

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL****COMMUNE DE CABANAC-ET-VILLAGRAINS (GIRONDE)****Date de convocation :**  
16/04/2024**Membres :**En exercice Présents : Votants : **Date d'affichage :**  
23/04/2024**Date de publication :**  
23/04/2024**Le 22 avril 2024 à 20h30 au foyer polyvalent**

Le Conseil Municipal, légalement convoqué, s'est réuni sous la présidence de M. Jean-Georges CLAIR, Maire.

**Étaient présents :** Gabriel BEUGIN, Jean-Georges CLAIR, Lionel COUBRA, Anne – Cécile DUCOSSON, Olivier FORÊT, Aurélia FOURNIER, Nathalie KATSAMANTOU, Carine LASSOUANE, Vincent NEVOT, Damien OBRADOR, Muriel PAILLER, Katia PEDEMAY, Céline PELTIER, Tovo RABEMANANTSOA, Sophie SUBIRATS et Aurore VERDIER**Étaient représentés :** Anne-Marie CAUSSÉ par Muriel PAILLER et Fabrice GUIRAUD par Jean Georges CLAIR**Absent :** Daniel BORDES**Secrétaire de séance :** Anne-Cécile DUCOSSON**DÉLIBÉRATION N° 2024-41****OBJET : Recours à la mission de bilan professionnel proposée par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde**

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde propose aux collectivités du département de la Gironde et à leurs établissements publics une mission de bilan professionnel visant à accompagner leurs agents en recherche d'une transition professionnelle.

Ce bilan professionnel, effectué par un conseiller en évolution professionnelle du Centre de Gestion spécifiquement formé et habilité à cet effet, vise à déterminer un projet professionnel correspondant aux aptitudes et attentes de l'agent bénéficiaire de cet accompagnement.

Il se déroule sur une période de six mois, pour une durée totale pouvant varier entre trente et quarante heures.

Le recours à cette mission nécessite la signature préalable d'une convention-cadre.

Chaque demande de bilan professionnel fait par la suite l'objet d'une saisine du Centre de Gestion de la Gironde, formulée conjointement par la collectivité et l'agent concerné.

Une réunion tripartite réunissant le Centre de Gestion, la collectivité et l'agent est alors organisée et permet de vérifier l'adéquation entre l'accompagnement proposé et la situation de l'agent. Si tel est le cas, une convention tripartite est alors élaborée permettant de mettre en œuvre le bilan professionnel de manière effective.

Le coût facturé par bilan professionnel est calculé par l'application d'un taux horaire fixé par délibération du Conseil d'administration du Centre de Gestion de la Gironde au nombre d'heures consacré par le conseiller en évolution professionnelle au suivi de la situation de l'agent (entre trente heures minimum et quarante heures maximum).

Considérant l'intérêt pour la collectivité de pouvoir recourir, le cas échéant, à la mission de bilan professionnel proposée par le Centre de Gestion de la Gironde,

Vu les dispositions de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée relatives à la fonction publique territoriale,

Vu les dispositions du Code Général des Collectivités Territoriales,

Sur proposition de Monsieur le Maire,

Appelé à délibérer, le Conseil Municipal décide à l'unanimité :

- de recourir à la mission de bilan professionnel proposée par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde ;
- d'autoriser Monsieur le Maire à signer la convention-cadre, et les conventions tripartites en cas de recours à la mission.

Le Maire,

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui sera affiché ce jour au siège de la collectivité,
- informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Bordeaux dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'État.

**POUR** : 18

**CONTRE** : 00

**ABSTENTION** : 00

Fait et délibéré, les jours, mois et an que dessus.

Pour copie conforme.

En mairie, le 22 avril 2024

Le Maire



Jean Georges CLAIR

La secrétaire de séance

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "A. DUCOSSON", written over a faint, illegible stamp.

Anne-Cécile DUCOSSON

# Convention-cadre

## Recours à la mission de bilan professionnel proposée par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde

Vu le code général de la fonction publique fonction publique territoriale ;

Vu la délibération n° DE-0027-2019 du 19 juin 2019 du Conseil d'administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde relative à la tarification applicable aux collectivités dans le cadre de l'expérimentation d'une mission de bilan professionnel ;

Vu la délibération n° DE-0024-2020 du 8 juillet 2020 du Conseil d'administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde relative à la pérennisation d'une mission de bilan professionnel ;

Vu la délibération n° DE-0068-2023 en date du 13 décembre 2023 du Conseil d'administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde relative à la modification de l'appellation de la mission, l'élargissement du public bénéficiaire et l'actualisation de la tarification ;

Vu la délibération n° **2024-41 du 22 avril 2024** de la commune de Cabanac et Villagrains autorisant le Maire à conclure une convention de recours à la mission de bilan professionnel proposée par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde ;

**Il est convenu ce qui suit :**

### ENTRE

Le Centre de Gestion de la Gironde représenté par son Président, agissant en vertu de la délibération susvisée,

Ci-après désigné le Centre de Gestion ;

### ET

M. Jean Georges CLAIR

Maire de la commune de Cabanac et Villagrains, agissant en vertu de la délibération susvisée,

Ci-après désigné(e) la collectivité.

### PRÉAMBULE

---

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde propose, aux collectivités du département de la Gironde et à leurs établissements publics une mission de bilan professionnel visant à accompagner leurs agents dans leur recherche de transition professionnelle.

Ce bilan professionnel, est effectué par un conseiller en évolution professionnelle du Centre de Gestion de la Gironde spécifiquement formé à cet effet.-

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

Le bilan professionnel se déroule, sur une durée maximale de six mois, autour de plusieurs temps de travail organisés entre l'agent et le conseiller en évolution professionnelle du Centre de Gestion de la Gironde.

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.

Le Centre de Gestion de la Gironde assure également, par la suite, un entretien de suivi avec l'agent.

## **ARTICLE 1 - Objet de la convention**

---

La présente convention a pour objet de permettre à la collectivité de pouvoir recourir à la mission de bilan professionnel 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 – Bénéficiaires du bilan professionnel**

---

La mission de bilan professionnel est mobilisable par les collectivités pour les agents fonctionnaires ou contractuels en position d'activité.

### **Cas particulier des agents en disponibilité d'office pour raison de santé**

Par délibération du 13 décembre 2023, le Conseil d'administration du Centre de Gestion a ouvert la possibilité pour les collectivités qui le souhaitent de recourir au bilan professionnel pour les agents en disponibilité d'office pour raison de santé sous conditions.

Afin de sécuriser ces accompagnements la production des garanties et autorisations suivantes est nécessaire :

- délibération de l'employeur territorial autorisant le financement de bilans professionnels et éventuellement d'autres actions de formation à destination des fonctionnaires placés en disponibilité d'office pour raisons de santé ;
- délibération de l'employeur territorial pour adhérer à la mission facultative proposée par le Centre de Gestion ;
- recueil de l'avis du conseil médical ;
- présentation par l'agent d'un certificat médical attestant d'un état de santé compatible avec le suivi des actions prévues par le bilan professionnel ;
- consultation des contrats d'assurance.

## **ARTICLE 3 - Procédure relative à la mise en œuvre du bilan professionnel**

---

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 du bilan professionnel, permet de confirmer l'adéquation du dispositif proposé avec la situation de l'agent.

Si tel est le cas, une convention tripartite actant la mise en œuvre effective du bilan professionnel est signée entre la collectivité, l'agent et le Centre de Gestion.

## **ARTICLE 4 - Déroulement du bilan professionnel**

---

L'action de bilan professionnel proposée est effectuée 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 5 - Durée du bilan professionnel**

---

Le bilan professionnel mis en œuvre au bénéfice de l'agent est programmé sur une période de six mois, pour une durée totale minimale de 30 heures et maximale de 40 heures.



---

## ARTICLE 6 - Rôle des parties

---

**Le Centre de Gestion** fait réaliser le bilan professionnel 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 le bilan professionnel 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.

**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 bilan professionnel (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 du bilan professionnel, 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 de bilan professionnel dans des conditions optimales.

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

De manière générale, il est initiateur et acteur et fait preuve d'implication tout au long de la démarche.

---

## ARTICLE 7 - Conditions financières

---

La facturation de la collectivité pour la mise en œuvre et la réalisation d'un bilan professionnel est effectuée sur la base d'un taux horaire 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 30 à 40, est précisé dans les états récapitulatifs transmis à la collectivité par le Centre de Gestion à l'issue de chacune des trois phases du bilan professionnel (précisées à l'article 3 de la présente convention).

Le coût horaire fait l'objet d'une annexe tarifaire à la présente convention.

La facturation est établie par le Centre de Gestion qui émet les titres de recettes correspondants à l'issue de chaque phase du bilan professionnel à l'encontre de la collectivité.

## ARTICLE 8 - **Durée de validité de la convention et résiliation**

---

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 de bilan professionnel peut être interrompue avant son terme, pour toute raison valable, par le Centre de Gestion, la collectivité ou l'agent, et la convention tripartite résiliée.

Dans ce cas, la collectivité est facturée sur la base du nombre d'heures consacrées au bilan professionnel 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-cadre de recours à la mission de bilan professionnel.

## ARTICLE 9 - **Contentieux**

---

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

Fait à BORDEAUX, le

**Le Maire** de Cabanac et Villagrains

Jean Georges CLAIR

**Catherine VIANDON**  
Membre du bureau déléguée  
Conseillère municipale de  
Saint-Germain-du-Puch