

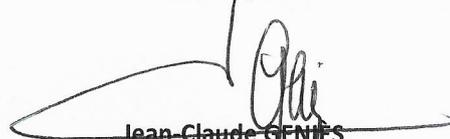
Article 4 - Le présent acte peut faire l'objet d'un recours dans un délai de deux mois, à compter de son rendu exécutoire, pour saisir le tribunal administratif compétent. Le tribunal administratif peut être saisi notamment au moyen de l'application informatique Télérecours citoyen accessible par le biais du site www.telerecours.fr.

Article 5 - Monsieur le Directeur Général des Services est chargé de l'exécution de la présente décision dont ampliation est adressée :

- à Monsieur le Sous-préfet de Sarcelles,
- à Madame le Trésorier Principal de Sarcelles.

Fait à Sarcelles, le

Par délégation,



Jean-Claude GENIES,
Président du SIGIDURS

Acte rendu exécutoire compte tenu de :

- La transmission au représentant de l'Etat le :
- La publication le :
- La notification le :

**CONVENTION POUR LA REALISATION D'UN BILAN DE COMPETENCES
PRIS EN CHARGE PAR L'EMPLOYEUR DANS LE CADRE DE
SON PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

- Le salarié bénéficiaire : Mme ROLLAND Céline.

ci-dessous désigné « le salarié bénéficiaire »

Et

- L'employeur financeur : SIGIDURS

1 rue des tissonvilliers, 95200 sarcelles

représenté par Monsieur le Président Jean-Claude GENIES

ci-dessous désigné « l'employeur » ou « le financeur »,

Et

- L'organisme prestataire de bilan : l'AGCNAM ILE DE FRANCE – 9 cour des Petites Ecuries - 75010 Paris, Siret : 785 150 624 00365, organisme de formation enregistré sous le numéro 11 75 385 21 75 auprès du Préfet de région d'Ile-de-France, n° d'agrément : CBCP 1189, représenté par Monsieur Sylvain PASCAL, Directeur Régional,

ci-dessous désigné « le prestataire ».

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1^{er} – Objet de la convention

Il est conclu entre le bénéficiaire, l'employeur et le prestataire la présente convention en application des dispositions du Code du Travail relatif à la formation professionnelle continue dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le bénéficiaire dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en rendant la convention signée. L'absence de réponse du salarié bénéficiaire au terme de ce délai vaut refus de conclure la convention.

Le financeur ci-dessus désigné prend en charge, dans les conditions définies à l'article 3 de la présente convention, les frais afférents au bilan de compétences réalisé par le bénéficiaire, à sa demande ou avec son accord, et mis en œuvre par le prestataire mentionné ci-dessus.

Article 2 – Conditions de réalisation du bilan de compétences

Le bénéficiaire atteste du caractère volontaire de sa démarche. Il s'engage à fournir toute information utile à une mise en œuvre efficace du bilan de compétences.

Le prestataire est tenu d'informer le bénéficiaire des moyens matériels et humains dont il dispose pour la réalisation du bilan de compétences. Il s'engage à lui proposer une prestation conforme aux dispositions du Code du travail, dont les extraits figurent en annexe de la présente convention.

Objectif poursuivi par l'employeur :

.....
Former en réponse à la demande de l'agent
.....

Textes de référence du Code du travail

Article L6313-1 :

Les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

- 1° Les actions de formation ;
- 2° Les bilans de compétences ;
- 3° Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, dans les conditions prévues au livre IV de la présente partie ;
- 4° Les actions de formation par apprentissage, au sens de l'article L. 6211-2.

Article L6313-4 :

Les bilans de compétences mentionnés au 2° de l'article L. 6313-1 ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les informations demandées au bénéficiaire du bilan doivent présenter un lien direct et nécessaire avec son objet. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi. Il est destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ce document de synthèse peut être communiqué, à sa demande, à l'opérateur du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6. Les résultats détaillés et le document de synthèse ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institution qu'avec l'accord du bénéficiaire.

Les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans sont soumises aux dispositions des articles 226-13 et 226-14 du code pénal en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent à ce titre.

La durée du bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures par bilan.

Article R6313-4 :

Le bilan de compétences mentionné au 2° de l'article L. 6313-1 comprend, sous la conduite du prestataire effectuant ce bilan, les trois phases suivantes :

- 1° Une phase préliminaire qui a pour objet :
 - a) D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;
 - b) De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;
 - c) De définir conjointement les modalités de déroulement du bilan ;
- 2° Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives ;
- 3° Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :
 - a) De s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
 - b) De recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;
 - c) De prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences.

Article R6313-5 :

Les employeurs ne peuvent réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés.

Article R6313-7 :

L'organisme prestataire de bilans de compétences procède à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences, dès le terme de l'action.

Toutefois, les dispositions du premier alinéa ne s'appliquent pas pendant un an :

- au document de synthèse dans le cas mentionné au troisième alinéa de l'article L. 6313-4 ;
- aux documents faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation.

Article R6313-8 :

Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences mentionné au 1° de l'article L. 6312-1 ou dans le cadre d'un congé de reclassement dans les conditions prévues à l'article L. 1233-71, il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences. La convention comporte les mentions suivantes :

- 1° L'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement et de suivi du bilan ainsi que les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ;
- 2° Le prix et les modalités de règlement.

Le salarié dispose d'un délai de dix jours à compter de la transmission par son employeur du projet de convention pour faire connaître son acceptation en apposant sa signature.

L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus de conclure la convention.

Quelques explications complémentaires

Un bilan de compétences doit vous permettre de passer en revue vos activités professionnelles, dans le but :

- de faire le point de vos expériences personnelles et professionnelles,
- de repérer et évaluer vos acquis liés au travail, à la formation, à la vie sociale,
- de mieux identifier vos savoirs, compétences, aptitudes...
- de déceler vos potentialités inexploitées,
- de recueillir et mettre en forme les éléments vous permettant d'élaborer un projet professionnel ou personnel,
- de gérer au mieux vos ressources personnelles,
- d'organiser vos priorités professionnelles,
- de mieux utiliser vos atouts dans des négociations d'emploi ou dans le choix de carrière.

Si votre bilan a lieu pendant votre temps de travail, l'autorisation d'absence qui vous est accordée par votre employeur ne peut excéder 24 heures. Toutefois, votre bilan peut durer plus longtemps si besoin exceptionnel. Le reste du temps se passera en dehors de votre temps de travail.

Votre bilan se déroulera en trois phases, qui peuvent donner lieu à plusieurs rendez-vous espacés dans le temps.

L'organisme de bilan est tenu de respecter le caractère confidentiel des informations que vous lui donnerez lors du bilan de compétences, il est soumis au secret professionnel, et ne peut communiquer l'ensemble des résultats du bilan qu'à vous-même, qui en êtes l'unique propriétaire. Tous les résultats du bilan de compétences vous appartiennent. Le document de synthèse qui vous sera remis ne contient que des informations utiles à la réalisation de vos projets.

Pour que le bilan de compétences puisse être réalisé, cette convention doit être signée par 3 personnes : un représentant de l'organisme paritaire qui finance, un représentant de l'organisme de bilan, et vous-même.

La durée du bilan de compétences est fixée à 24 heures dont 16 heures de face à face avec le consultant du prestataire (hors phase préliminaire et suivi de bilan à 6 mois). Les heures seront réparties selon un calendrier fixé avec le bénéficiaire.

Le bilan de compétences se déroulera du 02/11/2022 au 30/04/2023

Lieu de réalisation du bilan : **CNAM de Ile de France, 9 cour des Petites écuries 75010 PARIS**

A l'issue du bilan de compétences, le prestataire :

- remet au bénéficiaire le document de synthèse élaboré pendant la phase de restitution du bilan de compétences (Nota bene : la décision de transmission du document de synthèse à l'employeur appartient au seul salarié. Le cas échéant, l'employeur s'engage à ne pas communiquer à des tiers les informations qui auront été portées à sa connaissance) ;
- délivre une feuille de présence ;
- assure auprès du bénéficiaire un suivi à 6 mois afin de faire le point sur sa situation.

Article 3 – Dispositions financières

En contrepartie de cette action de bilan de compétences, l'employeur règlera au prestataire la somme de 2.400,00 euros net de TVA (le prestataire n'est pas assujéti à la TVA).

Le paiement sera dû à réception des factures, selon deux versements :

- 50 % au démarrage du bilan de compétences,
- le solde en fin de réalisation du bilan.

Le bilan de compétences sera interrompu après deux (2) annulations de rendez-vous non justifiées sauf cas de force majeure sur justificatifs (hospitalisation, accident).

Le règlement se fera selon les moyens suivants :

- chèque établi à l'ordre de l'**AGCNAM Ile de France**
- virement sur le compte suivant
 - o IBAN : **FR28 3000 2048 6400 0046 6202 C92**
 - o BIC : **CRLYFRPP**

Article 4 – Résiliation, abandon ou absence

En cas de résiliation par l'employeur de la présente convention ou d'abandon ou absence du bénéficiaire, le prestataire se réserve le droit de facturer tout ou partie de la prestation en fonction des dépenses réellement dépensées ou engagées pour la réalisation de la prestation.

Article 5 – Différends éventuels

Si une contestation ou un différend ne peut être réglé à l'amiable, le tribunal de grande instance de Paris, sera seul compétent pour régler le litige.

Fait en trois exemplaires à Paris, le 24/10/2022,

Le prestataire de bilan
Sylvain PASCAL
Directeur Régional

L'employeur
Nom et qualité du signataire

Le bénéficiaire
Nom du signataire



**Le Président du SIGIDURS,
La Vice-Présidente**

Michelle HINGANT



