



Mairie de Combs-la-Ville  
Place de l'Hôtel de Ville  
B.P. 116 - 77 385 Combs-la-Ville Cedex  
Tel. : 01 64 13 16 00  
Fax : 01 60 18 07 51

Envoyé en préfecture le 17/04/2019  
Reçu en préfecture le 17/04/2019  
Affiché le 17/04/2019  
ID : 077-217701226-20190415-DEL\_15AVR\_\_4-DE

**DIRECTION GENERALE**  
**Direction des Ressources Humaines**  
**Service Formation, emploi-compétences et actions sociales**  
Tel : 01.64.13.16.31  
Fax : 01.60.18.07.51

N/Réf. : AM

Le 29 janvier 2019

## **PLAN DE FORMATION 2019**

### **ENJEUX ET OBJECTIFS DU PLAN DE FORMATION**

Les collectivités territoriales font face à un environnement en perpétuelle évolution.

- la montée des intercommunalités et les transferts de personnels liés à la décentralisation recomposent les territoires et supposent la mise en place de compétences nouvelles,
- les usagers – citoyens manifestent une exigence accrue en termes d'écoute, de proximité, et de qualité de service,
- les départs massifs à la retraite de nombreuses catégories de fonctionnaires modifient déjà la gestion prévisionnelle des Ressources Humaines,
- la raréfaction des moyens budgétaires contraint les collectivités à prioriser leurs projets et à rationaliser leurs dépenses,
- les évolutions des politiques publiques comme les changements fréquents de réglementation, doivent être rapidement intégrés.

Le service public doit en permanence adapter ses missions et ses services.

Cela passe par un besoin de qualification professionnelle des personnels territoriaux et une nécessité d'adaptation et de développement des compétences des agents.

La formation est un des outils de la gestion des ressources humaines. Elle permet, parallèlement et complémentaiement au recrutement, à la mobilité, à la gestion des carrières et à l'évaluation, d'acquérir, maintenir, développer des compétences nécessaires à la réalisation des missions de service public. Elle contribue à la qualité du service rendu à l'utilisateur et, en ce sens, la formation est un levier pour le développement des compétences.

Pour une collectivité, le plan de formation :

- permet de disposer en permanence des compétences nécessaires à la réalisation de ses missions et projets afin d'adopter et d'améliorer le service public local en prenant en compte les différentes évolutions qui ont une influence sur les missions et les activités des agents,
- permet de rendre plus efficaces les différentes actions de formation en les programmant et en établissant les priorités entre elles,
- contribue à rendre plus lisible l'engagement en interne de la collectivité dans ce domaine,
- peut faciliter la prise en compte de ses demandes de formation, en particulier auprès du CNFPT.

Pour les agents, le plan de formation, résultant d'une négociation entre eux et leurs

- rend visible la politique de formation de la collectivité territoriale et les aide donc à s'orienter,
- constitue le cadre dans lequel les besoins de formation liés à l'exercice de leur métier sont pris en compte,
- contribue à l'évolution professionnelle et à la réalisation des projets professionnels des agents et par là, à leur motivation.

La formation permet aux agents d'augmenter leur qualification professionnelle afin de permettre une plus grande efficacité et une meilleure employabilité. Elle favorise le déroulement de carrière grâce aux préparations des concours et examens ainsi que par la possibilité d'obtenir de la promotion interne parmi d'autres critères propres à la collectivité.

## **DEFINITION DU PLAN DE FORMATION**

Le plan de formation est une démarche.

Un plan de formation allie les besoins de la collectivité qui doit disposer d'agents compétents pour développer ses projets et répondre aux exigences du service public et les besoins des agents qui souhaitent progresser dans leur métier, leur carrière, se diriger vers un autre métier.

Le plan s'appuie sur l'analyse des écarts entre la situation actuelle de l'emploi avec ses composantes quantitatives et qualitatives et la situation dans l'avenir (à moyen et long terme) tant en nombre d'emplois, qu'en contenu d'emplois. La formation a alors en charge de combler les manques, d'accompagner les changements, d'anticiper les évolutions et de donner à l'organisation une culture formation.

Le plan de formation est un acte de prévision.

La loi impose d'élaborer un plan de formation mais elle ne précise pas la périodicité de la mise en œuvre.

Le plan de formation est un document de référence.

Le plan de formation est aussi un document de référence formalisé qui traduit la politique de formation de la collectivité et qui prévoit pour une durée déterminée :

- une définition des objectifs et priorités du plan en lien avec les projets de la collectivité,
- une charte ou règlement de la formation,
- une liste organisée des actions (par axes, objectifs, services),
- la programmation des actions et les modalités de réalisation (CNFPT, organisation en interne, auprès des prestataires, stages pratiques, formation à distance),
- une déclinaison des formations par catégorie :
  - ↳ les formations statutaires obligatoires (intégration, professionnalisation)
  - ↳ les formations de perfectionnement,
  - ↳ les formations de préparation aux concours et examens professionnels.
- éventuellement la formation personnelle : les congés de formation professionnelle, les congés pour VAE, les bilans de compétences, les actions liées à l'acquisition des savoirs de base
- un état des moyens méthodologiques, financiers et humains,
- un dispositif d'évaluation des actions et du plan de formation.

A disposition de tous les acteurs, le plan de formation est un outil de formalisation des besoins en formation, un outil de communication, un document de référence à usage de tous les agents permettant de lever toute ambiguïté, tout ressenti d'iniquité en ce qui concerne la gestion des départs en formation.

La démarche du plan 2019 s'engage dans la continuité du précédent plan à savoir :

- Maintenir et améliorer la prestation offerte aux usagers, citoyens, habitants
- Accroître l'efficacité au sein de la Collectivité en modernisant les processus
- Développer l'épanouissement individuel pour motiver et impliquer le personnel.

Pour y parvenir, le plan de formation doit s'inscrire autour de 6 axes de développement des compétences :

1. Améliorer la qualité du Service Public
2. Renforcer le professionnalisme
3. Développer la culture informatique
4. Améliorer la communication et le management
5. Améliorer les conditions de travail et la sécurité au travail
6. Individualiser les parcours

Ces différents axes se retrouvent tout au long du plan de formation 2019 aussi bien dans les actions collectives que dans les actions individuelles.

## **LE PLAN DE FORMATION**

### ***SOMMAIRE***

- I) la formation obligatoire : intégration, professionnalisation, police municipale
- II) la formation de perfectionnement dispensée en cours de carrière à la demande de l'employeur ou de l'agent.
- III) la formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique.
- IV) La formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent,
- V) La formation des agents de droit privé
- VI) Le Compte Personnel d'Activité
- VII) Le budget formation

\*\*\*\*\*

## I) La formation obligatoire

### Intégration et professionnalisation

La formation professionnelle tout au long de la vie comprend la formation d'intégration et de professionnalisation, telle que définie par les statuts particuliers (article 1<sup>er</sup>-1<sup>o</sup>) de chaque cadre d'emplois dont :

- Des actions favorisant l'intégration dans la fonction publique territoriale, dispensées aux agents de toutes catégories.
- Des actions de professionnalisation, dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste à responsabilité.

La formation obligatoire est composée d'une action d'intégration et d'actions de professionnalisation, dispensées tout au long de la carrière, pour les trois catégories de fonctionnaires (A, B, C).

La formation d'intégration concerne tous les cadres d'emplois sauf la police municipale, les administrateurs territoriaux, les conservateurs territoriaux du patrimoine et des bibliothèques et les lauréats de la promotion interne. Ces formations sont organisées par le CNFPT. Le suivi de la formation d'intégration conditionne la titularisation.

#### ✓ Nombre d'agents sur le dispositif de la Formation d'Intégration (FI) : 7

**Les FI de catégorie C** se dérouleront soit à Combs-la-Ville, soit dans une commune avoisinante selon les possibilités offertes par le CNFPT. Cette formation dure 5 jours et est obligatoire pour la titularisation. Elle doit avoir lieu durant l'année de stage.

Celle-ci a pour objectif de permettre à l'agent de se situer en tant qu'acteur du service public local dans la collectivité territoriale, se situer dans la fonction publique territoriale et identifier le système de formation dans la fonction publique territoriale.

- **FIC**            5 agents de différents grades de catégorie C doivent suivre une FIC
  - Adjoint technique territorial : 1 agent
  - Adjoint territorial d'animation : 3 agents
  - Agent spécialisé principal de 2<sup>ème</sup> classe des écoles maternelles : 1 agent

Comme évoqué plus haut, en mars et novembre 2018, la commune mettra ses locaux à disposition du CNFPT pour accueillir deux sessions de « **Formation d'Intégration des agents de Catégorie C** ».

#### Modification de la durée de la formation d'intégration pour les catégories B et A :

Le décret 2015-1385 du 29 octobre 2015 relatif à la durée de la formation d'intégration dans certains cadres d'emplois de la fonction publique territoriale (JO du 31/10/2015) modifie la durée de la formation obligatoire pour 16 cadres d'emplois de catégorie A et 10 cadres d'emplois de catégorie B.

La durée de la formation d'intégration que sont astreints à suivre au cours de leur stage les fonctionnaires nommés, suite à la réussite à un concours, a été portée de 5 jours à 10 jours au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

**La formation d'intégration de catégorie B** est organisée par le CNFPT à EVRY ou TORCY. Sa durée est de **10 jours** et elle est obligatoire pour la titularisation. Elle doit avoir lieu pendant l'année de stage.

- **FIB**            2 agents
  - Technicien : 2 agents

**La formation d'intégration de catégorie A** est organisée par l'INSET de Dunkerque. Depuis 2018, la FIA est organisée en région Parisienne et sur l'antenne d'Evry pour les agents des délégations petite et grande couronne. Sa durée est de **10 jours** et elle est obligatoire pour la titularisation. Elle doit avoir lieu pendant l'année de stage.

- **FIA**            0 agent

✓ **Nombre d'agents sur le dispositif de la Formation de Professionnalisation**

La formation de professionnalisation au 1<sup>er</sup> emploi (FPPE) doit intervenir dans les 2 ans suivant sa nomination.  
Un agent de catégorie C doit suivre au minimum 3 jours de formation dans les 2 ans suivant sa nomination.  
Un agent de catégorie A ou B doit suivre au minimum 5 jours dans les 2 ans suivant sa nomination.

✓ **Nombre d'agents sur le dispositif de la Formation de Professionnalisation tout au long de la carrière : 96**

La formation de professionnalisation tout au long de la carrière (TTLC) d'une durée de 2 à 10 jours par période de 5 ans

✓ **Nombre d'agents sur le dispositif de la Formation de Professionnalisation prise de poste à responsabilité : 2**

La formation de professionnalisation prise de poste à responsabilité (FPPR) durée de 3 à 10 jours dans les 6 mois suivant l'affectation

**Police municipale**

✓ **La formation initiale**

La formation initiale des policiers municipaux est organisée par le CNFPT. Cette formation représente 120 jours de formation qui se décompose en 76 jours de « théorie » et 44 jours de « pratiques » sur une année.

- **FI police municipale : 2 agents**

✓ **La formation continue obligatoire**

La formation continue obligatoire des policiers municipaux est organisée par le CNFPT. Cette formation d'une durée de 10 jours doit être renouvelée tous les 3 ans pour les agents de catégorie B et tous les 5 ans pour les agents de catégorie C. Ces formations ne sont pas prises en charge dans la cotisation du Cnfpt. Le coût journée pour un agent est de 125 €.

- **FCO : 3 agents**

## II) La formation de perfectionnement dispensée en cours de carrière à la demande de l'agent

Elle est dispensée en cours de carrière, dans le but d'acquérir ou de développer de nouvelles compétences.

### a) LES ACTIONS INDIVIDUELLES

**275 agents** ont exprimé à l'occasion des entretiens professionnels 2018 des souhaits de formation en vue d'un perfectionnement professionnel (stages CNFPT, colloques,...), soit un total de **664 demandes de stages**.

L'offre du CNFPT, à travers le catalogue 2019 de la Délégation Grande Couronne permet de répondre à la plupart des demandes des agents. Cependant, certaines demandes spécifiques nécessitent de faire appel à des prestataires extérieurs. Les agents sont alors invités à se rapprocher du Service formation, emploi-compétences et actions sociales afin que leurs demandes soient étudiées.

**Chaque responsable de service recevra en début d'année un tableau récapitulatif de l'ensemble des demandes des agents de son secteur et leur validation ou non par la Direction Générale.**

**Les formations suivantes s'inscrivent dans le cadre de l'individualisation des parcours.**

### b) LES ACTIONS AUX TECHNIQUES METIERS EN INTRA (Ville de Combs-la-Ville ou Union des collectivités)

Certaines formations, dont la demande émane **soit des services, soit d'un nombre suffisant d'agents de la collectivité**, peuvent être organisées en intra par le Service Formation, emploi-compétences et actions sociales, ce qui présente plusieurs intérêts pour la collectivité, les services et les agents :

- Réponses apportées aux services davantage ciblées et en adéquation avec les besoins (établissement d'un cahier des charges, rencontre préalable avec les formateurs pour cibler le contenu de la formation aux spécificités de la commune),
- Cohérence et homogénéité des informations apportées aux agents,
- Facilité d'organisation pour les agents,
- Possibilité de former davantage d'agents, le cas échéant plusieurs agents du même service.

Ces formations seront programmées soit en relation avec le CNFPT, soit en faisant appel à des organismes extérieurs.

En 2018, la commune a signé une **convention de partenariat professionnelle territorialisée 2018 à 2020** avec le Cnfpt pour pouvoir bénéficier d'actions de formation en INTRA.

**Sans cette dernière, le Cnfpt n'accompagne plus la commune.**

Lorsque les actions proposées au CNFPT ne sont pas prises en charge financièrement, un partenariat financier peut alors être mis en œuvre sous réserve des arbitrages budgétaires. Les actions non réalisées pourront être reportées sur l'année suivante.

Le dispositif d'union des collectivités permet également à la commune de participer à des actions de formation avec les autres collectivités de Grand Paris Sud et de Val d'Yerres Val de Seine en mettant en commun leurs besoins et leurs effectifs. Ces actions, qui sont choisies en concertation avec toutes les communes adhérentes à ce dispositif.

On retrouve les 5 premiers axes de développement des compétences :

Axes de développement	Thème	Descriptif		
<u>Améliorer la qualité du Service Public</u>	Armement	Module juridique, pratique et entraînement	Police municipale	CNFPT
	Quidditch	Suite 2018 : activité sportive à développer issue de la saga Harry Potter	Sport	PARIS FROG
	Médiation familiale	Acquérir des outils pour mieux maîtriser les techniques d'entretiens et de conciliation	Prévention réussite éducative	A déterminer
	Les répercussions de la violence conjugale et intrafamiliale chez l'enfant	Acquérir quelques outils de diagnostics, les troubles de l'apprentissage et la médiation cognitive	Prévention réussite éducative	CNFPT UNION
	Marquage au sol	Maîtriser le marquage horizontal plus mise en pratique	Voirie	VIRAGES
	Tri sélectif	Formation d'une école test pour mise en place du compostage	Action éducative	Sivom
	Les écrits professionnels	Formation de perfectionnement	Divers services	CNFPT INTRA
	Enfants difficiles, enfant en difficulté, comment les accueillir en collectivité ?	Avoir les bons outils pour gérer les enfants	Tous les services avec des enfants	CNFPT INTRA
	La règlementation des ERP : rôle et mission d'un gardien de gymnase	Harmoniser l'accueil et respecter la règlementation	Sport	CNFPT UNION
	Accueil du public difficile	Maîtriser l'accueil des publics difficile dans les lieux culturel et sportif	Culture et Sport	CNFPT INTRA
	Les informations pré occupantes	Maîtriser un dossier de signalement	Trait d'Union	CNFPT INTRA
	<u>Développer la culture informatique</u>	Logiciel IGOF	Mise à jour des connaissances	CCAS
Logiciel Péléas		Mise à jour des connaissances	Habitat	AFI
Logiciel CIRIL : solution famille		Mise à jour des activités, suite au lancement du logiciel en 2017	Scolaire	CIRIL
Logiciel CIRIL : solution famille		Mise à jour des activités, suite au lancement du logiciel en 2018	Petite enfance	CIRIL

<u>Développer la culture informatique</u>	Logiciel CIRIL : SMD congés	Formation du service carrière		
	Logiciel Web apologic	Mise à jour annuelle des connaissances	SAD	APOLOGIC
	Logiciel MARCO	Formation d'un nouvel agent recruté	Marchés publics	AGYSOFT
	Logiciel billetterie	Formation des nouveaux agents	Couple	Billetteries
<u>Accroître la communication et le management</u>	Rapport d'activité	Edition d'un rapport d'activité de tous les services fin 2019	Divers services	CNFPT INTRA
	Formation management des cadres	1 journée en juin	Divers services	CNFPT INTRA
	Elaborer un projet de service		SAD et aides sociales au logement	CNFPT INTRA
<u>Améliorer les conditions de travail et la sécurité au travail</u>	Caces R372 catégorie 1, 2 et 4	Mise à jour des besoins des agents de la commune	Divers services	NV FORMATION
	Caces R386 1 A - recyclage			
	Certiphyto	Recyclage obligatoire tous les 10 ans	Sport	AQUIBRIE
	Habilitation électrique BS/BE - recyclage	Recyclage obligatoire tous les 3 ans	Divers services	SI2P
	Utiliser un échafaudage – recyclage	Recyclage obligatoire tous les 3 ans	Divers services	FORMA CONSEIL
	Manipulation des extincteurs	Mise à jour des connaissances et pratique sur feux	Divers services	SI2P
	Risques incendie et sensibilisation aux ports des EPI	Maîtriser un feu de friteuse et porter son équipement de protection individuel	Restauration/entretiens ménagers	CNFPT INTRA
	Gestes d'urgence à l'enfance	1 groupe de formation tous les ans	Divers services	VIVALAINS
	Gestes et postures	2 groupes de formation de 8 à 10 personnes	Divers services	VIVALIANS
	PSC1	2 groupe de 10 personnes (priorité aux demandes obligatoire au regard de la sécurité du travail)	Divers services	SAPEURS POMPIERS
	Sauveteur secouriste au travail	Mise en place d'un SST minimum pour les services concernés	Divers services	SAPEURS POMPIERS
CHSCT	Formation des représentants du personnel au CHSCT	Représentant du personnel	CNFPT UNION	

**III) La formation de préparation aux concours et examens professionnels**

**4 agents** souhaitent intégrer une préparation à un concours ou à un examen professionnel pour accéder à un cadre d'emplois de la Fonction Publique.

L'entrée en préparation auprès du CNFPT est conditionnée, la plupart du temps, par la réussite à des tests d'accès. Les fiches d'inscription sont transmises dans tous les services dès réception, pour validation par la Direction Générale.

**En cas d'échec aux tests d'accès à la préparation aux concours ou examens professionnels, le CNFPT peut proposer une formation TREMPLIN de remise à niveau de 17 jours maximum. La commune n'est pas dans l'obligation de l'accepter, compte tenu des contraintes de service que représenteraient ces absences de longue durée. Les demandes seront examinées au cas par cas.**

**Si l'agent est admis à cette formation tremplin, les autres stages qu'il aura demandés seront annulés.**

	<b>Concours</b>	<b>Examens</b>
<b>Filière administrative</b>	- 1 attaché territorial	
<b>Filière animation</b>		- 2 animateurs principaux de 2 <sup>ème</sup> classe
<b>Filière technique</b>	- 1 agent de maîtrise	
<b>TOTAL</b>	<b>2 agents</b>	<b>2 agents</b>

**VI) La formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent****VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE**

La VAE permet à toute personne qui peut justifier de compétences professionnelles acquises dans l'exercice d'une activité salariée ou bénévole depuis trois ans minimum, d'obtenir tout ou une partie d'un diplôme en relation avec son secteur d'activité.

Il s'agit d'une démarche individuelle pour laquelle la commune peut soutenir les agents. Cette VAE offre la possibilité à certains agents de poursuivre ou d'intégrer un parcours de formation, de pouvoir passer des concours sous conditions de diplômes.

## 5 demandes de VAE (dont 2 annulées)

### VAE pour l'obtention du diplôme d'auxiliaire de puériculture

- 1 agent du secteur petite enfance

### VAE pour l'obtention d'un CAP Accompagnement Educatif Petite Enfance (ancien CAP petite enfance)

- 1 agent du secteur petite enfance

### VAE pour l'obtention d'un BPJEPS

- 1 agent du secteur Enfance qui annule sa demande, en 2019 l'agent termine son BAFD

### VAE BAPAAT (Brevet d'Aptitude Professionnel d'Assistant Animateur Technicien)

- 1 agent du secteur Trait d'union qui annule sa demande, le brevet est en cours de modification

### VAE DESJEPS (Diplôme d'Etat Supérieur de la Jeunesse, de l'Education et du Sport)

- 1 agent du secteur Trait d'union

Toute demande de VAE sera étudiée au cas par cas en réunion de Direction Générale traitant des questions du Personnel.

## V) La formation des agents de droit privé

- 4 personnes seront en **contrat d'apprentissage** dans les services de la commune et prépareront en parallèle les diplômes suivants :

#### - Service Petite Enfance

Diplôme d'éducateur de jeunes enfants

CAP accompagnement éducatif petite enfance

#### - CTM – Espaces verts

CAP agricole

#### - Culture – La Coupole

Technicien du spectacle – option lumière

- **Aucun** agent en **contrat d'emploi civique**.

**VI) Le Compte Personnel d'Activité**

**2018 est le premier entretien professionnel qui recense les besoins sur le compte personnel de formation.**

9 demandes ont été formulées

Projet	Durée
Formation entrepreneur : créer une maison d'hôtes ou gites	35h
Bilan de compétences	24h
Bilan de compétences	24h
Bilan de compétences	24h
Diplôme d'état d'auxiliaire de puériculture	525h
Formation initiale minimale obligatoire - FIMO Marchandises	140h
VAE CAP petite enfance	24h
Formation informatique	
Devenir animateur	

**VII) Le budget formation**

Ligne budgétaire	Budget 2018	Budget 2019
PEL Formations Individuelles	62 992,58 €	56 780,00 €
PEL Formations collectives		
Police municipale armement	9 907,50 €	10 275,00 €
PEL Apprenti	17 950,00 €	14 445,00 €
PEL Concours	500,00 €	-
PEL Civique (pas de service civique 2018)	-	-
PEL Autres	903,00 €	-
PEL Cotisation MNS (piscine fermée 2018)	-	-
PEL Colloques	2 000,00 €	3 500,00 €
PEL Elus	10 539,00 €	16 529,00 €
<b>TOTAL PEL</b>	<b>104 792,08 €</b>	<b>101 529,00 €</b>
SAD Formations Individuelles	11 002,00 €	10 000,00 €
SAD Formations collectives		
<b>TOTAL SAD</b>	<b>11 002,00 €</b>	<b>10 000,00 €</b>
Anim CCAS	1 050,00 €	1 050,00 €
Dire CCAS	740,00 €	370,00 €
<b>TOTAL CCAS</b>	<b>1 790,00 €</b>	<b>1 420,00 €</b>
Trait d'union	300,00 €	700,00 €
<b>TOTAL TU</b>	<b>300,00 €</b>	<b>700,00 €</b>
<b>TOTAL BUDGET FORMATION</b>	<b>117 884,08 €</b>	<b>113 649,00 €</b>
Compte Personnel de Formation	-	<b>13 800,00 €</b>
<b>TOTAL CPF</b>		<b>13 800,00 €</b>

\*\*\*\*\*

Il est rappelé que toutes les actions de formation seront traitées conformément aux dispositions de la Charte pour la Formation et des textes réglementaires en vigueur.

L'ensemble de ces actions de formation sera programmé sur 2019 en fonction des crédits disponibles et des arbitrages correspondants.

Toute demande nouvelle, non validée dans le cadre du Plan de Formation 2019 sera étudiée au cas par cas en réunion de Direction Générale traitant des questions de Personnel avant validation éventuelle par Monsieur le Maire. Une fiche de demande de formation en cours d'année devra être systématiquement complétée.