



EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

L'an deux mille vingt-trois, le 26 juin, à 19h00, le Conseil Municipal de la Commune de CHAMPS-SUR-MARNE, légalement convoqué, s'est réuni dans la salle du Conseil Municipal, sous la présidence de Madame Maud TALLET, Maire.

DATE DE CONVOCATION :

15 JUIN 2023

NOMBRE DE CONSEILLERS :

EN EXERCICE :	35
PRESENTS :	23
ABSENTS REPRESENTES :	9
VOTANTS :	32
ABSENTS :	3

SECRETAIRE DE SEANCE :

Mme Safia DAVID

Présents :

Mme Maud TALLET, Mme Corinne LEGROS-WATERSCHOOT, M. Michel BOUGLOUAN, Mme Lucie KAZARIAN, M. Guillaume CLIN, Mme Michèle HURTADO, M. Mohammed BOUSSIR, Mme Florence BRET-MEHINTO, M. Cyrille PARIGOT, Mme Marie SOUBIE-LLADO, Mme Nicole LAFFORGUE, M. Alain LECLERC, M. Pascal BAILLY, Mme Annabel MERLIN, M. Mourad HAMMOUDI, Mme Safia DAVID, Mme Samia TABAÏ (partie après le vote du point 3 à 19h45), M. Jeremy NARBONNE, M. Mathieu LOUIS, Mme Marlène STABLO, M. Jean-Paul STERZATI, Mme Emilie LE FAUCHEUX (TRAD), Mme Julie GOBERT, M. Michel COLAS

Absents, excusés et représentés :

M. Daniel GUILLAUME qui a donné pouvoir à Mme TALLET, Mme Stéphanie METREAU qui a donné pouvoir à M. BAILLY, M. Johan CENAC, qui a donné pouvoir à Mme SOUBIE-LLADO, Mme Mialy RASOLO (REBOUL) qui a donné pouvoir à Mme HURTADO, Mme Margaux HAPPEL qui a donné pouvoir à Mme DAVID, M. Maxence PINARD qui a donné pouvoir à Mme LEGROS-WATERSCHOOT, M. Karim KHERFOUCHE qui a donné pouvoir à M. BOUSSIR, Mme Valentine MASSOLIN qui a donné pouvoir à M. BOUGLOUAN, M. Sébastien MAUMONT qui a donné pouvoir à Mme GOBERT.

Absents :

Mme Samia TABAÏ (à partir de 19h45 au point 4), M. Foster ABU, Mme Nathalie LANIER.

12/ OBJET : MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DES DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE PERSONNELLE ET REGLEMENT DE FORMATION DU PERSONNEL COMMUNAL ACTUALISE

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L.421-1 à L423-15 ;

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 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° 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 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° 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 le décret n° 2022-1043 du 24 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle ;

CONSIDERANT qu'est créé un Compte Personnel d'Activité (C.P.A.) au bénéfice des agents publics, afin de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de l'agent et de faciliter son évolution professionnelle, composé de deux comptes distincts :

- le Compte Personnel de Formation (C.P.F.) ;
- Le Compte d'Engagement Citoyen (C.E.C).

CONSIDERANT que le CPF, qui se substitue au Droit Individuel à la Formation (D.I.F), est ouvert à l'ensemble des agents publics, pour accéder à toute action, hors actions 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 d'un projet d'évolution professionnelle.

CONSIDERANT qu'est créé un Congé de Transition Professionnelle au bénéfice des agents publics relevant de l'article L422-3 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP), afin de favoriser leur évolution professionnelle.

CONSIDERANT que peuvent bénéficier d'un Congé de Transition Professionnelle, au sens de l'article L422-3 du CGFP :

- Le fonctionnaire à un cadre d'emplois de catégorie C ou l'agent contractuel qui occupe un emploi de niveau de catégorie C, et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel correspondant à un niveau requis ;
- L'agent public en situation de handicap mentionné à l'article L. 131-8 du CGFP, ainsi que l'agent public pour lequel il est constaté, après avis du médecin du travail, qu'il est particulièrement exposé, compte tenu de sa situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle ;

CONSIDERANT qu'est créé un dispositif d'immersion professionnelle en vue de permettre aux agents publics (titulaires, contractuels, stagiaires) et aux assistants familiaux et maternels, de faire un choix éclairé de mobilité.

CONSIDERANT que la période d'immersion professionnelle peut être réalisée au sein de l'administration d'origine ou auprès de toute administration publique mentionnée à l'article L.2 du CGFP.

CONSIDERANT qu'est créé le bilan de parcours professionnel au bénéfice des agents publics (titulaires, contractuels, stagiaires) et aux assistants familiaux et maternels, réalisé par un professionnel ayant la qualité de conseiller en évolution professionnelle.

CONSIDERANT que pour les agents relevant de l'article L422-3 du CGFP, la satisfaction des demandes est prioritaire par rapport aux autres agents publics.

CONSIDERANT que si certaines formations sont considérées par les textes réglementaires comme prioritaires dans l'utilisation des dispositifs de formation professionnelle personnelle, l'organe délibérant peut définir en complément d'autres priorités, et que les dispositifs de formation professionnelle personnelle sont cumulables.

CONSIDERANT que dans le secteur public, le droit à la formation professionnelle continue se réalise sous la forme de crédit d'heures, et que dès lors, le suivi de formations au titre d'un dispositif de formation professionnelle personnelle, permet le maintien de la rémunération selon les conditions fixées par décret.

CONSIDERANT que l'employeur peut prendre en charge les frais pédagogiques qui se rattachent aux formations suivies au titre d'un dispositif de formation professionnelle personnelle, et qu'il peut prendre en charge les frais occasionnés par leurs déplacements, ces prises en charge pouvant faire l'objet de plafonds déterminés par délibération de l'organe délibérant pour la fonction publique territoriale.

CONSIDERANT que le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est garanti à tous les agents de la collectivité (titulaire, stagiaire ou contractuel) et aux assistants familiaux et maternels, afin de leur permettre d'exercer avec la meilleure efficacité les fonctions qui leur sont confiées en vue de la satisfaction des usagers et du plein accomplissement des missions du service, de favoriser le développement des compétences, faciliter l'accès aux différents niveaux de qualification existants, permettre l'adaptation au changement des techniques et à l'évolution de l'emploi territorial, contribuer à l'intégration des agents et à leur promotion sociale, favoriser leur mobilité ainsi que la réalisation de leurs aspirations personnelles et créer les conditions d'une égalité effective pour l'accès aux différents grades et emplois,

CONSIDERANT que l'évolution des droits en matière de formation et la nécessité d'apporter des réponses aux difficultés de gestion de la formation (formations liées aux obligations de l'employeur peu comprises, soucis d'anticipation et organisation du départ en formation, annulation ou refus d'accès aux formations du Centre National de la Fonction Publique Territoriale « C.N.F.P.T. », nouveaux dispositifs de formation etc.) justifient l'actualisation des modalités d'organisation de la formation, dans un règlement interne actualisé adopté par délibération du Conseil Municipal.

VU l'avis favorable de la Commission du Personnel du 01 juin 2023

VU l'avis favorable du Comité Social Territorial du 02 juin 2023

VU l'avis favorable du Bureau Municipal du 12 juin 2023

AYANT ENTENDU l'exposé de son rapporteur, Michel BOUGLOUAN, Maire Adjoint délégué au Personnel et aux Finances,

Après en avoir délibéré,

**LE CONSEIL MUNICIPAL,
A L'UNANIMITE,**

FIXE les modalités de mise en œuvre des dispositifs de formation professionnelle personnelle suivantes:

✓ Conditions financières de prise en charge :

- Un plafond de prise en charge des frais pédagogiques se rattachant à la formation suivie au titre d'un dispositif de formation professionnelle personnelle est fixé à 2 500 € par demande*, par agent et par an, dans la limite d'un budget global annuel de 10 000 € pour la collectivité;

(*la demande peut comprendre plusieurs actions de formation, et si elle n'est pas acceptée, l'agent peut refaire une demande à la commission suivante)

- La prise en charge des frais de déplacements temporaires par demande et par agent lors de ces formations, s'effectue selon les modalités précisées par le règlement de formation du personnel communal, sans distinction entre les formations (exemple : remboursement sur production de justificatifs).

✓ Classement des actions de formations demandées par ordre de priorité :

1. Les formations inscrites au socle de connaissances et de compétences professionnelles ; toute formation visant à prévenir une situation d'inaptitude, préalablement attestée par un médecin du travail ; la validation des acquis de l'expérience par un diplôme, un titre ou une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles ; les formations demandées par les agents publics ou les assistants familiaux ou maternels relevant de l'article L422-3 du CGFP ;
2. La préparation aux concours et aux examens professionnels de la Fonction Publique Territoriale par des organismes de formation, dont le C.N.F.P.T., sous réserve de ne pas avoir bénéficié d'une prise en charge des frais pédagogiques par la collectivité dans les trois années antérieures à la demande ;
3. Formations proposées et/ou financées par les employeurs publics ou organismes agréés, dès lors qu'elles répondent au projet d'évolution professionnelle des agents en position d'activité et pour lesquelles les missions exercées par les services, comprennent les compétences visées, sous réserve de ne pas avoir bénéficié d'une prise en charge des frais pédagogiques par la collectivité dans les trois années antérieures à la demande ;

4. Formations proposées et/ou financées par les employeurs publics ou organismes agréés, dès lors qu'elles répondent au projet d'évolution professionnelle des agents en position d'activité et pour lesquelles les missions exercées par les services, ne comprennent pas les compétences visées, sous réserve de ne pas avoir bénéficié d'une prise en charge des frais pédagogiques par la collectivité dans les trois années antérieures à la demande ;
5. Formations proposées et/ou financées par les employeurs publics ou organismes agréés, dès lors qu'elles répondent au projet d'évolution professionnelle des agents relevant d'une autre position que l'activité (disponibilité pour convenance personnelle, les titulaires demandeurs d'emploi, etc.), sous réserve de ne pas avoir bénéficié d'une prise en charge des frais pédagogiques par la collectivité dans les trois années antérieures à la demande.

✓ Conditions de dépôt et d'arbitrage des demandes :

Le décret n°2022-1043 du 24 juillet 2022 susvisé garantit aux agents publics et assistants familiaux et maternels, de bénéficier d'un accompagnement à l'élaboration du projet d'évolution professionnelle.

En conséquence, tout agent exprimant son intention d'utiliser un dispositif de formation professionnelle personnelle, via le formulaire de recensement des besoins individuels de formation, ou en se manifestant auprès de la Direction des Ressources Humaines, sera reçu par le secteur formation ou le secteur prévention, le cas échéant.

Les formulaires sont disponibles auprès de la Direction des Ressources Humaines. Le dossier complet est à adresser à la commission d'arbitrage des demandes selon le calendrier établi et communiqué.

Cette commission d'arbitrage des demandes, constituée de l'Autorité Territoriale et de la Direction Générale, est mise en place et se réunira 2 fois dans l'année au cours du premier et du deuxième semestre. Elle rend un avis au plus tard 2 mois après sa saisine.

En cas de refus, les agents peuvent saisir la commission administrative paritaire pour les titulaires ou la commission consultative paritaire pour les contractuels, placées auprès du Centre de Gestion de Seine-et-Marne.

Un compte-rendu des arbitrages des demandes d'utilisation des dispositifs de formation professionnelle personnelle est transmis aux représentants du personnel, dans les instances dédiées.

La décision de la collectivité est communiquée à l'agent. En cas de refus, celui-ci être motivé. L'agent est informé des voies de recours dont il dispose.

ADOpte le règlement de formation du personnel communal actualisé,

Autorise le Maire ou son représentant à signer tout document relatif à cette affaire,

Precise que les dépenses seront inscrites au budget des exercices concernés.

Pour extrait conforme au Registre des Délibérations du Conseil Municipal.

Le Maire certifie que le présent extrait conforme au

Registre des Délibérations, a été transmis au représentant de l'Etat le

publié ou notifié le 1^{er} 2^e JUIL 2023

et qu'il est donc exécutoire à compter de la

dernière date.

Le Maire,

Fait à Champs-sur-Marne, le 10 juillet 2023

Le Maire,

Maud TALLET



Le présent acte administratif peut être contesté par voie de recours devant le tribunal administratif de Melun dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat, et/ou de sa publication ou notification.