



DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE DU 15 décembre 2021 à 16 h 00

AUJOURD'HUI quinze décembre deux mille vingt et un

LE CONSEIL MUNICIPAL de la Ville de Clermont-Ferrand, convoqué par Monsieur le Maire le 09 décembre 2021, s'est réuni dans les Salons de l'Hôtel de Ville.

Après avoir ouvert la séance, Monsieur le Maire procède à l'appel.

Etaient présents Mmes et MM. les Membres du Conseil dont les noms suivent :

Olivier BIANCHI, Maire, président la séance

Présent(e)s : Olivier BIANCHI, Christine DULAC ROUGERIE, Nicolas BONNET, Marion CANALES, Cyril CINEUX, Isabelle LAVEST, Grégory BERNARD, Manuela FERREIRA DE SOUSA, Rémi CHABRILLAT, Nicaise JOSEPH, Jean-Christophe CERVANTES, Cécile AUDET, Jérôme GODARD, Christophe BERTUCAT, Magali GALLAIS, Jérôme AUSLENDER, Anne-Laure STANISLAS, Didier MULLER, Sondès EL HAFIDHI, Charles-André DUBREUIL, Sylviane TARDIEU, Dominique ADENOT, Anna AUBOIS, Marion BARRAUD, Laetitia BEN SADOK, Valérie BERNARD, Fatima BISMIR, Alexis BLONDEAU, Julien BONY, Dominique BRIAT, Fatima CHENNOUF-TERRASSE, Alparslan COSKUN, Samir EL BAKKALI, Eric FAIDY, Christiane JALICON, Claudine KHATCHADOURIAN-TECER, Diego LANDIVAR, Cécile LAPORTE, Steve MAQUAIRE-BEAUSOLEIL, Marianne MAXIMI, Pierre MIQUEL, Lucie MIZOULE, Lucas PEYRE, Frédéric PILAUD, Stanislas RENIÉ, Pierre SABATIER, Vincent SOULIGNAC, Yannick VIGIGNOL, Thomas WEIBEL

Excusé(e)s ayant donné pouvoir : Odile VIGNAL à Anne-Laure STANISLAS, Géraldine BASTIEN à Christiane JALICON, Jean-Pierre BRENAS à Julien BONY, Estelle BRUANT à Marion BARRAUD, Wendy LAFAYE à Anna AUBOIS, Catherine PINET-TALLON à Cécile LAPORTE

Excusé(e)s :

Absent(e)s :

Secrétaire : Alexis BLONDEAU

Rémi CHABRILLAT et Cécile LAPORTE arrivent pendant la présentation du diaporama de la question n°2.

Lucie MIZOULE arrive pendant le débat de la question n°2 (fin du pouvoir donné à Magali GALLAIS).

Rapport N° 19
ADHESION AUX MISSIONS RELATIVES A LA SANTE ET A LA SECURITE AU
TRAVAIL EXERCEES PAR LE CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION
PUBLIQUE TERRITORIALE

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 23,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment ses articles 22 à 26-1 et 108-1 à 108-4,

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique,

Vu le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux,

Vu la circulaire n° NOR INTB1209800C du 12 octobre 2012 portant application des dispositions du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale,

Le Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Puy-de-Dôme propose, via la convention jointe, diverses prestations à la collectivité relatives à la santé et la sécurité au travail.

Cette collaboration a notamment pour finalité de prévenir les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail de tous les agents et d'améliorer la prise en charge des agents en difficulté.

La Ville disposant de son propre service de médecine professionnelle et préventive et d'un service prévention et santé au travail, le choix a été fait d'adhérer aux seules prestations de l'ergonome et de la psychologue du travail.

1) Le psychologue :

L'action du psychologue du travail a pour vocation de contribuer à l'amélioration des conditions de travail des agents en proposant un accompagnement individuel ou collectif, et, en déployant des actions de prévention des risques psychosociaux auprès des agents employés par des collectivités locales.

Il peut intervenir dans les cas suivants :

- accompagnement des agents concernés par une problématique de souffrance au travail,

- accompagnement à la mise en œuvre d'une démarche globale de prévention des risques psychosociaux,
- réalisation de bilan professionnel permettant à l'agent concerné par des restrictions médicales ou le cas échéant une inaptitude, de travailler sur ses motivations, ses compétences afin de favoriser son maintien dans l'emploi (reclassement),
- médiation entre l'agent et l'entourage professionnel,
- aide à la réintégration d'un agent au sein de sa collectivité suite à une absence prolongée et/ou accompagnement à l'intégration d'un agent dans le cadre d'un reclassement,
- sensibilisation à la prévention des risques professionnels : stress, conflits, pénibilité au travail.

Le psychologue intervient à la demande de tout agent, la collectivité et du médecin de prévention ou d'autres partenaires, sachant que dans tous les cas, il ne sera sollicité qu'avec l'accord de la collectivité et de l'agent concerné.

2) L'ergonome :

Le Centre de gestion propose également de mettre à disposition son ergonome dans le but d'améliorer les conditions de travail des agents de la Ville (prévention des accidents, des maladies professionnelles, baisse de la pénibilité, de la charge physique, mentale et psychique du travail).

Les demandes d'intervention de l'ergonome peuvent concerner la conception des postes de travail, l'aménagement des locaux et d'espaces, les ambiances de travail, l'organisation de travail, la formation, les situations de handicap.

L'ergonome peut intervenir :

- pour adapter le poste de travail d'un agent suite à une inaptitude partielle ou totale,
- lors d'une embauche ou pour le maintien dans l'emploi d'un agent reconnu travailleur en situation de handicap,
- pour réorganiser le travail d'une équipe ou d'un service,
- pour aménager de nouveaux locaux ou espaces de travail,
- lorsque des agents dans un service ou une équipe souffrent de problèmes de santé dont des lombalgies ou des troubles musculo squelettiques.

3) Conditions financières :

En contrepartie de l'adhésion de la collectivité à ces missions, la Ville devra s'acquitter d'une cotisation d'un montant fixé par agent et par an, dans les conditions suivantes : 70 euros par heure (temps de trajet et de rédaction de rapport facturés en sus du temps de rendez-vous).

La présente convention est conclue pour une durée de 2 ans, à compter du 1er janvier 2022.

Aussi, il vous est proposé, en accord avec votre commission, de :

- décider d'adhérer aux missions relatives à la santé et sécurité au travail exercées par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Puy-de-Dôme susmentionnées,

- d'autoriser Monsieur le Maire à signer la convention, jointe en annexe,
- décider d'inscrire les crédits correspondants au budget de la collectivité conformément aux modalités prévues dans la convention.

DELIBERATION

Après en avoir délibéré, la proposition mise aux voix est adoptée à l'unanimité.

Pour ampliation certifiée conforme.

Fait à Clermont-Ferrand, le **20 DEC. 2021**

Le Maire,



Olivier BIANCHI





**Convention d'adhésion des collectivités locales
aux missions relatives à la santé et à la sécurité au travail**

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 23,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale, notamment ses articles 22 à 26-1 et 108-1 à 108-4,

Vu le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la Fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 modifié relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions,

Vu les délibérations du Conseil d'administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Puy-de-Dôme en dates des 17 novembre 1997, 26 mars 2003 et 27 novembre 2009 ayant créé les services de médecine professionnelle et préventive, de prévention et d'intermédiation sociale et de maintien dans l'emploi,

Vu la délibération du Conseil d'administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Puy-de-Dôme n° 2020-31 en date du 30 juin 2020 portant mise en œuvre des missions relatives à la santé et à la sécurité au profit des collectivités locales du département,

Considérant que les missions relatives à la santé et la sécurité au travail exercées par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale peuvent être réalisées, dans le cadre d'une convention, au bénéfice des collectivités et d'établissements de la fonction publique territoriale.

ENTRE

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Puy-de-Dôme, situé 7 rue Condorcet – CS 70007 – 63063 CLERMONT-FERRAND CEDEX 1, représenté par son Président, Tony BERNARD, agissant conformément à la délibération du Conseil d'administration du Centre de Gestion en date du n° 2020-31 en date du 30 juin 2020.

désigné, ci-après, Le Centre de Gestion

d'une part,

ET

La Commune de Clermont-Ferrand, représentée par son Maire, Monsieur⁽¹⁾ Olivier BIANCHI, dûment habilité par délibération du Conseil municipal, Conseil syndicat ou Conseil d'administration en date du 15 décembre 2021, ci-après, la collectivité locale.

d'autre part,

il a été, d'un commun accord, convenu et arrêté ce qui suit :

ARTICLE 1 : OBJET DE LA CONVENTION

La présente convention a pour objet de déterminer, en collaboration avec la collectivité locale, les conditions d'exercice des missions relatives à la santé et la sécurité au travail assurées par le Centre de Gestion à son profit.

Cette collaboration a pour finalité :

- *d'assurer le suivi médical réglementaire des agents,*
- *de prévenir les risques professionnels,*
- *d'améliorer les conditions de travail de tous les agents,*
- *d'améliorer la prise en charge des agents en difficulté,*
- *de favoriser les échanges d'expérience entre les employeurs,*
- *d'élaborer des modalités et dispositifs communs en matière de gestion des emplois pour intégrer ou réintégrer l'agent au cœur de l'établissement,*
- *de maîtriser les coûts directs et indirects engendrés par l'absentéisme*

ARTICLE 2 : MOYENS MIS EN ŒUVRE PAR LE CENTRE DE GESTION AU PROFIT DE LA COLLECTIVITÉ LOCALE

a) L'équipe pluridisciplinaire

L'équipe pluridisciplinaire chargée d'exercer les missions relatives à la santé et sécurité au travail comprend, des médecins de prévention, des infirmiers de prévention, des conseillers hygiène et sécurité au travail, des agents chargés de la fonction d'inspection (ACFI), un ergonome, deux psychologues, un correspondant handicap/FIPHFP et le personnel administratif. L'équipe pluridisciplinaire accompagne la collectivité locale, en ce qui concerne :

- *le suivi médical professionnel des agents,*
- *l'amélioration des conditions et de l'organisation du travail dans les services,*
- *l'adaptation et l'aménagement des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine,*
- *la protection des agents contre l'ensemble des nuisances et des risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel,*
- *l'accompagnement psychosocial des agents en difficulté physique et/ou psychique,*
- *l'information sanitaire.*

L'équipe pluridisciplinaire accompagne l'autorité territoriale pour mettre en œuvre les démarches qu'il estime nécessaire dans les domaines médicaux, sociaux, de l'hygiène et de la sécurité.

b) Apport d'expertise au sein du CHSCT de la collectivité locale

Les médecins, les infirmiers, le conseiller hygiène et sécurité au travail, les agents chargés de la fonction d'inspection (ACFI) et le psychologue du travail peuvent, chacun pour ce qui le concerne, participer dans la mesure de leur disponibilité, avec voix consultative, aux réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de la collectivité locale.

Le médecin de prévention rend compte annuellement en CHSCT de la situation sanitaire des agents suivis.

c) Médecine préventive

Le service de médecine professionnelle et préventive du Centre de Gestion se compose de médecins de prévention et d'infirmiers de prévention qui travaillent en binômes pour assurer le suivi de la collectivité locale.

- Le médecin de prévention :

Le médecin de prévention a une approche globale et exclusivement préventive dans la surveillance médicale (individuelle et collective) et l'action sur le milieu professionnel.

En toute hypothèse, le médecin de prévention exerce son activité en toute indépendance, dans le respect des dispositions du Code de déontologie et du Code de la santé publique et en application de l'article 11-2 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985. En particulier, le médecin de prévention est tenu au secret professionnel médical, lequel couvre tout ce qui est parvenu à sa connaissance dans l'exercice de sa profession, c'est à dire non seulement ce qui lui a été confié, mais aussi ce qu'il a vu, entendu ou compris.

Le rôle du médecin de prévention s'articule autour de 2 thématiques : la surveillance médicale des agents et l'action sur le milieu professionnel.

La surveillance médicale des agents par le médecin de prévention est effectuée dans le cadre de :

- *la visite d'embauche,*
- *la visite médicale périodique (plus régulière pour les agents bénéficiant d'une surveillance médicale particulière),*
- *les visites de reprise,*
- *les visites à la demande des agents, de la collectivité, du médecin traitant, du médecin conseil de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie...*

Ces visites, qui présentent un caractère obligatoire, se déroulent dans les lieux de visite prévus par le Centre de Gestion. Il s'agit de sites équipés répondant aux règles de sécurité, de confidentialité et d'hygiène.

Ne relevant pas de la médecine de prévention, les visites de contrôle pendant les congés de maladie ou accident du travail et les visites d'aptitude au recrutement dans la fonction publique territoriale (à ne pas confondre avec la visite d'embauche auprès du médecin de prévention) seront à réaliser auprès d'un médecin agréé. Les médecins de prévention n'ont pas non plus vocation à se substituer au suivi des agents par leur médecin traitant.

Les médecins de prévention définissent la fréquence et la nature des visites médicales en fonction de l'état de santé des agents et peuvent déléguer certaines tâches aux infirmiers de prévention.

Le médecin de prévention doit, en sus des examens médicaux individuels, consacrer au moins un tiers de son temps à sa mission en milieu professionnel. Ces actions sur le milieu professionnel concernent notamment :

- *l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services,*
- *l'hygiène générale des locaux,*
- *l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine,*
- *la protection des agents contre l'ensemble des risques d'accidents ou de maladie,*

- L'infirmier de prévention :

L'action des infirmiers de prévention s'inscrit en complémentarité de celle des médecins de prévention. Ils participent au suivi individuel de l'état de santé des agents dans le cadre des activités qui leurs sont confiées par les médecins de prévention. L'entretien infirmier s'inscrit dans le suivi périodique des agents sans pouvoir se substituer aux examens d'embauches ou aux avis d'aptitude qui restent de la responsabilité des médecins de prévention.

d) Prévention et hygiène au travail

Les conseils en matière de prévention et d'hygiène et sécurité au travail peuvent permettre à la collectivité locale, dans un accompagnement global, d'améliorer les conditions de travail des agents qu'il emploie et de maîtriser, ainsi, pour partie l'absentéisme.

e) Les conseillers hygiène et sécurité au travail

Les conseillers hygiène et sécurité au travail peuvent conseiller la collectivité locale pour lui permettre de répondre aux différentes obligations réglementaires (élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels, action de sensibilisation sur des risques définis...) auxquelles elle est soumise. Ils peuvent également assister et conseiller la collectivité locale dans les domaines relatifs à l'hygiène et à la sécurité au travail en lien et accompagner les assistants et conseillers de prévention dans l'exercice de leurs missions.

f) Les agents chargés de la fonction d'inspection (ACFI)

La mission d'inspection est confiée à un agent formé du Centre de Gestion dénommé ACFI. Les collectivités locales peuvent recourir à l'intervention de cet agent pour assurer la fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail en leur sein.

Cet ACFI est chargé de :

- *contrôler les conditions d'application des règles d'hygiène et de sécurité au travail définies par le code du travail 4^{ème} partie, livres I à IV et les décrets pris pour son application ainsi que le décret 85-603 du 10 juin 1985 modifié,*
- *proposer à l'autorité territoriale toute mesure qui lui paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels et en cas d'urgence, les mesures immédiates qu'il jugera nécessaires,*
- *émettre un avis sur les règlements et consignes (au tout autre document) que l'autorité envisage d'adopter en matière d'hygiène et de sécurité,*
- *assister avec voix consultative aux réunions du Comité d'Hygiène et de sécurité et des conditions de travail. Il intervient dans le cadre de la résolution d'une situation de désaccord relative à l'exercice du droit de retrait en cas de danger grave et imminent.*

Une lettre de mission transmise en amont de l'intervention déterminera les conditions de réalisations techniques de la mission. Chaque intervention de l'ACFI donnera lieu à un rapport adressé à l'autorité territoriale ainsi qu'au médecin de prévention.

g) L'ergonome

L'ergonome s'efforce d'améliorer les conditions de travail et d'usage (prévention des accidents, des maladies professionnelles, baisse de la pénibilité, de la charge physique, mentale et psychique du travail) tout en prenant en compte les différents critères de performance de l'activité. Pour cela, il peut agir dans des cadres variés et notamment le maintien dans l'emploi, l'insertion professionnelle et le projet de

prévention d'atteinte à la santé par le travail.

Les demandes d'intervention de l'ergonome peuvent concerner la conception des postes de travail, l'aménagement des locaux et d'espaces, les ambiances de travail, l'organisation de travail, la formation, les situations de handicap.

L'ergonome peut intervenir :

- *pour adapter le poste de travail d'un agent suite à une inaptitude partielle ou totale,*
- *lors d'une embauche ou pour le maintien dans l'emploi d'un agent reconnu travailleur handicapé,*
- *pour réorganiser le travail d'une équipe ou d'un service,*
- *pour aménager de nouveaux locaux ou espaces de travail,*
- *lorsque des agents dans un service ou une équipe souffrent de problèmes de santé dont des lombalgies ou des troubles musculo squelettiques.*

h) Le psychologue du travail

L'action du psychologue du travail a pour vocation de contribuer à l'amélioration des conditions de travail des agents en proposant un accompagnement individuel ou collectif, et, en déployant des actions de prévention des risques psychosociaux auprès des agents employés par des collectivités locales.

Il peut intervenir dans les cas suivants :

- *accompagnement des agents concernés par une problématique de souffrance au travail,*
- *accompagnement à la mise en œuvre d'une démarche globale de prévention des risques psychosociaux,*
- *réalisation de bilan professionnel permettant à l'agent concerné par des restrictions médicales ou le cas échéant une inaptitude, de travailler sur ses motivations, ses compétences afin de favoriser son maintien dans l'emploi (reclassement),*
- *médiation entre l'agent et l'entourage professionnel,*
- *aide à la réintégration d'un agent au sein de sa collectivité suite à une absence prolongée et/ou accompagnement à l'intégration d'un agent dans le cadre d'un reclassement,*
- *sensibilisation à la prévention des risques professionnels : stress, conflits, pénibilité au travail.*

Les missions du psychologue du travail reposent sur le partenariat et nécessitent la recherche d'une collaboration de qualité, dans le respect du secret professionnel, avec le bénéficiaire et notamment avec la direction des services et les responsables en charge des ressources humaines de la collectivité locale.

Le psychologue intervient à la demande :

- d'un agent,
- la collectivité locale
- du médecin de prévention ou d'autres partenaires.

Dans tous les cas le psychologue intervient avec l'accord de la collectivité locale et de l'agent concerné.

ARTICLE 3 : CONDITIONS FINANCIÈRES

a) Coût de l'adhésion

En contrepartie de l'adhésion de la collectivité locale aux missions relatives à la santé et sécurité au travail exercées par le Centre de Gestion, la collectivité locale devra s'acquitter d'une cotisation d'un montant fixé par agent et par an, dans les conditions suivantes⁽²⁾ :

option 1 : adhésion à l'ensemble des missions relatives à la santé et à la sécurité au travail : 102 euros

option 2 : adhésion aux seules missions relatives à la prévention et à l'hygiène et sécurité au travail, car la collectivité locale relevant d'un autre service de médecine professionnelle et préventive : 22 euros

option 3 : adhésion aux seules prestations de l'ergonome et de la psychologue du travail, la collectivité locale relevant d'un autre service de médecine professionnelle et préventive et d'un autre service de prévention et d'hygiène et sécurité au travail : 70 euros par heure (temps de trajet et de rédaction de rapport facturés en sus du temps de rendez-vous).

La cotisation annuelle sera calculée sur la base des effectifs de l'établissement au 1^{er} janvier de l'année. L'ensemble des agents sera pris en compte, indépendamment de leurs statuts (fonctionnaires, agents non titulaires de droit public ou de droit privé...) ou de leurs temps de travail.

Si la collectivité locale emploie de manière régulière des agents pour faire face à des accroissements saisonniers ou temporaires d'activité, les effectifs affectés sur ces besoins spécifiques devront également être pris en compte dans l'effectif déclaré.

Afin de permettre le calcul de la cotisation due, la collectivité locale s'engage à communiquer au plus tard pour le 15 décembre de l'année N-1 la liste nominative et actualisée de ses effectifs au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale pour la mise à jour des bases de données.

b) Révision des tarifs et facturation du coût des rendez-vous médicaux non-honorés

- Révision des tarifs

Les tarifs pourront être révisés par délibération du Conseil d'administration du le Centre de Gestion. Cette délibération devra intervenir avant le 30 juin de l'année N pour une application au 1^{er} janvier de l'année N+1.

Dans l'hypothèse où la collectivité locale ne souhaiterait plus bénéficier des missions relatives à la santé et sécurité au travail, objet de la présente, aux nouvelles conditions tarifaires, elle devra en informer le Centre de Gestion avant le 31 octobre de l'année N par lettre adressée en recommandé avec accusé de réception. La résiliation de la convention prendra alors effet au 31 décembre de l'année N.

- Facturation du coût des rendez-vous médicaux non-honorés

Dans l'hypothèse où un agent dûment convoqué à une visite médicale ne se rend pas, sans justificatif, à celle-ci, la collectivité auquel il appartient devra s'acquitter de la somme de 40 € après émission d'un titre de recettes par le Centre de Gestion.

Aucun coût ne sera facturé lorsque l'absence de l'agent résultera d'un cas de force majeure dûment justifié. Il en sera de même lorsque la collectivité concernée aura informé le Centre de Gestion par écrit de l'absence de l'agent. Cette information devra intervenir au minimum 48 heures avant le jour de la visite.

c) Modalités de règlement

Le recouvrement de la cotisation annuelle sera assuré en 1 fois, après émission d'un titre de recettes, par le Centre de Gestion au 1^{er} semestre de chaque année.

Le recouvrement des rendez-vous médicaux non-honorés sera assuré dans le mois suivant la constatation de l'absentéisme non excusé à la visite.

Le règlement interviendra par mandat administratif dont le montant sera versé à la Paierie Départementale du Puy-de-Dôme.

ARTICLE 4 : DURÉE DE LA CONVENTION

La présente convention est conclue pour une durée de 2 ans, à compter du 1^{er} janvier 2022, étant précisé qu'elle prendra fin au plus tard au 31 décembre 2023. Sans préjudice des dispositions prévues à l'article 3-b, la convention pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties par lettre dûment motivée adressée en recommandée avec accusé de réception, sous réserve du respect d'un préavis de 2 mois.

Toute demande d'adhésion ou de résiliation prendra effet au 1^{er} janvier de l'année concernée.

La convention sera résiliable de plein droit en cas de modification des dispositions législatives et réglementaires ayant permis son établissement.

ARTICLE 5 : DIFFICULTÉS D'APPLICATION ET LITIGES

Toute difficulté d'application de la présente convention fera l'objet d'une rencontre entre le Centre de Gestion et la collectivité locale afin d'essayer de trouver un accord.

A défaut d'accord, les deux parties pourront s'adresser au Tribunal administratif de Clermont-Ferrand, pour le règlement de tout litige éventuel.

La présente convention est établie en deux exemplaires originaux.

A Clermont-Ferrand, le

**Le Président du Centre de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale
du Puy-de-Dôme,**

**Tony BERNARD
Maire de Châteldon**

**Le Maire, le Président⁽¹⁾
La collectivité locale,**



Oliver

Prénom et Nom

