

Note de présentation

Le cadre d'application du compte personnel de formation (CPF) au sein d'AMU

Comité Technique du 13/10/2021

1. Présentation du contexte

Le compte personnel de formation (CPF), obligation légale, contribue, à l'initiative de la personne elle-même, au maintien de l'employabilité et à la sécurisation du parcours professionnel : il est un levier du développement des compétences et de la gestion prévisionnelle des emplois. En ce sens, sa mise en place est stratégique pour AMU dans sa politique de progression des carrières, de promotion, de mobilité et de développement des talents.

Ce nouveau dispositif a été élaboré de façon concertée dans le cadre d'un groupe de travail paritaire piloté par la chargée de mission GPEEC et schéma directeur RH, qui s'est réuni de février à septembre 2021 à 5 reprises dans le cadre de l'agenda social.

2. Proposition soumise à l'avis du Comité Technique

Il est proposé de soumettre le cadrage financier et les priorités en termes d'application, de suivi et d'accompagnement du CPF à l'avis du CT.

1/ Le cadrage financier :

- 20% du budget prévisionnel du plan de formation évalué à 1 200 000 €
- 4 000 € de prise en charge par projet CPF : frais pédagogique et annexes (25% maximum du coût total soit 1 000 €)
- Taux horaire moyen de 15 € de l'heure plafonné à 26 €

2/ Les formations prioritaires :

- Prioriser les bas niveaux de qualifications : les agents de catégorie C titulaires d'un CAP ou BEP et/ou n'ayant pas de diplôme de niveau III mais possédant une expérience professionnelle,
- Prévenir les situations d'inaptitude et/ou de handicap
- Accompagner les demandes de reconversions professionnelles,
- Favoriser la mobilité interne,
- Accompagner la prise de nouvelles responsabilités

3/ L'accompagnement de l'agent qui veut mobiliser son CPF

- Le conseiller en évolution professionnelle
- Le rôle du manager
- Les organismes/intervenants prioritaires : formation AMU, formations interministérielles, organismes privés
- La gestion des cas de refus. Un travail de coordination avec les référents formation des laboratoires et du CNRS sera mis en œuvre.

4/ Le Suivi :

- Point trimestriel du comité de suivi émanant du groupe de travail restreint avec les représentants des organisations syndicales représentatives au CT (composition du groupe de travail CPF) ;
- Information annuelle au CT et CA.

5/ La gestion des cas de refus :

- Motivation des décisions de non prise en charge (nécessités de service, formation hors projet professionnel, absence de crédits disponibles)
- Recours auprès des instances compétences selon le statut de l'agent (CPE / CCP ANT / CAcR)

6/ Le calendrier de mise en œuvre :

Le dispositif sera déployé au sein d'AMU selon le calendrier suivant :

- **Octobre** : Formation des DRH Campus au dispositif de mise en œuvre opérationnel
- **Novembre** : Campagne de communication auprès de l'ensemble des agents d'AMU et des managers
- **01/12/2021** : Les personnels pourront actionner le dispositif du CPF