

Nombre de Délégués :

En exercice 120

Présents 71

Votants 74

Objet :

**MISE A JOUR DU
REGLEMENT FORMATION**



N°10/02/02/2019

L'an deux mille dix neuf, le 02 février à 9 heures, le **Comité Syndical du SYNDICAT MIXTE DE COLLECTE ET DE TRAITEMENT DES ORDURES MENAGERES du Périgord Noir** dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire à "la Borne 120", Commune de Marcillac St Quentin sous la présidence de M. Jean-Pierre DUBOIS, Président,

Date de Convocation du Comité Syndical : *le 10 janvier 2019*

Etaient présents :

ALLAS LES MINES : M. Michel MONTEIL,
AUBAS : M. Jean-Marie DESCAMP,
BEYNAC ET CAZENAC : M. Alain PASSERIEUX, M. Philippe SOULETIS,
BEZENAC : M. Hervé CARVES, M. Alain FREREBEAU
BORREZE : M. Pierre CHEVALIER, M. Dominique HERMENAULT,
CALVIAC EN PERIGORD : M. Jean-Claude JOINEL,
CARLUX : Mme M-Laure FERBER, M. Jean-Claude DELHORBE,
CASTELNAUD LA CHAPELLE : M. J-Pierre NADAL, M. Christian ARNOUIL,
CAZOULES : M. Gérard VIELLE,
CENAC ET ST JULIEN : Mme Huguette ROBISSOUT, M. Jean-Luc BRUGUES,
DAGLAN : Mme M-Hélène VASSEUR,
DOMME : M. Francis COUSIN,
GROLEJAC : M. Claude BOYER,
JAYAC : M. Guy ESTRUC,
LA ROQUE GAGEAC : M. Jérôme PEYRAT, M. Roger MONDY
LES EYZIES DE TAYAC SIREUIL : M. Marcel POIRIER, Mme Amandine DALBAVIE,
LES FARGES : Mme Lauryn LAGLENE, Mme Arlette SOULIAC,
MARCILLAC ST QUENTIN : M. Daniel VEYRET,
MARQUAY : M. Daniel LALEU,
MEYRALS : M. Joël LE CORRE, Mme Jacqueline JOUANEL,
MONTIGNAC : M. Michel BOSREDON,
NABIRAT : Mme Christiane DESMOULINS,
ORLIAGUET : M. Jean-Claude DEYRE, M. Alain MARINIER,
PAULIN : M. Alain PERIQUOI,
PEYRILLAC ET MILLAC : Mme Denise ARNOULT,
PEYZAC LE MOUSTIER : Mme Elisabeth GARCETTE, Mme BRIDE ROYE,
PROISSANS : M. Patrick CROUZILLE,
SALIGNAC EYVIGUES : M. Jean-Pierre DUBOIS, M. Jacques FERBER,
SARLAT LA CANEDA : Mme Marlies CABANEL, Mme Marie Pierre VALETTE,
SERGEAC : Mme Michèle VALETTE,
ST AMAND DE COLY : M. Vincent GEOFFROID, M. J-Pierre PACAUD,
ST ANDRE D'ALLAS : M. J-Jacques ALBIE, M. D. THIBART,
ST AUBIN DE NABIRAT : M. Antoine VAN HUSSEN,
ST CREPIN ET CARLUCET : M. Gérard TEILLAC,
ST CYBRANET : M. Georges VIDAL,
ST GENIES : M. Michel LAJUGIE,
ST JULIEN DE LAMPON : M. Serge CANADAS, M. Jean-Pierre HAMEL,
ST LAURENT LA VALLEE : Mme Danielle ROUVES,

Certifié exécutoire le :

Affiché le :

Publié ou Notifié le :

AR PREFECTURE

024-252402284-20190202-20190210-DE
Regu le 15/02/2019

ST LEON SUR VEZERE : M. Gé KUSTERS, M. David LESPINASSE,
ST MARTIAL DE NABIRAT : M. J-Claude CABANNE,
ST VINCENT LE PALUEL : Mme Clotilde MEYSSIGNAC,
STE MONDANE : M. Eric BOURDET, M. David DURAND,
STE NATHALENE : M. Dominique CHEYROU, Mme Brigitte AOUDOUARD,
TAMNIES : Mme Lydie LACOMBE,
VALOJOULX : M. Philippe BASTIDE, Mme Christiane SALVIAT,
VEYRIGNAC : Mme Claude DENIS,
VEYRINES DE DOMME : M. Jean-Pascal FARINA,
VEZAC : M. Alain BOYER, M. Christian ROBLES,
VITRAC : M. Christian LAMOUREUX,

Mme Marie Laure FERBER (*commune de Carlux*) a été élue secrétaire de séance.

Excusés : Mme Eloïse MARADENE (*commune de Prats de Carlux*), M. Christian GARRIGOU (*commune de St Aubin de Nabirat*), MM Georges de MEYERE et Xavier MARQUEZE (*commune de St Vincent de Cosse*),

Procurations : M. Jean-Louis CHUPIN à M. Jean-Claude JOINEL (*commune de Calviac en Périgord*), M. Jean-Claude CASSAGNOLE à M. Francis COUSIN (*commune de Domme*), Mme Sylvie JESINGHAUS à M. Daniel LALEU (*commune de Marquay*),

Présents sans voix délibérative : MM. Ludovic VILATTE, José DE JESUS, Marc GIRODEAU.

.....
Après avoir rappelé la réglementation en vigueur, et notamment :

- ✓ Vu la loi n°83-634 du 13/07/1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,
- ✓ Vu la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 modifiée 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 le décret n° 85-552 modifié du 22/05/1985 relatif à l'attribution aux agents de la fonction publique territoriale du congé pour formation syndicale,
- ✓ Vu le décret n° 85-603 modifié du 10/06/1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail dans la fonction publique territoriale,
- ✓ Vu le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 modifié relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale ;
- ✓ Vu le décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux ;
- ✓ Vu le décret n° 2008-513 du 29/05/2008 modifiant les statuts particuliers de certains cadres d'emplois de la fonction publique territoriale,
- ✓ Vu le décret n° 2008-830 du 22/08/2008 relatif au livret individuel de formation,
- ✓ Vu le décret n°2015-1385 du 29/10/2015 relatif à la durée de la formation d'intégration dans certains cadres d'emplois de la fonction publique territoriale,
- ✓ Vu le décret n° 2016-1970 du 28 décembre 2016 relatif au compte d'engagement citoyen du compte personnel d'activité ;
- ✓ 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 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

Monsieur le Président rapporte qu'un règlement formation avait été adopté par l'assemblée syndicale en séance du 16/01/2010, définissant et fixant les modalités de mise en œuvre de la formation des agents de la collectivité, dans les conditions prévues par le statut de la fonction publique territoriale.

Le règlement formation actuel aborde et détaille les points suivants :

- La formation tout au long de la vie
- Les acteurs de la formation et leur rôle
- Le plan de formation
- Les différents types d'action de formation et leur cadre réglementaire
- Le Livret Individuel de Formation (LIF)
- Le Droit Individuel à la Formation (DIF)
- Les examens et concours²
- Les conditions d'exercice du droit à la formation

Le Président précise qu'au regard de l'évolution de la réglementation, et notamment du décret n° 2016-1970 du 28 décembre 2016 relatif au compte d'engagement citoyen du compte personnel d'activité, de 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, et du Décret n°

2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité (CPA) dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie,
le Droit Individuel à la Formation disparaît au profit du Compte Personnel de Formation¹ (CPF), lequel reprend les droits individuels acquis précédemment.

Vu l'avis du Comité Technique réuni le 28/01/2019, et l'avis du Bureau Syndical réuni le même jour,
Le Comité Syndical, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

- **ACCEPTE** et **ENTERINE** les modifications apportées au règlement de formation tel que présenté et **DIT** qu'il prendra effet immédiatement,
- **AUTORISE** le Président à notifier le règlement formation au Personnel et à l'exécuter,
- **AUTORISE** Monsieur le Président à faire, dire et signer toutes pièces se rapportant à cette affaire

Fait et délibéré au siège social, les Jour, Mois et An que dessus,
Pour copie conforme,

Marcillac St Quentin, le 02 février 2019

Le Président,
Jean-Pierre DUBOIS
du
PÉRIGORD
NOIR
MARCILLAC
LABORNE 120 - 24200



AR PREFECTURE

024-252402284-20190202-20190210-DE
Regu le 15/02/2019



REGLEMENT DE FORMATION

DES AGENTS DU

SICTOM DU PERIGORD NOIR

SOMMAIRE

LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE : QU'EST-CE QUE C'EST ?

- 1 – Préambule : l'objectif de la formation tout au long de la vie
- 2 – Le cadre juridique

LA FORMATION AVEC QUI ?

- 3 – Les différents acteurs de la formation et leur rôle
 - 3.1. Les acteurs internes à la collectivité
 - 3.2. Les instances consultatives
 - 3.3. Le CNFPT
 - 3.4. Les autres acteurs

LA FORMATION : QUELLE PROCEDURE D'ELABORATION ?

- 4 – Le plan de formation

LA FORMATION : COMMENT ÇA FONCTIONNE ?

- 5 – Les différents types d'action de formation et leur cadre réglementaire
 - 5.1. Les formations statutaires obligatoires
 - 5.2. Les autres catégories d'action de formation

UN OUTIL POUR CONSTRUIRE UN PARCOURS PROFESSIONNEL

- 6 – Le livret individuel de formation

LE CPE, UN MOYEN D'ACCEDER A LA FORMATION

- 7 – Le compte personnel de formation (CPF)
- 8 – Le compte d'engagement citoyen (CEC)

COMMENT PASSER DES CONCOURS OU DES EXAMENS PROFESSIONNELS ?

- 9 – Les examens et concours

COMMENT EXERCER SON DROIT A LA FORMATION ?

- 10 – Les conditions d'exercice du droit à la formation
 - 10.1. Les principes généraux
 - 10.2. La prise en charge des frais liés à la formation
 - 10.3. Formation et temps de service

ANNEXES

- Annexe 1. Modèle de formulaire de demande d'utilisation du CPF
- Annexe 2. Modèle de délibération de prise en charge des frais liés au CPF
- Annexe 1. Modèle de formulaire de demande d'utilisation du CPF

Le présent règlement de formation fixe les modalités de mise en œuvre de la formation des agents de la collectivité, dans les conditions prévues par le statut de la fonction publique territoriale, après avis du Comité Technique réuni en date du 28 janvier 2019.

Il est porté à la connaissance de tous les agents de la collectivité.

LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE : QU'EST-CE QUE C'EST ?

1 – Préambule: l'objectif de la formation professionnelle tout au long de la vie

La formation professionnelle tout au long de la vie favorise le développement professionnel et personnel des agents, facilite leur parcours professionnel, leur mobilité et leur promotion ainsi que l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants. Elle permet l'adaptation aux évolutions prévisibles des métiers. Elle 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.

L'article 1 du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 modifié par le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 précise en outre que la formation professionnelle tout au long de la vie des agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics comprend les formations mentionnées à l'article 1^{er} de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 (formation d'intégration et de professionnalisation, formation de perfectionnement, formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique, formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent, actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française, formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle mentionnées à l'article 22 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

2 – Le cadre juridique

Le régime de la formation des agents territoriaux est prévu par :

- La loi n°83-634 du 13/07/1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,
- La loi n° 84-53 du 26/01/1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
- La loi n° 84-594 du 12/07/1984 modifiée relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale,
- Le décret n° 85-552 du 22/05/1985 modifié relatif à l'attribution aux agents de la fonction publique territoriale du congé pour formation syndicale,
- Le décret n° 85-603 du 10/06/1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail dans la fonction publique territoriale,
- Le décret n° 2007-1845 du 26/12/2007 modifié relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale,
- Le décret n° 2008-512 du 29/05/2008 modifié relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux,
- Le décret n° 2008-513 du 29/05/2008 modifiant les statuts particuliers de certains cadres d'emplois de la fonction publique territoriale,
- Le décret n° 2008-830 du 22/08/2008 relatif au livret individuel de formation,
- Le décret n°2015-1385 du 29/10/2015 relatif à la durée de la formation d'intégration dans certains cadres d'emplois de la fonction publique territoriale,
- Vu le décret n° 2016-1970 du 28 décembre 2016 relatif au compte d'engagement citoyen du compte personnel d'activité,
- 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,
- 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.

AR PREFECTURE

024-252402284-20190202-20190210-DE
Regu le 15/02/2019

3 – Les différents acteurs de la formation et leur rôle

La mise en œuvre des dispositions relatives à la formation fait appel à différents acteurs.

3.1. Les acteurs internes à la collectivité

1) **L'autorité territoriale** autorise le départ en formation, soumis aux nécessités de service.

- Elle procède à l'inscription dématérialisée des agents sur le site du CNFPT Aquitaine (pour les formations d'intégration des agents de catégorie A, cette inscription s'effectue sur le site de l'INSET d'Angers) en vue, notamment, de l'organisation des formations statutaires obligatoires. Elle évalue et participe à la définition des besoins individuels et collectifs des agents de la collectivité.
- Elle informe chaque année les agents de leur situation au regard des formations statutaires obligatoires et du total des droits acquis au titre du compte personnel de formation (CPF).

2) **Les agents** sont au cœur du processus de formation.

- Les agents stagiaires, titulaires, contractuels de droit public qui occupent un emploi permanent, ainsi que les agents en congé parental, sont concernés par la formation dans les conditions prévues par les textes de référence.
- Les agents en congé de maladie, d'accident de service ou en congé de maternité ne peuvent pas participer aux actions de formation. Un accès à la formation peut néanmoins être envisagé pour les agents concernés par une procédure de reclassement pour inaptitude physique.
- Les agents en position de disponibilité sont exclus des formations prises en charge par l'employeur.

3.2. Les instances consultatives

Le comité technique (CT) de la collectivité ou du centre de gestion doit être consulté pour avis sur toutes les dispositions générales relatives à la formation, notamment sur le plan de formation.

Le bilan des actions de formation est présenté au CT, notamment dans le cadre du rapport sur l'état de la collectivité.

La commission administrative paritaire (CAP) compétente doit être consultée pour avis sur des questions d'ordre individuel relatives à la formation et préalablement à un deuxième refus successif opposé à un agent demandant à suivre une action de formation de perfectionnement, de préparation à un concours ou examen professionnel, ou une action de formation personnelle, ainsi que préalablement à un troisième refus successif opposé à un agent demandant à faire valoir une action de formation dans le cadre de son compte personnel de formation.

Par ailleurs, toute décision de refus opposée à une demande de mobilisation du compte personnel de formation doit être motivée et peut être contestée à l'initiative de l'agent devant la CAP.

La commission consultative paritaire (CCP), effective après les élections professionnelles du 6 décembre 2018

Elle doit être consultée pour avis sur des questions d'ordre individuel relatives à la formation des agents contractuels de droit public. L'autorité territoriale doit saisir préalablement à un deuxième refus successif pour un agent qui demande à suivre une formation non obligatoire, un 3^{ème} refus successif pour un agent qui demande l'utilisation du compte personnel de formation. La CCP est saisie par l'agent quand l'autorité territoriale refuse l'utilisation du compte personnel de formation. La CCP est informée par l'autorité territoriale des décisions de rejet des demandes de congé pour formation syndicale.

3.3 Le CNFPT

C'est l'établissement public chargé de dispenser les formations, auquel la collectivité verse une cotisation correspondant à 0,9 % de la masse salariale.

Une copie du plan de formation de la collectivité est adressée à la délégation du CNFPT d'Aquitaine.

3.4. Les autres acteurs

La collectivité peut, en fonction des besoins, faire appel à des formateurs internes à la collectivité, à des intervenants extérieurs ou à des organismes de formation.

LA FORMATION : QUELLE PROCEDURE D'ELABORATION ?

4 – Le plan de formation

C'est un document annuel ou pluriannuel qui recense les actions de formation prévues pour les agents de la collectivité :

- les formations obligatoires d'intégration et de professionnalisation définies par les statuts particuliers,
- la formation de perfectionnement dispensée en cours de carrière à la demande de l'employeur ou de l'agent,
- la formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique,
- la formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent,
- les actions de lutte contre l'illettrisme et d'apprentissage de la langue française.

Il est établi à partir du recensement des besoins de formation exprimés par les agents et les services. Il fixe les priorités de la collectivité.

Il est soumis pour avis au comité technique. Il peut être périodiquement révisé.

LA FORMATION : COMMENT ÇA FONCTIONNE ?

5 – Les différents types d'action de formation et leur cadre réglementaire

La formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale comprend différents types d'action de formation :

- les formations statutaires obligatoires d'intégration et de professionnalisation,
- la formation de perfectionnement,
- la préparation aux examens professionnels et concours de la fonction publique,
- la formation personnelle,
- les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française,
- la formation syndicale,
- les formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle mentionnées à l'article 22 quater de la loi du 13 juillet 1983.

Les différents types de formation peuvent être organisés :

- soit dans un lieu de formation (au sein du SICTOM ou en externe) en présence d'un formateur (formations en présentiel) ;
- soit à distance avec l'utilisation de l'outil numérique
- soit par la combinaison de modules de formation en présentiel et à distance (formations dites hybridées).

AR PREFECTURE

024-252402284-20190202-20190210-DE
Regu le 15/02/2019

5.1. Les formations statutaires obligatoires

Elles sont de deux types :

- la **formation d'intégration** qui doit être suivie obligatoirement avant la titularisation ou lors d'un accès à un nouveau cadre d'emplois,
- la **formation de professionnalisation** qui intervient à des moments clés de la carrière et du parcours professionnel de l'agent.

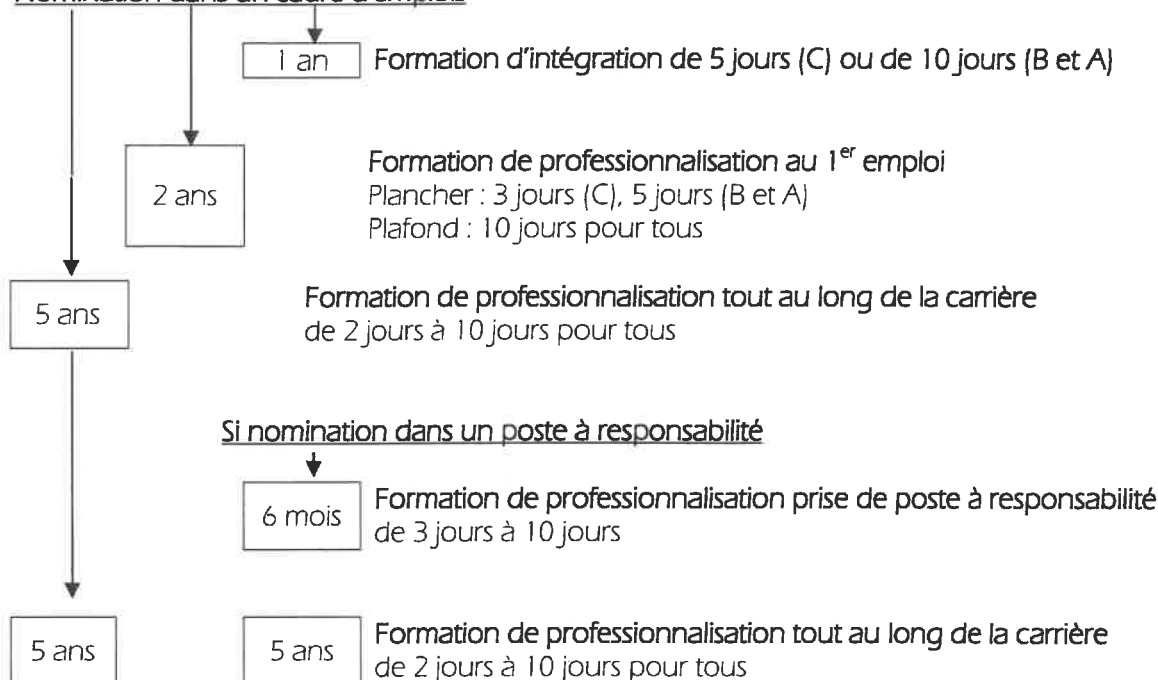
Les agents appartenant aux cadres d'emplois des filières police et sapeurs-pompiers ne sont pas soumis à ces dispositifs, leur formation obligatoire étant régie par des textes spécifiques.

Après concertation avec l'agent, l'autorité territoriale peut présenter au CNFPT une demande de dispense partielle ou totale de la durée des formations obligatoires, dans les conditions fixées par le décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 modifié.

SCHEMA D'ENSEMBLE DES FORMATIONS OBLIGATOIRES

Décret n° 2008-512 du 29/05/08 modifié

Nomination dans un cadre d'emplois



5.1.1. La formation d'intégration

C'est le **point de départ** d'un processus de formation qui va se dérouler tout au long de la carrière.

Elle vise à **faciliter l'intégration des fonctionnaires** en donnant à tout agent nouvellement nommé les clefs de compréhension de l'environnement territorial.

Elle concerne **tous les fonctionnaires de catégorie A, B ou C** nommés dans un cadre d'emplois par recrutement direct ou par concours.

Elle s'impose également à chaque changement de cadre d'emplois par la voie du concours.

Les agents changeant de cadre d'emplois par la voie de la promotion interne, les administrateurs territoriaux et les conservateurs territoriaux du patrimoine et de bibliothèques ne sont pas soumis à cette obligation.

D'une durée de **5 jours** pour les agents de **catégorie C** ou de **10 jours** pour les agents de **catégories A et B**, elle doit être suivie, durant le temps de travail, **dans l'année** suivant la nomination.

Le suivi de la formation d'intégration **conditionne la titularisation**.

AR PREFECTURE

024-252402284-20190202-20190210-DE
Regu le 15/02/2019

5.1.2. La formation de professionnalisation

Elle doit permettre l'adaptation à l'emploi et le maintien à niveau des compétences.

Elle intervient à différentes étapes dans la carrière d'un agent.

Elle est accomplie durant le temps de travail.

3 types :

- la professionnalisation au premier emploi,
- la professionnalisation tout au long de la carrière,
- la professionnalisation suite à la prise de poste à responsabilité.

Le suivi de la formation de professionnalisation **conditionne l'accès à un nouveau cadre d'emplois par le biais de la promotion interne.**

➤ La formation de professionnalisation au 1^{er} emploi :

Elle permet l'adaptation à l'emploi que l'agent occupe lors de sa première prise de poste ou lors d'un changement de cadre d'emploi.

Elle doit être réalisée **dans les 2 ans** qui suivent la nomination de l'agent après concours, recrutement direct (catégorie C), promotion interne ou détachement.

Sa durée varie selon les besoins des agents, selon leur expérience :

- les **agents de catégorie A et B** doivent suivre une formation de professionnalisation au 1^{er} emploi entre **5 (durée minimum) et 10 (durée maximum) jours**.

- les **agents de catégorie C** doivent suivre une formation de professionnalisation au 1^{er} emploi entre **3 (durée minimum) et 10 (durée maximum) jours**.

Cette durée peut être majorée du nombre de jours de formation d'intégration non suivis en cas de dispense.

➤ La formation de professionnalisation tout au long de la carrière :

Elle permet à l'agent de mettre à jour ses connaissances, d'actualiser ses savoir-faire dans son domaine d'activité professionnelle. C'est une formation qui permet de maintenir et d'enrichir ses compétences.

Tous les agents doivent suivre une formation de professionnalisation tout au long de la carrière variant, selon les cadres d'emplois, **entre 2 (durée minimum) et 10 (durée maximum) jours**, par période de **5 ans**.

➤ La formation de professionnalisation suite à affectation sur poste à responsabilité :

Tout agent nommé sur un poste à responsabilité (emploi fonctionnel, attribution d'une Nouvelle Bonification Indiciaire au titre de la première partie de l'annexe du décret n°2006-779 du 4 juillet 2006 modifié ou sur un poste à responsabilité reconnu comme tel par la collectivité après avis du comité technique) doit suivre une formation de professionnalisation suite à affectation sur poste à responsabilité variant, selon les emplois, **entre 3 (durée minimum) et 10 (durée maximum) jours**, dans les **6 mois** suivant la prise de poste.

Le contenu et la durée des formations de professionnalisation sont fixés en concertation entre l'agent et l'autorité territoriale, dans la limite de la durée maximum.

A défaut d'accord, l'agent suit une formation de la durée minimum fixée par le statut particulier et dont le contenu est défini par l'autorité territoriale.

Le fonctionnaire qui suit une telle formation est dispensé, pour la période en cours, de la formation de professionnalisation tout au long de la carrière. Une nouvelle période de formation de professionnalisation tout au long de la carrière débute à l'issue des 6 mois.

5.2. Les autres catégories d'action de formation

Elles concernent l'ensemble des agents stagiaires, titulaires et contractuels de droit public.

➤ La formation de perfectionnement à la demande de l'agent ou de l'employeur qui permet aux agents de développer leurs compétences ou d'en acquérir de nouvelles.

L'autorité territoriale inscrit au plan de formation les formations de perfectionnement qu'elle entend proposer à ses agents.

Lorsqu'elle est demandée par l'agent, elle est accordée sous réserve des nécessités de service.

Lorsque la formation est nécessaire à la bonne tenue du poste, elle peut être exigée par l'employeur (notamment la formation en matière d'hygiène et de sécurité au poste de travail).

➤ La préparation aux concours et examens professionnels d'accès aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale ainsi qu'à la fonction publique d'Etat, hospitalière ou de l'Union Européenne.

➤ La formation personnelle à l'initiative de l'agent :

Elle comprend : le congé de formation professionnelle, la validation des acquis de l'expérience (VAE), le bilan de compétences.

☞ **Le congé de formation professionnelle** permet à un agent, au cours de sa vie professionnelle de suivre, à titre individuel, une action de formation de longue durée d'ordre professionnel ou personnel. Il peut être accordé aux fonctionnaires ayant accompli au moins 3 années de services effectifs et aux agents contractuels de droit public justifiant de 36 mois de services effectifs, consécutifs ou non, au titre de contrats de droit public, dont 12, consécutifs ou non, dans la collectivité, dans les conditions prévues par le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007.

Il ne peut être supérieur à 3 ans pour l'ensemble de la carrière. Il peut être utilisé en une seule fois ou réparti sur toute la durée de la carrière en périodes de stage, qui peuvent être fractionnées en semaine, journées ou demi-journées. Durant les 12 premiers mois, le fonctionnaire perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence perçus au moment de la mise en congé. Elle est augmentée du supplément familial de traitement (SFT). (Modèle de formulaire de demande en annexe 1 du présent document)

☞ **La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)**

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) permet à tout agent de valider les acquis de son expérience en vue d'obtenir un diplôme ou un titre professionnel, inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'agent doit justifier d'une expérience professionnelle d'un an en rapport avec le contenu du diplôme visé.

La VAE consiste, après obtention d'une attestation de recevabilité délivrée par le certificateur, en la rédaction d'un dossier de description des acquis de l'expérience qui sera soumis pour validation à un jury.

Pour présenter un dossier de validation des acquis de l'expérience (VAE), l'agent peut bénéficier d'un congé de 24 heures maximum, éventuellement fractionnable.

☞ **Le bilan de compétences**

Tout agent peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences afin d'analyser ses compétences, aptitudes et motivations, notamment pour définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Pour le réaliser, il peut alors bénéficier d'un congé pour bilan de compétences de 24 heures maximum, éventuellement fractionnables.

Le financement des frais de réalisation du bilan peut être pris en charge par la collectivité dans le cadre du plan de formation.

L'agent ne peut prétendre à un autre bilan de compétences qu'à l'expiration d'un délai d'au moins cinq ans après le précédent.

Les congés de formation professionnelle, de bilan de compétences ou VAE doivent faire l'objet d'une demande préalable au plus tard :

- 3 mois avant le début de la formation pour une demande de congé de formation professionnelle,
- 2 mois avant pour un congé pour bilan de compétences ou VAE.

La collectivité se prononce sur cette demande dans un délai de 30 jours suivant sa réception. En cas de rejet, sa décision doit être motivée.

Elle ne peut opposer deux refus consécutifs à une demande de congé de formation professionnelle qu'après avis de la CAP, ou après les élections professionnelles 2018, la CCP.

➤ Les actions liées à la lutte contre l'illettrisme et à l'apprentissage du français :

Ces actions concernent les agents sortis prématurément du système scolaire ou ayant, malgré leur intégration professionnelle, des lacunes au niveau des savoirs de base du fait d'une déperdition des acquis scolaires.

Elles concernent également les agents d'origine étrangère présentant des lacunes en français.

Partant du principe qu'un agent ne peut poursuivre son évolution professionnelle sans maîtriser les connaissances de base, ces formations peuvent être proposées au titre de la professionnalisation.

☞ **Les actions de lutte contre l'illettrisme** peuvent porter sur le développement des compétences clés liées à la lecture, l'écriture, la communication orale, le raisonnement logique, la compréhension et l'utilisation des nombres et opérations, le repérage dans l'espace et le temps, la compréhension de l'environnement professionnel, etc...

A chaque agent correspond des difficultés de nature différente et donc des formations différenciées.

➤ La formation syndicale :

Tout agent peut bénéficier d'un congé pour formation syndicale auprès d'un organisme répertorié par arrêté ministériel dans la limite de 12 jours ouvrables par an et dans les conditions prévues par le décret n°85-552 du 22 mai 1985 modifié.

La demande de congé doit être faite par écrit à l'autorité territoriale au moins un mois avant le début du stage ou de la session.

AR PREFECTURE

024-252402284-20190202-20190210-DE
Regu le 15/02/2019

6 – Le livret individuel de formation

☞ Le livret individuel de formation

La collectivité met à disposition de chaque agent un livret individuel de formation, sous format numérique (modèle proposé par le CNFPT).

<http://www.cnfpt.fr/se-former/suivre-formation/choisir-formation/livret-individuel-formation/national>

Le livret individuel de formation appartient à l'agent, qui devra le mettre à jour tout au long de sa carrière.

C'est un document qui recense :

- les diplômes, titres et certifications professionnelles obtenus par l'agent ainsi que leur date d'obtention,
- les actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, les bilans de compétence et les actions de validation de l'expérience professionnelle (VAE) suivis, les actions de tutorat, leur date de réalisation et leur durée,
- les emplois occupés au cours de sa carrière et les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles mises en œuvre dans ces emplois.

Les pièces justificatives de ces informations (copies des diplômes, attestations de formation, d'emplois, ...) sont jointes en annexe.

L'agent pourra faire état de son livret individuel de formation lorsqu'il le jugera utile (notamment à l'occasion d'une demande de dispense de formation d'intégration ou de professionnalisation, d'une demande de mutation ou de détachement, de l'examen de son dossier dans le cadre d'une procédure d'avancement de grade ou de promotion interne.

LE CPF, UN MOYEN D'ACCEDER A LA FORMATION

7 – Le compte personnel de formation (CPF)

Un décret en date du 6 mai 2017 vient préciser, dans le prolongement d'une ordonnance du 19 janvier 2017, les modalités d'application du compte personnel d'activité (CPA) et du compte personnel de formation (CPF) au sein de la fonction publique territoriale, notamment les modalités d'utilisation du compte.

Ces dispositions s'appliquent aux fonctionnaires et aux agents contractuels des trois versants de la fonction publique.

7.1 Le compte personnel d'activité (CPA), c'est quoi ?

Depuis le 1^{er} 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 d'engagement citoyen (CEC) qui est un nouveau dispositif issu de l'article 39 de la loi du 8 août 2016 (dite « Loi Travail »).

Tout agent peut faire valoir auprès de toute personne publique ou privée qui l'emploie les droits qu'il a précédemment acquis, selon les modalités du régime dont il relève au moment de sa demande.

Les droits inscrits sur le compte personnel d'activité demeurent acquis par leur titulaire jusqu'à leur utilisation ou jusqu'à la fermeture du compte.

7.2 Le compte personnel de formation (CPF), c'est quoi ?

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.

7.3 Quels sont les agents concernés par le CPF ?

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 1^{er} 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 (article L.6323-20-1 du code du travail).

7.4 Quelles sont les formations dont l'agent peut bénéficier avec son CPF ?

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.

Sont ainsi éligibles au CPF les formations inscrites aux plans de formation des employeurs publics (*y compris auprès d'un employeur public autre que celui de l'agent*) 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. Ainsi, 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.

Les actions de formation suivies au titre du compte personnel de formation ont lieu, en priorité, pendant le temps de travail.

7.5 Comment est alimenté le CPF ?

Le CPF s'alimente chaque année selon les modalités suivantes :

+24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures ;
+Puis, 12 heures par année de travail dans la limite d'un plafond de 150 heures.

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.

Lorsque le calcul aboutit à un nombre d'heures de formation comportant une décimale, ce nombre est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.

AR PREFECTURE

024-252402284-20190202-20190210-DE
Regu le 15/02/2019

Les droits acquis au 31 décembre 2016 au titre du droit individuel à la formation deviennent des droits relevant du CPF au 1^{er} janvier 2017.

7.6 Le CPF permet-il l'acquisition de droits majorés pour les agents les moins qualifiés ?

Pour les agents de catégorie C 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 (exemple : CAP, BEP), l'alimentation se fait à hauteur de **48 heures maximum par an** et le **plafond est porté à 400 heures**.

7.7 Le CPF permet-il l'acquisition de droits supplémentaires dans certaines situations ?

Un 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 du 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.

7.8 Que se passe-t-il si la durée de la formation excède le nombre d'heures acquises sur le CPF de l'agent ?

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.

7.9 Le CPF peut-il être utilisé avec les autres dispositifs de la formation professionnelle ?

Le CPF s'articule avec l'ensemble des autres dispositifs de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Il peut être utilisé en combinaison avec le congé de formation professionnelle.

Il peut également être utilisé en complément des congés pour validation des acquis de l'expérience et des congés pour bilan de compétence.

Il peut enfin être utilisé pour préparer des examens et concours administratifs, le cas échéant en combinaison avec le compte épargne temps.

7.10 Quelle est la procédure d'octroi du CPF ?

L'agent utilise, à son initiative et sous réserve de l'accord de son administration, les heures qu'il a acquises sur ce compte en vue de suivre des actions de formation.

Il doit solliciter l'accord écrit 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.

Lorsque plusieurs actions de formations permettent de satisfaire la demande de l'agent, priorité est accordée aux actions de formation assurées par l'employeur de l'agent.

La mobilisation du compte personnel de formation fait l'objet d'un accord entre l'agent et son administration.

Toute décision de refus opposée à une demande de mobilisation du compte personnel de formation doit être motivée et 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 même nature ne peut être prononcé par l'autorité compétente qu'après avis de l'instance paritaire compétente.

L'autorité territoriale examine les demandes d'utilisation du CPF selon les critères de priorité fixés par le décret, dont l'ordre de présentation n'implique pas une hiérarchie :

1. Formation dans le cadre d'une prévention d'un risque d'inaptitude physique confirmé par le médecin de prévention
2. Formation à la validation des acquis de l'expérience (VAE) par un diplôme, un titre ou

AR PREFECTURE

024-252402284-20190202-20190210-DE
Regu le 15/02/2019

une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

3. Formation de préparation aux concours et examens

Sachant que l'autorité territoriale ne peut s'opposer, qu'au vu des nécessités de service, à une demande de formation relevant du socle de connaissances et de compétences, sollicité par un agent de catégorie C n'ayant pas de diplôme professionnel de niveau V (CAP ou BEP, même s'il est titulaire d'un brevet des collèges (BEPC)) ou de diplôme de niveau supérieur. Seul un report du suivi de cette formation sur l'année suivante est autorisé.

7.1.1 Qui prend en charge les frais pédagogiques liés à l'utilisation du CPF ?

Sans préjudice des actions de mutualisation de la gestion ou du financement du CPF engagées entre administrations, l'employeur prend en charge les frais pédagogiques qui se rattachent à la formation suivie au titre du compte personnel de formation.

Conformément à l'article 9 du décret n° 2017-928 du 6 mai 2017, les frais occasionnés par les déplacements seront pris en charge par la collectivité.

Les frais pédagogiques seront pris en charge par la collectivité avec un **plafond de 500€/jour de formation** (équivalent 7 h).

Si les frais pédagogiques sont plus élevés, l'agent pourra solliciter l'assemblée délibérante qui statuera sur la prise en charge par la collectivité du coût des frais pédagogiques au-delà du plafond déjà accordé.

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.

8 – Le compte d'engagement citoyen (CEC)

8.1 Le compte d'engagement citoyen, c'est quoi ?

Le compte d'engagement citoyen (CEC) permet à l'agent d'obtenir des droits à la formation supplémentaire en reconnaissance des activités bénévoles et de volontariat qu'il/elle exerce. Ces activités sont le service civique, la réserve militaire opérationnelle, le volontariat de la réserve civile de la police nationale, la réserve civile, la réserve sanitaire, l'activité de maître 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.

8.2 Les droits CEC peuvent-ils être sollicités par un (e) agent (e) pour la mise en œuvre de son projet professionnel ?

Les droits acquis au titre du CEC peuvent être mobilisés par un(e) agent(e) 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.

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.

10 – Les conditions d'exercice du droit à la formation

10.1. Les principes généraux

Les actions de formation relevant de la formation obligatoire statutaire sont obligatoirement suivies durant le temps de service.

Les actions de formation de perfectionnement, de préparation aux concours et examens professionnels, et celles liées à la lutte contre l'illettrisme sont accordées sous réserve des nécessités de service, et sont suivies, en principe, pendant le temps de travail.

Un agent ne peut demander la même formation dans les 12 mois qui suivent l'action suivie, sauf si celle-ci n'a pu être menée à son terme en raison des nécessités de service.

Lorsque l'agent rejoint son poste de travail après une action de formation, le service des ressources humaines, avec le chef de service concerné, met en place un suivi de la formation afin d'en évaluer les effets en situation de travail.

Toute action de formation nécessite une inscription de l'agent validée par l'autorité territoriale.

Tout départ en formation fait l'objet d'une demande d'autorisation spéciale d'absence, accompagnée de la convocation, signée par le responsable de service.

S'il ne peut suivre l'action de formation à laquelle il est inscrit, l'agent en informe le plus rapidement possible son responsable de service.

Si elle a lieu en dehors de la résidence administrative et notamment s'il y a remboursement de frais par la collectivité, un ordre de mission est établi préalablement au départ en formation.

10.2. La prise en charge des frais liés à la formation

Les coûts de formation sont à la charge de la collectivité (cotisations versées au CNFPT, participations conventionnelles, paiement direct d'organismes de formation).

Lorsqu'ils ne sont pas pris en charge par le CNFPT ou pour les actions de formation suivies hors CNFPT, les frais annexes (de déplacement, de restauration ou éventuellement d'hébergement) liés à la formation statutaire obligatoire sont pris en charge par la collectivité selon la réglementation applicable au remboursement de frais des agents territoriaux.

Dans le même cas, les frais annexes liés aux actions de formation non obligatoires peuvent être pris en charge par la collectivité :

- **Restauration et hébergement** selon barème (décret n° 2007-23 du 5 janvier 2007)
- **Remboursement des liaisons SNCF** : base tarif SNCF 2ème classe (1ère classe sur justificatifs et après autorisation de l'autorité territoriale).
- **Utilisation du véhicule personnel** :
L'autorité territoriale peut autoriser les agents, dès lors que l'intérêt du service le justifie, à utiliser leur véhicule personnel. L'agent est alors indemnisé (si formation en dehors de sa résidence administrative) sur la base d'indemnités kilométriques (barème applicables énoncés dans l'arrêté du 26/08/08 fixant les taux des indemnités kilométriques prévues à l'article 10 du décret n°2006-781).
Rappel : vérifier que l'agent est couvert par son assurance lors des déplacements professionnels.
- **Utilisation d'un véhicule de la collectivité** : pas de remboursement.
- **Le remboursement éventuel des frais d'autoroute et des frais de parking** :
L'agent sera indemnisé des frais d'utilisation de parcs de stationnement et des frais de péage d'autoroute (sur présentation des justificatifs), ou utilisation du bip de télépéage.

COMMENT PREPARER DES CONCOURS OU DES EXAMENS PROFESSIONNELS ?

9 – Les examens et concours

Tout agent, titulaire ou contractuel, a la possibilité de s'inscrire à un concours ou examen professionnel de la fonction publique territoriale, d'Etat ou hospitalière, dès lors qu'il en remplit les conditions.

Il s'agit d'une **démarche personnelle**.

L'inscription à la préparation aux concours et examens professionnels dispensée par le CNFPT est distincte de l'inscription à ces concours et examens : l'agent doit faire séparément les démarches administratives nécessaires.

L'agent peut demander à bénéficier de cette préparation sur son temps de service dans le cadre d'un congé de formation professionnelle. Les demandes de formation sont accordées sous réserve des nécessités de service. L'administration ne peut opposer deux refus consécutifs à une demande de formation qu'après avis de la CAP.

Pour aller passer les épreuves d'un concours ou examen professionnel de la fonction publique territoriale, l'agent peut bénéficier d'une autorisation exceptionnelle d'absence.

Les frais de transport correspondants seront pris en charge par la collectivité. Ils sont calculés sur la base de la distance du centre d'épreuves le plus proche pour l'année considérée, sauf circonstances particulières.

- *En s'inscrivant à une préparation, l'agent s'engage à :*
 - *suivre la formation pour laquelle il a déposé un dossier d'inscription (sauf cas de force majeure).*
 - *s'inscrire au concours ou à l'examen préparé*
 - *se présenter au concours ou à l'examen préparé.*
- *Lors d'un entretien, l'agent demandant à s'inscrire à une préparation au concours ou à l'examen pourra être amené à préciser les objectifs de cette demande et être informé dès le départ des possibilités de promotion ou non au sein de la collectivité en cas de réussite aux épreuves.*
- *La formation demandée peut être refusée, notamment dans les cas suivants : nécessité de services, préparation déjà octroyée, non inscription au concours suite à une précédente préparation, critères prédéfinis (ancienneté dans le service ou évolution de carrière, niveau de responsabilité, poste susceptible d'être transformé, manière de servir....*

☞ La prise en compte de l'expérience professionnelle dans le cadre des concours ou reconnaissance d'équivalence de diplômes (RED)

L'expérience professionnelle peut permettre **d'être dispensé du diplôme requis** ou **compenser un niveau de diplôme insuffisant** par rapport au diplôme requis pour accéder à un concours externe.

Le candidat doit justifier d'une expérience professionnelle de **trois ans** (en équivalent temps plein), de deux ans s'il possède un diplôme de niveau inférieur au diplôme requis.

La demande devra être faite :

- **au moment de l'inscription et auprès de l'organisateur** du concours lorsque le diplôme exigé pour accéder au concours externe est un **diplôme généraliste** : dans ce cas, l'activité professionnelle exercée par le candidat comme justifiant l'équivalence devra être de la même catégorie socioprofessionnelle que celle à laquelle le concours donne accès.

Dans le cas d'une décision favorable de l'organisateur, celle-ci ne sera valable que pour le concours considéré.

- **à tout moment et auprès du CNFPT** lorsque le diplôme exigé pour accéder au concours externe est un **diplôme spécifique** : dans ce cas, l'activité professionnelle exercée par le candidat comme justifiant l'équivalence devra être comparable par sa nature et son niveau à celle à laquelle le concours donne accès.

Une décision favorable de la commission d'équivalence de diplôme placée auprès du CNFPT sera valable pour toute demande ultérieure d'inscription aux concours exigeant la même qualification, y compris pour les concours des autres fonctions publiques.