

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
Commune d'Oullins  
Métropole de Lyon

## DÉLIBÉRATION DU CONSEIL MUNICIPAL

**N° 20211216\_13 du 16 décembre 2021**

Direction des Ressources Humaines

---

L'an deux mille vingt et un, le seize décembre, à 19 h 00.  
Le Conseil municipal dûment convoqué le 10 décembre 2021, conformément aux articles L2121-7, L2121-10 et L2121-12 du Code Général des Collectivités Territoriales, s'est réuni à la mairie sous la présidence de Madame Clotilde POUZERGUE, le Maire.  
Le secrétaire de séance désigné est : Madame Christine CHALAND.  
Nombre de conseillers municipaux en exercice : 35  
Nombre de conseillers municipaux présents : 19  
Nombre de conseillers municipaux absents et représentés : 16  
Nombre de conseillers municipaux absents : 0

### PRÉSENTS :

Christian AMBARD - Anne-France ARGANS - Nadine BADR-VOVELLE - Cédric BARBIERO - Tassadit BELLABAS - Claire BELLISSEN - Christine CHALAND - Clément DELORME - David GUILLEMAN - Alexandre HEBERT - Bertrand MANTELET - Solange MARTELLACCI - Christiane PLASSARD - Clotilde POUZERGUE - Joëlle SECHAUD - Philippe SOUCHON - Georges TRANCHARD - Patricia VALLON DAUVERGNE - Jean-Luc VIDALOT

### ABSENT(ES) REPRÉSENTÉ(ES) :

Michel BAARSCH pouvoir à Nadine BADR-VOVELLE  
Anaëlle CAILLET pouvoir à Christian AMBARD  
Jean-Louis CLAUDE pouvoir à Anne-France ARGANS  
Benjamin GIRON pouvoir à Alexandre HEBERT  
Sandrine GUILLEMIN pouvoir à Cédric BARBIERO  
Sandrine HALLONET-VAISMAN pouvoir à Tassadit BELLABAS  
Frédéric HYVERNAT pouvoir à Christine CHALAND  
Jean-Charles KOHLHAAS pouvoir à Claire BELLISSEN  
Pierre LAFORETS pouvoir à Clément DELORME  
Philippe LOCATELLI pouvoir à David GUILLEMAN  
Anne PASTUREL pouvoir à Solange MARTELLACCI  
Marie-Laure PIQUET-GAUTHIER pouvoir à Christiane PLASSARD  
Louis PROTON pouvoir à Clotilde POUZERGUE  
Paul SACHOT pouvoir à Philippe SOUCHON  
Bertrand SEGRETAIN pouvoir à Georges TRANCHARD  
Chantal TURCANO-DUROUSSET pouvoir à Patricia VALLON DAUVERGNE

**Objet : Approbation du plan de formation triennal 2022-2024 et détermination des plafonds de prise en charge du compte personnel de formation**

---

Le Conseil municipal,

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

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

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

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

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

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

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

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

Vu l'ordonnance n° 2021-658 du 26 mai 2021 renforçant la formation de certains agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle ;

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

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

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

Vu le décret n° 2019-1392 du 17 décembre 2019 modifiant 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 ;

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

Vu l'avis du comité technique en date du 8 décembre 2021 ;

Vu l'examen du rapport :

A reçu un avis favorable en Commission finances, ressources humaines, sécurité et affaires générales du 07/12/2021

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

Mesdames, Messieurs,

Le plan de formation a vocation à déterminer, pour une période donnée, les actions de formation prioritaires conformément aux objectifs de la Collectivité d'une part, et aux projets d'évolution professionnelle des agents d'autre part. Les actions de formation mentionnées au plan s'inscrivent dans un panel large de dispositifs, résumé ainsi qu'il suit :

- les formations dites obligatoires (intégration, professionnalisation au premier emploi, tout au long de la carrière, prise de poste à responsabilité, formation continue des policiers municipaux, autorisations de conduite d'engins de chantier, habilitations diverses - électriques, travaux en hauteur ...),
- les formations dites de perfectionnement suivies à la demande de la collectivité (généralement réalisées de manière collective et en Intra),
- les formations dites personnelles effectuées à la demande de l'agent au titre du Compte Personnel de Formation (CPF) et qui permet d'accéder à une qualification ou de concrétiser un projet d'évolution professionnelle par l'acquisition de nouvelles compétences.

Depuis 2009, la Collectivité a mis en place plusieurs plans de formation triennaux, permettant d'affirmer sa volonté d'accompagner au mieux les agents dans leurs parcours professionnels, et de rendre à la fois lisible et transparente sa politique de formation. Il s'agit ici du 6<sup>ème</sup> plan de formation, qui répond à de nombreux enjeux en terme de gestion des Ressources Humaines.

## **1- Enjeux managériaux**

Suite à la formation en Intra qui a débuté en octobre 2021 sur les bases d'une culture managériale, l'enjeu est de poursuivre le travail effectué pour co-construire une charte du management à Oullins.

En ce sens, un cycle de formation propre est prévu pour l'ensemble des responsables sur les trois ans du plan dans le but de construire une charte managériale partagée. Les sujets abordés seront : la conduite du changement, le management de projet, la rédaction et présentation de notes d'aide à la décision permettant de rendre intelligible tous les aspects impactant un projet (ressources humaines, finances, moyens techniques et matériels).

Des ateliers managériaux viendront compléter le cycle de formation avec des temps d'échanges autour de thématiques ciblées comme la relation cadres / élus ou encore le management des agents en situation de handicap ou en télétravail.

En parallèle, une formation-action à destination du comité de direction va être mise en place sur la construction d'un projet d'administration.

## **2- Enjeux de prévention de la Santé et de la Sécurité au Travail**

Ce plan de formation s'inscrit également dans la continuité du plan de prévention de la santé et de la sécurité au travail, pour anticiper les problématiques d'usure professionnelle et développer une culture préventive au travers de la formation.

Pour la première fois, il est ajouté dans l'axe 2 – Santé et Sécurité un objectif autour de la santé psychosociale des agents avec notamment le développement d'espaces de discussion autour du travail (analyse de la pratique, co-développement, ateliers managériaux...).

Par ailleurs, au vu de l'augmentation des accidents de trajets et de leur impact sur l'absentéisme, une sensibilisation à la conduite en sécurité en vélo a été ajoutée au plan de formation.

### 3- Enjeux de Gestion Prévisionnelle des Compétences

Le développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEEC) a pour but de favoriser les évolutions professionnelles des agents et la mobilité interne grâce à un certain nombre de dispositifs favorisant la formation professionnelle et personnelle, notamment les stages d'immersion au sein d'un autre service de la Collectivité. C'est également en ce sens que le financement des formations exercées au titre du CPF est amélioré, pour s'adapter aux tarifs pratiqués par les prestataires : le montant de la participation de l'employeur aux projets de formation personnelle est désormais de 2000 € au lieu 1500 € précédemment.

Concrètement la prise en charge par la Collectivité, dans la limite des crédits budgétaires, est portée à un **plafond horaire de 20 € TTC sans dépasser 2000 € TTC par projet** et par agent selon un ordre de priorité ci-dessous fixé :

- a – Le reclassement d'un agent suite à un avis d'inaptitude
- b – La prévention de l'usure professionnelle (physique ou psychique)
- c – La Validation des acquis de l'Expérience (VAE) en complément des 24h
- d – L'acquisition d'un diplôme, titre ou certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles
- e – Les projets de reconversion, de mobilité professionnelle

### 4- Enjeux de l'accès à la formation des agents les plus éloignés

Un des enjeux majeurs de ce plan est de cultiver une politique de développement des compétences, en accompagnant notamment les agents les plus éloignés de la formation. De nouveaux dispositifs législatifs nous permettent de développer l'employabilité des agents en :

- Travaillant sur la réduction de la fracture numérique et sur l'acquisition de compétences premières,
- Permettant aux fonctionnaires de catégorie C sans diplôme, en situation de handicap ou particulièrement exposés à un risque d'usure professionnelle de bénéficier d'un aménagement des conditions d'accès et d'un allongement de la durée des congés pour bilan de compétences et pour VAE. Ils pourront également bénéficier d'une majoration de la durée du congé de formation professionnelle et de la rémunération qui lui est attachée. Un décret précisera prochainement les modalités d'application.

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

**ADOpte** le plan de formation 2022-2024 joint.

**PRÉCISE** les règles générales du Compte Personnel de Formation :

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

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

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

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

2- Prise en charge partielle dans la limite des crédits budgétaires et du plafond horaire de 20 € TTC sans dépasser 2000 € TTC par projet et par agent selon un ordre de priorité ci-dessous fixé :

- a – Le reclassement d'un agent suite à un avis d'inaptitude
  - b – La prévention de l'usure professionnelle (physique ou psychique)
  - c – L'acquisition d'un diplôme, titre ou certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles
  - d – Les projets de reconversion, de mobilité professionnelle
  - e – La préparation des concours et examens professionnels
- En cas d'absence de suivi de tout ou partie de la formation sans justificatif, l'agent doit rembourser les frais engagés.

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

**PRÉCISE** que les crédits nécessaires seront prélevés au chapitre 011 compte 6184 et 6251 du budget.

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

Certifié exécutoire par :		
Transmission en préfecture le	/	/
Affichage :		
du	/	/ au / /
Clotilde POUZERGUE		
Maire		
Conseillère métropolitaine		

**FAIT ET DÉLIBÉRÉ À OULLINS**  
**L'an deux mille vingt et un, le seize décembre**  
**Pour extrait certifié conforme,**  
**Clotilde POUZERGUE**  
**Maire**  
**Conseillère métropolitaine**

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