



**CONVENTION D'ADHÉSION AU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ATTEINTES A L'INTÉGRITÉ PHYSIQUE, DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL, D'AGISSEMENTS SEXISTES, DE MENACES OU TOUT AUTRE ACTE D'INTIMIDATION DU CDG59**

**COLLECTIVITÉS ET ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS AU CDG59**

**Entre les soussigné(e)s :**

- La Commune ou l'établissement....., représenté(e) par son Maire / Président ..... dûment habilité par la délibération n° .....en date du .....à signer la présente convention, ci-après dénommé(e) « la collectivité » ;

et,

- Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord, représenté par son Président, Monsieur Éric DURAND, dûment habilité par la délibération n° D2020-34 du 10 novembre 2020 à signer la présente convention, ci-après dénommé « le Cdg59 » ;

Vu le Code du travail,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 6 quater A,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,

Vu la loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République,

Vu le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale,

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

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

Vu la délibération n° D2021-30A du 29 juin 2021 du Conseil d'administration du Cdg59 relative à l'adoption d'un dispositif interne de signalement des actes de violence, de harcèlement, de discrimination et d'agissements sexistes,

Vu la délibération n° D2021-52 du 18 octobre 2021 du conseil d'administration du Cdg59 relative aux conventions d'adhésion au dispositif interne de signalement des actes de violence, de harcèlement, de discrimination et d'agissements sexistes du Cdg59 pour les collectivités et établissements publics affiliés, adhérents au socle commun ou non affiliés,



Vu la délibération n° D2021-66 du Conseil d'administration du Cdg59 du 16 décembre 2021 modifiant les conventions d'adhésion au dispositif interne de signalement des atteintes à l'intégrité physique, des actes de violence, de harcèlement, de discrimination, d'agissements sexistes, de menaces ou tout autre acte d'intimidation du Cdg59 pour les collectivités et établissements publics affiliés, adhérents au socle commun ou non affiliés,

Vu l'arrêté n° G2021-12-22 du Président du Cdg59 portant création d'un dispositif de signalement des atteintes à l'intégrité physique, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, de discrimination, d'agissements sexistes, de menaces ou tout autre acte d'intimidation au sein Cdg59,

Vu l'avis favorable du Comité d'Hygiène, Sécurité et des Conditions de Travail placé auprès du Cdg59 du 15 juin 2021,

**Il est convenu ce qui suit :**

#### **ARTICLE 1 : OBJET DE LA CONVENTION**

La présente convention a pour objet de préciser les conditions dans lesquelles la collectivité ou l'établissement public confie au Cdg59 la mise en place du dispositif de signalement des atteintes à l'intégrité physique, des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou tout autre acte d'intimidation.

#### **ARTICLE 2 : LES AGISSEMENTS RELEVANT DU DISPOSITIF**

Les agissements relevant du dispositif sont les suivants :

- Actes de violence

Ensemble d'attitudes qui manifestent de l'hostilité ou de l'agressivité entre des individus, volontairement ou non, à l'encontre d'autrui sur sa personne ou sur des biens. Ils peuvent être verbaux (menaces, injures, diffamations, outrages...) ou physiques (coups, blessures...) qui entraînent, ou non, une incapacité temporaire de travail.

- Atteintes à l'intégrité physique

Les atteintes à l'intégrité de la personne sont des infractions visant à réprimer toute attitude qui met en danger l'intégrité physique d'une personne. Lorsque l'agent n'a pas la volonté de tuer la victime mais de la blesser, il s'agit alors d'atteinte volontaire de l'intégrité physique.

- Comportements sexistes

Ce sont des agissements liés au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

- Discrimination

Elle résulte de traitements inégaux et défavorables appliqués à certaines personnes en raison de certains traits réels ou supposés liés à leur origine, leur nom, sexe, apparence physique, religion, appartenance à un mouvement philosophique, syndical ou politique, ...



- Harcèlement sexuel

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

- Harcèlement moral

Ce sont des agissements répétés qui visent à une dégradation des conditions de travail et qui portent atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale ou à l'avenir professionnel de l'agent·e.

- Menace

La menace est un acte d'intimidation visant à susciter de la crainte chez la personne visée.

- Intimidation

Tout comportement, parole, acte ou geste délibéré ou non à caractère répétitif, exprimé directement ou indirectement, y compris dans le cyberspace, dans un contexte caractérisé par l'inégalité des rapports de force entre les personnes concernées, ayant pour effet d'engendrer des sentiments de détresse et de léser, blesser, opprimer ou ostraciser.

### ARTICLE 3 : LES SIGNALEMENTS

Les signalements des victimes ou témoins de tels actes seront effectués :

- ✓ Soit par téléphone au numéro vert gratuit
- ✓ Soit par mail à [signalement@cdg59.fr](mailto:signalement@cdg59.fr)
- ✓ Soit par courrier, dans une enveloppe portant la mention « confidentiel » à l'adresse suivante :

« A l'attention de la cellule d'écoute »

Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord  
1 rue Lavoisier - 59260 HELLEMMES

:

### ARTICLE 4 : LES AGENT·ES CONCERNÉ·ES

Le dispositif de signalement des atteintes à l'intégrité physique, des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou tout autre acte d'intimidation est ouvert aux agent·es s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements définis à l'article 2, parmi :

- ✓ L'ensemble du personnel de la collectivité ou de l'établissement public (stagiaires, titulaires, contractuel·les, apprenti·es, les agent·es de droit privé...)
- ✓ Les élèves ou étudiant·es en stage
- ✓ Les agent·es ayant quitté les services depuis moins de six mois



✓

## ARTICLE 5 : LA PRESTATION SOCLE

La prestation socle comprend :

- le recueil des signalements par la cellule d'écoute
- l'orientation du.de la signalant.e vers les services, professionnel.les ou autorités compétent.es par une cellule de signalement
- en cas d'accord du.de la signalant.e, les mesures préconisées pour le traitement de la situation

Cette prestation socle est financée au moyen de la cotisation additionnelle, sans surcoût pour la collectivité/l'établissement.

## ARTICLE 6 : COMPOSITION DE LA CELLULE D'ÉCOUTE ET DE LA CELLULE DE SIGNALEMENT

Le Cdg59 met en place :

- ✓ une cellule d'écoute composée d'écoutant.es formé.es à l'écoute active,
- ✓ une cellule de signalement composée de 8 membres, 7 expert.es et professionnel.les du Cdg59 et un.e membre du CHSCT :
  - De l'écoutant.e ayant pris le signalement,
  - Du.de la coordinateur.rice du dispositif
  - D'un.e psychologue du travail
  - D'un.e médecin coordonnateur.rice/de prévention
  - D'un.e infirmier.ère
  - D'un.e assistant.e social.e
  - D'un.e conseill.e.re juridique
  - Du.de la secrétaire du CHSCT placé.e auprès du Cdg59

Chaque membre a un.e suppléant.e.

La composition de la cellule d'écoute et de la cellule de signalement pourra faire l'objet d'évolution ou de modification à l'initiative du Cdg59 sans donner lieu à une modification de la présente convention.

## ARTICLE 7 : MISSIONS DE LA CELLULE D'ÉCOUTE ET DE LA CELLULE DE SIGNALEMENT

La cellule d'écoute a pour mission :

- ✓ De recueillir le signalement du.de la déclarant.e par tout moyen en garantissant son anonymat et celui de la collectivité ou de l'établissement public dont il.elle relève,
- ✓ De transmettre l'information des droits du.de la déclarant.e, des procédures et des suites possibles,
- ✓ De produire un rapport anonymisé présentant la situation, garantissant l'anonymat du.de la déclarant.e et de la collectivité ou de l'établissement public dont il.elle relève en vue de sa transmission à la cellule de signalement



- ✓ De proposer, suite à la réunion de la cellule de signalement, au·à la signalant·e un entretien dans les locaux du Cdg59. L'objectif de cet entretien est d'informer le·la signalant·e de ses droits, des procédures et des suites possibles, et de l'orienter vers les structures extérieures en capacité de lui proposer un accompagnement psychologique et juridique.

La cellule de signalement a pour mission :

- ✓ D'échanger, de caractériser la situation (en conservant l'anonymat du·de la signalant·e et de la collectivité ou de l'établissement public),
- ✓ D'identifier les structures extérieures compétentes pour les accompagner et les soutenir dans leur démarche,
- ✓ De préconiser la ou les mesures à mettre en place pour traiter la situation.

La cellule de signalement se réunira **dans les 15 jours ouvrés suivant le signalement (sans délai en cas d'urgence)**

## ARTICLE 8 : LES PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES POUR LE TRAITEMENT DES SITUATIONS

Le·la signalant·e devra donner son accord pour que les faits soient révélés à son employeur·euse afin que celui-ci puisse prendre les mesures nécessaires au traitement des faits signalés.

Avec le consentement du·de la signalant·e, le Cdg59 informe l'employeur·se du signalement par le biais d'un rapport reprenant le signalement, les faits, les éléments communiqués par le·la signalant·e ainsi que des préconisations pour le traitement de la situation.

Le Cdg59 conseille et accompagne l'autorité territoriale dans le traitement de la situation en mettant à sa disposition des prestations complémentaires répondant aux préconisations :

- Le conseil en organisation

Le Cdg59 peut intervenir à la demande de la collectivité ou de l'établissement public aux tarifs fixés par la délibération du 5 mai 2006 relative à la revalorisation des prestations du Centre de gestion, sur tout ou partie de l'organisation des services, de l'aménagement du temps de travail, de mise en place de nouveaux outils de gestion des ressources humaines...

- Les services de prévention du Pôle Santé Sécurité au Travail du Cdg59

Afin de faire bénéficier aux agent·es des collectivités et établissements publics affiliés à titre obligatoire ou volontaire d'un accompagnement psychologique et/ou social, le Pôle Santé Sécurité au Travail propose des actions spécifiques réalisées par le·la psychologue et l'assistant·e social·e du Cdg59 aux tarifs fixés par la délibération n°D2019-37 du 7 novembre 2019 relative à la tarification des missions du service de prévention du Cdg59.

- L'enquête administrative



Afin de faire bénéficier aux collectivités du regard neutre d'un-e « tiers de confiance », le Cdg59 propose que l'enquête administrative soit menée par des intervenant·es du Cdg59 (un-e psychologue, un-e juriste statutaire) disposant des compétences nécessaires, selon un cadre et une méthodologie établis préalablement et garantissant leur indépendance, aux tarifs fixés par la délibération n° D2021-30A du 29 juin 2021 et repris à l'article 12 de la présente convention.

- La médiation professionnelle

Le Cdg59 propose, pour les collectivités et établissements publics de réaliser un service de médiation professionnelle permettant l'introduction d'un-e tiers médiateur·rice, de préférence extérieur·e à la collectivité, aux tarifs fixés par la délibération n° D2021-32A du 29 juin 2021 et repris à l'article 12 de la présente convention.

## **ARTICLE 9 : LES ENGAGEMENTS DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE**

L'autorité territoriale de la collectivité ou de l'établissement public s'engage :

- à désigner un-e « référent·e signalement » dont elle garantira l'impartialité et la neutralité. Ce·cette référent·e sera le relais entre la collectivité ou l'établissement public et le Cdg59 dans le cadre de la mise en œuvre des mesures préconisées par le Cdg59 dans le traitement de la situation (conseil en organisation, enquête administrative.. )

Dans le cadre de son obligation de mise en place de mesures de prévention des risques psychosociaux, l'employeur·se s'engage également :

- à proposer aux agent·es et aux élu·es de sa collectivité, les sensibilisations dispensées respectivement par le CNFPT et l'Association des Maires du Nord
- à mettre en place des actions de prévention à destination des managers et manageuses de sa collectivité ou de son établissement public

## **ARTICLE 10 : RAPPEL DES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR·EUSE EN MATIERE DE SÉCURITÉ ET DE PROTECTION DE LA SANTÉ PHYSIQUE ET MENTALE DES AGENT·ES**

L'employeur·se public·que :

- est tenu·e de garantir la santé et la sécurité des agent·es en application d'un certain nombre de règles en matière de santé physique et mentale, définies pour partie dans le code du travail. Les fonctionnaires doivent pouvoir exercer leur activité dans des conditions de sécurité, sans altération de leur santé.
- doit respecter les principes généraux de prévention de l'article L.4121 - 2 du code du travail et mettre en place des mesures comprenant des actions de prévention des risques psychosociaux, d'information et de formation.
- doit planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux [articles L. 1152-1](#) et [L. 1153-1](#), ainsi que ceux liés aux agissements sexistes, aux menaces ou tout autre acte d'intimidation définis à l'article [L. 1142-2-1](#) (alinéa 7 de l'article L.4121-2 du code du travail)
- procède à une information des agent·es placé·es sous son·leur autorité



## ARTICLE 11 : INFORMATION DES AGENT·ES DE LA COLLECTIVITÉ OU DE L'ÉTABLISSEMENT PUBLIC

Dans le cadre du dispositif de signalement mutualisé, chaque autorité compétente demeure chargée de procéder à une information des agent·es placé·es sous son autorité quant à l'existence du dispositif.

Les agent·es doivent être informé·es de l'existence du dispositif de signalement, ainsi que des procédures mises en place et leurs modalités d'accès.

Le Cdg59 met à disposition des collectivités ou établissements publics signataires de la convention un kit de communication à l'attention de leurs agent·es.

## ARTICLE 12 : DISPOSITIONS FINANCIERES

La prestation socle proposée par le Cdg59 conformément à l'article 5 de la présente convention est une mission facultative comprise dans la cotisation additionnelle.

Les prestations complémentaires décrites à l'article 8 de la présente convention, répondant aux préconisations adressées par le Cdg59 sont facturées, lorsque l'employeur·euse aura demandé à bénéficier de la ou des prestations aux tarifs en vigueur :

Le conseil en organisation	186 euros la journée/93 euros la demi - journée
Les services de prévention du Cdg59	280 euros la journée/140 euros la demi - journée
La réalisation d'une enquête administrative	750 euros la journée/375 euros la demi - journée
La médiation professionnelle	280 euros la journée/140 euros la demi - journée

Les tarifs des prestations complémentaires évoluent en fonction des décisions du Conseil d'administration.

Toute modification des tarifs décidée par le Conseil d'administration du Cdg59 fera l'objet d'une information à la collectivité ou l'établissement public.

## ARTICLE 13 - DURÉE

La présente convention d'adhésion est conclue jusqu'au 31 décembre 2024. Elle prend effet à compter de sa signature par les deux parties.

## ARTICLE 14 : CONFIDENTIALITÉ

Les membres des cellules d'écoute et de signalement sont soumis aux obligations de confidentialité.

Le·la signalant·e devra donner son accord pour que les faits soient révélés à son employeur·euse afin que celui-ci ou celle-ci puisse prendre les mesures de protection fonctionnelle, et assurer le traitement des faits signalés.

## ARTICLE 15 : PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES

### Objet

Les présentes clauses ont pour objet de définir les conditions dans lesquelles le Cdg59, en sa qualité de sous-traitant, s'engage à effectuer pour le compte de la collectivité, en sa qualité de « responsable de traitement », des opérations de traitement de données à caractère personnel.

### Traitements



Le Cdg59 est autorisé à traiter pour le compte du responsable de traitement les données à caractère personnel nécessaires aux fins de la réalisation des prestations suivantes : recueil, traitement et suivi des signalements effectués par les agent-es.

Les catégories de données traitées dans le cadre de la convention sont les suivantes : identité, coordonnées, objet(s) et motif(s) du signalement.

### Obligations du Centre de gestion du Nord vis-à-vis de la collectivité

Le Centre de gestion du Nord s'engage à :

1. Ne traiter les données uniquement pour les seules finalités faisant l'objet de la sous-traitance
2. Traiter les données conformément aux instructions documentées du responsable de traitement. Si le Centre de gestion du Nord considère qu'une instruction constitue une violation du règlement européen sur la protection des données ou de toute autre disposition du droit de l'Union ou du droit des Etats membres relative à la protection des données, il en informe immédiatement le responsable de traitement. En outre, si le Cdg59 est tenu de procéder à un transfert de données vers un pays tiers ou à une organisation internationale, en vertu du droit de l'Union ou du droit de l'Etat membre auquel il est soumis, il doit informer le responsable de traitement de cette obligation juridique avant le traitement, sauf si le droit concerné interdit une telle information pour des motifs importants d'intérêt public
3. Garantir la confidentialité des données à caractère personnel traitées dans le cadre du présent contrat
4. Veiller à ce que les personnes autorisées à traiter les données à caractère personnel en vertu de la présente convention s'engagent à respecter la confidentialité des données traitées et reçoivent la formation nécessaire en matière de protection des données à caractère personnel
5. Prendre en compte, s'agissant de ses outils, produits, applications ou services, les principes de protection des données dès la conception et de protection des données par défaut
6. Formuler préalablement et par écrit une demande auprès du responsable de traitement concernant l'ajout ou le remplacement d'un autre sous-traitant (ci-après, « le sous-traitant ultérieur »). Cette information doit indiquer clairement les activités de traitement sous-traitées, l'identité et les coordonnées du sous-traitant et les dates du contrat de sous-traitant. Le responsable de traitement dispose d'un délai minimum de 21 jours à compter de la date de réception de cette information pour présenter ses objections. Cette sous-traitance ne peut être effectuée que si le responsable de traitement n'a pas émis d'objection pendant le délai convenu. Le Cdg59 s'engage à ce que le sous-traitant ultérieur s'engage au même degré d'obligations que celui-ci concernant la protection des données à caractère personnel

### Droit d'information des personnes concernées

Le Cdg59, au moment de la collecte des données, doit fournir aux personnes concernées par les opérations de traitement l'information relative aux traitements de données qu'il réalise.

Le Cdg59 doit répondre, au nom et pour le compte du responsable de traitement et dans les délais prévus par le règlement européen sur la protection des données aux demandes des personnes concernées en cas d'exercice de leurs droits, s'agissant des données faisant l'objet de la sous-traitance prévue par la présente convention.

### Notification des violations de données à caractère personnel

Le Cdg59 notifie par courrier électronique au responsable de traitement toute violation de données à caractère personnel dans un délai maximum de 72 heures après en avoir pris connaissance.





Cette notification est accompagnée de toute documentation utile afin de permettre au responsable de traitement, si nécessaire, de notifier cette violation à l'autorité de contrôle compétente.

#### Assistance du Cdg59 dans le cadre du respect par le responsable de traitement de ses obligations

Le Cdg59 s'engage selon les moyens et les informations dont il dispose ainsi qu'en fonction de la nature du traitement à fournir au responsable de traitement toute aide raisonnable qui lui serait nécessaire pour :

- Garantir le respect des obligations de sécurité des données à caractère personnel ;
- Notifier à l'autorité de contrôle une violation de données à caractère personnel ;
- Communiquer à la personne concernée une violation de données à caractère personnel ;
- Effectuer l'analyse d'impact relative à la protection des données ;
- Consulter l'autorité de contrôle.

#### Mesures de sécurité

Compte tenu de l'état de la nature, de la portée, du contexte et des finalités des traitements ainsi que des risques pour les personnes concernées le Cdg59 s'engage à prendre toutes les mesures techniques et organisationnelles afin de garantir un niveau de sécurité adapté au risque :

- La sensibilisation des agents manipulant les données à caractère personnel ;
- La mise en œuvre de procédures d'authentifications et de gestion des habilitations ;
- L'élaboration d'une stratégie de gestion des violations de données ainsi que de moyens permettant de rétablir la disponibilité et l'accès à celles-ci dans des délais appropriés ;
- La sécurisation des postes de travail, du réseau interne et des serveurs ainsi que des échanges ;
- La protection des locaux.

#### Sort des données

Selon le choix du responsable de traitement, le Cdg59 supprimera toutes les données à caractère personnel, les copies existantes seront détruites, à moins que le droit de l'Union ou le droit de l'État membre n'exige la conservation des données à caractère personnel.

#### Délégué à la protection des données

A tout moment, le-la responsable de traitement peut interpeller le délégué à la protection des données du Cdg59

- Par voie postale :

*A l'attention du délégué à la Protection des Données Personnelles  
Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord  
14 rue Jeanne Maillotte  
CS 71222  
59013 LILLE CEDEX*

- Par le formulaire de saisine présent sur le site internet du Cdg59 :

<https://teleformulaires.pratic59.fr/centre-de-gestion-du-nord/cdg59-saisines/saisine-relative-a-vos-donnees-a-caractere-personnel/>

#### Registre des catégories d'activités de traitement



Le Cdg59 déclare tenir par écrit un registre de toutes les catégories d'activités de traitement effectuées pour le compte du/de la responsable de traitement comprenant :

1. Le nom et les coordonnées du responsable de traitement pour le compte duquel il agit ;
2. Les catégories de traitements effectués pour le compte du responsable de traitement ;
3. Le cas échéant, les transferts de données à caractère personnel vers un pays tiers ou à une organisation internationale ;
4. Dans la mesure du possible, une description générale des mesures de sécurité techniques et organisationnelles.

#### Documentation

Le Cdg59 met à la disposition du responsable de traitement la documentation nécessaire pour démontrer le respect de toutes ses obligations et pour permettre la réalisation d'audits, y compris des inspections, par le responsable de traitement ou un autre auditeur qu'il a mandaté, et contribuer à ces audits.

#### Obligations du responsable de traitement vis-à-vis du Cdg59

Le-La responsable de traitement s'engage à :

1. Fournir au Cdg59 les données nécessaires à la réalisation du traitement ;
2. Documenter par écrit toute instruction concernant le traitement des données par le sous-traitant ;
3. Veiller, au préalable et pendant toute la durée du traitement, au respect des obligations prévues par le règlement européen sur la protection des données de la part du sous-traitant ;
4. Superviser le traitement, y compris réaliser les audits et les inspections auprès du sous-traitant.

#### **ARTICLE 16 - MODIFICATION**

Toute modification de la présente convention fera l'objet d'un avenant écrit et signé par l'ensemble des parties.

En cas de modification de la présente convention, notamment des conditions tarifaires, le Cdg59 notifie à la collectivité ou l'établissement public les changements à intervenir.

#### **ARTICLE 17 - RÉILIATION**

Hormis la résiliation à échéance, la présente convention pourra être résiliée :

- par la collectivité ou l'établissement public signataire pour tout motif,
- en cas de manquement à l'une des obligations de la convention par l'une des parties, et après mise en demeure envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception restée infructueuse dans un délai de 3 mois, l'autre partie peut mettre fin à la présente convention.

La résiliation est réalisée par lettre recommandée avec accusé de réception. La résiliation prend effet à l'issue d'une période de 3 mois à compter de la date de réception du courrier recommandé.



En cas de résiliation, la collectivité ou l'établissement public informe, dans un délai d'un mois à compter de la décision de résiliation, les agent-es placé-es sous son autorité des conséquences de cette résiliation.

#### ARTICLE 18 - RÉGLEMENT DES LITIGES

Les parties s'engagent à rechercher, en cas de litige sur l'interprétation ou sur l'application de la présente convention, toute voie amiable de règlement avant de soumettre tout différend à une instance juridictionnelle.

En cas d'échec des voies amiables, le règlement des litiges survenant de l'interprétation ou de l'application de la présente convention relève de la compétence du Tribunal Administratif de Lille dans le respect des délais de recours en vigueur.

Le recours peut être formé par le biais de l'application informatique Télérecours, accessible par le lien suivant : <http://www.telerecours.fr>

La présente convention est établie en 2 exemplaires originaux dont un pour chacune des parties.

A .....le .....

*Pour la collectivité ou l'établissement public  
(Nom, prénoms, qualité, signature, cachet de  
la collectivité ou l'établissement public)*

*Le Président du Cdg59*

*Éric DURAND  
Maire de Mouvaux*