

**Réunion du Conseil d'administration
du mercredi 2 juillet 2025 à 15h00**

Délibération n°2025-19

Objet : Création du dispositif de Bilan de Parcours Professionnel Collectif

Ont participé aux décisions

Collèges des communes affiliées

- administrateurs titulaires présents : Mme GEIL-GOMEZ, M. LEFEBVRE, Mme TRILLES, M. FONTES, M. SALAT, Mme NAYA, M. SAVELLI, M. RASPEAU, Mme DUPRAT, M. CHARLAS, M. CADAS, Mme ARTIGUES.
- administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants : M. LADEVEZE représenté par M. GILLON.
- administrateurs titulaires représentés par pouvoir : Mme CAMAIN représentée par M. FONTES, M. GUERRA représenté par M. LEFEBVRE, Mme JARNOLE représentée M. SALAT, M. CAMPAGNE représenté par Mme TRILLES.

Collège des établissements publics affiliés

- administrateurs titulaires présents : M. SIOUTAC.
- administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants : Néant.
- administrateurs titulaires représentés par pouvoir : M. CALAS représenté par M. SIOUTAC.

Collège des adhérents article L.452-39 du Code Général de la Fonction Publique

Représentants des communes adhérentes

- administrateurs titulaires présents : Mme RIEU.
- administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants : M. FOUCHIER représenté par Mme MEIFFREN.
- administrateurs titulaires représentés par pouvoir : Néant.

Représentants des établissements publics adhérents

- administrateurs titulaires présents : Mme DOSTE.
- administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants : Néant.
- administrateurs titulaires représentés par pouvoir : Néant.

Représentants du Conseil Départemental de la Haute-Garonne

- administrateurs titulaires présents : Mme VOLTO.
- administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants : Néant.
- administrateurs titulaires représentés par pouvoir : Néant.

Contenu délibération

La Présidente rappelle que le service *Evolution et dynamique professionnelle* dispose d'une palette de dispositifs à l'attention des agents et que ces dispositifs permettent de répondre à des besoins spécifiques : information sur les questions de mobilité et d'évolution professionnelle, bilan de compétences, construction d'un projet et mise en œuvre d'un projet professionnel, acquisition des techniques de recherche d'emploi et accompagnement au reclassement.

Par ailleurs, le décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 et l'arrêté du 1^{er} août 2023 relatifs à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics créent un droit des agents publics à bénéficier d'un parcours professionnel et obligent les employeurs publics ainsi que les Centres de gestion à élaborer un document formalisant l'offre d'accompagnement personnalisé dont les agents publics peuvent bénéficier et les modalités d'accès à cette offre, ainsi que les ressources et outils pouvant être mobilisés pour la mise en œuvre des projets des agents.

La Présidente indique que le CDG31 doit proposer ce dispositif aux collectivités afin d'être en conformité avec cette réglementation et permettre aux collectivités de choisir ce dispositif d'accompagnement, dès lors qu'elles souhaitent le mettre en œuvre.

La Présidente informe l'assemblée que l'enjeu de ce nouvel outil est de garantir aux agents publics un accompagnement personnalisé dans leur réflexion de mobilité et dans la valorisation de leur parcours en vue de construire leur nouveau projet d'évolution professionnelle. La dimension collective permet d'offrir une prestation différente et complémentaire à l'offre de service existante que peut s'autoriser l'établissement au vu de sa situation géographique sur le territoire et des moyens dont il dispose.

La Présidente précise que la mission se réaliserait dans le cadre d'une convention de mission dont le projet est annexé à la présente délibération. Cette convention a pour objectifs de préciser le cadre de réalisation du dispositif et son déroulé, d'apporter des garanties déontologiques et de fixer les conditions contractuelles générales, notamment en termes financiers.

La Présidente indique qu'une telle démarche suppose non seulement la volonté de l'employeur de recourir à cette mission, mais également l'adhésion et la participation de l'agent destinataire. Elle précise que le bilan de parcours professionnel collectif est un dispositif de 17h qui s'étale sur une durée moyenne de 4 mois pour un collectif maximum de 10 personnes.

La Présidente indique que la réalisation de la mission a vocation à être portée par la responsable du service *Evolution et dynamique professionnelle*, ainsi que les 2 conseillères en évolution professionnelle et psychologues du service déjà en poste et dotées des qualifications et compétences requises.

La Présidente propose de conférer à cette démarche un caractère expérimental sur une année afin de confirmer le besoin des employeurs territoriaux du département en la matière, d'évaluer les conditions de mise en œuvre et d'envisager les correctifs nécessaires, ainsi que de vérifier les conditions d'équilibre financier de la mission. A l'issue d'une année environ, le Conseil d'administration sera invité à examiner le bilan de cette année d'expérimentation et d'ajuster les conditions de mise en œuvre autant que nécessaire, le cas échéant.

La Présidente propose également d'appliquer les tarifs suivants, à compter du 1^{er} janvier 2026 :

- 1 310 € par le bilan de parcours professionnel collectif pour les collectivités affiliées,
- 1 700 € par le bilan de parcours professionnel collectif pour les non affiliés, y compris les adhérents à l'ensemble de missions L.452-39 du CGFP.

Après discussion, le Conseil d'administration décide à l'unanimité :

- De créer, à destination de l'ensemble des collectivités et établissements publics du département, à compter du 1^{er} janvier 2026, le dispositif de Bilan de Parcours Professionnel Collectif tel que présenté ;
- D'appliquer dans le cadre de la réalisation de ce dispositif les conditions financières d'accès au service suivantes :
 - 1 310 € le bilan de parcours professionnel collectif pour les collectivités affiliées,
 - 1 700 € le bilan de parcours professionnel collectif pour les non affiliés, y compris les adhérents à l'ensemble de missions L.452-39 du CGFP.
- D'approuver la convention de réalisation du dispositif comme annexée à la présente délibération ;
- De donner mandat à la Présidente pour la signature de tout document afférent à la mise en œuvre de ce dispositif de Bilan de Parcours Professionnel Collectif, dans les conditions précédemment exposées ;
- D'indiquer que cette démarche présente un caractère expérimental et que la Présidente dressera un bilan à l'issue d'une première année de mise en œuvre, afin de définir les conditions de poursuite de la mission.

Fait à Labège,
Le 02/07/2025

La Présidente,



Sabine GEIL-GOMEZ

**CONVENTION DE PRESTATION D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISE A LA MOBILITE ET
DYNAMIQUES PROFESSIONNELLES
BILAN DE PARCOURS PROFESSIONNEL COLLECTIF**

Collectivité territoriale ou établissement public adhérent

Mettre le nom de la collectivité

SOMMAIRE

I.	Les parties à la convention.....	3
II.	Préambule	3
III.	Objet de la convention.....	4
	Article 1 : Périmètre	4
	Article 2 – Objet de la convention.....	4
	Article 3 – Méthodologie de la prestation et supports pédagogiques remis à l’agent	4
	Article 4 – Déroulement de la prestation.....	5
	Article 5 – Conditions de réalisation de la prestation et engagements des parties	5
IV.	Conditions financières.....	6
	Article 6 : Conditions applicables	6
	Article 7 : Recouvrement.....	6
V.	Conditions administratives.....	7
	Article 8 : Durée de la convention – Reconduction	7
	Article 9 : Résiliation.....	7
	Article 10 : Responsabilité - Assurances.....	7
	Article 11 : Protection des données personnelles	7
	Articles 12 : Litiges.....	8

I. Les parties à la convention

D'une part, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne, sis 590 rue Buissonnière - CS 37666 - 31676 LABEGE Cedex – N° SIRET : 28310002200021

Représenté par sa Présidente, en application de l'article L. 452-40 du code général de la fonction publique (CGFP) permettant aux centres de gestion d'assurer toute tâche en matière de conseil en organisation pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et de la délibération n°2025-XX en date du 02 juillet 2025.

Ci-après dénommé « le CDG31 »,

Et

D'autre part, l'employeur territorial suivant :

Dénomination :

Adresse postale :

N° SIRET

Statut vis-à-vis du CDG31 : *Cocher la case correspondante*

- ☐ Affilié ☐ Adhérent à l'ensemble de missions Article L.452.39 du CGFP
☐ Non affilié et non adhérent à l'ensemble de missions Article L.452.39 du CGFP

Déclarant à ce jour un effectif de fonctionnaires (titulaires et stagiaires) de : agents

Représenté par :

En vertu des pouvoirs conférés par :

Ci-après dénommé « l'employeur »,

Et

D'autre part, l'agent territorial :

Nom :

Prénom :

Ci-après dénommé « l'agent »

II. Préambule

Le bilan de parcours professionnel collectif est un dispositif visant à garantir aux agents publics un accompagnement personnalisé dans leur réflexion de mobilité et dans la valorisation de leur parcours en vue de construire leur projet d'évolution professionnelle.

Il permet aux agents de prendre de la distance et de la hauteur vis-à-vis de leur parcours professionnel afin de mieux se connaître. A ce titre, ce dispositif offre la possibilité de :

- Travailler sur la valorisation du parcours,
- Faciliter la projection professionnelle en permettant de définir un plan d'action,
- Evaluer l'écart entre les compétences détenues et les compétences attendues,
- Identifier clairement les besoins des agents en matière d'évolution professionnelle ou de mobilité.

Le CDG31 fait le choix de développer cette mission sous un format collectif afin de s'appuyer sur la dynamique de groupe.

III. Objet de la convention

Article 1 : Périmètre

Le CDG31 exerce, dans son ressort territorial départemental, les missions prédéfinies au bénéfice de chaque collectivité ou établissement signataire de la convention, et à celui de l'agent concerné.

Article 2 – Objet de la convention

L'objet de cette convention est de permettre à l'agent, en accord avec son employeur, de disposer d'un accompagnement personnalisé afin de s'engager dans une évolution professionnelle.

Article 3 – Méthodologie de la prestation et supports pédagogiques remis à l'agent

La réussite de l'accompagnement nécessite une relation de confiance entre l'agent, l'employeur et le conseiller en évolution professionnelle.

L'accompagnement est construit de la manière suivante :

Modalités de contact	Objectifs	Retour
1 ^{er} contact avec la collectivité	- Permettre à la collectivité de formuler son besoin - Permettre au conseiller en évolution professionnelle de vérifier que la demande correspond bien à l'objectif du bilan de parcours professionnel collectif	Envoi de la proposition financière, du courrier d'information à l'intention de l'agent ainsi que le calendrier prévisionnel
Entretien tripartite en visio 30 min	- Vérifier la compréhension du dispositif par tous les acteurs - Recueillir l'adhésion de l'agent - Vérifier la disponibilité de l'agent durant tout le parcours	La collectivité retourne la proposition financière signée mentionnant le recueil du consentement de l'agent
Etapes	Objectifs	Modalités
Phase de lancement	1/Présentation détaillée du déroulement de la prestation et modalités pratiques 2/Présentation croisée et fédération du groupe 3/Définition des objectifs 4/Contractualisation	Atelier collectif de 4h
Phase d'appui à l'analyse du parcours professionnel	1/Travail sur le parcours professionnel et de formation 2/ Valorisation du parcours et compétences	Travail personnel en intersession 3h
	1/ Valeurs, motivations et centres d'intérêts (concepts et passation de tests)	Atelier collectif de 4h

	2/ Identification des soft skills 3/ Présentation des outils et techniques d'investigation (CNFPT, MOOC : formations et métiers, SET : analyse des offres, les offres d'emploi, etc ...)	
	Préparation et présentation d'un pitch filmé	Atelier collectif en visioconférence de 2h
	Analyse du travail personnel réalisé en intersession relatif au parcours professionnel et de formation puis restitution des résultats de tests sur les intérêts, motivations et valeurs	Entretien individuel de 2h
Phase d'appui à la réalisation d'un plan d'action	Phase d'investigation : 1/ Analyse des métiers identifiés 2/ Enquêtes métiers 3/ Recherche de formations	Travail personnel en intersession 3 à 6h
	1/ Validation des métiers identifiés 2/ Validation des formations nécessaires 3/ Construction du plan d'action 4/ Mise en œuvre du plan d'action	Atelier collectif de 3h
Phase de conclusion	Co construction de la synthèse	Entretien individuel de 2h

Les documents remis à l'agent tout au long de l'accompagnement sont strictement personnels et confidentiels. Ils ne seront en aucun cas communiqués à son employeur ou des tiers sans accord préalable de l'agent. En outre, différentes ressources pourront être utilisées lors de l'accompagnement de l'agent, notamment :

- Des questionnaires d'intérêts professionnels,
- Des tests d'orientation professionnelle.

Article 4 – Déroulement de la prestation

L'accompagnement de l'agent sera réalisé par un conseiller en évolution professionnelle.

Le bilan de parcours professionnel collectif est une prestation de 17h qui s'étale sur une durée moyenne de 4 mois pour un collectif compris entre 6 et 10 personnes.

Les entretiens individuels et ateliers collectifs seront réalisés dans les locaux du CDG31 et se dérouleront sur le temps de travail de l'agent.

Article 5 – Conditions de réalisation de la prestation et engagements des parties

La réussite de l'accompagnement nécessite que chaque partie respecte son rôle :

- L'employeur :
 - ✓ Communique au CDG31 les fiches des postes occupés par l'agent ;
 - ✓ Fait état de toute opportunité ou impossibilité de mobilité en son sein ;
 - ✓ Garantit à l'agent qu'il peut se rendre au CDG31 tout au long de la démarche et assume la charge des frais de déplacements ;
- L'agent :

- ✓ Respecte le calendrier des ateliers et entretiens individuels prévus ;
 - ✓ Informe le conseiller en évolution professionnelle par tout moyen de toute impossibilité de se rendre à un atelier collectif ou entretien individuel ;
 - ✓ Réalise le travail personnel préparatoire à chaque étape du dispositif. En ce sens, il s'engage à compléter et remettre le travail attendu dans les délais impartis et selon les consignes définies par le conseiller ;
 - ✓ Informe le conseiller en évolution professionnelle des démarches de candidature en interne ou en externe qu'il a entreprises antérieurement à la démarche de bilan de parcours professionnel et pour la (les)quelle(s) il est en attente de réponse. Il fait de même pour toute candidature entreprise durant la prestation.
- Le CDG31 :
- ✓ S'engage à respecter les règles de confidentialité, relevant de la pratique déontologique de la démarche ;
 - ✓ Peut, s'il le juge nécessaire et seulement avec l'accord de l'agent, communiquer à des tiers toute information qui aura été portée à sa connaissance par l'agent, pouvant se révéler utile à la construction et la sécurisation de son parcours professionnel ;
 - ✓ Informe l'employeur de toute absence de l'agent à un atelier collectif ou un entretien individuel ou de toute difficulté rencontrée avec l'agent qui serait susceptible d'entraver le bon déroulement de la mission.

IV. Conditions financières

Article 6 : Conditions applicables

Le traitement des dossiers est soumis à une participation financière, à l'acte, fixée comme suit en application de la délibération du conseil d'administration n°2025 XX du Conseil d'Administration du XX-XX 2025 :

- 1 310 € par agent pour les collectivités affiliées
- 1 700 € par agent pour les collectivités non affiliées, y compris les adhérents à l'ensemble de missions L.452-39 du CGFP

Si l'agent interrompt la prestation, il appartient à la collectivité de le remobiliser. En cas d'échec et au-delà d'un délai de 15 jours, la prestation est considérée comme due dans son intégralité y compris dans le cas d'un arrêt maladie. Dans ce cas, il sera proposé à la collectivité le report de l'agent sur une session ultérieure.

Article 7 : Recouvrement

La facturation intervient à l'issue de la prestation ou au moment de l'interruption de la prestation initiale. Le recouvrement des sommes dues ne peut être réalisé par le CDG31 qu'après service fait, par voie d'un titre de recettes notifié par le biais du portail Chorus Pro.

L'employeur doit respecter le délai de paiement applicable aux personnes publiques, à savoir paiement dans un délai de 30 jours suivant réception du titre de recettes transmis par la Paierie Départementale, comptable du CDG31.

Tout retard de paiement ouvre droit à l'application d'intérêts moratoires. Le taux des intérêts moratoires est égal au taux d'intérêts appliqué par la Banque Centrale Européenne à ses opérations principales de refinancement les plus récentes, en vigueur au premier jour du semestre de l'année civile au cours duquel les intérêts moratoires ont commencé à courir, majoré de huit points de pourcentage, conformément au décret n° 2013-269 du 29 mars 2013 relatif à la lutte contre les retards de paiement dans la commande publique.

V. Conditions administratives

Article 8 : Durée de la convention – Reconduction

La présente convention prend effet à compter de sa signature. Elle est conclue pour une durée de principe de 4 mois selon le planning établi.

Article 9 : Résiliation

La convention peut être résiliée en cas de non-respect par l'une des parties de ses engagements à tout moment sans préavis. Toutefois, cette résiliation est précédée par une mise en demeure de la partie déficiente par lettre recommandée avec avis de réception, sollicitant le respect des engagements et restée sans suite. Cette résiliation ne fait pas obstacle à la mise en œuvre de poursuites judiciaires au titre des dispositions conventionnelles non respectées et ayant produit un préjudice.

Article 10 : Responsabilité - Assurances

Le CDG31 vérifie la qualité des informations fournies par et sous la responsabilité de l'employeur et de l'agent.

La responsabilité du CDG31 ne peut pas être recherchée dans le cas où les informations fournies par l'employeur et l'agent feraient défaut ou seraient insuffisantes aux fins de réalisation de la mission.

Aucune des parties ne peut être tenue pour responsable des incidents techniques pouvant survenir sur des réseaux de télécommunication dont elles n'ont pas la maîtrise.

Le CDG31 est assuré en responsabilité civile pour l'ensemble de ses missions.

L'employeur assume toutes responsabilités inhérentes à sa qualité d'employeur au titre de la participation de l'agent dans la démarche.

Article 11 : Protection des données personnelles

Les informations et documents transmis restent confidentiels, excepté ceux que la loi ou le règlement oblige à divulguer.

Afin d'assurer les missions de la présente convention, le CDG31 est destinataire de ces informations et documents et il collecte des données personnelles. Il est responsable des traitements qu'il met en place pour atteindre ces objectifs.

Le CDG31 est tenu au respect de la réglementation en vigueur applicable au traitement de données à caractère personnel et, en particulier, la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés et du Règlement (UE) 2016/679 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (RGPD).

Le CDG31 prend les engagements suivants :

- Les données sont traitées conformément aux lois ou règlements applicables et aux seules finalités prévues ;
- Les mesures techniques et organisationnelles appropriées sont mises en œuvre pour s'assurer et être en mesure de démontrer que le traitement est effectué conformément au RGPD. Ces mesures sont réexaminées et actualisées si nécessaire.

Le délégué à la protection des données du CDG31 peut être contacté par mail : dpo@cdg31.fr

L'employeur est lui-même responsable de traitement de données à caractère personnel, dès lors qu'il définit les modalités de la gestion administrative de ses agents. Il s'engage alors à offrir les mêmes garanties que celles énoncées au présent article et à respecter les dispositions du RGPD, en particulier.

L'employeur s'engage à transmettre au CDG31 les données personnelles nécessaires à l'exécution de la mission objet de la présente convention de manière sécurisée.

Article 12 : Litiges

Tout litige au titre de l'exécution de la présente convention fera l'objet d'une recherche de solution amiable entre les parties.

En cas d'échec du règlement amiable, le tribunal compétent est le tribunal Administratif de Toulouse, 68 rue Raymond IV – BP 70007 – 31068 TOULOUSE Cedex, <http://telerecours.fr>.

Fait en 3 exemplaires à Labège, le .../.../2025

L'agent	L'employeur	Le CDG 31
Le .../.../2025	Le .../.../2025	Le .../.../2025
Lu et approuvé	Lu et approuvé	Lu et approuvé
L'agent.e	Le.a Président.e / Le.a Maire	La Présidente,
		
Prénom Nom	Prénom Nom	Sabine GEIL-GOMEZ