

CONVENTION DE PARTENARIAT ENTRE LE CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LA GIRONDE, PÔLE EMPLOI GIRONDE ET CAP EMPLOI GIRONDE

- Vu le Code général de la fonction publique ;
- Vu la Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;
- Vu la convention entre Cap emploi, l'AGEFIPH, Pôle emploi et le FIPHFP signée le 1^{er} mars 2015
- Vu le règlement européen 2016/679 du 27 avril 2016 dit « règlement général sur la protection des données » (RGPD) et la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, modifiée ;
- Vu le code du travail et notamment ses articles L. 5311-1, L. 5312-1 à L 5312-14 et R. 5312-1 à R 5312-30 ;
- Vu la convention de partenariat signée entre le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde et le FIPHFP le 17 février 2021;
- Vu la délibération du Conseil d'Administration du Centre de Gestion n° DE-00??-2022 du ;

Il est convenu ce qui suit :

ENTRE

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde, représenté par son Président, Monsieur Roger RECOR, agissant en vertu de la délibération du Conseil d'administration n° ??? susvisée, ci-après désigné le Centre de Gestion ;

ET

Pôle emploi Gironde, représenté par son Directeur Territorial, Monsieur Nicolas MOREAU, ci-après désigné Pôle emploi ;

ET

Cap emploi Gironde, représenté par son Président Patrick DEBAERE, ci-après désigné Cap emploi ;

1. Présentation du Centre de Gestion de la Fonction Publique territoriale de la Gironde

Le cadre d'intervention du Centre de Gestion est défini par le Code général de la fonction publique susvisé.

Les compétences du Centre de Gestion en matière d'emploi territorial recouvrent différents types de missions.

L'article L 452-35 7° du Code général de la fonction publique confère aux centres de gestion une mission générale d'information sur l'emploi public territorial, y compris l'emploi des personnes handicapées, pour l'ensemble des collectivités et établissements publics locaux, pour les agents territoriaux et pour les candidats à un emploi public territorial.

Parmi ces missions, figurent en particulier la publicité des créations et vacances d'emplois, le maintien dans l'emploi et le reclassement des fonctionnaires devenus physiquement inaptes à l'exercice de leurs fonctions, l'observation de l'emploi public territorial.

Par ailleurs, l'article L 452-37 du même code précise que les centres de gestion sont chargés d'établir dans leur ressort, un bilan de la gestion des ressources humaines et de la situation de l'emploi territorial dont ils élaborent les perspectives d'évolution à moyen terme ainsi que des compétences et des besoins de recrutement.

Le Centre de Gestion a mis en place, en 2014, un service de remplacement et renfort à destination des collectivités du département de la Gironde, leur permettant de bénéficier de personnels temporaires efficaces pour faire face à l'absence d'agents ou à un surcroît d'activité.

Afin d'alimenter le vivier des agents de ce service de remplacement, le Centre de Gestion organise ou participe à plusieurs actions de formation destinées à former des personnes sur les métiers territoriaux en collectivités territoriales.

Le Centre de Gestion a conclu le 17 février 2022 avec le FIPHFP une convention de partenariat sur 3 ans pour les années 2021 à 2023.

Dans le cadre de cette convention, il est convenu que le Centre de Gestion mène des actions en faveur du recrutement de travailleurs handicapés. Les objectifs de la convention sont les suivants :

- Qualifier les agents territoriaux sur le handicap au travail

- Favoriser le recrutement par :
 - L'accompagnement au recrutement
 - L'accompagnement au recrutement par la voie du Service de remplacement et de renfort
 - L'accompagnement au recrutement des demandeurs d'emploi ayant suivi les actions de formation dont le Centre de Gestion est partenaire
 - L'accompagnement au recrutement d'apprentis

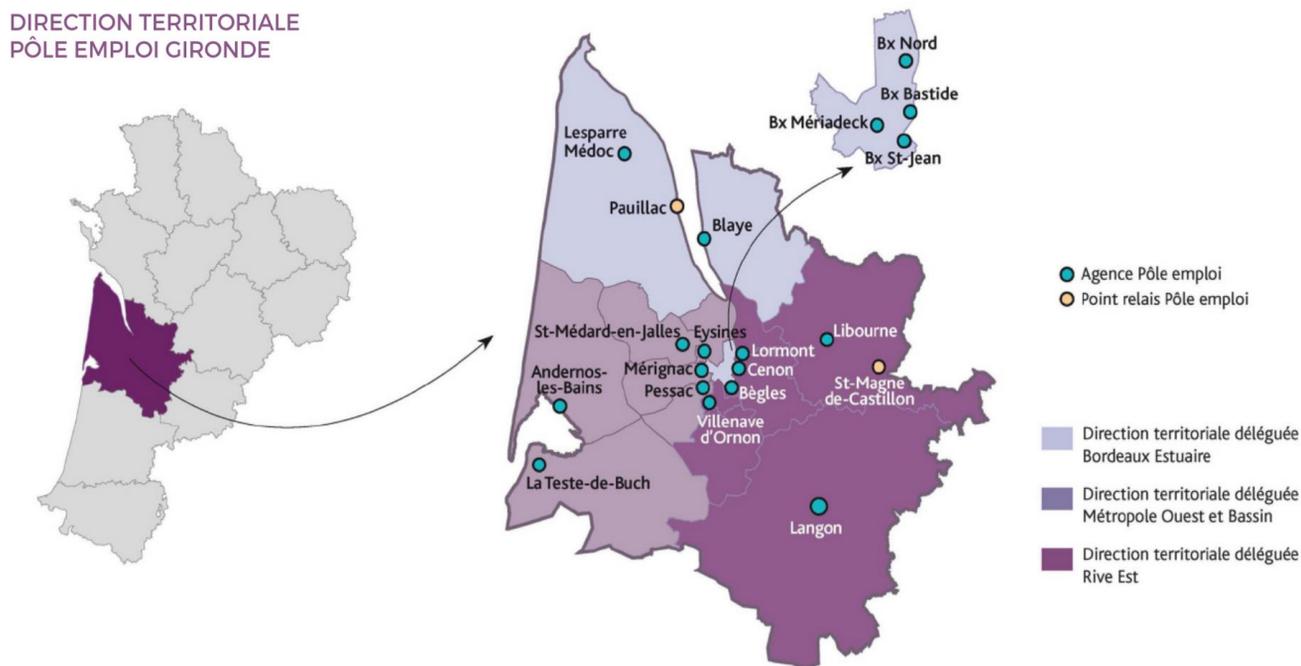
- Favoriser le maintien dans l'emploi

2. Présentation de Pôle emploi

Pôle emploi est un établissement public administratif dont les missions sont définies à l'article L. 5312-1 du code du travail. Notamment Pôle emploi aide et conseille les entreprises dans leurs recrutements (art. L. 5312-1-1°) et est en charge de l'accueil, l'information, l'orientation et l'accompagnement des personnes à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil professionnel. Il prescrit toutes actions utiles pour développer leurs compétences professionnelles et améliorer leur employabilité ; il favorise leur reclassement, leur promotion professionnelle ainsi que leur mobilité géographique et professionnelle et il participe aux parcours d'insertion sociale et professionnelle (art. L. 5312-1-2°). Il est chargé de prospecter le marché du travail, développer une

expertise sur l'évolution des emplois et qualifications. Il est composé de 18 directions régionales et en particulier la région Nouvelle Aquitaine.

Pôle emploi Gironde, c'est une Direction Territoriale, 3 Directions Territoriales Délégées et 18 agences pour l'emploi.



3. Présentation de Cap emploi Gironde

Les Organismes de Placements Spécialisés, dit Cap emploi, sont chargés de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Ils assurent, en complémentarité avec Pôle emploi, une prise en charge adaptée des travailleurs handicapés, demandeurs d'emploi.

Assurant une mission de service public, les OPS contribuent à la mise en œuvre des politiques publiques de l'emploi et de la santé au travail. Ils sont des acteurs du Service Public de l'Emploi, opérateurs du Conseil en Evolution Professionnelle et ils participent également au Service Public Régional de l'Orientation, et de la Formation.

L'OPS développe une expertise dans l'accompagnement et la construction de parcours pour des publics qui nécessitent un accompagnement spécialisé et renforcé compte tenu de leur handicap et dans l'accompagnement des employeurs dans leurs problématiques de recrutement et de maintien dans/en emploi.

L'expertise de l'OPS se fonde sur un principe de compensation en lien avec le handicap et en complémentarité avec le droit commun.

Leurs services s'adressent aux personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) ou fragilisés dans l'emploi pour de raisons de santé, quel que soit leur situation (demandeur d'emploi, salarié, agent...) et aux employeurs privés et public

Les OPS ont deux missions principales

- L'accompagnement vers l'emploi
 - Informer, conseiller et accompagner les personnes handicapées en vue d'une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire de travail
 - Informer, conseiller et accompagner les employeurs en vue d'une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire de travail

- Informer, conseiller et accompagner la personne et l'employeur à la pérennisation de l'insertion professionnelle par un suivi durable
- L'accompagnement en emploi
 - Informer, conseiller, accompagner les salariés/agents handicapés, les employeurs et les travailleurs indépendants en vue d'un maintien dans l'emploi d'une personne en risque de perte d'emploi du fait de l'inadéquation entre la situation de travail et son état de santé ou de son handicap
 - Informer, conseiller, accompagner les salariés/agents handicapés et/ou les employeurs, les travailleurs indépendants dans un projet d'évolution professionnelle construit par et avec le travailleur handicapé
 - Informer, conseiller, accompagner les salariés/agents handicapés et/ou les employeurs, les travailleurs indépendants dans un projet de transition professionnelle interne ou externe afin de prévenir une perte d'emploi pour le travailleur handicapé

Les missions d'accompagnement vers l'emploi et d'accompagnement dans l'emploi des OPS sont reconnues comme des missions de service d'intérêt économique général par l'Etat.

Ces missions visent à :

- Sécuriser les parcours professionnels pour faciliter l'accès à l'emploi et prévenir des ruptures
- Proposer un accompagnement global auprès des employeurs sur la question de l'emploi et du handicap
- Gérer les transitions professionnelles et garantir le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

ARTICLE 1 - Objet de la convention

Par cette convention, Pôle emploi, Cap emploi et le Centre de Gestion de la Gironde conviennent de leurs apports respectifs, selon les modalités décrites ci-après, afin :

- de contribuer à l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi, et notamment des demandeurs d'emploi handicapés, dans les collectivités territoriales de la Gironde,
- et de favoriser le reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à leurs fonctions pour raison de santé.
- Quid maintien et accompagnement professionnel ?

ARTICLE 2 - Les engagements réciproques

1. Les échanges d'informations entre professionnels sur les métiers, les emplois et la gestion statutaire de l'inaptitude physique

A. Engagements du Centre de Gestion

Le Centre de Gestion apporte aux conseillers de Pôle emploi et de Cap emploi les informations utiles et pratiques sur l'emploi public territorial en organisant, 2 fois par an, des sessions d'informations.

Le contenu recouvre notamment les points suivants :

- La présentation de la Fonction Publique Territoriale
- Les filières, cadres d'emplois et métiers
- Les concours dans la FPT
- Les procédures de recrutement dans la FPT
- Les modalités d'accès à l'emploi territorial aux personnes en situation de handicap
- La présentation du Portail Emploi Territorial
- La présentation des métiers en tension dans les collectivités territoriales et ceux soumis à de fortes évolutions professionnelles (environnement de travail et compétences)
 - Activités et conditions d'exercice,

- Evolutions de l'environnement professionnel,
- Perspectives d'emploi des métiers concernés.
- Présentation de fiches métiers élaborées par le CNFPT

- Les dispositifs de reclassement pour inaptitude physique

Au besoin, ces sessions peuvent être complétées, à la demande de Pôle emploi ou de Cap emploi, par de nouvelles sessions d'information permettant d'approfondir l'une des thématiques ci-dessus.

Le Centre de Gestion transmet à Pôle emploi et Cap emploi :

- les données issues du rapport social unique qui permettront d'améliorer leur connaissance de l'emploi territorial et de faciliter leurs missions d'insertion auprès des demandeurs d'emploi et des travailleurs handicapés,
- les résultats des études ou analyses dont il peut disposer dans le cadre du fonctionnement de l'Observatoire régional de l'emploi et de la Fonction Publique Territoriale.

B. Engagements de Pôle emploi

Pôle emploi donne accès au Centre de Gestion, via son site www.observatoire-emploi-nouvelle-aquitaine.fr, aux statistiques mensuelles par communes (de + de 5.000 habitants). Un requêtage complémentaire permet d'avoir accès à des données supplémentaires tels que l'âge, le diplôme, l'ancienneté d'inscription, le sexe.

Les maires ont accès à la liste des demandeurs d'emploi de leur commune exclusivement en utilisant l'application LMAIR prévue à cet effet. Ils peuvent effectuer une demande d'habilitation grâce à un formulaire téléchargeable sur le site de pole-emploi.org.

Pôle emploi accompagne le CDG33 pour ses besoins de recrutement et mobilise l'ensemble de son offre de service afin de repérer et contacter les publics concernés par les actions prévues par la convention

Plusieurs types d'information seront communiqués selon la capacité des systèmes d'informations :

- les noms et prénoms des personnes recrutées,
- la collectivité employeur,
- le type de contrat,
- la date d'embauche,
- la durée du contrat et la nature de l'emploi occupé.

C. Engagements de Cap emploi

Cap emploi s'engage à former une fois par an, les agents du Centre de Gestion sur les dispositifs d'accompagnement au recrutement, l'intégration et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Concernant sa mission d'accompagnement vers l'emploi, Cap emploi s'engage à partager avec le Centre de Gestion son rapport d'activités en direction des employeurs territoriaux.

Concernant le maintien dans l'emploi et le conseil en évolution professionnelle actif occupé, Cap emploi communique au Centre de Gestion les données issues de son logiciel ParcoursH, notamment, l'identification des collectivités territoriales et des agents territoriaux ayant bénéficié de l'offre de service.

Plusieurs types d'information sont communiqués selon la capacité des systèmes d'informations :

- les noms et prénoms des personnes recrutées,
- la collectivité employeur,
- le type de contrat,
- la date d'embauche,
- la durée du contrat et la nature de l'emploi occupé.

2. La participation à des événements d'information et de communication à destination des publics cibles

A. Engagements du Centre de Gestion

Le Centre de Gestion s'engage à mettre en place, une fois par an, une action de sensibilisation et d'information des employeurs territoriaux concernant le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et les rôles de Pôle emploi et de Cap emploi.

Le Centre de Gestion peut, à la demande de Pôle emploi et de Cap emploi participer à diverses manifestations permettant aux employeurs et demandeurs d'emploi de se rencontrer.

Le Centre de Gestion participe à la Semaine Pour l'Emploi des Personnes Handicapées afin de promouvoir l'accès à la fonction publique territoriale.

B. Engagements communs de Pôle emploi et de Cap emploi

Pôle emploi et Cap emploi peuvent participer à des sessions de sensibilisation et d'information organisées par le Centre de Gestion auprès des collectivités du département de la Gironde.

Pôle emploi et Cap emploi s'engagent à solliciter le Centre de Gestion lors d'ateliers dédiés aux demandeurs d'emploi pour appréhender la culture « publique » et être efficace dans leur démarche de recherche d'emploi face à des employeurs territoriaux.

Pôle emploi et Cap emploi s'engagent à promouvoir, auprès des demandeurs d'emploi, les offres de services du Centre de Gestion en transmettant les supports d'informations et de communication correspondants.

3. Les actions conjointes en faveur de l'emploi durable

A. Engagements du Centre de Gestion

Le Centre de Gestion s'engage à renforcer ses outils d'identification des situations de handicap et à anticiper les besoins en termes d'accompagnements et d'aménagements et donc de favoriser l'intégration des demandeurs d'emploi en situation de handicap.

Le Centre de Gestion s'engage à établir un bilan annuel des situations des demandeurs d'emploi ayant été orientés par Pôle emploi et Cap emploi pour intégrer le vivier du service de remplacement et renfort.

B. Engagements communs de Pôle emploi et de Cap emploi

Pôle emploi et Cap emploi s'engagent à diffuser auprès de leurs conseillers, la liste des offres d'emploi et les profils recherchés transmise mensuellement par le service de remplacement et renfort afin que les demandeurs d'emploi correspondants puissent être orientés vers le service.

Pôle emploi et Cap emploi transmettent au Centre de Gestion, lorsqu'ils en ont connaissance les informations sur les aménagements nécessaires aux demandeurs d'emploi ayant une RQTH.

Le Centre de Gestion peut solliciter Cap emploi pour accompagner l'intégration de l'agent dans son environnement de travail.

4. Les actions en faveur du développement des compétences

A. Engagements du Centre de Gestion

Des actions de formation aux métiers territoriaux à destination des demandeurs d'emplois et notamment des demandeurs d'emploi handicapés, initiés par le Centre de Gestion sont proposées à Pôle emploi et Cap emploi. Ces actions peuvent être réalisées en partenariat avec d'autres organismes (CNFPT, Université de Bordeaux, AFPA, Région Nouvelle Aquitaine...).

L'insertion professionnelle de demandeurs d'emploi ayant bénéficié de ces actions de formation se fait par le biais, notamment, du service de remplacement et renfort du Centre de Gestion.

Pôle emploi et Cap emploi seront consultés et associés, le cas échéant, à toute nouvelle initiative de formation mise en place par le Centre de Gestion.

A l'issue de chaque opération de formation, le Centre de Gestion s'engage à organiser une réunion bilan avec les partenaires associés.

Le Centre de Gestion assure un suivi régulier des situations des demandeurs d'emploi ayant bénéficié d'une action de formation et communique ce bilan aux partenaires au cours des réunions semestrielles établies à l'article 3 de la présente convention.

B. Engagements communs de Pôle emploi et Cap emploi

La participation de Pôle emploi et de Cap emploi se traduit par :

- la promotion, auprès de leurs conseillers des actions de formation auxquelles ils sont associés ;
- une participation aux opérations de sélection des demandeurs d'emploi susceptibles de suivre ces actions de formation ;
- le versement de la rémunération aux stagiaires indemnisés par Pôle emploi

Les actions de formation existantes à la date d'entrée en vigueur de la présente convention (formation « secrétaire de mairie » et diplôme universitaire « Carrières territoriales en milieu rural ») sont concernées par cette participation.

5. Les actions en faveur du développement de l'apprentissage dans les collectivités territoriales

A. Engagements du Centre de Gestion

Le Centre de Gestion, par le biais d'une mission spécifique, promeut le dispositif de l'apprentissage, et notamment de l'apprentissage aménagé, auprès des collectivités et les accompagne dans la mise en œuvre de leur projet d'accueil d'un apprenti au sein de leur effectif.

Le Centre de Gestion s'engage à partager et publier auprès de Pôle emploi et Cap emploi, les offres d'apprentissage des collectivités suivies par le service.

Le Centre de Gestion s'engage à échanger régulièrement avec Pôle emploi et Cap emploi concernant le suivi des contrats d'apprentissage aménagé pour lesquels il doit faire un retour au FIPHFP dans le cadre de son conventionnement.

B. Engagements de Pôle emploi

Pôle emploi s'engage à apporter au Centre de Gestion, pour les offres d'apprentissage des collectivités, une aide à la recherche de profils.

Pôle emploi s'engage à échanger régulièrement avec le Centre de Gestion concernant le suivi des contrats d'apprentissage aménagé pour lesquels le Centre de Gestion doit faire un retour au FIPHFP dans le cadre de son conventionnement.

C. Engagements de Cap emploi

Cap emploi s'engage à apporter au Centre de Gestion, pour les offres d'apprentissage des collectivités, une aide à la recherche de profils.

Cap emploi s'engage à échanger régulièrement avec le Centre de Gestion concernant le suivi des contrats d'apprentissage aménagé pour lesquels le Centre de Gestion doit faire un retour au FIPHFP dans le cadre de son conventionnement.

6. Les actions en faveur du maintien, de l'accompagnement dans et/ou en l'emploi et du reclassement pour inaptitude physique.

Pôle emploi, Cap emploi et le Centre de Gestion déploient des offres de service complémentaire pour accompagner les employeurs dans le maintien dans l'emploi de leur agent en situation d'inaptitude ou en risque d'inaptitude.

Confrontés à la complexité de certaines situations, Cap emploi et le Centre de Gestion peuvent néanmoins se solliciter afin de partager une analyse de ces situations et réfléchir ensemble aux moyens de compensation pouvant être mobilisés pour maintenir l'agent dans emploi.

Afin de permettre aux consultants Maintien du Cap emploi et aux professionnels œuvrant dans le maintien dans l'emploi du Centre de gestion de mieux appréhender leur complémentarité d'intervention et de partager leur pratique, des réunions sont organisées autant que de besoin et à minima une fois par an.

A. Engagements du Centre de Gestion

Le Centre de gestion mobilise son offre de service pour les employeurs de la fonction publique territoriale qui lui sont affiliés et qui ne sont pas sous convention avec le FIPHFP.

Le service Mobilités, Accompagnement des Parcours Professionnels (MAPP) du Centre de Gestion accompagne les employeurs publics territoriaux dans la construction de démarches réalistes de mobilité de leurs agents.

Il développe des prestations en vue de favoriser l'évolution professionnelle et la mobilité dans la Fonction Publique Territoriale en organisant notamment la mise en œuvre d'actions d'accompagnement à destination d'agents en recherche de mobilité, ainsi que ceux en situation de reclassement pour inaptitude physique.

Une équipe de trois personnes accompagne les collectivités dans le cadre des projets de mobilité de leurs agents et apporte les conseils nécessaires aux agents en recherche de mobilité en situation d'inaptitude ou de risque d'inaptitude, dans le cadre des missions suivantes :

- Le conseil en mobilité
- L'accompagnement en évolution professionnelle (AEP)
- Le reclassement pour inaptitude physique
- La Période de Préparation au Reclassement (PPR)

Concernant les agents accompagnés par le service MAPP qui s'orienteraient vers une reconversion professionnelle dans le secteur privé, un lien pourrait être fait avec les équipes du Cap Emploi.

Le service MAPP s'engage à renseigner et accompagner les agents de la Fonction Publique Territoriale et de collectivités affiliées au Centre de gestion, orientés par Cap Emploi.

B. Engagements de Cap emploi

Le Cap emploi mobilise son offre de service pour les employeurs territoriaux de plus de 350 agents qui ne sont pas adhérents au service de santé du Centre de Gestion.

C. Engagements de Pôle emploi

Afin d'optimiser leurs possibilités de reclassement professionnel, Pôle emploi prend en compte les situations individuelles des fonctionnaires devenus inaptes à leurs fonctions pour raison de santé en leur permettant, dans le respect de la réglementation, d'être inscrits en qualité de demandeurs d'emploi et de pouvoir bénéficier des actions d'accompagnement pouvant être mises en œuvre.

Pôle emploi s'engage à désigner une personne référente au sein de ses services afin d'assurer le suivi des fonctionnaires pouvant être inscrits en qualité de demandeurs d'emploi, pris en charge par le Centre de gestion dans le cadre d'une procédure de reclassement.

ARTICLE 4 - Durée et date d'effet de la convention

La présente convention prend effet à la date de sa signature par les deux parties. Elle est conclue pour une durée déterminée d'un an renouvelable par tacite reconduction.

ARTICLE 5 - Gouvernance et pilotage

A. Comité de pilotage

Il est composé des Responsables de chaque partenaire qui peuvent désigner des délégués ou personnalités ad hoc et experts pour les accompagner.

Il se réunit à rythme semestriel avec un bilan annuel en fin d'exercice.

Il a pour missions :

- L'analyse quantitative et qualitative des demandes
- L'évaluation de la pertinence et de l'efficacité des actions existantes
- L'observation des besoins
- Veille prospective

B. Bilan

Un bilan écrit annuel de la mise en œuvre de la convention et de l'action sera établi par les trois parties.

Ces analyses seront effectuées en cours d'exercice et 1 mois après la clôture.

Ce bilan permettra une analyse quantitative et qualitative des demandes et des actions conduites.

Les partenaires désignent des coordonnateurs chargés de la mise en œuvre et du suivi de la présente convention :

- Pour le CGFPT de Gironde :
- Pour Pôle emploi :
- Pour Cap emploi :

ARTICLE 6 – RESPONSABILITE

Les activités de chacun des partenaires sont placées sous leur responsabilité exclusive. Particulièrement, les trois signataires organisent et réalisent les actions décrites dans la présente convention et en assument l'entière responsabilité. Les trois parties s'engagent, notamment, à respecter l'ensemble des dispositions légales et réglementaires relatives à l'exercice de leur objet social ou applicables au dispositif qu'ils entreprennent.

Un signataire ne pourra en aucun cas être tenu pour responsable, en cas de mauvaise réalisation ou de non-réalisation des actions détaillées dans la présente convention et de non-respect des engagements d'un autre signataire).

ARTICLE 7– COMMUNICATION ET PROPRIETE INTELLECTUELLE

Chacune des parties s'engage à faire mention de la participation des autres dans tout support de communication relatif aux actions réalisées au bénéfice des demandeurs d'emploi, et dans ses relations avec les tiers relatives aux actions définies dans la présente convention ainsi que dans tous les documents produits dans le cadre de la convention.

Chacune des parties autorise les autres à utiliser son logo dans le cadre de la présente convention, chaque partie restant propriétaire exclusif de sa marque et de son logo. Elles s'engagent à apposer ou à faire apposer en couleur, le logotype des autres parties sur les supports de communication où elles apparaissent. Au terme de la convention, chacune des parties s'engage à cesser tout usage des signes distinctifs des autres parties, sauf accord exprès écrit contraire.

Toute autre utilisation ou usage du logo ou de la marque d'une autre partie par un biais autre que celui autorisé par la convention devra faire l'objet d'une autorisation expresse et préalable de la partie en question sous peine, pour l'autre partie, de voir sa responsabilité engagée et, par dérogation à l'article 10 infra, la résiliation immédiate de la présente convention sans préavis ni indemnité.

ARTICLE 8 – PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES

Les signataires de la convention sont tenus au respect de la réglementation en vigueur à la date de conclusion de la convention, applicable à la gestion et à la protection des données à caractère personnel, et, en :

- le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (dit « RGPD »),
- la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés (dite loi « Informatique et libertés »).

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

Gestion et protection des données personnelles par le Centre de Gestion :

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

Les données personnelles recueillies par le Centre de Gestion dans le cadre du traitement informatisé susvisé sont exclusivement destinées à ses services qui participent à l'exercice des missions visées dans la présente convention.

Le Centre de Gestion s'engage à informer toute personne concernée du recueil et du traitement de ses données personnelles. Il s'engage à ne recueillir que les données personnelles strictement nécessaires à l'exercice des actions visées dans la présente convention et à en respecter le caractère de confidentialité.

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

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

L'ensemble des informations relatives à la gestion des données personnelles par le Centre de Gestion dans le cadre de l'exécution de la présente convention sont précisées dans son registre des traitements, librement accessible et communicable à toute personne qui en fait la demande. Ces informations portent notamment sur les finalités du traitement, la nature des données recueillies, les services destinataires de ces données et sur leur durée de conservation.

La Politique de protection des données à caractère personnel du CDG 33 est librement consultable sur son site internet www.cdg33.fr, au travers des mentions légales.

ARTICLE 8 – RESILIATION

Résiliation à la demande de l'une ou l'autre des parties

Il peut être mis fin à la présente convention à tout moment, à la demande de l'une ou l'autre des parties. Dans ce cas, la partie qui le souhaite en manifeste sa volonté, par courrier recommandé avec avis de réception postale, aux deux autres parties. La résiliation n'a pas à être acceptée. La résiliation prend effet, dans un délai d'un mois à compter de la réception du courrier.

Résiliation pour faute

La convention peut être résiliée de plein droit, en cas de manquement de l'une des parties à ses obligations contractuelles. La résiliation prend effet dans un délai de 30 jours à compter de la mise en demeure, par l'une des deux autres parties, de se conformer à ses obligations, envoyée avec avis de réception postale à la partie défaillante et restée sans effet.

La résiliation de la présente convention n'ouvre pas droit au versement d'indemnité.

ARTICLE 9 – DISPOSITIONS DIVERSES

Droit applicable

La convention est régie par le droit français.

Attribution de juridiction

Les parties s'efforceront de résoudre à l'amiable les différends pouvant naître de l'application de la présente convention.

A défaut d'accord amiable dans un délai d'un mois calendaire, tout litige né de l'interprétation et/ou de l'exécution de la présente convention pourra être porté devant la juridiction administrative compétente pour le siège de la Direction Régionale de Pôle emploi signataire de la présente convention.

Intégralité de la convention

Les parties reconnaissent que la convention et ses annexes le cas échéant constituent l'intégralité de l'accord conclu entre elles et se substituent à tout accord antérieur, écrit ou verbal.

Fait à, le

En trois exemplaires originaux

Roger RECORS
Président CDG33

Nicolas MOREAU
Directeur Territorial Pôle emploi 33

xxxxx
Président Cap emploi33

PUBLIÉE LE::