Délégation
Rhône- Alpes Lyon
*Antenne de la Loire*

CENTRE DE GESTION
Fonction publique territoriale
Loire

# PLAN DE FORMATION
# INTER-COLLECTIVITÉS DE LA LOIRE
# 2022-2024

COLLECTIVITÉS DE MOINS DE 50 AGENTS

**Soumis pour avis au Comité Technique Intercommunal le vendredi 26 novembre 2021**

**Il a été adopté par l'Assemblée délibérante en séance du ……**

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Loire
Centre National de la Fonction Publique Territoriale – Antenne de la Loire
24 rue d'Arcole 42000 SAINT ÉTIENNE

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
042-244200895-20220929-22_09_03b-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 13/10/2022
Affichage : 09/01/2020

La loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la Fonction Publique Territoriale rappelle l'obligation pour toute collectivité d'établir un plan de formation annuel ou pluriannuel articulant les objectifs et les besoins de la collectivité en termes de services rendus et ceux des agents en matière de compétences.

Enjeu majeur pour le maintien de la qualité du service public, le cdg42 et l'antenne de la Loire du CNFPT ont mené un travail commun pour développer une démarche et des outils d'accompagnement des collectivités dans l'élaboration d'un plan mutualisé et un règlement de formation.

Ainsi, depuis 2009, le cdg42, en partenariat avec le CNFPT, vous propose un plan de formation mutualisé, qui permet aux collectivités de la Loire de moins de 50 agents de bénéficier d'une offre de formations dédiées aux territoires ruraux, organisées par l'antenne de la Loire du CNFPT. Basé sur un recensement annuel des besoins de formations des collectivités, il permet de répondre au développement des compétences nécessaires pour faire face aux défis et aux transformations du monde territorial.

Pour la période 2022-2024, le plan de formation mutualisé s'articule autour de 4 axes stratégiques :

➔ Axe 1 : S'informer pour actualiser ses connaissances
➔ Axe 2 : Se professionnaliser et se perfectionner dans son cœur de métier
- Le pilotage et le management des ressources
- Les interventions techniques
- Les services à la population

➔ Axe 3 : Promouvoir la prévention des situations à risques rencontrées en situation de travail et être acteur de la sécurité au travail
➔ Axe 4 : Permettre et inciter les agents à être acteurs de leurs parcours professionnels

A ces axes principaux, s'ajoutera un axe transversal lié à la transition écologique afin de permettre l'intégration de l'aspect développement durable aux pratiques des agents.

Pour finaliser ce projet de façon concertée tout en agissant au cœur des territoires, des rencontres sont organisées chaque année pour adapter le cadre commun du plan de formation aux besoins de chaque employeur en recensant les formations nécessaires et ainsi les accompagner dans une démarche de gestion des emplois et des compétences.

Le Centre de Gestion de la Loire a soumis le présent plan de formation au Comité Technique Interdépartemental, qui a émis un avis favorable en date du 26 novembre 2021.

L'antenne de la Loire du CNFPT assurera pour partie la mise en œuvre des formations, notamment par la territorialisation de l'offre de formation.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
042-244200895-20220929-22_09_03b-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 13/10/2022
Affichage : 09/01/2020

# SOMMAIRE

**I – Les différents types de formation**

A- Les formations statutaires obligatoires

B- Les autres formations statutaires obligatoires

C- Les formations de perfectionnement

D- Les préparations aux concours et examens professionnels

E- Les formations personnelles

F- Les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française

**II – Les axes du plan de formation mutualisé**

Axe 1 : S'informer pour actualiser ses connaissances

Axe 2 : Se professionnaliser et se perfectionner dans son cœur de métier

Axe 3 : Promouvoir la prévention des situations à risques rencontrées en situation de travail et être acteur de la sécurité au travail

Axe 4 : Permettre et inciter les agents à être acteurs de leurs parcours professionnels

Axe transversal : Transition écologique

**III – Les besoins de formation identifiés sur le territoire**

**IV – Les modalités pratiques d'exercice de la formation**

A- Les autorisations d'absence

B- La prise en charge des frais de déplacement, de restauration et d'hébergement

C- Les règles de priorités de départs en formation

D- La formation et le temps de travail

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
042-244200895-20220929-22_09_03b-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 13/10/2022
Affichage : 09/01/2020

# I – Les différents types de formation

## A. Les formations statutaires obligatoires

Prévues par les statuts particuliers, elles comprennent :

- les formations d'intégration dans la FPT, qui seront dispensées à tous les fonctionnaires territoriaux
- les formations de professionnalisation, qui seront organisées tout au long de la vie professionnelle.

Ces formations doivent être inscrites au plan de formation de la collectivité et dans le livret individuel de formation. La collectivité territoriale informe chaque année ses agents de leur situation au regard des obligations de formation.

La réforme des formations obligatoires ne concerne pas les filières police municipale et sapeurs-pompiers qui conservent leurs actuelles formations initiales.

Le CNFPT est chargé de l'organisation et de la mise en œuvre des formations statutaires obligatoires.

Mécanisme de dispense :

Les fonctionnaires peuvent être dispensés, à leur demande, de la totalité ou d'une partie de ces formations, s'ils peuvent justifier :

- d'un titre ou diplôme reconnu par l'Etat
- d'une expérience professionnelle
- de formations professionnelles et/ou de bilans de compétences.

Les demandes de dispense sont présentées au CNFPT par l'employeur, après concertation avec l'agent. Les dispenses de durées sont accordées par le CNFPT qui précise le nombre de jours et la nature de la formation concernée et le formalise dans une attestation remise à la collectivité territoriale et à l'agent.

➔ *Les formations d'intégration*

Les principes

Elles sont effectuées :

- en début de carrière
- lors d'un changement de cadre d'emploi faisant suite à la réussite à un concours.

La titularisation dans le cadre d'emplois intervient au vu de l'attestation de suivi de la formation d'intégration établie par le CNFPT.

***Les bénéficiaires***

Tous les fonctionnaires territoriaux en activité (stagiaires et titulaires), quelle que soit leur quotité de travail ainsi que les agents contractuels recrutés sur le fondement de l'article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 pour une durée supérieure ou égale à un an.

Sont dispensés les agents changeant de cadre d'emplois mais restant dans la même catégorie d'emploi au titre de la promotion interne et les agents ayant le statut d'élève.

Les agents des filières police et sapeurs-pompiers bénéficient de parcours spécifiques de formation initiale.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
042-244200895-20220929-22_09_03b-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception certifiée : 13/10/2022
Affichage : 09/01/2020

***Les modalités de mise en œuvre***

Le CNFPT est chargé de la mise en œuvre et de l'organisation de ces formations.

***Les contenus***

Agents de catégorie C :

La formation se déroule sur 5 jours, pendant la période de stage et consiste à acquérir des connaissances sur l'environnement territorial et à s'approprier les outils de développement des compétences tout au long de la carrière.

Agents de catégories A et B :

La formation se déroule sur 10 jours, pendant la période de stage et consiste à identifier les enjeux de l'action publique locale, à appréhender les spécificités du rôle de cadre, se situer dans la FPT et savoir s'orienter dans le nouveau dispositif de formation.

➔ *Les formations de professionnalisation*

***Les principes***

Elles apparaissent à trois moments :

- au premier emploi

Il faut entendre la notion de 1er emploi au sens de « premier emploi dans le cadre d'emplois ». Un changement de cadre d'emplois, par concours ou promotion, conduit à refaire une nouvelle FPPE, sauf à appliquer le système de dispense de formation.

- tout au long de la carrière
- à la suite de l'affectation sur un poste à responsabilité.

L'inscription sur les listes d'aptitude au titre de la promotion interne ne peut intervenir qu'au vu des attestations établies par le CNFPT, précisant que l'agent a accompli la totalité de ses obligations de professionnalisation pour les périodes révolues.

***Les bénéficiaires***

Tous les fonctionnaires territoriaux en activité (stagiaires et titulaires), quelle que soit leur quotité de travail, ainsi que les agents contractuels recrutés sur le fondement de l'article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 pour une durée supérieure ou égale à un an.

***Les modalités de mise en œuvre***

Les formations de professionnalisation doivent s'organiser autour d'un parcours individualisé de formation professionnalisante.

Si l'agent souhaite faire valider, au titre de la professionnalisation obligatoire, une formation suivie auprès d'un autre organisme, la collectivité doit présenter une demande de dispense auprès du CNFPT.

La durée de la formation de professionnalisation au 1er emploi peut être majorée au maximum du nombre de jours de formation d'intégration non-suivis, compte tenu de la mise en œuvre d'un mécanisme de dispense.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
042-244200895-20220929-22_09_03b-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 13/10/2022
Affichage : 09/01/2020

***Les contenus***

Les formations de professionnalisation doivent permettre aux fonctionnaires de s'adapter à leur emploi et de maintenir à niveau leurs compétences.

**La formation de professionnalisation au 1er emploi intervient dans les deux ans après nomination dans un cadre d'emplois.**

La durée minimum est de :

- 3 jours pour les catégories C
- 5 jours pour les catégories A et B

La durée maximum est de 10 jours pour toutes les catégories.

**La formation de professionnalisation tout au long de la carrière intervient par période de 5 ans.**

La durée minimum est de 2 jours, la durée maximum est de 10 jours, pour toutes les catégories.

**La formation de professionnalisation à la suite de l'affectation sur un poste à responsabilité intervient dans** les 6 mois après la nomination.

La durée est de 3 jours minimum et de 10 jours maximum, pour toutes les catégories.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
042-244200895-20220929-22_09_03b-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 13/10/2022
Affichage : 09/01/2020

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
042-244200895-20220929-22_09_03b-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 13/10/2022
Affichage : 09/01/2020

# Schéma d'ensemble des formations statutaires obligatoires

## Nomination dans un cadre d'emplois

1an

**formation d'intégration**

(5 jours pour toutes les C, 10 jours pour les catégories A et B)

2 ans

**formation de professionnalisation au 1er emploi**

plancher : 3 jours (C), 5 jours (B et A)

plafond : 10 jours

durées fongibles

période de 5 ans

**formation de professionnalisation tout au long de la carrière**

plancher : 2 jours

plafond : 10 jours

(pour toutes les catégories)

## Nomination dans un poste à responsabilité

6 mois

**formation de professionnalisation suite à l'affectation sur un poste à responsabilité**

(3 à 10 jours pour toutes les catégories)

période de 5 ans

**formation de professionnalisation tout au long de la carrière**

plancher : 2 jours

plafond : 10 jours

(pour toutes les catégories)

réduction possible des durées de formation selon diplômes, formations antérieures et expériences

## B. Les autres formations obligatoires

➔ *L'hygiène et la sécurité*

L'autorité territoriale a l'obligation de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous son autorité mais aussi, le cas échéant, à celle des usagers du service (Décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail).

En fonction de l'activité et de la fonction de l'agent, des formations spécifiques seront donc nécessaires.

L'article 7 du décret sus-mentionné stipule que la formation à l'hygiène et à la sécurité a pour objet d'instruire l'agent des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité, celle de ses collègues de travail et, le cas échéant, celle des usagers du service.

L'article 6 du décret n°85-603 impose qu'une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité soit suivie :

1/ Lors de l'entrée en fonctions des agents ;

2/ Lorsque par suite d'un changement de fonctions, de techniques, de matériel ou d'une transformation des locaux, les agents se trouvent exposés à des risques nouveaux ;

3/ En cas d'accident de service grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ayant entraîné mort d'homme, ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente, ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu en être évitées ;

4/ En cas d'accident de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère répété à un même poste de travail, ou à des postes de travail similaires, ou dans une même fonction, ou des fonctions similaires.

De plus, à la demande du service de médecine préventive, une formation à l'hygiène et à la sécurité peut être également organisée au profit des agents qui reprennent leur activité après un arrêt de travail consécutif à un accident de service ou à une maladie professionnelle.

Les agents de prévention : Conformément aux dispositions du décret n° 85-603 du 10/06/1985 modifié, les agents de prévention suivent une formation obligatoire de 3 jours avant leur prise de fonctions. Ils suivent ensuite une formation obligatoire de 2 jours dans l'année suivant leur nomination et d'un jour au minimum par an les années suivantes.

Le contenu de ces formations a pour but de parfaire leurs compétences et d'actualiser leurs connaissances en matière d'hygiène et sécurité.

➔ *La filière police*

Les agents de police municipale (pour les communes dotées d'une police municipale) doivent suivre une formation initiale, dès leur nomination comme stagiaire conformément à l'article 5 du décret 2006-1391 du 17 novembre 2006.

La formation, organisée par le CNFPT, dure 6 mois et est décomposée comme suit : 60 jours de formation théorique, 35 jours de stage pratique dans sa collectivité, 20 jours de stage hors collectivité (gendarmerie nationale, police nationale, police ferroviaire, …).

La collectivité doit informer le CNFPT dès le recrutement de l'agent. Les stagiaires ne peuvent exercer les fonctions de gardien de police municipale qu'après avoir été assermentés par le Procureur de la République. Une condition est d'avoir réalisé l'intégralité de la formation initiale. Ils sont ensuite soumis à une obligation

Ministère de l'Intérieur
Acusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 13/10/2022
Affichage : 09/01/2020

de formation continue par périodes de 5 ans. La première période démarre le jour de la titularisation du gardien de police municipale.

Les agents autorisés au port d'armes doivent suivre une formation préalable avant la demande d'autorisation formulée par le Maire au Préfet, d'une durée de 10 jours et organisée par le CNFPT, qui fait appel à des moniteurs formés par ses soins.

Au titre de la formation continue obligatoire, ces agents doivent, tous les ans, suivre une formation de tir organisée par le CNFPT.

Les chefs de service de police municipale sont nommés à partir d'une liste d'aptitude (concours), ou suite à examen professionnel. Ils sont tenus de suivre une formation initiale conformément à l'article 7 du décret 2000-43 du 20 janvier 2000 dès la nomination comme stagiaire. Cette formation organisée par le CNFPT dure 9 mois (qui peut être réduite à 6 mois en fonction des services antérieurs de l'agent).

La collectivité doit informer le CNFPT dès le recrutement de l'agent. Les stagiaires ne peuvent exercer les fonctions de chef de service de police municipale qu'après avoir été assermentés par le Procureur de la République. Une condition est d'avoir réalisé l'intégralité de la formation initiale.

La formation continue obligatoire est réalisée par périodes de 3 ans. La première période démarre le jour de la titularisation du Chef de Service de Police Municipale. Elle dure 10 jours de stage théorique

### C. Les formations de perfectionnement

Ces formations permettent à la collectivité de répondre aux besoins de développement des compétences de ses agents, liés notamment aux évolutions des techniques et des métiers.

***Les principes***

Les formations de perfectionnement sont dispensées en cours de carrière, à la demande de l'employeur ou de l'agent.

***Les bénéficiaires***

Elles sont ouvertes à tous, titulaires ou contractuels, sous réserve de l'accord de l'autorité territoriale.

***Les modalités de mise en œuvre***

Les collectivités et les agents peuvent faire appel à l'offre de formation proposée par le CNFPT :

- catalogue des stages intercollectivités
- stages intracollectivité ou union de collectivités
- journées d'actualité et journées d'information
- autres actions…

Les collectivités peuvent également mettre en place des formations en interne ou faire appel à des organismes de formation autres que le CNFPT (publics ou privés).

Observation : Un agent qui a déjà bénéficié d'une action de formation de perfectionnement, dispensée pendant les heures de service, ne peut prétendre au bénéfice d'une action de formation ayant le même objet pendant une période de douze mois à compter de la fin de la session de formation considérée, sauf si la durée effective de l'action de formation suivie était inférieure à huit jours ouvrés, fractionnés ou non.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
042-244200895-20220929-22_09_03b-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 13/10/2022
Affichage : 09/01/2020

Dans ce dernier cas, le délai à l'issue duquel une demande peut être présentée est fixé à six mois sans que la durée cumulée des actions de formation suivies n'excède huit jours ouvrés pour une période de douze mois.

Les délais mentionnés ci-dessus ne peuvent être opposés à l'agent si l'action de formation n'a pu être menée à son terme en raison des nécessités de service.

### D. Les préparations aux concours et examens professionnels

Elles permettent aux agents de se préparer à passer les concours ou examens professionnels de la FPT et de pouvoir ainsi évoluer dans leur carrière.

***Les principes***

Les préparations aux concours et examens professionnels sont éligibles au CPF si elles sont inscrites au plan de formation.

***Les bénéficiaires***

Elles sont ouvertes à tous les agents remplissant les conditions d'accès au concours ou à l'examen visé à l'issue de la préparation, sous réserve de l'accord de l'autorité territoriale.

***Les modalités de mise en œuvre***

Le CNFPT met en œuvre ces formations, dans les conditions suivantes :

- recensement des inscriptions pour les concours ou examens annoncés à moyen terme : consulter régulièrement le site internet du CNFPT www. cnfpt.fr .
- organisation de tests de pré-requis, préalables à l'entrée en préparation. Les collectivités et les agents concernés sont informés du résultat des tests.
- mise en place de la préparation, selon différentes modalités.

D'autres organismes de formation proposent également des modules de préparation.

Observation : Un agent qui a déjà bénéficié d'une action de préparation aux concours ou examens professionnels, dispensée pendant les heures de service, ne peut prétendre au bénéfice d'une action de formation ayant le même objet pendant une période de douze mois à compter de la fin de la session de formation considérée, sauf si la durée effective de l'action de formation suivie était inférieure à huit jours ouvrés, fractionnés ou non.

Dans ce dernier cas, le délai à l'issue duquel une demande peut être présentée est fixé à six mois sans que la durée cumulée des actions de formation suivies n'excède huit jours ouvrés pour une période de douze mois.

Les délais mentionnés ci-dessus ne peuvent être opposés à l'agent si l'action de formation n'a pu être menée à son terme en raison des nécessités de service

### E. Les formations personnelles

***Les principes***

Ce sont des formations qui ne sont pas liées directement à l'activité professionnelle.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
042-244200895-20220929-22_09_03b-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 13/10/2022
Affichage : 09/01/2020

***Les bénéficiaires***

Les agents peuvent solliciter leur collectivité pour bénéficier de dispositifs spécifiques en vue d'engager des projets professionnels ou personnels.

Les modalités de mise en œuvre :

➔ **La mise en disponibilité**

Elle peut être sollicitée auprès de l'autorité territoriale, uniquement par les fonctionnaires, pour effectuer des études ou des recherches d'intérêt général.

➔ **Le congé de formation professionnelle**

Peuvent bénéficier du congé pour formation personnelle, les titulaires et contractuels ayant accompli au moins 3 ans de services effectifs dans la FPT. La durée du congé est de 3 ans maximum dans toute la carrière pour un titulaire ou 3 ans maximum pour un contractuel s'il s'agit d'un stage continu.

La durée de l'indemnisation est de 12 mois. L'indemnité mensuelle forfaitaire est égale à 85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence pour les titulaires et contractuels. Pour les assistants maternels et familiaux, la rémunération est égale à 85% du montant moyen des rémunérations perçues au cours des 12 mois précédant le départ en congé.

La demande de l'agent doit être présentée 90 jours à l'avance et l'autorité territoriale est tenue de répondre dans les 30 jours.

En échange de ce congé de formation, l'employeur peut demander à l'agent de s'engager à rester au service de la collectivité pendant une période égale au triple de la durée d'indemnisation, sinon il doit rembourser à sa collectivité à concurrence des années de service non effectuées.

L'employeur n'est pas tenu de financer une formation effectuée dans le cadre du congé de formation professionnelle.

➔ **Le congé pour bilan de compétences**

Le congé ne peut excéder 24 heures du temps de service, éventuellement fractionnables.

La demande de l'agent doit être présentée 60 jours à l'avance et l'autorité territoriale doit répondre dans les 30 jours.
L'agent conserve le bénéfice de sa rémunération pendant la durée du congé.

➔ **Le congé pour validation des acquis de l'expérience**

Ce congé a pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre ou certificat de qualification. Le congé ne peut excéder 24 heures de service, éventuellement fractionnables. La demande doit être présentée 60 jours à l'avance et la collectivité doit répondre dans les 30 jours. L'agent conserve le bénéfice de sa rémunération pendant la durée du congé.

Ne pas confondre VAE avec REP et/ou RED (reconnaissance de l'expérience professionnelle et/ou la reconnaissance des diplômes) qui sont des dispositifs qui permettent, à un candidat qui justifie d'une qualification au moins équivalente et/ou d'activités professionnelles équivalentes, de s'inscrire à un concours externe.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
042-244200895-20220929-22_09_03b-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 13/10/2022
Affichage : 09/01/2020

➔ **FOCUS : Le Compte Personnel d'Activité**

Depuis le 1er janvier 2017, tout agent public bénéficie d'un compte personnel d'activité. Le CPA a pour objectifs de renforcer l'autonomie des agents publics et de faciliter leur évolution. Dans le secteur public, le CPA comprend :

- le compte personnel de formation (CPF) qui se substitue au droit individuel à la formation (DIF)
- le compte personnel d'engagement (CEC) qui est un nouveau dispositif issu de l'article 39 de la loi du 8 août 2016 (dite « loi Travail »).

**Le compte personnel de formation (CPF)**

Le CPF est un crédit d'heures de formation pris en charge par l'employeur afin de faciliter la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle d'un agent. Ce projet peut s'inscrire dans le cadre d'une mobilité, d'une promotion ou d'une reconversion professionnelle, y compris vers le secteur privé.

L'utilisation du compte personnel de formation 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 du projet d'évolution professionnelle.

Le CPF concerne l'ensemble des agents publics, aussi bien les agents titulaires que les agents contractuels de droit public en contrat à durée indéterminée ou déterminée quelle que soit la durée de leur contrat, sans que soit exigée une durée minimale d'exercice des fonctions.

Les agents recrutés sur des contrats de droit privé (notamment les apprentis et les bénéficiaires de contrats aidés) relèvent des dispositions du code du travail. Les droits attachés au compte personnel de formation leur sont applicables depuis le 1er janvier 2015. Il appartient à l'employeur public, lorsqu'il est saisi d'une demande en ce sens et qu'il ne cotise pas auprès d'un organisme paritaire collecteur agréé, de prendre en charge cette demande, y compris sur le plan financier.

**Sont ainsi éligibles au CPF les formations inscrites aux plans de formation des employeurs publics comme celles proposées par des organismes privés, ainsi que l'ensemble des formations diplômantes ou certifiantes inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).**

Par ailleurs, les droits acquis au titre du compte personnel de formation peuvent être utilisés pour compléter une décharge accordée pour suivre une action de préparation aux concours et examens.

Le CPF s'alimente chaque année : 25 h par année pour un agent à temps complet dans la limite d'un plafond de 150 h. Cette alimentation est effectuée au 31 décembre de chaque année.

L'alimentation du CPF est calculée au prorata du temps travaillé pour les agents nommés dans des emplois à temps non complet. Les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps complet. Lorsque le calcul aboutit à un nombre d'heures de formation comportant une décimale, ce nombre est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.

Le CPF s'articule avec l'ensemble des autres dispositifs de la formation professionnelle tout au long de la vie. Le compte personnel de formation peut être utilisé en combinaison avec le congé de formation professionnelle. Il peut être utilisé en complément des congés pour validation des acquis de l'expérience et pour bilan de compétences. Il peut enfin être utilisé pour préparer des examens et concours administratifs, le cas échéant en combinaison avec le compte épargne-temps.

Lorsque la durée de la formation est supérieure aux droits acquis au titre du compte personnel de formation, l'agent concerné peut, avec l'accord de son employeur, consommer par anticipation des droits non encore acquis, dans la limite des droits qu'il est susceptible d'acquérir au cours des deux années civiles qui suivent celle au cours de laquelle il présente la demande.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
042-244200895-20220929-22_09_03b-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 13/10/2022
Affichage : 09/01/2020

**Exceptions :** Pour les agents de catégorie C et qui n'ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du RNCP, l'alimentation se fait à hauteur de 48 heures maximum par an et le plafond est porté à 400 heures.

Par ailleurs, l'agent peut bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires, dans la limite de 150 heures, lorsque son projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude aux fonctions. Pour pouvoir bénéficier de ce crédit d'heures supplémentaires, l'agent doit produire un avis du médecin de prévention ou du médecin de travail attestant que son état de santé l'expose, compte tenu de ses conditions de travail, à un risque d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions.

**Le compte d'engagement citoyen (CEC).**

Le compte d'engagement citoyen (CEC) permet à l'agent d'obtenir des droits à formation supplémentaires en reconnaissance des activités bénévoles et de volontariat qu'il exerce. Ces activités sont le service civique, la réserve militaire opérationnelle, le volontariat de la réserve civile de la police nationale, la réserve civique, la réserve sanitaire, l'activité de maitre d'apprentissage, les activités de bénévolat associatif, et le volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers. Le CEC permet d'acquérir 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. La création de ce compte prend effet au 1er janvier 2017. Les droits acquis au titre de l'année 2017 pourront être utilisés à compter de 2018.

Les droits à formation acquis au titre du CEC sont inscrits sur le CPF, mais les droits constitués au titre de ces deux comptes relèvent de plafonds distincts, ce qui signifie qu'ils s'ajoutent et sont financés selon des modalités propres.

Les droits acquis au titre du CEC peuvent être mobilisés par un agent afin de bénéficier d'une formation nécessaire à la mise en œuvre de son projet d'évolution professionnelle, en complément des droits acquis au titre du CPF. Les heures acquises au titre du CEC sont mobilisées après l'utilisation de tous les droits acquis au titre du CPF.

## F. Les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française

***Les principes***

La lutte contre l'illettrisme est une priorité inscrite dans la loi pour l'égalité des chances.
Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française constituent désormais une nouvelle catégorie d'actions de formation tout au long de la vie.
Elles sont éligibles au CPF dans la mesure où elles figurent au plan de formation au titre du perfectionnement ou de la préparation aux concours et examens professionnels.

***Les bénéficiaires***

Tout agent peut en bénéficier pour se remettre à niveau, exercer ses activités et progresser personnellement et professionnellement.

Les agents concernés sont ceux qui sont en difficulté sur les compétences de base : lire, écrire, calculer, comprendre et émettre un message oral simple, se repérer dans l'espace et dans le temps.

***Les modalités de mise en œuvre***

La lutte contre l'illettrisme nécessite, plus que toute autre formation, un travail d'identification des besoins individuels en amont de la formation.

Toutes les expériences mettent en évidence les conditions de réussite suivantes :

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
042-244200895-20220929-22_09_03b-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 13/10/2022
Affichage : 09/01/2020

- Une démarche concertée : personne ne peut réussir seul. Les actions se construisent avec tous les intéressés : agents, employeurs, organismes de formation.
- La motivation et l'accompagnement dans la durée : L'enjeu est de faire progressivement accepter aux personnes concernées d'entrer dans une démarche positive d'évolution.
- L'implication des stagiaires : les formations visent d'abord l'autonomie des personnes dans leurs activités quotidiennes et une plus grande responsabilité dans leurs projets. Les stagiaires progresseront s'ils donnent du sens à leur investissement en formation.
- Un mode interactif et adapté au cas par cas : la démarche pédagogique est spécifique. Elle doit être interactive et non pas de type cours magistral. Tout en proposant un parcours individualisé, la formation s'appuie sur les échanges du groupe pour favoriser les apprentissages.
- Une ouverture culturelle, sociale ou citoyenne : les actions à conduire nécessitent des ouvertures sur la culture, sur la société pour redonner au bénéficiaire les moyens de s'adapter aux évolutions de son environnement social et professionnel et d'exercer sa citoyenneté.

## II – Les axes du plan de formation mutualisé

Pour la période 2022-2024, le plan de formation mutualisé s'articule autour de 4 axes stratégiques :

### Axe 1 : S'informer pour actualiser ses connaissances

L'environnement dans lequel évoluent les collectivités territoriales de moins de 50 agents est fait de complexité, d'acteurs multiples et d'inflation réglementaire. Dans ce contexte d'évolution rapide, la secrétaire de mairie ou le directeur général des services est un acteur clé du service public local. Les postes qu'ils occupent sont des postes aux exigences multiples qui méritent un accompagnement formatif à la fois pointu et pragmatique. Aux côtés de l'encadrement stratégique, les équipes en poste doivent faire preuve d'agilité, de cohésion, de polyvalence tout en assurant un service efficace et de qualité face à une population de plus en plus exigeante et informée.

Dans ce contexte mouvant et évolutif, les temps de formation doivent être optimisés et en prise avec l'actualité impactant la mise en œuvre concrète des missions de service public local. A ce titre, la participation à des journées d'actualité, des rendez-vous territoriaux ou des conférences aux formats courts (en général une demi-journée ou une journée), permettent aux professionnels concernés de décrypter l'actualité territoriale, d'appréhender les évolutions et d'échanger entre pairs.

### Axe 2 : Se professionnaliser et se perfectionner dans son cœur de métier

- 2.1 Le pilotage et le management des ressources

Les agents en charge du pilotage et du management des ressources regroupent les directeurs généraux des services, les secrétaires de mairie mais également les agents occupant un poste d'encadrement intermédiaire ou de proximité selon la taille des collectivités.

En relation directe avec les instances de décisions, l'encadrement supérieur des collectivités de moins de 50 agents participe, sous la direction des élus, à l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques. Il concoure à la définition et à la mise en œuvre des orientations stratégiques de la collectivité afin de garantir un service public local de qualité. Il organise les services de la collectivité, élabore le budget et gère les ressources humaines.

La réforme territoriale, le développement de l'intercommunalité et des logiques de coopération, la modification de la demande sociale, le développement de l'e-administration mais également des politiques publiques de plus en plus transverses et globales impactent directement et concrètement le pilotage et la

Ministère de l'Intérieur
012-214200806-20240123-22_09_03b-DE
Acte certifié exécutoire
Réception par le préfet : 13/10/2022
Affichage : 09/01/2020

gestion des ressources à réaliser dans les collectivités. Ces évolutions nécessitent de la part de l'encadrement supérieur de solides compétences juridiques en différents domaines (finances, ressources humaines, urbanisme, droit civil, funéraire, commande publique…) mais également des compétences fines en matière de communication et de négociation.

Le management des équipes et des personnes occupe parallèlement une place essentielle tant pour l'encadrement supérieur que pour l'encadrement intermédiaire ou de proximité. La planification, l'organisation, la mobilisation et le contrôle de l'activité des équipes contribuent à la pertinence et à la qualité du service rendu aux usagers. Ainsi, les compétences managériales prennent parfois le pas sur les compétences métier et l'expertise. Tout l'enjeu étant de réussir à optimiser l'emploi des ressources dans le respect de la qualité de vie au travail et du bien-être des agents.

- 2.2 Les interventions techniques

Les agents exerçant un métier lié aux interventions techniques regroupent notamment les secteurs de l'entretien et des services généraux, des ateliers et véhicules, des infrastructures, des espaces verts et paysages, de la propreté et des déchets, de l'eau et de l'assainissement.

Les agents chargés de la propreté des locaux occupent le premier rang des effectifs de la fonction publique territoriale. Le métier évolue fortement du fait de la mécanisation des tâches, de la réglementation sur l'hygiène, la santé et la sécurité relative aux protocoles d'entretien et à l'utilisation des produits de nettoyage, de la plus grande sensibilisation des collectivités aux démarches de prévention, mais également des démarches de développement durable impactant les pratiques des agents, avec des techniques de nettoyage plus écologiques.

Ce dernier aspect est également un facteur d'évolution marquant pour les métiers des espaces verts, avec la tendance à une professionnalisation renforcée des jardiniers sur les techniques d'éco gestion des espaces naturels désormais tournées vers la gestion différenciée et durable : plan « zéro phyto », plan de désherbage, plan biodiversité, économie des ressources (eau, essences spontanées), normes et labels écologiques.
Pour les agents polyvalents d'entretien des bâtiments, l'enjeu porte sur le développement de la polyvalence, avec une recherche de compétences relevant de champs techniques différents pour mener de bout en bout des travaux de petit entretien.

- 2.3 Les services à la population

Les services à la population couvrent des domaines très divers liés aux services quotidiens de proximité utilisés par les usagers et/ou les habitants : éducation, animation, restauration collective, social, culture et bibliothèques…

Les métiers de l'accompagnement de la petite enfance, de l'enfance et de la jeunesse sont depuis quelques années repérés comme métiers sensibles ou en tension sur le marché du travail.

Les agents sont en effet au cœur d'un secteur qui doit s'adapter : d'une part du fait de la réforme des rythmes scolaires qui appelle des compétences nouvelles non seulement d'animation mais aussi d'investissement de la relation éducative à l'enfant ; d'autre part, les attentes des parents usagers comme des institutions s'orientent fortement sur le qualitatif (accueil éducatif des enfants, soutien à la parentalité, projets pédagogiques d'établissement…), que ce soit en crèche, à l'école ou en centre de loisirs.

On retrouve des attentes similaires dans le domaine de la restauration collective, avec notamment l'intégration de produits bio et locaux, l'intensification de la lutte contre le gaspillage alimentaire ou la prévention de l'obésité infantile, qui nécessite une forte adaptation des pratiques des agents territoriaux.

Le développement des compétences de ces agents pourrait notamment s'orienter sur l'accueil des enfants et des parents, l'accompagnement éducatif de l'enfant, la surveillance et la sécurité de l'enfant, ou la participation aux projets éducatifs.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
042-244200895-20220929-22_09_03b-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 13/10/2022
Affichage : 09/01/2020

### Axe 3 : Promouvoir la prévention des situations à risques rencontrées en situation de travail et être acteur de la sécurité au travail

L'autorité territoriale est tenue de s'assurer que ses agents bénéficient d'une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité.
Cette formation est dispensée à tous les agents de la collectivité, en fonction des postes de travail occupés et des risques auxquels ils sont soumis. Elle doit être renouvelée périodiquement. Le manque, voire le défaut de formation des agents, est un facteur important d'accidents du travail.
Par conséquent, comme le rappelle le législateur dans l'article R4141-1 du code du travail : « La formation à la sécurité concourt à la prévention des risques professionnels. Elle constitue l'un des éléments du programme annuel de prévention des risques professionnels (…) ».

La formation constitue un véritable levier pour la prévention des risques :

- Organiser la prévention des risques professionnels
  - *Sensibilisation, prévention, management des risques professionnels*
  - *Evaluation des risques professionnels - réalisation du document unique*
  - *Formations réglementaires obligatoires des assistants et conseillers de prévention*
  - *Prévention des accidents de service et maladies professionnelles*
  - *Formation de l'encadrement à la sécurité et santé au travail*
  - *Plan de prévention, gestion des risques liés à la co-activité avec des entreprises extérieures*
  - *Analyse des causes d'un accident*
  - *Identifier et savoir gérer les addictions*

- Connaître les règles de sécurité et santé au travail
  - *Equipements de protection collective, individuelle*
  - *Protection des agents contre les nuisances dues au bruit*
  - *Sécurité des agents sur les chantiers (balisage)*
  - *Protection des agents contre les risques chimiques*
  - *Règles d'hygiène en restauration*
  - *Règles d'hygiène dans les stations des eaux (risque biologique)*

- Connaître et mettre en pratique les règles de sécurité liées à l'utilisation de matériel spécifique (engins, installations électriques…)
  - *Préparation à l'autorisation de conduite des engins en sécurité*
  - *Préparation à l'habitation électrique*
  - *Prévenir le risque de chute : travaux en hauteur, échafaudages, utilisation des nacelles*
  - *Sauveteurs secouristes du travail*
  - *Prévention des risques liés à l'activité physique (formation des agents et de formateurs)*

Exemples d'itinéraires de formation pour décliner des parcours à la carte :

- Assistant de prévention
- Gérer et prévenir la santé au travail

### Axe 4 : Permettre et inciter les agents à être acteurs de leurs parcours professionnels

La carrière des agents territoriaux est jalonnée de formations statutaires obligatoires prévues par la loi du 19 février 2007.

Les formations d'**intégration** bénéficiant aux agents territoriaux de toutes catégories (A, B, C) et délivrées dans l'année qui suit la nomination, sont centrées sur les besoins majeurs des agents en début de carrière : décrypter son nouvel environnement, partager les valeurs du service public, appréhender son parcours professionnel.

Préfecture de la Région Auvergne-Rhône-Alpes de l'Intérieur
042-244200895-20220929-22_09_03b-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 13/10/2022
Affichage : 09/01/2020

Par la suite, les formations de **professionnalisation** dispensées tout au long de la vie professionnelle rythment les temps forts des carrières :

- accès au premier emploi (dans les deux ans qui suivent la nomination),
- prise de poste à responsabilité (dans les six mois qui suivent la nomination),
- tout au long de la carrière (par période de cinq ans).

Les programmes des formations de professionnalisation sont élaborés au plus près des situations de travail, des attentes exprimées par les agents et de leurs employeurs.

Parallèlement aux formations statutaires obligatoires, différents dispositifs peuvent permettre aux agents d'évoluer dans leur carrière et de **franchir un cap professionnel**.

Ces formations visent à :

- acquérir ou renforcer des compétences de base (lutte contre l'illettrisme)
- se remettre à niveau en français et mathématiques
- construire son projet de reconversion et transition professionnelle
- conduire son projet d'évolution professionnelle.

Les formations permettant de **préparer un concours ou un examen professionnel** de la fonction publique territoriale constituent également un vecteur intéressant de promotion sociale.

L'ensemble de ces dispositifs permet aux agents d'être acteurs de leurs parcours. Pour les professionnels des ressources humaines, le **conseil et l'accompagnement en mobilité professionnelle** devient une mission à développer dans un contexte marqué par l'évolution des organisations, la mutualisation des services, la transformation accélérée des situations de travail, l'allongement de la durée des carrières, l'usure professionnelle et le reclassement.

### Axe transversal : Transition écologique

A ces axes principaux, s'ajoutera un axe transversal lié à la transition écologique afin de permettre l'intégration de l'aspect développement durable aux pratiques des agents.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
042-244200895-20220929-22_09_03b-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 13/10/2022
Affichage : 09/01/2020

# III - LES BESOINS DE FORMATION IDENTIFIES SUR LES

**Réunion du territoire Roannais agglomération + Charlieu Belmont Communauté**

**05/10/2021 de 10h à 11h30 à distance**

**Formations prioritaires :**

| Libellé de la formation | Métiers cibles | Pilote et lieu (nom pilote et collectivité) | Effectif à former |
|---|---|---|---|
| Fondamentaux de la gestion de la rémunération | Pilotage et management des ressources | Céline DECHAVANNE<br>SYMISOA<br>c.dechavanne@symisoa.fr | 15 |
| Passage à la nomenclature M57 | Pilotage et management des ressources | Marylène VONNER<br>Charlieu-Belmont Communauté<br>mvonner-mairie@belmontdelaloire.fr | 15 |
| Recyclage Habilitation électrique | Interventions techniques | Sophie BAYET<br>St Nizier sous Charlieu<br>sophie.bayet@st-nizier-sous-charlieu.fr | 15 |
| Gestion du stress et des émotions en contexte professionnel | Services à la population | Marylène VONNER<br>Charlieu-Belmont Communauté<br>mvonner-mairie@belmontdelaloire.fr | 15 |
| L'accueil en urbanisme | Services à la population | Marylène VONNER<br>Charlieu-Belmont Communauté<br>mvonner-mairie@belmontdelaloire.fr | 15 |
| La gestion du temps de travail: règlementation et application | Pilotage et management des ressources | Marylène VONNER<br>Charlieu-Belmont Communauté<br>mvonner-mairie@belmontdelaloire.fr | 15 |
| Le bon usage des EPI | Interventions techniques | Marylène VONNER<br>Charlieu-Belmont Communauté<br>mvonner-mairie@belmontdelaloire.fr | 15 |
| Gestion des marchés en procédure adaptée en petite collectivité | Pilotage et management des ressources | Marie-Hélène BLETTERY<br>St Alban les Eaux<br>mairie-st-alban-les-eaux@wanadoo.fr | 15 |
| Journée d'actualité RH | Pilotage et management des ressources | Marie-Hélène BLETTERY<br>St Alban les Eaux<br>mairie-st-alban-les-eaux@wanadoo.fr | 15 |

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
042-244200895-20220929-22_09_03b-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 13/10/2022
Affichage : 09/01/2020

## Autres besoins identifiés :

**Pilotage et management des ressources**

Rédaction des actes type délibération et arrêté
Gestion foncière du patrimoine financier : inventaire et outils informatiques de gestion
Gestion et organisation du temps et savoir être
Gestion des 1607h outils pratiques des équipes annualisées

**Service à la population**

Cimetières réglementation
Informatique dans le milieu de la voirie et du périscolaire
Rôle et missions des ATSEM pendant le temps scolaires et connaissance du statut

**Interventions techniques**

Sensibilisation à la Prévention des Risques liés à l'Activité Physique (PRAP) pour les emplois de bureau
Signalisation de chantier en bord de voirie
Fondamentaux de la sécurité de chantier
Initiation à la soudure
Sensibilisation à la Prévention des Risques liés à l'Activité Physique (PRAP) sur les chantiers
Sauveteur Secouriste du Travail
Signalisation de chantiers
Métiers des espaces verts

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
042-244200895-20220929-22_09_03b-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 13/10/2022
Affichage : 09/01/2020

## Réunion du territoire Loire Forez Agglomération

## 07/10/2021 de 10h à 11h30 à distance

## Formations prioritaires :

| Libellé de la formation | Métiers cibles | Pilote et lieu (nom pilote et collectivité) | Effectif à former |
|---|---|---|---|
| Soins de premiers secours aux enfants | Services à la population | Alexandra MARKOVIC<br>Soleymieux<br>alexandramarkovic@loireforez.fr | 10 maxi par groupe |
| Désherbage des espaces publics dans le respect de l'environnement et entretien écoresponsable des abords routiers | Interventions techniques | Isabelle THEVENON<br>Boën sur Lignon<br>thevenon.isabelle@orange.fr | 15 mini |
| PSC1 (Prévention et Secours Civique de niveau 1) | Interventions techniques | Delphine BRUNEL<br>St Bonnet le Courreau<br>stbc.s@orange.fr | 10 maxi par groupe |
| Exercice d'une autorité bienveillante auprès des enfants de 3 à 12 ans | Services à la population | Isabelle RENAUDIER<br>Chalain d'Uzore<br>mairie.chalainduzore@orange.fr | 15 mini |
| Formation pour l'urbanisme (dématérialisation des autorisations d'urbanisme, calcul de surfaces, aide aux administrés...) | Services à la population | Martine DURAND<br>Savigneux<br>drh@savigneux.fr | 15 mini |
| Accueil des enfants présentant des difficultés (repérer les troubles) | Services à la population | Isabelle THEVENON<br>Boën sur Lignon<br>thevenon.isabelle@orange.fr | 15 mini |
| Gestion de la rémunération | Pilotage et management des ressources | Hélène VICTORIA<br>L'Hôpital le Grand<br>mairie.lhopitallegrand@wanadoo.fr | 15 mini |
| Relation aux usagers et réglementation de cimetière | Pilotage et management des ressources | Joëlle ROYON<br>Chalain le Comtal<br>mairie.chalain.le.comtal@wanadoo.fr | 15 mini |
| Recrutement du personnel (titulaires, contractuels, rupture conventionnelle…) | Pilotage et management des ressources | Alexandra MARKOVIC<br>Soleymieux<br>alexandramarkovic@loireforez.fr | 15 mini |

### Autres besoins identifiés :

**Pilotage et management des ressources**

Actualités en état-civil
Management : techniques d'accompagnement, psychologie positive, communication non violente
Marchés publics
Gestion de projets
Budget, compte administratif, décision modificative
EVENEMENTIEL-M57
EVENEMENTIEL-Actualités statutaires RH dont mutuelles + prévoyance

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
042-244200895-20220929-22_09_03b-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 13/10/2022
Affichage : 09/01/2020

**Service à la population**
Poser sa voix auprès des enfants sans épuisement
Technique de nettoyage dans les écoles
Gestion des plannings
Prévention des troubles musculo squelettique pour les ATSEM
Formation pour l'état civil
Formation pour les élections
Relationnel avec les familles et les résidents pour les agents des CCAS et résidences autonomie

**Interventions techniques**
Habilitation électrique
CACES -> le CNFPT ne propose pas de CACES
AIPR -> à traiter au catalogue ou en événementiel

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
042-244200895-20220929-22_09_03b-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 13/10/2022
Affichage : 09/01/2020

## Réunion du territoire de Saint-Etienne Métropole + CC Pilat Rhodanien + CC Monts du Pilat

## 12/10/2021 de 10h à 11h30 à distance

### Formations prioritaires :

| Libellé de la formation | Métiers cibles | Pilote et lieu (nom pilote et collectivité) | Effectif à former |
|---|---|---|---|
| Gestion des rémunérations – évolutions et actualités | Pilotage et management des ressources | Karine ARNAUD<br>CC Monts du Pilat<br>compta@cc-montsdupilat.fr | 15 mini |
| Actualités en état civil | Pilotage et management des ressources | Cathy FLACHAT<br>La Valla en Gier<br>mairie@la-valla-en-gier.fr<br>+ Doizieux | 15 mini |
| Journée d'échange secrétaires de mairie | Pilotage et management des ressources | Isabelle VIRICEL<br>Fontanes<br>comptabilite@mairie-fontanes.fr | 15 mini |
| Gestion des conflits et de l'agressivité en situation d'accueil | Services à la population | Isabelle BONNET<br>St Martin la Plaine<br>isabelle.bonnet@saintmartinlaplaine.fr | 15 mini |
| Obligation de réserve et de discrétion professionnelle | Services à la population | Isabelle BONNET<br>St Martin la Plaine<br>isabelle.bonnet@saintmartinlaplaine.fr | 15 mini |
| Animation des temps périscolaires pour les 3-6 ans | Services à la population | Stéphanie ISSARTEL<br>CC Pilat Rhodanien<br>s.issartel@pilatrhodanien.fr | 15 mini |
| Sensibilisation à la Prévention des Risques liés à l'Activité Physique pour les personnels administratifs / techniques | Interventions techniques | Nathalie BONNET<br>Parc Naturel du Pilat<br>nbonnet@parc-naturel-pilat.fr | 10 à 12 |
| PSC1 (Prévention et Secours Civiques) | Tous métiers | Linda GUARNICA<br>Lorette<br>ressourceshumaines@ville-lorette.fr | 10 maxi |
| Utilisation et stockage des produits d'entretien | Interventions techniques | Nathalie BONNET<br>Parc Naturel du Pilat<br>nbonnet@parc-naturel-pilat.fr | 15 mini |

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
042-244200895-20220929-22_09_03b-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 13/10/2022
Affichage : 09/01/2020

**Autres besoins identifiés :**

**Management et pilotage des ressources**
Premier accueil du public en urbanisme
Instructions autorisations accessibilité
Gestion des conflits dans le cadre du management
Formation des cadres intermédiaires encadrement de proximité
Encadrement des personnes en difficulté (contrats aidés)
Evolution code de la commande publique clauses environnementales et sociales (procedure adaptee)
Leviers de fiscalité
Contrats annualisés/apprentissage
Formations informatiques de base et perfectionnement WORLD EXCEL
Communiquer sur les réseaux sociaux
Communication publique de la collectivité
Fondamentaux des finances
Elaboration de tableaux de bord simples

**Service à la population**
Gestion et prévention des conflits, comment communiquer avec les enfants, comment rester calme ?
L'accueil du bébé dans les structures petite enfance
Le sommeil d l'enfant
L'observation du jeune enfant (0-3 ans)
La bientraitance en EAJE
L'accueil de l'enfant en situation de handicap en milieu scolaire
Prévention de l'usure professionnelle des agents petite enfance/scolaire/périscolaire

**Interventions techniques**
Habilitation électrique
Notions plomberie
Taille et entretien espaces verts
Travail en hauteur
Petit entretien du petit matériel espaces verts
Prévention des risques professionnels du jardinier
Analyse de l'eau potable
Petits travaux de maçonnerie
Murs en pierre sèche
Soudure arc électrique
Gestion des réseaux et réservoirs d'eau potable

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
042-244200895-20220929-22_09_03b-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 13/10/2022
Affichage : 09/01/2020

## ❖ Réunion du territoire de la COPLER + CC Val d'Aix et Isable + CC Pays d'Urfé + CC Forez Est

**19/10/2021 de 14h à 15h30 à distance**

**Formations prioritaires :**

| Libellé de la formation | Métiers cibles | Pilote et lieu (nom pilote et collectivité) | Effectif à former |
|---|---|---|---|
| Gestion des cimetières | Services à la population | Aurélie FAURE<br>Saint Romain d'Urfé<br>mairie@saintromaindurfe.fr | 15 |
| Formation passage M14 à M57 (à confirmer) | Services à la population | Véronique PASINETTI-CHAUMET<br>Communauté de Communes des Vals d'Aix et Isable<br>veronique.chaumet@ccvai.fr | 15 |
| Urbanisme (dématérialisation) | Services à la population | Emmanuel AVRARD<br>Communauté de communes du Pays d'Urfé<br>emmanuel.avrard@ccpu.fr | 15 |
| Prévention des Risques liés à l'Activité Physique (PRAP) | Interventions techniques | Véronique PASINETTI-CHAUMET<br>Communauté de Communes des Vals d'Aix et Isable<br>veronique.chaumet@ccvai.fr | 12 |
| Nettoyage des locaux | Interventions techniques | Véronique PASINETTI-CHAUMET<br>Communauté de Communes des Vals d'Aix et Isable<br>veronique.chaumet@ccvai.fr | 15 |
| Méthode HACCP | Interventions techniques | Véronique PASINETTI-CHAUMET<br>Communauté de Communes des Vals d'Aix et Isable<br>veronique.chaumet@ccvai.fr | 15 |
| Petits travaux d'entretien de bâtiments | Interventions techniques | Amélie LAURENT<br>Marclopt<br>amelie.laurent38@orange.fr | 15 |
| Entretien et intervention sur voirie pour agents polyvalents | Interventions techniques | Catherine GEORGES<br>Chausseterre<br>mairie@chausseterre.fr | 12 |

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
042-244200895-20220929-22_09_03b-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 13/10/2022
Affichage : 09/01/2020

| | | | |
|---|---|---|---|
| Formation alternatives aux produits phytosanitaires | Interventions techniques | Catherine GEORGES<br>Chausseterre<br>mairie@chausseterre.fr | 15 |
| Actes administratifs : propriété rédaction et gestion des sections de commune | Pilotage et management des ressources | Véronique DALLERY<br>Saint Martin la Sauveté<br>mairie.stmartinlasauvete@wanadoo.fr | 15 |
| Atelier de rédaction des actes administratifs arrêtés délibérations | Pilotage et management des ressources | Amélie LAURENT<br>Marclopt<br>amelie.laurent38@orange.fr | 15 |

**Autres besoins identifiés :**

**Management et pilotage des ressources**
Faire un point en droit de l'urbanisme en général – Balbigny à fait la demande mais non présent
Perfectionnement de l'informatique
État civil
Fiscalité hélios lecture des données interne Trésor Public DGFIP - évènementiel

**Service à la population**
Pouvoirs de police du Maire
Rédaction des actes administratifs
Action sociale / CCAS
RGPD

**Interventions techniques**
Formation produits phytosanitaires
SST recyclage
Organisation et gestion du temps de travail pour les agents techniques polyvalents
Habilitation électrique

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
042-244200895-20220929-22_09_03b-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 13/10/2022
Affichage : 09/01/2020

## IV - Les modalités pratiques d'exercice de la formation

### A- LES AUTORISATIONS D'ABSENCE

Les autorisations d'absence pour suivre une formation ne seront accordées qu'en fonction des nécessités de service et peuvent être révocables jusqu'à la veille en cas de nécessité de service.

L'agent qui suit une formation pendant le temps de service bénéficie du maintien à sa rémunération. Il est considéré être en position d'activité.

### B- LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE DÉPLACEMENT, DE RESTAURATION ET D'HÉBERGEMENT

La CCPR doit déterminer sa position face à la prise en charge du coût de la formation, des frais de transport et des frais de repas.

**1. Formations organisées par le CNFPT :**

Pour les formations statutaires obligatoires et les formations de perfectionnement le CNFPT participe à la prise en charge financière des frais de déplacement et de repas sauf pour les formations organisées en intra-collectivités. L'agent est dans ce cas directement indemnisé par le CNFPT, dans les conditions définis par l'établissement national.

*Dans ce cadre, la CCPR décide :*

- *De ne pas accorder d'indemnisation complémentaire*

**2. Formations organisées par un autre organisme :**

Dès lors que les frais de transport engagés par l'agent pour suivre une action de formation organisée à l'initiative de la collectivité ne sont pas pris en charge par l'organisme de formation, ils doivent être remboursés par la collectivité. Cette indemnisation s'effectue soit sur la base du tarif de transport public de voyageurs le moins onéreux, soit sur la base des taux d'indemnités kilométriques fixés par arrêtés et dépendent de la puissance fiscale du véhicule et de la distance parcourue (tableau ci-après).

**3. Préparations aux concours, examens professionnels et réunions d'information :**

Le CNFPT ne participe pas aux frais de déplacement et de repas pour les préparations aux concours et examens et pour les réunions d'information. Aucune prise en charge des frais de déplacement pour des préparations aux concours et aux examens n'est prévue par les textes.

L'agent inscrit à un concours ou examen professionnel peut, dans la limite d'un total de cinq jours par année civile, utiliser son compte épargne temps ou, à défaut, son compte personnel de formation pour disposer d'un temps de préparation personnelle selon un calendrier validé par son employeur.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
042-244200895-20220929-22_09_03b-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 13/10/2022
Affichage : 09/01/2020

**Concours et examens professionnels ?** Les frais de transport pour se présenter aux épreuves d'admission ou d'admissibilité à un concours ou examen professionnel peuvent être remboursés pour un aller-retour, lorsque les épreuves se déroulent hors de la résidence administrative et familiale des agents.

**4. Formations réalisées dans le cadre du compte personnel d'activité**

L'employeur prend en charge les frais pédagogiques qui se rattachent à la formation suivie au titre du compte personnel d'activité. Il peut prendre en charge les frais occasionnés par leurs déplacements. La prise en charge des frais peut faire l'objet de plafonds déterminés par une délibération de l'organe délibérant (exemple : prise en charge par action de 60€ de l'heure de formation ou budget collectif de type 0.2% du budget formation sera consacré au CPF).

*S'agissant des frais pédagogiques, la CCPR décide de :*

- *De prendre en charge une partie des frais pédagogiques de la formation, dans la limite du plafond fixé par le CNFPT.*

*S'agissant des frais de déplacement, la CCPR décide de :*

- *De prendre en charge une partie des frais pédagogiques de la formation, dans la limite du plafond fixé par le CNFPT.*

En cas de constat d'absence de suivi de tout ou partie de la formation sans motif valable, l'agent doit rembourser les frais pédagogiques.

**5. Utilisation des véhicules de service :**

Dans le cadre des déplacements des agents, la CCPR :

- *Préconise et autorise l'utilisation du véhicule de service dans le cadre des formations statutaires obligatoires et de perfectionnement*

**6. Montants en vigueur**

**Les montants en vigueur du remboursement des frais de déplacement (si prise en charge par la collectivité) :**

Utilisation du véhicule personnel :
Arrêté au 26 août 2008 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités kilométriques (J.O du 30/08/2008)

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
042-244200895-20220929-22_09_03b-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 13/10/2022
Affichage : 09/01/2020

Utilisation du véhicule personnel :
Arrêté du 26 février 2019 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités kilométriques (J.O du 30/08/2008)

Taux au 1er mars 2019 :

| Catégories (puissance fiscale du véhicule) | Jusqu'à 2000 kms (en €) | De 2001 à 10 000 kms (en €) | Au-delà de 10 000 kms (en €) |
|---|---|---|---|
| 5 CV et moins | 0.29 | 0.36 | 0.21 |
| 6 et 7 CV | 0.37 | 0.46 | 0.27 |
| 8CV et plus | 0.41 | 0.50 | 0.29 |

| Type de véhicule | Montant de l'indemnisation |
|---|---|
| Motocyclette (cylindrée supérieure à 125 m³) | 0,14 € |
| Vélomoteur et autre véhicule à moteur (cylindrée de 50 à 125 cm³) | 0,11 € (le montant mensuel des indemnités kilométriques ne pourra être inférieur à 10€) |

<u>Indemnité de missions :</u>
Arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission (JO du 4/07/2006)

Taux au 7 juin 2020

| Indemnités (en €) | Province | Paris (intra-muros) | Villes= ou >à 2000 000 habitants et communes de la métropole du Grand Paris* |
|---|---|---|---|
| Indemnité de repas | 17,50 €** | 17,50 € | 17,50 € |
| Indemnité d'hébergement | 70€ *** | 110 €*** | 90€*** |

* Liste des communes au 01/03/2019 : décret 2015-1212 du30/09/2015 à l'exception de la commune de Paris. Sont considérées grandes villes les communes dont la population légale est égale ou supérieure à 200000 habitants

** Le taux de remboursement forfaitaire des frais supplémentaires de repas est de 17.50€ Les collectivités et les établissements publics peuvent prévoir, par délibération, un remboursement des frais réellement engagés, dans la limite toutefois du plafond, soit 17.50€

***Le taux d'hébergement et taxes est fixé à 120 € pour les agents reconnus en qualité de travailleurs handicapés et en situation de mobilité réduite

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
042-244200895-20220929-22_09_03b-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 13/10/2022
Affichage : 09/01/2020

## C- LES RÈGLES DE PRIORITÉ DE DÉPARTS EN FORMATION

De manière à définir un cadre commun, la CCPR décide de définir les règles de priorité de départs en formation des agents selon les règles définies ci-dessous :

### 1. Les règles de priorité par type de formation

Priorité n°1 :
Les formations statutaires obligatoires qui conditionnent le déroulement de carrière de l'agent
Les formations obligatoires liées à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail
Les formations de perfectionnement demandées par la collectivité et qui conditionnent la réussite des projets engagés par celle-ci.

Priorité °2 :
Les formations de perfectionnement à l'initiative de l'agent
Les formations conditionnant l'évolution promotionnelle de l'agent (préparation aux concours et examens professionnels)
Les formations liées à la maîtrise de la langue française

Priorité n°3 :
Les formations personnelles

### 2. Actions prioritaires dans le cadre du CPF :

L'autorité administrative est tenue d'examiner les demandes d'utilisation du compte personnel de formation en donnant une priorité aux actions visant à :

1- Suivre une action de formation, un accompagnement ou bénéficier d'un bilan de compétences, permettant de prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions

2- Suivre une action de formation ou un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience par un diplôme, un titre ou une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles ;

3- Suivre une action de formation de préparation aux concours et examens.

Les demandes présentées par des personnes peu ou pas qualifiées qui ont pour objectif de suivre une formation relevant du socle de connaissances et de compétences mentionné à l'article L. 6121-2 du code du travail (qui concerne notamment la communication en français, les règles de calcul et de raisonnement mathématique, etc.) ne peuvent faire l'objet d'un refus. La satisfaction de ces demandes peut uniquement être reportée d'une année en raison de nécessité de service (art. 22 quater de la loi n° n° 83-634 du 13 juillet 1983). Le certificat professionnel CléA, qui a pour objet la reconnaissance des connaissances et des compétences professionnelles des personnes dépourvues de diplôme, est l'outil à privilégier pour atteindre cet objectif.

### 3. Les règles de priorité entre les agents d'un même service

Les priorités pour arbitrer entre les agents d'un même service sont définies par les critères suivants, dans l'ordre d'énumération :
*1- Formation rendue nécessaire par la spécialité des missions confiées à l'agent*
*2 - Nombre de formations déjà suivies par l'agent*
*3- Avis du responsable hiérarchique*

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
042-244200895-20220929-22_09_03b-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 13/10/2022
Affichage : 09/01/2020

*4- Ancienneté au poste*

**4. Critères de priorité pour l'examen des demandes de préparation aux concours et examens :**

*1- Correspondance cadre d'emploi occupé envisagé avec l'emploi occupé*
*2- Nombre de refus antérieurs opposés à l'agent par la commune*
*3- Ancienneté à la Communauté de Communes du Pilat Rhodanien*
*4- Conditions d'exercice de la formation*

**5. La question de nécessité de service :**

Invoquer la nécessité de service pour refuser au dernier moment le départ en formation est recevable dans les cas suivants :
Un agent normalement en poste le jour de la formation de son collègue est absent, la mission du poste doit être assurée compte tenu de sa spécialité
Une situation d'urgence non prévisible est constatée.
La nécessité de service est validée par le maire/ le Président.

## D– LA FORMATION ET LE TEMPS DE TRAVAIL

Il convient de préciser l'équivalence d'une journée de formation par rapport à une journée de travail.
La CCPR comptabilise le nombre d'heures de formation déterminé par l'organisme, plus le temps de trajet aller-retour si la formation s'effectue en dehors de la collectivité.

La CCPR décide que pour les agents se trouvant en formation ou en préparation concours un jour normalement non travaillé, ceux-ci pourront :

- *Être rémunérés si la récupération n'est pas possible en raison des nécessités de service. En dehors de ce cas, la réglementation sur les heures complémentaires ou supplémentaires est applicable.*

Pour les agents qui cumulent formation et travail, il convient de respecter les règles relatives au temps de travail prévues par le décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail telles que : durée maximale et amplitude de la journée de travail, temps de pause…

Un agent en arrêt maladie, accident du travail, ou congé maternité ne peut suivre une action de formation.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
042-244200895-20220929-22_09_03b-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 13/10/2022
Affichage : 09/01/2020

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
042-244200895-20220929-22_09_03b-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 13/10/2022
Affichage : 13/10/2022

**Tableau synthétique des règles de prise en charge des frais de formation, par type de formation, validées par la collectivité (ou l'établissement de …)**

| Type de formation | | Rémunération de l'agent | Pendant ou hors temps de travail? | Demandeur de formation | Position statutaire de l'agent | Prise en charge du coût de la formation | Prise en charge du transport | Pris en charge des frais de repas |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Formations obligatoires (Le CNFPT délivre obligatoirement la formation d'intégration) | | maintien de la rémunération | pendant le temps de travail | Dispositions réglementaires | en activité | CNFPT ou collectivité (si autre organisme de formation) | | |
| Perfectionnement | | maintien de la rémunération | pendant le temps de travail | Agent **OU** collectivité | en activité | Collectivité | Collectivité | |
| Préparation aux concours | | maintien de la rémunération | pendant le temps de travail | Agent | en activité | Collectivité | Agent | |
| CPA | | maintien de la rémunération | Prioritairement pendant le temps de travail* | Agent | en activité | Collectivité (plafond éventuellement fixé par délibération) | Collectivité **OU** agent | Collectivité **OU** agent |
| Personnelle | Congé pour bilan de compétences | maintien de la rémunération | pendant le temps de travail | Agent | en activité | Agent **OU** collectivité | | |
| | Congé pour VAE | | | | | | | |
| | Congé de formation professionnelle (3 ans max) | 85% du traitement brut limité à 1 an | | | | | | |
| | Mise en disponibilité | pas de maintien de la rémunération | hors temps de travail | | hors de son administration | Agent | | |

** sous réserve de nécessité de service, l'action pourrait avoir lieu hors temps de travail*