

Annexe 2 : Le congé pour bilan de compétences

Bénéficiaires : Tous les agents fonctionnaires, assistants maternels contractuels sur emploi permanent sauf contrat de remplacement.

Objectif : Permettre à l'agent d'obtenir un congé pour analyser ses compétences, aptitudes et motivations en vue de définir un projet professionnel et, éventuellement, un projet de formation et notamment de préparation aux concours et examens professionnels ou de demander un congé de formation professionnelle.

Le bilan de compétences comprend trois phases :

- 1- Phase préalable qui a pour objet de confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche, de définir et analyser la nature des besoins, d'informer sur la méthodologie
- 2- Phase d'investigation qui permet de faire un point sur les motivations et intérêts professionnels et personnels, d'identifier les compétences et de déterminer les possibilités d'évolution professionnelle
- 3- Une phase de conclusion qui met en évidence les résultats du travail d'investigation et qui recense les facteurs susceptibles de favoriser la réalisation du projet.

Durée : Le congé pour bilan de compétences ne peut excéder 24 heures de temps de service, fractionnables. Le compte personnel de formation peut être mobilisé en complément du bilan de compétences afin de disposer d'un temps de préparation et d'accompagnement supplémentaires. L'agent qui a bénéficié d'un bilan ne peut prétendre à un nouveau congé de ce type que 5 ans après l'expiration du premier bilan. Le nombre de congés pour bilan de compétences est limité à 2 au cours de la carrière.

Procédure : Le bilan de compétences peut être dispensé en cours de carrière à la demande de l'employeur ou à l'initiative de l'agent. Elles sont accordées au titre du CPF si l'agent en demande le financement.

La demande de congé doit être formulée 2 mois au moins avant la date de début du bilan de compétences. Elle doit préciser les dates de début et de fin du bilan et les coordonnées de l'organisme choisi par l'agent et éventuellement une demande de prise en charge financière. A réception de la demande, l'autorité territoriale dispose d'un délai de 30 jours pour accorder le congé, le refuser ou le reporter, et, le cas échéant, répondre à la demande de prise en charge. En cas de refus du congé, la décision doit être motivée. Le congé est accordé sous réserve des nécessités de service. L'autorité territoriale ne peut opposer deux refus consécutifs à une demande de formation personnelle qu'après avis de la commission paritaire compétente.

Délais : L'agent qui a bénéficié d'un bilan ne peut prétendre à un nouveau congé de ce type que 5 ans après l'expiration du premier bilan.

Rémunération : Pendant la durée du congé pour bilan de compétences, l'agent conserve le bénéfice de sa rémunération.

Obligations : A l'issue du congé, l'agent doit remettre à l'autorité territoriale une attestation de présence délivrée par l'organisme. L'agent qui, sans motif valable, ne réalise pas en totalité son bilan de compétences, perd le bénéfice de son congé et doit rembourser, le cas échéant, le montant du bilan, si la collectivité employeur en avait accepté la prise en charge.

Résultats du bilan : Les résultats du bilan ne peuvent être communiqués sans l'accord de l'agent.

Mesure particulière : les articles 3 et 4 du décret 2022-1043 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle permet un allongement de la durée du congé pour Bilan de Compétences pour les agents de catégorie C sans diplôme (ou diplôme inférieur au niveau 4), reconnus en situation de handicap ou particulièrement exposés à un risque d'usure professionnelle. La durée est alors portée à 72 heures. L'agent qui a bénéficié d'un bilan ne peut prétendre à un nouveau congé de ce type que 3 ans après l'expiration du premier bilan.