalle béton. Les ouvrants de la façade sont maintenus fermés par des fixations indémontables. Les baies et ouvrants sont condamnés par l'intérieur, par un bardage acier fixé sur la structure béton. Les issues de secours font l'objet d'une protection mécanique et d'un verrouillage par un dispositif conforme à la réglementation.

L'accès aux bâtiments s'effectue après enregistrement auprès du gardien à la zone d'accueil. L'accès aux bâtiments 1 et 2 renfermant les locaux informatiques fait l'objet d'un contrôle par badge. L'accès est équipé d'un sas. L'accès aux zones informatiques est contrôlé par badge.

Quatre populations accèdent au site :

- ✓ les personnels informatiques,
- ✓ les personnels techniques,
- ✓ les personnels de gardiennage,
- ✓ les visiteurs.

Pour assurer la sécurité du centre ainsi que leur propre sécurité, les personnels et visiteurs doivent se soumettre à tous les contrôles et procédures requises par le plan de sécurité. Le port du badge visible est obligatoire et les personnels sont encouragés à interroger tout visiteur sans escorte ou toute personne ne portant pas d'identification visible.

En matière de sécurité intrusion, aucun signe extérieur ne marque la présence du centre informatique ou ne révèle l'identité de l'occupant. La signalétique est anonyme et ne permet pas de déduire l'activité du centre. L'éclairage est diffus, les dispositifs de surveillance extérieure (détecteurs, caméras...) discrets. Aucun véhicule ne doit stationner en dehors des zones parking. L'arrêt sur les zones livraison est limité au temps nécessaire au chargement ou au déchargement.

Les zones de services (photocopieurs, télécopieurs) et les commodités sont en dehors des zones informatiques ou techniques. A chaque périmètre de sécurité est mise en œuvre une surveillance électronique :

- ✓ Zone Campus : La clôture extérieure est équipée d'une détection de chocs sur clôture et de contacts d'ouverture sur les portails et portillons. Les accès extérieurs et les zones extérieures font l'objet d'une vidéosurveillance.
- ✓ Zone bâtiment : Les baies, ouvrants et issues de secours situés au rez-de-chaussée sont surveillés par une détection choc et ouverture. Les toitures sont surveillées par des barrières infra-rouge couplées au système de vidéosurveillance couvrant la zone. Les salles informatiques sont mises sous contrôle du

système de vidéosurveillance. Les locaux inoccupés sont fermés à clef et mis sous contrôle du système de vidéosurveillance. Les circulations et le hall d'accueil font l'objet d'une vidéosurveillance. Les accès contrôlés par badge sont surveillés par contact de choc et ouverture (effraction et porte restée ouverte trop longtemps).

En matière de sécurité incendie, les moyens mis en œuvre sont les suivants :

- ✓ Moyens préventifs : Les zones informatiques sont isolées par une enceinte séparative coupe-feu 2 heures étanche aux fumées et aux fluides. Les salles informatiques sont maintenues en surpression pour éviter une contamination par des fumées venant de l'extérieur. Les armoires techniques climatisation et électricité sont placées dans les couloirs techniques à l'extérieur des zones informatiques. Les matières dangereuses ou inflammables sont stockées en sûreté, à distance des zones informatiques. Les fournitures telles que papier ou supports magnétiques sont stockées en dehors des zones informatiques.
- ✓ Moyens curatifs : Le processus comporte 3 étapes :
- ✓ Détection automatique rapide et fiable favorisant la réactivité des intervenants ;
- ✓ Déconnexion de la machine en défaut ou utilisation d'extincteurs portables CO2 ou H2O ;
- ✓ Recours à une extinction automatique.

Annexe 4

L'ENSAP s'inscrit dans la politique de sécurité de la DGFIP dont l'AQSSI est le garant.

L'application bénéficie à ce titre comme l'ensemble des projets de la DGFIP :

- d'une démarche formelle d'amélioration continue de la sécurité
- d'une sécurisation des données traitées
- d'une détection et gestion des incidents de sécurité
- d'une promotion des mesures de sécurité auprès des utilisateurs
- d'une identification et gestion des risques
- d'un plan de reprise d'activité (PCA) testé régulièrement
- d'un maintien en condition opérationnelle
- d'une homologation par la DGFIP de l'application ENSAP en conformité avec les normes imposées par le RGS. (calendrier et modalités à définir par la DGFIP)

Le CD06 participe à la sécurité du projet en :

- étant destinataire de la politique de sécurité retenue
- respectant les règles d'emploi et de sécurité afférentes au SI ENSAP émanant de la DGFIP,
- dé-sensibilisant les données véhiculées dans les flux, si nécessaire (ex. : suppression de l'adresse postale des usagers),
- chiffrant les échanges et les données
- détectant et gérant les incidents de sécurité sur son système d'information dont il a la maîtrise d'œuvre
- faisant la promotion des mesures de sécurité auprès des utilisateurs
- respectant le format d'échange des données sous peine de rejet de l'intégralité du flux.

**Convention 2024-2026 de mise à disposition d'agents départementaux auprès de
l'Agence d'ingénierie départementale des Alpes-Maritimes (l'Agence06)**

entre :

Le Département des Alpes-Maritimes représenté par son Président en exercice, domicilié à cet effet au Centre administratif départemental, BP 3007 – 06201 NICE CEDEX 3, et autorisé à signer le présent avenant à convention en vertu d'une délibération en date du

ci-après dénommé le Département,

d'une part,

et :

L'Agence d'ingénierie départementale des Alpes-Maritimes (« l'Agence06 »), dont le siège social est situé au Centre administratif départemental 147 boulevard du Mercantour B.P 3007 06201 Nice cedex 3 représentée par son Président en exercice, dûment habilité par délibération du Conseil d'administration de l'Agence en date du

ci-après dénommée l'Agence06,

d'autre part,

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu le décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 modifié relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux ;

Vu la convention pluriannuelle de partenariat entre le Département et l'Agence06 en date du 1^{er} mars 2021 et son avenant n°1 en date du 3 novembre 2021 ;

Vu la convention de mise à disposition d'agents départementaux auprès de l'Agence d'ingénierie départementale des Alpes-Maritimes en date du 1^{er} mars 2021 et ses avenants 1 et 2 ;

Il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 :

La présente convention a pour objet le renouvellement de la convention de mise à disposition d'agents départementaux auprès de l'Agence d'ingénierie départementale des Alpes-Maritimes.

Elle se substitue à la convention de mise à disposition en date du 1^{er} mars 2021 et ses avenants 1 et 2 ;

ARTICLE 2 : Liste des personnels mis à disposition et nature des activités

Les agents visés à l'article 1^{er} sont les suivants :

Nom	Grade	Fonction
ROSA Florence	Ingénieur principal	Directeur opérationnel
NAJAINAJAD Mathieu	Rédacteur principal de 1 ^{ère} classe	Juriste marchés publics

MARTIN Aurélia	Adjoint administratif territorial principal de 2 ^{ème} classe	Assistant administratif et communication
GAUTIER Philippe <i>(quotité de 80 %)</i>	Ingénieur principal	Chargé d'opérations bâtiments
CHARNAY Vincent	Ingénieur principal	Chef de projet bâtiment immobilier
DUCOUSSO Sylvie <i>(quotité de 50 % à compter 1^{er} janvier 2024)</i>	Rédacteur principal de 1 ^{ère} classe	Référent ressources humaines

L'actualisation de la liste des agents départementaux mis à disposition de l'Agence06 s'effectue par voie d'avenant.

ARTICLE 3 : Conditions d'emploi

Les agents énumérés à l'article 2 sont placés sous la responsabilité fonctionnelle du Président de l'Agence06 qui s'assure des tâches qui leur sont confiées, et sous l'autorité hiérarchique du Président du Département des Alpes-Maritimes.

Les intéressés sont soumis aux règles d'organisation interne et aux conditions de travail applicables au sein de l'Agence06.

La durée du travail est de 35 heures. Les agents mis à disposition bénéficient de leurs droits à congé du Département des Alpes-Maritimes.

Le Département délivre les autorisations de travail à temps partiel et autorise les congés de formation après accord de l'Agence d'ingénierie départementale des Alpes-Maritimes.

ARTICLE 4 : Contrôle et évaluation des activités

Les agents énumérés à l'article 2 relèvent des modalités d'appréciation de la valeur professionnelle et des conditions d'avancement applicables à l'ensemble des personnels des cadres d'emplois auxquels ils appartiennent.

Ils bénéficient d'un entretien professionnel une fois par an avec le responsable sous l'autorité duquel ils sont placés au sein de l'Agence. Lors de cet entretien, un compte rendu est établi. Ce compte rendu est transmis au Président du Département des Alpes-Maritimes, sous couvert du Président de l'Agence.

En cas de faute disciplinaire, le Département des Alpes-Maritimes est saisi par le Président de l'Agence.

ARTICLE 5 : Rémunération et modalités de la mise à disposition

Le Département des Alpes-Maritimes verse aux agents mis à disposition la rémunération correspondant à leur grade et cadre d'emplois et à leurs fonctions (traitement, supplément familial de traitement, régime indemnitaire et, le cas échéant, la nouvelle bonification indiciaire).

A titre dérogatoire, ces dépenses ne font pas l'objet d'un remboursement de l'Agence06, en application de l'article L512-15 du code général de la fonction publique.

Cette mise à disposition des agents départementaux à titre gracieux est prévue dans la convention pluriannuelle de partenariat entre le Département et l'Agence06.

ARTICLE 6 : Conditions de réintégration au terme de la mise à disposition, règles de préavis

La mise à disposition peut prendre fin, de manière anticipée, sur demande des intéressés, du Département ou de l'Agence06, en respectant un préavis de trois mois.

Si, à la fin de la mise à disposition, les agents ne peuvent pas être affectés dans les fonctions qu'ils exerçaient avant leur mise à disposition, ils seront affectés au sein des services départementaux dans des fonctions correspondant à leur grade et cadre d'emplois, d'un niveau hiérarchique comparable.

En cas de faute disciplinaire, il peut être mis fin sans préavis à la mise à disposition par accord entre le Département et l'Agence06.

ARTICLE 7 : Durée d'application de la convention

La présente convention est établie pour une durée de 3 ans. Elle entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2024 et est renouvelable par reconduction expresse.

ARTICLE 8 : Litiges

Tous les litiges pouvant résulter de l'application de la présente convention relèvent de la compétence du Tribunal administratif de Nice.

ARTICLE 9 : Confidentialité et protection des données à caractère personnel

9.1. Confidentialité :

Les informations fournies par le Département des Alpes-Maritimes et tous documents de quelque nature qu'ils soient résultant de leur traitement par le cocontractant restent la propriété du Département des Alpes-Maritimes.

Tous les documents et les données récoltées via tous logiciels, emails, fiches de liaison sont strictement couverts par le secret professionnel (article 226-13 du code pénal). Les parties sont tenues, ainsi que l'ensemble de leur personnel, à l'obligation de discrétion et à l'obligation de confidentialité durant toute l'exécution de la présente convention et après son expiration.

Conformément aux articles 34 et 35 de la loi du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, le cocontractant s'engage à prendre toutes précautions utiles afin de préserver la sécurité des informations et notamment, d'empêcher qu'elles ne soient déformées, endommagées ou communiquées à des personnes non autorisées.

Le cocontractant s'engage à respecter, de façon absolue, les obligations suivantes et à les faire respecter par son personnel et ses sous-traitants :

- ne prendre aucune copie des documents et supports d'informations confiés, à l'exception de celles nécessaires pour les besoins de l'exécution de sa prestation, objet du présent contrat ;
- ne pas utiliser les documents et informations traités à des fins autres que celles spécifiées dans le cadre du contrat ;
- ne pas divulguer ces documents ou informations à d'autres personnes, qu'il s'agisse de personnes privées ou publiques, physiques ou morales ;
- prendre toutes mesures permettant d'éviter toute utilisation détournée ou frauduleuse des fichiers informatiques en cours d'exécution du contrat ;
- prendre toutes mesures, notamment de sécurité matérielle, pour assurer la conservation des documents et informations traités tout au long de la durée du présent contrat.

En fin de convention, et conformément à la durée légale de conservation des documents, il s'engage à procéder à la destruction de tous fichiers manuels ou informatisés stockant les informations saisies, sauf

en cas de continuité de l'action ; ou à restituer intégralement les supports d'informations selon les modalités prévues au présent contrat.

Si pour l'exécution de la présente convention, les parties ont recours à des prestataires de service, ceux-ci doivent présenter des garanties identiques pour assurer la mise en œuvre des mesures et des règles de confidentialité sus-énoncées.

Dans ce cas, les parties s'engagent à faire souscrire à ces prestataires de services les mêmes engagements que ceux figurant dans le présent article. A défaut, un engagement spécifique doit être signé par lesdits prestataires mettant à la charge de ces derniers les obligations sus-énoncées.

Le Département des Alpes-Maritimes se réserve le droit de procéder à toute vérification qui lui paraîtrait utile pour constater le respect des obligations précitées par le cocontractant.

Il est rappelé qu'en cas de non-respect des dispositions précitées, la responsabilité du titulaire peut également être engagée sur la base des dispositions des articles 226-17 et 226-5 du code pénal.

Le Département des Alpes-Maritimes pourra prononcer la résiliation immédiate de la convention, sans indemnité en faveur du titulaire, en cas de violation du secret professionnel ou de non-respect des dispositions précitées.

9.2. Protection des données à caractère personnel et formalités CNIL :

Le partenaire signataire de la convention s'engage à respecter les dispositions de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, modifiée par la loi n° 2004-801 du 6 août 2004, le Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 ; et la nouvelle réglementation sur la protection des données personnelles.

9.3. Sécurité des données à caractère personnel : annexe jointe à la présente convention.

Fait à Nice, en trois exemplaires, le

Le Président du Département
des Alpes-Maritimes,

Le Président de l'Agence d'ingénierie départementale
des Alpes-Maritimes,

ANNEXE A LA CONVENTION PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES

Entrée en vigueur du 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 (règlement général sur la protection des données)

Cette annexe a pour objectif, sans que cela ne soit exhaustif, de balayer les obligations liées à l'entrée en vigueur du Règlement 2016/679 et de rappeler les éléments majeurs à prendre en compte par le partenaire qui porte également une responsabilité (article 82 et suivants du règlement).

Le Département, ainsi que le partenaire, signataire de la convention (dont les obligations sont visées au considérant (1) et à l'article 28 du Règlement), doivent prendre toutes les précautions utiles au regard des risques présentés par les traitements pour préserver la sécurité des données à caractère personnel (Section 2, article 32 à 34 du Règlement). Ils doivent, notamment au moment de leur collecte, durant leur transmission et leur conservation, empêcher que les données soient déformées, endommagées ou que des tiers non autorisés y aient accès. Ils s'engagent à présenter les garanties suffisantes quant à la mise en œuvre des mesures techniques et organisationnelles appropriées de manière à sécuriser le traitement. Il appartient en particulier au partenaire, signataire de la convention d'engager d'ores et déjà le « Privacy by Design » afin de se mettre en conformité.

Les impacts de ce règlement sont majeurs en termes de droits pour l'utilisateur et en termes d'organisation et d'actions liées à la sécurité des traitements.

A cet égard, le partenaire dont les obligations sont édictées par l'article 28 du Règlement 2016/679, doit notamment s'assurer que :

- toute transmission d'information via un canal de communication non sécurisé, par exemple internet, s'accompagne de mesures adéquates permettant de garantir la confidentialité des données échangées, telles qu'un chiffrement des données ;
- les personnes habilitées disposant d'un accès aux données doivent s'authentifier avant tout accès à des données à caractère personnel, au moyen d'un identifiant et d'un mot de passe personnels respectant les recommandations de la CNIL voire de l'ANSSI, ou par tout autre moyen d'authentification garantissant au moins le même niveau de sécurité ;
- un mécanisme de gestion des habilitations doit être mis en œuvre et régulièrement mis à jour pour garantir que les personnes habilitées n'ont accès qu'aux seules données effectivement nécessaires à la réalisation de leurs missions. Le partenaire, signataire de la convention, s'engage à définir et formaliser une procédure permettant de garantir la bonne mise à jour des habilitations ;
- des mécanismes de traitement automatique garantissent que les données à caractère personnel seront systématiquement supprimées, à l'issue de leur durée de conservation, ou seront renvoyées au responsable de traitement ou feront l'objet d'une procédure d'anonymisation rendant impossible toute identification ultérieure des personnes concernées et ce en fonction de la réglementation en vigueur et des délais de conservation en lien avec le traitement et le Département. Concernant les mécanismes d'anonymisation, il conviendra de s'assurer que les statistiques produites ne permettent aucune identification, même indirecte, des personnes concernées ;

- les accès à l'application (par exemple en télémaintenance) doivent faire l'objet d'une traçabilité afin de permettre la détection d'éventuelles tentatives d'accès frauduleux ou illégitimes. Les accès aux données considérées comme sensibles, au regard de la loi du 6 janvier 1978 modifiée et du règlement européen relatif à la protection des données, doivent quant à eux être spécifiquement tracés en incluant un horodatage, l'identifiant de l'utilisateur ainsi que l'identification des données concernées, et cela pour les accès en consultation, modification ou suppression. Les données de journalisation doivent être conservées pendant une durée de six mois glissants à compter de leur enregistrement, puis détruites ;
- Le partenaire s'interdit de recourir à des sous-traitants (article 28 – 2° du Règlement) sauf cas prévu dans le cadre du marché passé avec la collectivité. Il s'engage, en recourant à un sous-traitant, au nécessaire maintien de la sécurité et de la confidentialité des données qui lui ont été confiées par le Département.

Concernant la détermination du niveau de sécurité requis en fonction du traitement

Le partenaire s'engage à mettre en œuvre les mesures techniques et organisationnelles appropriées afin de garantir un niveau de sécurité adapté au risque, avec en particulier la mise en œuvre des moyens nécessaire permettant de garantir la confidentialité, l'intégrité, la disponibilité et la résilience constante des systèmes et des services de traitement.

Lorsque la finalité du traitement est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et les libertés des personnes physiques, le partenaire fournit une aide au responsable de traitement (article 28-3° -f) en aidant à la réalisation une analyse d'impact sur la vie privée (art. 35 du règlement) : évaluation globale du risque présenté par le traitement pour les droits et libertés des personnes

Concernant les failles de sécurité, physiques ou logiques (articles 33 et 34 du Règlement) :

Le partenaire s'engage à communiquer au responsable de traitement, dans les plus brefs délais et au maximum dans les quarante-huit (48) heures après en avoir pris connaissance, la survenance de tout faille de sécurité ayant des conséquences directe ou indirecte sur le traitement des données transmises par le Département des Alpes-Maritimes.

Le partenaire documentera le plus précisément possible la faille de sécurité en indiquant les faits concernant la violation des données à caractère personnel, ses effets et les mesures prises pour y remédier.

Concernant la conformité des traitements :

Le partenaire met à la disposition du Département des Alpes-Maritimes toutes les informations nécessaires pour démontrer le respect des obligations prévues par le Règlement 2016/679 relatif à la protection des données des personnes physiques et pour permettre la réalisation d'audits.

**CONVENTION DE MISE A DISPOSITION
d'un agent départemental auprès du Syndicat Mixte
de la station de Roubion Les Buisses**

entre :

Le Département des Alpes-Maritimes représenté par son Président en exercice domicilié à cet effet au Centre administratif départemental, BP 3007 – 06201 NICE CEDEX 3, et autorisé à signer en vertu d'une délibération en date du _____,

d'une part,

et :

Le Syndicat mixte de la Station de Roubion Les Buisses, siégeant à l'Hôtel de Ville, 06420 ROUBION, représenté par son Président, Philip BRUNO, et autorisé à signer en vertu d'une délibération en date du _____,

d'autre part,

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu le décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 modifié relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux ;

Il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1^{er} : Objet de la mise à disposition

La présente convention a pour objet la mise à disposition de Madame Sophie DIROU, rédacteur principal de 2^{ème} classe, auprès du Syndicat mixte de la Station de Roubion Les Buisses, pour une quotité de 50 % de son temps de travail afin d'exercer les fonctions de chargée d'appui auprès des Syndicats mixtes pour une durée d'un an à compter du 1^{er} janvier 2024.

ARTICLE 2 : Conditions d'emploi

Madame Sophie DIROU est placée sous la responsabilité fonctionnelle du Président du Syndicat mixte de la Station de Roubion Les Buisses qui s'assure des tâches qui lui sont confiées, et sous l'autorité hiérarchique du Président du Département des Alpes-Maritimes.

L'intéressée est soumise aux règles d'organisation interne et aux conditions de travail applicables au sein dudit Syndicat.

La durée de travail est de 35 heures. L'agent mis à disposition bénéficie des mêmes droits à congé que dans les services du Département des Alpes-Maritimes.

Le Département délivre les autorisations de travail à temps partiel et autorise les congés de formation après accord du Syndicat.

ARTICLE 3 : Contrôle et évaluation des activités

Sophie DIROU relève des modalités d'appréciation de la valeur professionnelle et des conditions d'avancement applicables à l'ensemble des personnels du cadre d'emplois auquel elle appartient.

Elle bénéficie d'un entretien professionnel une fois par an avec le responsable sous l'autorité duquel elle est placée au sein du Syndicat. Lors de cet entretien, un compte rendu est établi. Ce compte rendu est transmis au Président du Département des Alpes-Maritimes, sous couvert du Président du Syndicat.

En cas de faute disciplinaire, le Département des Alpes-Maritimes est saisi par le Syndicat.

ARTICLE 4 : Rémunération et remboursement

Le Département des Alpes-Maritimes verse à Madame Sophie DIROU, la rémunération correspondant à son grade et cadre d'emplois et à ses fonctions (traitement, supplément familial de traitement, régime indemnitaire et, le cas échéant, la nouvelle bonification indiciaire).

A titre dérogatoire, ces dépenses ne font pas l'objet d'un remboursement du Syndicat mixte de la Station de Roubion Les Buisses, en application de l'article L512-15 du code général de la fonction publique

ARTICLE 5 : Durée d'application de la mise à disposition

La présente convention s'applique à compter du 1^{er} janvier 2024 pour une durée d'un an. Elle peut être renouvelée 2 fois, dans la limite de 3 ans.

ARTICLE 6 : Conditions de réintégration au terme de la mise à disposition, règles de préavis

La mise à disposition peut prendre fin, de manière anticipée, sur demande de l'intéressée, du Département ou du Syndicat, en respectant un préavis de trois mois.

En cas de faute disciplinaire, il peut être mis fin sans préavis à la mise à disposition par accord entre le Département et le Syndicat.

ARTICLE 7 : Litiges

Tous les litiges pouvant résulter de l'application de la présente convention relèvent de la compétence du Tribunal administratif de Nice.

ARTICLE 8 : Confidentialité et protection des données à caractère personnel

8.1. Confidentialité :

Les informations fournies par le Département des Alpes-Maritimes et tous documents de quelque nature qu'ils soient résultant de leur traitement par le cocontractant restent la propriété du Département des Alpes-Maritimes.

Tous les documents et les données récoltées via tous logiciels, emails, fiches de liaison sont strictement couverts par le secret professionnel (article 226-13 du code pénal). Les parties sont tenues, ainsi que l'ensemble de leur personnel, à l'obligation de discrétion et à l'obligation de confidentialité durant toute l'exécution de la présente convention et après son expiration.

Conformément aux articles 34 et 35 de la loi du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, le cocontractant s'engage à prendre toutes précautions utiles afin de préserver la sécurité des informations et notamment, d'empêcher qu'elles ne soient déformées, endommagées ou communiquées à des personnes non autorisées.

Le cocontractant s'engage à respecter, de façon absolue, les obligations suivantes et à les faire respecter par son personnel et ses sous-traitants :

- ne prendre aucune copie des documents et supports d'informations confiés, à l'exception de celles nécessaires pour les besoins de l'exécution de sa prestation, objet du présent contrat ;
- ne pas utiliser les documents et informations traités à des fins autres que celles spécifiées dans le cadre du contrat ;
- ne pas divulguer ces documents ou informations à d'autres personnes, qu'il s'agisse de personnes privées ou publiques, physiques ou morales ;
- prendre toutes mesures permettant d'éviter toute utilisation détournée ou frauduleuse des fichiers informatiques en cours d'exécution du contrat ;
- prendre toutes mesures, notamment de sécurité matérielle, pour assurer la conservation des documents et informations traités tout au long de la durée du présent contrat.

En fin de convention, et conformément à la durée légale de conservation des documents, il s'engage à procéder à la destruction de tous fichiers manuels ou informatisés stockant les informations saisies, sauf en cas de continuité de l'action ; ou à restituer intégralement les supports d'informations selon les modalités prévues au présent contrat.

Si pour l'exécution de la présente convention, les parties ont recours à des prestataires de service, ceux-ci doivent présenter des garanties identiques pour assurer la mise en œuvre des mesures et des règles de confidentialité sus-énoncées.

Dans ce cas, les parties s'engagent à faire souscrire à ces prestataires de services les mêmes engagements que ceux figurant dans le présent article. A défaut, un engagement spécifique doit être signé par lesdits prestataires mettant à la charge de ces derniers les obligations sus-énoncées.

Le Département des Alpes-Maritimes se réserve le droit de procéder à toute vérification qui lui paraîtrait utile pour constater le respect des obligations précitées par le cocontractant.

Il est rappelé qu'en cas de non-respect des dispositions précitées, la responsabilité du titulaire peut également être engagée sur la base des dispositions des articles 226-17 et 226-5 du code pénal.

Le Département des Alpes-Maritimes pourra prononcer la résiliation immédiate de la convention, sans indemnité en faveur du titulaire, en cas de violation du secret professionnel ou de non-respect des dispositions précitées.

8.2. Protection des données à caractère personnel et formalités CNIL :

Le partenaire signataire de la convention s'engage à respecter les dispositions de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, modifiée par la loi n° 2004-801 du 6 août 2004, le Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 ; et la nouvelle réglementation sur la protection des données personnelles.

8.3. Sécurité des données à caractère personnel : annexe jointe à la présente convention.

Fait à Nice, en trois exemplaires, le

Le Président du Département
des Alpes-Maritimes,

Le Président du Syndicat mixte
de la Station de Roubion Les Buissons,

ANNEXE A LA CONVENTION PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES

Entrée en vigueur du 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 (règlement général sur la protection des données)

Cette annexe a pour objectif, sans que cela ne soit exhaustif, de balayer les obligations liées à l'entrée en vigueur du Règlement 2016/679 et de rappeler les éléments majeurs à prendre en compte par le partenaire qui porte également une responsabilité (article 82 et suivants du règlement).

Le Département, ainsi que le partenaire, signataire de la convention (dont les obligations sont visées au considérant (1) et à l'article 28 du Règlement), doivent prendre toutes les précautions utiles au regard des risques présentés par les traitements pour préserver la sécurité des données à caractère personnel (Section 2, article 32 à 34 du Règlement). Ils doivent, notamment au moment de leur collecte, durant leur transmission et leur conservation, empêcher que les données soient déformées, endommagées ou que des tiers non autorisés y aient accès. Ils s'engagent à présenter les garanties suffisantes quant à la mise en œuvre des mesures techniques et organisationnelles appropriées de manière à sécuriser le traitement. Il appartient en particulier au partenaire, signataire de la convention d'engager d'ores et déjà le « Privacy by Design » afin de se mettre en conformité.

Les impacts de ce règlement sont majeurs en termes de droits pour l'utilisateur et en termes d'organisation et d'actions liées à la sécurité des traitements.

A cet égard, le partenaire dont les obligations sont édictées par l'article 28 du Règlement 2016/679, doit notamment s'assurer que :

- toute transmission d'information via un canal de communication non sécurisé, par exemple internet, s'accompagne de mesures adéquates permettant de garantir la confidentialité des données échangées, telles qu'un chiffrement des données ;
- les personnes habilitées disposant d'un accès aux données doivent s'authentifier avant tout accès à des données à caractère personnel, au moyen d'un identifiant et d'un mot de passe personnels respectant les recommandations de la CNIL voire de l'ANSSI, ou par tout autre moyen d'authentification garantissant au moins le même niveau de sécurité ;
- un mécanisme de gestion des habilitations doit être mis en œuvre et régulièrement mis à jour pour garantir que les personnes habilitées n'ont accès qu'aux seules données effectivement nécessaires à la réalisation de leurs missions. Le partenaire, signataire de la convention, s'engage à définir et formaliser une procédure permettant de garantir la bonne mise à jour des habilitations ;
- des mécanismes de traitement automatique garantissent que les données à caractère personnel seront systématiquement supprimées, à l'issue de leur durée de conservation, ou seront renvoyées au responsable de traitement ou feront l'objet d'une procédure d'anonymisation rendant impossible toute identification ultérieure des personnes concernées et ce en fonction de la réglementation en vigueur et des délais de conservation en lien avec le traitement et le Département. Concernant les mécanismes d'anonymisation, il conviendra de s'assurer que les statistiques produites ne permettent aucune identification, même indirecte, des personnes concernées ;
- les accès à l'application (par exemple en télémaintenance) doivent faire l'objet d'une traçabilité afin de permettre la détection d'éventuelles tentatives d'accès frauduleux ou illégitimes. Les accès aux données considérées comme sensibles, au regard de la loi du 6 janvier 1978 modifiée et du règlement européen relatif à la protection des données, doivent quant à eux être spécifiquement tracés en incluant un horodatage, l'identifiant de l'utilisateur ainsi que l'identification des données concernées, et cela pour les accès en consultation, modification ou suppression. Les données de journalisation doivent être conservées pendant une durée de six mois glissants à compter de leur enregistrement, puis détruites ;

- Le partenaire s'interdit de recourir à des sous-traitants (article 28 – 2° du Règlement) sauf cas prévu dans le cadre du marché passé avec la collectivité. Il s'engage, en recourant à un sous-traitant, au nécessaire maintien de la sécurité et de la confidentialité des données qui lui ont été confiées par le Département.

Concernant la détermination du niveau de sécurité requis en fonction du traitement

Le partenaire s'engage à mettre en œuvre les mesures techniques et organisationnelles appropriées afin de garantir un niveau de sécurité adapté au risque, avec en particulier la mise en œuvre des moyens nécessaires permettant de garantir la confidentialité, l'intégrité, la disponibilité et la résilience constante des systèmes et des services de traitement.

Lorsque la finalité du traitement est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et les libertés des personnes physiques, le partenaire fournit une aide au responsable de traitement (article 28-3° -f) en aidant à la réalisation d'une analyse d'impact sur la vie privée (art. 35 du règlement) : évaluation globale du risque présenté par le traitement pour les droits et libertés des personnes

Concernant les failles de sécurité, physiques ou logiques (articles 33 et 34 du Règlement) :

Le partenaire s'engage à communiquer au responsable de traitement, dans les plus brefs délais et au maximum dans les quarante-huit (48) heures après en avoir pris connaissance, la survenance de toute faille de sécurité ayant des conséquences directes ou indirectes sur le traitement des données transmises par le Département des Alpes-Maritimes.

Le partenaire documentera le plus précisément possible la faille de sécurité en indiquant les faits concernant la violation des données à caractère personnel, ses effets et les mesures prises pour y remédier.

Concernant la conformité des traitements :

Le partenaire met à la disposition du Département des Alpes-Maritimes toutes les informations nécessaires pour démontrer le respect des obligations prévues par le Règlement 2016/679 relatif à la protection des données des personnes physiques et pour permettre la réalisation d'audits.

**Convention 2024-2026 de mise à disposition d'agents départementaux
auprès du Comité des œuvres sociales (COS 06)**

entre :

Le Département des Alpes-Maritimes représenté par son Président en exercice, domicilié à cet effet au Centre administratif départemental, BP 3007 – 06201 NICE CEDEX 3, et autorisé à signer le présent avenant à convention en vertu d'une délibération en date du

ci-après dénommé le Département,

d'une part,

et :

L'association du Comité des œuvres sociales (COS 06) représentée par son Président en exercice, autorisé à signer par délibération du conseil d'administration

ci-après dénommée COS 06,

d'autre part,

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu le décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 modifié relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux ;

Il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 :

La présente convention a pour objet le renouvellement de la convention de mise à disposition d'agents départementaux auprès de l'association du Comité des œuvres sociales (COS 06).

Elle se substitue à la convention de mise à disposition à effet du 1^{er} janvier 2012, ensemble ses avenants 1 à 10 ;

ARTICLE 2 : Liste des personnels mis à disposition et nature des activités

Les agents visés à l'article 1^{er} sont les suivants :

Nom	Grade	Fonctions
ARNOUX Christophe (quotité 50%)	Rédacteur territorial	gestionnaire de prestations
HOUZE Christophe	Attaché territorial	chargé de projets, coordinateur technique et informatique
MARTINEZ Christine (quotité 50%)	Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	gestionnaire de prestations

L'actualisation de la liste des agents départementaux mis à disposition du COS 06 s'effectue par voie d'avenant.

ARTICLE 3 : Conditions d'emploi

Les agents énumérés à l'article 2 sont placés sous la responsabilité fonctionnelle du Président du COS 06 qui s'assure des tâches qui leur sont confiées, et sous l'autorité hiérarchique du Président du Département des Alpes-Maritimes.

Les intéressés sont soumis aux règles d'organisation interne et aux conditions de travail applicables au sein du COS 06.

La durée du travail est de 35 heures. Les agents mis à disposition bénéficient de leurs droits à congé du Département des Alpes-Maritimes.

Le Département délivre les autorisations de travail à temps partiel et autorise les congés de formation après accord du COS 06.

ARTICLE 4 : Contrôle et évaluation des activités

Les agents énumérés à l'article 2 relèvent des modalités d'appréciation de la valeur professionnelle et des conditions d'avancement applicables à l'ensemble des personnels des cadres d'emplois auxquels ils appartiennent.

Ils bénéficient d'un entretien professionnel une fois par an avec le responsable sous l'autorité duquel ils sont placés au sein du COS 06. Lors de cet entretien, un compte rendu est établi. Ce compte rendu est transmis au Président du Département des Alpes-Maritimes, sous couvert du Président du COS 06.

En cas de faute disciplinaire, le Département des Alpes-Maritimes est saisi par le Président du COS 06.

ARTICLE 5 : Rémunération et modalités de la mise à disposition

Le Département des Alpes-Maritimes verse aux agents mis à disposition la rémunération correspondant à leur grade et cadre d'emplois et à leurs fonctions (traitement, supplément familial de traitement, régime indemnitaire et, le cas échéant, la nouvelle bonification indiciaire).

Le COS 06 rembourse annuellement au Département la rémunération des intéressés, telle que définie ci-dessus et complétée des charges patronales, sur la base d'un titre de recettes émis à son égard à la fin de chaque année civile.

ARTICLE 6 : Conditions de réintégration au terme de la mise à disposition, règles de préavis

La mise à disposition peut prendre fin, de manière anticipée, sur demande des intéressés, du Département ou du COS 06, en respectant un préavis de trois mois.

Si, à la fin de la mise à disposition, les agents ne peuvent pas être affectés dans les fonctions qu'ils exerçaient avant leur mise à disposition, ils seront affectés au sein des services départementaux dans des fonctions correspondant à leur grade et cadre d'emplois, d'un niveau hiérarchique comparable.

En cas de faute disciplinaire, il peut être mis fin sans préavis à la mise à disposition par accord entre le Département et le COS 06.

ARTICLE 7 : Durée d'application de la convention

La présente convention est établie pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2024.

ARTICLE 8 : Litiges

Tous les litiges pouvant résulter de l'application de la présente convention relèvent de la compétence du Tribunal administratif de Nice.

ARTICLE 9 : Confidentialité et protection des données à caractère personnel

9.1. Confidentialité :

Les informations fournies par le Département des Alpes-Maritimes et tous documents de quelque nature qu'ils soient résultant de leur traitement par le cocontractant restent la propriété du Département des Alpes-Maritimes.

Tous les documents et les données récoltées via tous logiciels, emails, fiches de liaison sont strictement couverts par le secret professionnel (article 226-13 du code pénal). Les parties sont tenues, ainsi que l'ensemble de leur personnel, à l'obligation de discrétion et à l'obligation de confidentialité durant toute l'exécution de la présente convention et après son expiration.

Conformément aux articles 34 et 35 de la loi du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, le cocontractant s'engage à prendre toutes précautions utiles afin de préserver la sécurité des informations et notamment, d'empêcher qu'elles ne soient déformées, endommagées ou communiquées à des personnes non autorisées.

Le cocontractant s'engage à respecter, de façon absolue, les obligations suivantes et à les faire respecter par son personnel et ses sous-traitants :

- ne prendre aucune copie des documents et supports d'informations confiés, à l'exception de celles nécessaires pour les besoins de l'exécution de sa prestation, objet du présent contrat ;
- ne pas utiliser les documents et informations traités à des fins autres que celles spécifiées dans le cadre du contrat ;
- ne pas divulguer ces documents ou informations à d'autres personnes, qu'il s'agisse de personnes privées ou publiques, physiques ou morales ;
- prendre toutes mesures permettant d'éviter toute utilisation détournée ou frauduleuse des fichiers informatiques en cours d'exécution du contrat ;
- prendre toutes mesures, notamment de sécurité matérielle, pour assurer la conservation des documents et informations traités tout au long de la durée du présent contrat.

En fin de convention, et conformément à la durée légale de conservation des documents, il s'engage à procéder à la destruction de tous fichiers manuels ou informatisés stockant les informations saisies, sauf en cas de continuité de l'action ; ou à restituer intégralement les supports d'informations selon les modalités prévues au présent contrat.

Si pour l'exécution de la présente convention, les parties ont recours à des prestataires de service, ceux-ci doivent présenter des garanties identiques pour assurer la mise en œuvre des mesures et des règles de confidentialité sus-énoncées.

Dans ce cas, les parties s'engagent à faire souscrire à ces prestataires de services les mêmes engagements que ceux figurant dans le présent article. A défaut, un engagement spécifique doit être signé par lesdits prestataires mettant à la charge de ces derniers les obligations sus-énoncées.

Le Département des Alpes-Maritimes se réserve le droit de procéder à toute vérification qui lui paraîtrait utile pour constater le respect des obligations précitées par le cocontractant.

Il est rappelé qu'en cas de non-respect des dispositions précitées, la responsabilité du titulaire peut également être engagée sur la base des dispositions des articles 226-17 et 226-5 du code pénal.

Le Département des Alpes-Maritimes pourra prononcer la résiliation immédiate de la convention, sans indemnité en faveur du titulaire, en cas de violation du secret professionnel ou de non-respect des dispositions précitées.

9.2. Protection des données à caractère personnel et formalités CNIL :

Le partenaire signataire de la convention s'engage à respecter les dispositions de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, modifiée par la loi n° 2004-801 du 6 août 2004, le Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 ; et la nouvelle réglementation sur la protection des données personnelles.

9.3. Sécurité des données à caractère personnel : annexe jointe à la présente convention.

Fait à Nice, en trois exemplaires, le

Le Président du Département
des Alpes-Maritimes,

Le Président du COS 06

ANNEXE A LA CONVENTION PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES

Entrée en vigueur du 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 (règlement général sur la protection des données)

Cette annexe a pour objectif, sans que cela ne soit exhaustif, de balayer les obligations liées à l'entrée en vigueur du Règlement 2016/679 et de rappeler les éléments majeurs à prendre en compte par le partenaire qui porte également une responsabilité (article 82 et suivants du règlement).

Le Département, ainsi que le partenaire, signataire de la convention (dont les obligations sont visées au considérant (1) et à l'article 28 du Règlement), doivent prendre toutes les précautions utiles au regard des risques présentés par les traitements pour préserver la sécurité des données à caractère personnel (Section 2, article 32 à 34 du Règlement). Ils doivent, notamment au moment de leur collecte, durant leur transmission et leur conservation, empêcher que les données soient déformées, endommagées ou que des tiers non autorisés y aient accès. Ils s'engagent à présenter les garanties suffisantes quant à la mise en œuvre des mesures techniques et organisationnelles appropriées de manière à sécuriser le traitement. Il appartient en particulier au partenaire, signataire de la convention d'engager d'ores et déjà le « Privacy by Design » afin de se mettre en conformité.

Les impacts de ce règlement sont majeurs en termes de droits pour l'utilisateur et en termes d'organisation et d'actions liées à la sécurité des traitements.

A cet égard, le partenaire dont les obligations sont édictées par l'article 28 du Règlement 2016/679, doit notamment s'assurer que :

- toute transmission d'information via un canal de communication non sécurisé, par exemple internet, s'accompagne de mesures adéquates permettant de garantir la confidentialité des données échangées, telles qu'un chiffrement des données ;
- les personnes habilitées disposant d'un accès aux données doivent s'authentifier avant tout accès à des données à caractère personnel, au moyen d'un identifiant et d'un mot de passe personnels respectant les recommandations de la CNIL voire de l'ANSSI, ou par tout autre moyen d'authentification garantissant au moins le même niveau de sécurité ;
- un mécanisme de gestion des habilitations doit être mis en œuvre et régulièrement mis à jour pour garantir que les personnes habilitées n'ont accès qu'aux seules données effectivement nécessaires à la réalisation de leurs missions. Le partenaire, signataire de la convention, s'engage à définir et formaliser une procédure permettant de garantir la bonne mise à jour des habilitations ;
- des mécanismes de traitement automatique garantissent que les données à caractère personnel seront systématiquement supprimées, à l'issue de leur durée de conservation, ou seront renvoyées au responsable de traitement ou feront l'objet d'une procédure d'anonymisation rendant impossible toute identification ultérieure des personnes concernées et ce en fonction de la réglementation en vigueur et des délais de conservation en lien avec le traitement et le Département. Concernant les mécanismes d'anonymisation, il conviendra de s'assurer que les statistiques produites ne permettent aucune identification, même indirecte, des personnes concernées ;

- les accès à l'application (par exemple en télémaintenance) doivent faire l'objet d'une traçabilité afin de permettre la détection d'éventuelles tentatives d'accès frauduleux ou illégitimes. Les accès aux données considérées comme sensibles, au regard de la loi du 6 janvier 1978 modifiée et du règlement européen relatif à la protection des données, doivent quant à eux être spécifiquement tracés en incluant un horodatage, l'identifiant de l'utilisateur ainsi que l'identification des données concernées, et cela pour les accès en consultation, modification ou suppression. Les données de journalisation doivent être conservées pendant une durée de six mois glissants à compter de leur enregistrement, puis détruites ;
- Le partenaire s'interdit de recourir à des sous-traitants (article 28 – 2° du Règlement) sauf cas prévu dans le cadre du marché passé avec la collectivité. Il s'engage, en recourant à un sous-traitant, au nécessaire maintien de la sécurité et de la confidentialité des données qui lui ont été confiées par le Département.

Concernant la détermination du niveau de sécurité requis en fonction du traitement

Le partenaire s'engage à mettre en œuvre les mesures techniques et organisationnelles appropriées afin de garantir un niveau de sécurité adapté au risque, avec en particulier la mise en œuvre des moyens nécessaire permettant de garantir la confidentialité, l'intégrité, la disponibilité et la résilience constante des systèmes et des services de traitement.

Lorsque la finalité du traitement est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et les libertés des personnes physiques, le partenaire fournit une aide au responsable de traitement (article 28-3° -f) en aidant à la réalisation une analyse d'impact sur la vie privée (art. 35 du règlement) : évaluation globale du risque présenté par le traitement pour les droits et libertés des personnes

Concernant les failles de sécurité, physiques ou logiques (articles 33 et 34 du Règlement) :

Le partenaire s'engage à communiquer au responsable de traitement, dans les plus brefs délais et au maximum dans les quarante-huit (48) heures après en avoir pris connaissance, la survenance de tout faille de sécurité ayant des conséquences directe ou indirecte sur le traitement des données transmises par le Département des Alpes-Maritimes.

Le partenaire documentera le plus précisément possible la faille de sécurité en indiquant les faits concernant la violation des données à caractère personnel, ses effets et les mesures prises pour y remédier.

Concernant la conformité des traitements :

Le partenaire met à la disposition du Département des Alpes-Maritimes toutes les informations nécessaires pour démontrer le respect des obligations prévues par le Règlement 2016/679 relatif à la protection des données des personnes physiques et pour permettre la réalisation d'audits.

**Convention 2024-2026 de mise à disposition d'agents départementaux
auprès de l'association Département Union Club (DUC 06)**

entre :

Le Département des Alpes-Maritimes représenté par son Président en exercice, domicilié à cet effet au Centre administratif départemental, BP 3007 – 06201 NICE CEDEX 3, et autorisé à signer le présent avenant à convention en vertu d'une délibération en date du

ci-après dénommé le Département,

d'une part,

et :

L'association Département Union Club (DUC 06) représentée par son Président en exercice, autorisé à signer en vertu d'une délibération en date du

ci-après dénommée DUC 06,

d'autre part,

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu le décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 modifié relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux ;

Il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 :

La présente convention a pour objet le renouvellement de la convention de mise à disposition d'agents départementaux auprès de l'association Département Union Club (DUC 06).

Elle se substitue à la convention de mise à disposition à effet du 24 janvier 2012, ensemble ses avenants 1 à 6;

ARTICLE 2 : Liste des personnels mis à disposition et nature des activités

Les agents visés à l'article 1^{er} sont les suivants :

Nom	Grade	Fonctions
BODDI Line	Rédacteur territorial	gestionnaire de produits culturels et de loisirs
FERRARI Thierry (quotité 80%)	Rédacteur principal de 1 ^{ère} classe	gestionnaire de produits culturels et de loisirs

L'actualisation de la liste des agents départementaux mis à disposition du DUC 06 s'effectue par voie d'avenant.

ARTICLE 3 : Conditions d'emploi

Les agents énumérés à l'article 2 sont placés sous la responsabilité fonctionnelle du Président du DUC 06 qui s'assure des tâches qui leur sont confiées, et sous l'autorité hiérarchique du Président du Département des Alpes-Maritimes.

Les intéressés sont soumis aux règles d'organisation interne et aux conditions de travail applicables au sein du DUC 06.

La durée du travail est de 35 heures. Les agents mis à disposition bénéficient de leurs droits à congé du Département des Alpes-Maritimes.

Le Département délivre les autorisations de travail à temps partiel et autorise les congés de formation après accord du DUC 06.

ARTICLE 4 : Contrôle et évaluation des activités

Les agents énumérés à l'article 2 relèvent des modalités d'appréciation de la valeur professionnelle et des conditions d'avancement applicables à l'ensemble des personnels des cadres d'emplois auxquels ils appartiennent.

Ils bénéficient d'un entretien professionnel une fois par an avec le responsable sous l'autorité duquel ils sont placés au sein du DUC 06. Lors de cet entretien, un compte rendu est établi. Ce compte rendu est transmis au Président du Département des Alpes-Maritimes, sous couvert du Président du DUC 06.

En cas de faute disciplinaire, le Département des Alpes-Maritimes est saisi par le Président du DUC 06.

ARTICLE 5 : Rémunération et modalités de la mise à disposition

Le Département des Alpes-Maritimes verse aux agents mis à disposition la rémunération correspondant à leur grade et cadre d'emplois et à leurs fonctions (traitement, supplément familial de traitement, régime indemnitaire et, le cas échéant, la nouvelle bonification indiciaire).

Le DUC 06 rembourse annuellement au Département la rémunération des intéressés, telle que définie ci-dessus et complétée des charges patronales, sur la base d'un titre de recettes émis à son égard à la fin de chaque année civile.

ARTICLE 6 : Conditions de réintégration au terme de la mise à disposition, règles de préavis

La mise à disposition peut prendre fin, de manière anticipée, sur demande des intéressés, du Département ou du DUC 06, en respectant un préavis de trois mois.

Si, à la fin de la mise à disposition, les agents ne peuvent pas être affectés dans les fonctions qu'ils exerçaient avant leur mise à disposition, ils seront affectés au sein des services départementaux dans des fonctions correspondant à leur grade et cadre d'emplois, d'un niveau hiérarchique comparable.

En cas de faute disciplinaire, il peut être mis fin sans préavis à la mise à disposition par accord entre le Département et le DUC 06.

ARTICLE 7 : Durée d'application de la convention

La présente convention est établie pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2024.

ARTICLE 8 : Litiges

Tous les litiges pouvant résulter de l'application de la présente convention relèvent de la compétence du Tribunal administratif de Nice.

ARTICLE 9 : Confidentialité et protection des données à caractère personnel

9.1. Confidentialité :

Les informations fournies par le Département des Alpes-Maritimes et tous documents de quelque nature qu'ils soient résultant de leur traitement par le cocontractant restent la propriété du Département des Alpes-Maritimes.

Tous les documents et les données récoltées via tous logiciels, emails, fiches de liaison sont strictement couverts par le secret professionnel (article 226-13 du code pénal). Les parties sont tenues, ainsi que l'ensemble de leur personnel, à l'obligation de discrétion et à l'obligation de confidentialité durant toute l'exécution de la présente convention et après son expiration.

Conformément aux articles 34 et 35 de la loi du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, le cocontractant s'engage à prendre toutes précautions utiles afin de préserver la sécurité des informations et notamment, d'empêcher qu'elles ne soient déformées, endommagées ou communiquées à des personnes non autorisées.

Le cocontractant s'engage à respecter, de façon absolue, les obligations suivantes et à les faire respecter par son personnel et ses sous-traitants :

- ne prendre aucune copie des documents et supports d'informations confiés, à l'exception de celles nécessaires pour les besoins de l'exécution de sa prestation, objet du présent contrat ;
- ne pas utiliser les documents et informations traités à des fins autres que celles spécifiées dans le cadre du contrat ;
- ne pas divulguer ces documents ou informations à d'autres personnes, qu'il s'agisse de personnes privées ou publiques, physiques ou morales ;
- prendre toutes mesures permettant d'éviter toute utilisation détournée ou frauduleuse des fichiers informatiques en cours d'exécution du contrat ;
- prendre toutes mesures, notamment de sécurité matérielle, pour assurer la conservation des documents et informations traités tout au long de la durée du présent contrat.

En fin de convention, et conformément à la durée légale de conservation des documents, il s'engage à procéder à la destruction de tous fichiers manuels ou informatisés stockant les informations saisies, sauf en cas de continuité de l'action ; ou à restituer intégralement les supports d'informations selon les modalités prévues au présent contrat.

Si pour l'exécution de la présente convention, les parties ont recours à des prestataires de service, ceux-ci doivent présenter des garanties identiques pour assurer la mise en œuvre des mesures et des règles de confidentialité sus-énoncées.

Dans ce cas, les parties s'engagent à faire souscrire à ces prestataires de services les mêmes engagements que ceux figurant dans le présent article. A défaut, un engagement spécifique doit être signé par lesdits prestataires mettant à la charge de ces derniers les obligations sus-énoncées.

Le Département des Alpes-Maritimes se réserve le droit de procéder à toute vérification qui lui paraîtrait utile pour constater le respect des obligations précitées par le cocontractant.

Il est rappelé qu'en cas de non-respect des dispositions précitées, la responsabilité du titulaire peut également être engagée sur la base des dispositions des articles 226-17 et 226-5 du code pénal.

Le Département des Alpes-Maritimes pourra prononcer la résiliation immédiate de la convention, sans indemnité en faveur du titulaire, en cas de violation du secret professionnel ou de non-respect des dispositions précitées.

9.2. Protection des données à caractère personnel et formalités CNIL :

Le partenaire signataire de la convention s'engage à respecter les dispositions de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, modifiée par la loi n° 2004-801 du 6 août 2004, le Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 ; et la nouvelle réglementation sur la protection des données personnelles.

9.3. Sécurité des données à caractère personnel : annexe jointe à la présente convention.

Fait à Nice, en trois exemplaires, le

Le Président du Département
des Alpes-Maritimes,

Le Président du
Département Union Club

ANNEXE A LA CONVENTION PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES

Entrée en vigueur du 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 (règlement général sur la protection des données)

Cette annexe a pour objectif, sans que cela ne soit exhaustif, de balayer les obligations liées à l'entrée en vigueur du Règlement 2016/679 et de rappeler les éléments majeurs à prendre en compte par le partenaire qui porte également une responsabilité (article 82 et suivants du règlement).

Le Département, ainsi que le partenaire, signataire de la convention (dont les obligations sont visées au considérant (1) et à l'article 28 du Règlement), doivent prendre toutes les précautions utiles au regard des risques présentés par les traitements pour préserver la sécurité des données à caractère personnel (Section 2, article 32 à 34 du Règlement). Ils doivent, notamment au moment de leur collecte, durant leur transmission et leur conservation, empêcher que les données soient déformées, endommagées ou que des tiers non autorisés y aient accès. Ils s'engagent à présenter les garanties suffisantes quant à la mise en œuvre des mesures techniques et organisationnelles appropriées de manière à sécuriser le traitement. Il appartient en particulier au partenaire, signataire de la convention d'engager d'ores et déjà le « Privacy by Design » afin de se mettre en conformité.

Les impacts de ce règlement sont majeurs en termes de droits pour l'utilisateur et en termes d'organisation et d'actions liées à la sécurité des traitements.

A cet égard, le partenaire dont les obligations sont édictées par l'article 28 du Règlement 2016/679, doit notamment s'assurer que :

- toute transmission d'information via un canal de communication non sécurisé, par exemple internet, s'accompagne de mesures adéquates permettant de garantir la confidentialité des données échangées, telles qu'un chiffrement des données ;
- les personnes habilitées disposant d'un accès aux données doivent s'authentifier avant tout accès à des données à caractère personnel, au moyen d'un identifiant et d'un mot de passe personnels respectant les recommandations de la CNIL voire de l'ANSSI, ou par tout autre moyen d'authentification garantissant au moins le même niveau de sécurité ;
- un mécanisme de gestion des habilitations doit être mis en œuvre et régulièrement mis à jour pour garantir que les personnes habilitées n'ont accès qu'aux seules données effectivement nécessaires à la réalisation de leurs missions. Le partenaire, signataire de la convention, s'engage à définir et formaliser une procédure permettant de garantir la bonne mise à jour des habilitations ;
- des mécanismes de traitement automatique garantissent que les données à caractère personnel seront systématiquement supprimées, à l'issue de leur durée de conservation, ou seront renvoyées au responsable de traitement ou feront l'objet d'une procédure d'anonymisation rendant impossible toute identification ultérieure des personnes concernées et ce en fonction de la réglementation en vigueur et des délais de conservation en lien avec le traitement et le Département. Concernant les mécanismes d'anonymisation, il conviendra de s'assurer que les statistiques produites ne permettent aucune identification, même indirecte, des personnes concernées ;

- les accès à l'application (par exemple en télémaintenance) doivent faire l'objet d'une traçabilité afin de permettre la détection d'éventuelles tentatives d'accès frauduleux ou illégitimes. Les accès aux données considérées comme sensibles, au regard de la loi du 6 janvier 1978 modifiée et du règlement européen relatif à la protection des données, doivent quant à eux être spécifiquement tracés en incluant un horodatage, l'identifiant de l'utilisateur ainsi que l'identification des données concernées, et cela pour les accès en consultation, modification ou suppression. Les données de journalisation doivent être conservées pendant une durée de six mois glissants à compter de leur enregistrement, puis détruites ;
- Le partenaire s'interdit de recourir à des sous-traitants (article 28 – 2° du Règlement) sauf cas prévu dans le cadre du marché passé avec la collectivité. Il s'engage, en recourant à un sous-traitant, au nécessaire maintien de la sécurité et de la confidentialité des données qui lui ont été confiées par le Département.

Concernant la détermination du niveau de sécurité requis en fonction du traitement

Le partenaire s'engage à mettre en œuvre les mesures techniques et organisationnelles appropriées afin de garantir un niveau de sécurité adapté au risque, avec en particulier la mise en œuvre des moyens nécessaire permettant de garantir la confidentialité, l'intégrité, la disponibilité et la résilience constante des systèmes et des services de traitement.

Lorsque la finalité du traitement est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et les libertés des personnes physiques, le partenaire fournit une aide au responsable de traitement (article 28-3° -f) en aidant à la réalisation une analyse d'impact sur la vie privée (art. 35 du règlement) : évaluation globale du risque présenté par le traitement pour les droits et libertés des personnes

Concernant les failles de sécurité, physiques ou logiques (articles 33 et 34 du Règlement) :

Le partenaire s'engage à communiquer au responsable de traitement, dans les plus brefs délais et au maximum dans les quarante-huit (48) heures après en avoir pris connaissance, la survenance de tout faille de sécurité ayant des conséquences directe ou indirecte sur le traitement des données transmises par le Département des Alpes-Maritimes.

Le partenaire documentera le plus précisément possible la faille de sécurité en indiquant les faits concernant la violation des données à caractère personnel, ses effets et les mesures prises pour y remédier.

Concernant la conformité des traitements :

Le partenaire met à la disposition du Département des Alpes-Maritimes toutes les informations nécessaires pour démontrer le respect des obligations prévues par le Règlement 2016/679 relatif à la protection des données des personnes physiques et pour permettre la réalisation d'audits.

**Avenant n°1 à la convention de mise à disposition 2023-2026
d'agents départementaux auprès du Syndicat mixte pour le développement de la
vallée de la Vésubie et du Valdeblore**

entre :

Le Département des Alpes-Maritimes représenté par son Président en exercice domicilié à cet effet au Centre administratif départemental, BP 3007 – 06201 NICE CEDEX 3, et autorisé à signer en vertu d'une délibération en date du

d'une part,

et :

Le Syndicat mixte pour le développement de la vallée de la Vésubie et du Valdeblore, représenté par son Président en exercice et autorisé à signer en vertu d'une délibération en date du

d'autre part,

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu le décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 modifié relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux ;

Vu la convention pluriannuelle de partenariat entre le Département des Alpes-Maritimes et le Syndicat mixte pour le développement de la vallée de la Vésubie et du Valdeblore présentée à l'assemblée départementale du 2 juin 2023 ;

Il est convenu ce qui suit :

ARTICLE unique :

Les dispositions de l'ARTICLE 2 de la convention de mise à disposition d'agents départementaux 2023-2026 auprès du Syndicat mixte pour le développement de la vallée de la Vésubie et du Valdeblore : « Liste des personnels mis à disposition et nature des activités » sont complétées comme suit :

Nom	Grade	Nature des fonctions
GIORDAN Marion à compter du 1 ^{er} novembre 2023	Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe	Secrétaire de direction

Fait à Nice, en trois exemplaires, le

Le Président du Département
des Alpes-Maritimes,

Le Président du Syndicat mixte
pour le développement de la vallée de la Vésubie
et du Valdeblore,



CONVENTION DE PARTENARIAT

Entre : le Département des Alpes-Maritimes,
représenté par son Président en exercice, Monsieur Charles Ange GINESY, domicilié en cette
qualité au centre administratif départemental, 147 boulevard du Mercantour, BP 3007, 06201
Nice cedex 3, et agissant conformément à la délibération l'assemblée départementale en date
du

Ci-après dénommé « *le Partenaire* »

D'une part

Et

Le **CREDIT SOCIAL DES FONCTIONNAIRES, CSF ASSOCIATION**, Association régie par la
loi du 1er juillet 1901 dont le siège social est situé 9 rue du Faubourg Poissonnière à Paris 9^{ème}, Siren :
775 659 360 , représenté par son Directeur Général, Monsieur Benoît HOINE

Ci-après dénommé « **CSF** ».

Et

La société **Crédit et Services Financiers (CRESERFI)**, Société Anonyme au capital de 56 406 136€,
dont le siège social est situé au 9 rue du Faubourg Poissonnière, 75009 PARIS, immatriculée au
Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro 303 477 319, Numéro d'inscription à
l'ORIAS 07 022 577

Représentée par son Directeur Général Délégué, Monsieur Benoît HOINE,

Ci-après dénommée « **CRESERFI** ».

D'autre part

Ci-après dénommés individuellement « la Partie » et collectivement « les Parties »

CECI EXPOSE, IL EST CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT.

Préambule

Fort de plus de 2 200 000 d'adhérents, fonctionnaires et assimilés, depuis sa création en 1955 par des fonctionnaires, **le CSF est la première association européenne de fonctionnaires.**

Enraciné dans le champ de **l'économie sociale**, le CSF concilie compétence financière et dimensions éthique et morale. Son statut associatif et les objectifs qui ont présidé à sa création en 1955, lui ont permis de conserver son indépendance tout en assurant son développement comme le stipule l'article 4 des statuts de l'association CSF « *L'association a pour objet en France métropolitaine et dans les départements et territoires d'outre-mer de contribuer à l'organisation de la solidarité entre les membres la constituant, de permettre à ses membres d'accéder au crédit, à l'épargne, à l'assurance et à toutes sortes de services en vue d'améliorer leur qualité de vie* ».

Le CSF met en œuvre une démarche qui prend appui sur l'action d'un réseau national de bénévoles, relayé par des conseillers professionnels sur l'ensemble du territoire français et au plus près de ses adhérents et plus généralement des agents de la fonction publique.

Le CSF, par le biais de ses filiales, CRESERFI, CSF Assurances et CSF Patrimoine a pour objectif de **sélectionner les services de crédit, d'assurance et d'épargne les mieux adaptés à ses adhérents.**

Son unique ambition est d'accompagner les agents du service public ou exerçant une mission de service public dans :

- la recherche de financement pour accéder à la propriété avec une démarche particulière vers l'accession sociale grâce aux offres de logements proposées par des partenaires, bailleurs sociaux, organismes d'HLM ou promoteurs ;
- la recherche de solutions à des situations de mal-endettement notamment grâce au regroupement de crédits ;
- le financement de leurs projets du quotidien (travaux, voiture, soins et santé, études supérieures des enfants etc...) ;
- la gestion patrimoniale (recherche de solutions d'épargne, préparation à la retraite etc ..).

Depuis quelques années, le CSF met en œuvre une politique partenariale active en direction de la fonction publique (administrations, entreprises publiques, associations, mutuelles...).

Le CSF a signé à ce jour plus de 1500 conventions de partenariat dans tous les secteurs de la fonction publique à destination des agents, des ayants droit, des ouvrants droits, ou autres du partenaire, ci-après désignés les « Bénéficiaires » du partenaire.

Les conventions qui découlent de cette politique ont pour objectif de :

- faciliter l'accès des Bénéficiaires aux produits et services proposés par le CSF et ses filiales
- mettre en place des produits ou services adaptés spécifiquement à leurs besoins

ARTICLE 1 - OBJET DE LA CONVENTION

La présente convention (ci-après « la Convention ») a pour objet de permettre au Partenaire de compléter utilement son action sociale et sa démarche de qualité de vie au travail en faveur de ses Bénéficiaires en mettant à leur disposition l'expertise et les services adaptés et personnalisés du CSF dans les domaines du crédit, de l'assurance et de la vie quotidienne.

La présente convention a pour objet de définir plus particulièrement les services apportés par le CSF et leurs mises à disposition par le Partenaire à ses 4500 Bénéficiaires.

Les offres principales du CSF et ses filiales au bénéfice des adhérents du CSF sont détaillées sur le site csf.fr.

ARTICLE 2 – ENGAGEMENTS DU CSF

2.1 - PRESTATIONS D'ACCOMPAGNEMENT

Au titre de la Convention, CSF et CRESERFI, sa société de financement, proposent de mettre à la disposition du Partenaire différentes prestations d'accompagnement (sous réserve de la disponibilité des équipes locales du CSF et de CRESERFI). Ces prestations sont détaillées en Annexe 1.

- **Organisation de forums Habitats ou de réunions d'information** sur le logement, à destination des Bénéficiaires du Partenaire (selon la situation des sites et le nombre des Bénéficiaires concernés) ;
- **Mise en place de permanences conseil** au sein des sites désignés par le Partenaire ou à distance (visio conférence, téléphone...) pour répondre aux projets immobiliers des Bénéficiaires ;
- **Organisation de sessions d'information à destination des services RH/Social ou auprès du Personnel** sur une thématique identifiée par le Partenaire sur les thèmes concernés par la Convention, notamment par le biais de **Webinaires** sur des thèmes à identifier ensemble .
- **Participation à des tables d'information** et à toutes manifestations organisées par le Partenaire au sein de son(ses) établissement(s) ;
- **Information** sur des offres de logements mis en vente par les partenaires bailleurs sociaux.

2.2 - SOLUTIONS DE FINANCEMENT PERMANENTES

2.2.1 - LE PRET AVANTAGE PARTENARIAT

La Convention permet aux Bénéficiaires du Partenaire de bénéficier en exclusivité du prêt AVANTAGE PARTENARIAT consenti par CRESERFI.

Ce prêt personnel d'un montant de 2 000 € est remboursable sur 24 mois avec un taux à partir de 1%, hors assurance facultative.

Ce prêt, bonifié par le CSF, permet de financer les frais liés à une installation, que ce soit dans le cadre de l'achat ou de la location d'un logement (frais de déménagement, travaux, achats d'équipement.).

Un seul prêt Avantage Partenariat peut être octroyé 1 fois pour toutes au sein d'un même foyer, sous réserve d'être à jour de sa cotisation au CSF.

Les demandes de prêt Avantage Partenariat sont soumises à l'acceptation de CRESERFI qui les étudie et les instruit dans le respect de la réglementation en vigueur.

CRESERFI agit dans une démarche de crédit responsable.

Les emprunteurs auront la faculté d'adhérer à CSF Assurance Emprunteurs (assurance Décès – Invalidité - Incapacité spécialement conçue pour les fonctionnaires) - Contrat groupe souscrit par CSF auprès de SwissLife Assurance et Patrimoine.

Chaque demandeur prendra rendez-vous dans une agence ou un point rencontre avec son conseiller CRESERFI pour faire une étude de sa demande de financement.

Le CSF se réserve la possibilité de suspendre la bonification du prêt Avantage Partenariat ou d'en modifier les conditions. Il en informera préalablement le Partenaire.

2.2.2 - LE REGROUPEMENT DE CREDITS

La Convention permet également aux Bénéficiaires du Partenaire de souscrire un prêt personnel REGROUPEMENT DE CREDITS dont les frais de dossier sont offerts par l'Association CSF.

Ces prêts sont proposés par CRESERFI. Ils sont sous réserve d'acceptation des prêteurs partenaires de CRESERFI tels que BNP Paribas Personal Finance, le Crédit Mutuel Public et Solidaire, etc....

Ces prêts personnels seront d'un montant maximum de 10 000 € au taux proposé par le prêteur.

Ils sont destinés à regrouper des crédits à la consommation et sont sous réserve de l'étude de la situation financière de l'emprunteur.

Pour bénéficier du prêt REGROUPEMENT DE CREDITS avec les frais de dossier offerts, l'emprunteur doit être à jour de sa cotisation au CSF.

L'Association CSF se réserve la possibilité de faire évoluer ce dispositif ou d'y mettre fin. Elle en informera au préalable le Partenaire.

2.2.3 - SOLUTIONS DE FINANCEMENT PONCTUELLES

CSF et CRESERFI proposent également régulièrement des solutions ponctuelles en matière de financement aidé **et qui présentent un avantage complémentaire à l'action sociale ou d'une démarche Qualité de Vie au travail proposées par le Partenaire** (exemples en Annexe 2).

Ces offres ou services ponctuels pourront être bonifiés le cas échéant par le CSF.

Le CSF informera le Partenaire lors de la mise en place de ces solutions afin que le Partenaire puisse relayer l'information à ses Bénéficiaires selon les modalités de communication définies.

ARTICLE 3 - DROIT D'ENTREE ET COTISATION

L'accès aux services de l'Association CSF est réservé exclusivement à ses adhérents/cotisants.

Pour adhérer à l'Association CSF, les Bénéficiaires du Partenaire devront s'acquitter du droit d'entrée unique à l'Association CSF (valable à vie).

Ainsi, c'est par un acte volontaire que chaque membre adhère au CSF.

Les Bénéficiaires du Partenaire qui souhaiteront bénéficier des services du CSF et ainsi devenir membres actifs de l'Association, devront s'acquitter de la cotisation annuelle qui leur permettra d'accéder à l'ensemble des services proposés par le CSF immédiatement et indépendamment de tout besoin de financement.

Les services existants à la date de la Convention sont susceptibles d'évoluer et leur liste ainsi que leur contenu peuvent être consultés sur le site csf.fr.

Les tarifs en vigueur du droit d'entrée et de la cotisation sont consultables sur le site csf.fr.

ARTICLE 4 – ENGAGEMENTS DU PARTENAIRE

Le Partenaire s'engage dans le cadre de la Convention à :

- informer ses Bénéficiaires du partenariat signé avec le CSF,
- communiquer sur les prestations d'accompagnement ainsi que sur les services et avantages proposés par le CSF.
- Informer ses bénéficiaires des animations mises en place conjointement

Pourront être utilisés les moyens de communication suivants :

- Mise en place d'un lien intranet avec mise à jour à chaque nouvelle offre dédiée,
- Affichage dans les services et structures (principalement celles ne disposant pas d'accès à l'intranet),
- Mailing adressé aux Bénéficiaires sur opérations qui leur sont réservées,

- Insertions d'informations dans les bulletins de salaire si possible et à une fréquence à déterminer,
- Insertion dans la newsletter d'informations utiles pour les Bénéficiaires,
- Information des nouveaux arrivants du Partenaire des avantages dont ils bénéficient dans le cadre du présent Partenariat,
- Et d'une manière générale, par tout moyen de communication à même de faire connaître les avantages issus du partenariat.

Au moins une fois par an, un point sera fait entre le représentant du Partenaire et les représentants du CSF pour identifier ou adapter les moyens de communication ci-dessus annoncés.

Chacune des parties s'engage à ne pas utiliser le logo et le nom de l'autre Partie pour une autre fin que la promotion de la relation entre elles sauf accord exprès de la partie concernée. Elle s'engage également à respecter l'image et la réputation de l'autre Partie et à faire valider par l'autre Partie toute communication relative au présent partenariat.

ARTICLE 5 – RESPECT DES DONNEES A CARACTERE PERSONNEL DES PERSONNES PHYSIQUES

Aux fins du présent article, les termes utilisés ont le sens qui leur est attribué dans les lois et règlements relatifs à la protection des données à caractère personnel, incluant (i) la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, la directive 95/46/CE du Parlement européen et du Conseil du 24 Octobre 1995 et la directive 2002/58/CE du Parlement européen et du Conseil du 12 Juillet 2002, 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 (ii) toute autre législation applicable future qui viendrait les compléter ou les remplacer (ci-après ensemble la « Réglementation relative aux données personnelles »).

Chaque Partie reconnaît qu'elle demeure le responsable de traitement s'agissant des traitements de données à caractère personnel mis en œuvre dans le cadre de l'exécution de la Convention pour lesquels elle a déterminé les finalités et les moyens.

Chaque Partie s'engage à respecter ses obligations découlant de la Réglementation relative aux données personnelles et à respecter toutes les prescriptions applicables à son activité émanant d'une autorité de protection des données compétente, de telle sorte qu'aucune des Parties ne puisse être inquiétée à ce sujet.

Chaque partie collaborera avec l'autre Partie afin de permettre à cette autre Partie, dans le cadre de l'exécution de la Convention, de respecter ses propres obligations en matière de Réglementation relative aux données personnelles, notamment lors du recueil de consentement ou de l'information des personnes concernées au moment de la collecte de leurs données personnelles ou en cas de violation de données.

Les Parties s'engagent à traiter les données à caractère personnel, nécessaires dans le cadre de la Convention, conformément à la réglementation en vigueur et notamment dans le respect des prescriptions de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'Informatique, aux Fichiers et aux Libertés ainsi qu'aux dispositions du Règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 relatif à la protection des données.

De façon générale, les Parties s'engagent à coopérer afin de garantir le respect des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection des données.

Toutes les informations recueillies dans le cadre de la Convention qui font l'objet d'un traitement satisferont aux obligations légales et réglementaires.

Au titre de la Convention, les Parties s'engagent à prendre toutes précautions utiles afin de préserver la confidentialité et la sécurité des Données Personnelles et notamment d'empêcher qu'elles ne soient déformées, endommagées ou communiquées à des tiers non autorisés et plus généralement à mettre en œuvre les mesures techniques et d'organisation appropriées pour protéger les Données Personnelles contre la destruction accidentelle ou illicite, la perte accidentelle, l'altération, la diffusion ou l'accès non autorisés, notamment lorsque le traitement comporte des transmissions de données dans un réseau, ainsi que contre toute forme de traitement illicite, étant précisé que ces mesures doivent assurer, compte tenu de l'état de l'art et des coûts liés à leur mise en œuvre, un niveau de sécurité approprié au regard des risques présentés par les traitements et la nature des Données Personnelles à protéger.

De façon générale, les Parties s'engagent à coopérer afin de garantir le respect des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection des données, notamment en participant à toute analyse d'impacts jugée nécessaire dans le cadre de la Convention, au titre des traitements mis en place.

ARTICLE 6 - RESPONSABILITÉS ET LITIGES

Le **PARTENAIRE** ne saurait être tenu responsable des engagements contractés par les personnes concernées par cet accord auprès du **CSF**.

Le **CSF** s'engage à traiter rapidement tous différends et litiges susceptibles de survenir avec un bénéficiaire en recherchant autant que possible un règlement amiable.

Les Bénéficiaires du **PARTENAIRE** pourront faire appel au médiateur de l'Association des Sociétés Financières en cas de différend qui les opposerait à la société de financement **CRESERFI**.

ARTICLE 7 - EVALUATION DE L'ACCORD

Au minimum une fois pendant la durée de validité de la Convention et au plus tard trois mois avant l'échéance et autant de fois que nécessaire sur demande de l'une ou l'autre des Parties, les Parties se réuniront pour évaluer l'accord de partenariat et les besoins exprimés.

ARTICLE 8 - CONFIDENTIALITE

Les informations qui seront mutuellement transmises et reçues de l'autre Partie seront considérées comme strictement confidentielles.

Chacune des Parties s'interdit de divulguer ou de communiquer, directement ou indirectement les informations confidentielles.

Les parties garantissent le respect de ces obligations par les personnes, leurs mandataires ou toute autre personne dont elles sont responsables. Les obligations figurant au présent article vaudront pour la durée de la présente Convention.

CRESERFI étant par ailleurs tenu par le secret bancaire, elle ne transmettra les informations confidentielles qu'après avoir recueilli l'accord des emprunteurs.

ARTICLE 9 – DURÉE - RESILIATION

La Convention prend effet à compter du 1^{er} janvier 2024 pour une année.

Elle se renouvelle ensuite tacitement au 1^{er} janvier de chaque année par périodes successives d'un an, sauf à l'une des Parties de dénoncer à l'autre par lettre recommandée avec accusé de réception, moyennant un préavis de trois mois.

Les stipulations de la Convention peuvent être modifiées à tout moment par voie d'avenant signé par les Parties.

L'une ou l'autre des Parties pourra dénoncer, 15 jours après une mise en demeure restée sans effet, la Convention en cas de non-respect par l'autre Partie de ses obligations contractuelles, par lettre recommandée avec accusé de réception.

ARTICLE 10 - CONTESTATIONS ENTRE LES PARTIES ET LOI APPLICABLE

La Convention est régie par le droit français.

En cas de différend qui viendrait à naître entre les Parties à propos de la validité, de l'exécution ou de l'interprétation de la Convention, les Parties s'engagent à coopérer avec diligence et bonne foi en vue de trouver une solution amiable.

A compter de la date de réception du courrier notifiant l'existence d'un différend, les Parties disposeront d'un délai de trois mois pour tenter d'y mettre fin de manière amiable. Pendant ce délai, chaque Partie s'interdit d'introduire une action en justice contre l'autre Partie.

La présente procédure de règlement amiable des différends constitue le préalable obligatoire à l'introduction d'une action en justice entre les Parties. Chaque Partie s'engage donc à en respecter les termes sous peine d'irrecevabilité de l'action en justice introduite en violation de la présente clause.

Faute d'avoir constaté par écrit leur accord mutuel à l'extinction du différend à l'issue de ce délai de trois mois, chaque Partie sera de nouveau libre de faire valoir ses droits en justice en saisissant le tribunal compétent du siège de l'Association CSF.

Fait en 3 exemplaires à Paris, le

**Pour le Département des Alpes-
Maritimes**
Charles Ange GINESY
Président

Pour le CSF
Benoît HOINE
Directeur Général

Pour CRESERFI
Benoît HOINE
Directeur Général Délégué

Vos Contacts Partenariats CSF/Creserfi

Pour le CSF et Creserfi

Madame Virginie DAYRAUT
Directrice d'agence
Tél : 06 87 70 80 08
Mail : dayraut@csf.asso.fr

Madame Myriam HADEF
Responsable des Partenariats Régions Sud
Tél : 06 02 16 53 06
Mail : hade@csf.asso.fr

- Direction du Développement / Service Partenariats au siège du CSF
9 rue du Faubourg Poissonnière
75313 PARIS CEDEX 09

Claude PELTIER
Responsable des Partenariats
Tél : 01.53.24.49.02 / 06 87 70 72 86
E-mail : peltier@csf.asso.fr

INTERLOCUTEURS DU PARTENAIRE

Référents de la Convention :

Madame Muriel DEFENDINI
Fonction : DRH Adjointe
E-mail : mdefendini@departement06.fr
Tél : 04 97 18 65 23

Correspondants pour la présente convention (personnes en charge de la mise en œuvre opérationnelle de la convention) :

Madame Tatiana BARDES
Fonction : Chef de Service de la qualité de vie au travail
Téléphone : 04 97 18 65 23
E-mail : tbardes@departement06.fr

Madame Ophélie DALMAS
Fonction : Adjointe au chef de service de la qualité de vie au travail
Téléphone : 04 89 04 21 11
E-mail : odalmas@departement06.fr

Madame Sophie SELLIER
Fonction : Conseillère en économie sociale et familiale au service de la qualité de vie au travail
Téléphone : 04 97 18 65 47
E-mail : ssellier@departement06.fr

Annexe 1 – PRESTATIONS D'ACCOMPAGNEMENT

- **Organisation de forums Habitats ou de réunions d'information à destination des Bénéficiaires du Partenaire** (selon la situation des sites et le nombre des Bénéficiaires concernés)

Ces réunions d'information sont destinées à apporter des réponses aux questions que les Bénéficiaires se posent en matière de logement (accession à la propriété, locatif, succession, rachat de soultte, travaux, etc...)

Réunissant les intervenants essentiels de ce type de projet, agence immobilière, promoteur immobilier, bailleurs sociaux, association d'information sur le logement, notaire, le CSF prend en charge l'organisation et la communication de ces événements.

Le Partenaire, quant à lui, doit valider les intervenants, définir le ou les dates (et horaires), mettre à disposition, un ou des lieux adaptés pour l'occasion et relayer la communication sur l'évènement auprès de ses Bénéficiaires.

- **Mise en place de permanences conseil** au sein des sites désignés par le Partenaire

Les conseillers CRESERFI se déplacent au cœur même des établissements. Ils reçoivent soit sur rendez-vous, soit à distance (par visio conférence, téléphone...) les Bénéficiaires pour une première étude de leur projet immobilier. Ce service permet au personnel de gagner du temps, en mettant à leur disposition sur leur lieu de travail, des experts capables de répondre en toute confidentialité à leurs questions.

Le Partenaire doit décider des horaires, des lieux et des modalités de communication sur ces permanences.

- **Organisation de sessions d'information à destination des services RH/Social** ou auprès du personnel sur une thématique identifiée par le Partenaire sur les thèmes concernés par la Convention

Ces sessions seront définies par les Parties selon les sujets souhaités et la disponibilité des équipes.

Exemple de sessions d'information pouvant être organisées :

- les différentes formes d'accession sociale à la propriété (location-accession, bail solidaire etc..)
- Evolution de la législation (comme le PTZ, la réforme fiscale etc...)
- La réglementation sur le regroupement de crédits
- L'aide à la gestion de budget, à la prévention du mal endettement (avec par exemple mise en place de sessions « dilemme »)

- **Information des Bénéficiaires sur les offres proposées par les bailleurs sociaux**

Pour permettre à ses adhérents d'accéder à la propriété dans des conditions optimales, le CSF et CRESERFI sont partenaires de nombreux acteurs HLM engagés dans une politique de vente d'une partie de leur parc ou de construction de logements neufs accessibles. CRESERFI peut ainsi mieux informer les futurs acquéreurs sur les avantages proposés par ces acteurs (prix et frais de notaire réduits, garanties proposées etc.).

- **Participation à des tables d'information** et à toutes manifestations organisées par le Partenaire au sein de son(ses) établissement(s)

Annexe 2 - Exemples de solutions de financement proposées

Solutions de financement PERMANENTES proposées réservant un avantage exclusif aux Bénéficiaires du Partenaire

Un crédit vous engage et doit être remboursé. Vérifiez vos capacités de remboursement avant de vous engager.
Exemple pour un prêt personnel d'un montant de 4500€ sur 48 mois. Vous remboursez 48 mensualités de 95€, avec assurance facultative. Le montant total dû est de 4560€. Taux Annuel Effectif Global (TAEG) fixe de 0,65%. Taux débiteur fixe de 0,65%. Le coût mensuel de l'assurance facultative est de 2,82€ et s'ajoute aux mensualités ci-dessus. Le Taux Annuel Effectif de l'Assurance (TAEA) est de 1,37%. Le montant total dû au titre de l'assurance est de 125,76€.

AVANTAGE PARTENARIAT

GRÂCE AU PARTENARIAT ENTRE VOTRE ÉTABLISSEMENT ET LE CRÉDIT SOCIAL DES FONCTIONNAIRES (CSF), VOUS POUVEZ EMPRUNTER :

- avec un montant de 2 000€
- avec une durée de 24 mois
- avec une partie de 1%*

Pour vous débarrasser des meilleurs solutions

Vous avez besoin d'un autre montant ? D'une autre durée ? Nous avons votre solution !

01 53 36 10 40
(hors d'un seul local)

LE SERVICE-CLIENT CSF-FR

CRÉDIT SOCIAL DES FONCTIONNAIRES



Solutions de financement PONCTUELLES proposées réservant un avantage exclusif aux Bénéficiaires du Partenaire

- Opération spéciale 65 ans du CSF : des prêts pour faciliter l'accès à la propriété ou la réalisation de travaux à des conditions privilégiées.

Un crédit vous engage et doit être remboursé. Vérifiez vos capacités de remboursement avant de vous engager.
Exemple pour un prêt personnel d'un montant de 4500€ sur 48 mois. Vous remboursez 48 mensualités de 95€, avec assurance facultative. Le montant total dû est de 4560€. Taux Annuel Effectif Global (TAEG) fixe de 0,65%. Taux débiteur fixe de 0,65%. Le coût mensuel de l'assurance facultative est de 2,82€ et s'ajoute aux mensualités ci-dessus. Le Taux Annuel Effectif de l'Assurance (TAEA) est de 1,37%. Le montant total dû au titre de l'assurance est de 125,76€.

CRÉDIT SOCIAL DES FONCTIONNAIRES

CRÉSERFI
Service de Remplacement du CSF
Caution / Cédant

Le prêt d'un montant de 4500€ sur 48 mois est remboursé par 48 mensualités de 95€ avec assurance facultative de 2,82€ par mois. Le montant total dû est de 4560€.

65 ANS, ÇA SE FÊTE...

Le CSF accompagne les agents de la Fonction Publique depuis 1955. Pour fêter ses 65 ans d'existence est née, un taux exceptionnel bénéficié par le CSF vous est proposé par CRÉSERFI pour réaliser vos projets :

un TAEG fixe de 0,65%*
pour un prêt de 4500€ sur 48 mois du 20 juin au 18 juillet 2020.

À ce taux-là, vous reprendrez bien une part de projet ?

LA PART SÉJOUR EN FRANCE, POUR LES GASTRONOMES
Après ces semaines de confinement ou de travail dans des conditions difficiles, vous espérez sans doute à des vacances en toute sérénité dans notre beau pays. Vous ne partirez peut-être pas très loin, mais ce sera dans les meilleures conditions. Alors profitez-en pour aller découvrir une nouvelle région et ses spécialités culinaires !

LA PART DÉCO ET TRAVAUX
Vous avez pu mesurer toute l'importance d'être bien chez vous et vous avez envie de changer votre décoration. Eh oui, le confort, c'est important... C'est été et le bon moment pour changer sa déco ou réaliser des petits travaux à moindre coût.

LA PART POUR SE FAIRE PLAISIR !
Vous envisagez craquer pour un nouvel équipement high tech, transformer votre maison en maison connectée, investir dans un magnifique home cinéma. Pour être encore mieux chez vous !

UNE DERNIÈRE PART AVANT LA ROUTE...
Vous ne l'avez pas vu depuis des semaines ou trop utilisée au contraire ! Dans tous les cas, vous voulez changer de voiture et avez besoin d'un appui. C'est peut-être le bon moment d'appeler votre conseiller Crésérfi pour mettre en œuvre ce projet !

Profitez donc de ce prêt Spécial 65 ans du CSF jusqu'au 18/07/2020. Lancez-vous dès maintenant, et ajoutez vos projets annuels, nous ne vous demanderons pas de justificatif pour l'emploi des fonds prêtés.

QUEL QUE SOIT VOTRE PROJET, QUELLES QUE SOIENT VOS ENTEES, CONTACTEZ VOTRE CONSEILLER CRÉSERFI, OU PRENEZ RENDEZ-VOUS.

01 53 34 44 00
(hors d'un seul local)

01 53 36 10 40
(hors d'un seul local)

RENDEZ-VOUS AVEC UN CSF-FR

- Une solution d'épargne pour préparer l'avenir avec un avantage exclusif : frais offerts sur les versements programmés de 2% sur la durée du contrat.



∞ Prêt bonifié pour faciliter l'accès à la propriété des Bénéficiaires

Projet Immobilier - CRÉSERFI

POUR VOS FRAIS DE NOTAIRE,
DÉMÉNAGEMENT...
UN PRÊT PERSO À

EXCLUSIVITÉ
CRÉSERFI
JUSQU'À 10 000 €
à 0% TAEG fixe

Quand est-ce que
l'on s'installe ?

0%
TAEG FIXE

01 53 36 10 40
CRÉDIT SOCIAL DES FONCTIONNAIRES

Un crédit vous engage et doit être remboursé. Vérifiez vos capacités de remboursement avant de vous engager. Exemple pour un Prêt Perso d'un montant de 10 000 €, sur une durée de 71 mensualités de 138,89 € et une dernière ajustée de 138,81 €, sans assurance biennale. Le montant total dû est de 10 000 €. Taux Annuel Effectif Global (TAEG) fixe de 0%. Taux débiteur fixe 0%. Le coût mensuel de l'assurance biennale (100%) est de 1,37 €. Le montant total au titre de l'assurance est de 491,78 €.

EXCLUSIVITÉ PARTENARIAT
PRÊT À TAUX ZÉRO^{CR}
"AIDES IMMO CSF"

POUR UN BIEN IMMOBILIER NEUF OU ANCIEN

Projet immobilier complet financé
Empruntez
10 000 €
sur 72 mois à
0%
taux débiteur fixe

Ensemble, construisons votre projet immobilier.

01 53 36 10 40
CRÉDIT SOCIAL DES FONCTIONNAIRES

CRÉSERFI
Projet de financement de CSF
Cédant / Créancier

**CONVENTION CADRE DE DISPONIBILITE CONCERNANT
LES SAPEURS POMPIERS VOLONTAIRES**

Entre les soussignés :

Le Département des Alpes-Maritimes représenté par son Président en exercice, domicilié à cet effet au Centre administratif départemental – 147 boulevard du Mercantour BP 3007 – 06201 NICE CEDEX 3, et autorisé à signer la présente convention, ci-après nommé « le DEPARTEMENT »,

D'une part,

Et

Le Service Départemental d'Incendie et de Secours des Alpes-Maritimes sis 140, avenue du Maréchal de Lattre de Tassigny, CS 90099, 06273 Villeneuve-Loubet Cedex, représenté par Monsieur Charles Ange GINESY, président du conseil d'administration, ci-après dénommé « SDIS 06 »,

D'autre part.

En préambule :

La présente convention est conclue en application des textes en vigueur relatifs au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers dont l'objectif est de concilier disponibilités et obligations professionnelles.

Par la présente, le SDIS 06 et le DEPARTEMENT s'engagent à faciliter la participation des agents départementaux aux missions opérationnelles et aux formations dans le cadre de leur engagement de sapeur-pompier volontaire.

Il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : LISTE DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES

Les sapeurs-pompiers volontaires (SPV) susceptibles de relever de la présente convention font l'objet d'une liste (annexe 1) mise à jour régulièrement par le SDIS 06 et communiquée à L'EMPLOYEUR. Chaque sapeur-pompier volontaire éligible signera la convention individuelle (annexe 2).

Le Département transmettra la liste des activités déclarées par ses agents ayant la qualité de SPV afin que le SDIS puisse attester de ces mises à disposition.

ARTICLE 2 : CONDITIONS ET MODALITES

I : AUTORISATIONS D'ABSENCE

La durée des autorisations d'absence accordée au sapeur-pompier volontaire s'entend depuis le début de l'absence au travail jusqu'à son retour sur le lieu de travail ou jusqu'à la fin de la plage horaire qui lui est applicable.

Le sapeur-pompier volontaire est autorisé à s'absenter pour effectuer, pendant son temps de travail, des activités découlant de son engagement de sapeur-pompier volontaire pendant une **durée annuelle de 10 jours maximum (comprenant les jours de formation et de garde)**. Le seuil de 10 jours pourra être dépassé en cas d'évènement exceptionnel après l'accord de l'employeur.

(Les journées ne sont pas cumulables d'une année sur l'autre sauf accord entre le sapeur-pompier volontaire et l'employeur).

Les autorisations d'absence doivent concilier les nécessités du fonctionnement du service public du Département et les besoins du SDIS.

Le refus de l'autorisation d'absence est motivé et notifié directement à l'intéressé.

Au cours des périodes où le SPV est en autorisation d'absence, l'agent continue à percevoir l'intégralité de sa rémunération qui est maintenue par l'employeur.

II - POUR L'EXERCICE DE MISSIONS OPÉRATIONNELLES

Le SPV pendant son temps de travail pourra bénéficier d'autorisations d'absences pour les activités opérationnelles programmées et non programmées.

Lors d'une alerte pour mission opérationnelle sur son secteur géographique de travail, l'agent SPV informe son supérieur hiérarchique, en respectant les procédures internes fixées, et s'assure que l'autorisation d'absence est effectivement délivrée.

III - POUR LE SUIVI D' ACTIONS DE FORMATION

Dès réception de sa convocation, généralement 1 mois avant la formation, l'agent SPV la communique sans délai à son employeur.

À cet effet, le SDIS 06 s'engage à communiquer au SPV son planning de formation dans des délais lui permettant de respecter son obligation. Toutefois, si pour des raisons d'organisation ce planning ne pouvait être présenté dans les délais impartis, le DEPARTEMENT se réserve la possibilité de refuser l'autorisation.

L'autorisation est formalisée par un document intitulé : « AUTORISATION D'ABSENCE », signé par le DEPARTEMENT et transmis au SDIS 06 (annexe 3).

Annulation d'un stage de formation : il incombe au SPV de prévenir son employeur dans les plus brefs délais en cas d'annulation du stage.

IV - POUR LA PARTICIPATION AUX REUNIONS DES INSTANCES

Le SPV pendant son temps de travail pourra bénéficier d'autorisations d'absences pour la participation aux réunions des instances dont il est membre et, pour le sapeur-pompier volontaire exerçant des responsabilités, aux réunions d'encadrement au niveau départemental ou de groupement organisées par le service d'incendie et de secours.

ARTICLE 3 : DROITS ET OBLIGATIONS DE L'AGENT PUBLIC SPV ET DE L'EMPLOYEUR

Aucun licenciement, aucun déclassement professionnel, ni aucune sanction disciplinaire, ni aucune retenue sur salaire dans le cadre du régime indemnitaire ne peuvent être prononcés à l'encontre d'un agent public en raison des absences résultant de l'application des dispositions de la présente convention.

Le temps passé hors du lieu de travail dans le cadre de cette convention est assimilé, ainsi que le prévoit la loi n° 96-370 du 3 mai 1996, à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, des droits aux prestations sociales et pour les droits qu'il tire de son ancienneté.

ARTICLE 4 : RESPONSABILITES DU SDIS 06

Durant la totalité des absences, pour les missions opérationnelles ou des actions de formation, y compris des trajets, le sapeur-pompier volontaire est sous l'entière responsabilité du SDIS.

Le SPV placé en arrêt de maladie, victime d'un accident du travail ou faisant l'objet de préconisations médicales par le médecin du travail au titre de son activité professionnelle au DEPARTEMENT, doit déclarer sa situation au SDIS.

Le SPV s'engage à prévenir le DEPARTEMENT de tout accident en service commandé ou de trajet survenu à l'occasion de son activité de SPV.

ARTICLE 5 : REMUNERATION DU SPV

Le SPV perçoit des indemnités horaires du SDIS 06, pour les actions de formation et des missions opérationnelles auxquelles il participe. Celles-ci ne sont assujetties à aucun impôt ni soumises aux prélèvements prévus par la législation sociale. Elles sont incessibles et insaisissables. Elles sont cumulables avec tous revenus ou prestations sociales.

L'employeur peut, à sa demande, être subrogé dans les droits du SPV. S'il demande la subrogation, il percevra les indemnités dues au SPV.

En l'occurrence, le DEPARTEMENT ne demande pas à être subrogé dans le droit du SPV

à percevoir les indemnités.

ARTICLE 6 : ACTUALISATION DE LA CONVENTION

La présente convention peut être modifiée d'un commun accord, à la demande de l'une ou l'autre des parties, et notamment en cas de changement de la situation du SPV, tant en ce qui concerne ses liens avec le DEPARTEMENT qu'avec le SDIS 06.

ARTICLE 7 : DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention est conclue pour une durée d'un an, renouvelable par tacite reconduction, sauf dénonciation expressément formulée, par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins trois mois avant la date anniversaire de l'entrée en vigueur de la convention.

ARTICLE 8 : RESILIATION DE LA CONVENTION

À l'issue d'une concertation préalable, la présente convention peut être résiliée sur demande motivée, adressée par lettre recommandée avec accusé de réception, de l'une ou l'autre des parties.

La convention cesse alors de produire ses effets dans un délai de trois mois suivant la réception de la demande par l'autre partie.

ARTICLE 9 : ENTREE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION

La présente convention prendra effet à sa signature.

Un exemplaire de la présente convention est communiqué au SPV concerné.

Faite en deux exemplaires originaux de quatre pages.

A Villeneuve-Loubet, le

**Pour le DEPARTEMENT,
(signature et cachet)**

**Pour le SDIS 06,
(signature et cachet)**

Annexe 2

Convention agent SPV / SDIS 06 / Conseil Départemental des Alpes-Maritimes

Désignation des agents du Conseil départemental bénéficiant des dispositions de la convention cadre de disponibilité signée avec le SDIS des Alpes-Maritimes :

NOM	PRENOM	CIS / GF	DEBUT DE LA CONVENTION	AFFECTATION PROFESSIONNELLE

Pour le Président du Conseil départemental des Alpes-Maritimes	Pour le Directeur départemental du SDIS 06
Le Sapeur-Pompier Volontaire	

**ANNEXE 3
FORMATION
DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES**

AUTORISATION D'ABSENCE

(à remplir par l'employeur)

Je, soussigné(e), Madame :

Monsieur :

en qualité de Chef d'entreprise,

Chef de service,

.....

et pour : L'entreprise :

L'administration :

La collectivité :

Adresse :

.....
.....
.....
.....
.....

certifie que

Monsieur/Madame

.....

employé(e) dans mon établissement, est autorisé(e) à effectuer la session de formation sapeur-pompier intitulée :

.....
.....
.....

Dates et heures : Du à h au à h

Il (elle) prendra heures d'autorisation d'absence dans le cadre de la loi et de la convention établie avec le **S**ervice **D**épartemental d'**I**ncendie et de **S**ecours des **A**lpes-**M**aritimes.

Fait à Le / / .

Signature et cachet



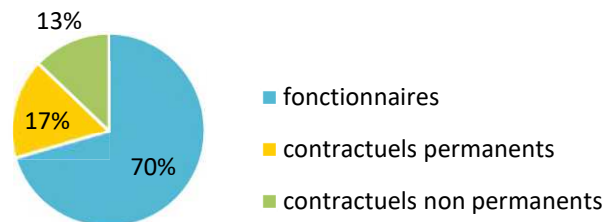
DEPARTEMENT DES ALPES MARITIMES

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion des Alpes-Maritimes.

Effectifs

➔ 4 593 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 3 235 fonctionnaires
- > 768 contractuels permanents
- > 590 contractuels non permanents



➔ 9 % des contractuels permanents en CDI

➔ 6 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont 3 contractuels

➔ Précisions emplois non permanents

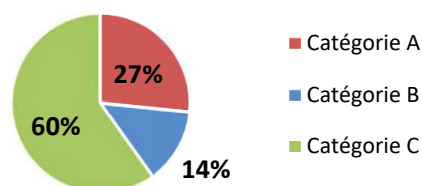
- ⇒ 7 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 18 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

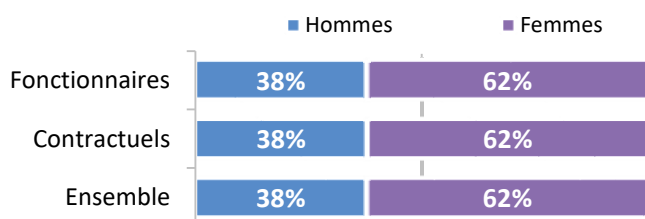
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	32%	24%	31%
Technique	48%	50%	48%
Culturelle	2%	3%	2%
Sportive	0%	0%	0%
México-sociale	17%	21%	17%
Police			
Incendie			
Animation	1%	2%	1%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

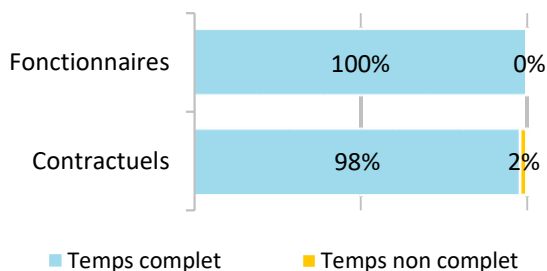


➔ Les principaux cadres d'emplois

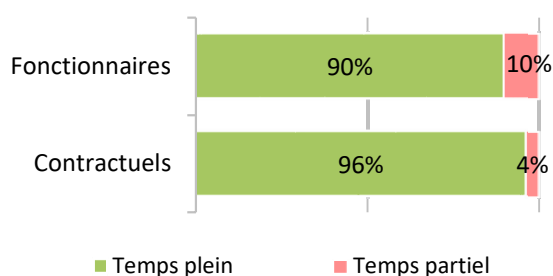
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	20%
Adjointes administratifs	17%
Adjointes techniques	16%
Assistants socio-éducatifs	11%
Rédacteurs	8%

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ Les 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	0%	3%
Médico-sociale	0%	1%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

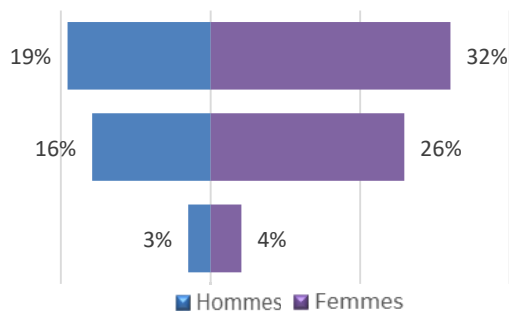
2% des hommes à temps partiel
13% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	50,46	de 50 ans et +
Contractuels permanents	39,71	
Ensemble des permanents	48,40	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	49,03	de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

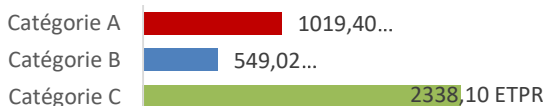
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 4 588,02 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 3 218,32 fonctionnaires
- > 688,20 contractuels permanents
- > 681,50 contractuels non permanents

8 350 196 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > 4 agents mis à disposition dans la collectivité
- > 41 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 6 agents en congés parental
- > 124 agents en disponibilité

- > 71 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 63 agents détachés au sein de la collectivité
- > 16 agents détachés dans une autre structure
- > 25 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

➔ En 2022, 344 arrivées d'agents permanents et 343 départs

108 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
4 002 agents	4 003 agents

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-1,3%
Contractuels	↗	5,8%
Ensemble	↗	0,0%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	41%
Fin de contrats remplaçants	25%
Mise en disponibilité	13%
Mutation	8%
Fin de détachement	3%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	63%
Voie de mutation	12%
Remplacements (contractuels)	9%
Voie de détachement	8%
Réintégration et retour	4%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

Évolution professionnelle

➔ 30 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel dont 3 n'ayant pas été nommés

dont 37% des nominations concernent des femmes

➔ 11 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

dont 73% des nominations concernent des femmes

➔ 1547 avancements d'échelon et 223 avancements de grade

➔ 10 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 20% des nominations concernent des femmes

➔ 457 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 67,2 % femmes

dont 32,6 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

➔ 9 sanctions disciplinaires prononcées en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	9	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2022)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	67%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	33%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 17,05 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	1 272 184 655 €	Charges de personnel*	216 955 171 €	➔	Soit 17,05 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	129 812 339 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	24 133 854 €
Primes et indemnités versées :	25 798 730 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	901 026 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	724 468 €		
Supplément familial de traitement :	645 289 €		
Indemnité de résidence :	830 033 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	1 139 049 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

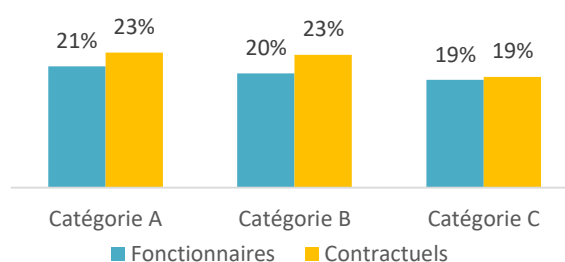
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	50 195 €	46 073 €	35 460 €	29 009 €	28 516 €	25 449 €
Technique	57 043 €	48 966 €	36 857 €	33 035 €	28 705 €	26 107 €
Culturelle	44 276 €	40 099 €	31 166 €	30 499 €	29 939 €	30 939 €
Sportive			37 661 €	s		
Médico-sociale	41 850 €	32 167 €	30 472 €	28 958 €	30 632 €	
Police						
Incendie						
Animation			33 335 €		27 022 €	24 507 €
Toutes filières	45 363 €	38 803 €	35 564 €	31 641 €	28 649 €	25 993 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 19,87 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	19,54%
Contractuels sur emplois permanents	21,52%
Ensemble	19,87%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ⇒ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- ⇒ 41678,59 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 192 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ En 2022, 191 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

En 2022, 39 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 25,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 8 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,92%	1,84%	3,52%	2,31%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,00%	2,19%	6,08%	2,31%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,79%	3,04%	6,88%	2,36%

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)

➔ 36,7 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 217 accidents du travail déclarés au total en 2022

> 4,7 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 24 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

273 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 11 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 96 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 78 % sont en catégorie C*

⇒ 8 349 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
5 assistants de prévention désignés dans la collectivité
5 conseillers de prévention

➔ **FORMATION**
3336 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 64 943 €

Coût par jour de formation : 19 €

➔ **DÉPENSES**
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 21 000 €

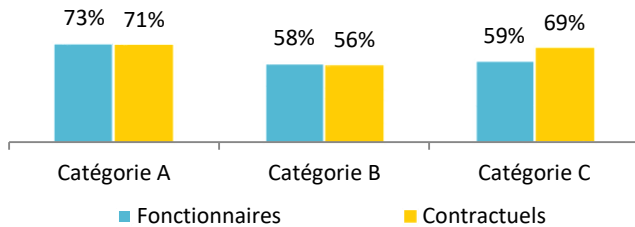
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2022

Formation

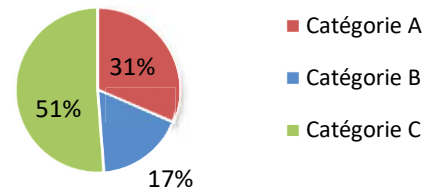
➔ En 2022, 63,4% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



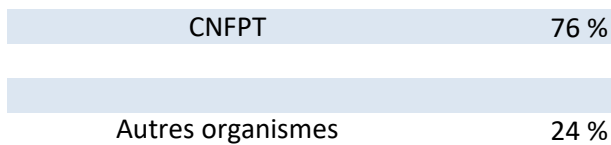
➔ 8 515 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



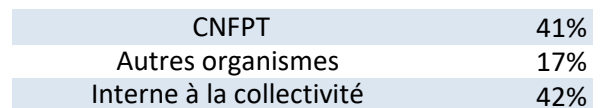
➔ 1 306 635 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 2,1 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme



Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	525 530 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

➔ Jours de grève

631 jours de grève recensés en 2022

➔ Comité Technique Territorial

3 réunions en 2022 dans la collectivité

➔ Commissions Administratives Paritaires

3 réunions en 2022 dans la collectivité

➔ En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100%



SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2022

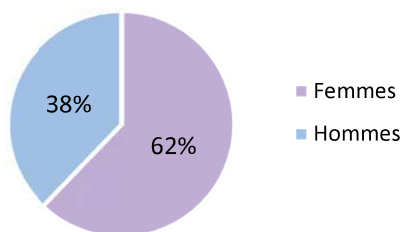
→ DEPARTEMENT DES ALPES MARITIMES

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion des Alpes-Maritimes par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2023 par la collectivité.

— Conditions générales d'emploi

→ Au 31 décembre 2022, la collectivité employait **2 485 femmes et 1 518 hommes sur emploi permanent**

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

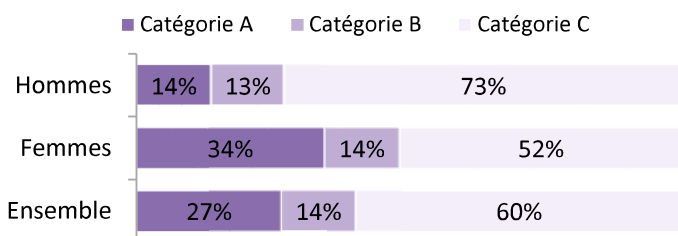


La collectivité emploie 6 agents sur emploi fonctionnel, dont 2 femmes et 4 hommes

› Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

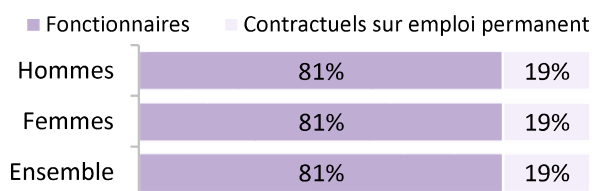
- 1 231,1 fonctionnaires hommes
- 1 987,2 fonctionnaires femmes
- 264,7 contractuels hommes
- 423,5 contractuelles femmes

→ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	80%	63%	54%

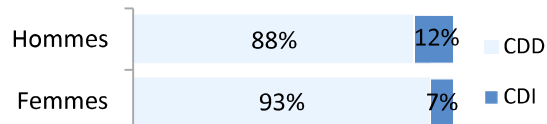
→ **19 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 19 % des hommes**



- ▶ **62 % des fonctionnaires sont des femmes et 38 % des hommes**
- ▶ **62 % des contractuels permanents sont des femmes et 38 % des hommes**

→ **7 % des femmes contractuelles sont en CDI contre 12 % des hommes**

Au total, 69 agents en CDI sur 768 agents contractuels, soit 9 %



→ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	86%	14%
Technique	35%	65%
Culturelle	66%	34%
Sportive		100%
Médico-sociale	94%	6%
Police	-	-
Incendie	-	-
Animation	64%	36%

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Alpes-Maritimes par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2023 par la collectivité

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des bibliothécaires

Bibliothécaires	100%
Sages-femmes	100%
Puéricultrices	100%
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médico-techniques	100%
Auxiliaires de puériculture	100%

Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des éducateurs des APS

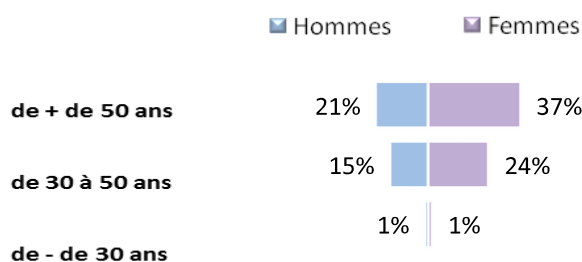
Educateurs des APS	100%
Agents de maîtrise	96%
Adjointes techniques	85%
Techniciens	81%
Ingénieurs en chef	80%

*Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte

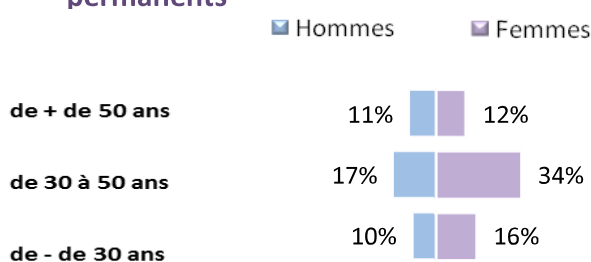
Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	50,84	38,69	48,51
Hommes	49,83	41,37	48,20

Pyramide des âges des fonctionnaires



Pyramide des âges des contractuels permanents

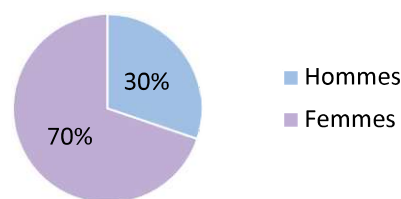


Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2022*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	52%
Emplois aidés	70%
Apprentis	44%

* ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2021 et le 31/12/2021

Répartition globale des emplois non permanents par genre



Évolution de carrière et titularisation

30 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel dont 3 n'ayant pas été nommés

dont 37% des nominations concernent des femmes

11 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

dont 73% des nominations concernent des femmes

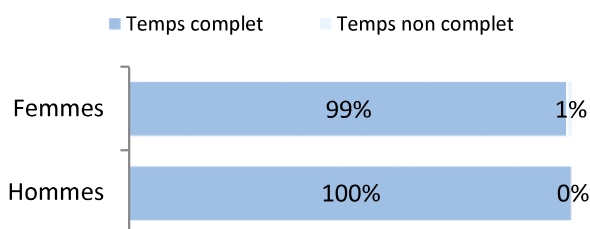
► Pour rappel, 62% des fonctionnaires sont des femmes

10 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 20% des nominations concernent des femmes

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

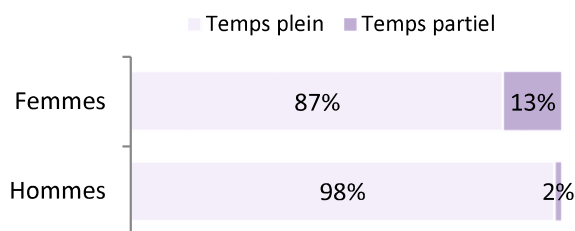
➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



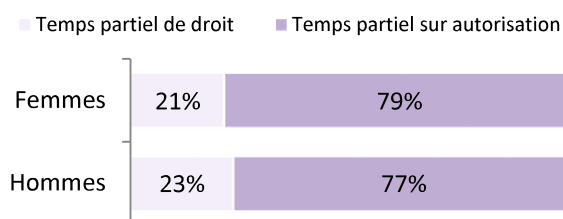
➔ La collectivité dispose d'une charte du temps

Une charte du temps regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



➔ Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



Conditions de travail et congés

➔ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,88%	2,94%
	Ensemble : 3,52%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	6,80%	4,90%
	Ensemble : 5,95%	
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	7,83%	5,31%
	Ensemble : 6,88%	

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

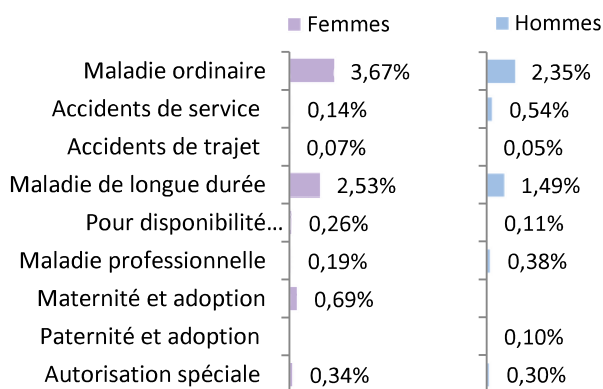
➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2022

- ▶ En moyenne, 24,8 jours d'absence pour tout motif médical* en 2022 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 17,9 jours d'absence pour tout motif médical* en 2022 pour chaque homme présent dans la collectivité

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

**Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Taux d'absentéisme



➔ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

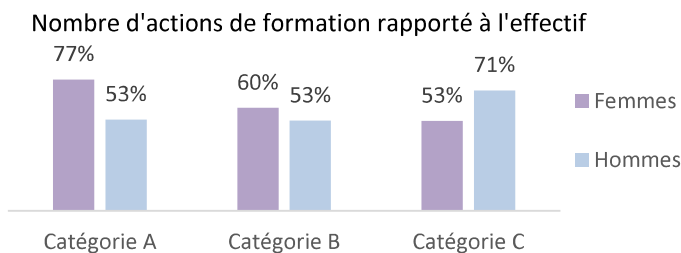
- ▶ 60 congés maternité ou adoption en 2022
- ▶ 36 congés paternité ou adoption en 2022

➔ 217 accidents du travail déclarés en 2022

- ▶ 3,3 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2022
- ▶ 7,2 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2022
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 1935 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 3281 jours d'arrêt

Formation

➔ 2 539 départs en formation concernant des agents permanents

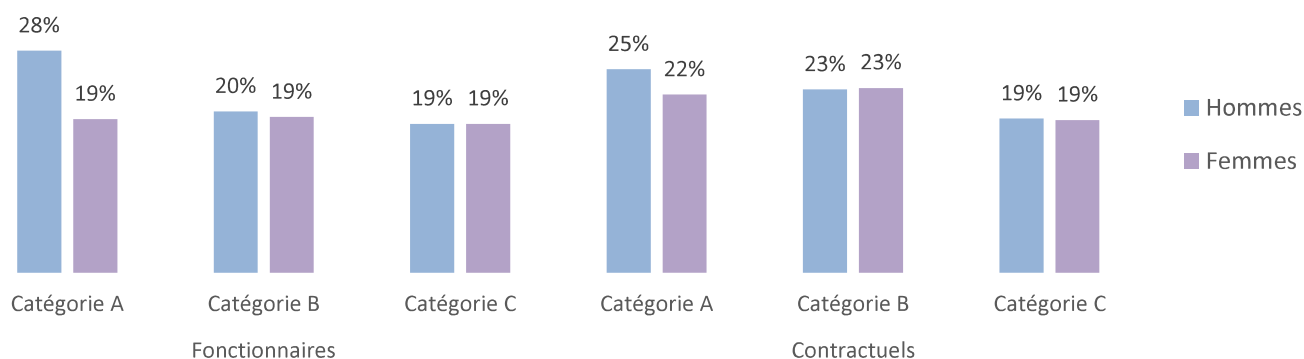


➔ 183 départs en formation pour les agents non permanents

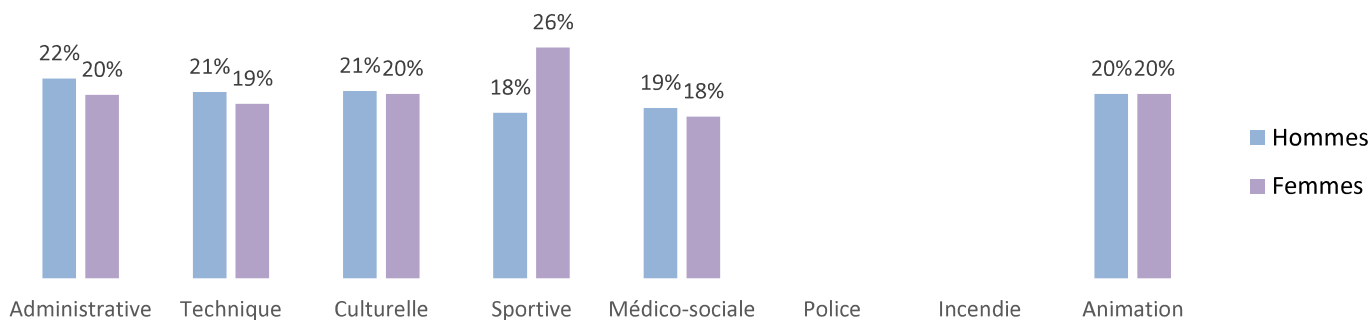
71,6 % des départs en formation d'agents non permanents concernaient des femmes

Rémunérations (agents permanents)

➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut



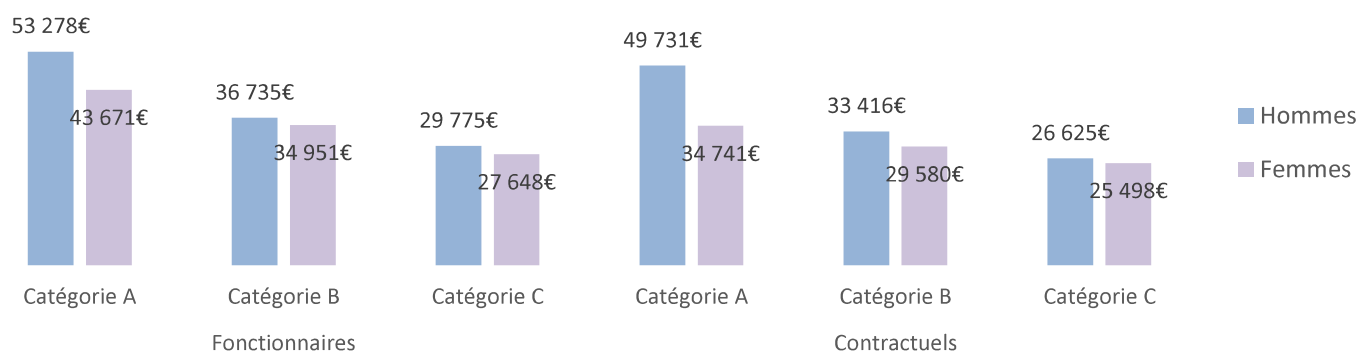
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



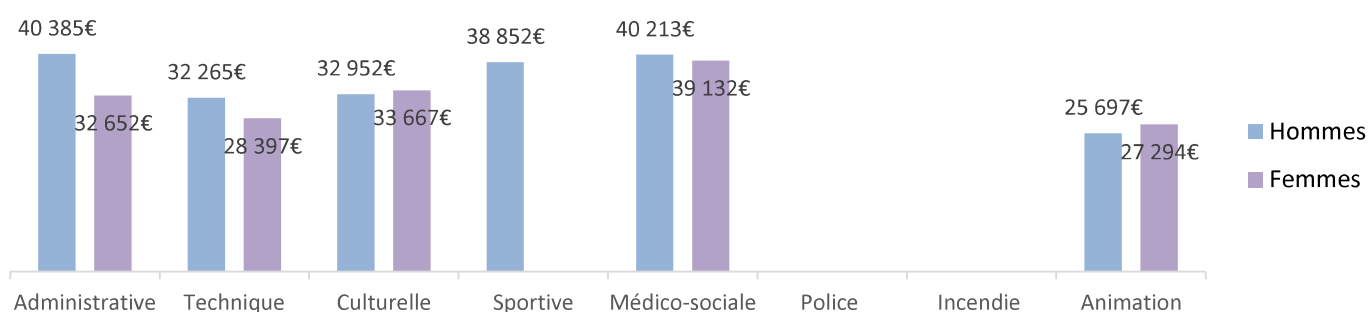
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	24%	23%	21%	19%	20%	20%
Technique	32%	31%	21%	23%	19%	17%
Culturelle	20%	21%	22%	22%	20%	19%
Sportive			18%	26%		
Médico-sociale	19%	18%	19%	19%		17%
Police						
Incendie						
Animation				24%	20%	20%

➔ **Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon la catégorie hiérarchique et le statut**



➔ **Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière**



➔ **Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière**

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	54 401 €	46 713 €	34 998 €	35 190 €	28 910 €	27 995 €
Technique	55 535 €	50 677 €	36 563 €	33 689 €	29 421 €	26 398 €
Culturelle	47 676 €	41 691 €	28 289 €	32 056 €	29 041 €	30 796 €
Sportive			38 852 €	s		
Médico-sociale	40 253 €	39 590 €	s	29 651 €	#DIV/0!	30 632 €
Police						
Incendie						
Animation				33 335 €	25 697 €	26 677 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

— **Acte de violence ou de harcèlement**

➔ **Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles) pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	1‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

➔ **Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	1‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

Actions et projets en faveur de l'égalité femmes / hommes

1. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique territoriale

La collectivité est attentive au rapport d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Après une évaluation des avancements de grade et des promotions internes de l'année précédente, il est constaté que seuls 2 grades sur 35 pourraient avoir une meilleure répartition, à savoir les agents de maîtrise et les adjoints techniques principaux de 2ème classe. Une veille sera donc mise en place particulièrement sur ces grades.

2. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Autorisations d'absences

En application des dispositions ministérielles applicables aux fonctionnaires territoriaux dans le domaine des congés et autorisations d'absence liées à la maternité, les agents sont autorisés jusqu'à la date de fin d'allaitement de leur enfant, à bénéficier d'une autorisation d'absence dans la limite d'une heure par jour.

Par ailleurs la collectivité accorde des facilités horaires aux femmes enceintes dont les postes peuvent être aménagés en cas de nécessité.

Aides aux séjours et aux gardes d'enfants

Les agents du département peuvent bénéficier d'aides aux séjours en colonie de vacances, séjours linguistiques ou classes découvertes

Pendant les vacances d'été 2022, le COS a organisé un centre de loisirs qui a permis à 143 enfants du personnel de pratiquer les activités les plus variées.

Chèques Emploi Service Universel : CESU

811 agents ont bénéficié du dispositif de paiement. Dans le cadre de la dématérialisation les agents peuvent choisir entre l'achat de CESU papier ou le E-CESU ;

18 789 chèques CESU ont été délivrés en 2022 pour un cout de 281 835,00€ dont 186 516,00€ de contribution de la collectivité.

Télétravail

D'octobre 2021 à décembre 2022, le Département a mis en place et déployé la 1ère campagne de télétravail régulier et pérenne pour les agents de la collectivité. Dans ce cadre, un rapport d'évaluation a été établi durant le second semestre 2022.

Il a notamment montré les éléments suivants :

- 81% de femmes et 19% d'hommes parmi les télétravailleurs (proportion supérieure à la structure démographique des effectifs du Département qui comprend 62% de femmes et 38% d'hommes au 31 octobre 2022) ;
- Les agents télétravailleurs sont issus majoritairement des filières administratives (53%) et sociales (23%)
- Près d'1 agent non-manager sur 2 télétravaille, pour 2 managers sur 3.

Une large majorité des agents et managers (95 %) exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail régulier et pérenne, se dit satisfait du dispositif.

3. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

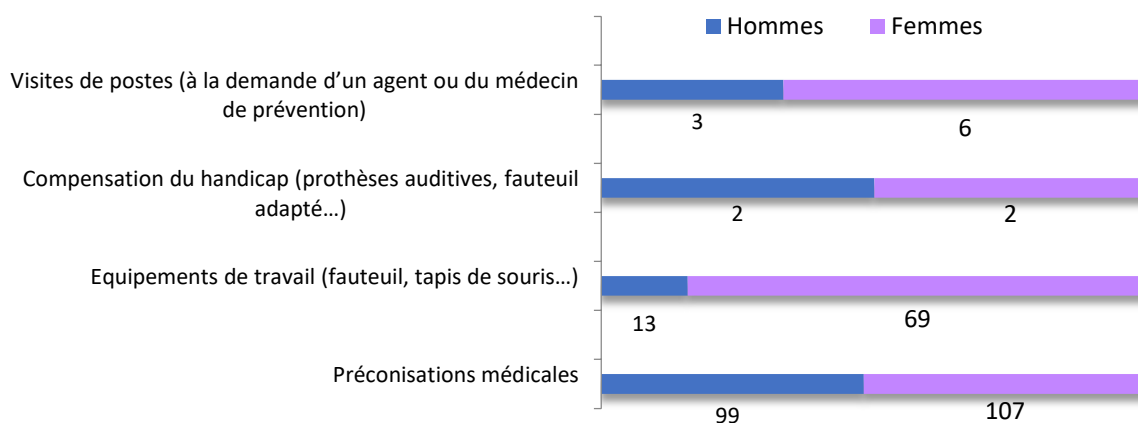
Accompagnement social

28 actions d'accompagnement ont été conduites en 2022 sur des problématiques familiales dont 19 ont concerné des femmes, 1 action a porté sur des violences conjugales.

Dispositif PSAT

En 2022 les psychologues du travail ont réalisé 703 entretiens d'accompagnement, soit 66 entretiens de plus qu'en 2021. Au total, 234 agents ont été reçus, dont 182 nouvelles situations. Parmi les agents reçus, 70 % étaient des femmes et 30 % des hommes.

Aménagements de postes de travail



Suivi médical renforcé

Dans le cadre de la mise en place de la procédure des entretiens infirmiers pour la médecine préventive, une attention toute particulière est portée aux femmes enceintes qui continuent à bénéficier d'un suivi médical renforcé effectué directement par le médecin de prévention

Communication sans stéréotype

Les agents du CD06 sont formés pour majeure partie par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), organisme de formation très engagé dans la mise en œuvre de dispositifs en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Dès la sortie du « guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe » édité, en novembre 2015, par le Haut Conseil à l'Égalité (HCE), le CNFPT a signé une convention d'engagement désormais appliquée.

L'offre de formation, le répertoire des métiers tout comme le site internet et les visuels de communication internes et externes édités par le CNFPT sont désormais rédigés sans stéréotype de sexe. Le lecteur pourra ainsi y trouver des appellations comme puéricultrice et puériculteur, chefs et cheffes de projet...

La saisie du déontologue pour signaler des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes

Le plan d'actions national contre les violences sexuelles et sexistes promu par le Président de la République prévoit la mise en place de mesures pour traiter les violences sexuelles et sexistes et protéger les victimes comme la création d'un dispositif de signalement et d'un circuit RH pour gérer les situations signalées. Au département des Alpes-Maritimes, ce dispositif existe déjà. Le déontologue peut ainsi être saisi par courrier par tout agent de la collectivité, titulaire ou contractuel, estimant être victime d'actes de violence, discrimination, harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, par tout témoin de ces actes ou agissements, ou par la DRH. Une vidéo et un message d'information ont été communiqués sur l'Intranet du Département pour présenter les missions du référent déontologue, du référent laïcité et du référent pour le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

Actions formation pour la prévention et lutte contre les violences faites aux femmes

En 2022, 31 agents de la collectivité ont participé à plusieurs formations individuelles (inter) ou collectives (intra) sur la thématique de la lutte contre les violences faites aux femmes ou la prévention du sexisme.

Intitulé de la formation	Participants	Type
Conférences familiales : principes d'organisation et cadre juridique	1	Inter
Journées Thématiques IST-PrEP-Santé Sexuelle	4	Inter
Les répercussions des violences conjugales et intrafamiliales chez l'enfant	6	Inter
Les violences conjugales : du repérage à l'accompagnement	1	Inter
Les violences familiales et violences conjugales	3	Inter
SEXOLOGIE ET SANTE SEXUELLE	1	Inter
VIH et santé sexuelle au-delà des frontières	1	Inter
VIOLENCES CONJUGALES ET CONSEQUENCES	13	Inter
Violences conjugales et conséquences sur le jeune enfant	1	Inter
Total	31	

Sur la période 2022-2023-2024, le Service des Parcours Professionnels a prévu d'organiser plusieurs actions de formation sur la thématique des violences faites aux femmes ou l'égalité femmes-hommes. Ces actions seront réalisées pour le compte de la Direction de l'Enfance.

Intitulé de la formation	Objectifs de la formation	Agents
Conseil conjugal et familial	<ul style="list-style-type: none"> Être capable d'exercer des activités d'entretien, de conseil et de soutien sur l'ensemble des problèmes liés à la sexualité, la contraception, l'IVG, les infections sexuellement transmissibles, notamment le VIH, les relations conjugales et familiales Être capable d'animer des groupes de réflexion de jeunes, d'adultes sur les questions relatives à la vie relationnelle, affective, sexuelle et familiale, sur la prévention de l'infection par le VIH et la violence faites aux femmes 	15
Contraception, santé sexuelle, initiation à la sexologie, repérage des violences et des comportements à risque (addictions, risques sexuels), orientation, prise en charge	<ul style="list-style-type: none"> Actualiser et évaluer les connaissances sur la thématique, Mettre en pratique la méthodologie, le savoir-faire et l'évaluation de ce type d'actions sous forme d'ateliers, Harmoniser les pratiques entre professionnels. Acquérir les principes de base de la sexologie 	32
DU Pratique de l'examen gynécologique de prévention	<ul style="list-style-type: none"> Maîtriser les moyens de contraceptions, Repérer les violences faites aux femmes, Pratiquer les vaccins 	10
DU Santé sexuelle	<ul style="list-style-type: none"> Acquérir la méthodologie Actualiser ses connaissances en éducation à la santé sexuelle- Prévenir l'inégalité sociale de santé 	2
Femmes victimes de violences conjugales	<ul style="list-style-type: none"> Repérer les signes d'appels évocateurs de violences subies Prévenir le risque de récurrence de mutilations génitales chez les filles 	105
Répercussions des violences conjugales et intrafamiliales chez l'enfant	<ul style="list-style-type: none"> Protéger les enfants dans le cadre des violences intrafamiliales, conflits familiaux 	20

4. Politique Sociale

La gravité et la multiplicité des violences sexistes et sexuelles, dont les femmes sont les principales victimes, constituent un phénomène d'ampleur, que cela soit dans la sphère privée ou publique.

En 2022 en France, 147 femmes ont été tuées par leur conjoint ou ex -conjoint.

Aujourd'hui en France, 1 femme décède tous les deux jours et demi sous les coups de son compagnon ou ex-compagnon.

213 000 femmes sont victimes de violences conjugales graves de la part de leur conjoint ou ex-conjoint.

Au niveau du Département des Alpes-Maritimes en 2022, les forces de sécurité intérieure ont identifié 4 691 personnes enregistrées comme victimes de violences intra-familiales (1 238 en zone gendarmerie, 3 453 en zone police)

La plupart des violences intra-familiales sont des violences conjugales.

Face à ces enjeux, notre collectivité a développé et soutenu depuis plus de 20 ans plusieurs initiatives, notamment dans le domaine de la prévention, de la mise à l'abri des victimes et de la protection des enfants exposés à cette violence intra-familiale.

Engagées encore plus activement depuis la signature, en mars 2018, du schéma partagé des violences faites aux femmes, les équipes de travailleurs médico-sociaux du Département participent à contribuer à la mise en place d'actions dynamiques avec l'ensemble des acteurs locaux.

Mise à disposition d'intervenants sociaux au sein des forces de l'ordre

Le Département met à disposition de la Direction de la sécurité publique des Alpes-Maritimes, 5 professionnels affectés sur les commissariats de Nice ouest, l'Ariane, Nice Foch, Cannes, Antibes, Cagnes-sur-Mer, Saint-Laurent-du-Var, Grasse et Menton.

Deux assistantes sociales sont affectées également au sein du groupement de gendarmerie ; elles se répartissent leurs interventions sur l'ensemble des brigades et compagnies.

En 2022, 2983 victimes ont été accompagnées par ces professionnels ; 59% des prises en charge relèvent d'une problématique de violence ou de conflits au sein du couple. Leurs interventions en complémentarité des démarches judiciaires permettent de soutenir en temps réel la victime, dépister précocement les situations difficiles et les orienter immédiatement vers les services compétents en réponse à leurs besoins.

Prevention et Protection de l'enfance : l'accompagnement des enfants Co-victimes

Cette action spécifique est mise en place depuis 2019 dans le cadre du Plan Pauvreté. Plus de 300 enfants ont pu en bénéficier en 2022. Le dispositif est porté par le CIDFF à l'est du département et l'association « Parcours de femmes » sur l'ouest.

Il est à noter que pour l'année 2022, 569 situations d'enfants Co-victimes des violences intrafamiliales ont été évaluées par les équipes pluridisciplinaires dans le cadre des informations préoccupantes soit 10% des IP qualifiées en 2022 ; 93 signalements VIF adressés aux Parquets soit 24% de la totalité des signalements en 2022.

Engagement dans la mise à l'abri des victimes

En fin d'année 2017, quarante places d'hébergement destinées à un public de femmes isolées, fragilisées, enceintes et/ou avec enfants de moins de trois ans sont ouvertes par le Département. Depuis l'ouverture de ces deux structures, gérées pour l'ouest par l'association « Harpèges » et sur l'est par l'association « ALC », le taux d'occupation est à 100 %, plus de 50 % du public pris en charge a dans son parcours de vie été confronté à la violence conjugale. En 2022, compte tenu des besoins recensés , 20 places supplémentaires sont venues renforcer le dispositif .

35 familles ont pu bénéficier de ce dispositif en 2022, dont 44 enfants de moins de trois ans.

La collectivité soutient des associations qui œuvrent contre la violence faites aux femmes et pour l'aide aux victimes

Centre d'Information des droits des femmes et des familles (CIDFF)

Doté d'une mission d'intérêt général et implanté sur tout le territoire, le réseau national des 114 CIDFF propose des services spécialisés d'information et d'accompagnement des femmes victimes de violences ; l'action quotidienne des CIDFF pour lutter contre les violences faites aux femmes s'inscrit dans un fort partenariat institutionnel et associatif local. Des équipes professionnelles sont au service des femmes victimes (juristes, psychologues, conseillères familiales et conjugales ...)

Parcours de femmes

L'association a pour but de favoriser et accompagner les publics en difficulté sociale et professionnelle ; leurs actions visent en particulier les personnes relevant du RSA et du chômage mais également les femmes victimes de violences et leurs enfants. C'est un lieu d'accueil et d'écoute.

Harpèges : « télé protection Grave Danger »

Depuis septembre 2015, à la suite de la signature de la convention partenariale, ce dispositif de télé protection a été déployé sur l'ensemble du territoire ; le Département soutient l'association qui porte cette action depuis sa mise en œuvre. On compte en 2022, 105 appareils ; 263 situations orientées, en fin d'année 88 appareils étaient attribués.

Ce dispositif vise à renforcer la rapidité d'intervention des forces de l'ordre auprès des victimes sur décisions des Parquets. Cette protection temporaire doit permettre aux bénéficiaires, avec l'aide de l'association et l'ensemble des acteurs médico-sociaux d'entamer des démarches et procédures afin de sécuriser durablement la situation.

Une voix pour elles

Le Département soutient les actions portées par l'association qui vise à aider les femmes victimes à déménager en toute sécurité, accompagné par les forces de l'ordre si nécessaire afin de récupérer les effets personnels des victimes et de leurs enfants, gardiennage gratuit du mobilier si besoin sur le temps des hébergements temporaires, remise de Kit d'urgence d'Hygiène et du soutien alimentaire.

Conseil départemental de l'accès au droit des Alpes-Maritimes (CDAD)

Créé en 1996, ce groupement d'Intérêt Public reçoit depuis de nombreuses années le soutien du Département et notamment dans le cadre de la politique qu'il mène autour de l'accès aux droits à l'égard de plus démunis.

Des bons de consultations juridiques gratuites peuvent être délivrés aux victimes de violences intra-familiales ; des colloques peuvent être organisés sur la thématique des violences conjugales.

5. Politique Enfance et jeunesse

Le Département sensibilise les jeunes collégiens aux enjeux liés à l'égalité Homme Femme au travers d'actions sportives, éducatives et citoyennes.

Actions Éducatives : dans le cadre du catalogue Ac'educ

Le Département a renforcé en 2022 des interventions dans les collèges concernant la mixité des métiers et des filières, la construction de l'égalité entre les filles et les garçons et la lutte contre le sexisme.

Plusieurs associations interviennent dans les collèges sous forme d'ateliers, ou de représentations théâtrales pour amener les collégiens à une prise de conscience.

Ainsi, la compagnie « Un poisson en avril » travaille sous forme de théâtre participatif, permettant à tous les élèves de s'exprimer autour d'un thème choisi par l'équipe pédagogique (discrimination, harcèlement scolaire...).

L'association Alter Egaux vise à assurer un climat scolaire serein et non sexiste pour favoriser une éducation plus juste, en mettant l'accent sur les enjeux et conséquences des stéréotypes de genre et de l'hypersexualisation. D'autres partenaires informent sur les ouvertures d'orientation des filles vers des filières techniques ou d'ingénierie, ainsi que sur la parité et la mixité des métiers.

La Compagnie Magali Lesueur aborde avec L'EGALITE les relations filles/garçons - femmes/hommes qui structurent notre société. Soulignant les rapports de force, le maintien des inégalités, le poids des préjugés et des stéréotypes de genre, elle offre un spectacle-débat-atelier amenant les élèves, à se questionner sur sa relation à l'autre autour de la danse.

La Compagnie Miranda met en place un spectacle théâtral qui aborde les questions de harcèlement, les relations parents-ados, les influences (réseaux sociaux, musique...) et la fragilité de ces enfants bientôt adultes.

L'association G-Addiction propose un escape game visant à lutter contre les stéréotypes genrés pour prévenir la violence, fonder un réseau de jeunes leaders, référents dans la lutte contre le sexisme ordinaire, prendre conscience de la non légitimité du sexisme par le dialogue.

Autres actions éducatives, « les collégiens à la découverte du Conseil départemental ». Il s'agit d'une visite citoyenne, dans l'hémicycle, au profit des collégiens et de leurs professeurs, où est présenté l'institution départementale. Ces visites, permettent de faire découvrir les missions et les compétences du Conseil départemental où siègent à parité égale les 54 conseillers départementaux.