

**Convention de partenariat**

**de la commission mobilité inter-fonctions publiques**

**du bassin d’emploi de XXXXXXXXXXX**

Vu la partie législative du code général de la fonction publique ;

Vu le code de la défense, notamment les articles L. 4139-2 et L.4139-3 ;

Vu la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l’égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;

Vu la loi n°2005-270 du 25 mars 2005 portant statut général des militaires ;

Vu la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique ;

Vu la circulaire du 19 novembre 2009 relative aux modalités d’application de la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique ;

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 la circulaire du 28 mars 2017 relative au plan d’action pluriannuel pour une meilleure prise en compte de la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique ;

Vu l’ordonnance n°2017-543 du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique ;

Vu le décret n°2018-502 du 20 juin 2018 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires de l'Etat reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;

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 le titre IV de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

Vu le Décret n°2021-612 du 18 mai 2021 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires hospitaliers ;

Vu le Décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l’accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle.

**Eléments de contexte**

Le maintien dans l’emploi des agents bénéficiaires de l’obligation d’emploi et/ou inaptes à leurs fonctions dans les trois versants de la fonction publique constitue un enjeu majeur de la politique des ressources humaines des employeurs publics. Cette volonté se traduit notamment par la mise en place de dispositifs dont l’objectif se limite, le plus souvent, à la recherche de solutions internes à l’établissement.

Le handicap contraint parfois les personnes concernées à envisager une mobilité professionnelle au sein de leur établissement, voire d’un autre établissement. Cette mobilité se heurte à des freins auxquels sont confrontés les agents et les employeurs publics :

* Pour l’agent : l’attachement à son métier, la difficulté d’intégration dans une culture professionnelle différente, la méconnaissance des métiers, les efforts à déployer pour suivre d’autres formations, la peur du changement, etc.
* Pour l’employeur : la difficulté face à une procédure de reclassement longue et complexe avec parfois à l’issue un risque de contentieux, la difficulté à mettre en œuvre certains avis émis par les instances médicales compétentes, le sentiment d’impuissance dû à un manque de solutions, etc.

Possibilité de présenter en quelques lignes le contexte ayant mené à la mise en place de la commission (appel à projets, collectif d’employeurs s’étant mobilisé pour se regrouper, etc.)

**Article 1 : Signataires**

Les signataires de cette convention sont les employeurs publics du bassin d’emploi de XXXXXXXXXXXX, ou leurs représentants, qui manifestent leur intérêt pour initier une démarche permettant le maintien dans l’emploi des agents bénéficiaires de l’obligation d’emploi (BOE) ou inaptes à leurs fonctions via une mobilité inter-fonctions publiques.

Au jour de signature de la présente convention, les signataires – ci-après dénommés *signataires originels* - sont :

* FONCTION du NOM DE LA STRUCTURE, NOM PRENOM
* FONCTION du NOM DE LA STRUCTURE, NOM PRENOM
* FONCTION du NOM DE LA STRUCTURE, NOM PRENOM
* FONCTION du NOM DE LA STRUCTURE, NOM PRENOM
* FONCTION du NOM DE LA STRUCTURE, NOM PRENOM
* FONCTION du NOM DE LA STRUCTURE, NOM PRENOM
* FONCTION du NOM DE LA STRUCTURE, NOM PRENOM

Les employeurs publics qui souhaiteraient s’engager dans cette commission sont libres de signer cette convention, en s’appuyant sur l’avenant en annexe XXX de la présente convention.

**Article 2 : Durée**

Cette convention de partenariat est conclue pour une durée de trois ans, avec tacite reconduction. Chaque partie pourra mettre fin à sa participation à tout moment par courrier à l’ensemble des membres signataires de la présente convention, avec un délai de prévenance d’un mois.

**Article 3 : Périmètre d’intervention**

Le périmètre d’intervention de la commission couvre le bassin d’emploi de XXXXXXXXXXX. Ce périmètre d’intervention est susceptible d’être modifié par entente préalable des membres de la commission et signature d’un avenant à la présente convention.

**Article 4 : Agents concernés**

La commission s’adresse aux agents de la fonction publique d’Etat, hospitalière et territoriale en activité.

Les bénéficiaires de ce dispositif sont des agents occupant un emploi permanent faisant partie d’une des deux catégories ci-dessous :

* Des agents bénéficiaires de l’obligation d’emploi orientés par le médecin du travail vers une reconversion professionnelle pour raison de santé ;
* Des agents déclarés inaptes à leur fonction par le conseil médical.

Ce dispositif est basé sur le volontariat des agents qui souhaitent engager une démarche de mobilité inter-fonctions publiques dans le cadre de leur maintien dans l’emploi pour raison de santé. Ils devront attester de leur motivation par la signature et la remise au référent handicap de leur structure d’origine du formulaire en annexe XXX de la présente convention.

L’intégration d’un agent dans la file active de la commission fera l’objet d’une validation par les membres de la commission. Dans ce cadre, il est possible d’envisager des dérogations aux critères susmentionnés.

**Article 5 : Organisation de la commission et rôle des acteurs**

La commission de mobilité inter-fonctions publiques se réunit pour aborder les situations concrètes des agents souhaitant une mobilité inter-fonctions publiques en raison d’une problématique de maintien dans l’emploi pour raison de santé.

*Participants à la commission*

Les participants à la commission sont les référents handicap et/ou les acteurs de l’accompagnement rattachés aux employeurs publics ayant signé la présente convention. Ils peuvent éventuellement être accompagnés de conseillers mobilité carrière et/ou de services spécifiques (recrutement, formation, etc.) selon les besoins. Les acteurs ressources qui interviennent régulièrement sur les sujets liés aux ressources humaines, au maintien dans l’emploi et à la mobilité inter-fonctions publiques peuvent participer à titre d’expert à cette commission (exemple : un agent de la Direction des Ressources Humaines en charge du suivi du dossier de l’agent en reclassement).

*Rôle des participants à la commission*

Le fonctionnement de cette commission repose sur le principe de l’autonomie : les réunions de suivi des situations sont organisées par et entre les membres de ladite commission. Dans ce cadre, les membres assurent les missions suivantes :

* Informer et fédérer les acteurs pertinents autour du projet ;
* Organiser et planifier les rencontres ;
* Réaliser le secrétariat et la logistique de cette commission (ordre du jour, collecte du nombre de situations à aborder, compte-rendu, suivi des situations des agents, propositions d’outils, etc.).

*Contenu d’une commission*

Lors de chaque commission de suivi, les membres examinent la situation des agents proposés et sélectionnent, parmi eux, ceux intégrant le dispositif. Pour chaque agent intégrant le dispositif, les membres étudient les périodes d’immersion potentielles, les postes ouverts à recrutement ou tout autre appui permettant d’envisager une mobilité inter-fonctions publiques. L’objectif de chaque réunion est en effet de définir, pour les agents concernés, un plan d’actions leur permettant d’envisager une mobilité inter-fonctions publiques.

*Organisation logistique d’une commission*

Les membres de la commission se réunissent trimestriellement le temps d’une demi-journée, selon un calendrier établi à l’avance chaque année.

Il est convenu entre les signataires de la présente convention que les réunions de la commission seront accueillies à tour de rôle au sein des différents locaux des membres de la commission. Le membre accueillant la commission sera en charge du secrétariat et de la logistique de la commission.

Les réunions de la commission pourront se tenir en format hybride (en présentiel et en visio-conférence) si cela est jugé opportun et nécessaire. Le membre accueillant s’assurera d’avoir les outils techniques nécessaires à la bonne tenue de la commission en format hybride.

**Article 6 : Engagements**

Le projet nécessite un engagement fort de la part des différents membres de la commission. Il s’agit de partager, d’adhérer et de mettre en pratique les notions suivantes :

* Le **caractère volontaire** quant à la participation au projet,
* L’engagement à **se conformer collectivement** au processus d’accompagnement à la reconversion professionnelle et à la mobilité inter-fonctions publiques,
* L’**assiduité** aux commissions de suivi,
* La mise en œuvre **d’une réciprocité et d’une transparence** permettant le bon fonctionnement de la commission inter-fonctions publique,
* L’**implication** dans la mise en œuvre du processus d’accompagnement, notamment en accueillant des agents en mobilité dans le cadre de périodes d’immersion,
* Le respect du **secret professionnel et médical** et des règles du partage d’informations quant aux situations évoquées,
* L’inscription dans une démarche qui suppose une certaine **souplesse**.

Par ailleurs, les signataires de la convention s’engagent à communiquer sur ce dispositif dans leur propre établissement, notamment à l’intention des agents et des services susceptibles d’accueillir des agents en reconversion. Dans cette optique, ils pourront s’appuyer sur les outils de présentation du dispositif créés par et pour les membres de la commission avec l’aide du Handi-Pacte Auvergne Rhône-Alpes.

**Article 7 : Outils et moyens**

Cette commission s’appuie sur la construction collective d’un processus d’accompagnement des agents ainsi que sur un ensemble de documents annexés à la présente convention et validés par l’ensemble des membres signataires originels :

* Un flyer de présentation de la commission à destination des agents et des acteurs internes ;
* Un formulaire de demande d’intégration dans le dispositif ;
* Une convention tripartite pour les périodes d’immersion ;
* Une trame de bilan de période d’immersion à destination de l’agent et du tuteur ;
* Un tableau de suivi et de clôture des situations accompagnées par la commission.

**Article 8 : Cadre assurantiel**

Lorsque l’agent entre dans le dispositif, il reste couvert par son employeur d’origine. La couverture assurantielle en période d’immersion sera précisée dans la convention d’immersion le cas échéant.

**Article 9 : Evaluation du dispositif**

La commission sera évaluée au regard d’éléments quantitatifs et qualitatifs déterminés en amont par les différents membres. A la date de signature de la présente convention, les indicateurs identifiés sont les suivants :

Indicateurs quantitatifs :

* Nombre d’employeurs volontaires,
* Nombre de réunions annuelles,
* Nombre de situations présentées en commission,
* Nombre de situations accompagnées par la commission,
* Nombre de périodes d’immersion en emploi,
* Nombre de mobilités réussies (pérennisation sur le poste).

Indicateur qualitatif :

* Qualité des parcours d’accompagnements : enquête de satisfaction des agents

**Article 10 : Modification de la convention de partenariat**

Toute modification d’une ou plusieurs des dispositions décrites dans la présente convention entraînera la signature d’un avenant par chacun des membres concernés.

Lors de l’intégration d’un nouveau membre, seul ce dernier sera signataire de l’avenant attestant de son intégration. Il l’enverra par mail et/ou par courrier avec accusé de réception à l’ensemble des membres de la commission.

Fait à XXXXX

Le XX/XX/XXXX

**Annexe**

**Annexe 1 :** Avenant pour l’intégration d’un nouveau membre à la commission

**Annexe 1 :** Avenant pour l’intégration d’un nouveau membre à la commission

**Avenant n°… à la convention de partenariat de la commission mobilité inter-fonctions publiques du bassin d’emploi de XXXXXXXXXXXXX**

Vu la partie législative du code général de la fonction publique ;

Vu le code de la défense, notamment les articles L. 4139-2 et L.4139-3 ;

Vu la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l’égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;

Vu la loi n°2005-270 du 25 mars 2005 portant statut général des militaires ;

Vu la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique ;

Vu la circulaire du 19 novembre 2009 relative aux modalités d’application de la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique ;

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 la circulaire du 28 mars 2017 relative au plan d’action pluriannuel pour une meilleure prise en compte de la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique ;

Vu l’ordonnance n°2017-543 du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique ;

Vu le décret n°2018-502 du 20 juin 2018 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires de l'Etat reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;

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 le titre IV de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

Vu le Décret n°2021-612 du 18 mai 2021 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires hospitaliers ;

Vu le Décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l’accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle.

Vu la convention de partenariat de la commission mobilité inter-fonctions publiques du bassin d’emploi de XXXXXX du JOUR MOIS ANNEE

**Article 1 : Objet de l’avenant**

L’objet du présent avenant consiste en l’intégration d’un nouveau membre à la commission mobilité inter-fonctions publiques du bassin d’emploi de XXXXXXXX : XXXX

L’intégration de ce nouveau membre a été validé par les membres actuels de la commission lors de la réunion du XX/XX/XXXX.

**Article 2 : Date d’effet et mesure d’ordre**

Le présent avenant prend effet à compter de sa signature par le nouveau membre, sous réserve de l’envoyer à l’ensemble des membres actuels par courrier ou mail avec accusé de réception dans un délai de 2 semaines. A réception de l’avenant signé, les membres actuels de la commission disposent d’un délai de 1 mois pour dénoncer le présent avenant.

Les clauses de la convention non modifiées par le présent avenant demeurent inchangées et applicables conformément à la version signée le XX/XX/XXXX et modifiée par les avenants en date du XX/XX/XXXX et XX/XX/XXXX.

La convention initiale et ses avenants successifs, en ce compris le présent avenant, forment un tout indivisible.

Fait à XXXXXX

Le XX/XX/XXXX