

CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE PROPOSE PAR LE CENTRE DE GESTION DE LA MOSELLE

- Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- Vu la délibération du 27 novembre 2019 du Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Moselle structurant le conseil en évolution professionnelle;
- Vu la demande écrite de l'agent, « Madame/Monsieur NOM Prénom », agent « GRADE », en date du « XX mois XXXX » ;
- Vu la demande écrite de la « COLLECTIVITE », concernant « Madame/Monsieur NOM Prénom », « GRADE », en date du « XX mois XXXX » ;
- Vu la délibération de la « COLLECTIVITE » en date du « XX mois XXXX » accordant le recours à la mission d'accompagnement en évolution professionnelle proposé par le Centre de Gestion de la Moselle ;

Il est convenu ce qui suit :

ENTRE

Le Centre de Gestion de la Moselle représenté par son Président, Monsieur Vincent MATELIC, Maire de ROSSELANGE,

Ci-après désigné le Centre de Gestion ;

ET

La « COLLECTIVITE » représentée par son Maire/Président, « Madame/Monsieur NOM Prénom »,
Ci-après désigné(e) la collectivité.

ET

« Madame/Monsieur NOM Prénom », agent de la « COLLECTIVITE »,
Ci-après désigné(e) l'agent

PRÉAMBULE

Le Centre de Gestion de la Moselle propose, aux collectivités affiliées du département et à leurs établissements publics une **mission d'accompagnement en évolution professionnelle** visant à accompagner leurs agents dans leur réalisation de transition professionnelle.

Cet accompagnement, effectué par un **conseiller en évolution professionnelle** du Centre de Gestion spécifiquement formé à cet effet, s'articule autour de la mise en œuvre d'un bilan professionnel à destination de l'agent.

Une rencontre tripartite entre le Centre de Gestion de la Moselle, la collectivité et l'agent concerné permet de s'assurer de l'adéquation de la mission proposée avec la situation individuelle de l'agent.

L'accompagnement se déroule, sur **une durée maximale de 5 mois**, autour de plusieurs temps de travail organisés entre l'agent et le conseiller en évolution professionnelle du Centre de Gestion.

En fin de parcours, un bilan de l'accompagnement est remis à l'agent et la collectivité est destinataire d'une synthèse de ce bilan.

ARTICLE 1 - OBJET DE LA CONVENTION

La présente convention a pour objet de permettre à la collectivité de pouvoir **recourir à la mission d'accompagnement en évolution professionnelle** proposée par le Centre de Gestion.

Elle précise, par ailleurs, le déroulement de ce type d'accompagnement ainsi que les modalités pratiques permettant d'y recourir.

ARTICLE 2 - PROCEDURE RELATIVE A LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCOMPAGNEMENT

Le souhait de recourir à ce type d'accompagnement se matérialise par **une saisine** du Centre de Gestion, formulée conjointement par la collectivité et l'agent, au moyen d'un formulaire dédié.

Une **réunion tripartite** entre la collectivité, l'agent et le Centre de Gestion, préalable à la mise en œuvre effective de l'accompagnement, permet de confirmer l'adéquation du dispositif proposé avec la situation de l'agent.

Une **convention actant la mise en œuvre effective** de l'accompagnement est signée entre la collectivité, le Centre de Gestion et l'agent.

ARTICLE 3 - DEROULEMENT DE L'ACCOMPAGNEMENT

L'action d'accompagnement en évolution professionnelle proposée est axée sur la **réalisation d'un bilan professionnel** effectué par un conseiller en évolution professionnelle du Centre de Gestion.

Cet accompagnement se déroule en trois phases :

- **Phase 1 : Bilan et analyse du parcours et élaboration d'un portefeuille des compétences.** Cette phase permet d'examiner la situation de l'agent, son parcours professionnel, son profil, ses intérêts et ses motivations et de recenser ses compétences et leur transférabilité.

Dans ce cadre, l'agent est amené à compléter des questionnaires d'auto-évaluation. Compte-tenu du caractère de confidentialité qui s'y rattache, la restitution des résultats de ces questionnaires est effectuée uniquement auprès de l'agent ;

- **Phase 2 : Réflexion et projection sur des hypothèses d'évolution professionnelle.**

Cette phase vise à déterminer des projets d'évolution professionnelle et à en étudier la faisabilité au regard des contraintes personnelles et professionnelles de l'agent et de l'état du marché. A cette occasion, l'agent pourra être amené à réaliser des enquêtes métiers et des périodes d'immersion afin de déterminer un projet professionnel principal ;

- **Phase 3 : Construction et mise en œuvre du plan d'action.**

Au cours de cette phase est élaboré un rétro planning des actions à mettre en œuvre pour la réalisation du projet professionnel retenu.

Il fait l'objet, à son issue, d'un bilan rédigé par le Centre de Gestion qui est remis à l'agent. Une synthèse de ce bilan, validée par l'agent, est remise à la collectivité.

ARTICLE 4 - DUREE DE L'ACCOMPAGNEMENT

L'accompagnement mis en œuvre au bénéfice de l'agent est programmé sur une période de **5 mois maximum**, pour une durée totale **minimale de 7 heures et maximale de 25 heures**.

ARTICLE 5 - ROLE DES PARTIES

Le Centre de Gestion fait réaliser l'accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle spécifiquement formé et habilité à cet effet, dans le respect des modalités de déroulement et de durée prévues par la présente convention, étant précisé qu'il ne peut être assuré que l'accompagnement effectué amène systématiquement, in fine, à une mobilité réelle de l'agent suivi (interne ou externe).

Il veille au respect du caractère de confidentialité de l'accompagnement, de l'ensemble des échanges et des données communiquées par l'agent et se conforme à la charte de déontologie annexée.

La collectivité doit libérer l'agent de ses obligations professionnelles à l'occasion des entretiens programmés au Centre de Gestion et des actions nécessaires au bon déroulement de son accompagnement (enquêtes métiers, périodes d'immersion et autres actions jugées utiles par le conseiller).

Elle doit également faciliter par tous les moyens le suivi par l'agent de l'accompagnement, l'accompagner et faciliter la mise en œuvre des actions de formation nécessaires à l'acquisition des compétences requises correspondantes aux perspectives d'évolution professionnelles déterminées tout en veillant au respect du caractère de confidentialité de l'accompagnement.

De manière générale, elle met en œuvre les moyens nécessaires visant à permettre à l'agent de suivre son action d'accompagnement dans des conditions optimales.

L'agent doit être présent à l'ensemble des entretiens programmés (et prévenir en cas d'impossibilité), respecter le calendrier de travail fixé, compléter et transmettre dans les délais l'ensemble des documents relatifs à son accompagnement, faire preuve d'investissement et consacrer le temps personnel nécessaire au travail personnel à mener, échanger de manière constructive avec le conseil en évolution professionnelle.

De manière générale, il est initiateur et acteur et fait preuve d'implication tout au long de la démarche. Dans le cas contraire, le conseiller se réserve la possibilité de mettre fin à l'accompagnement sans préavis.

ARTICLE 6 - CONDITIONS FINANCIERES

La facturation de la collectivité pour la mise en œuvre et la réalisation d'un accompagnement est effectuée sur la base d'un taux horaire de 50 euros (coût fixé par délibération du 27 novembre 2019 du Conseil d'administration du Centre de Gestion de la Moselle) corrélé

au nombre d'heures consacrées par le conseiller en évolution professionnelle du Centre de Gestion à cet accompagnement. Ce nombre d'heures, dont le volume peut varier, conformément aux dispositions de l'article 4 de la présente convention, de 7 à 25, est précisé dans les états récapitulatifs transmis à la collectivité par le Centre de Gestion à l'issue du travail final.

La facturation est établie par le Centre de Gestion qui émet le titre de recette correspondant à l'encontre de la collectivité.

ARTICLE 7 - DUREE DE VALIDITE DE LA CONVENTION ET RESILIATION

La présente convention a une durée de validité d'un an. Elle est tacitement reconductible.

La présente convention **peut être résiliée à tout moment** par l'une ou l'autre des parties.

Une action d'accompagnement en évolution professionnelle peut être interrompue avant son terme, pour toute raison valable, par le Centre de Gestion, la collectivité ou l'agent, et la convention résiliée.

Dans ce cas, la collectivité est **facturée sur la base du nombre d'heures consacrées** à l'accompagnement par le conseiller en évolution professionnelle du Centre de Gestion jusqu'à la date de résiliation effective.

Cette interruption n'entraîne pas la résiliation de la présente convention de recours à la mission d'accompagnement en évolution professionnelle.

ARTICLE 8 - CONTENTIEUX

Les litiges pouvant résulter de l'application de la présente convention relèvent de la compétence du tribunal administratif de Strasbourg.

Fait à MONTIGNY-LES-METZ, le

Monsieur/Madame le Maire de « COLLECTIVITE »	Le Président du Centre de Gestion de la Moselle	« Madame/Monsieur NOM Prénom »
	Vincent MATELIC Maire de ROSSELANGE	