

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

027-212706295-20230907-MA_DEL_2023_065-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 11/09/2023

PLAN DE FORMATION COMMUNE DE THIBERVILLE 2023-2026



Table des matières

1.	В	ILAN DES ACTIONS DE FORMATION 2022	5
2.	LI	ES OBJECTIFS DE LA FORMATION	7
3.	LI	ES ACTIONS DE FORMATIONS 2023 -2026	8
4.	LI	E CADRE REGLEMENTAIRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	.14
	A-	Les formations statutaires obligatoires	.15
	1) La formation d'intégration	.16
	2) La formation de professionnalisation au 1er emploi	.17
	3) La formation de professionnalisation tout au long de la vie	.17
	4) La formation de professionnalisation suite à une affectation sur un poste à responsabilité .	.17
	B-	Les autres catégories d'action de formation	.18
	C-	Le Droit Individuel à la Formation (DIF)	.20
	D-	Les concours et examens professionnels	.21
5.	P	RESENTATION DU PLAN 2023-2026 PAR CATEGORIES D'ACTIONS	.21
	Α-	Formations d'intégration	.22
	B-	Formations de professionnalisation	.22
	C-	Préparation aux concours et examens	.22
6.	N	MODALITES D'EVALUATION	.22
7		E DUDGET FORMATION	22

Préambule

Le plan de formation permet de traduire et de formaliser en actions concrètes la politique de formation de la commune. Il est le reflet des orientations stratégiques de la commune, de l'évolution des services, des besoins en compétences nécessaires au bon fonctionnement des services. La rédaction d'un plan de formation est 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 social territorial et au conseil municipal et transmis au CNFPT.

La gestion des RH à travers le volet formation

Dans tous les établissements de la fonction publique, la formation constitue un élément essentiel de modernisation et d'adaptation des collectivités territoriales au renouveau et à la mise en œuvre des missions de service public.

La formation doit être à la fois :

- Un outil au bénéfice de la prospection et des enjeux futurs : le paysage territorial est en pleine mutation. Les attentes des citoyens évoluent en permanence et concernent aussi bien l'emploi, la solidarité, que les infrastructures ou le cadre de vie. D'importants mouvements de personnels sont à prévoir, avec des départs en retraite impliquant, en grande partie, le redéploiement futur de postes de travail. Accompagner, voire anticiper ces changements est une nécessité pour tous ;
- Un levier fort pour la collectivité en accompagnement des changements de pratiques et de métiers : l'adaptation à l'évolution des institutions et de leur contexte, la connaissance des nouvelles technologies de l'information et de la communication, le pilotage de projets complexes nécessitent de mettre en place des formations d'aide et d'adaptation à l'exercice des missions ;
- Un accompagnement des évolutions de carrière et des mobilités professionnelles : la formation joue un rôle important dans l'amélioration de la carrière d'un agent et, est un facteur de développement de la motivation individuelle notamment lors de souhaits de mobilité professionnelle. Elle permet également la diversification de parcours professionnels et l'acquisition de compétences supplémentaires ;
- La sécurisation des parcours professionnels et la facilitation de la résorption des emplois précaires par la préparation aux concours ou examens professionnels et par l'obtention de diplômes (Validation des Acquis de l'Expérience);
- Un outil de mise en œuvre d'une politique de prévention des risques professionnels;
- Un moyen de répondre aux exigences éthiques : égalité homme femme, diversité, accès à la formation à tous...

Les enjeux de la formation des agents territoriaux dans un contexte en mouvement

Depuis la loi du 19 février 2007, dont le chapitre 1er est intégralement consacré aux questions de formation professionnelle dans la fonction publique territoriale, la formation prend une place déterminante au sein de la gestion des ressources humaines.

En effet, l'accompagnement des mutations de la fonction publique territoriale et son adaptation aux transformations, induites par les diverses lois récentes - loi MAPTAM du 27 janvier 2014 et loi NOTRe du 7 août 2015 - ont largement modifié et modifieront encore l'architecture des collectivités dont les agents ont besoin de formation.

Le plan de formation est un document obligatoire et évolutif

Etabli à l'initiative de chaque collectivité territoriale ou EPCI (établissement public de coopération intercommunale), le plan de formation dresse le programme des actions de formation prévues au titre des formations obligatoires d'intégration et de professionnalisation, des actions de perfectionnement, des formations de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique.

a) Le recensement des besoins en formation

Le plan de formation est établi sur la base d'un recensement effectué auprès de tous les acteurs concernés :

- L'autorité territoriale définit les orientations stratégiques de l'établissement ;
- le service des Ressources Humaines qui développe une gestion prévisionnelle des emplois et accompagne l'évolution des métiers ;
- les responsables de service afin de connaître leurs besoins en compétences pour réaliser les missions confiées. Ces besoins collectifs peuvent être liés à une évolution technologique, un dysfonctionnement, un projet de réorganisation interne ou être imposés par l'évolution de la législation ;
- les agents pour connaître leurs souhaits de développement professionnel. Ces souhaits (besoins individuels) peuvent être liés à un projet d'évolution de carrière, à une mobilité professionnelle ou à une évolution des missions confiées. Ils sont exprimés de manière individuelle et annuellement, lors de l'entretien professionnel.

b) L'élaboration et le cycle de vie du Plan de Formation

Sur la base du recensement effectué, le service administratif élabore un projet de plan de formation qui traduit les actions et les priorités de la Commune. Il est établi pour une période pluriannuelle. Après avis du Comité Social Technique il est diffusé à l'ensemble des agents.

Mettre en œuvre une démarche pluriannuelle offre une vision à plus long terme en matière de formation, permet d'assurer une montée et un maintien en compétences des agents ainsi qu'une meilleure répartition du poids budgétaire de la formation dans le temps.

Ce plan de formation est élaboré pour la période de 2023 à 2026 pour les agents de la commune de Thiberville, sur la base des recensements des besoins individuels et collectifs exprimés par les agents lors des entretiens professionnels conduits fin 2022. Des réajustements devront être faits à la fin de chaque année, en fonction des nouveaux besoins de formation qui seront exprimés en cours d'année et lors des entretiens professionnels à venir. C'est un outil de pilotage indispensable qui constitue une rencontre entre l'offre et la demande de formation.

1. BILAN DES ACTIONS DE FORMATION 2022

Nombre d'agents formés en 2022 : 6

Nombre de dispositifs de formation :

Formation d'intégration : 1

Formation de professionnalisation tout au long de la carrière : 4

Autres dispositifs: 8

Nombre d'actions de formation :

- ◆ CNFPT: 4
- Autres:
 - Union des maires : 2
 - o Odyssée Informatique: 3
 - o Centre de Gestion: 1
 - o Centre des finances publiques : 1
 - o Bibliothèque départementale de l'Eure : 1

Actions de formations :

Sécurité:

✓ Evacuation incendie et maniement des extincteurs

Administration et finances :

- √ Réforme de la publicité des actes
- ✓ Marchés publics
- ✓ Actualités juridiques
- ✓ M57
- ✓ DSN
- ✓ Logiciel ICARE : perfectionnement et découverte du module M57
- ✓ Etat-civil: rappel de notions et nouvelles dispositions
- ✓ Logiciel Littera : perfectionnement et découverte du module de changement de nom

Ressources Humaines:

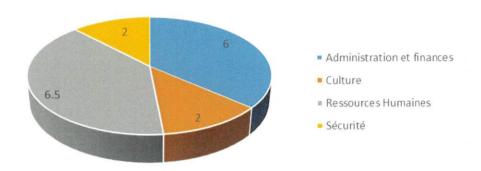
- ✓ Logiciel ARTEMIS : formation initiale
- ✓ Comité de pilotage formation union
- ✓ Fusion du comité médical et la commission de réforme
- ✓ Formation d'intégration : agent de catégorie C

Culture:

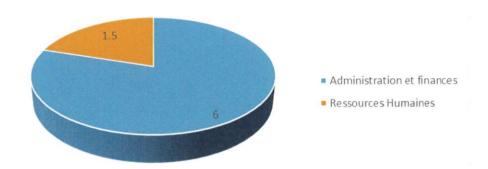
✓ MDE : découverte du réseau départemental

Total jours de formation (tous agents confondus): 23

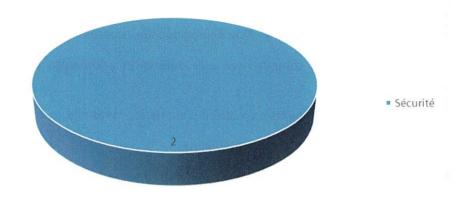
Nombre de jours de fomations par agent et par domaine



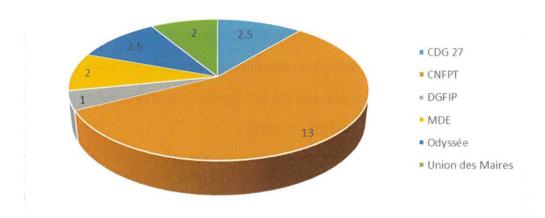
Nombre de jours de fomations par agent Service Administratif







Nombre de jours par organisme de formations



2. LES OBJECTIFS DE LA FORMATION

Le plan de formation s'appuie sur 5 axes stratégiques qui ont été définis en cohérence avec le projet politique des élus municipaux.

Il a pour objectifs d'offrir une qualité de service aux usagers de la commune de Thiberville, et de permettre aux agents d'acquérir de nouvelles compétences.

Il se compose des 5 axes suivants :

- Axe 1 Favoriser la qualité de vie au travail
 - Promouvoir les actions en faveur de la santé des agents ;
 - Veiller à l'application de la réglementation en matière de sécurité (habilitation électrique, prévention incendie...);
 - Prévenir l'usure au travail et les inaptitudes physiques;
 - Améliorer les relations entre collègues, élus et usagers.
- Axe 2 Développer les compétences numériques

- Encourager la maîtrise des outils informatiques et bureautiques, selon les niveaux;
- Perfectionner l'approche des logiciels métiers ;

- Axe 3 - Préserver le cadre de vie et assurer la transition écologique

- Former les agents à la gestion écologique des espaces verts ;
- Développer les compétences aux différentes techniques du bâtiment (plomberie, électricité...);
- Développer les actions en matière d'animation culturelle.
- Assurer la sécurité de la voie publique
- Axe 4 Tendre vers une administration exemplaire, dans un esprit d'amélioration des services
 - Connaître les grandes évolutions et les projets touchant le monde territorial, pour mieux appréhender les conséquences au niveau de la collectivité et de son environnement
 - Maîtriser l'exécution des marchés publics
 - Maîtriser les règles d'hygiène en restauration collective

- Axe 5 - Développer les compétences en matière de pilotage de projets au sein des services

- Savoir piloter l'activité au sein de son service et mettre en œuvre un projet de service ;
- Renforcer la relation managériale individuelle à travers l'entretien professionnel;
- Évaluer la mise en œuvre sur le terrain.

Au-delà de la mise en œuvre de ces axes stratégiques, ce plan de formation a également vocation à créer du lien entre les différents services municipaux, à enrichir la connaissance de l'environnement territorial et de favoriser la transversalité à toutes les étapes. Le développement des compétences techniques nécessaires à l'exercice de chaque métier continuera à se mettre en œuvre concomitamment aux actions prévues dans le plan de formation.

3. LES ACTIONS DE FORMATIONS 2023 -2026

La présentation ci-dessous permet de mettre en lumière les formations projetées qui permettront de répondre aux orientations stratégiques.

Axe 1 : Favoriser la qualité de vie au travail

	- Nombre d'agents				Durée	
Intitulé de formation	2023	2024	2025	2026	session en jours	Organisme de formation
Prévention et secours Civiques de niveau (PSC1)	6		2	2	1	CNFPT - Union
Prévention des risques liés à l'action physique	1	2	2	2	2	CNFPT - Union
La formation préalable obligatoire des agents de prévention	1				5	CNFPT - Inter
La formation continue des agents de prévention			1		2.5	CNFPT - Inter
Habilitation électrique (recyclage)	2	2			2	A déterminer
Autorisation de conduite		2	2	2	3	CNFPT - Inter
Permis BE		1			10	A déterminer
Autorisation de conduite	2	3			3	A déterminer
Prendre sa retraite : préparer aux changements à venir	1	1			3	CNFPT - Inter
TOTAL PROJETS	13	13	7	6	31.5	

Axe 2 : Développer les compétences numériques

		- Nombre	Durée	Organisme de		
Intitulé de formation	2023	2024	2025	2026	session en jours	formation
Logiciel Odyssée : fondamentaux		1	296		1	Odyssée
TOTAL PROJETS	0	1	0	0	1	

Axe 3 : Préserver le cadre de vie et assurer la transition écologique

		- Nombr	e d'agents		Durée	Ormaniama da
Intitulé de formation	2023	2024	2025	2026	session en jours	Organisme de formation
Gestion d'une station d'épuration	3				3	Office de l'Eau
Entretien du matériel des espaces verts	1	1	1.	1	2	CNFPT - Union
L'initiation à la plomberie sanitaire		22 421	1		3	CNFPT Inter
Soudure TIG		1			3	CNFPT Inter
Initiation à la maçonnerie paysagère			1		3	CNFPT Inter
TOTAL PROJETS	4	2	3	1	14	

Axe 4 – Tendre vers une administration exemplaire, dans un esprit d'amélioration des services

		- Nombre	d'agents			
Intitulé de formation	2023	2024	2025	2026	Durée session en jours	Organisme de formation
Accueil des enfants en situation de handicap en milieu scolaire	2				2	CNFPT - Union
L'accompagnement éducatif pendant la pause méridienne		1	1	1	3	CNFPT - Inter
Le rôle et les missions de l'ATSEM sur le temps scolaire			1	1	3.5	CNFPT - Inter
L'hygiène alimentaire en distribution de repas		2			2	CNFPT - Inter
Le nettoyage des locaux et matériels en restauration collective		3	2		2	CNFPT - Inter
Les tableaux de bord financiers	2				2	CNFPT - Union
Actualité juridique de l'état civil	2	1		2	2	CNFPT - Union
L'exécution administrative et financière des marchés publics		1			3	CNFPT - Inter

TOTAL PROJETS	7	14	4	4	75	
Le rôle des bibliothèques dans la lutte contre l'illettrisme		1			3	CNFPT - Inter
Accueil du public et téléphonique		1			4	CNFPT - Inter
Rédaction et sécurisation des actes administratifs		3			2	CNFPT - Inter
Itinéraire : secrétaire de mairie		1			40	CNFPT - Inter
Les marchés en procédure adaptée	1				2	CNFPT - Union
La gestion administrative financière et technique des marchés publics		2			2.5	CNFPT - Inter
La constitution du dossier de consultation des entreprises		1			2	CNFPT - Inter

Axe 5 - Développer les compétences en matière de pilotage de projets au sein des services

		- Nombre	Durée			
Intitulé de formation	2023	2024	2025	2026	session en jours	Organisme de formation
Le rôle et le positionnement en tant qu'encadrant intermédiaire et/ou de proximité	1				3	CNFPT - Inter
La gestion des absences		2			2	CNFPT - Union
La gestion de l'entretien professionnel et du plan de formation		2			3	CNFPT - Inter
TOTAL PROJETS	1	4	0	0	6	

4. LE CADRE REGLEMENTAIRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu aux fonctionnaires et aux agents contractuels de droit public depuis par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation tout au long de la vie, à la fonction publique territoriale. Depuis, les dispositifs de formation facilitant la mobilité professionnelle, la promotion ou la reconversion professionnelle ont évolué sensiblement, en particulier à travers l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique. Ce principe de formation professionnelle tout au long de la vie est ponctué aussi bien par des dispositifs de formation (intégration, professionnalisation) que par des outils de positionnement et de reconnaissance des acquis : bilan de compétences, validation des acquis par l'expérience (V.A.E.). La loi met à la disposition des agents et des collectivités un panel d'outils qui sont utilisés en fonction de la situation et des acquis professionnels de l'agent, négociés dans le cadre du plan de formation de la collectivité.

	Formation d'intégration
	Formation de professionnalisation : Au 1 ^{er} emploi Tout au long de la vie Suite à une affectation sur un poste à responsabilité
	Formation de perfectionnement
ACTIONS DE	Préparations concours
FORMATION	Formation personnelle
	Congé de formation professionnelle
	VAE
	<u>Le bilan de compétences</u>
	Maîtrise de la langue française

A- Les formations statutaires obligatoires

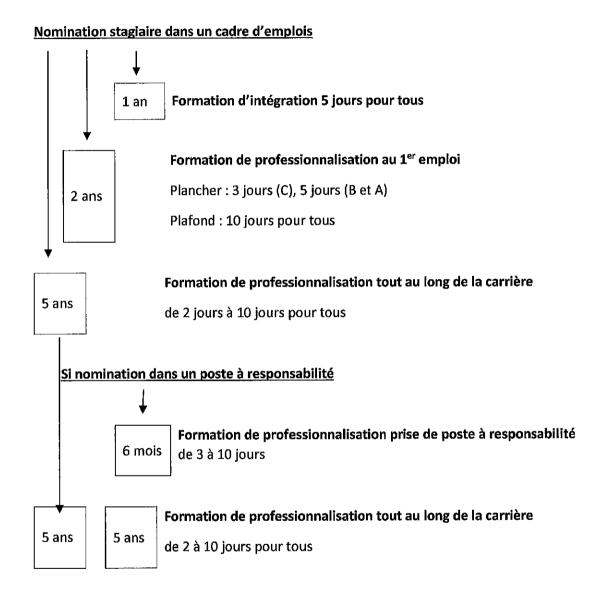
Elles sont de deux types:

- la formation d'intégration, qui doit être suivie obligatoirement pendant l'année de stage précédent la titularisation dans un nouveau cadre d'emplois par recrutement direct ou par concours.
- la formation de professionnalisation qui intervient à des moments clefs de la carrière et du parcours professionnel de l'agent.

Après concertation avec l'agent, l'autorité territoriale peut présenter au CNFPT une demande de dispense partielle ou totale de la durée des formations obligatoires, dans les conditions fixées par le décret n° 2008-512 du 29 mai 2008.

SCHEMA D'ENSEMBLE DES FORMATIONS OBLIGATOIRES

Décret n° 2008-512 du 29/05/08



1) La formation d'intégration

C'est le **point de départ** d'un processus de formation qui va se dérouler tout au long de la carrière.

Elle vise à faciliter l'intégration des fonctionnaires en donnant à tout agent nouvellement nommé les clefs de compréhension de l'environnement territorial.

Elle concerne tous les fonctionnaires de catégorie A–B–C nommés dans un cadre d'emplois par recrutement direct ou par concours. Elle s'impose également à chaque changement de cadre d'emplois par la voie du concours.

Les agents changeant de cadre d'emplois par la voie de la promotion interne, les administrateurs territoriaux et les conservateurs territoriaux du patrimoine et de bibliothèques ne sont pas soumis à cette obligation.

D'une durée de **5 jours ou 10 jours** en fonction du cadre d'emplois et pour tous les cadres d'emplois, elle doit être suivie **dans l'année** suivant la nomination (année de stage) et conditionne la titularisation.

2) La formation de professionnalisation au 1er emploi

La formation de professionnalisation permet l'adaptation à l'emploi que l'agent occupe lors de sa première prise de poste ou lors d'un changement de cadre d'emplois. Elle doit être accomplie après la formation d'intégration au cours des 2 années qui suivent la nomination dans le cadre d'emplois. Sa durée varie selon la catégorie du fonctionnaire :

Catégorie	Durée minimum	Durée maximum		
Α	5 jours	10 jours		
В	5 jours	10 jours		
С	3 jours	10 jours		

Une dispense peut être demandée au CNFPT pour des formations suivies antérieurement, en lien avec le poste de travail.

3) La formation de professionnalisation tout au long de la vie

Elle permet à l'agent de mettre à jour ses connaissances, d'actualiser ses savoir-faire dans son domaine d'activité professionnelle. C'est une formation qui permet de maintenir et d'enrichir ses compétences.

La durée de la formation de professionnalisation tout au long de la carrière est comprise entre 2 et 10 jours, pour tous les cadres d'emplois, par période de 5 ans.

En cas de changement de cadre d'emplois, l'obligation de formation imposée au titre du cadre d'emplois d'origine cesse pour la période en cours. La 1^{ère} période débute à l'issue des 2 ans suivant la nomination dans le cadre d'emplois.

4) La formation de professionnalisation suite à une affectation sur un poste à responsabilité

Tout agent nommé sur un poste à responsabilité (emploi fonctionnel, attribution d'une NBI au titre de l'annexe I du décret n° 2006-779 du 4 juillet 2006 ou sur un poste à responsabilité reconnu

comme tel par la collectivité après avis du Comité technique) doit suivre une formation de professionnalisation de 3 (durée minimum) à 10 (durée maximum) jours, dans les 6 mois suivant la prise de poste.

Le contenu et la durée des formations de professionnalisation sont fixés en concertation entre l'agent et l'autorité territoriale, dans la limite de la durée maximum. A défaut d'accord, l'agent suit une formation de la durée minimum fixée par le statut particulier et dont le contenu est défini par l'autorité territoriale.

B- Les autres catégories d'action de formation

Elles concernent l'ensemble des agents stagiaires, titulaires et non titulaires.

Elles comprennent:

La formation de perfectionnement à la demande de l'agent ou de l'employeur qui permet aux agents de développer leurs compétences ou d'en acquérir de nouvelles pour envisager une réorientation professionnelle.

Lorsqu'elle est demandée par l'agent, elle est accordée sous réserve des nécessités de service. L'agent peut demander l'activation de son droit individuel à la formation (DIF) lorsque l'action sollicitée est inscrite au plan de formation.

- La préparation aux concours et examens professionnels d'accès aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale ainsi qu'à la fonction publique d'Etat, hospitalière, Union Européenne.
- Lorsqu'elle est demandée par l'agent, elle est accordée sous réserve des nécessités de service. L'agent peut demander l'activation de son droit individuel à la formation (DIF)

- La formation personnelle à l'initiative de l'agent comprend : le congé de formation professionnelle, la validation des acquis de l'expérience (VAE), le bilan de compétences.

 Les congés de formation professionnelle, de bilan de compétences ou VAE doivent faire l'objet d'une demande préalable au plus tard :
 - √ 3 mois avant le début de la formation pour une demande de congé de formation professionnelle,
 - ✓ 2 mois avant le début de la formation pour un congé pour bilan de compétences ou VAE.

La collectivité donne sa réponse dans un délai de 30 jours suivant la réception de la demande.

→ Le congé de formation professionnelle permet à un agent, au cours de sa vie professionnelle de suivre, à titre individuel, une action de formation de longue durée d'ordre professionnel ou personnel. Il peut être accordé aux fonctionnaires ayant accompli au moins 3 années de services publics effectifs et aux non titulaires justifiant de 36 mois de services effectifs, dont 12 dans la collectivité, dans les conditions prévues par le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007.

Il ne peut être supérieur à 3 ans pour l'ensemble de la carrière. Il peut être utilisé en une seule fois ou réparti sur toute la durée de la carrière en périodes de stage d'une durée minimale équivalente à un mois à temps plein, qui peuvent être fractionnées en semaine, journées ou demi-journées. Durant les 12 premiers mois, le fonctionnaire perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85 % du traitement brut perçu au moment de la mise en congé, cette indemnité étant plafonnée au traitement afférent à l'indice brut 650 d'un agent en fonction à Paris.

→ La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) permet à tout agent de valider les acquis de son expérience en vue d'obtenir un diplôme ou un titre professionnel, inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'agent doit justifier d'une expérience professionnelle de trois ans en rapport avec le contenu du diplôme visé.

La VAE consiste, après obtention d'une attestation de recevabilité délivrée par le certificateur, en la rédaction d'un dossier de description des acquis de l'expérience qui sera soumis pour validation à un jury.

Pour présenter un dossier de validation des acquis de l'expérience (VAE), l'agent peut bénéficier d'un congé de 24 heures maximum, éventuellement fractionnables.

→ Le bilan de compétences

Tout agent ayant 10 ans de services effectifs peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences afin d'analyser ses compétences, aptitudes et motivations notamment pour définir un projet professionnel et le cas échéant un projet de formation.

Pour le réaliser, il peut alors bénéficier d'un congé pour bilan de compétences de 24 heures maximum, éventuellement fractionnables.

Le nombre de bilans de compétence qu'un agent peut effectuer dans sa carrière est limité à 2, le délai entre 2 bilans de compétence étant d'au moins 5 ans.

• Les formations de perfectionnement

A- Formations d'intégration

Catégorie hiérarchique	Effectifs prévisionnels (2023-2026)	Organisation intra	Organisation Inter	Organisation en union de collectivités
A (10 jours de FI)	0	0	0	0
B (10 jours de FI)	0	0	0	0
C (5 jours de FI)	3	0	3	0

B- Formations de professionnalisation

Catégorie d'actions	Effectifs prévisionnels (2023- 2026)	Organisation intra
Formation de professionnalisation au 1 ^{er} emploi	3	43
Formation de professionnalisation tout au long de la carrière	19	179.5

C- <u>Préparation aux concours et examens</u> *Aucune demande pour 2023*

Concours ou examen visé	Effectifs prévisionnels
Concours de rédacteur interne et 3ème voie	1
Technicien interne et 3 ^{ème} voie	1

6. MODALITES D'EVALUATION

La durée du Plan de formation étant de 3 ans maximum, les besoins en formation des agents évoluent au cours de cette période. Il est donc nécessaire d'ajuster les formations au regard des besoins et d'actualiser le Plan de formation en conséquence.

Les formations seront évaluées au cours de l'entretien professionnel réalisés en novembre de l'année écoulée, et le Plan de formation mis à jour si nécessaire.

7. LE BUDGET FORMATION

Montant du budget formation pour 2023, hors cotisation CNFPT : 5000€

La majeure partie du budget sert à organiser les formations en intra. Parmi elles, de nombreux stages appartiennent au domaine de la prévention et de la sécurité au travail, la

plupart relevant des obligations réglementaires de la Commune et de ses établissements publics.