

**Pôle Management des Ressources**  
**Direction des Ressources Humaines**  
**PLAN DE FORMATION**  
**VILLE DE ROUEN – CCAS / 2017-2019**  
**- Avis -**

**PREAMBULE**

Le droit à la formation est reconnu à tous les agents de la Ville de Rouen et du CCAS, titulaires et non titulaires, en fonction. Le droit à la formation s'inscrit dans le cadre de :

- La loi n°84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale ainsi que tous les décrets pris pour l'application de cette loi.
- 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.

Le Plan de Formation triennal de la ville de Rouen et du CCAS étant arrivé à échéance le 31 décembre 2016, un nouveau Plan est, par conséquent, élaboré pour la période 2017-2019.

Il s'agit de créer un véritable outil stratégique visant à concilier les demandes d'évolution et de développement de compétences des agents au regard des priorités définies par la collectivité ainsi que de l'évolution prévisionnelle de la structuration des métiers au sein de la Ville.

Le plan de formation détermine le programme des actions de formation de la collectivité ; c'est une programmation prévisionnelle en fonction du projet administratif et des orientations identifiées comme prioritaires par la Direction Générale des Services, des projets des services, et des besoins d'évolution des agents.

Ce plan de formation, conformément aux prescriptions de la loi du 19 février 2007, doit répondre simultanément au développement de compétences des agents mais également à celui de la collectivité.

Ce plan recense à la fois les besoins de formation collectifs et individuels des agents leur permettant de renforcer leurs compétences.

Les besoins de formations individuelles ont été exprimés entre les agents et leurs responsables hiérarchiques lors des derniers entretiens professionnels puis saisis dans l'application "INSER".

Certaines formations collectives ont également été identifiées (formation thématique pour une Direction/ un Service/ un métier...).

À cela s'ajoutent les demandes de formations statutaires obligatoires, les préparations aux concours et examens professionnels, les formations personnelles et les colloques, séminaires et journées d'étude / d'actualité.

L'analyse de l'ensemble de ces besoins exprimés et identifiés a permis l'élaboration du plan de formation 2017/2019.

Le plan de formation de la collectivité est élaboré sur une période de référence triennale afin d'assurer la rapidité des réponses aux besoins de formation, en garantir la pertinence tout en inscrivant les actions à moyen et long termes dans une logique de gestion prévisionnelle des compétences.

La collectivité peut proposer différents types de formations dont :

- Les formations prévues au plan de formation (les formations obligatoires de sécurité....)
- Les formations obligatoires suite à la réussite d'un concours ou lors de promotion interne : la formation d'intégration (Ex FAT) et la formation de professionnalisation au premier emploi (Ex FAE)
- Les formations de préparation aux concours et examens professionnels
- Les formations dites personnelles dont : le bilan de compétence, la Validation des Acquis et de l'Expérience, la Reconnaissance de l'Expérience Professionnelle, le Congé de Formation Professionnelle, l'utilisation du compte personnel de formation (DPF)

## PLAN DE FORMATION

VILLE DE ROUEN – CCAS

2017/2019

AXES	OBJECTIFS
AXE 1	<p><b>Accompagner l'évolution de la collectivité et faciliter le développement d'une culture partagée</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ L'adaptation aux changements et aux évolutions des missions de la collectivité</li><li>✓ La préservation de l'environnement et la lutte contre les discriminations</li><li>✓ Le développement et la consolidation des pratiques managériales</li><li>✓ Les démarches QUALITE</li></ul>
AXE 2	<p><b>Adapter et développer les compétences liées à l'évolution des métiers</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Faciliter l'adaptation des agents dans le cadre des évolutions de leurs missions</li><li>✓ Accompagner l'utilisation des outils de gestion et de bureautique</li></ul>
AXE 3	<p><b>Accompagner la mobilité et l'évolution professionnelle</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Dispositif d'accompagnement à la mobilité interne</li><li>✓ Contribuer au développement des compétences clefs/ Lutte contre l'illettrisme</li></ul>
AXE 4	<p><b>Préserver les conditions de travail et assurer la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Les formations obligatoires</li><li>✓ Les actions contribuant au maintien de la qualité des conditions de travail</li></ul>

Le Plan de formation s'inscrit dans la démarche globale de gestion des Ressources Humaines car il contribue au maintien et au développement des compétences. Il constitue un élément essentiel de la politique de formation de la collectivité.

### **Les enjeux du Plan de Formation**

- ✓ Un levier fort pour la Ville, en accompagnement des changements de pratiques et de métiers. L'adaptation à l'évolution de la collectivité, de son contexte, le pilotage de projets complexes, nécessitent une implication des agents de la collectivité.
- ✓ Un outil au bénéfice de la prospection et des enjeux futurs. Le paysage territorial est en constante mutation et évolution
- ✓ Des mouvements de personnels sont à prévoir avec des départs en retraite nécessitant d'anticiper et d'accompagner les directions et les agents.
- ✓ Un accompagnement des évolutions de carrière. La formation joue un rôle important dans le déroulement de la carrière des agents et, est un facteur de développement de la motivation individuelle.

### **Les objectifs du Plan de Formation :**

- ✓ La formation doit satisfaire aux besoins des services et des agents qui entendent à la fois, consolider les compétences existantes, et en acquérir de nouvelles, afin de s'adapter à l'évolution des réglementations, des technologies et des organisations.
- ✓ La formation contribue à la réussite des parcours professionnels par la préparation aux concours ou examens professionnels et par l'obtention de diplômes, notamment par le biais de la Validation des Acquis de l'Expérience.  
En outre, elle favorise la mobilité interne en accompagnant les mouvements individuels.

### **Méthodologie**

Le plan de formation permet de traduire de manière opérationnelle la politique de formation de la collectivité, en articulant les compétences de la Ville et du CCAS avec les besoins de professionnalisation des agents et des services.

L'analyse des besoins de formation a été effectuée en croisant le recueil des grands projets ou orientations prévisibles des directions, l'évolution des métiers et les besoins exprimés par les agents.

Au cours du premier trimestre 2017, le service Pilotage de l'Emploi, des Compétences et de la Masse Salariale de la Direction des Ressources Humaines a rencontré chaque direction afin de mesurer les besoins et les accompagnements nécessaires en fonction des évolutions pressenties pour les années à venir. Ces besoins collectifs sont ainsi liés à des projets de changement ou d'évolution (réorganisation des services impliquant de nouvelles missions, acquisition de nouveaux logiciels, professionnalisation de métiers) ou bien, à des changements réglementaires ou technologiques.

En parallèle, les entretiens annuels ont permis le recueil et l'analyse des vœux de formation des agents, validés par leur hiérarchie. Ces besoins individuels se caractérisent par des demandes de formation liées à l'adaptation à un métier et à un poste de travail, ou bien au maintien et au développement des compétences. Ils sont également inhérents aux souhaits d'évolution de carrière des agents et éventuellement à la mise en œuvre d'un projet professionnel pour évoluer vers un autre métier.

### **Modalité de mise en œuvre**

Pour assurer la mise en œuvre du plan de formation, la collectivité fait prioritairement appel au CNFPT, partenaire privilégié. Différentes rencontres ont eu lieu dans ce cadre durant le 1<sup>er</sup> trimestre 2017.

Pour les actions qu'il ne mettrait pas en œuvre ou non adaptées aux spécificités rencontrées, la collectivité fera appel à des organismes extérieurs.

Le développement des formations internes permettra également de valoriser les ressources internes de la collectivité, tout en mettant en place des actions sur mesure, adaptées aux missions des services et besoins.

#### **- AXE 1 - Accompagner l'évolution de la collectivité et faciliter le développement d'une culture partagée**

Face à un environnement en perpétuelle évolution, la collectivité doit en permanence adapter ses missions. La formation est un élément central qui vise à accompagner le changement au sein de la collectivité. Elle permet d'adapter en conséquence, l'organisation des services et de susciter une élévation du niveau des compétences collectives et individuelles.

Afin de valoriser les compétences développées par les agents de la collectivité et d'enrichir les pratiques de chacun, il est envisagé de développer le réseau de formateurs internes.

A l'image des formateurs internes d'ores et déjà mobilisés dans les domaines informatique et juridique notamment, la Direction des Ressources Humaines proposera aux agents volontaires déjà expérimentés dans la dispense de formation, de pouvoir faire partager leurs connaissances et pratiques auprès de collègues.

Ces actions de formation/sensibilisation pourront concerner des domaines diversifiés (Ressources Humaines, Hygiène et Sécurité...).

### **AXE 1 /1 – L'adaptation aux changements et à l'évolution des missions de la collectivité**

#### **Objectifs**

La collectivité doit être en capacité de se projeter, et d'anticiper les enjeux de demain. Ces nombreuses évolutions impliquent une modification et une adaptation permanente des organisations, et des modes de fonctionnement au sein des directions et des services.

Il convient donc de mettre en œuvre, un accompagnement auprès des cadres et agents de la

Collectivité afin que chacun puisse appréhender les objectifs, situer son rôle et s'adapter au mieux à ces changements.

### **Actions**

Les formations proposées, peuvent être très diverses en fonction de l'actualité et de la spécificité des emplois occupés.

Modalités : Stages de formation ou participation à des congrès, des colloques, des journées d'étude permettant de traiter toute l'actualité sur des questions stratégiques, sociétales ou sur des enjeux techniques.

Ces actions permettent de renforcer la maîtrise technique d'un sujet, et d'actualiser les connaissances. Elles favorisent la confrontation des points de vue et les échanges avec des professionnels partageant les mêmes préoccupations.

Exemple d'actions : accompagnement des agents comptables de la collectivité dans la maîtrise du logiciel financier et budgétaire de la collectivité, et plus largement sur la connaissance de l'environnement juridique et de la commande publique

## **AXE 1 / 2 – La préservation de l'environnement et la lutte contre les discriminations.**

Les problématiques de développement durable et de lutte contre les discriminations sont désormais des composantes incontournables des politiques publiques qui préfigurent la collectivité de demain. Ces enjeux interpellent directement nos pratiques de citoyen mais aussi de professionnels en tant qu'agents. Il s'agit de rendre exemplaires les services dans leur fonctionnement interne et de renforcer leur capacité d'entraînement.

Les objectifs partagés d'une collectivité responsable et engagée représentent un véritable défi collectif, et impliquent la mobilisation de toutes les directions et services. Cela nécessite le partage de valeurs communes et l'évolution des pratiques professionnelles au travers du plan de formation. Ainsi, un ensemble de formations portant par exemple sur la préservation de la biodiversité, les économies d'énergie, la prise en compte des handicaps ou encore l'aménagement durable de l'espace public permet à chacun de progresser individuellement et de faire évoluer nos pratiques collectives. Le développement durable, dont les 4 piliers environnemental, social, économique et de gouvernance couvrent la plupart des missions de la collectivité, et la lutte contre toute forme de discrimination s'inscrivent par conséquent comme une priorité de ce plan de formation.

## **AXE 1 / 3 – Le développement et la consolidation des pratiques managériales**

### **Méthode**

Afin d'envisager la mise en place d'actions de formation pertinentes, correspondant aux besoins des cadres de la collectivité, une démarche participative a été mise en place à titre expérimental en mars et avril 2017.

Il s'agissait de permettre à tous les acteurs de la collectivité de pouvoir s'exprimer et faire part de propositions d'action relatives aux actions de formation à prioriser pour le personnel encadrant au sein de la collectivité.

### **Objectif**

D'une part, il s'agit de consolider et parfaire les compétences des responsables en aboutissant à des pratiques, et une culture managériale commune à l'ensemble de l'encadrement et, d'autre part, de partager la fonction ressources humaines.

Il s'agit d'accroître les compétences d'encadrement et d'animation de groupes, d'améliorer le fonctionnement des équipes en dotant les responsables de méthode et d'outils, et en les accompagnants dans leurs réflexions et leur mise en œuvre.

### **Actions :**

**De ces ateliers participatifs sont ressorties les actions prioritaires suivantes à mettre en œuvre courant 2017 :**

- **Des formations seront relancées pour tous les encadrants, sur des sujets fondamentaux : conduite de l'entretien professionnel, reconnaissance et motivation, gestion du temps, management et communication**
- **Des temps d'information et de formation seront régulièrement proposés aux encadrants, notamment par la DRH, avec l'intervention régulière de formateurs internes ; l'objet de ces temps sera de permettre à l'encadrement d'aborder au concret des thématiques de ressources humaines – ex : sensibilisation sur les droits et obligations des fonctionnaires, sur les dispositifs de prévention face à un risque particulier...**
- **Des temps d'échange et de supervision seront proposés, suivant des modalités à préciser – une expérimentation est actuellement en cours à la DTE**

**Cette démarche s'appuiera sur une réflexion devant conduire à mieux cerner les valeurs et compétences attendues sur les fonctions managériales, par l'intermédiaire du renouvellement de la charte du management.**

**De cette réflexion, et des compétences ainsi définies avec précision, découleront des outils qui permettront aussi à chaque encadrant de se positionner et de s'auto-évaluer, en vue de progresser en continu.**

## **AXE 1/ 4 - LES DEMARCHES QUALITE AU SEIN DE LA COLLECTIVITE**

Le périmètre du Système de Management Qualité (SMQ) au sein de la collectivité porte sur :

- ✓ les activités de recrutement et d'intégration sur un poste vacant permanent de l'expression du besoin par le client interne à l'intégration de la personne recrutée six mois après son arrivée
- ✓ sur le processus « études juridiques » de la demande du client à la livraison de l'étude.
- ✓ Sur les activités de Maîtrise d'ouvrage ou Maîtrise d'œuvre et Expertise / Conseil ainsi que sur les activités d'entretien et de valorisation des bâtiments

Au sein du pôle Management des Ressources un Système Sécurité Environnement a été mis en place à la :

- ✓ Direction Logistique et Achats pour ses activités de gestion des véhicules de la Ville et des petits engins (certifié depuis 2010).
- ✓ Direction du Patrimoine Bâti, pour l'ensemble de ses activités, uniquement sur santé et sécurité, certifiée depuis 2015.

Une démarche Qualiville a été mise en place pour :

- ✓ La Direction des Relations Citoyennes, pour l'ensemble de ses activités, hors la gestion des cimetières (certifiée depuis 2008).
- ✓ La Direction de la Tranquillité Publique pour ses activités d'accueil, de traitement des demandes et d'intervention sur le domaine public (certifié depuis 2013).
- ✓ Le centre d'information des usagers (certifié depuis 2015).

L'objectif, aujourd'hui, est de construire un système de management plus global qui vise à soutenir la réalisation du projet politique et du projet d'administration et à satisfaire les usagers. Elle est déclinée en 3 axes :

- Axe 1. Proximité, relations usagers, équité : « Un service public exemplaire »
- Axe 2. Cadre de vie : « Un prestataire exemplaire »
- Axe 3. Management et sécurité : « Un employeur exemplaire »

Chaque axe est décliné dans les différentes directions certifiées ou en cours de certification avec leurs propres objectifs qualités. L'ensemble des acteurs de ces processus est sensibilisé régulièrement en interne au processus qualité, aux objectifs d'amélioration continue des actions menées et des services offerts.

### **- AXE 2 - Adapter et développer les compétences liées à l'évolution des métiers**

Outil de développement et d'anticipation des compétences, le plan de formation permet d'accompagner l'évolution des métiers de la collectivité, tant sur le plan de la technicité que sur celui des évolutions générées par la mise en œuvre de nouveaux objectifs de service et de l'évolution des missions confiées. La formation offre la possibilité aux agents de consolider, de perfectionner et de mettre à jour les connaissances liées à leur cœur de métier et d'acquérir des compétences supplémentaires en termes d'organisation du travail.

Le plan de formation s'inscrit dans la démarche plus large de valorisation des métiers et de reconnaissance des compétences. L'entretien annuel d'évaluation permet notamment, de mesurer les écarts entre les compétences détenues et celles requises/attendues sur le poste occupé. Ce dispositif permet de recueillir l'ensemble des vœux individuels des agents qui contribuent à alimenter leur plan de formation.

Les besoins de formation sont exprimés par l'agent ou son responsable. Les formations sont en général assez courtes, centrées sur les aspects techniques d'un poste et ont pour objectif, une opérationnalité à court terme.



## **Objectifs**

Le plan de formation doit permettre à chacun de parfaire ses compétences « métiers », et de développer ses compétences transversales. A terme, ce travail pourra être finalisé à travers des référentiels de compétences identifiés progressivement pour chaque métier.

### **AXE 2 / 1 - Faciliter l'adaptation des agents dans le cadre des évolutions de leurs missions (nouveaux matériels, nouveaux outils, nouvelles techniques...)**

- Consolider et développer les compétences des agents dans leurs tâches quotidiennes
- Développer des formations sur les techniques et postures / gestes professionnels

### **AXE 2 / 2 – Accompagner l'utilisation des outils de gestion et de bureautique**

- Favoriser la transmission et la circulation de l'information
- S'assurer de l'utilisation efficace des différents logiciels bureautiques de base, les logiciels métiers, les outils RH
- Accompagner les agents à l'appropriation de nouveaux logiciels

## **- AXE 3 - Accompagner la mobilité et l'évolution professionnelle**

### **AXE 3/ 1 - Dispositif d'accompagnement à la mobilité**

Les agents ont la possibilité de bénéficier d'un **parcours professionnel personnalisé** au sein de la collectivité, conciliant leurs aspirations (souhait d'évolution professionnelle), leurs contraintes (reclassement) et les besoins des services. Ceux-ci participent également au développement d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

Les projets d'évolution professionnelle, de mobilité interne ou externe, font l'objet d'un accompagnement du service Pilotage de l'Emploi, des Compétences et de la Masse Salariale, lorsque l'agent le souhaite.

Une réflexion est menée depuis janvier 2017 au sein de la Direction des Ressources Humaines afin de dynamiser la mobilité interne au sein de la collectivité et offrir aux agents un accompagnement personnalisé et adapté aux attentes.

Dans ce cadre, plusieurs outils ou dispositifs sont mobilisables :

- ✓ Mise en place de plans de formation personnalisés en fonction des compétences attendues sur le type de poste visé.
- ✓ Accompagnement aux préparations aux concours et examens professionnels
- ✓ Bilan de compétences et le bilan professionnel
- ✓ Validation des Acquis de l'Expérience
- ✓ Congé de Formation Professionnelle
- ✓ Ateliers de préparation aux entretiens de recrutement
- ✓ Immersion au sein des services de la Ville

Aussi, lorsque les projets d'évolution professionnelle s'inscrivent sur un champ dépassant celui du métier occupé par l'agent, la collectivité peut accompagner des parcours de formation.

Ces demandes sont alors formalisées par une lettre explicative et contextualisant l'objet ainsi que par les devis obtenus par l'agent.

Ces éléments sont ensuite instruits dans le cadre de Commissions Formations se réunissant une fois par trimestre.

Ces commissions rassemblent notamment la Direction Générale des Services, la Direction des Ressources Humaines, la Direction des Finances.

Les demandes sont analysées au regard de la solidité du projet d'évolution, de sa maturité, de la motivation de l'agent et des coûts correspondants en fonction des capacités financières de la collectivité.

Enfin, dans le cadre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire, la Direction des Ressources Humaines est de nouveau mobilisée afin d'accompagner au mieux les agents éligibles et leur permettre de réussir les épreuves de sélections professionnelles (accompagnements collectifs et individuels).

### **AXE 3 / 2 - Contribuer au développement des compétences clefs / lutte contre l'illettrisme et l'alphabétisation**

Chaque agent de la collectivité doit pouvoir bénéficier d'un socle de compétences clefs, les actions liées à la consolidation des compétences peuvent porter sur le développement des compétences liées à la lecture, l'écriture, la communication orale, la compréhension et l'utilisation des nombres et opérations, la compréhension de l'environnement professionnel, etc...

Ces actions sont personnalisées en fonction des besoins des agents. C'est dans cet objectif que la collectivité souhaite s'engager sur le développement des compétences clefs en situation professionnelle.

Une mobilisation d'acteurs internes est également à l'étude (partenariats notamment).

La première étape de cette action vise la sensibilisation des encadrants à cette problématique afin de pouvoir identifier avec précision et exhaustivité les agents à accompagner dans ce cadre, dans le respect absolu de chacun.

### **- AXE 4 - Assurer des conditions de travail de qualité et contribuer à la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité**

Cet axe comprend l'ensemble des actions de formation relatives à la prévention des risques liés au travail.

Deux types d'actions sont à distinguer : les actions liées aux obligations de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels et les actions de formation concourant à la préservation de conditions de travail de qualité.

#### **AXE 4/1 - Les formations obligatoires**

La responsabilité de la collectivité dans le domaine des règles d'hygiène et de sécurité des agents au travail, est fortement engagée sur ce champ qui connaît des évolutions permanentes.

En application de la réglementation, notamment du Code du Travail et des décrets pris pour son application ainsi que des textes spécifiques à la Fonction Publique Territoriale, la collectivité, en tant qu'employeur, doit répondre à certaines obligations, et mettre en œuvre diverses mesures visant à préserver la santé et l'intégrité de ses agents.

Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés et des formations obligatoires.

La formation des agents constitue un des éléments permettant de contribuer à leur sécurité et à la protection de leur santé.

L'évaluation et l'identification des risques, le suivi réglementaire et législatif des obligations, est plus particulièrement à la charge du service Santé et Relations Sociales en collaboration avec les différentes Directions. A partir de ses préconisations, le service Pilotage de l'Emploi, des Compétences et de la Masse Salariale met en œuvre les actions de formations identifiées pour les agents concernés.

#### **AXE 4/ 2 - Les actions contribuant au maintien de la qualité des conditions de travail**

Au-delà de ces formations obligatoires, la formation constitue un levier important pour l'amélioration de l'organisation et de la communication au sein des directions. La formation peut permettre d'instaurer une démarche visant à améliorer les conditions de travail des agents et leur qualité de vie au travail.

A titre d'illustration, la formation de formateur en prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP) permet de former des agents capables d'animer une formation-action à la prévention des risques liés à l'activité physique dans leur Direction et d'informer et de sensibiliser les différents acteurs. La collectivité est engagée dans cette démarche de formation et développera les actions dans le cadre de la mise en œuvre de ce Plan de Formation.

A titre d'illustration, le Service Santé et Relations Sociales s'est organisé en 2017 afin d'accueillir un responsable de l'animation du réseau des assistants et conseillers de prévention ; accompagnement et formation à la santé et la sécurité des agents et encadrants, coordination, fédération des préventeurs, document unique, suivi et mise en place des actions afférentes, organisation des visites du CHSCT, formation en hygiène et sécurité sont autant d'actions qui seront menées avec attention et rigueur.

Ce plan de formation sera soumis tout prochainement au Conseil Municipal de la Ville de Rouen ainsi qu'au Conseil d'administration du CCAS.

## REPÈRES

### **Le congé de formation professionnelle (CFP)**

Le congé de formation professionnelle est ouvert à l'ensemble des agents, titulaires ou non, des trois fonctions publiques.

#### **Objectif**

Le congé de formation professionnelle (CFP), dont la durée ne peut excéder trois années pour l'ensemble de la carrière, permet aux agents de parfaire leur formation personnelle par le biais de stages de formation à caractère professionnel ou personnel qui ne leur sont pas proposés par la collectivité. La première année du congé de formation professionnelle ouvre droit au bénéfice d'une indemnité mensuelle forfaitaire.

#### **Conditions**

L'accord de ce congé est subordonné à des conditions d'accès.

La demande de congé de formation doit être formulée 90 jours au moins avant la date à laquelle commence la formation.

Cette demande doit préciser la date, la nature de la formation, sa durée et le nom de l'organisme qui la dispense.

Le chef de service doit faire connaître à l'agent son accord ou les motifs du rejet ou du report de sa demande dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande.

### **Rémunérations et frais pédagogiques**

#### **Titulaires**

► indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice détenu par l'agent au moment de sa mise en congé qui ne peut dépasser l'indice brut 379 (650 à compter de la publication du projet de décret relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale) d'un agent en fonction à Paris

► durée maximale de 12 mois

► à la charge de l'administration

#### **Non titulaires**

► indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice détenu par l'agent au moment de sa mise en congé qui ne peut dépasser l'indice brut 650 d'un agent en fonction à Paris

► les conditions d'attribution du congé de formation professionnelle des agents non titulaires sont alignées sur celles des fonctionnaires

### **Les obligations**

► une attestation d'assiduité

A la fin de chaque mois, l'agent doit remettre à l'administration une attestation de présence effective au stage.

En cas d'absence sans motif valable, le congé de formation professionnelle prend fin et l'agent est tenu de rembourser les indemnités qu'il a perçues.

► l'engagement de servir ou le remboursement des indemnités perçues

Pour plus d'informations : consulter les modalités de l'engagement à servir propres à chaque fonction publique et les obligations d'attestation

Le fonctionnaire territorial s'engage à rester au service d'une des administrations mentionnées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 (FPE, FPT ou FPH) pendant une période dont la durée est égale au triple de celle pendant laquelle il a perçu l'indemnité mensuelle forfaitaire et, en cas de rupture de l'engagement, à rembourser le montant de cette indemnité à concurrence de la durée de service non effectuée.

### Les textes de référence :

Titulaires et non titulaires	<p>► loi du 19 février 2007 relative à la formation professionnelle des agents de la fonction publique territoriale.</p> <p>► 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.</p>
------------------------------	---