



Communauté de Communes
DE CEZE CEVENNES

PLAN DE FORMATION DU PERSONNEL

ANNEE 2017



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

Soumis pour avis au Comité Technique Paritaire le, 27 avril 2017.
Il a été adopté par l'Assemblée délibérante en séance du 13 juin 2017.

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 du CDG30 et une copie sera adressée au CNPFT GARD LOZERE.

Edito du Président :

Mesdames, Messieurs,

Le paysage territorial en constante évolution ainsi que les missions des fonctionnaires territoriaux rendent plus que nécessaire la formation des agents de la Communauté de Communes de Cèze-Cévennes.

La collectivité a besoin d'agents en capacité de faire face aux nouvelles exigences des métiers territoriaux et à la nécessaire efficacité du service public.

Pour répondre à ces nouveaux défis, vous vous devez tout au long de votre carrière de suivre les formations répondant prioritairement à votre parcours professionnel.

Olivier MARTIN

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.

L'essentiel de la Réforme de la Fonction Publique Territoriale :

La loi du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale et notamment à la formation de ses agents ainsi que les 4 décrets qui l'ont suivie ont restructuré le système de formation professionnelle des agents territoriaux.

Les catégories de formation sont refondues : les formations statutaires obligatoires sont généralisées, le droit individuel à la formation (professionnelle) fait son entrée dans la fonction publique territoriale. De même y sont officialisés des dispositifs existants tels que la VAE et le bilan de compétences.

Cette même loi recentre les missions des établissements mutualistes de la formation (CNFPT) et de la gestion (centres départementaux de gestion) de la fonction publique territoriale.

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 Droit Individuel à la Formation (D.I.F.) :**

✗ Tout agent bénéficie, chaque année, d'un droit individuel de 20 heures de formation, cumulable sur 6 ans dans la limite de 120 heures et proratisé en cas de travail à temps partiel. La mise en œuvre du D.I.F. relève de l'initiative de l'agent, en accord avec l'employeur.

Pour faire valoir ce droit, les actions de formation doivent concerner les formations de perfectionnement ou les formations de préparation aux concours et aux examens professionnels.

Après avis du Comité Technique Paritaire, la collectivité employeur détermine si le D.I.F. peut s'exercer tout ou partie pendant le temps de travail. Si le D.I.F. s'exerce en dehors du temps de travail, une allocation de formation, égale à 50 % du traitement net de l'agent, sera attribuée.

En cas de désaccord entre l'agent et l'employeur pendant 2 années successives, l'agent bénéficie d'une priorité d'accès aux actions de formation équivalentes organisées par le CNFPT.

✓ **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 2016

Formations dispensées par le CNFPT

Les formations suivies « formations de professionnalisation » sont au nombre de : 21

Nous comptabilisons 7 agents qui ont suivi une formation d'intégration :

5 agents / intégration catégorie C

2 agents / intégration apprenti .

94 jours sont comptabilisés pour des formations individuelles et 27 jours pris par l'ensemble des agents pour des formations collectives

1 agent a suivi une formation poids lourd (268 heures)

2 agents ont utilisé leur droit individuel à la formation (216 heures)

5 agents ont suivi une formation « 1^{er} emploi ».

INTITULE	NOMBRE D'AGENT	TOTAL JOURS	INTEGRATION	PROFES- SIONALI- SATION	1ER EMPLOI	PERFECTION NEMENT	PREPA EXAMEN	DIF
Intégration cat C	5	25	x					
Intégration apprenti	2	4	x					
Assurances	1	3		x				
Marchés publics	2	7		x				
Pierre sèche	2	6		x				
Prévention des risques dans les déchets	1	2		x				
Adaptation aux emplois d'avenir	2	4		x				
Habilitation électrique BS	1	2		x				
Professionnels face aux conflits	2	6		x				
Recyclage habilitation électrique BS	1	2		x				
Conception et réalisation de délibérations et arrêtes	1	2		x				
Ecriture pour le WEB	1	3		x				
Assistant de prévention	1	2		x				
Développement du territoire	1	0,5		x				
Techniques de nettoyages des locaux administratifs	1	3		x				
Mobilisation et cohésion d'équipe	1	2			x			
Mutualisation	1	1			x			
Techniques de mise en page	1	1			x			
Fondamentaux : démarche de projet	1	3			x			
Sensibilisation fonction RH	1	2			x			
SIG	1	3		x				
Accueil usagers en difficulté d'écrits	1	1		x				
Intégration de la gestion des déchets dans les politiques territoriales	1	3		x				
Management adapté aux spécificités d'un service déchet et propreté	1	3		x				
Associations : instructions des démarches et suivi	1	3		x				
Vivre la citoyenneté	1	0,5		x				
Permis poids lourd	1	268 heures				x		
DIF	2	216 heures						x

Bilan des formations collectives réalisées en 2016

THEMATIQUE	ORGANISME FORMATEUR	LIEUX	NOMBRE DE PARTICIPANTS	NOMBRE DE JOURS
Manipulation extincteur	SCG formation	St-Ambroix	14	7
Sauveteur secouriste au travail	SCG formation	St-Ambroix	9	14
Réception des DDS en déchetterie	CFME	St-Ambroix	4 + 6 externes	6

La priorisation des formations était basée sur la sécurité au travail et plus particulièrement pour les agents travaillant dans le ramassage des encombrants, employés de déchetterie, brigade espace vert.

- La formation réception des DDS en déchetterie a été organisée en « formation en union ». 6 participants se sont rajoutés à cette formation. Il s'agit d'agents employés par des prestataires privés dans le domaine de l'environnement.

D'autre part, la communauté de communes est partenaire depuis le 2^{ème} semestre 2016 avec le CNFPT GARD LOZERE dans une démarche de formation en union.

Un plan de formation a été établi pour le territoire des Cévennes. Il s'agit des communes appartenant au territoire de la communauté de communes de Cèze Cévennes mais également aux communes voisines qui ont souhaité intégrer cette démarche : une partie Pays Grand Combien et Pays Hautes Cévennes.

En 2016, 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 9 624 € à la formation de son personnel (hormis les frais de déplacements).

Les besoins de formations individuelles pour 2017

Les entretiens professionnels ont été effectués auprès des agents titulaires (15)

Les retours des besoins individuels titulaires et non titulaires confondus émanent de 21 agents sur l'ensemble des agents interrogés. (56)

97 jours de formation sont programmés pour l'année (agents techniques et administratifs confondus)

Les thèmes de formations demandés sont les suivants :

- ✓ Repères et outils fondamentaux nécessaires à l'exercice professionnel ;
- ✓ Management ;
- ✓ Affaires juridiques ;
- ✓ Gestion des ressources humaines ;
- ✓ Informatique et système d'information
- ✓ Développement local ;
- ✓ Environnement et développement durable;
- ✓ Sécurité (habilitation électrique et recyclage)

INTITULES	Nb agents	nb jours	coût	professionnalisation	1er emploi
Habilitation électrique bs	5	10	480.00	x	
Recyclage en habilitation électrique pour le personnel électricien	1	2		x	
Initiation au soudage	3	9	120,00	x	
Analyse comparative et l'évaluation des procédés énergétiques de la gestion des déchets	1	3		x	
La relation entre usagers et agents des services déchets et propreté	1	2		x	
La création et l'entretien des gazons, pelouses et des prairies	1			x	
La pierre sèche : utilisation paysagère et pour la biodiversité	2	6	180.00	x	
Intercommunalités : fondamentaux et perspectives	1	2			x
La fonction d'assistant(e) de direction	1	3			x
La tenue des registres des actes administratifs	1	1			x
Conception et rédaction d'un arrêté ou d'une délibération		2			x
Organisation et gestion des archives communales et intercommunales	1	3			x
L'achèvement d'une procédure de marché public	1	3		x	
Marchés publics : rédiger les publicités	1	1		x	
Marchés publics : choisir l'offre économiquement la plus avantageuse	1	2		x	
Initiation au tableur Excel	1	3	180,00	x	
Le contexte juridique des collectivités territoriales	2			x	
Les règles d'élaboration et d'exécution du budget de la collectivité	1	3		x	
Le budget des services publics industriels et commerciaux - m4	1	3		x	
Les opérations d'ordre budgétaires spécifiques	1	2		x	
Gestion de la paie : perfectionnement	1	4		x	

L'analyse financière rétrospective et prospective d'un établissement public de coopération intercommunal	1				x
Les enjeux ressources humaines de l'intercommunalité	1	3			x
Les mutualisations entre EPCI et communes	1	2			x
L'écriture journalistique	1	3		x	
Atelier trucs et astuces en bureautique (DED)	1	3		x	
Plomberie sanitaires - les bases	1			x	
Santé, précarité, insertion : approches de terrain	1			x	
Aide sociale aux personnes handicapées	1	2		x	
Les relations entre parents et professionnels de l'enfance	1	2		x	
Techniques manuelles de nettoyage des locaux de type administratif	1			x	
Classement utile et efficace	1	3		x	
Gestion du temps et des priorités	1	2		x	
L'entretien professionnel : un acte de management	1	2		x	
Optimiser la taxe de séjour sur son territoire	1	1		x	
Office de tourisme communautaire et stratégie de communication	1	1		x	
Tourisme collaboratif et tourisme conventionnel : concurrence ou complémentarité ?	1	1		x	
Stage Union - Animer son équipe au quotidien en tant que manager de proximité dans une petite collectivité	1	3			x
Stage Union - Animer son équipe au quotidien en tant que manager de proximité dans une petite collectivité	1	3		x	
Stage Union - Mettre en place le RIFSEEP dans sa collectivité	1	1		x	
Stage Union - Mettre en place le RIFSEEP dans sa collectivité	1	1			x
totaux			960.00	40	10

2 stages de formation en union sont programmés en partenariat CNFPT : : 3 agents sont concernés

6 FORMATIONS PROGRAMMEES SONT ANNULEES . 7 AGENTS ETAIENT CONCERNES

Des besoins ont été repérés pour apporter un plus lié aux interventions techniques:

- habilitation électrique. 5 agents sont inscrits pour obtenir cette habilitation ; coût pour la collectivité : 480 euros

- initiation au soudage : 3 agents sont inscrits

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.

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 droit individuel à la formation

3 demandes préparations aux concours/examen ont été exprimées et seront suivies dans le cadre du DIF.

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

Une demande a été formulée par un agent. (à définir les modalités de prise en charge de celle-ci).