

**CONVENTION ENTRE LE CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE DU VAUCLUSE ET LE FONCTIONNAIRE MOMENTANEMENT PRIVE
D'EMPLOI**

Entre,

D'une première part, le Centre départemental de Gestion de la fonction publique territoriale 84, représenté par son Président, Maurice CHABERT ;

Et,

D'une deuxième part, l'agent FMPE depuis le 1^{er} janvier 2023, domicilié à l'adresse suivante ;

ÉTANT PRÉALABLEMENT RAPPELÉ CE QUI SUIT :

Les dispositions de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ont modifié l'article 97 de la loi statutaire du 26 janvier 1984 en instaurant, notamment, le principe d'une mise en œuvre d'un projet personnalisé de retour à l'emploi des fonctionnaires momentanément privés d'emploi pris en charge par les centres de gestion.

La présente convention précise les modalités de mise en œuvre de cette prise en charge.

Une convention est signée entre la SCIC Grand Delta Habitat et le Centre de gestion (CDG) pour fixer les modalités de prise en charge par le CDG des fonctionnaires de l'OPH Vallis Habitat absorbé par la SCIC Grand Delta Habitat.

IL EST CONVENU :

ARTICLE 1 : OBJET DE LA CONVENTION

La présente convention a pour objet de définir la prise en charge du fonctionnaire momentanément privé d'emploi tant sur le plan financier que par rapport aux respects des droits et obligations du fonctionnaire.

Par ailleurs, elle a pour objet de définir un projet personnalisé destiné à favoriser son retour à l'emploi au travers notamment, d'actions d'orientation, de formation, d'évaluation, afin de se trouver en position d'optimiser ses chances de retrouver un nouvel emploi pérenne.

ARTICLE 2 : DROITS ET OBLIGATIONS DU FONCTIONNAIRE MOMENTANEMENT PRIVE D'EMPLOI

L'agent reste soumis tout le long de sa prise en charge à l'ensemble des droits et obligations attachées à sa qualité de fonctionnaire.

ARTICLE 3 : PRISE EN CHARGE FINANCIERE

Conformément à l'article L. 542-15 du CGFP, le fonctionnaire reçoit la première année l'intégralité de son traitement correspondant à l'indice détenu dans son grade, et éventuellement son supplément familial, sans le régime indemnitaire.

Cette rémunération est dégressive.

A partir de la deuxième année, le montant de ce traitement est réduit de 10% chaque année. Au bout de 10 ans, la prise en charge prend fin et l'agent est licencié ou mis à la retraite.

Pendant la période de prise en charge, l'agent continue d'acquérir des droits à pension. La réduction de la rémunération n'a pas d'effet sur la pension de retraite.

ARTICLE 4 : ELABORATION DU PROJET PROFESSIONNEL

Le fonctionnaire sera accompagné dans cette démarche par les services du CDG. Cet accompagnement débute par la création d'un projet personnalisé de retour à l'emploi tendant à favoriser le reclassement de l'agent.

Il bénéficiera d'un rendez-vous hebdomadaire avec un ou plusieurs référents qui lui sera désigné afin :

- D'élaborer son CV et sa lettre de motivation ;
- De le préparer aux entretiens de recrutement ;
- D'identifier les besoins éventuels en formation ;
- D'analyser ses compétences personnelles et professionnelles afin de définir les emplois qu'il peut occuper en fonction de son grade.

Au cours de ces entretiens, il sera étudié les postes vacants sur la plateforme emploiterritorial.fr afin qu'il puisse postuler et envisager également des candidatures spontanées.

ARTICLE 5 : LES FORMATIONS

L'agent momentanément privé d'emploi pourra bénéficier de formations organisées par le CNFPT et bénéficiera d'une recommandation par le CDG pour pouvoir y participer en priorité et également des formations organisées par le CDG.

ARTICLE 6 : FIN DE LA PRISE EN CHARGE

La prise en charge cesse lorsque le fonctionnaire obtient une nouvelle affectation.

En cas de manquement grave et répété aux obligations, notamment, celles relatives aux actions de suivi et de reclassement mises en œuvre par le CDG, celui-ci peut mettre fin à la prise en charge.

Le fonctionnaire peut être alors licencié ou admis à la retraite.

Lorsque le fonctionnaire pris en charge remplit les conditions lui permettant de bénéficier d'une pension de retraite de base à taux plein, il est radié des cadres d'emploi d'office et admis à faire valoir ses droits à la retraite.

Considérant que la SCIC Grand Delta Habitat a déjà formulé une proposition d'emploi à l'agent (mutation/détachement au Conseil Départemental), le fonctionnaire qui refuserait les deux offres d'emploi suivantes serait licencié ou admis à la retraite par le CDG s'il peut bénéficier de la jouissance immédiate de ses droits à pension.

ARTICLE 8 : ENGAGEMENTS DES PARTIES

Le fonctionnaire s'engage exclusivement à se consacrer aux obligations ci-après définies dans le cadre de la prise en charge par le CDG :

- Suivre les actions mise en œuvre conformément aux orientations d'accompagnement dans le cadre du projet professionnel ;
- Venir aux rendez-vous chaque semaine auprès de son référent pour faire état de ses démarches ;
- Participer aux formations définies ;
- S'impliquer dans un processus actif de recherche d'emploi afin d'aboutir dans les meilleurs délais à l'obtention d'un emploi pérenne ;

Le CDG s'engage à accompagner le fonctionnaire dans le suivi et l'évaluation des actions proposées et à l'accompagner dans ses recherches d'un nouvel emploi pérenne notamment en lui proposant tout emploi vacant correspondant à son grade.

ARTICLE 9 : DONNEES PERSONNELLES

Le CDG est tenue 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 (RGDP).

Le CDG met en œuvre les mesures techniques et organisationnelles pour s'assurer et être en mesure de démontrer que le traitement est effectué conformément au RGPD dans le cadre du registre des données personnelles.

ARTICLE 10 : DUREE

La présente convention prend effet à la date de sa signature et prendra fin à l'issue de la période de prise en charge du fonctionnaire par le CDG (au plus tard 10 ans après le début de sa prise en charge).

ARTICLE 11 : MODIFICATION

Toute modification de la présente convention fera l'objet d'un avenant écrit et signé par l'ensemble 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 l'occurrence le tribunal administratif de Nîmes.

La présente convention est établie en deux exemplaires originaux.

Fait à, le

Pour le CDG
Maurice CHABERT
Président

L'agent
Xxxx XXXX

PROJET