

**REPUBLIQUE FRANCAISE**

**DÉPARTEMENT DE L'AIN**

**VILLE DE TRÉVOUX**

-----

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL**

Nombre de conseillers  
en exercice : 28  
Présents : 20  
Votants : 27

**L'AN DEUX MILLE VINGT TROIS, LE SEPT JUIN, à VINGT HEURES ET TRENTE MINUTES**, le Conseil Municipal légalement convoqué, s'est réuni dans la Mairie en séance publique sous la présidence de Monsieur Marc PÉCHOUX,

**PRESENTS** : Marc PÉCHOUX, Richard SIMMINI, Hubert BONNET, Gaëlle LICHTLÉ, Jacques CORMORECHE, Philippe BERTHAUD, Andrée GENIN, Claude TRASSARD, France-Line VINCENT, Jean-Marc RIGAUDIE, Béatrice GUERIN, Dominique DESFORGES, Isabelle DE CARVALHO, Yann GALLAY, Nicolas MARCHAND, Aurélien TESSIAUT, Michel RAYMOND, Patrick CHARRONDIERE, Amina LEGHNIDER, Kévin GAREL.

**EXCUSES AYANT DONNE POUVOIR** : Nicole DUGELAY à Jacques CORMORECHE, Agathe IACOVELLI à Philippe BERTHAUD, Emel OZTURK à Richard SIMMINI, Thierry GROSSAT à Aurélien TESSIAUT, Tifanny RIBEIRO à Claude TRASSARD, Guy BRULLAND à Patrick CHARRONDIERE, Adrien LASSERRE à Kévin GAREL.

**ABSENT(S)** : Myriam CHIKKI.

Lesquels forment la majorité des membres en exercice.

Il a été, conformément aux dispositions de l'article L 2121-15 du Code Général des Collectivités Locales procédé à la nomination d'un secrétaire de séance, C.TRASSARD ayant obtenu la majorité des suffrages, a été désigné pour remplir ces fonctions qu'il a acceptées.

**2023-07-06-RH N° 062 ADOPTION DU PLAN DE FORMATION COMMUNAL POUR LA PERIODE 2023/2026**

Monsieur Jacques CORMORECHE, adjoint aux Finances et aux Ressources Humaines indique à l'assemblée que la formation est un élément essentiel de la mise en œuvre des missions de service public. Elle doit être un outil d'accompagnement des changements de pratiques et de métiers, un outil d'anticipation des mouvements du personnel et un outil d'accompagnement à la gestion des ressources humaines.

Dans cette optique, le plan de formation est la (re)transcription de la politique de formation prédéfinie au sein de la collectivité par l'autorité territoriale, pour une période donnée.

Il est constitué à travers trois étapes principales et successives, reprises cycliquement tout au long de sa durée de vie : 1) Détermination de la politique de formation, 2) Elaboration du plan de formation et 3) Suivi du plan de formation.

La commune, afin de s'assurer d'un niveau de compétences de qualité de ses agents, leur propose des formations leur permettant de progresser dans leur métier et leur carrière. De même, elle structure ces formations d'un point de vue réglementaire, budgétaire et organisationnel pour en favoriser le bon déroulement.

La programmation annuelle de formations doit être mise en place après le déroulement des entretiens professionnels de fin d'année qui détermineront les formations nécessaires aux agents pour l'année suivante, selon les orientations politiques et le ou les plans d'actions définis.

La durée maximale du plan de formation est proposée sur 4 ans : en effet, cette période, calée sur celle des projets de la collectivité, permet l'échelonnement des formations des agents tout en garantissant la continuité

du service public municipal : elle permet également un tuilage avec le prochain plan de mandat 2026/2032. Pendant toute cette durée, la municipalité (élus et services dédiés) suit l'évolution des besoins en formation des agents et adapte le contenu du plan de formation pluriannuel.

C'est pourquoi, le projet de plan de formation pour la période 2023/2026 ci-joint à la présente délibération se structure / s'organise autour des principaux volets suivants :

**I) ENJEUX ET METHODE :**

**A) Le contexte :**

- 1) Définition ;
- 2) Le cadre législatif ;
- 3) Partenariat avec le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT).

**B) Politique en matière de Ressources Humaines :**

3 axes transversaux :

- ° Assurer le pilotage optimisé et partagé des ressources humaines ;
- ° Mettre en œuvre une Gestion Prévisionnelle des Compétences et des Emplois (GPCE) ;
- ° Développer la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle.

4 objectifs déclinés :

- ° Définir un cadre permettant à l'ensemble des agents de satisfaire leurs obligations statutaires de formation ;
- ° Identifier les besoins de formation les plus pertinents pour favoriser l'accès à la formation des agents, les moins qualifiés comme les cadres/responsables de services/ encadrants ;
- ° Anticiper les parcours de développement des compétences pour offrir un service public efficient et de qualité ;
- ° Accompagner les projets individuels d'évolution professionnelle.

**C) Politique spécifique en matière de Formation :**

4 champs d'intervention principaux :

Répondre aux exigences de la collectivité :

- ° Sécuriser les formations obligatoires (Intégration, Professionnalisation et Hygiène & Sécurité, PM) ;
- ° Soutenir les projets de service (s) et les agents dans l'exercice de leur métier ;
- ° Garantir la formation des élus.

Satisfaire l'adaptation aux postes :

- ° Programmer les formations de perfectionnement ;
- ° Développer des formations collectives.

Permettre des évolutions aux emplois existants :

- ° Accompagner les parcours professionnels ;
- ° Favoriser la qualité de vie au travail.

Accompagner les mutations territoriales et les évolutions de la commune :

- ° Définir les formations prioritaires ;
- ° Choisir des domaines et/ou thématiques spécifiques.

**D) Méthode d'élaboration, outils et procédures internes ;**

**E) Faire vivre le plan de formation : communication, suivi et évaluation au fil de l'eau.**

## II) Le plan de formation 2023/2026 de la commune :

6 volets opérationnels :

- ° Adaptation à l'emploi – permettre l'adéquation des compétences au métier exercé et favoriser l'intégration des nouveaux arrivants ;
- ° Amélioration et prévention de l'Hygiène et de la sécurité au travail – prévenir l'employabilité des agents, anticiper les phénomènes d'usure professionnelle et aider les reclassements ;
- ° Développement des compétences managériales – appréhender les savoirs fondamentaux, diffuser les bonnes pratiques, encourager la culture du résultat et de la performance et évaluer les politiques publiques ;
- ° Accompagnement des projets des services – mettre en œuvre les politiques transversales ;
- ° Renforcement de la qualification des agents – favoriser la maîtrise de la langue française (orale et écrite) ;
- ° Evolution de carrière – permettre la prise de responsabilités, développer les parcours de mobilité.

## III) Aperçu de la programmation prévisionnelle « formation » 2023 :

Dans le cadre du BP Ville 2023 voté par le conseil municipal 2023 lors de sa séance du 29 mars 2023, à partir de la synthèse des entretiens professionnels 2022 et du travail préparatoire menés par la DRH en lien avec les responsables de service, une proposition de programmation prévisionnelle de formations pour l'exercice 2023 a été établie.

Cette proposition ci-jointe a ensuite été présentée, débattues et votée à l'unanimité dans le cadre de la séance du CST communal lors de sa séance du mercredi 17 mai 2023.

C'est pourquoi,

**Le Conseil Municipal, après délibération, à l'unanimité des membres présents et représentés,**

- **ADOPTE** le projet de plan de formation pour la période 2023/2026 ci-joint à la présente délibération ;
- **VALIDE** le projet de programmation prévisionnelle de formations pour l'exercice 2023 ci-joint à la présente délibération ;
- **DIT** que les crédits liés à cette programmation prévisionnelle de formations pour la période 2023/2026 sont / seront inscrits au BP 2023 et suivants.

En mairie, le 7 juin 2023

Affiché le 9 juin 2023

Pour extrait conforme  
Le Maire  
Marc PÉCHOUX

