



www.cdg62.fr/

CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DU PAS-DE-CALAIS

Envoyé en préfecture le 10/04/2026

Reçu en préfecture le 10/04/2026

Publié le

ID : 062-286200027-20260407-2026_21-DE

S²LOW

CONVENTION

ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISE A L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

CONCLUE Entre les soussignés :

Le Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Pas-de-Calais

(Ci-après désigné « CdG »)

Allée du Château

62702 BRUAY-LA-BUISSIÈRE CEDEX

Représenté par son Président, Monsieur René HOCQ, agissant conformément à la délibération du conseil d'administration du 3 février 2026,

La collectivité/l'établissement public

(Ci-après désigné « Collectivité »)

Nom

Adresse

CP

VILLE

Représentée par M/Mme Nom – Prénom, Qualité

Dûment habilité(e) à cet effet

Et l'agent bénéficiaire de l'accompagnement personnalisé

(Ci-après désigné « Agent »)

Nom

Prénom

Date et lieu de naissance

Adresse

CP

VILLE

Titulaire / Contractuel en CDI

au grade de et occupant le poste de

au sein du service

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

Vu la délibération du Conseil d'administration du Centre de Gestion du Pas-de-Calais autorisant le Président à conventionner avec les collectivités et établissements publics pour la mise en place du dispositif en date du

Vu l'accompagnement proposé par le Centre de Gestion de la fonction publique territoriale du Pas-de-Calais ;

Vu la demande de la collectivité sollicitant l'accompagnement de son agent en date du

Il est convenu ce qui suit :

Envoyé en préfecture le 10/04/2026

Reçu en préfecture le 10/04/2026

Publié le

ID : 062-286200027-20260407-2026_21-DE



Article 1 : Objet de la convention

Le décret du 22 juillet 2022 définit les modalités de formation et d'accompagnement destinées à favoriser l'évolution professionnelle des agents publics et spécifie l'accompagnement personnalisé en vue de soutenir les projets d'évolution professionnelle.

Le Centre de Gestion, au-delà du champ d'intervention de ses missions obligatoires, propose aux collectivités du département du Pas-de-Calais et à leurs établissements publics une offre de service personnalisé.

Cette prestation vise à accompagner les agents dans leur souhait d'évolution et de mobilité professionnelle en favorisant une vision prospective en matière de gestion interne des Ressources Humaines de la collectivité.

La présente convention a pour objet de définir ce dispositif d'accompagnement ainsi que ses modalités de mise en œuvre.

Article 2 : Durée de la convention

La durée de la convention est appréciée par le Conseiller en Evolution Professionnelle au regard des objectifs visés.

La fréquence et le nombre d'entretiens nécessaires pourront notamment faire l'objet d'un ajustement en fonction du degré d'autonomie de l'agent et de la maturité de son projet.

Pour ce faire, la collectivité s'engage à libérer l'agent pour la durée des entretiens.

Un agent ne peut bénéficier que d'une convention d'accompagnement par année calendaire.

Article 3 : Modalités d'intervention

Le Centre de Gestion du Pas-de-Calais propose un accompagnement individuel personnalisé à l'évolution professionnelle pour les fonctionnaires titulaires et les contractuels bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

L'objectif est d'accompagner, à la demande de la collectivité, l'agent ayant un souhait ou un projet de mobilité choisi, qu'il relève :

- D'une mobilité interne, externe ou inter Fonction Publique
- D'une reconversion professionnelle vers le secteur privé
- D'une évolution professionnelle (montée en compétences, perfectionnement, réorientation)

Les agents en situation reconnue d'inaptitude physique à la date de la signature de la convention ou en cours de convention bénéficient d'un accompagnement spécifique et sont donc de ce fait exclus du dispositif d'accompagnement personnalisé à l'évolution professionnelle.

A la suite d'un premier entretien visant à une primo-analyse du projet professionnel de l'agent, le Conseiller en Evolution Professionnel pourra proposer ses services dans la limite maximum de 5 entretiens.

L'accompagnement proposé doit permettre à l'agent :

- De mieux connaître sa personnalité
- D'éprouver sa motivation
- D'identifier les compétences nécessaires à la mise en œuvre du projet
- De préciser les freins qu'ils soient d'ordre personnel ou professionnel
- D'évaluer la faisabilité du projet

Il s'entend que cet accompagnement relève d'une obligation de moyen et qu'il ne peut garantir la réalisation du projet professionnel de l'agent.

Au terme du parcours, un bilan établi par le Conseiller en Evolution Professionnelle est transmis à la collectivité et à l'agent.

Article 4 : Engagement des parties

Article 4.1 : L'engagement du CdG

La prestation d'accompagnement personnalisé est assurée par le Conseiller en Evolution Professionnelle du Centre de Gestion spécifiquement formé et habilité à cet effet.

Elle s'effectue dans le respect des modalités de déroulement et de durée de l'accompagnement précisées dans cette convention.

La réalisation de la prestation est conditionnée par une demande expresse de la collectivité auprès du Centre de Gestion du Pas-de-Calais.

Article 4.2 : L'engagement de la collectivité

La collectivité s'engage à mettre en place les conditions nécessaires au bon déroulement de l'accompagnement de l'agent. Elle veille à lui permettre de participer aux rendez-vous et actions prévus, notamment en adaptant l'organisation du service et en délivrant les autorisations requises. Elle soutient la mise en œuvre du projet professionnel de l'agent en facilitant son accès aux formations et aux actions de développement des compétences identifiées durant l'accompagnement.

La collectivité assure également le suivi administratif des actions dont elle conserve la charge, en procédant notamment aux inscriptions et démarches nécessaires.

Elle transmet au Centre de gestion les informations utiles à la conduite de l'accompagnement, dans le respect des règles de confidentialité et de protection des données.

Article 4.3 : L'engagement de l'agent

L'agent est acteur de la mise en œuvre de son projet d'évolution professionnelle.

Il doit être présent à l'ensemble des entretiens programmés (ou prévenir en cas d'impossibilité), respecter les engagements pris au début de l'accompagnement et faire preuve d'investissement et d'implication.

Il doit consacrer le temps personnel nécessaire au travail à mener en autonomie, transmettre dans les délais l'ensemble des informations et documents nécessaires à son accompagnement et échanger de manière constructive et transparente avec le Conseiller en Evolution Professionnelle.

Article 5 : Fin de l'accompagnement

Article 5.1 : Clôture de l'accompagnement

L'accompagnement est réputé achevé lorsque les objectifs définis sont atteints ou lorsque les 6 entretiens ont été réalisés conformément à l'article 3 de cette convention.

Le conseiller pourra, à la demande de l'une des 2 autres parties, formaliser la fin de l'accompagnement au moyen d'un entretien de bilan et d'un document de synthèse.

Article 5.2 : Fin anticipée à l'initiative de l'agent

L'agent peut mettre fin à l'accompagnement à tout moment, sous réserve d'en informer par écrit le Centre de Gestion et son employeur.

Une rencontre de clôture peut être organisée afin de formaliser la situation et d'identifier, le cas échéant, les suites possibles.

Article 5.3 : Fin anticipée à l'initiative du Centre de gestion

Envoyé en préfecture le 10/04/2026

Reçu en préfecture le 10/04/2026

Publié le

ID : 062-286200027-20260407-2026_21-DE



Le Centre de gestion peut mettre fin à l'accompagnement en cas de non-respect des engagements par l'agent (absence injustifiée et répétées aux rendez-vous, défaut de participation aux actions prévues, etc.) après en avoir informé l'agent et la collectivité.

Le Centre de gestion peut également mettre fin à l'accompagnement si la collectivité ne respecte pas les engagements prévus dans la présente convention, notamment en cas de non-transmission des informations nécessaires au suivi de l'agent, de défaut de mise en œuvre des actions relevant de sa responsabilité ou de toute entrave au bon déroulement de l'accompagnement.

La décision de fin anticipée ne peut intervenir qu'après information préalable de la collectivité et de l'agent.

Article 5.4 : Fin anticipée à l'initiative de la collectivité

La collectivité peut demander la fin de l'accompagnement pour des raisons dûment justifiées (motifs organisationnels, évolution de la situation professionnelle de l'agent, cessation de fonctions, etc.). Cette décision doit être notifiée par écrit au Centre de Gestion et à l'agent.

Article 6 : Conditions financières

L'accompagnement personnalisé au projet d'évolution professionnelle est proposé au titre de la cotisation additionnelle.

Article 7 : Données personnelles

Dans le cadre de la mise en œuvre de la présente convention, le CdG pourra être amené à recueillir des données personnelles de l'agent dans le respect de la réglementation en vigueur applicable au traitement de données à caractère personnel et, en particulier, le règlement européen général sur la protection des données (RGPD).

Les données à caractère personnel recueillies et traitées dans le cadre de cet échange, le sont à seule fin d'exécution de la présente convention et s'opèrent dans cette seule finalité et pour la durée nécessaire à sa mise en œuvre.

Le délégué à la protection des données du CdG pourra, si besoin, être saisi par un courrier postal ou un courriel pour apporter des informations complémentaires sur les différents droits résultant de cette utilisation. La saisine par courriel devra être effectuée à l'adresse suivante : dpo@cdg62.fr

A ..., Le ... Pour la collectivité ou l'établissement public dont relève l'agent, Le « Qualité », Prénom - NOM	A ..., Le ... L'agent bénéficiaire du conseil en évolution professionnelle, Prénom - NOM	A ..., Le ... Pour le CdG, Le Président, René HOCQ
--	--	--