

## Convention de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement

Conclue

Entre les soussignés :

- **Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Puy-de-Dôme**, représenté par son Président, Monsieur Roland LABRANDINE, dûment habilité par la délibération n° **2019-40** en date du **17 septembre 2019** à signer la présente convention, ci-après dénommé « le CDG 63 » ;
- **La collectivité employeur de l'agent**, représentée par M. ou Mme ..... En qualité de ..... dûment habilité par la délibération n° ... **(à compléter)** en date du ... **(à compléter)** à signer la présente convention, ci-après dénommé(e) « l'employeur d'origine » ;
- **Monsieur ou Madame** ....., titulaire du grade ....., domicilié à l'adresse suivante ... **(à compléter)**, ci-après dénommé(e) « le fonctionnaire » ;

Vu l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique

Vu le décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

Vu l'avis du comité médical en date du ..... Constatant l'inaptitude de l'agent aux fonctions de son grade ;

Vu l'information en date du ... **(à compléter)** du service de médecine professionnelle et de prévention ;

Vu l'information de l'agent de son droit à une période de préparation au reclassement

Considérant que le fonctionnaire a accepté le bénéfice de cette période de préparation au reclassement ;

**Il est convenu ce qui suit :**

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

La présente convention a pour objet de définir les conditions d'accompagnement et de prise en charge du fonctionnaire dans le cadre de sa période de préparation au reclassement (PPR), dont les modalités sont définies ci-après.

Ce dispositif a pour but de permettre à l'agent de réaliser un nouveau projet professionnel, et, le cas échéant, de se qualifier, afin d'occuper de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé. La PPR doit ainsi permettre d'accompagner l'agent vers un reclassement.

L'agent signataire de la présente convention s'engage à s'inscrire dans une démarche de reclassement à l'issue de sa PPR.

## **ARTICLE 2**

La période de préparation au reclassement est constituée des éléments suivants :

- Bilan de son parcours professionnel, 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
- Qualifications ou diplômes
- Evaluations régulières

## **ARTICLE 3 – EVALUATION DES ACTIONS PROPOSEES AU FONCTIONNAIRE**

L'employeur d'origine et le CDG 63 assurent le suivi et l'évaluation des actions proposées à l'agent.

Pour cela, l'agent sera reçu tous les deux mois à compter de la signature de la présente convention afin de faire un bilan des actions proposées et réalisées dans le cadre de la PPR.

A l'occasion de ces évaluations, le contenu et les modalités de mise en œuvre de la PPR au reclassement pourront être modifiées dans les conditions prévues à l'article 11 de la présente convention.

## **ARTICLE 4– SITUATION ADMINISTRATIVE DU FONCTIONNAIRE**

Durant la PPR, l'agent est en position d'activité auprès de son employeur d'origine.

Il est soumis aux droits, aux obligations et à la déontologie incombant à tout agent en position d'activité. En cas de manquement aux obligations et à la déontologie, l'employeur d'origine pourra engager une procédure disciplinaire à l'encontre de l'agent.

Il percevra son plein traitement au cours de cette période de préparation au reclassement.

En fonction des actions proposées à l'article 2 de la présente convention, l'agent pourra être amené à effectuer des déplacements.

## **ARTICLE 5 – ENGAGEMENT DES PARTIES**

### **5.1 Engagement de l'agent**

L'agent s'engage à :

- suivre les actions proposées à l'article 2 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.

### **5.2 Engagement de l'employeur d'origine**

L'employeur d'origine s'engage à :

- suivre le déroulement des actions proposées à l'article 2 de la présente convention en assurant un accompagnement de proximité ;
- assister l'agent dans les démarches à effectuer pour réaliser les actions proposées à l'article 2 de la présente convention (notamment inscription à une formation...) ;
- adapter les actions proposées à l'article 2 de la présente convention ou proposer de nouvelles actions au regard de l'évaluation prévue à l'article 3 de la présente convention ;
- accompagner l'agent dans sa recherche d'un emploi compatible avec son état de santé tout au long de la PPR.

### **5.3 Engagement du CDG 63**

Le CDG 63 s'engage à :

- accompagner l'agent et l'employeur d'origine dans le suivi et l'évaluation des actions proposées à l'article 2 de la présente convention ;
- proposer une évaluation des actions proposées à l'article 2 de la présente convention au regard de l'évaluation prévue à l'article 3 de la présente convention et en fonction du projet professionnel de l'agent et de ses compétences professionnelles ;
- accompagner l'employeur d'origine et l'agent dans la recherche d'un emploi compatible avec l'état de santé de ce dernier tout au long de la PPR.

### **ARTICLE 6 – ASSURANCES**

L'employeur d'origine et le cas échéant, l'employeur d'accueil certifient avoir contracté les assurances permettant de couvrir les risques attachés au suivi par l'agent des actions proposées à l'article 2 de la présente convention, notamment, en matière de responsabilité civile et de déplacements professionnels.

### **ARTICLE 7 – DISPOSITIONS FINANCIERES**

L'employeur d'origine aura la charge financière :

- du plein traitement dû au fonctionnaire durant la PPR ;
- des frais de déplacement et, le cas échéant, des frais de repas dans le cadre des formations ;
- du ou des formation(s) proposée(s) à l'article 2 de la présente convention ;

### **ARTICLE 8 – DELAI D'ACCEPTATION PAR L'AGENT**

Le fonctionnaire dispose d'un délai de quinze jours à compter de la notification de la présente convention pour signer cette dernière.

A défaut de signature dans ce délai de quinze jours, l'agent est réputé refuser la période de préparation au reclassement pour la durée restant à courir.

### **ARTICLE 9 – DUREE**

La période de préparation au reclassement a débuté *le ... (à compléter, à la date de réception par l'agent de l'avis du comité médical ou de la commission de réforme ou au terme du congé pour raison de santé en cours de l'agent)* et se terminera au plus tard *le ... (à compléter, au plus tard un an après le début de cette PPR)*.

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.

### **ARTICLE 10 – DELAI DE PRESENTATION D'UNE DEMANDE DE RECLASSEMENT**

L'agent devra présenter une demande de reclassement dans un délai de 6 mois à compter du début de la présente convention et au plus tard au terme prévu à l'article 9 de la présente convention.

### **ARTICLE 11 – MODIFICATION – RESILIATION**

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

La présente convention pourra être résiliée à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, par lettre dûment motivée adressée en recommandé avec accusé de réception, dans le respect d'un préavis

d'un mois, en cas de manquements caractérisés aux engagements prévus dans le cadre de la présente convention. La présente convention pourra également être dénoncée par l'agent qui souhaite mettre fin à sa PPR.

En cas de dénonciation de la convention par l'une des parties citées ci-dessus, la présente convention sera résiliée de plein droit à la date de la réception de la lettre de dénonciation par les parties.

#### **ARTICLE 12 – REGLEMENT 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 dans le respect des délais de recours en vigueur.

La présente convention est établie en 3 exemplaires originaux.

#### **ARTICLE 13 – DONNEES PERSONNELLES**

Le CDG 63 pourra être amené à recueillir des données personnelles du fonctionnaire pour la mise en œuvre de la présente convention.

Le CDG 63 est tenu au respect de la réglementation en vigueur applicable au traitement de données à caractère personnel et, en particulier, le règlement européen sur la protection des données (RGPD).

Conformément à l'article 24 du RGPD, compte tenu de la nature, de la portée, du contexte et des finalités du traitement ainsi que des risques, dont le degré de probabilité et de gravité varie, pour les droits et libertés des personnes physiques, le CDG 63 met en œuvre les mesures techniques et organisationnelles appropriées pour s'assurer et être en mesure de démontrer que le traitement est effectué conformément au RGPD. Ces mesures sont réexaminées et actualisées si nécessaire.

Le délégué à la protection des données du CDG 63 peut être contacté par mail : [dpo@cdg63.fr](mailto:dpo@cdg63.fr)

A ... (à compléter), le ... (à compléter)

**L'employeur d'origine,**  
(Nom, prénom, qualité, signature)

**Le fonctionnaire,**  
(Nom, prénom, qualité, signature)

**Le CDG 63,**  
(Nom, prénom, qualité, signature)

## Convention de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement

Conclue

Entre les soussignés :

- **Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Puy-de-Dôme**, représenté par son Président, Monsieur Roland LABRANDINE, dûment habilité par la délibération n° ... **(à compléter)** en date du ... **(à compléter)** à signer la présente convention, ci-après dénommé « le CDG 63 » ;
- **La collectivité employeur de l'agent**, représentée par M. ou Mme ..... En qualité de ....., dûment habilité par la délibération n° ... **(à compléter)** en date du ... **(à compléter)** à signer la présente convention, ci-après dénommé(e) « l'employeur d'origine » ;
- **Monsieur ou Madame** ....., titulaire du grade ....., domicilié à l'adresse suivante ... **(à compléter)**, ci-après dénommé(e) « l'agent » ;
- **La collectivité ... (à préciser et à compléter)**, représentée par son Maire / Président ... **(à compléter)**, dûment habilité par la délibération n° ... **(à compléter)** en date du ... **(à compléter)** à signer la présente convention, ci-après dénommé(e) « l'employeur d'accueil » ;

Vu l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique

Vu le décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

Vu la Convention de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement signée le .....entre l'agent, l'autorité territoriale et le CDG 63,

**Il est convenu ce qui suit :**

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

La présente convention a pour objet de définir les modalités d'exercice du stage prévu par la convention de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement (PPR) susvisée et conclue entre l'agent, l'autorité territoriale et le CDG 63.

La PPR a pour but de permettre à l'agent de réaliser un nouveau projet professionnel, et, le cas échéant, de se qualifier, afin d'occuper de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé. La PPR doit ainsi permettre d'accompagner l'agent vers un reclassement.

L'agent signataire de la présente convention s'engage à s'inscrire dans une démarche de reclassement à l'issue de sa PPR.

### **ARTICLE 2 - MODALITÉS D'EXERCICE DU STAGE AUPRES DE L'ORGANISME D'ACCUEIL**

L'agent effectuera, au sein de l'employeur d'accueil, un stage d'observation et/ou de mise en situation pour une durée de ... **(à compléter)** au sein du service ... **(à compléter)** à l'adresse suivante ... **(à compléter)** pour occuper les fonctions ... **(à compléter)** correspondant au grade de ... **(à compléter)**.

L'employeur d'accueil désigne **Madame/Monsieur ... (à compléter)** en qualité de tuteur de l'agent pour toute la durée du stage d'observation et/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 et/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,
  - aura les horaires suivants : ... **(à compléter)**,
  - sera soumis aux règles d'organisation et de fonctionnement du service auprès duquel il est affecté.
- Le règlement intérieur de l'employeur d'accueil lui sera, le cas échéant, remis.

## **ARTICLE 3 – ENGAGEMENT DES PARTIES**

### **3.1 Engagement de l'agent**

L'agent s'engage à :

- suivre les actions proposées dans le cadre de son stage;
- s'impliquer le ou les stage(s) d'observation ou de mise en situation proposé(s) ;

### **3.2 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 et/ou de mise en situation sur un emploi compatible avec son état de santé ;
- désigner un tuteur pour accompagner l'agent durant cette période d'observation et/ou de mise en situation;
- participer à l'évaluation prévue à l'article 3 de la présente convention à la suite de la réalisation du stage d'observation et/ou de mise en situation. Guillaume dans l'article 3 de la convention il est nullement question d'évaluation (à revoir);
- informer l'employeur d'origine de tout manquement de l'agent à ses obligations durant cette période d'observation et/ou de mise en situation;
- à informer sans délai l'employeur d'origine de l'agent dans le cas où ce dernier serait victime d'un accident durant le stage (dans le cadre de l'exercice de ses fonctions ou dans le cadre de tout trajet) et à faire parvenir, à l'employeur d'origine, toutes les déclarations nécessaires à la prise en charge de cet accident.

## **ARTICLE 4 – ASSURANCES**

L'employeur d'origine et l'employeur d'accueil certifient avoir contracté les assurances permettant de couvrir les risques attachés au suivi par l'agent des actions proposées à l'article 2 de la présente convention, notamment, en matière de responsabilité civile et de déplacements professionnels.

## **ARTICLE 5 – MODIFICATION – RESILIATION**

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

La présente convention pourra être résiliée à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, par lettre dûment motivée adressée en recommandé avec accusé de réception, dans le respect d'un préavis d'un mois, en cas de manquements caractérisés aux engagements prévus dans le cadre de la présente convention. La présente convention pourra également être dénoncée par l'agent qui souhaite mettre fin à sa PPR.

En cas de dénonciation de la convention par l'une des parties citées ci-dessus, la présente convention sera résiliée de plein droit à la date de la réception de la lettre de dénonciation par les parties.

## **ARTICLE 6 – REGLEMENT 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 dans le respect des délais de recours en vigueur.

La présente convention est établie en 4 exemplaires originaux.

## **ARTICLE 7 – DONNEES PERSONNELLES**

Le CDG 63 pourra être amené à recueillir des données personnelles du fonctionnaire pour la mise en œuvre de la présente convention.

Le CDG 63 est tenu au respect de la réglementation en vigueur applicable au traitement de données à caractère personnel et, en particulier, le règlement européen sur la protection des données (RGPD).

Conformément à l'article 24 du RGPD, compte tenu de la nature, de la portée, du contexte et des finalités du traitement ainsi que des risques, dont le degré de probabilité et de gravité varie, pour les droits et libertés des personnes physiques, le CDG 63 met en œuvre les mesures techniques et organisationnelles appropriées pour s'assurer et être en mesure de démontrer que le traitement est effectué conformément au RGPD. Ces mesures sont réexaminées et actualisées si nécessaire.

Le délégué à la protection des données du CDG 63 peut être contacté par mail : [dpo@cdg63.fr](mailto:dpo@cdg63.fr)

A ... (à compléter), le ... (à compléter)

*L'employeur d'origine,  
(Nom, prénom, qualité, signature)*

*L'agent,  
(Nom, prénom, qualité, signature)*

*L'employeur d'accueil,  
(Nom, prénom, qualité, signature)*

*Le CDG 63,  
(Nom, prénom, qualité, signature)*

