

RÈGLEMENT

(RSV 1.6)

du 9 décembre 2002

sur la formation continue

Le CONSEIL D'ÉTAT DU CANTON DE VAUD

vu les articles 37 à 39 de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud

vu le préavis du Département des finances

arrête

Objet	Article premier. – Le présent règlement définit les modalités d'application des articles 37 à 39 de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel, portant sur la formation continue.
But de la formation	Art. 2. – Dans le but d'améliorer la qualité des prestations des collaborateurs, le Conseil d'Etat prend les mesures propres à développer leurs compétences personnelles et professionnelles.
Champ d'application	Art. 3. – Le règlement s'applique à l'ensemble du personnel de l'Administration cantonale vaudoise, de l'Ordre judiciaire et du Tribunal administratif, à l'exception du personnel soumis à des dispositions particulières, tels que le personnel enseignant ou en formation (apprentis, stagiaires), les assistants diplômés, les médecins assistants et les auxiliaires. Le Conseil d'Etat peut prévoir des dispositions particulières pour les chefs de services et les fonctions dirigeantes dont il est l'autorité d'engagement.
Définition	Art. 4. – La formation continue couvre l'ensemble des activités permettant d'actualiser les connaissances et de répondre aux besoins des compétences actuelles et futures.
Types de formation continue	Art. 5. – La formation continue couvre : a) la formation initiale qui permet à un nouveau collaborateur de se familiariser avec le domaine et l'environnement spécifique à son travail;

- b) **le perfectionnement professionnel** qui vise le développement de compétences directement liées aux exigences professionnelles actuelles ou futures;
- c) **le perfectionnement non professionnel** qui comprend toute activité de développement des compétences d'une personne qui ne sont pas directement liées à l'activité professionnelle.

Mise en œuvre de la politique de formation

Art. 6. – Le Conseil d'Etat met en œuvre sa politique de formation continue par :

- a) **la formation à la place de travail** : elle comprend l'ensemble des ressources de l'environnement direct du collaborateur nécessaires à son intégration dans l'entité et à son adaptation aux exigences du poste;
- b) **la formation propre à un département, à un secteur ou à un métier particulier** : elle est centrée principalement sur l'acquisition, la maîtrise et le développement de connaissances et d'aptitudes liées à l'exercice d'un métier ou d'un emploi propre à un secteur, à un département ou à l'accompagnement d'un projet;
- c) **la formation interdépartementale** : elle est axée sur l'accroissement des capacités de gestion des cadres, la maîtrise des méthodes et des outils propres à l'ACV, le renforcement des aptitudes à la communication et aux relations de travail, la diffusion de valeurs communes aux divers secteurs de l'administration et le développement personnel.

Besoin de formation

Art. 7. – Les services définissent les formations nécessaires en fonction des besoins identifiés, notamment au moyen de l'entretien d'appréciation. Les services en informent le SPEV qui consolide les besoins.

Recours à un organisme externe

Art. 8. – Le Conseil d'Etat peut charger un organisme externe d'assurer la formation interdépartementale.

Une directive du Conseil d'Etat fixe les modalités de mise en œuvre de la formation interdépartementale.

Droits du collaborateur	Art. 9. – Tout collaborateur auquel le présent règlement s'applique a droit à trois jours de formation par an, non cumulables, à des fins de perfectionnement professionnel et de perfectionnement non professionnel (cf. art. 5, lettres b et c). Pour les personnes à temps partiel, le droit est calculé au prorata du taux d'activité. Pour les collaborateurs au bénéfice d'un contrat de durée déterminée inférieure à une année, ce droit est subordonné à l'accord de l'autorité d'engagement.
Devoirs du collaborateur	Art. 10. – Le collaborateur veille régulièrement à mettre à jour ses connaissances, à développer ses compétences à un niveau conforme aux exigences du poste, à s'adapter aux contraintes d'un environnement socio-économique en mutation et ainsi à se donner des possibilités d'évolution professionnelle.
Evaluation des besoins de formation	Art. 11. – Les collaborateurs qui gèrent du personnel identifient et évaluent les besoins de formation de leurs collaborateurs en particulier lors de l'entretien d'appréciation. Ils favorisent la mise en application des connaissances et des compétences acquises par leurs collaborateurs. Ils évaluent, dans la mesure du possible, l'impact des formations.
Formation imposée	Art. 12. – Une formation peut être imposée par l'autorité d'engagement à la suite de l'entretien d'appréciation. Sauf cas exceptionnels, l'autorité d'engagement met à disposition le temps et les moyens nécessaires; elle assume l'ensemble des frais. Dans la mesure du possible, la formation a lieu pendant l'horaire habituel de travail. La durée de la formation imposée est comprise dans les trois jours de formation auxquels tout collaborateur a droit.
Congé de formation a) autorité compétente	Art. 13. – Le collaborateur présente sa demande de congé de formation auprès de l'autorité d'engagement qui décide. Pour les collaborateurs dont l'autorité d'engagement est le Conseil d'Etat, la décision d'octroi relève du chef du département. La décision d'octroi d'un congé supérieur à vingt jours est soumise préalablement au SPEV.

b) modalités ou conditions

Art. 14. – Jusqu’à cinq jours, le congé de formation n’est pas soumis à des modalités ou à des conditions spécifiques. Sont réservés les cas particuliers (coût de la formation) pour lesquels les articles 15 et 16 s’appliquent.

Les congés supérieurs à cinq jours sont assortis de conditions déterminées en fonction de l’intérêt de la formation pour l’employeur, de sa durée et de son coût.

La décision d’octroi fixe les modalités relatives au paiement du salaire, à la compensation du temps d’absence, au remboursement des frais, au choix éventuel d’un organisme externe de formation et au temps de redevance.

Si la formation ne revêt pas d’intérêt pour l’employeur, celui-ci ne prend pas de financement à sa charge, mais peut octroyer un congé non payé.

c) financement

Art. 15. – Les frais de formation comprennent les frais d’inscription, d’écologie, de séjours, de déplacements, ainsi que des frais de matériel et des fournitures appropriées.

Ils sont remboursés en proportion de l’intérêt de la formation pour l’employeur :

- a) intérêt prépondérant : salaire versé et/ou frais remboursés entièrement;
- b) intérêt relatif : salaire versé partiellement et/ou frais remboursés partiellement.

Les frais d’inscription et d’écologie ne sont en principe remboursables qu’en l’absence d’une formation équivalente, mise à disposition par un organisme chargé de la formation continue au sein de l’Etat.

Le SPEV peut édicter des dispositions pour s’assurer du traitement équitable des demandes de formation.

d) temps de redevance

Art. 16. – Le temps de redevance est la période pendant laquelle le collaborateur s’engage à exercer une activité professionnelle, à l’Etat, suite à l’expiration du congé de formation. En cas de modification du taux d’activité à l’issue de la formation, le temps de redevance est adapté proportionnellement.

A l'exception de la formation initiale et des congés imposés, les congés de formation payés, dont la durée est supérieure à vingt jours, ou dont le financement de l'employeur dépasse Fr. 6'000.–, font l'objet d'un temps de redevance.

Le temps de redevance tient compte :

- des frais à la charge de l'employeur;
- du coût salarial du congé.

Le coût salarial est calculé sur la base du salaire annuel brut (13^e compris), le cas échéant converti en salaire à 100 % pour les collaborateurs qui travaillent à temps partiel, divisé par 225 jours de travail dans l'année, multiplié par le nombre de jours de congé octroyés.

Chaque tranche de 1'000 francs correspond à un mois. Les fractions de tranche inférieures à 500 francs sont abandonnées.

Sauf cas exceptionnels, le temps de redevance ne dépasse pas trois ans. Il est réduit de 10% par année de service, mais au maximum de 50%.

En cas de démission de l'Etat avant l'expiration du temps de redevance, ou de résiliation pour justes motifs au sens de l'article 61 Lpers, l'intéressé remboursera, au prorata du temps manquant, le financement assumé par l'Etat, salaire compris. Dans les limites admises, l'Etat peut compenser avec le salaire du collaborateur.

Congé sabbatique **Art. 17.** – Le Conseil d'Etat peut instaurer un congé sabbatique.

Il fixe par voie de directive la durée de ce congé et les conditions y relatives, en particulier la catégorie de fonctions bénéficiaires, l'âge des collaborateurs concernés, la durée de l'activité à l'Etat et les conditions financières.

Entrée en vigueur **Art. 18.** – Le Département des finances est chargé de l'exécution du présent règlement qui entre en vigueur au 1^{er} janvier 2003.

Donné, sous le sceau du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 9 décembre 2002.

Le président :

(L.S.)

Ch.-L. Rochat

Le chancelier :

V. Grandjean