



[www.cdg62.fr/](http://www.cdg62.fr/)

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

Envoyé en préfecture le 11/07/2022

Reçu en préfecture le 11/07/2022

Affiché le

**SLO**

ID : 062-286200027-20220705-2022\_41-DE

# CONVENTION

## RELATIVE A L'ETABLISSEMENT D'UN PROJET DE PREPARATION AU RECLASSEMENT Collectivités affiliées

CONCLUE

Entre les soussignés :

**Le Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Pas-de-Calais**  
(Ci-après désigné « CdG »)

Cité de la Fonction Publique Territoriale Pierre Mauroy  
Allée du Château – Labuissière  
62700 BRUAY-LA-BUISSIÈRE

Représenté par son Président, Monsieur Joël DUQUENOY, agissant conformément à la délibération du conseil du 18 mars 2021,

### La collectivité gestionnaire de l'agent

Nom  
Adresse  
CP  
VILLE

Représentée par *Qualité*  
M/Mme  
Dûment habilité à cet effet par la délibération n°... du ...

### (le cas échéant) La collectivité d'accueil de l'agent durant tout ou partie de la PPR

Nom  
Adresse  
CP  
VILLE

Représentée par *Qualité*  
M/Mme  
Dûment habilité à cet effet par la délibération n°... du ...

### Et l'agent bénéficiaire de la PPR :

Nom  
Date et lieu de naissance  
Adresse  
CP  
VILLE  
Titulaire du grade de ... et occupant le poste de ... au sein du service ...

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

Vu le décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 modifié relatif au recensement des agents territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;

Vu l'avis du conseil médical constatant l'inaptitude de l'agent à l'exercice des fonctions correspondant aux emplois de son grade du ..., reçu le ... ;  
*(Le cas échéant) Vu la demande du fonctionnaire en date du ..... sollicitant que la période de préparation au reclassement débute à compter de la date à laquelle l'avis du conseil médical a été sollicité ;*

Vu l'information de l'agent de son droit à une PPR en date du ... et de son courrier manifestant sa volonté de bénéficier de ce droit en date du ... ;

Vu l'information du service de médecine professionnelle et de prévention du présent projet de PPR, en date du ... ;

Considérant que l'agent a été déclaré inapte aux fonctions correspondant aux emplois de son grade ... ;

Considérant que l'agent n'a pas renoncé au bénéfice de cette PPR ;

**Il est convenu ce qui suit :**

### **Article 1 : Objet de la convention**

La présente convention a pour objet de permettre à l'agent de réaliser un nouveau projet professionnel et, le cas échéant, de se qualifier pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé.

L'objectif est de définir les conditions de l'accompagnement et de la prise en charge de l'agent dans le cadre de son projet de préparation au reclassement, dont les modalités sont exposées ci-après.

Le projet de préparation au reclassement doit ainsi permettre d'accompagner l'agent vers un reclassement, c'est pourquoi l'agent signataire de la présente convention s'engage à s'inscrire dans une démarche de reclassement à l'issue de la PPR.

### **Article 2 : Durée de la convention**

La PPR a débuté le ... et se terminera au plus tard au ... *(correspondant au maximum à un an après le début de la PPR. La date de début de la PPR peut être reportée par accord entre le fonctionnaire, l'autorité territoriale et le président du centre de gestion dans la limite d'une durée maximale de deux mois).*

La présente convention est donc signée pour une durée de ... mois *(inférieure ou égale à 1 an), soit jusqu'au ... (correspondant au maximum à un an après le début de la PPR).*

Lorsque l'agent bénéficie de congés pour raison de santé, d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service, d'un congé de maternité ou de l'un des congés liés aux charges parentales prévus aux articles L. 631-6 à L. 631-9 du code général de la fonction publique lors de la saisine du conseil médical ou de la réception par l'autorité territoriale ou le président du centre de gestion de son avis, la période de préparation au reclassement débute à compter de la reprise des fonctions de cet agent.

Dans le cas où l'agent bénéficie de congés pour raison de santé, d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service, d'un congé de maternité ou de l'un des congés liés aux charges parentales prévus aux articles L. 631-6 à L. 631-9 du même code au cours de la période, la date de fin de la période de préparation au reclassement, est reportée de la durée de ce congé.

Tout autre motif de suspension ou d'interruption de la PPR non prévu énoncé ci-dessus ne peut avoir pour objet ou pour effet d'en modifier le terme.

En cas de reclassement de l'agent au cours de la PPR, la présente convention prendra fin de plein droit à la date de prise d'effet de ce reclassement.

Lorsque la PPR débute à compter de la date à laquelle l'avis du conseil médical a été sollicitée : si le conseil médical rend un avis d'aptitude, l'autorité territoriale ou le président du centre de gestion peut mettre fin à la période de préparation au reclassement.

### **Article 3 : Définition du projet professionnel**

Le projet professionnel de l'agent, qui détermine le contenu de la PPR, est défini ainsi qu'il suit : *(Description du projet professionnel de l'agent)*

Il est constitué avec la réalisation des étapes suivantes (exemples) :

- bilan de compétences, construction et établissement du projet professionnel de l'agent
- formation(s) : ...
- périodes d'observation et/ou de mise en situation sur un ou plusieurs postes : ...
- préparation au concours : ...
- qualifications éventuelles : ...
- évaluations régulières : ...

### **Article 4 : Mise en œuvre du projet professionnel**

Le projet de PPR s'articule selon les modalités suivantes :

- première étape : (durée, lieu, horaires et durée hebdomadaire de travail, objectifs poursuivis et attendus...)
- deuxième étape : ...

Des évaluations régulières sont réalisées conjointement avec l'agent, l'employeur d'origine ou le Président du CdG selon la périodicité suivante :

- nombre d'entretiens agent / collectivité :
- nombre d'entretiens agent / Centre de Gestion :

A cette occasion, le contenu, la durée et les modalités de mise en œuvre du projet pourront être modifiés conformément à l'article 10 de la présente convention.

*(Le cas échéant ou par avenant) Lorsque l'agent réalise sa PPR, en tout ou partie en dehors de sa collectivité d'origine, les modalités de l'accueil de l'agent sont définies ainsi qu'il suit :*

*L'agent effectuera un stage d'observation ou de mise en situation pour une durée de ... au sein du service ... à l'adresse suivante ... pour occuper les fonctions ... correspondant au grade de ....*

*L'employeur d'accueil désigne Madame/Monsieur ... en qualité de tuteur de l'agent pour toute la durée du stage d'observation ou de mise en situation. Le tuteur devra :*

- *présenter de manière concrète l'ensemble des missions du poste ;*
- *accompagner l'agent dans sa prise de poste et assurer le suivi de l'agent pendant toute la durée de son stage d'observation ou de mise en situation (à préciser) ;*
- *adapter les missions confiées au fur et à mesure des évolutions de compétence de l'agent.*

*Durant ce stage, l'agent est placé sous l'autorité fonctionnelle de l'employeur d'accueil. Il sera soumis aux règles d'organisation et de fonctionnement du service auprès duquel il est affecté. Le cas échéant, le règlement intérieur de l'employeur d'accueil lui sera remis.*

*Dans le cadre de ce stage d'observation ou de mise en situation, l'agent aura les horaires suivants : ....*

**Article 5 : Situation administrative de l'agent**

Durant toute la durée de la PPR et dans la limite maximum de demande de reclassement exprimée au terme de la PPR, l'agent est maintenu en position d'activité dans son cadre d'emplois d'origine et continue de percevoir le traitement correspondant par son employeur d'origine.

Tout au long de la PPR, l'agent reste soumis aux droits, aux obligations et à la déontologie incombant à tout fonctionnaire en position d'activité. En cas de manquement aux obligations et à la déontologie, son employeur d'origine pourra engager une procédure disciplinaire à l'encontre de l'agent.

En fonction des actions proposées au sein de la présente convention, l'agent pourra être amené à effectuer des déplacements, des stages et des formations qui seront pris en charge, accompagnés le cas échéant des frais de repas, par son employeur d'origine.

**Article 6 : Engagement des parties****Article 6.1 : L'engagement de l'agent**

L'agent s'engage à :

- suivre les actions proposées au sein de la présente convention ;
- s'impliquer dans la ou les formation(s) proposée(s) ainsi que dans le ou les stage(s) d'observation ou de mise en situation proposé(s) ;
- s'impliquer dans un processus pouvant aboutir à un reclassement sur un poste correspondant à son état de santé auprès de son employeur d'origine, d'une autre collectivité territoriale ou d'un autre établissement public.

**Article 6.2 : L'engagement de l'employeur d'origine**

L'employeur d'origine s'engage à :

- suivre le déroulement des actions proposées au sein de la présente convention en assurant un accompagnement de proximité ;
- assister l'agent dans les démarches à effectuer pour réaliser les actions proposées au sein de la convention (notamment inscription aux formations...) ;
- adapter les actions proposées dans la convention ou proposer de nouvelles actions au regard de l'évaluation prévue au sein de la convention ;
- accompagner l'agent dans sa recherche d'un emploi compatible avec son état de santé tout au long de la PPR.

**Article 6.3 : L'engagement du CdG**

Le CdG s'engage à :

- accompagner l'employeur d'origine et l'agent dans le suivi et l'évaluation des actions proposées au sein de la présente convention ;
- faire évoluer les actions proposées dans la convention au regard de l'évaluation prévue et en fonction du projet professionnel de l'agent et des compétences professionnelles de ce dernier ;
- accompagner l'employeur d'origine et l'agent dans la recherche d'un emploi compatible avec l'état de santé de l'agent tout au long de la PPR.

*(le cas échéant)* **Article 6.4 : L'engagement de l'employeur d'accueil**

L'employeur d'accueil s'engage à :

- donner les moyens à l'agent de réaliser une période d'observation ou de mise en situation (*à préciser*) sur un emploi compatible avec son état de santé ;
- désigner un tuteur pour accompagner l'agent durant cette période d'observation ou de mise en situation (*à préciser*) ;
- participer à l'évaluation prévue par la convention à la suite de la réalisation du stage d'observation ou de mise en situation (*à préciser*) ;
- informer l'employeur d'origine de tout manquement de l'agent à ses obligations durant cette période d'observation ou de mise en situation (*à préciser*) ;

- en cas d'accident survenant soit au cours du stage, soit au cours du trajet, à informer sans délai l'employeur d'origine de l'agent, et à faire parvenir toutes les déclarations nécessaires à la prise en charge de cet accident.

Envoyé en préfecture le 11/07/2022

Regu en préfecture le 11/07/2022

Affiché le

ID: 062-286200027-20220705-2022\_41-DE

## **Article 7 : Conditions financières :**

Les entretiens, l'accompagnement et le suivi de la période de préparation au reclassement sont réalisés au titre de la cotisation obligatoire.

## **Article 8 : Assurances**

L'employeur d'origine et, le cas échéant, l'employeur d'accueil veilleront à disposer des couvertures nécessaires à garantir les risques qui pourraient résulter de la mise en œuvre des actions définies au sein de cette convention.

## **Article 9 : Résiliation de la convention**

En cas de manquements caractérisés au respect des termes de la présente convention, il peut être mis fin de manière anticipée, à l'initiative du président du CdG ou de l'employeur d'origine (*le cas échéant*) ou de l'employeur d'accueil, à la présente convention dès la constatation du non-respect des engagements précités.

La fin de la PPR ainsi que les motifs ayant entraîné cette décision seront alors notifiés à l'agent par courrier recommandé avec accusé de réception.

La résiliation de la convention, donc la fin de la PPR, prendra alors effet à compter du premier jour du mois suivant la date de notification.

Il est également mis fin à la PPR lorsque l'agent est reclassé dans un nouvel emploi.

## **Article 10 : Avenant à la convention**

Le projet peut être modifié, par avenant, pour tenir compte de l'avis du conseil médical lorsqu'il est rendu en cours de période de préparation au reclassement.

Toute modification des conditions ou modalités d'exécution de la présente convention, définie d'un commun accord entre les parties, fera l'objet d'un avenant.

## **Article 11 : Règlement des litiges**

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

A défaut de pouvoir trouver une solution amiable, le règlement des litiges relève de la compétence du Tribunal administratif de Lille.

## **Article 12 : 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 ces différents droits résultant de cette utilisation. La saisine par courriel devra être effectuée à l'adresse : [usagesnumeriques@cdg62.fr](mailto:usagesnumeriques@cdg62.fr)

**(Le cas échéant) Article 13 : Ampliation aux autres employeurs de l'agent**

Lorsque l'agent exerce plusieurs emplois à temps non complet, l'employeur d'origine s'engage à transmettre la présente convention aux collectivités ou établissements qui l'emploient pour des fonctions que l'agent peut continuer à exercer.

A ..., le ... Pour la collectivité ou l'établissement public dont relève l'agent, Le « Qualité »,  Prénom - NOM	A..., le ... L'agent bénéficiaire de la PPR,  Prénom - NOM	A ..., le ... Pour l'administration ou l'établissement d'accueil, Le « qualité »,  Prénom - NOM	A ..., le ... Pour le CdG, Le Président,  Joël DUQUENOY
--	---	--	--