



Atelier CAP RH FORMATION – 2^{ème} rencontre - Réunion du 25/10/2018

PROJET « RH' PRATIQUE FORMATION de la CU du Grand Reims, de la Ville de Reims et du CCAS de Reims »

Propositions de la CFDT Section Grand Reims, Section Ville de Reims et Section CCAS de Reims.

III - Règles de la formation interne - statut de l'agent »

Pour les agents inaptes à poursuivre leur activité professionnelle : Il pourrait être fait mention de la « période de préparation au reclassement » instituée par l'ordonnance du 19 janvier 2017 et en attente d'un décret d'application pour la FPT. Ce dispositif offre aux agents des possibilités de formation en évolution professionnelle, de qualification et de réorientation.

V - Le Compte personnel formation (CPF) :

- L'agent peut bénéficier, à sa demande, d'un accompagnement personnalisé destiné à l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel. Le document RH'PRATIQUE FORMATION devra préciser les modalités mises en place par la collectivité afin de guider l'agent dans la construction de son projet d'évolution professionnelle.
- L'avis de l'ensemble de la hiérarchie seule ne peut être retenu avant la décision de l'Autorité territoriale car le projet de formation peut dépasser les enjeux du service de rattachement de l'agent.
Afin d'assurer une équité dans le traitement et l'instruction des demandes CPF, nous proposons la constitution d'une Commission ad hoc chargée d'étudier et d'émettre un avis sur les demandes des agents, commission composée comme suit : - La Directrice des Ressources Humaines ou son représentant - La Cheffe du Service Emploi Compétences et Parcours Professionnel ou son représentant - L'élu au personnel ou son représentant - les représentants du personnel élus en CAP de la catégorie d'emploi de l'agent.
- La réglementation prévoit la possibilité aux employeurs publics de déterminer des plafonds de prise en charge des frais par délibération : fixer un plafond ne constitue donc pas une obligation.
La somme proposée ouvre sans doute la porte à de nombreuses formations mais s'avère très insuffisante pour les formations plus longues avec des coûts plus onéreux. Dans une logique de sécurisation des parcours professionnels et de montée en qualification des agents, fixer un plafond de financement est un frein à l'utilisation des droits CFP ayant pour objectifs de faciliter les évolutions professionnelles, l'employabilité et de répondre aux attentes des employeurs sur le marché de l'emploi.
L'accord donné sur un projet de formation devrait valider le financement intégral de la formation par l'employeur.
- S'agissant de la prise en charge des frais annexes, il conviendrait de préciser ces frais annexes : déplacement, hébergement, repas... ?

VI - Les acteurs et les outils – Les acteurs :

- Peut-être « Remettre » l'agent qui est au cœur du dispositif ?