



Ville de Châteauneuf-sur-Charente  
Membres en exercice : 27  
Membres présents : 18  
Suffrages exprimés : 23

Mise en ligne le 7 juin 2024  
République Française

Délibération N° 2024-56  
Conseil Municipal du 29 Mai 2024

**DATE DE CONVOCATION : 23 MAI 2024**

**CONSEILLERS MUNICIPAUX PRÉSENTS :** J.L. LEVESQUE – K. GAI – B. LAFAYE – G. MIGNON – M. VILLEGER – M.H. AUBINEAU – T. DEGRANDE – P. FRÉON – G. MICHELY – J.P. DESLIAS – J.F. CESSAC – S. BROUILLET – W. BOURGEAU – F. GUIRAO – S. RAYNAUD – C. RAFIN – J. MARTINEAU – P. MAURY

**CONSEILLERS MUNICIPAUX AYANT DONNÉ POUVOIR :** M.A. CHEVALIER donne pouvoir à M.H. AUBINEAU – P. ORMECHE donne pouvoir à K. GAI – K. PERROIS donne pouvoir à S. BROUILLET – H. ROSARIO donne pouvoir à C. RAFIN – E. PILLARD-CLEMENTEL donne pouvoir à S. RAYNAUD

**CONSEILLERS MUNICIPAUX EXCUSÉS :** M.A. CHEVALIER – P. ORMECHE – K. PERROIS – H. ROSARIO – E. PILLARD-CLEMENTEL – S. DELIMOGE – P. BERTON – S. BUTET – S. HIBON-MINET

**SECRÉTAIRE DE SÉANCE :** M. VILLEGER

**Compte Personnel de Formation (CPF) et Congé de Transition Professionnelle – modalités de mise en œuvre**

L'autorité territoriale expose :

- VU le Code Général de la Fonction Publique, et notamment ses article L.115-4 et L.421-1 à L. 424-1 ;
- VU le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 modifié 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, notamment son article 9 ;
- VU le décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022 crée un nouveau congé de formation qui vise à permettre aux agents bénéficiant d'un accès prioritaire à la formation de suivre, en vue d'exercer un nouveau métier au sein du secteur public ou du secteur privé, une action ou un parcours de formation ;
- VU la délibération n° 2024-55 relative au règlement de formation ;
- VU le règlement de formation ;
- VU l'avis favorable du comité social territorial en date du 14 mai 2024 ;

**CONSIDÉRANT** ce qui suit :

En application de l'article 44 de la loi n°20161088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 a introduit de nouvelles dispositions dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 en matière de formation professionnelle, reprises dans le Code Général de la Fonction Publique.

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif de Poitiers dans les 2 mois à compter de sa publication.

L'article 22 ter de la loi précitée crée, à l'instar du dispositif existant pour les salariés de droit privé, un compte personnel d'activité (CPA) au bénéfice des agents publics qui se compose du compte personnel de formation (CPF) et du compte d'engagement citoyen (CEC).

Le CPA a pour objectifs, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de l'agent et de faciliter son évolution professionnelle.

Ce dispositif bénéficie à l'ensemble des agents publics, c'est à dire aux fonctionnaires et aux agents contractuels, qu'ils soient recrutés sur des emplois permanents ou non, à temps complet ou non complet, ainsi qu'aux agents momentanément privés d'emploi, sous réserve de la prise en charge des allocations de retour à l'emploi par la collectivité, ou sous réserve, pour l'agent en disponibilité, d'une demande de réintégration.

Le compte personnel de formation mis en œuvre dans ce cadre se substitue au droit individuel à la formation (DIF). Il permet aux agents publics d'acquérir des droits à la formation, au regard du travail accompli, dans la limite de 150 heures, portés à 400 heures pour les agents qui appartiennent à un cadre d'emplois de catégorie C et qui n'ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou titre professionnel enregistré et classé au niveau 3 (niveau BEP ou CAP) du répertoire national des certifications professionnelles.

Les agents publics peuvent accéder à toute action de formation, hormis 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 (en particulier s'inscrivant dans un dispositif de certification professionnelle ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre de son projet d'évolution professionnelle.

Peut être considérée comme répondant à un projet d'évolution professionnelle, toute action de formation qui vise à :

- accéder à de nouvelles responsabilités, par exemple exercer des fonctions managériales (formation au management, etc.) ou encore pour changer de cadre d'emplois ou de grade (préparation aux concours et examens, etc.) ;
- effectuer une mobilité professionnelle (et le cas échéant géographique), par exemple pour changer de domaine de compétences (un agent occupe un poste à dominante juridique et souhaite s'orienter vers un poste budgétaire et demande à bénéficier d'une formation en ce sens préalablement au moment de postuler, etc.) ;
- s'inscrire dans une démarche de reconversion professionnelle, y compris dans le secteur privé, par exemple pour la création ou la reprise d'entreprise, etc. Le DIF ne pouvait pas être utilisé à cette fin.

Les agents peuvent donc solliciter leur CPF pour :

- le suivi d'une action de formation visant à l'obtention d'un diplôme, d'un titre ou d'une certification répertoriée sur le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou à l'inventaire mentionné à l'article L 335-6 du code de l'éducation nationale ;
- le suivi d'une action inscrite au plan de formation ou dans l'offre de formation d'un employeur public ;
- le suivi d'une action proposée par un organisme ayant souscrit aux obligations de déclarations prévues par le code du travail.

Un accès prioritaire aux formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle dans le cadre de l'utilisation du CPF est reconnu aux :

- Agents de catégorie C n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel correspondant au niveau 4 ;
- Agents en situation de handicap ;
- Agents particulièrement exposés à un risque d'usure professionnelle.

#### **Le congé de transition professionnelle :**

Le congé de transition professionnelle est accordé pour une période maximale de 12 mois. Il peut être fractionné en mois, semaines ou journées. Lorsque la formation dépasse cette durée, le congé peut être complété, à la demande de l'agent, par un congé de formation professionnelle, pour une durée cumulée de 5 ans maximum sur l'ensemble de la carrière.

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif de Poitiers dans les 2 mois à compter de sa publication.

Pendant la durée du congé de transition professionnelle, l'agent reste en position d'activité, cette période est assimilée à des services effectifs. Il conserve son plein traitement (maintien du traitement indiciaire). La collectivité fait le choix de maintenir également l'intégralité du régime indemnitaire, pendant toute la durée du congé de transition professionnelle, dans une volonté affirmée d'accompagner et de sécuriser les évolutions professionnelles des agents.

L'agent sollicite 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.

Lors de l'instruction des demandes de formation au titre du CPF et/ou du congé de transition professionnelle, l'autorité administrative examine les demandes en donnant une priorité aux actions de formation visant à :

- 1- Prévenir une situation d'inaptitude ;
- 2- Obtenir une certification professionnelle ;
- 3- Agents ayant déjà reçu un refus de formation dans le cadre du CPF ;
- 4- Préparer des concours et examens professionnels et valider des acquis de l'expérience par un diplôme.

Le compte personnel de formation peut également être mobilisé en articulation avec le congé de formation professionnelle et en complément des congés pour validation des acquis de l'expérience et pour bilan de compétences.

Les modalités d'instructions des demandes se feront par campagne du 1er octobre au 15 novembre dans le cadre des entretiens professionnels menés chaque année.

La composition de la commission d'examen des demandes est :

- l'Autorité Territoriale ;
- Maire-adjoint en charge des finances et des ressources humaines ;
- la Direction générale des services ;
- du supérieur hiérarchique direct.

La prise en charge de ces frais peut faire l'objet de plafonds déterminés par une délibération de l'organe délibérant.

C'est pourquoi, le Maire propose :

- de plafonner la prise en charge des frais pédagogiques, se rattachant à la formation suivie au titre du Compte Personnel de Formation et du Congé de Transition Professionnelle à 750,00 € par an, par projet et par agent dans la limite d'une dépense de 2 250,00 € par année civile pour la collectivité ;
- de ne pas prendre en charge les frais occasionnés par le déplacement des agents lors de ces formations ;

Après en avoir délibéré, le Conseil municipal décide, **PAR 23 VOIX POUR** :

- La mise en œuvre du Compte Personnel de Formation et du Congé de Transition Professionnelle dans les conditions susmentionnées,
- D'autoriser Monsieur le Maire à signer les documents afférents.

POUR EXTRAIT CONFORME  
Le Maire, Jean-Louis LÉVESQUE

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif de Poitiers dans les 2 mois à compter de sa publication.