



Communauté de Communes
DE CEZE CEVENNES

PLAN DE FORMATION DU PERSONNEL

ANNEE 2019



Ce document définit les droits et obligations des agents de la collectivité
en matière de formation.

Soumis pour avis au Comité Technique Paritaire le, 12 février 2019
Il a été adopté par l'Assemblée délibérante en séance du 9 avril 2019

INTRODUCTION

Le plan de formation :

Le plan de formation est un outil :

- au service du développement des compétences nécessaires au bon fonctionnement de la collectivité et à la qualité du service public,
- qui permet d'anticiper et d'accompagner les évolutions que va connaître la collectivité :
- évolutions souhaitées (orientations / projets / changements d'organisation).
- ou évolutions contraintes (nouvelles réglementations / évolutions technologiques, sociologiques),
- qui permet d'accompagner les parcours professionnels des agents.

Le choix de la collectivité est d'établir un plan annuel qui sera soumis au CTP et une copie sera adressée au CNPFT GARD LOZERE.

Edito Président :

Mesdames, Messieurs,

La collectivité vous offre la possibilité à travers le plan de formation 2019 de bénéficier d'une palette de formations.

Celles-ci visent au développement de vos compétences, à la mise en valeur de vos connaissances pour une meilleure efficacité de l'action publique au bénéfice de tous.

Cette année, je serai vigilant à ce que soit fait une évaluation des actions de formation mise en place. Je chargerai la Responsable de ce service de définir de critères d'évaluation des formations et de mesurer la plus-value de celles-ci en matière d'efficacité de l'action publique.

Olivier MARTIN
Président

Présentation de la collectivité :

La collectivité œuvre pour une véritable politique de développement des compétences de ses agents et de ses services. C'est aussi l'occasion de se pencher sur les évolutions prévues, les éventuels changements d'organisation et de réaliser un état des lieux des compétences disponibles dans la collectivité.

Du nouveau dans la Réforme de la Fonction Publique Territoriale :

Le Décret 2017-928 en date du 6 mai 2017 vient préciser, dans le prolongement d'une ordonnance du 19 janvier 2017, les modalités d'application du compte personnel d'activité (CPA) et du compte de formation (CPF) au sein de la fonction publique, notamment les modalités d'utilisation du compte. Ces dispositions s'appliquent aux fonctionnaires et aux agents contractuels des trois versants de la fonction publique.

Le compte personnel de formation est une partie du compte personnel d'activité. Il s'applique aux fonctionnaires et agents contractuels de la fonction publique depuis le 1^{er} janvier 2017.

Le compte personnel de formation remplace le DIF. Un crédit de 150 heures au total

Le CPF est mobilisé à l'initiative de l'agent, dans la perspective d'un projet d'évolution professionnelle et après accord de l'employeur. Les agents peuvent l'utiliser pour suivre une formation qualifiante ou certifiante. Les formations continues proposées par un plan de formation sont aussi éligibles au dispositif.

Par ailleurs, le CPF s'articule avec les dispositifs de préparation aux concours et de validation des acquis de l'expérience (VAE), les bilans de compétence et le congé de formation professionnelle.

Le CPF se substitue au droit individuel à la formation (DIF) depuis le 1^{er} janvier 2017.

Les agents conservent la totalité des droits acquis au titre de ce dispositif. A la fin de l'année leur compte est crédité de 24 heures. S'ils parviennent à cumuler 120 heures, les heures supplémentaires accordées alors chaque année seront de 12 dans la limite d'un plafond total de 150 heures créditées sur le compte.

Pour un agent devant se reconvertir professionnellement pour prévenir une inaptitude physique peut bénéficier de plus de 150 heures au total. Ce sera le cas aussi des agents ne possédant ni diplôme ni titre professionnel : ils seront dotés d'un crédit de 48 heures par an dans une limite de 400 heures.

Méthodes mise en œuvre pour le plan de formation :

Les besoins en formation sont recueillis lors d'entretiens professionnels mis en place depuis 2015. Cela permet à la directrice générale des services et aux différents chefs d'équipe d'obtenir et de recenser les souhaits en formation des agents.

En parallèle, un recueil de besoins individuels et collectifs à destination des agents via les chefs de services, renforce la démarche et permet d'identifier les besoins de formation.

Classification des formations

Les formations obligatoires se déclinent sous plusieurs formes :

✓ **La formation d'intégration et de professionnalisation** obligatoire, se substitue à la Formation Initiale (Formation Avant Titularisation et Formation d'Adaptation à l'Emploi) :

× Les actions d'intégration sont dispensées en début de carrière aux agents de toutes catégories (A, B, C). (Sauf pour les agents nommés après promotion interne).

× Les actions de professionnalisation seront dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste de responsabilité.

× Les actions de professionnalisation au 1^{er} emploi.

Les formations facultatives comprennent quant à elles :

✓ **La formation de perfectionnement** à la demande de l'employeur ou de l'agent, qui correspond à l'ancienne appellation 'Formation continue'.

Lorsque la formation est à l'initiative de l'agent et, en cas de désaccord entre l'agent et l'employeur pendant 2 années successives, celui-ci bénéficie d'une priorité d'accès aux actions de formation équivalentes organisées par le CNFPT.

✓ **La formation de préparation aux concours et examens de la Fonction Publique,**

✓ **La formation personnelle** suivie à l'initiative de l'agent,

✓ **Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française.**

✓ **Le compte personnel de formation**

Le compte personnel de formation se substitue au droit individuel de formation. Il renforce le droit à la formation des agents. Le compte personnel de formation et l'une des trois briques du compte personnel d'activité qui à terme comprendra aussi une compte personnel de prévention de la pénibilité et un compte d'engagement citoyen.

✓ **Le livret individuel de formation** qui retrace les formations et bilans de compétences. Il est la propriété de l'agent qui en garde la responsabilité d'utilisation, tout au long de sa carrière.

✓ **La Reconnaissance de l'Expérience Professionnelle (R.E.P.)** a pour objectif de favoriser le recrutement, la promotion et la mobilité dans la Fonction Publique Territoriale. Elle s'applique aux fonctionnaires et aux candidats aux concours de la Fonction Publique Territoriale.

✓ **Le Bilan de compétences** a pour objectif de permettre aux employés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Par ailleurs, précédemment, la législation avait instauré le dispositif suivant qui se voit confirmé par la loi de février 2007. Il s'agit de :

✓ **La Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.)**. Elle permet la reconnaissance officielle de l'expérience professionnelle, associative ou bénévole en vue d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un Certificat de Qualification Professionnelle (C.Q.P.), sous condition que ceux-ci soient inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Remarque : Les conditions d'application de ces dispositifs de formation sont précisées dans le Règlement formation de la collectivité.

Bilan des formations individuelles réalisées en 2018

Formations dispensées par le CNFPT

Les thématiques formations sont au nombre de : 20

26 agents ont suivi ces formations (soit en individuel soit en union)

18 formations ont été programmées mais n'ont pas eu lieu (soit par annulation CNFPT : session complète ou parfois pas assez de participants ; soit par l'agent pour nécessité de services)

66 jours ½ sont comptabilisés pour des formations individuelles.

INTITULES	Nb agents	nb jours	cadre
Les opérations d'ordres budgétaires	1	2	
La loi des finances 2018 et les collectivités territoriales	1	1	
Le professionnel face aux conflits avec les usagers	2	2	en union
La prévention et la régulation des situations conflictuelles	1	3	Réseau prévention
Animation et développement du territoire	1	2	Réseau préventeur
La prise de note et la rédaction de comptes rendus	1	2	
L'atelier trucs et astuces bureautique	7	3	en union
Tourisme collaboratif et tourisme conventionnel concurrence et complémentarité	1	1	
Le référent déontologue : quel dispositif	2	1	
Rencontre parcours emploi compétence	2	1	En union
La gestion des dossiers maladie et des accidents de service	1	2	En union
Journée actualité urbanisme	1	1	
Adobe creative suite	1	/	A distance
Les enjeux de la communication dans la gestion de crise	1	1	
L'utilisation du logiciel qgis : perfectionnement	1	3	
Formation de formatrice : les fondamentaux	1	3	
Bilan d'étape professionnel mi parcours	1	1	
Initiation au soudage	1	2	
Habilitation électrique B1 B2 BR	1	3	
Initiation à la plomberie sanitaire	1	3	

En 2017, il est à noter que, en plus de la contribution de 0.90 % versée au CNFPT, la communauté de Communes de Cèze Cévennes a consacré à 476.79 € à la formation de son personnel (frais déplacement et repas).

Bilan des formations collectives en union réalisées en 2018 sur le territoire de la Communauté de Communes

Territoire	Collectivité référente	Thématique de formation	Nom de l'intervenant	Dates de réalisation	Code session	Nombre de jours réalisés	Nombre de présents :
CC CEZE CEVENNES	ST VICTOR DE MALCAP	La gestion des dossiers maladie et des accidents de service	Mireille GUILHOT	13 et 14/12	A3AAM 002	2	15
CC CEZE CEVENNES	BESSEGES	Les concessions funéraires	JF LAFONT	le 5 novembre	C1CFU 002	1	20
CC CEZE CEVENNES	BESSEGES	La gestion du cimetière	JF LAFONT	le 6 novembre	C1CMI 004	1	14
CC CEZE CEVENNES	BESSEGES	Habilitation électrique BS	ISTEC	03 et 04 octobre 2018	T2KBS 016	2	14
CC CEZE CEVENNES	SAINT BRES	PRAP tout public	Sébastien DIAZ	19 et 20/11	SX806 903	2	10
CC CEZE CEVENNES	SAINT BRES	Les travaux en hauteur : espaces verts, bâtiments et sports	ISTEC	17 et 18 sept	T2KTH 003	2	9
CC CEZE CEVENNES	CCCC - ST AMBROIX	Trucs et Astuces en informatique	MG Formation	19, 20 et 21 novembre	HTRUC 058	3	13
CC CEZE CEVENNES	ST AMBROIX	Le professionnel face aux conflits dans la relation à l'usager	Virginie KERSAUDY	2 et 3/07	A2CFL 093	2	14

8 stages se sont déroulés sur le territoire de Cèze Cévennes de juillet à décembre. 109 agents (toutes collectivités confondues) ont suivi les formations proposées soit 207 jours de formation comptabilisés pour l'ensemble des agents des collectivités .

Un bilan positif avec un taux moyen de remplissage de 85 %

FORMATIONS COLLECTIVES EN UNION ENVISAGEES POUR 2019

Territoire	Collectivité référente	Thématique de formation envisagée	effectif à former sur le territoire
CEZE CEVENNES	ST AMBROIX	Gestion du temps et des priorités	5
CEZE CEVENNES	ST BRES	Environnement territorial (communes, syndicat...)	16
CEZE CEVENNES	ST BRES	Responsabilités de l'agent (droits, obligations...)	19
CEZE CEVENNES	GAGNIERES	La planification, l'organisation et le contrôle de l'activité d'une équipe	13
CEZE CEVENNES	BORDEZAC	congés annuels et bonifiés, autorisations d'absences, autorisations syndicales, compte épargne temps, aménagement et réduction du temps de travail, congé maternité et paternité, incidences des détachements et des disponibilités	14
CEZE CEVENNES	ST VICTOR DE MALCAP	Les relations parents-professionnels dans le secteur de l'animation, en milieu scolaire et périscolaire	11
CEZE CEVENNES	ST AMBROIX	L'animation des temps périscolaires dans les petites communes	10
CEZE CEVENNES	ST BRES	Les arbustes : de la plantation à l'entretien	10
CEZE CEVENNES	CC CEZE CEVENNES	Le sauveteur secouriste du travail	30
CEZE CEVENNES	CC CEZE CEVENNES	Le maintien et l'actualisation des compétences des sauveteurs secouristes du travail	10
CEZE CEVENNES	CC CEZE CEVENNES	Le maintien et l'actualisation des compétences des sauveteurs secouristes du travail	10
CEZE CEVENNES	A définir	L'habilitation électrique BS	6
CEZE CEVENNES	A définir	L'habilitation électrique du personnel électricien : B2-BR-BC	1
CEZE CEVENNES	CC CEZE CEVENNES	Manipulation extincteur	40
CEZE CEVENNES	ST BRES	Les techniques d'entretien, d'hygiène et de désinfection de tous les locaux	20
CEZE CEVENNES	ST BRES	Initiation au tableur	12

Les besoins de formations individuelles pour 2019

Les entretiens professionnels ont été effectués auprès des agents titulaires période novembre à fin janvier.

Les thèmes de formations demandés sont les suivants :

INTITULES	Nb agents	nb jours	professionnalisation	1er emploi
L'organisation et classement de documents	1	2		x
La fonction d'assistante de direction	1	2		x
La comptabilité d'engagement	1	1	x	
Les règles d'élaboration et d'exécution budget	1	2	x	
Les opérations d'ordre budgétaire spécifique	1	2	x	
Marchés publics achèvement d'une procédure	1	1	x	
Marchés publics rédiger les publicités	1	1	x	
Le cadre réglementaire des marchés publics	1	distance	x	
Les marchés à procédure adaptée MAPA	1	distance	x	
L'exécution administrative et financière des marchés publics	1	3	x	
Le pilotage de projet : le cadrage	1	distance	x	
Le pilotage de projet : la gestion des ressources	1	2	x	
Formation adaptation PEC	3	1		PEC
Les missions agent de déchèterie	3	1		PEC
Les relations avec la presse	1	3	x	
Communication écrite et orale esprit de synthèse			x	
Les clés de la communication financière réussie	1	2	x	
Le montage de projet éligible aux Fonds européens	1	3	x	
Les sanctions des fraudeurs à la taxe de séjour	2	1	x	
L'accueil physique et téléphonique en collectivité	1	2		
Ecrits professionnels : courriers et notes internes	1	2		
Les arbustes de la plantation à l'entretien	2	3	x	
L'entretien et la réparation outillage espace vert	1	2		PEC
Le jardin territorial et son environnement professionnel	1	2		PEC
Initiation à la plomberie	1	3		
La gestion des déchets communication et accompagnement au changement	1	2	x	
Vers nouvelles politiques innovantes environnementales	1	2	x	
Les techniques manuelles de nettoyage locaux administratifs	1	3	x	
Prévention risque lié à l'activité physique	2	1	x	
Habilitation électrique bs be : formation initiale	4	2		PEC

Les formations dans les différents thèmes seront suivies par 18 agents .

Formation de préparation aux concours et examens de la Fonction Publique

La préparation aux concours de la Fonction Publique Territoriale est le moyen donné aux agents en vue de passer un concours d'accès à un grade supérieur. Cette formation est dispensée par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale et peut passer par la démarche Compte personnel de formation.

Formation personnelle

La Formation Personnelle est suivie à l'initiative de l'agent. Aucune demande n'a été recensée.

Les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue Française

Aucune demande n'a été formulée par les agents et les Responsables de Services.

Le compte personnel de formation

Un agent sollicite 35 h de son CPF pour participer à un examen professionnel.

La reconnaissance de l'expérience professionnelle

Aucune demande n'a été formulée par les agents.

La validation des acquis de l'expérience professionnelle

Aucune demande n'a été formulée par les agents.

Le bilan de compétences

Aucune demande n'a été formulée par les agents.