

# COMMUNE DE TREVOUX

## Projet de plan de formation 2023/2026

### Propos introductifs :

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.

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 de trois étapes principales, 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 collectivité, 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 de la collectivité : 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.

### I) ENJEUX ET METHODE :

#### A) *Le contexte :*

#### 1) Définition :

Le plan de formation pluriannuel a vocation à déterminer, pour une période donnée, les actions de formation prioritaires conformément aux objectifs de la collectivité d'une part, et aux projets d'évolution professionnelle des agents d'autre part.

Les actions de formation mentionnées au plan s'inscrivent dans un panel large de dispositifs, pouvant être résumé ainsi qu'il suit :

- **Les formations statutaires obligatoires** (intégration, professionnalisation au premier emploi, tout au long de la carrière, prise de poste à responsabilité, formation initiale et continue, autorisations de conduite d'engins de chantier, habilitations diverses (électriques, travaux en hauteur, ...) et formations de la PM) ;

- **Les formations professionnelles continues** constituées principalement de formations : de perfectionnement (suivies à la demande de la collectivité) ; d'évolution professionnelle (relevant majoritairement du Compte Personnel de Formation (CPF)) ; de préparation aux concours et examen professionnel ; de formations personnelles (à travers notamment les bilans de compétences, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et du Congé de Formation Professionnelle (CFP)).

Une attention particulière pourra être également portée sur la mobilisation des ressources internes en matière de transmission des savoirs : identification de « référents », en interne et/ou via des partenaires – prestataires dans le cadre de formations de formateurs, d'apprentissage sur des logiciels métiers (Berger Levrault par exemple), d'échange de bonnes pratiques, ...

Dans ce cadre, il convient d'adopter le plan de formation de la commune pour la période 2023-2026 qui a été élaboré en tenant compte des besoins exprimés par l'ensemble des directions, par l'étude approfondie des entretiens professionnels (2022 plus particulièrement) et en concertation avec les partenaires sociaux (Comité Social Territorial - CST).

## 2) Le cadre législatif :

Depuis 1984, toutes les collectivités territoriales doivent se doter d'un plan de formation afin de permettre à leurs agents de bénéficier du droit à la formation permanente.

Aussi, pour répondre aux nouvelles missions et contraintes des collectivités, la réglementation en termes de formation ne cesse de s'adapter.

La loi du 19 février 2007 consolidée par les publications récentes, renforce ce droit, en actualisant les types de formations.

Ainsi, la réglementation précise le cadre législatif et ses caractéristiques, tout en rappelant la nécessité de la formation tout au long de la vie professionnelle.

La rédaction d'un plan de formation est donc une obligation légale, renforcée par la loi « Egalité Citoyenneté » du 27 janvier 2017 modifiant la loi du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale : le plan de formation doit être présenté au comité technique (CST désormais), délibéré en au conseil municipal, puis transmis au CNFPT.

## 3) Partenariat avec le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) :

Le cadre législatif est venu progressivement renforcer les droits individuels et collectifs à la formation des agents territoriaux, et un « jeu de responsabilités » croisé s'est institué entre les agents, les collectivités et le CNFPT :

- pour les collectivités, il s'agit de mettre en place les conditions nécessaires à la mise en œuvre du dispositif de formation professionnelles tout au long de la vie ;
- pour les agents : il s'agit d'être pleinement acteurs de leur formation et de leur évolution professionnelle ;
- pour le CNFPT : il s'agit de répondre au mieux aux besoins de formation résultant tant des parcours individuels des agents que des dynamiques collectives impulsées par les collectivités.

Ce partenariat, traduit le cas échéant par une convention bipartite, permet l'organisation de formations sur mesure, au plus près des besoins des agents territoriaux et des projets de la collectivité.

Cependant, bien que le principal partenaire reste le CNFPT, le recours à un autre organisme de formation reste possible dès lors que les formations sollicitées ne sont pas prévues au catalogue du CNFPT ou ne satisfont pas aux objectifs fixés.

D'autre part, le Centre de Gestion de l'Ain – CDG 01 est également un partenaire important : outre les missions obligatoires qui s'adressent aux employeurs territoriaux (gestion des carrières des fonctionnaires, instances paritaires, instances médicales) ainsi qu'aux personnes en recherche d'un emploi (organisation de concours, bourse de l'emploi), le cdg01 met à la disposition des collectivités des intervenants experts dans le domaine de la prévention des risques professionnels. Il constitue également un lieu ressources pour les informations sur les concours et examens (calendrier, dossiers d'inscription, lettre de cadrage des épreuves...).

*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 :*

L'autorité territoriale, la direction générale et la DRH sont les initiateurs du plan de formation. Ils proposent et formalisent ensemble le projet de formation de la collectivité, en s'appuyant sur un groupe de travail dédié pour la (re)transcription.

Le lien direct a été également établi avec les responsables de services et les encadrants (N+1), via les responsables de service et/ou le comité de direction. De plus, lors des cycles de rencontres trimestriels de la DG/DRH avec les services, le projet de plan de formation pluriannuel a été présenté, débattu et amendé au fil des réunions.

Enfin, une articulation étroite a été faite avec le CT, devenu ensuite CST à partir de mars 2023.

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

Il est à noter que, à travers le groupe de travail ad hoc et ses réunions successives, une communication régulière auprès des services et des agents sur la démarche du plan de formation a été entreprise. Cette communication active, doit être prolongée et répétée en s'appuyant, pour cela, sur un document explicatif général via la lettre interne du personnel « TEAM » notamment : ce support permettant d'informer les agents de manière claire et synthétique sur la définition du plan de formation, son utilité et les étapes successives de mise en œuvre pour sa réalisation.

Une fois le plan de formation 2023/2026 adopté en conseil municipal, le suivi permanent et l'évaluation annuelle seront effectués par la formalisation et la mise en œuvre au niveau du service RH de tableaux généraux de résultats des actions de formations réalisées d'une part, et des modules individuels consolidés d'autre part.

Ces outils permettront l'élaboration du bilan « formation » annuel qui, conjugué à la synthèse des entretiens professionnels de l'année, appuieront la programmation des exercices N+1 et suivants.

**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, la proposition de programmation prévisionnelle de formations pour l'exercice 2023 se structure comme suit :

PROGRAMMATION PREVISIONNELLE DE FORMATION POUR L'ANNEE 2023			
FORMATIONS STATUTAIRES OBLIGATOIRES :	Publics visés :	Coûts prévisionnels HT :	Périodes :
Formation "PSC1 - secourisme et premiers secours" / initiale :	60 6 groupes de 10 agents 1 jour par groupe (7 heures)	600 € par groupe (3600 € au total)	De juin à décembre 2023 Planning à finaliser Sur sites
Formation "PSE 1 et PSE 2" des agents de la piscine : Agents permanents et occasionnels	3 7 heures	Selon devis	21-juin-23 Autre(s) date(s) pour agents occasionnels
Autorisations et habilitations techniques : AIPR Encadrant	2 Groupe de 10 agents max 1 jour par groupe (7 heures)	350 €	A fixer
AIPR Opérateur	3 Groupe de 5 agents max 0,5 jour (3,5 heures)	450 €	A fixer
Autorisation de conduite chariot R489 / catégorie 3	6 Groupe de 1 à 6 agents 1 jour par groupe (7 heures)	685 €	A fixer A u CTM
CACES chariot R 489 / catégorie 3	3 Individuel 2 jours (14 heures)	885 €	A fixer
Autorisation de conduite PEMPR 486 / catégorie B	3 Individuel 1 jour (7 heures)	825 €	A fixer
Autorisation de conduite d'engins de chantier R 482 / catégories A et E	6 Groupe de 1 à 6 agents 1 jour par groupe (7 heures)	685 €	A fixer Au CTM
Recyclage habilitation électrique NFC 18-510 -	2 Individuel 1,5 jour (11 heures)	540 €	A fixer
Habilitation électrique NFC 18-510 - Initiale	1 Individuel 3 jours (21 heures)	405 €	A fixer
Formations intégrations :	7 1 groupe 5 jours (35 heures)	Cotisation CNFPT	du 16 au 22 mars 2023
Formation membres CST - représentants du personnel :	8 1 groupe 5 jours (35 heures)	Cotisation CNFPT	du 3 au 5, puis 25 au 26 mai 2023 CCDSV + mairie
Formation initiale assistants de prévention :	2 1 groupe 4 jours (28 heures)	Cotisation CNFPT	11/12 octobre et 21/22 novembre 2023
Formation Continue Obligatoire (FCO) - Police Municipale :	3 Par catégorie (B et C) 10 jours (70 heures)	Cotisation CNFPT	A fixer individuellement
Formations "extincteur" :	60 Groupe de 10 agents 1 h 30	350 € (2 100 € au total)	A fixer Sur sites
FORMATIONS PROFESSIONNELLES CONTINUES :	Publics visés :	Coûts prévisionnels :	Périodes :
Formations "catalogue CNFPT" :	60	Cotisation annuelle (1% de la masse salariale)	A déterminer Frais annexes à prévoir
Formations logiciels métiers (liste non exhaustive) : Formation BL / M57 Formation cimetièrre Formation ATAL Formation de base Word et Excel Formation "badgeuse"	60	Devis en cours	A déterminer
Formations liées au poste de travail : Ecoles : matériels, produits et restauration Permis PL Elagage	Cf. entretiens professionnels 2022	Devis en cours	A déterminer
Formations individuelles : A partir des entretiens professionnels 2022	Voir RH au cas par cas	Règle de cofinancement ?	A déterminer
Formations des élus :	Elus du CM	Crédits formation	A déterminer
<b>TOTAL GENERAL :</b>		<b>10 525 € (*)</b>	

(\*) hors devis en cours et cotisation annuelle