



DIRECTION
DE LA PROTECTION JUDICIAIRE DE LA JEUNESSE

SOUS-DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES
ET DES RELATIONS SOCIALES

Bureau RH1 : recrutement et formation

Paris, le **02 MARS 2017**

Note à l'attention

**de Mesdames et Messieurs
les directeurs inter-régionaux de la direction de la
protection judiciaire de la jeunesse,
Madame la Directrice générale
de l'École nationale de protection
judiciaire de la jeunesse,**

Objet : Note relative à l'élaboration du processus de formation continue à la Direction de la protection judiciaire de la jeunesse.

Références :

- Note du 18 novembre 2013 modifiant la note 23 juillet 2009 relative aux plans inter-régionaux de formation continue et fonctions de formateur : abrogée ;
- Note SDRHRS du 14 avril 2015 relative au processus d'élaboration du plan national annuel de formation et au recueil des besoins des territoires ;
- Conclusions des trois réunions du groupe de travail relatif à la simplification du processus de formation : réunions des 3 mars, 2 mai et 5 juillet 2016.

INTRODUCTION

La présente note a pour objet de simplifier et de clarifier l'élaboration du processus de formation continue à la DPJJ, afin de tenir compte des évolutions institutionnelles intervenues depuis la note du 18 novembre 2013 et notamment :

- La parution de la note d'orientation de la DPJJ du 30 septembre 2014 ;
- La mise en place d'un plan national de formation continue (PNF) depuis 2015 ;
- Les conclusions des travaux du groupe de travail relatif à la simplification du processus de formation, engagés courant 2016 entre la SDRHRS, des représentants des Directions Interrégionales (DIR) et l'Ecole Nationale de Protection Judiciaire de la Jeunesse (ENPJJ).

Cette note vient abroger celle du 18 novembre 2013 relative à l'élaboration des plans inter-régionaux de formation continue (PIFC), au regard des évolutions institutionnelles qui viennent d'être rappelées.

L'élaboration du PNF impacte en effet le processus d'élaboration des plans inter-régionaux de formation continue mais aussi leur calendrier de mise en œuvre. Il doit être également tenu compte du nouveau calendrier - sur l'année civile - dans lequel s'inscrit la campagne d'évaluation des agents ; le chapitre formation de la circulaire annuelle d'évaluation insistera désormais sur l'importance de la formation professionnelle tout au long de la vie et sur le rôle proactif de l'encadrement et notamment du N+1 en la matière.

L'objectif consiste à mettre à disposition des professionnels un processus de formation simplifié dans son intégralité et opérationnel pour l'ensemble des acteurs de la formation. Le cadre d'élaboration de la politique de formation s'appuie sur un réseau d'acteurs et d'instances qui nécessitait d'être définitivement clarifié ; leur action doit contribuer à organiser des dispositifs capables de répondre aux exigences des missions de l'institution et aux besoins professionnels et personnels des agents du secteur public de la protection judiciaire de la jeunesse sur l'ensemble du territoire.

Les conditions d'exercice des fonctions des formateurs à l'ENPJJ et les missions des correspondants territoriaux de formation restent inchangées et sont reprises en **annexes 1 et 2** de la présente note ; une **annexe 3** est ajoutée afin de préciser les conditions du retour à l'emploi au sein des services des directeurs de PTF, compte tenu de l'évolution de leur statut en leur permettant un accompagnement professionnel en cohérence avec leur parcours. Enfin, un schéma récapitulant le calendrier du processus de formation continue est inséré en **annexe 4**.

La présente note s'articule autour de 6 axes :

- I- Le processus de recueil et d'analyse des besoins
- II- La formalisation du plan national et des plans inter-régionaux de formation continue
- III- Les acteurs
- IV- Les instances
- V- La prise en charge financière des stagiaires en formation continue
- VI- Les délais de route et la gestion des temps de formation

I- Le processus de recueil et d'analyse des besoins

1.1 La campagne d'évaluation professionnelle

La formation doit faire l'objet d'un entretien annuel conformément au décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat.

Cet entretien a lieu dans le cadre de l'évaluation annuelle menée par le supérieur hiérarchique direct (N+1).

Lors de la campagne annuelle d'évaluation professionnelle, il est demandé à la ligne hiérarchique de communiquer auprès des agents évalués autour des axes institutionnels prioritaires de formation selon les modalités suivantes :

- en novembre de l'année N-1 (par rapport à l'année de la campagne d'évaluation) : mise en place **au niveau de la DIR** d'un **collège de direction** piloté par le DIR ou son adjoint, composé des directeurs territoriaux ou de leurs adjoints, du responsable de la gestion des parcours et des compétences (RGPC) et du directeur des missions éducatives (DME) (cf infra 4.3) ;
- ces priorités de formation sont ensuite relayées au sein du **collège de direction territorial** composé du Directeur Territorial (DT), du Directeur Territorial Adjoint (DTa), des Directeurs de services (DS), des Responsable d'Unité Educative (RUE), des Correspondants Territoriaux de Formation (CTF)

Au niveau central, une communication dédiée devra également permettre de relayer ce message institutionnel.

L'entretien formation doit permettre de définir les besoins dans ce domaine et de prioriser les formations que l'agent pourra suivre afin de répondre à un besoin de montée en compétences, mais également, celles pouvant concourir à accompagner les souhaits d'évolution de carrière.

L'échange s'appuie à la fois sur les besoins de l'administration et sur ceux de l'agent.

Pour réaliser l'entretien formation, le supérieur hiérarchique direct priorisera de manière motivée **3 besoins de formations** identifiés pour l'année à venir :

- deux seront formulés par l'agent lui-même en fonction de ses souhaits et en concertation avec le N+1, en termes de développement des compétences et de projet professionnel (promotion sociale, préparation aux concours,..) ;
- un émanera du N+1, en concertation et en cohérence avec le parcours de l'agent, mais aussi en fonction des besoins repérés au sein du service.

La fiche formation de l'entretien professionnel sera utilisée par les directions inter-régionales (DRH/RGPC) comme source d'identification de l'expression des besoins de formation préalable à la construction du plan de formation.

1.2 La phase de recueil des besoins

Le recueil des besoins est réalisé de manière exhaustive tous les trois ans, à l'occasion de l'élaboration du PNF triennal, par le RGPC, sous la responsabilité du directeur des ressources humaines. Ce travail peut se faire à l'aide de questionnaires, d'entretiens de formation, de réunions avec les services, d'analyse des comptes rendus d'évaluation, etc. Le recueil des besoins est actualisé annuellement et **doit avoir lieu avant le 31 mars de l'année N**.

Il est transmis au plus tard le 1^{er} avril de l'année N à la SDRHRS (bureau RH1) qui en exploite les données en vue de l'élaboration du PNF ou de son actualisation annuelle. Seuls les besoins locaux collectifs récurrents et/ou partagés par plusieurs inter-régions sont intégrés au PNF, conformément au processus décrit

par la note du 14 avril 2015. Les autres besoins collectifs et les besoins individuels, identifiés lors de cette phase de recueil, sont intégrés quant à eux dans les plans inter-régionaux des DIR.

Les orientations institutionnelles en matière de formation sont identifiées par :

- les priorités définies par la direction de la protection judiciaire de la jeunesse et celles formalisées par la SDRHRS envers l'école nationale de protection judiciaire de la jeunesse (ENPJJ) ;
- les orientations interministérielles et ministérielles de la formation.

Les besoins individuels des agents correspondent aux besoins recensés lors de la campagne annuelle d'évaluation avec le supérieur hiérarchique direct.

Ils sont identifiés principalement grâce au volet formation du compte rendu de l'entretien professionnel indiquant les besoins exprimés par les agents (voir point 1.1), mais aussi à partir :

- des questionnaires ou des entretiens réalisés auprès des agents et notamment des agents n'ayant participé à aucune action de formation au cours des trois dernières années ;
- des entretiens réalisés par les conseillers mobilité carrière auprès des agents qui en font la demande.

Dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation, les cadres veilleront à mettre à disposition de l'agent évalué l'offre de formation de l'ENPJJ disponible, mais aussi à l'informer des formations hors catalogue proposées dans le cadre des partenariats au sein de la DIR ainsi que l'offre de formation transverse élaborée par les plateformes inter-régionales du secrétariat général. Ces catalogues constitueront une aide pour l'agent en vue d'alimenter ses besoins en formation.

Les besoins collectifs résultent de l'expression des équipes issue des réunions institutionnelles (réunions d'équipe au sein des établissements et services, rencontres avec les représentants des organisations syndicales, besoins recensés dans la synthèse inter-régionale des rapports d'audit ; analyses produites par les correspondants territoriaux de formation, ...).

De même, les besoins individuels et collectifs sont identifiés, le cas échéant, par les professionnels de l'ENPJJ lors des sessions de formation et des rencontres avec les agents, ou par le CTF dans le cadre de ses missions (cf annexe 2).

1.3 L'analyse des besoins

Il s'agit d'une analyse qualitative qui a pour objet de transformer l'expression des besoins décrits précédemment en axes thématiques et objectifs de formation identifiant des publics cibles.

Au niveau central, dans le cadre de l'élaboration du PNF triennal ou de son actualisation annuelle, l'analyse des besoins est réalisée par la SDRHRS - bureau RH1, en lien étroit avec SDMPJE, SDPOM et ENPJJ, sur la base :

- des priorités institutionnelles mentionnées ci-dessus ;
- des priorités identifiées en lien avec l'ENPJJ ;
- du recueil des besoins transmis par les DIR, conformément à ce qui est indiqué au paragraphe 1.2 de la présente note.

Au niveau des services déconcentrés, l'analyse des besoins relève de la responsabilité du RGPC, en lien étroit avec le DME et le DEPAFI.

II- La formalisation du plan national et des plans inter-régionaux de formation continue

La direction de la protection judiciaire de la jeunesse mobilise les sous directions pour fixer le cadre institutionnel général qui va guider l'élaboration des plans de formation.

2.1 La construction du plan national de formation

Le PNF constitue la déclinaison opérationnelle du volet formatif des orientations nationales de la direction de la protection judiciaire de la jeunesse et des orientations sur la formation qui en découlent ; ce cadre national s'impose au niveau local mais ne s'y substitue pas.

Le PNF qui sera élaboré à compter de 2018, fixera les priorités de formation pour une période de trois années, de 2019 à 2021. Il pourra faire l'objet, le cas échéant, d'une actualisation annuelle. Il se substituera par ailleurs aux orientations triennales de la formation¹.

Le PNF est élaboré à partir de l'analyse des besoins remontée par les DIR à l'administration centrale (bureau RH1) qui en assure la synthèse. Parallèlement, le PNF fait l'objet d'une rédaction partagée avec la sous-direction des missions (SDMPJE), la sous-direction du pilotage et de l'optimisation des moyens (SDPOM) et l'ENPJJ afin d'ajuster l'offre de formation aux priorités institutionnelles qui tiennent compte, le cas échéant, des évolutions doctrinales.

Il fait l'objet d'un point dédié annuellement en collège de direction national (CDN). Il est par ailleurs présenté pour avis en comité technique PJJ.

Dans le cadre du pilotage de son BOP et en tant que garante de la déclinaison opérationnelle du PNF, l'ENPJJ veille à garantir une priorité de financement pour les actions entrant dans le champ des priorités nationales. La commission de pilotage de l'offre nationale de formation continue qui se tient chaque année sur le site central constitue par ailleurs le lieu privilégié de la définition des lieux de portage des actions de formation (en fonction de laquelle s'effectue l'allocation des moyens des pôles).

Un suivi du PNF est assuré par chaque DIR qui transmet, chaque semestre (sur la base d'un modèle type transmis par le bureau RH1), un bilan quantitatif des actions de formation menées au sein de l'inter-région.

2.2 La construction des plans inter-régionaux de formation continue (PIFC)

Le plan inter-régional de formation continue (PIFC) fait l'objet d'une rédaction partagée avec la DME, la DEPAFI et le PTF.

Le plan de formation inter-régional est publié à la suite du PNF ou son actualisation annuelle. Il décline les priorités du PNF mais également les actions de formation adaptées aux besoins des territoires, permettant ainsi la prise en compte au niveau local des besoins individuels et collectifs qui ne figureraient pas au plan national. Il identifie les publics prioritaires et – le cas échéant – les contraintes de calendrier souhaitées dans leur mise en œuvre.

Il fait l'objet d'un point dédié annuellement en collège de direction interrégional (CDIR).

Ce plan est soumis à l'avis du CT IR avant le 15 juillet N. La DIR formalise ensuite ce plan qui est transmis, pour information, à l'administration centrale (SDRHRS/RH1).

2.3 L'articulation entre le PNF et les PIFC

L'articulation entre le plan national et les plans inter-régionaux de formation continue est précisée dans la note SDRHRS du 14 avril 2015. Elle peut s'illustrer schématiquement de la manière suivante :

¹ Note DPJJ du 2 avril 2015 relative aux orientations nationales sur la formation 2015-2017.

- 1- un PNF qui préexiste aux PIFC : il est voté en amont dans le cadre des instances de dialogue social ; le PNF s'impose à l'institution ;
- 2- les PIFC sont complémentaires du PNF : ils en reprennent une partie, suite aux travaux de la commission de pilotage de l'offre de formation continue et intègrent les besoins individuels et collectifs non pris en compte par le PNF ;
- 3- les PIFC déclinent au niveau interrégional le plan national ;
- 4- ce qui figure au PNF est transformé par l'ENPJJ en offre de formation ouverte au national (site central et/ou pôles territoriaux de formation) ;
- 5- le financement des actions de formation porte prioritairement sur les axes de formation inscrits au PNF.

2.4 La déclinaison opérationnelle du plan national de formation continue et l'élaboration du programme de formation

La mise en œuvre d'un plan national doit faciliter la construction du programme national de formation de l'ENPJJ en le structurant autour des attendus de l'institution. Au-delà de cet effet direct, le PNF permet à l'Ecole de certifier la corrélation entre l'offre de formation et les besoins de la DPJJ pour les actions de formation prioritaires à mener et d'éviter les « doublons » au niveau des actions à réaliser.

La commission de pilotage de l'offre nationale de formation continue qui se réunit à l'Ecole fin juin s'inscrit pleinement dans ce processus. A cette fin, elle est pilotée par le directeur général de l'école et est constituée du directeur général adjoint, du directeur du service de la formation, des directeurs des pôles de formation statutaire et formation continue et accompagnement des parcours professionnels, du responsable de la mission formation des cadres tout au long de la vie et des directeurs de PTF.

Elle permet de répartir l'offre de formation entre site central, PTF ou autre en fonction des thématiques prioritaires inscrites au PNF, en s'assurant que l'ensemble des orientations nationales est décliné dans l'offre de formation.

Cette commission vise également à :

- Optimiser l'offre par la complémentarité et l'harmonisation entre les PTF, et entre le site central et les PTF ;
- Mettre en place une stratégie de formation : déterminer le niveau le plus pertinent pour la déclinaison de l'offre, le public et l'équilibre de l'activité entre les sites ;
- Articuler l'offre de l'ENPJJ avec des opérateurs extérieurs choisis en raison de leur expertise tels que les plateformes ;
- Définir la stratégie d'ouverture de l'offre de formation aux partenaires ;
- Suggérer les sujets devant mobiliser des ressources numériques en ligne.

Le pôle territorial de l'ENPJJ étant l'opérateur de formation privilégié sur lequel les RGPC peuvent s'appuyer pour mettre en œuvre leur programme de formation en inter-région, un dialogue s'instaure ensuite entre les PTF et les RGPC sur la déclinaison des actions complémentaires de formation inscrites dans les PIFC.

2.5 L'information des agents, le processus d'inscription et de validation

2.5.1 L'information des agents

L'information des agents sur l'offre de formation relève de la responsabilité de la DIR (DRH/RGPC). Elle est assurée grâce à la mise en ligne du catalogue ENPJJ qui recense l'ensemble des offres de formations disponibles au sein des PTF et du site central, qu'il s'agisse de formations dispensées en inter-région ou ouvertes au national. La DIR diffuse également les offres de formation proposées par les plateformes inter-régionales du ministère de la justice, des universités (MOOC, DU) et autres.

Parallèlement, l'offre de formation continue peut être ajustée afin de tenir compte de l'actualité et de l'évolution du contexte institutionnel propre à la PJJ.

Le plan inter-régional de formation continue est présenté, pour avis, par le directeur inter-régional au CT IR.

2.5.2 Le processus d'inscription et de validation

La demande de départ en formation est validée et motivée par le supérieur hiérarchique direct et par la DIR de rattachement de l'agent qui se charge de l'adresser à l'opérateur en charge de la formation (PTF, site central, organismes extérieurs). L'attestation de formation doit être adressée systématiquement à la DIR qui l'intègre au dossier administratif de l'agent.

2.5.3 L'absence en formation

Afin de réduire l'absentéisme en formation, le supérieur hiérarchique doit tout mettre en œuvre pour faciliter le départ en formation de l'agent et veiller à la présence de celui-ci aux sessions pour lesquelles son inscription a été validée.

En cas de force majeure et d'impossibilité de se rendre au stage, le supérieur hiérarchique doit avertir, le plus en amont possible et sans délais le service organisateur du désistement afin que la place rendue disponible puisse profiter à un autre agent.

Toute absence constatée qui n'aura pas fait l'objet d'un désistement au préalable doit être justifiée par le supérieur hiérarchique.

Les absences en formation et les désistements font l'objet d'un suivi de la part de l'opérateur de formation (ENPJJ, PTF et site central) qui en dressera un état par DIR tous les semestres et qui sera communiqué à la SDRHRS ainsi qu'aux directeurs inter-régionaux.

III- Les acteurs de la formation

3.1 Les acteurs qui concourent à l'élaboration de l'offre de formation

3.1.1 Le responsable de la gestion des parcours et des compétences (RGPC), sous l'autorité du DRH

Au sein de l'équipe de direction de la DIR, le RGPC est en charge des dossiers relatifs à la formation. C'est sous sa responsabilité qu'est mise en œuvre la méthodologie de recueil et d'analyse des besoins permettant l'élaboration du PNF et du PIFC. Il est responsable de leur mise en œuvre sur les territoires en lien avec le PTF de son ressort. Une charte de fonctionnement peut être élaborée entre la DIR et l'ENPJJ (PTF), le cas échéant.

Il est par ailleurs chargé d'assurer la mise en place et le suivi du diplôme universitaire (DU) adolescents difficiles. A ce titre, il peut participer avec le directeur du PTF aux comités de pilotage des DU relevant de l'inter-région où il représente le DIR.

Il participe aux côtés des autres directions à la construction de l'offre de formation inter-directionnelle proposée dans le cadre des plates-formes inter-régionales du ministère de la justice (PFI). Il établit également des partenariats avec des opérateurs externes.

3.1.2 Le correspondant territorial de formation (CTF), relais du RGPC sur le terrain

Le correspondant territorial de formation est nommé désigné par le directeur territorial. Ses missions sont précisées dans sa fiche de poste (annexe 3). Elles peuvent, le cas échéant, être complétées dans une lettre de mission précisant les conditions de sa délégation. Elles visent à centraliser et faire circuler l'information relative à la formation et de contribuer au recueil des besoins individuels et collectifs de formation de son ressort territorial. Le temps consacré à cette mission ne peut excéder 0,2 ETPT. Il participe, aux côtés du directeur du PTF, au suivi des stages effectués dans le cadre de la formation continue et statutaire (difficultés éventuelles identifiées, absentéisme...).

3.2 Les acteurs qui traduisent le besoin en offre de formation : les opérateurs

Il s'agit des opérateurs de formation qui peuvent être soit des opérateurs internes du Ministère de la Justice (ENPJJ et plates-formes inter-régionales du ministère de la justice (PFI)), soit des opérateurs externes (opérateurs interministériels).

3.2.1 Les pôles de formation de l'ENPJJ

Les directeurs du pôle des formations continues et de l'accompagnement des parcours professionnels (PFCAPP), des pôles territoriaux de formation (PTF) et, dans une moindre mesure les responsables de la mission de formation des cadres tout au long de la vie (FCTLV) assurent, sous l'autorité du directeur du service de la formation (DSF) la mise en œuvre du plan national de formation.

Ils sont chargés de rendre compte de l'évaluation qualitative, quantitative et financière des actions de formation réalisées sous leur autorité. Ils contribuent, en tant que de besoin, au recueil des besoins de formation dans les conditions décrites supra. Ils représentent l'ENPJJ au sein des plateformes inter-régionales du ministère de la Justice et participent avec le RGPC à la construction de l'offre de formation inter-directionnelle.

3.2.2 Les opérateurs interministériels et autres opérateurs

La recherche de partenariats extérieurs relève de la responsabilité de la DIR (RGPC), qui peut s'associer la compétence du PTF.

La coopération et la centralisation des moyens avec les partenaires extérieurs (préfectures, instituts régionaux d'administration) sont encouragées par un partenariat avec les centres de formation de la fonction publique, ceux du secteur privé et les universités dans les différents domaines concernant les missions de la PJJ. En particulier, des partenariats avec des organismes de formation (écoles de formation du travail social, universités, associations professionnelles, ...) sont mis en place par des conventions afin d'offrir des actions de formation à des professions dont la spécificité ou la technicité impliquent des apports extérieurs (psychologues, infirmiers, ...). Par ailleurs, il peut être fait appel à des prestataires proposant des compétences dont l'administration ne dispose pas en interne.

L'offre de formation interministérielle est disponible en ligne via la plate-forme SAFIRE.

3.3 Les plates-formes inter-régionales du ministère de la justice (PFI) : service organisateur de formations

Les plates-formes inter-régionales du ministère de la justice, placées sous l'autorité du secrétaire général, sont chargées de proposer des actions de formation transverses aux personnels du ministère de la justice. Après concertation dans le cadre de réunions semestrielles, elles proposent des places sur ces actions transverses aux personnels du ressort régional du ministère de la justice en matière de formation continue (management ; de gestion des ressources humaines ; techniques administratives ; hygiène, sécurité et conditions de travail ; maîtrise des outils bureautiques).

Le catalogue portant sur les offres de formation transverses proposées par les PFI est communiqué à l'ensemble des agents de la PJJ par la DIR (RGPC).

IV- Les instances

4.1 Le comité technique PJJ (CT PJJ)

Le comité technique institué auprès du directeur de la PJJ se réunit avant le 30 juin, afin d'examiner le plan national de formation continue de l'année suivante. Est également présenté en comité technique PJJ le bilan formation de l'année écoulée.

4.2 Le comité technique inter-régional (CT IR)

Le comité technique inter-régional institué auprès de chaque directeur inter-régional de la PJJ, se réunit avant le 15 juillet, afin de statuer sur le plan de formation continue. Le directeur du PTF du ressort est nommé en qualité d'expert de l'administration. Les questions d'harmonisation du plan inter-régional de formation continue avec le PSIR et de l'actualisation des besoins de formation y sont abordées. Dans ce cadre, est présenté le bilan formation de l'année écoulée. Le plan inter-régional de formation de l'année à venir, qui reprend entre autres les axes prioritaires du plan national de formation, est soumis à l'avis des membres du CT IR. Il est ensuite arrêté par la DIR, avant transmission pour information à l'administration centrale.

4.3 Le comité technique territorial (CTT)

Le comité technique territorial institué auprès de chaque directeur territorial se réunit au moins une fois par an, sur un ordre du jour dont un point est dédié aux questions relatives à la formation continue et à la formation statutaire. Le directeur du PTF et le RGPC du ressort peuvent siéger en qualité d'expert de l'administration le cas échéant.

4.4 Les collèges de direction au niveau de la DIR et de la DT

Selon le calendrier qui figure en **annexe 4**, un **collège de direction** piloté par le DIR ou son adjoint se réunit selon la composition décrite au point 1.1 afin de communiquer autour des priorités de formation, en amont de la campagne d'évaluation et de fixer les lignes directrices nécessaires en vue de l'appropriation par les participants des orientations institutionnelles.

Les DPTF sont régulièrement associés aux réunions des collèges de directions et, en tant que de besoin, sur invitation du DIR, en fonction des sujets inscrits à l'ordre du jour.

Dans un second temps, une communication est réalisée en **collège de direction territorial** composé du Directeur Territorial (DT), du Directeur Territorial Adjoint (DTa), des Directeurs de services (DS), des Responsable d'Unité Educative (RUE), des Correspondants Territoriaux de Formation (CTF) afin que les priorités de formation retenues par l'institution soient connues des cadres et puissent être utilement diffusées en amont de la campagne annuelle d'évaluation.

4.5 La commission interrégionale de formation statutaire et continue

L'instance inter-régionale de pilotage de la formation réunit le DPTF, le RGPC, les CTF et un représentant de la DT, au moins deux fois par an et en tant que de besoin.

Cette instance examine toute question relative à la formation statutaire et continue. Elle permet notamment d'harmoniser les politiques et les pratiques en matière de formation sur les territoires et d'échanger sur les éventuelles difficultés et les aspects pratiques de la formation continue (choix quant aux priorités de formation, calendrier de la formation, absentéisme, valorisation de la formation auprès des cadres etc...).

V- La prise en charge financière des stagiaires en formation continue

La DIR dispose d'un budget dédié afin de mettre en œuvre la politique de formation.

5.1 Rappel des objectifs de l'ACFC

Le protocole d'accord relatif au développement de la formation professionnelle continue à la PJJ signé du 2 octobre 2014 fixe les objectifs quantifiés suivants :

- nombre d'agents partant en formation fixé à 75% ;
- nombre de jours moyens de formation réalisés par agents fixé à 5 jours ;
- pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation fixé à 3,3%.

Les actions de formation mises en œuvre à chaque niveau (DIR, DT, ENPJJ) doivent contribuer à l'atteinte collective de ces objectifs.

5.2 Prise en charge des frais de déplacement

Les frais de déplacement des agents de la PJJ en formation continue sont pris en charge sur le BOP des DIR. Les corps concernés sont les suivants : corps communs de catégorie A, B et C ; éducateurs de la PJJ ; directeurs des services ; chefs des services éducatifs ; psychologues de la PJJ ; professeurs techniques ; infirmiers de la PJJ.

VI- Les délais de route et la gestion des temps de formation

6.1 Rappel des modalités de décompte du temps de travail des agents qui suivent des sessions de formation continue

Dans le cadre réglementaire prévu à l'article 2 du décret du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat, les modalités de décompte du temps passé en formation doivent préserver l'égalité de traitement de tous les agents devant le droit à la formation. Chaque agent doit à ce titre bénéficier d'un décompte identique du temps passé en formation quel que soit le temps de travail de référence dans son activité professionnelle quotidienne.

Par conséquent, le temps de formation est pris en compte, tant au titre du décompte horaire décliné pour les services de la PJJ en cycles horaires (hébergement, milieu ouvert, services territoriaux), qu'au titre du régime forfaitaire (cas des personnels soumis à l'article 10 du décret n°2000-815 du 25 août 2000), sur la base du temps de travail prévu dans l'emploi du temps du service mais non effectué. Autrement dit une journée de formation est équivalente à une journée de travail quelle que soit la durée quotidienne de l'une ou de l'autre.

6.2 Attribution de repos compensateurs

Il convient, autant que faire se peut, de privilégier les déplacements pour se rendre en formation pendant les horaires habituels de travail. Pour ce faire, le séquençage des formations se déroulant sur plusieurs jours doit être adapté et privilégié (formations débutant à 14 heures et se terminant à 12 heures).

Afin de favoriser l'équité de traitement entre les personnels des différentes inter-régions, les agents qui effectuent des déplacements, en dehors de leurs horaires habituels de travail, pour se rendre en formation, peuvent bénéficier d'un repos compensateur selon les modalités suivantes :

- une demi-journée pour un déplacement de 350 kilomètres au moins et 700 kilomètres au plus (aller-retour) à partir de sa résidence administrative.
- une journée pour un déplacement de plus de 700 kilomètres (aller-retour) à partir de sa résidence administrative.

L'aller-retour de la résidence administrative au site de formation n'est pris en compte qu'une seule fois au titre d'une même séquence de formation de plusieurs jours continus²

Le nombre de repos compensateur cumulé par agent et par an ne peut excéder 5 jours (Hors Formation d'Adaptation à l'Emploi (FAE))

² Ex : une formation de 3 jours continus ouvre droit au bénéfice d'un seul repos compensateur (1/2 ou 1 jour selon la distance), par contre une formation qui est divisée en 3 regroupements d'une journée peut donner lieu à 3 repos compensateurs (1/2 ou 1 jour selon la distance)

Cette disposition ne s'applique pas aux personnels soumis à l'article 10. Cet ensemble contribue à favoriser la présence effective des professionnels aux sessions de formation dont ils bénéficient.

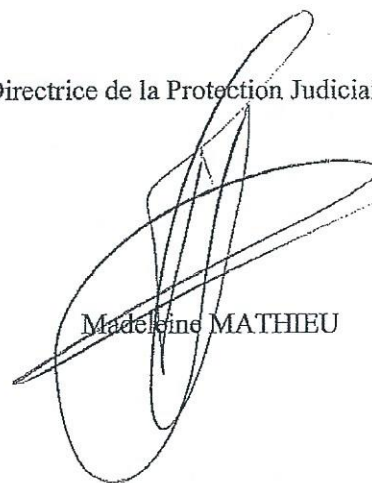
6.3 Cadre de travail pour la formation à distance.

Parce que totalement distanciels, ou mixant des séquences à distance et en salle de classe, certains dispositifs de formation nécessiteront des aménagements particuliers du cadre de travail. Il s'agit de permettre aux agents l'accès au matériel informatique adapté aux différentes formes de la formation à distance (consultation de cours et de ressources numériques, participation à des web-conférences ou des forums, réalisation d'exercices pédagogiques...) comme au temps nécessaire au suivi de ces formations.

Deux situations peuvent alors se présenter : soit l'environnement de travail de l'agent, en terme d'équipement et de sérénité permet de suivre la formation sur son poste de travail, soit il conviendra d'autoriser l'agent à suivre sa formation hors de son lieu habituel d'activité, et en particulier à son domicile, à partir de ses équipements personnels.

Dans les deux cas, une convention tripartite, entre l'agent, son supérieur hiérarchique et l'ENPJJ déterminera les objectifs de cette formation à distance, le volume de travail programmé, l'accompagnement tutoral prévu, les temps de travail dévolus à cette activité de formation, les délais de sa réalisation et le lieu de suivi de la formation. Dans le cas d'un travail à domicile, le planning des heures dédiées à la formation sera exposé dans cette convention.

La Directrice de la Protection Judiciaire de la Jeunesse



Madeleine MATHIEU