

DEPARTEMENT
DE LOIR-ET-CHER

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU
CONSEIL D'ADMINISTRATION**

ARRONDISSEMENT
DE BLOIS

Séance du 15 février 2024

CENTRE DEPARTEMENTAL
DE GESTION DE LA FONCTION
PUBLIQUE TERRITORIALE

L'An deux mil vingt-quatre **le 15 février, à 14h30**, le Conseil d'Administration du Centre Départemental de Gestion s'est réuni au siège du Centre Départemental de Gestion, à LA CHAUSSEE-SAINT-VICTOR, au 3 Rue Franciade, sous la Présidence de Eric MARTELLIERE

Date de la convocation :

Nombre de membres en exercice : 26

26 janvier 2024

Membres présents :

Date de la réunion :

15 février 2024

Titulaires : Annick BARRE, Nicole JEANTHEAU, Alain GOUTX, Michèle GAUTHIER, Gérard CHOPIN, Joël DEBUIGNE, Jean-Marc MORETTI, Claire GRANGER, Christophe THORIN, Cécilia NAUCHE, Vincent ROBIN, Jean-Michel DEZELU, Marie-Agnès FERET

Suppléants :

José ABRUNHOSA suppléant de Yann BOURSEGUIN
Gérard CHAUCHEAU suppléant de Catherine LHERITIER
Anne-Marie THEVENET suppléante de Thierry BENOIST

Pouvoirs :

Marie-Pierre BEAU a donné pouvoir à Nicole JEANTHEAU
François FROMET a donné pouvoir à Eric MARTELLIERE
Corinne GARCIA a donné pouvoir à José ABRUNHOSA
Karine MICHOT a donné pouvoir à Annick BARRE
Philippe MERCIER a donné pouvoir à Michèle GAUTHIER

Membres titulaires excusés : Nelly ANTOINE, Marie-Pierre BEAU, Thierry BENOIST, Yann BOURSEGUIN, François FROMET, Corinne GARCIA, Pascal HUGUET, Catherine LHERITIER, Philippe MERCIER, Karine MICHOT, Régine VASSAUX, Jacques BOUVIER.

Objet de la délibération :

M. Vincent ROBIN a été désigné secrétaire de séance.

**Approbation du premier plan
de formation des agents du
Centre Départemental de
Gestion de la Fonction
Publique Territoriale de Loir-
et-Cher 2024-2025**

(Rapporteur : Eric MARTELLIERE, Président)

Monsieur le Président rappelle que le premier plan de formation du Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique de Loir-et-Cher (CDG41) est un document synthétique et prévisionnel accompagnant la politique des ressources humaines. Il détermine la planification des actions de formation obligatoires et facultatives. Il a donc vocation à formaliser l'ensemble des actions de formation susceptibles d'être menées pour faire évoluer les compétences internes et contribuer ainsi à améliorer l'efficacité des missions proposées.

Il précise que l'un des objectifs clairs de ce plan de formation est d'améliorer l'efficacité des missions proposées aux collectivités et établissements affiliés et de favoriser, dans un contexte de plus en plus marqué par une forte complexité, la meilleure adéquation possible entre les compétences actuelles des agents du Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique de Loir-et-Cher et celles exigées par le conseil aux affiliés.

.../...

Le plan de formation, joint en annexe n°4, est établi pour la période 2024-2025 et prend en considération les souhaits de formations exprimés par les agents du CDG lors des entretiens professionnels 2023.

Il n'a pas de caractère limitatif et d'autres formations peuvent être prévues après accord de l'autorité territoriale.

Les crédits afférents aux coûts de formation sont prévus au budget primitif de chaque exercice.

Les membres du Conseil d'Administration après en avoir délibéré et à l'unanimité décident :

- **d'approuver** le plan de formation 2024-2025,
- **d'inscrire** au budget les crédits correspondants,
- **d'autoriser** le Président du Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Loir-et-Cher, ou son représentant, à signer toutes les pièces relatives à l'exécution de cette décision.

Fait et délibéré à La Chaussée-St-Victor,
Le 15 février 2024

Publié ou notifié le : 20 février 2024
Exécutoire le : 20 février 2024

Le Président soussigné certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de l'acte

Le Président



Eric MARTELLIERE

Le Président,

Eric MARTELLIERE



LE MOT DU PRÉSIDENT

Je suis très attaché à la formation professionnelle, elle vous permet en effet dans un établissement de référence pour nos Affiliés comme le nôtre :

- d'actualiser vos connaissances
- de développer de nouvelles compétences et une plus grande autonomie
- de vous adapter aux évolutions technologiques, organisationnelles ou socio-économiques
- d'acquérir une nouvelle qualification
- de vous préparer éventuellement à un changement d'activité ou vous maintenir dans l'emploi.

J'y vois plusieurs avantages, la formation me permet en effet de vous soutenir si vous souhaitez vous former pour un projet lié à votre pôle d'expertise et quoiqu'il en soit vous motiver et valoriser vos compétences.

Pour aller plus loin dans cette démarche d'optimisation de vos compétences, ce plan de formation est mis à votre disposition.

La formation est un argument de poids, en poste ou en recherche de poste, car elle renforce concrètement vos compétences, l'entretien professionnel vous permet clairement d'exprimer vos souhaits en la matière.

Textes de référence

- Code Général de la Fonction Publique et notamment le Titre II : Formation professionnelle tout au long de la vie (L421-1 à L424-1) ;
- Loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale, Chapitre Ier : Dispositions relatives à la formation professionnelle des agents territoriaux ;
- Décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale ;
- Décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux ;
- Décret n°2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

PREAMBULE

Les collectivités doivent élaborer un plan de formation depuis la loi du 12 juillet 1984, obligation confirmée par la loi n° 2007-209 du 19 février 2007. Dans l'esprit de la loi de 2007, le plan de formation représente l'axe central de la réforme, l'outil stratégique de mise en perspective et d'articulation de la professionnalisation des agents. L'élaboration de ce plan intègre la stratégie de formation dans le dialogue social. Tout en plaçant l'agent comme acteur principal de sa carrière et de son parcours professionnel, il opère la mise en adéquation des besoins de la collectivité avec les souhaits d'évolution professionnelle des agents.

Le plan de formation traduit la politique de formation de l'établissement dans un document formalisé.

Le plan de formation possède les caractéristiques suivantes :

- *Durée* : elle n'est pas réglementée, toutefois une durée de 2 ans permet d'effectuer une planification réaliste au regard de la taille de notre structure
- *Obligations statutaires* : la titularisation d'un agent est subordonnée à la réalisation de la Formation d'Intégration.
- *Adaptation au poste* : il favorise une bonne adaptation au poste de travail et permet une actualisation et un renforcement des compétences professionnelles dans le cadre d'une concertation entre les différents acteurs concernés (élus – direction – service RH – encadrants – agents – représentants du personnel).
- *Respect de la réglementation en vigueur* : il prévoit et accompagne les évolutions de l'établissement et de la législation. Il recense les actions de formation demandées par les agents dans le cadre de leur droit inscrit au compte personnel de formation (CPF).

Le plan de formation doit être :

- soumis à l'avis du Comité Social Territorial du Centre de gestion pour les collectivités de moins de 50 agents
- être transmis obligatoirement au CNFPT.

L'INITIATIVE DE LA DEMANDE

- ✓ Initiative du Centre de Gestion :
 - Les actions de formation obligatoires (les formations d'intégration et de professionnalisation)
 - Les formations hygiène et sécurité
 - Les formations d'adaptation au poste de travail.

- ✓ Initiative partagée de l'agent et du Centre de Gestion :
 - Les actions de formation de perfectionnement
 - Les préparations aux concours et examens professionnels
 - Les actions de lutte contre l'illettrisme.

- ✓ Initiative de l'agent :
 - La formation personnelle : formations de développement des compétences, formations de maintien des acquis ...
 - Le compte personnel de formation (CPF) :

Les formations réalisées au titre du CPF doivent permettre à l'agent de réaliser un projet d'évolution professionnelle. L'utilisation du compte personnel de formation porte sur toute action de formation, hors celles relatives à l'adaptation aux fonctions exercées, ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle" (article 2 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017). Il peut ainsi s'agir de formations destinées à accéder à de nouvelles responsabilités ou à changer de cadre d'emplois ou de grade, à effectuer une mobilité professionnelle, par exemple pour changer de domaine de compétence ou s'inscrire dans une démarche de reconversion professionnelle dans la fonction publique ou dans le secteur privé.

Il peut s'agir de formations de perfectionnement permettant l'acquisition de nouvelles compétences, de préparations aux concours et examens professionnels, d'actions de lutte contre l'illettrisme aboutissant à un certificat professionnel : Cléa, ...

LE CONTENU

Le Plan de Formation porte sur les prévisions concernant les actions de formation suivantes :

- ✓ Les formations d'intégration,
- ✓ Les formations de professionnalisation,
- ✓ Les formations de perfectionnement,
- ✓ Les formations de préparation aux concours et examens professionnels.

Le plan de formation n'a pas de caractère limitatif. D'autres formations peuvent être prévues en dehors du plan de formation.

BILAN 2023



Données consolidées :

- Nombre d'agents présents au 31 décembre 2023 : 31 agents
- Nombre d'agents formés en 2023 : 20 agents
- Nombre de journées de formation suivies en 2023 : 113 journées dont 87 journées dispensée par le CNFPT
- Nombre d'agents 2023 ayant suivi des tests de positionnement pour accéder à une préparation aux concours : 1 agent (*prépa concours cat. A*)

Coûts 2023 :

- Cotisation CNFPT : 10 774 €
- Coûts des formations externes : 4 330 €
- Frais de déplacement et d'hébergement : 2 183 €

Certaines formations ne sont pas proposées par le CNFPT (ex : médecine professionnelle, élections professionnelles, spécificités en ressources humaines, diplôme infirmière en santé au travail...) : l'organisme préférentiel de notre établissement en matière de Ressources Humaines est *ADIAJ formation* et en ce qui concerne le secteur de la médecine professionnelle, *L'entreprise médicale*. Ces organismes ont un bon rapport qualité de formation / coût.

LE PLAN DE FORMATION 2024/2025



Recensement des besoins individuels **Issus des services et des fiches individuelles d'entretien professionnel 2023 :**

Nombre d'agents concernés au 1^{er} janvier 2024 : 32 agents

Présentation en items des sollicitations de formations en 2023 non suivies donc reconduites et des demandes de formations exprimées lors des entretiens professionnels pour l'année 2024 :

- ✚ Prévention des risques et secourisme : formation obligatoire de conseiller en prévention, recyclage de formateur SST, Secourisme en santé mentale, l'ergonomie des postes de travail, formation initiale des assistants de prévention, Prévention des risques liés à l'activité physique ;
- ✚ Santé au travail : Diplôme inter-universitaire de santé au travail, gestion des arrêts de travail, maladies professionnelles et invalidité, le reclassement professionnel, Instruction des dossiers conseil médical - formation plénière ;
- ✚ Finances et Comptabilité : Mise en œuvre de la M57, Immobilisations
- ✚ Concours : Organisation de concours
- ✚ Approche générale des ressources humaines : Statut des contractuels, Droit de la Fonction Publique Territoriale, Sécurisation des actes juridiques des collectivités territoriales, Droit Disciplinaire, Réforme des retraites, droit syndical, Rémunération, Conseil en organisation, Règles juridiques du recrutement, Actualité Statutaire, Gestion du temps du travail, maîtrise de la masse salariale ;
- ✚ Approche générale : Statut de la Fonction Publique, Gestion du stress et des émotions en contexte professionnel, animation de groupe de travail, préparer sa retraite, développement de la confiance en soi, améliorer ses écrits, lecture juridique, archives numériques ;
- ✚ Approches logicielles : MEDTRA, CIRIL RH et Finances, Site emploi public, AGIRHE concours.

Cette liste est non-exhaustive et peut être amenée à évoluer dans le détail des formations demandées.

- Le recensement des besoins comprend également, pour les trois catégories de la fonction publique (A, B, C) les tests de positionnement, les préparations au concours et examens professionnels ainsi que les formations obligatoires d'intégration.

Expression des besoins collectifs

Sécurité incendie / secours à la personne :

- ✓ Formation manipulation des extincteurs
- ✓ Formation aux premiers secours
- ✓ Formation sauveteur secouriste du travail

Pour tout renseignement :

Laëtitia GANDOUIN
Responsable des Ressources Humaines
02 54 56 28 52
l.gandouin@cdg41.org

Accusé de réception en préfecture
041-284100070-20240215-04-2024-DE
Date de télétransmission : 20/02/2024
Date de réception préfecture : 20/02/2024