

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Commune d'Oullins
Métropole de Lyon

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL MUNICIPAL

N° 20190214_5 du 14 février 2019

Direction des Ressources Humaines

L'an deux mille dix neuf, le quatorze février, à 19 h 00.

Le Conseil municipal dûment convoqué le 8 février 2019, conformément aux articles L2121-7, L2121-10 et L2121-12 du Code Général des Collectivités Territoriales, s'est réuni à la mairie sous la présidence de Madame Clotilde POUZERGUE, le Maire.

Le secrétaire de séance désigné est : Monsieur Damien BERTAUD.

Nombre de conseillers municipaux en exercice : 35

Nombre de conseillers municipaux présents : 28

Nombre de conseillers municipaux absents et représentés : 6

Nombre de conseillers municipaux absents : 1

PRÉSENTS :

Clotilde POUZERGUE - Gilles LAVACHE - Marianne CARIOU - Christian AMBARD - Louis PROTON - Christine CHALAND - Marie-Laure PIQUET-GAUTHIER - Anne PASTUREL - David GUILLEMAN - Sandrine GUILLEMIN - Danielle KESSLER - Hubert BLAIN - Bruno GENTILINI - Françoise POCHON - Chantal TURCANO-DUROUSSET - Philippe SOUCHON - François-Noël BUFFET - Sandrine HALLONET-VAISMAN - Blandine BOUNIOL - Bertrand SEGRETAIN - Frédéric HYVERNAT - Clément DELORME - Paul SACHOT - Joëlle SECHAUD - Jérémy FAVRE - Damien BERTAUD - François PERROT - Bertrand MANTELET

ABSENT(ES) REPRÉSENTÉ(ES) :

Georges TRANCHARD pouvoir à Louis PROTON
Adrienne DEGRANGE pouvoir à Christine CHALAND
Mabelle GIMENEZ pouvoir à Danielle KESSLER
Emilie CORTIER (FAILLANT) pouvoir à Gilles LAVACHE
Raphael PERRICHON pouvoir à Joëlle SECHAUD
Alain GODARD pouvoir à Damien BERTAUD

ABSENT(ES) :

Philippe LOCATELLI

Objet : Adoption du plan de formation triennal 2019-2021 et détermination des plafonds de prise en charge du compte personnel de formation

Le Conseil municipal,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment l'article L.2121-29 ;

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu la loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique ;

Vu la loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale ;

Vu la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;

Vu l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique ;

Vu le décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n°2014-1717 du 30 décembre 2014 portant création d'un traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « Système d'information du compte personnel de formation » relatif à la gestion des droits inscrits ou mentionnés au compte personnel de formation ;

Vu le décret n°2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu la circulaire du ministère de la fonction publique du 10 mai 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique ;

Vu l'avis du comité technique en date du 1er février 2019 ;

Vu l'examen du rapport :

A reçu un avis favorable en Commission Générale du 04/02/2019

Vu le rapport par lequel Monsieur l'Adjoint expose ce qui suit :

Mesdames, Messieurs,

1 / Le cadre législatif et réglementaire

a – Le plan de formation

Le plan de formation a vocation à déterminer, pour une période donnée, les actions de formation prioritaires conformément aux objectifs de la collectivité d'une part, et aux projets d'évolution professionnelle des agents d'autre part.

Les actions de formation mentionnées au plan s'inscrivent dans un panel large de dispositifs, résumé ainsi qu'il suit :

- les formations dites obligatoires (intégration, professionnalisation au premier emploi, tout au long de la carrière, prise de poste à responsabilité, formation continue des policiers municipaux, autorisations de conduite d'engins de chantier, habilitations diverses - électriques, travaux en hauteur ...),
- les formations dites de perfectionnement suivies à la demande de la collectivité (généralement réalisées de manière collective et en Intra),

- les formations dites personnelles effectuées à la demande de l'agent (relevant majoritairement du Compte Personnel de Formation (CPF), qui se substitue au Droit Individuel à la Formation (DIF). Elles permettent d'accéder à une qualification en vue de concrétiser un projet d'évolution professionnelle par l'acquisition de nouvelles compétences.

b- Le Compte personnel de Formation

Le principe

Par ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017, le gouvernement a renforcé les droits à formation des agents publics et créé un droit à l'accompagnement individualisé afin de favoriser la construction de parcours professionnels diversifiés et enrichissants, au sein de la fonction publique et dans le cadre de passerelles avec le secteur privé.

Ce texte ouvre aux agents publics, à l'instar du dispositif existant pour les salariés du privé, le bénéfice du compte personnel d'activité (CPA) qui, dans la fonction publique, est constitué du compte d'engagement citoyen (CEC) et du compte personnel de formation (CPF). Il détermine les règles de nature à garantir que ce nouveau dispositif concoure effectivement au développement des compétences des agents publics, notamment des personnes les moins qualifiées, et favorise les transitions professionnelles.

Le CPA est garant de droits qui sont universels et portables.

Le décret n° 2017-928 en date du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie précise les modalités d'application de ce nouveau dispositif :

« Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu aux fonctionnaires. Il favorise leur développement professionnel et personnel, facilite leur parcours professionnel, leur mobilité et leur promotion ainsi que l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants. Il permet l'adaptation aux évolutions prévisibles des métiers. Il concourt à l'égalité d'accès aux différents grades et emplois, en particulier entre femmes et hommes, et à la progression des personnes les moins qualifiées ».

Le compte d'engagement citoyen (CEC) vise à favoriser les missions bénévoles ou volontaires en reconnaissant les compétences acquises à l'occasion de ces activités. Le CEC recense le temps consacré à ces activités afin de créditer des heures de formation sur le compte personnel de formation, à savoir 20 heures par an et par activité dans la limite de 60 heures. Une durée minimale par activité est nécessaire à l'acquisition de ces droits.

Le compte personnel de formation (CPF) permet à l'agent de suivre des formations qualifiantes et de développer des compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

Le CPF, qui se substitue au DIF, porte sur toute action de formation, hors celles relatives à l'adaptation aux fonctions exercées, ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre de son projet d'évolution professionnelle. Ce projet peut s'inscrire dans le cadre d'une mobilité, d'une promotion ou d'une reconversion, y compris vers le secteur privé.

Il peut donc être mobilisé en lien avec :

- Le congé de formation professionnelle
- Le congé pour validation des acquis de l'expérience
- Le bilan de compétences
- La préparation à un concours ou un examen professionnel
- Le compte épargne-temps

Le CPF permet aux agents publics d'acquérir des droits à la formation, au regard du travail accompli, dans la limite de 150 heures, portés à 400 heures pour les agents de catégorie C dépourvus de qualifications. Un crédit d'heures supplémentaires est en outre attribué, dans la limite de 150 heures, à l'agent dont le projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions.

Les bénéficiaires

Ce dispositif bénéficie à l'ensemble des agents publics c'est à dire aux fonctionnaires et aux agents contractuels, qu'ils soient recrutés sur des emplois permanents ou non, à temps complet ou non complet. Aucune ancienneté de service auprès de l'employeur n'est requise pour constituer ou utiliser les droits attachés au CPF. L'agent peut faire valoir auprès de toute personne publique ou privée qui l'emploie les droits qu'il a précédemment acquis.

Les agents recrutés sur des contrats de droit privé (notamment les apprentis) relèvent des dispositions du code du travail. Les droits attachés au compte personnel de formation leur sont applicables depuis le 1er janvier 2015.

Les modalités pratiques

L'utilisation du CPF s'effectue **à l'initiative de l'agent**. En effet, il lui appartient de solliciter l'accord de son employeur sur la nature, le calendrier et le financement de la formation souhaitée, en précisant le projet d'évolution professionnelle qui fonde sa demande.

Il peut bénéficier d'un accompagnement personnalisé destiné à l'aider dans l'élaboration de son projet.

Les actions de formation suivies au titre du CPF ont lieu en priorité pendant le temps de travail dans le respect toutefois des nécessités de service.

Les frais de formation sont pris en charge par l'employeur dans la limite des plafonds fixés par l'organe délibérant.

Toute décision de refus opposée à une demande de mobilisation du compte personnel de formation doit être motivée et notifiée dans un délai de deux mois ; elle peut être contestée à l'initiative de l'agent devant l'instance paritaire compétente.

Si une demande de mobilisation du compte personnel de formation présentée par un agent a été refusée pendant deux années consécutives, le rejet d'une troisième demande portant sur une action de formation de même nature ne peut être prononcé par la collectivité qu'après avis de l'instance paritaire compétente.

Il est néanmoins précisé que l'employeur ne peut s'opposer à une demande de formation relevant du socle de connaissances et compétences. Le cas échéant, le bénéfice de cette formation peut être différé dans l'année qui suit la demande.

L'agent peut consulter les droits inscrits sur son compte activité (moncompteactivite.gouv.fr) en accédant au service en ligne gratuit, géré par la caisse des dépôts et consignations.

2 / Les objectifs de formation poursuivis à Oullins

a – Le plan de formation 2019-2021

Dans ce cadre législatif et réglementaire, il convient d'adopter le plan de formation de la Ville pour la période 2019-2021 qui a été élaboré en tenant compte des besoins exprimés par l'ensemble des directions, par l'étude approfondie des entretiens professionnels et en concertation avec les partenaires sociaux.

Rappelons, par ailleurs, que depuis les lois de modernisation de la fonction publique, l'agent est devenu l'acteur principal du développement de ses compétences avec notamment l'instauration d'un parcours obligatoire de formation professionnelle tout au long de la carrière ou la création d'un livret individuel de formation.

Ce plan a donc vocation à satisfaire les besoins de formation tant individuels que collectifs et constitue en cela un outil de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Dans la continuité des plans triennaux précédents, ce plan 2019-2021 traduit l'ambition municipale d'amélioration continue du service public en anticipant ses évolutions :

- évolution du cadre juridique et organisationnel : réformes territoriales, changements fréquents de réglementation, compétences élargies des collectivités, consolidation d'une administration de proximité, nouvelle exigence de la population,
- évolution des missions du service public : importance du management, renforcement de la culture générale, logique de projets multi-partenariaux,
- évolution économique et technologique : simplification des démarches administratives, adaptation à la situation économique, maîtrise des contraintes budgétaires et fiscales, optimisation des ressources humaines,
- évolution du contexte démographique et du bassin d'emploi : prévision des départs en retraite, mobilité croissante entre fonctions publiques et vers le privé.

Quatre objectifs ont donc guidé la conduite de ce plan :

- définir un cadre permettant à l'ensemble des agents de satisfaire leurs obligations statutaires de formation,
- identifier les besoins de formation les plus pertinents pour favoriser l'accès à la formation des agents, notamment des moins qualifiés,
- anticiper les parcours de développement des compétences pour offrir un service public de qualité et efficient,
- accompagner les projets individuels d'évolution professionnelle.

Les actions de formation ont ainsi été réparties en six axes :

- axe 1 : Adaptation à l'emploi - Permettre l'adéquation des compétences au métier exercé et favoriser l'intégration des nouveaux arrivants,
- axe 2 : Amélioration et prévention de l'hygiène et la sécurité au travail - Prévenir l'employabilité des agents, anticiper le phénomène d'usure professionnelle,
- axe 3 : Développement des compétences managériales - Appréhender les savoirs fondamentaux, diffuser les bonnes pratiques, encourager la culture de la performance (entendu comme efficience et qualité du service public) et évaluer les politiques publiques,
- axe 4 : Accompagnement des projets des services – Mettre en œuvre les politiques transversales et sectorielles,
- axe 5 : Renforcement de la qualification des agents - Lutter contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française,
- axe 6 : Evolution de carrière - Permettre la prise de responsabilités, développer les parcours de mobilité.

Les formations sont assurées majoritairement par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) eu égard au versement obligatoire de la cotisation patronale.

b – Les règles relatives au compte personnel de formation à Oullins

Afin de permettre de satisfaire les projets d'évolution professionnelle des agents, il convient de définir les règles de financement et de priorité du compte personnel de formation.

Article 1 : Chaque année une campagne de recensement des demandes de mobilisation du CPF est organisée lorsqu'elles sont payantes. Les agents doivent présenter leur demande en remplissant la convention prévue à cet effet au plus tard au 31 janvier de l'année en cours (exceptionnellement au 31 mars pour l'année 2019). L'autorité territoriale émet un avis dans les deux mois qui suivent la demande.

Article 2 : Toutes les actions de formation ont vocation à s'exercer en totalité pendant le temps de travail dont les conditions sont précisées dans le règlement intérieur du plan de formation.

Article 3 : Les frais pédagogiques afférents au compte personnel de formation sont pris en charge par la collectivité selon les modalités suivantes :

1- Prise en charge totale des actions de formation relative à l'acquisition du socle de connaissances et de compétences fondamentales (apprentissage de la langue française, règles de calcul)

2- Prise en charge partielle dans la limite des crédits budgétaires et du plafond horaire de 15 euros TTC sans dépasser 1500 € TTC par projet et par agent selon un ordre de priorité ci-dessous fixé :

a – Le reclassement d'un agent suite à un avis d'inaptitude

b – La prévention de l'usure professionnelle (physique ou psychique)

c – L’acquisition d’un diplôme, titre ou certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles

d – Les projets de reconversion, de mobilité professionnelle

e – La préparation des concours et examens professionnels

En cas d’absence de suivi de tout ou partie de la formation sans justificatif, l’agent doit rembourser les frais engagés.

Article 4 : Les frais annexes (hébergement, déplacement, restauration...) ne sont pas pris en charge par la collectivité. Le droit à chèque déjeuner est en revanche conservé par l’agent.

Le Conseil municipal après en avoir délibéré à l’unanimité :

ADOpte le plan de formation 2019-2021 joint.

PRÉCISE les règles générales du Compte Personnel de Formation :

Article 1 : Chaque année une campagne de recensement des demandes de mobilisation du CPF est organisée lorsqu’elles sont payantes. Les agents doivent présenter leur demande en remplissant la convention prévue à cet effet au plus tard au 31 janvier de l’année en cours (exceptionnellement au 31 mars pour l’année 2019). L’autorité territoriale émet un avis dans les deux mois qui suivent la demande.

Article 2 : Toutes les actions de formation ont vocation à s’exercer en totalité pendant le temps de travail dont les conditions sont précisées dans le règlement intérieur du plan de formation.

Article 3 : Les frais pédagogiques afférents au compte personnel de formation sont pris en charge par la collectivité selon les modalités suivantes :

1- Prise en charge totale des actions de formation relative à l’acquisition du socle de connaissances et de compétences fondamentales (apprentissage de la langue française, règles de calcul)

2- Prise en charge partielle dans la limite des crédits budgétaires et du plafond horaire de 15 euros TTC sans dépasser 1500 € TTC par projet et par agent selon un ordre de priorité ci-dessous fixé :

a – Le reclassement d’un agent suite à un avis d’inaptitude

b – La prévention de l’usure professionnelle (physique ou psychique)

c – L’acquisition d’un diplôme, titre ou certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles

d – Les projets de reconversion, de mobilité professionnelle

e – La préparation des concours et examens professionnels

En cas d'absence de suivi de tout ou partie de la formation sans justificatif, l'agent doit rembourser les frais engagés.

Article 4 : Les frais annexes (hébergement, déplacement, restauration...) ne sont pas pris en charge par la collectivité. Le droit à chèque déjeuner est en revanche conservé par l'agent.

PRÉCISE que les crédits nécessaires seront prélevés au chapitre 011 compte 6184 du budget.

DONNE tous pouvoirs au Maire pour poursuivre l'exécution de la présente délibération.

Certifié exécutoire par :	
Transmission en préfecture le :	/ /
Affichage :	
du	/ / au / /
Le Maire, Clotilde POUZERGUE	

FAIT ET DÉLIBÉRÉ À OULLINS
L'an deux mille dix neuf, le quatorze février
Pour extrait certifié conforme,
Le Maire,
Clotilde POUZERGUE

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux, devant le Tribunal Administratif de Lyon par le biais d'une requête sous format papier ou déposée sur le site www.telerecours.fr, dans un délai de deux mois à compter de sa réception. L'auteur de la décision peut également être saisi d'un recours gracieux dans le même délai. Cette démarche prolonge le délai de recours qui doit alors être introduit dans les deux mois suivants la réponse, (l'absence de réponse au terme de deux mois vaut rejet implicite).