

Convention-cadre de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement

Entre les soussignés :

- **La collectivité/établissement public**, représenté(e) par son Maire/Président, ci-après dénommé(e) « l'employeur d'origine », dûment habilité(e) par délibération en date du
- **Monsieur/Madame**....., titulaire du grade de ..., domicilié(e) à l'adresse suivante :, ci-après dénommé(e) « le fonctionnaire » ;
- *Le cas échéant, la collectivité/l'établissement public*....., représenté(e) par son Maire/Président, ci-après dénommé(e) « l'employeur d'accueil », dûment habilité(e) par délibération en date du

et,

- **Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Savoie/ le CNFPT**, représenté par son Président,, ci-après dénommé « le Cdg73 » / « le CNFPT », dûment habilité par délibération en date du

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, notamment l'article 85-1 ;

Vu le décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions modifié par 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 circulaire ministérielle du 30 juillet 2019 relative aux modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement instituée au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;

Vu l'avis du comité médical/commission de réforme en date du déclarant l'agent inapte aux fonctions correspondant aux emplois de son grade et préconisant un reclassement ;

Considérant que le fonctionnaire a été déclaré inapte aux fonctions correspondant aux emplois de son grade

Considérant que le fonctionnaire, par courrier en date duenvoyé par son employeur d'origine, a été informé de son droit à bénéficier d'une période de préparation au reclassement ;

Considérant que le fonctionnaire a accepté, par courrier en date du, cette période de préparation au reclassement ;

Vu l'information faite au service de médecine préventive en date du

Considérant que le fonctionnaire est en congé maladie jusqu'au inclus ;

Il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 – OBJET DE LA CONVENTION

La présente convention a pour objet de préparer le fonctionnaire à l'occupation d'un nouvel emploi compatible avec son état de santé.

L'objectif est d'accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement.

Le fonctionnaire s'engage à s'inscrire dans une démarche de reclassement à l'issue de sa période de préparation au reclassement.

Il est rappelé que l'obligation de l'employeur d'origine pour le reclassement d'un agent constitue une obligation de moyens et non pas une obligation de résultats.

La période de préparation au reclassement permettra de faciliter la mise en œuvre par l'employeur d'origine de son obligation de moyens de recherche d'un reclassement.

ARTICLE 2 – ACTIONS PROPOSEES AU FONCTIONNAIRE

2.1 Analyse des aptitudes et compétences personnelles et professionnelles du fonctionnaire

Le cas échéant, réalisation d'un bilan professionnel.

2.2 Formation(s) envisagée(s)

Dates
Organismes
Intitulé
Financement

2.3 Stage d'observation ou de mise en situation auprès de l'employeur d'origine ou le cas échéant de l'employeur d'accueil

Dates
Administrations
Services
Tuteurs
Tâches/missions

Les éventuels autres stages et périodes de mise en situation seront précisés ultérieurement par avenant.

ARTICLE 3 – EVALUATION DES ACTIONS PROPOSEES AU FONCTIONNAIRE

L'employeur d'origine assure le suivi et l'évaluation des actions proposées au fonctionnaire.

Pour cela, l'employeur d'origine, *le cas échéant avec le tuteur désigné par l'employeur d'accueil*, recevra le fonctionnaire régulièrement à compter de la signature de la présente convention afin de faire un bilan des actions proposées et réalisées dans le cadre de la période de préparation au reclassement. Le fonctionnaire est étroitement associé à cette évaluation.

Suite à ces évaluations, le contenu et les modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement pourront être modifiés dans les conditions prévues à l'article 12 de la présente convention.

ARTICLE 4 – MODALITES D'EXERCICE DU STAGE AUPRES DE L'ORGANISME D'ACCUEIL

Le fonctionnaire effectuera une période d'immersion pour une durée de au sein du à l'adresse suivante pour occuper les fonctions de correspondant au grade

L'employeur d'accueil désigne en qualité de tuteur du fonctionnaire pour toute la durée de la période d'immersion.

Le tuteur devra :

- présenter de manière concrète l'ensemble des missions du poste ;*
- accompagner le fonctionnaire dans sa prise de poste et assurer le suivi du fonctionnaire pendant toute la durée de la période d'immersion ;*
- adapter les missions confiées au fur et à mesure des évolutions de compétence de l'agent ;*
- apporter les éléments utiles à l'évaluation de la session d'observation/mise en situation.*

Durant ce stage, le fonctionnaire est placé sous l'autorité fonctionnelle de l'employeur d'accueil.

Dans le cadre de cette période d'immersion, le fonctionnaire aura les horaires suivants :

.....

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.

ARTICLE 5 – SITUATION ADMINISTRATIVE DU FONCTIONNAIRE

Tout au long de la période de préparation au reclassement, le fonctionnaire 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 fonctionnaire en position d'activité. En cas de manquement aux obligations et à la déontologie, l'employeur d'origine pourra engager une procédure disciplinaire à son encontre.

Au cours de la période de préparation au reclassement, le fonctionnaire placé en position d'activité percevra le traitement correspondant à son grade d'origine.

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

ARTICLE 6 – ENGAGEMENT DES PARTIES

6.1 Engagement du fonctionnaire

Le fonctionnaire s'engage à :

- participer activement aux démarches conjointes et concertées de recherche d'actions ;
- 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.

6.2 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 le fonctionnaire 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 le fonctionnaire dans sa recherche d'un emploi compatible avec son état de santé tout au long de la période de préparation au reclassement ;
- libérer le fonctionnaire de ses obligations professionnelles afin de lui permettre de réaliser son projet de préparation au reclassement.

6.3 Engagement du Cdg73 / CNFPT

Le Cdg73 / le CNFPT s'engage à :

- accompagner l'employeur d'origine et le fonctionnaire dans le suivi et l'évaluation des actions proposées à l'article 2 de la présente convention ;
- faire évoluer les 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 du fonctionnaire et des compétences professionnelles de ce dernier ;
- accompagner l'employeur d'origine et le fonctionnaire dans la recherche d'un emploi compatible avec l'état de santé de cette dernière tout au long de la période de préparation au reclassement ;
- accompagner l'employeur d'origine, dès lors que le fonctionnaire en a fait la demande, dans la recherche de propositions de poste de reclassement compatibles avec son état de santé et les compétences acquises au cours de la période de préparation au reclassement.

Engagement de l'employeur d'accueil

L'employeur d'accueil s'engage à :

- donner les moyens au fonctionnaire de réaliser une période d'immersion sur un emploi compatible avec son état de santé ;*

- désigner un tuteur pour accompagner le fonctionnaire durant cette période d'immersion ;
- participer à l'évaluation prévue à l'article 3 de la présente convention à la suite de la réalisation de cette période d'immersion ;
- informer l'employeur d'origine de tout manquement à ses obligations du fonctionnaire durant cette période d'immersion ;
- en cas d'accident survenant au fonctionnaire soit au cours du stage, soit au cours du trajet, à informer sans délai l'employeur d'origine du fonctionnaire, et à faire parvenir toutes les déclarations nécessaires à la prise en charge de cet accident.

ARTICLE 7 – ASSURANCES

L'employeur d'origine a contracté les couvertures par assurances en rapport avec les risques attachés au suivi par le fonctionnaire des actions proposées à l'article 2 de la présente convention, notamment en matière de responsabilité civile et de déplacements professionnels.

En cas de congé de maladie pour accident de service, l'agent a droit, pendant toute la durée du congé, à l'intégralité de son traitement, à l'indemnité de résidence et au supplément familial de traitement. Le versement de cette rémunération et les frais médicaux éventuels sont à la charge de l'employeur qui rémunère l'agent à la date de la reconnaissance d'imputabilité au service, donc l'employeur d'origine.

ARTICLE 8 – DISPOSITIONS FINANCIERES

L'employeur d'origine aura la charge financière :

- du traitement dû au fonctionnaire durant la période de préparation au reclassement ;
- des frais de déplacement et, le cas échéant, des frais de repas dans le cadre des formations (si non pris en charge par le CNFPT selon leurs conditions) et des stages prévus dans l'article 2 de la présente convention, dans le respect de la réglementation (de la résidence administrative au lieu de stage) et à la condition qu'ils aient lieu hors de la résidence administrative (.....), le trajet domicile-travail restant à la charge de l'agent ;
- du ou des formation(s) proposée(s) à l'article 2 de la présente convention ;

ARTICLE 9 – DELAI D'ACCEPTATION PAR LE FONCTIONNAIRE

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, le fonctionnaire est réputé refuser la période de préparation au reclassement pour la durée restant à courir.

Si le fonctionnaire exerce plusieurs emplois à temps non complet dans plusieurs collectivités, l'employeur d'origine en transmet une copie aux collectivités et établissements qui l'emploient pour des fonctions qu'il peut continuer à exercer.

ARTICLE 10 – DUREE

La période de préparation au reclassement a débuté le et se terminera au plus tard le

Si le fonctionnaire est placé en congé (maladie, annuel, RTT, maternité, paternité...) durant la période de préparation au reclassement, celle-ci continue à courir pendant le congé. Le fonctionnaire ne bénéficie d'aucune suspension ni d'aucune interruption de la période de préparation au reclassement.

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

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 dénoncée, par lettre recommandée avec accusé de réception :

- par l'employeur d'origine, à son initiative ainsi qu'à la demande du Cdg73 / le CNFPT ou le cas échéant de l'employeur d'accueil, en cas de manquements caractérisés aux engagements mentionnés à l'article 4 et à l'article 6 de la présente convention ;

- par le fonctionnaire en cas de volonté de mettre fin à sa période de préparation au reclassement.

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 l'une ou l'autre des 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 de Grenoble dans le respect des délais de recours en vigueur. Le recours peut être formé par courrier postal à l'adresse suivante : 2 Place de Verdun Boîte Postale 1135 - 38022 Grenoble Cedex ou par le biais de l'application informatique Télérecours, accessible par le lien suivant : <http://www.telerecours.fr>

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

A, le

***L'employeur d'origine,
Le Maire/Président,
NOM Prénom***

***Le Cdg73, Le CNFPT
Le Président,
NOM Prénom***

**Le fonctionnaire,
NOM Prénom**

L'employeur d'accueil,

**Le Maire/Président
NOM Prénom**

PROJET