

Mairie de Combs-la-Ville
Esplanade Charles de Gaulle
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 24/03/2021
Reçu en préfecture le 24/03/2021
Affiché le 24/03/2021
ID : 077-217701226-20210320-DEL_20MARS__8-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 25 janvier 2021

PLAN DE FORMATION 2021

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 responsables :

- 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.

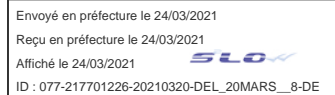
La loi impose d'élaborer un plan de formation mais elle ne précise pas la périodicité de la mise en œuvre.

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, le compte personnel d'activité, 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 2021 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 modes de fonctionnement,
- 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 2021 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^{er}-1°) 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) : 4

La Formation d'Intégration de catégorie C se déroulera 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** **4** agents de différents grades de catégorie C doivent suivre une FIC
 - Adjoint technique territorial : 2 agents
 - Adjoint administratif territorial : 2 agents

Comme évoqué plus haut, en mars et novembre 2021, 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^{er} janvier 2016.

La formation d'intégration de catégorie B est organisée par le CNFPT à EVRY ou TORCY. Elle doit avoir lieu pendant l'année de stage, pour permettre une titularisation.

- **FIB** **0** agent

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 1^{er} emploi : 10**

La formation de professionnalisation au 1^{er} emploi (FPPE) doit intervenir dans les 2 ans suivant la stagiairisation.
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 : 61**

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) d'une 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 : 0 agent**

✓ **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'employeur ou 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**

112 agents ont exprimé à l'occasion du recensement des souhaits de formation en vue d'un perfectionnement professionnel (stages CNFPT, organismes privés, colloques...), soit un total de **228 demandes de stages**.

L'offre du CNFPT, à travers le catalogue 2021 de la Délégation Ile-de-France (fusion au 01 janvier 2021 de la grande et première 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.

Pour l'année 2021, exceptionnellement un avenant sera signé pour poursuivre les formations non réalisées en 2020 suite à la crise sanitaire.

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 sont choisies en concertation avec toutes les communes adhérentes à ce dispositif.

En 2021, le plan de formation fait apparaître 5 des 6 axes de développement des compétences, indiqués en introduction :

- Améliorer la qualité du service public,
- Renforcer le professionnalisme,
- Développer la culture informatique,
- Accroître la communication et le management,
- Améliorer les conditions de travail et la sécurité au travail.

Envoyé en préfecture le 24/03/2021
 Reçu en préfecture le 24/03/2021
 Affiché le 24/03/2021
 ID : 077-217701226-20210320-DEL_20MARS__8-DE

Axes de développement	Thème	Descriptif	Public	Organisme
<u>Améliorer la qualité du Service Public</u>	L'accueil des enfants présentant des allergies ou des intolérances alimentaires	REPORT 2020 Accueillir les enfants ayant une alimentation particulière pour des raisons médicales dans le respect des règles sanitaires, nutritionnelles	Divers services	CNFPT
	L'alimentation en mode ludique	REPORT 2020 Moment de partage et d'information des assistantes maternelles sur le repas du tout petit	Crèche Ribambelle	CNFPT
	La gestion raisonnée du sol	REPORT 2020 Adapter ses méthodes de gestion, réaliser de nouveaux aménagements et pédagogie de conseils	Développement durable	CNFPT UNION
	L'écoute des émotions	REPORT 2020	Crèches collectives	CNFPT
	Les répercussions de la violence conjugale et intrafamiliale chez l'enfant	REPORT 2019 – 2020	Prévention, réussite éducative	CNFPT
	Les techniques d'hygiène et de désinfection des locaux sanitaires	REPORT 2020	Agent d'entretien des bâtiments municipaux	CNFPT
	Sensibiliser à l'approche systémique		Prévention, réussite éducative	CNFPT
	Le jeu		Crèche Ribambelle	CNFPT
	Formation entrainement armement	Formation obligatoire, 1 session de tir tous les 6 mois	Police municipale	CNFPT
	Analyse de pratiques professionnelles et de soutien aux aides à domicile	2 groupes de soutien psychologique pour les agents d'aide à domicile	SAD	I. LOKEDE
Formations bénévoles	Développement des compétences	Trait d'Union		
<u>Renforcer le professionnalisme</u>	Les écrits professionnels	REPORT 2019 – 2020 Perfectionnement pour les agents en poste	Divers service	CNFPT
	La prise de note et la rédaction de compte-rendu	REPORT 2020	Divers service	CNFPT

Envoyé en préfecture le 24/03/2021

Reçu en préfecture le 24/03/2021

Affiché le 24/03/2021

SLOW

ID : 077-217701226-20210320-DEL_20MARS__8-DE

Axes de développement	Thème	Descriptif	Public	Organisme
<u>Développer la culture informatique</u>	Logiciel Solution famille	Mise à jour des connaissances, suite recrutement	Petite enfance	CIRIL
	Logiciel Solution famille	Mise à jour des connaissances, suite recrutement	Sport	CIRIL
	Logiciel GMA	Utilisation et paramétrage du logiciel	Sport	CIRIL
	Logiciel Apologic	Mise à jour des connaissances annuelles, et programmation	SAD	Groupe UP
<u>Accroître la communication et le management</u>	Du projet d'administration au projet de service	Report 2020 Réalisation du projet d'administration et des différents projets de service, suite à l'élection municipale du mois de mars 2020	Directeurs de service	CNFPT
<u>Améliorer les conditions de travail et la sécurité au travail</u>	Autorisation de conduite R486 et R472 - recyclage	Mise à jour des connaissances des agents	Agent technique	NV FORMATION
	Habilitation électrique BS/BE - recyclage	Mise à jour des connaissances des agents	Agent technique	SMV Formation
	Prévention et secours civiques niveau 1	Mise à jour des connaissances des agents – obligation réglementaire former 80 % des agents et tous les nouveaux recrutés dans les 12 mois	Divers services	CROIX BLANCHE
	Utiliser un échafaudage	Mise à jour des connaissances des agents	Agent technique	FORMA CONSEIL
	Gestes et postures manutention	REPORT 2020 1 groupe de 8 à 10 personnes Acquérir les connaissances de base dans les gestes, les postures, les attitudes de travail pour réduire la fatigue et éviter l'accident	Divers services	VIVALIANS
	Gestes et postures petite enfance	REPORT 2020 Nouveauté – former les stagiaires à une gestuelle optimale et réflexe dans la manipulation d'enfants et d'équipements adaptés aux enfants	ATSEM – Crèches et Halte jeux	NEO FORMA
	Gestes d'urgence à l'enfant	REPORT 2020 2 groupes de formation	Crèches collective et familiale	VIVALIANS

III) La formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique

6 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 demandés seront annulés.

	Concours	Examens
Filière administrative	- 1 rédacteur territorial - 2 attachés territoriaux	
Filière technique	- 1 agent de maîtrise - 1 technicien territorial - 1 technicien principal de 2 ^{ème} classe	
TOTAL	-6 agents	0 agent

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.

1 demande de VAE

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

- 1 agent du secteur petite enfance – la demande est refusée car l'agent a déjà bénéficié d'un accompagnement de la mairie pour une VAE il y a 3 ans.

V) La formation des agents de droit privé

- 1 **personne** sera en **contrat d'apprentissage** dans les services de la commune et prépareront en parallèle les diplômes suivants :

- **Culture – La Coupole**

BEP technicien du spectacle – option lumière

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

VI) Le Compte Personnel de Formation

9 demandes ont été formulées

Projet	Durée	Remarques
Reconversion professionnelle vers un poste administratif – divers formations via le CNFPT	36 h	Accordé
Reconversion professionnelle vers un poste à l'état civil – divers formations via le CNFPT	24 h	Accordé
Création d'entreprise (2 modules – 2 organismes)	50 h	Accordé
CACES R489 cat 1	21 h	Accordé
VAE Psychologue	150 h	Accordé
Fimo catégorie 4	140 h	Refusé
Anglais	40 h	Refusé
Bilan de compétences	24 h	Refusé
Diplôme d'état d'aide-soignant		Annulé par l'agent

VII) Le budget formation

Ligne budgétaire	Budget 2020	Budget 2021
PEL Formations Individuelles	28 275,00 €	5 498,00 €
PEL Formations collectives		27 920,00 €
Police municipale armement	3 545,00 €	8 318,00 €
PEL Apprenti	7 111,00 €	6 475,00 €
PEL Concours	480,00 €	0,00 €
PEL Colloques	2 500,00 €	2 500,00 €
Trait d'union	300,00 €	300,00 €
Compte Personnel de Formation	6 000,00 €	4 269,00 €
TOTAL PEL	48 211,00 €	57 440,00 €
SAD Formations Individuelles	11 090,00 €	10 100,00 €
SAD Formations collectives		
TOTAL SAD	11 090,00 €	10 100,00 €
Anim CCAS	-	260,00 €
Dire CCAS	370,00 €	965,00 €
TOTAL CCAS	370,00 €	1 225,00 €
PEL Elus	22 018,96 €	7 927,00 €
TOTAL ELUS	22 018,96 €	7 927,00 €
TOTAL BUDGET FORMATION	81 689,96 €	76 692,00 €

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 2021 en fonction des crédits disponibles et des arbitrages correspondants.

Toute demande nouvelle, non validée dans le cadre du Plan de Formation 2021 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.