

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

CONCLUE

**Entre :**

**Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Vendée**, situé au 65 rue Kepler – 85000 La Roche-sur-Yon, ci-après désigné CDG 85, représenté par son Président Monsieur Eric HERVOUET,

**La Commune de L'Île d'Yeu**, située au 11 Quai de la Mairie – 85350 L'Île d'Yeu - représentée par **sa Maire, Carole CHARUAU**,

**Et M /Mme XXX** agent de la collectivité, bénéficiaire de la PPR, domicilié au XXX

**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 Conseil Médical**, constatant l'inaptitude du fonctionnaire à l'exercice des fonctions correspondant aux emplois de son grade du 4 mars 2025,

**Vu l'information de l'agent** de son droit à bénéficier d'une période de préparation au reclassement,

**Vu la demande de l'agent** en date du 25 mars 2025 de bénéficier de cette période de préparation au reclassement,

**Vu l'information du service de médecine professionnelle et de prévention du présent projet de PPR**, en date du 25 mars 2025 ;

Il est convenu ce qui suit :

### Article 1

La présente convention a pour objet de définir les conditions d'accompagnement et de prise en charge du fonctionnaire dans le cadre de son projet de préparation au reclassement, 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, pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé. Le projet de préparation au reclassement doit ainsi permettre d'accompagner le fonctionnaire vers le reclassement.

Le fonctionnaire 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 contient les étapes suivantes :

- Un premier rendez-vous de prise de contact et d'information avec les signataires de la présente convention avec pour objet :
  - Présentation de la PPR
  - Rappel du rôle et de l'engagement de chacune des parties
  - Définition et accord sur les différents leviers mobilisables inscrits dans ladite convention
- Information du service de médecine préventive de la mise en œuvre de cette convention
- Préparation et envoi de la convention par le service Emploi du CDG 85 pour signatures
- Un entretien de suivi et d'évaluation de la période de préparation au reclassement au CDG ou au sein de la collectivité
- Un rendez-vous de bilan au CDG ou au sein de la collectivité avec les signataires de la présente convention pour évaluer la période de préparation au reclassement écoulée, les démarches effectuées, les perspectives de reclassement et la suite d'un point de vue statutaire de la situation de l'agent.

## Article 3

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

- Reclassement souhaité au sein de la fonction publique (Etat/ territoriale/ hospitalière)

\*Il est constitué avec la réalisation des étapes suivantes :

- Bilan de compétences formation STEP et lien avec le conseiller en évolution professionnelle du CDG85 : construction et établissement du projet professionnel de l'agent ;
- Formations retenues (priorité aux agents en PPR auprès du CNFPT) : les compétences de bases + avenants détaillant les formations après le bilan de compétences.
- Période d'observation et/ou de mise en situation sur un ou plusieurs postes : au sein de la structure, mais également d'autres EP; recherche indispensable de l'agent mais soutien attendu de la collectivité.
- Qualifications éventuelles : selon projet de l'agent.
- Evaluations régulières : point toutes les mois/trimestres avec l'agent, le service RH et le CDG85 en fonction de l'évolution de l'agent dans son projet.

## Article 4

Les engagements des trois parties :

- **Le CDG 85 s'engage à :**
  - Garantir le respect par toutes les parties de la présente convention et de leurs engagements respectifs
  - Accompagner l'agent et sa collectivité dans la bonne mise en œuvre de la période de préparation au reclassement
  - Accompagner l'agent dans sa recherche d'emploi dans un autre corps ou cadre d'emploi
- **La collectivité s'engage à :**

- S'inscrire dans une réflexion et une démarche reclassement de l'agent
  - Donner à l'agent les moyens d'être l'acteur de son projet (temps disponible, accompagnement, formations, etc.)
  - Favoriser sa mise en relation avec des agents en interne ou avec d'autres collectivités pour des enquêtes métiers, des journées découvertes, des stages d'immersion
  - Assurer le suivi et l'évaluation des actions proposées à l'agent
  - Accompagner l'agent dans une recherche d'emploi dans un autre corps ou cadre d'emplois
- **L'agent s'engage à :**
- Être acteur de la démarche de période de préparation au reclassement (recherche active de stage d'immersion, de formations, investissement dans la démarche) ;
  - A participer à tous les dispositifs qui seront proposés dans cette période en vue de favoriser son reclassement
  - A être présent lors des entretiens (en commune et/ou au CDG)
  - A transmettre à sa collectivité et au CDG tous les éléments relatifs aux activités menées en vue de son reclassement (candidatures, attestation de présence à des forums, des enquêtes métiers, des formations...)

#### Article 5

La période de préparation au reclassement de XXX débute le 3 avril 2025, pour une période d'un an maximum. Elle prendra fin de fait soit à la date de reclassement de l'agent, soit le 2 avril 2026.

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 Centre de Gestion et de l'autorité territoriale, au présent projet de préparation au reclassement dès la constatation du non-respect des engagements précités.

En cas d'arrêt maladie :

- Si le congé de maladie ordinaire est lié à la pathologie initiale de l'agent, dans la mesure où il a été déclaré inapte suite à cette pathologie, on considère qu'il n'ouvre pas de nouveaux droits à CMO. Il est alors placé en Disponibilité d'office pour raison de santé.
- Report systématique des arrêts pour les agents en CITIS/CIIS avant la PPR que la pathologie soit en lien avec le CITIS/CIIS ou non.

Néanmoins, le maintien de la PPR est également étudié si l'arrêt est de nouveau lié à la situation médicale de l'agent ayant justifiée l'inaptitude.

#### Article 6

La collectivité dont relève l'agent s'engage à libérer XXX de ses obligations professionnelles afin de lui permettre de réaliser son projet de préparation au reclassement défini à l'article 3.

Durant toute la durée de sa PPR et dans la limite maximum de trois mois à compter de sa demande de reclassement, **l'agent est maintenu en position d'activité dans son corps ou cadre d'emplois d'origine et continue de percevoir le traitement correspondant (le régime indemnitaire perçu précédemment le cas échéant n'est pas versé, sauf délibération contraire de la collectivité).**

La PPR est une période de service effectif, l'agent déroule donc normalement sa carrière dans son cadre d'emplois d'origine.

Au terme de la période de préparation au reclassement, l'intéressé présente une demande de reclassement.

### Article 7

Si le reclassement n'a pu aboutir à l'issue de la PPR ou du maintien en activité de 3 mois intervenant à l'issue de la PPR en cas de demande de reclassement, car aucun poste ne peut être proposé à l'agent, l'agent pourra :

- Être placé en congé de maladie s'il n'a pas épuisé ses droits à congé de maladie
- Être mis en disponibilité d'office dans l'attente soit de la retraite pour invalidité, soit du licenciement pour inaptitude physique

### Article 8

Pendant toute la durée de la PPR, le suivi administratif de l'agent est assuré par le Président du Centre de Gestion (représenté par ses agents), compétent pour le reclassement, en complément de la gestion administrative habituelle de la collectivité d'origine dont relève l'agent.

### Article 9

La signature par XXX bénéficiaire de la présente convention établissant son projet de préparation au reclassement, vaut acceptation de la PPR pour une période d'un an à compter du 3 avril 2025 (le fonctionnaire doit signer la convention dans un délai de quinze jours à compter de la date de sa notification ; à défaut, il est réputé refuser la période de préparation au reclassement pour la durée restant à courir).

### Article 10

Etant dans une période d'expérimentation du dispositif de la période de préparation au reclassement, la présente convention pourra être amendée ou modifiée (en accord avec les trois parties), en fonction des évolutions législatives, réglementaires ou jurisprudentielles qui interviendraient après sa signature.

A La Roche-sur-Yon,

A

A L'île d'Yeu

Le

Le

Le

Pour le CDG 85

L'agent bénéficiaire de la PPR

La Maire

Le Président

XXX

Carole CHARUAU

Eric HERVOUET

Fait en trois exemplaires,

Envoyé en préfecture le 07/05/2025  
Reçu en préfecture le 07/05/2025  
Publié le  
ID : 085-218501138-20250506-DEL2505123M-DE



PROJET