

DEPARTEMENT
DU RHONE

ARRONDISSEMENT
DE LYON

CANTON
DE SAINT GENIS LAVAL

REPUBLIQUE FRANCAISE

CANTON DE SAINT GENIS LAVAL

DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du : 09 décembre 2021

Compte-rendu affiché le 16 décembre 2021

Date de convocation du Conseil Municipal : 03
décembre 2021

Nombre des Conseillers Municipaux
en exercice au jour de la séance : 35

Président : Madame Marylène MILLET

Secrétaire élu : Madame Caroline VARGIOLU

Membres présents à la séance :

Marylène MILLET, Stéphane GONZALEZ, Laure LAURENT, Jacky BÉJEAN, Ikrame TOURI, Françoise BÉRARD, Patrick FAURE, Céline MAROLLEAU, Yves GAVault, Aïcha BEZZAYER, Delphine CHAPUIS, Laurent DURIEUX, Frédéric RAGON, Claudia VOLFF, Etienne FILLOT, Eric VALOIS, Sonia MONFORT, Caroline VARGIOLU, Coralie TRACQ, Laurent KAZMIERCZAK, Yamina SERI, Emile BEYROUTI, Philippe MASSON, Jean-Christian DARNE, Fabienne TIRTIAUX, Guillaume COUALLIER, Fabien BAGNON, Eric PEREZ, Nejma REDJEM

Membres absents excusés à la séance :

David HORNUS, Camille EL-BATAL, Bruno DANDOUY, Céline BALITRAN-FAURE, Eliane NAVILLE, Pascale ROTIVEL

Pouvoirs :

David HORNUS à Stéphane GONZALEZ, Camille EL-BATAL à Aïcha BEZZAYER, Bruno DANDOUY à Laure LAURENT, Céline BALITRAN-FAURE à Patrick FAURE, Eliane NAVILLE à Philippe MASSON,

Membres absents à la séance :

Nombre de membres	
Art L2121-2 code des collectivités territoriales :	35

CRÉATION D'UN EMPLOI
PERMANENT AU SEIN DE LA
DIRECTION DES RESSOURCES
HUMAINES

Délibération : 12.2021.175

Transmis en préfecture le : 15/12/2021

RAPPORTEUR : Madame Laure LAURENT

Conformément à l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984, les emplois de chaque collectivité sont créés par l'organe délibérant de celle-ci. Il appartient donc au conseil municipal de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services.

En interne, la pratique a été transformée au fil des ans, au profit de la création de grades et non plus d'emplois et il nous appartient de se remettre en conformité avec la réglementation.

Ainsi, à l'occasion de chaque vacance d'emploi et quel qu'en soit le motif (mutation, retraite, fin de contrat...) il conviendra de prendre une délibération reprenant l'ensemble des éléments juridiquement obligatoires puis, une fois les modalités de recrutement effectuées, de supprimer l'emploi initialement créé.

Cette étape sera définitivement achevée dès lors que l'ensemble des emplois aura été repris. Ainsi, cela peut prendre plus ou moins de temps et sera lié aux différentes vacances de postes.

Un emploi de Responsable formation - conseiller en évolution professionnelle - conseiller prévention a été créé à l'occasion d'une précédente délibération. La possibilité de recruter, lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté, un contractuel de droit public dans les conditions de l'article 3-3 2° de la loi du 26 janvier 1984, n'a pas été prévue.

Or, au regard du contexte national actuel et de la difficulté de recruter et pérenniser les agents, il est souhaitable que cet emploi soit ouvert à ce type de recrutement.

<i>Service</i>	<i>Emploi</i>	<i>Catégories</i>	<i>Cadres d'emploi</i>	<i>Grades</i>	<i>Temps de travail</i>
Ressources Humaines	Responsable formation - conseiller en évolution professionnelle - conseiller prévention	B	Rédacteur territorial	- Rédacteur territorial - Rédacteur principal de 2ème classe - Rédacteur principal de 1ère classe	Temps complet

Les missions confiées à ce poste sont :

I. Mettre en œuvre, suivre et évaluer le plan de formation biennal de la collectivité et du Centre communal d'action sociale (CCAS) :

A- Élaborer le plan de formation biennal de la collectivité et du CCAS

- Recenser, analyser et définir les besoins de formation individuels, collectifs et transversaux pour les agents et les services des 2 collectivités,
- Budgéter, planifier et coordonner ces actions de formation,
- Construire le plan de formation pour les collectivités et pour le CNFPT.

B- Mettre en œuvre et piloter le plan de formation

- Suivre les inscriptions des agents dans le logiciel interne (Ciril RH) et la validation de participation aux stages,
- Statuer sur les demandes de formations individuelles des agents sur la plateforme d'inscription en ligne du CNFPT en lien avec le plan de formation et les valider,
- Organiser la consultation des organismes de formation : de la rédaction du cahier des charges à la sélection du prestataire,
- Informer et communiquer régulièrement en interne sur le plan de formation et les actions du CNFPT (formations catalogue, événementiels, rendez-vous territoriaux...),

- Planifier et gérer les actions de formation en intra suite au recueil des besoins collectifs des services,
- Réaliser l'ouverture et le bilan à chaud des sessions de formation dans la perspective de l'évaluation du plan de formation.

C- Évaluer le plan de formation :

- Construire des outils d'évaluation à chaud et à froid,
- Apprécier les transferts de compétences acquises dans l'activité en lien avec les responsables opérationnels,
- Mesurer les acquis de la formation, au regard des objectifs définis en amont, et vérifier les transferts dans l'activité,
- Rédiger la note de synthèse et les tableaux indicateurs du bilan annuel de formation

D- Assurer la gestion administrative et budgétaire des formations

- Confirmer et saisir les inscriptions aux formations (auprès des prestataires et sur le logiciel interne et sur le site IEL du CNFPT), suivre les présences,
- Gérer le site IEL du CNFPT en tant qu'administrateur principal (validation des inscriptions, FI, préparations aux concours, transferts agents base...),
- Suivre et appliquer les procédures de gestion et de contrôle des formations (bons d'engagements et bons de commande, gestion du budget annuel, alertes sur les priorités et décisions),
- Organiser les sessions de formation d'un point de vue logistique (réservation des salles et du matériel nécessaire, repas, convocations).

E- Assurer une veille sur l'évolution du champ de la formation et des métiers

- Participer au réseau CNFPT des responsables de formation des moyennes collectivités
- Mettre en place les outils nécessaires pour la communication aux agents sur leurs droits et devoirs en matière de formation ainsi que sur les différents concours de la FPT et des modalités d'inscription
- Promouvoir auprès des agents les différents types de formations accessibles (CNFPT, formation en interne, MOOC, séminaires en ligne, etc.).

F- Ingénierie de formation individuelle et collective

- Guider et accompagner les encadrants dans l'analyse des besoins de compétences de leurs services (rencontres individuelles annuelles),
- Mesurer l'écart entre compétences détenues et attendues au niveau individuel et collectif,
- Élaborer des parcours individuels de formation,
- Participer à l'accompagnement des parcours professionnels tout au long de la vie (renseignement sur les dispositifs existants, les concours, utilisation du CPF, VAE, etc.).

II. Conseil en évolution professionnelle

- Analyser la demande de l'agent et proposer un accompagnement selon la nature de la problématique (reclassement professionnel, démarche de mobilité interne/externe, élaboration d'un projet professionnel...),
- Informer et proposer les outils adaptés à la problématique de l'agent (formation, utilisation du CPF, bilan de compétences...),
- Elaborer des parcours individuels de formation,
- Veiller à l'articulation entre la formation et le projet individuel de l'agent,
- Suivre en amont et en aval les agents ayant effectué un itinéraire de reconversion via le CNFPT,
- Elaborer le cadrage du champ d'intervention du conseiller en évolution professionnelle auprès des agents : charte, communication auprès des agents et des responsables de service.

III. Accompagner la collectivité dans l'évolution des organisations

- Effectuer une veille sur l'évolution des métiers de la collectivité et leur incidence sur les besoins en développement de compétences,
- Définir les règles d'accès et les obligations en matière de formation (mise à jour du règlement de formation).

IV. Missions secondaires

Polyvalence sur les dossiers urgents à traiter du « secteur recrutement » en cas d'absence du chargé de recrutement

Sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la loi du 26 janvier 1984, cet emploi pourra être occupé par un agent contractuel recruté à durée déterminée pour une durée maximale d'un an en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires au vu de l'application de l'article 3-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Sa durée pourra être prolongée, dans la limite d'une durée totale de 2 ans, lorsque, au terme de la durée fixée au 2^{ème} alinéa de l'article 3-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.

Enfin, lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la loi du 26 janvier 1984, l'emploi est susceptible d'être pourvu par un agent contractuel de droit public dans les conditions de l'article 3-3 2° de la loi du 26 janvier 1984.

Le contrat sera alors conclu pour une durée déterminée d'une durée maximale de trois ans. Il pourra être prolongé, par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de six ans.

A l'issue de cette période maximale de 6 ans, le contrat de l'agent ne pourra être reconduit que par décision expresse et pour une durée indéterminée. Les agents contractuels exerceront les fonctions afférentes à cet emploi.

Compte tenu du niveau de responsabilité de celui-ci, le niveau de recrutement se situe au niveau bac et plus. De même, la rémunération de l'agent contractuel sera fixée en référence à la grille indiciaire du cadre d'emploi de recrutement.

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, modifiée et notamment ses articles 34, 3-2, 3-3 ;

Vu le budget ;

Vu le tableau des emplois et des effectifs ;

Vu l'information faite lors du Comité technique commun ville et CCAS du 9 novembre 2021 ;

Vu l'avis de la commission n°4 « Finances, Affaires générales, Développement économique, Ressources humaines et Numérique » du 2 décembre 2021 ;

Ouï l'exposé du rapporteur ;

Mesdames, Messieurs,

Je vous demande de bien vouloir,

- **CRÉER** l'emploi permanent tel que proposé dans la présente délibération ;
- **APPROUVER** le tableau des emplois permanents de la ville, affectés au service ressources humaines, tel que proposé dans la présente délibération ;
- **INSCRIRE** les crédits nécessaires au budget de la ville au chapitre 012 ;
- **AUTORISER** madame la maire ou son représentant, à signer tous les documents relatifs à ce dossier et de procéder au recrutement.

Après avoir entendu l'exposé de **Madame Laure LAURENT**,
Invité à se prononcer et après en avoir délibéré,

LE CONSEIL ADOPTE CETTE DELIBERATION A LA MAJORITE
Motion adoptée par 29 voix Pour et 0 voix Contre, Abstention : 5.

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an susdits,
Ont signé au registre les membres présents,

La Maire,
Marylène MILLET



Liste des élus ayant voté POUR

Marylène MILLET, Stéphane GONZALEZ, Laure LAURENT, Jacky BÉJEAN, Ikrame TOURI, David HORNUS, Françoise BÉRARD, Patrick FAURE, Céline MAROLLEAU, Yves GAVault, Aïcha BEZZAYER, Delphine CHAPUIS, Laurent DURIEUX, Frédéric RAGON, Camille EL-BATAL, Claudia VOLFF, Etienne FILLOT, Eric VALOIS, Sonia MONFORT, Caroline VARGIOLU, Bruno DANDOY, Coralie TRACQ, Laurent KAZMIERCZAK, Yamina SERI, Emile BEYROUTI, Céline BALITRAN-FAURE, Fabien BAGNON, Eric PEREZ, Nejma REDJEM

Liste des élus s'étant ABSTENU

Philippe MASSON, Jean-Christian DARNE, Eliane NAVILLE, Fabienne TIRTIAUX, Guillaume COUALLIER

En cas de contestation, la présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal administratif de Lyon dans un délais de deux mois à compter de sa publication ou notification.