

ACCORD SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DU 25 Février 2010



**Fixant les conditions de la mise en œuvre de la loi du 19 février 2007
Sur la Formation Professionnelle tout au long de la vie au sein de la Fonction Publique
Territoriale.**

Entre La Ville de Dijon et le Centre Communal d'Action Sociale
Représentés par Monsieur le Sénateur Maire François REBSAMEN

D'une part,

Et les Organisations Syndicales

D'autre part.

I- PREAMBULE:

Le protocole d'accord du 14 décembre 2007 relatif au développement des Ressources Humaines définissait les attentes du personnel et les besoins du service public municipal de la manière suivante:

✓ **Les attentes du personnel:**

- Faciliter les évolutions professionnelles, en développant les compétences, les qualifications,
- Mieux connaître le travail accompli par chacun,
- Bénéficier d'une progression de carrière en fonction des compétences mises en oeuvre et de la qualité du travail fourni,
- Améliorer les conditions dans lesquelles le travail quotidien est exercé et le dialogue avec la hiérarchie.

✓ **Les besoins du service public municipal:**

Disposer d'un personnel:

- Compétent,
- Efficace et efficient,
- Motivé,
- Impliqué dans l'amélioration de la qualité du service et à l'écoute du public,
- autonome et capable d'initiative.

Ce même protocole contenait l'engagement de plusieurs projets dont:

- ✓ Le projet « **Postes et Evaluation** » visant à l'élaboration de fiches de poste (missions, activités, compétences...) pour l'ensemble des agents et l'instauration d'un entretien annuel d'évaluation.
- ✓ Le projet « **Formation** » visant à définir une nouvelle politique de formation prenant en compte les nouveaux dispositifs de la formation tout au long de la vie.

Ces deux projets sont complémentaires pour garantir un développement cohérent des Ressources Humaines de la collectivité. Le présent accord a pour objectif la définition de la nouvelle politique de formation et de développement des compétences.

La loi de 2007 relative à la Formation tout au long de la vie est venue accélérer cette nécessité de ré-organisation de la fonction Formation.

1- Rappels législatifs:

La loi N° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale, complétée par ses décrets d'application N° 2007-1845 du 26 décembre 2007, N° 2008-512 et N° 2008-513 du 1er juin 2008, et N° 2008-830 du 22 août 2008 modifie de façon importante l'architecture du dispositif de formation dans le secteur public local.

Cette réforme permet de transposer les innovations de l'accord national interprofessionnel de 2003 et de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation tout au long de la vie, à la fonction publique territoriale.

En modernisant la loi originelle N° 84-594 du 12 juillet 1984, elle positionne la formation comme un outil essentiel pour accompagner les évolutions des collectivités territoriales. Elle réaffirme la nécessité d'assurer en permanence le développement des compétences des agents, d'une part pour leur permettre d'exercer avec la meilleure efficacité leurs missions de service public, d'autre part pour favoriser leur mobilité et la réalisation de leurs aspirations personnelles.

2- Objet de l'Accord:

La Ville de Dijon et son Centre Communal d'Action Sociale ont souhaité profiter de cette opportunité pour ré-organiser la gestion de la formation et intégrer cette démarche dans un objectif plus global de développement des compétences et de développement des Ressources Humaines.

Les principaux objectifs de la démarche sont:

- x L' adaptation des agents à leur poste de travail actuel et à venir,
- x L'adaptation des agents à l'évolution de leur métier et à l'évolution des technologies,
- x Le développement des compétences,
- x Le développement de la mobilité et l'accompagnement des évolutions professionnelles,
- x Le mieux être au travail.

II- LE PLAN DE FORMATION:

Le Plan de formation permet la mise en oeuvre des objectifs de ressources humaines en matière de formation. Il doit faciliter l'atteinte des objectifs généraux de l'organisation ainsi que ceux de chaque service. Il pourra contribuer à créer les conditions d'un épanouissement professionnel.

Un plan de formation tri-annuel sera établi après recensement des besoins auprès de toutes les directions

de la Ville de Dijon et du CCAS.

Il sera présenté pour avis au Comité Technique Paritaire et fera l'objet d'une ré-actualisation tous les ans permettant d'intégrer les nouveaux besoins.

Les axes du plan de formation 2010/2012 seront les suivants:

- ✓ **Développer les compétences métier:** actualisation et développement des compétences des agents, professionnalisation dans leurs métiers, acquisition de nouvelles compétences pour faciliter l'évolution professionnelle, maîtrise des outils informatiques, évolutions professionnelles (VAE, Bilan de compétences, CIF, formations qualifiantes, préparations aux concours, formation à la prise de fonction...)
- ✓ **Développer les compétences managériales des cadres et encadrants:** Gestion d'équipe, de conflits, de projets, management d'équipe, accompagnement à une ré-organisation, organisation du travail, évaluation des agents, élaboration et suivi des projets de service, accompagnement des nouveaux cadres ...
- ✓ **Préserver et améliorer la santé au travail des agents :**
 - x **Préserver l'intégrité physique des agents au travail:** poursuite et généralisation des actions de formations sécurité, Habilitations électriques, CACES, SSIAP, PSC1, conduite à risque, travaux dangereux, produits dangereux, équipements de protection individuelle...
 - x **Lutte contre les risques psychosociaux:** développement des compétences managériales pour la prévention et la détection des risques psychosociaux et leur résolution afin de favoriser un mieux être au travail.
- ✓ **Intégrer la dimension écologique dans les projets conduits par la collectivité:** construction de bâtiments respectueux de l'environnement, maîtrise des nouvelles technologies, éco-conduite...
- ✓ **Lutter contre l'illettrisme:** Remise à niveau en français et en mathématiques et accompagnements afin de consolider les connaissances fondamentales.
- ✓ **Insérer et maintenir dans l'emploi les agents handicapés ou reclassés:** formations dans le cadre de la convention signée avec le FIPHFP: accueil d'un agent handicapé, aide à l'insertion, aide au reclassement, formation des encadrants, formation individualisée pour les agents handicapés

affectés à un nouveau poste...

III- REFORME DES FORMATIONS STATUTAIRES OBLIGATOIRES:

La Ville de DIJON et son CCAS permettront aux agents de suivre dans les meilleures conditions les formations statutaires obligatoires (intégration et professionnalisation). Les modalités de mise en œuvre sont définies dans le règlement formation.

Seront concernés par les formations obligatoires pour prise de poste à responsabilité:

- Les emplois fonctionnels,
- Les agents affectés sur les emplois éligibles à la Nouvelle Bonification Indiciaire (*NBI Encadrement mentionnée au 1 de l'annexe du décret du 3 juillet 2006*)

De manière générale, un accent particulier sera mis sur la formation des encadrants et des modules de formation seront proposés.

Pour remplir ses obligations de formations statutaires obligatoires, chaque agent nouvellement embauché évaluera à partir de sa fiche de poste et en concertation avec son encadrant les besoins en formation qui lui permettront d'exercer au mieux les missions qui lui sont confiées. La Direction des Ressources Humaines validera le choix des actions en fonction de la fiche de poste de l'agent, des missions qui lui sont confiées et du profil du nouveau recruté.

IV- LES FORMATIONS PERSONNELLES:

Ces actions permettent à l'agent de s'initier ou de se perfectionner dans des domaines sans rapport direct et/ou immédiat avec le poste occupé ou les besoins de la collectivité en vue de satisfaire des projets personnels, l'épanouissement personnel de chaque agent et la reconversion professionnelle.

Parmi les formations personnelles, **le congé formation** pourra permettre à l'agent de suivre une formation longue pouvant aller jusqu'à 3 ans pour l'ensemble de la carrière, **le Bilan de compétences** permettra aux agents d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Enfin, la **Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)** permettra la reconnaissance officielle de l'expérience professionnelle acquise dans un emploi actuel ou précédent, mais aussi dans une fonction associative ou bénévole. Cette démarche permet d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle. Outil d'évolution sociale, elle permettra aux agents de pouvoir s'inscrire à un concours (pour les agents n'ayant pas pu obtenir un diplôme par la voie de l'enseignement traditionnel)

et de pouvoir prétendre à une évolution de carrière dans la Fonction Publique Territoriale.

La Ville de Dijon et son CCAS souhaitent développer les actions de formation personnelle. Pour ce faire, les règles de fonctionnement de la commission formation sont revues et permettront un examen approfondi des demandes. Les règles de fonctionnement de la commission formation sont détaillées dans le nouveau règlement formation.

V- LA LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME:

La lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française constitue une nouvelle catégorie d'actions intégrée à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les agents concernés sont ceux qui ont des difficultés à maîtriser les compétences de base : lire, écrire, calculer, comprendre et émettre un message oral simple, se repérer dans l'espace et dans le temps. La maîtrise de ces compétences est nécessaire pour suivre les évolutions technologiques ou organisationnelles, accéder aux examens et concours et évoluer dans son emploi et sa carrière.

Ces actions permettent de se remettre à niveau, d'exercer ses activités tout en permettant un épanouissement personnel, social et professionnel.

La Ville de Dijon permettra à ses agents de progresser dans ce domaine et dans leur carrière en organisant des actions de remise à niveau inscrites dans le Plan de Formation.

VI- LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION PROFESSIONNELLE (DIFP)

Tout agent bénéficie chaque année d'un droit individuel de 20 heures de formation, cumulable sur 6 ans dans la limite de 120 heures. Si l'agent est à temps partiel, le droit est calculé au prorata du temps de travail.

L'utilisation du DIFP relève de l'initiative de l'agent en accord avec l'employeur. Elle repose sur un dialogue entre l'agent, son supérieur hiérarchique et la DRH et nécessite un accord entre les parties (convention).

Pour que l'agent puisse faire valoir ce droit, les actions de formation qu'il se propose de suivre doivent être en cohérence avec le plan de formation.

Dans son principe, la mise en oeuvre du DIFP vise à offrir des possibilités de formation professionnelle aux agents qui n'en bénéficient pas ou peu ou qui souhaiteraient accéder à une évolution professionnelle.

La Ville de Dijon et son CCAS ont souhaité que Le DIFP s'exerce prioritairement pendant le temps de travail. Les demandes d'exercice hors temps de travail seront examinées par la collectivité au cas par cas.

En cas d'exercice hors temps de travail et dans le cas où la collectivité est contrainte de ne pas faire récupérer l'agent, l'autorité territoriale verse à l'agent une allocation de formation correspondant à 50% de son traitement horaire. Si l'agent effectue sa formation sur du temps de travail mais qu'il récupère le temps de formation, le temps de la formation est alors considéré comme du temps de travail n'entraînant pas d'indemnisation.

Le DIFP ne concerne pas des actions de formation liées à l'adaptation immédiate au poste de travail. Il ne peut résulter directement des activités prescrites par l'employeur (par exemple les formations obligatoires en matière de sécurité).

Ainsi le DIFP peut concerner des actions liées à l'évolution qualitative du poste, à l'évolution du métier, à une mobilité dans l'emploi, à une progression de carrière et à une reconversion professionnelle.

ACTIONS ELIGIBLES AU DIFP:

- ✓ **Les actions relevant du perfectionnement:** venant en complément de la formation de professionnalisation en lien avec les métiers de la Fonction Publique Territoriale, entrant dans les axes prioritaires de développement des compétences de la Collectivité définis au plan ainsi que la participation à des colloques ou séminaires,
- ✓ Les formations de **préparation aux concours et aux examens professionnels** de la fonction publique,
- ✓ Les actions de **lutte contre l'illettrisme**,
- ✓ Les **Validations de l'Acquis de l'Expérience (VAE)** si elles sont demandées par les agents.

VII- MODALITES DE MISE EN OEUVRE ET DE SUIVI DE L'ACCORD

ACTUALISATION DU PLAN DE FORMATION:

- Le plan de formation sera ré-actualisé tous les ans. Il fera l'objet d'un bilan chaque année présenté au Comité Technique Paritaire.

MOYENS DE MISE EN OEUVRE:

- Un plan de communication sera organisé courant 2010 (distribution de l'accord, du règlement formation, de plaquettes sur les nouveaux moyens de formation, mise en ligne sur l'intranet de

documents formation, communication d'informations par la messagerie...)

- Un comité de suivi pourra se réunir une fois par an pour suivre l'évolution de la mise en œuvre de l'accord et de la politique de formation.
- Le règlement formation pourra faire l'objet d'une révision annuelle, en concertation avec le comité de suivi, si des modifications sont à apporter.
- D'ores et déjà, pour l'année 2010, le budget formation (hors cotisation CNFPT) sera augmenté de 9,25%.
- Une convention de partenariat sera signée courant 2010 entre la Collectivité et la Délégation Bourgogne du CNFPT dans le but d'améliorer encore l'adaptation des actions proposées. Le CNFPT restant le partenaire privilégié de la Ville de Dijon et du CCAS.

Fait à Dijon, le 25 février 2010, en sept exemplaires originaux.

Pour la Ville de Dijon et le Centre Communal d'Action Sociale,

Le Sénateur Maire,
François REBSAMEN



Pour le syndicat CFTC,
Bernadette BAILLY



Pour le syndicat FA-FPT,
Bernard BOUZAGHETI



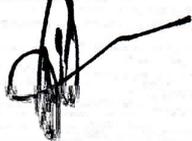
Pour le syndicat CFDT,
Patrick LÉGER



Pour le syndicat Force Ouvrière,
Gilles RATHEAU



Pour le syndicat CGT,
Nathalie GAY



Pour le syndicat SNEA-UNSA,
Christophe DACHARRY

