

VILLE & CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE D'ACHÈRES

PLAN DE FORMATION 2024



SOMMAIRE

INTRODUCTION	4
1 - POURQUOI UN PLAN DE FORMATION	4
2 - LA POLITIQUE RH	4
3 - LE CYCLE DE VIE DU PLAN DE FORMATION TRIENNAL	5
4 - LA MISE EN OEUVRE ET LES MOYENS	5
La contractualisation avec le CNFPT	5
Communication sur la formation	5
Les modalités d'évaluation des actions de formation et du plan	6
La formation des élus	6
6 - LES ACTEURS	6
L'agent	6
Le responsable direct	6
La Direction Générale - La Direction des Ressources Humaines - Le Secteur Recrutement-formation	7
Les Instances Paritaires	7
7 - LES GRANDS AXES DU PLAN DE FORMATION	7
AXE 1 - DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES NUMÉRIQUES	7
Bureautique et utilisation des outils numériques	7
Les outils de communication et de gestion transversale	8
Les logiciels métiers	8
AXE 2 - RÉPONDRE AUX OBLIGATIONS LÉGALES DE FORMATIONS DE LA COLLECTIVITÉ	8
Les formations statutaires obligatoires	8
Formation d'intégration	8
Formation de professionnalisation	8
Les formations à destination des policiers municipaux	9
Les formations obligatoires de prévention et de sécurité	9
La sécurité au travail	9
CACES et permis	9
Habitations électriques	9
Lutte contre le feu, manipulation des extincteurs, évacuation incendie, l'alarme incendie	9
Sauveteur Secouriste du travail	9
La prévention des risques	10
Gestes et postures	10

	3
AXE 3 - ACCOMPAGNER LES PARCOURS ET L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE	10
Les préparations aux concours et aux examens professionnels.	11
Les savoirs de base et remise à niveau - apprentissage de la langue française	11
Le soutien aux projets individuels	11
La formation personnelle	11
Le reclassement	12
8 - BUDGET	12

INTRODUCTION

Si le caractère obligatoire de l'élaboration d'un plan de formation pour les collectivités notamment, est prévu par l'article 7 de la loi du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents territoriaux, sa démarche d'élaboration est quant à elle déterminée par la collectivité selon son contexte, ses orientations politiques, ses axes stratégiques notamment dans le cadre de la politique des ressources humaines, et sa taille.

Le plan de formation 2024 s'inscrit dans la continuité du plan de formation triennal 2021-2023 à savoir la poursuite de l'effort de formation déjà développé durant les plans de formations précédents. L'objectif du plan de formation 2024 sera de répondre au mieux aux besoins des directions et des services dans leurs besoins et leurs fonctionnements afin de poursuivre les actions à destination des Achérois.

Les actions de formations incluses dans le plan de formation serviront les priorités stratégiques qui permettront de maintenir et accroître les compétences des agents de la collectivité.

Le plan de formation s'appuie sur une stratégie RH orientée sur la valorisation des métiers, des compétences, leur évolution et leur nécessaire adaptation à un contexte en mutation.

Le plan de formation réaffirme son principe d'anticipation, d'ajustement aux besoins et de programmation annuelle des actions de formations, en s'appuyant sur quatre grands axes de la stratégie RH de la collectivité :

- Développer les compétences numériques,
- Développer les compétences managériales de l'encadrement,
- Répondre aux obligations légales de formation,
- Accompagner les parcours et l'évolution professionnelle.

1 - POURQUOI UN PLAN DE FORMATION

Il permet de fixer sur une période donnée les actions de formations retenues par la collectivité en adéquation avec les besoins et projets des directions et des services.

Le plan de formation définit la programmation des actions de formations et en fixe le coût.

2 - LA POLITIQUE RH

La ville développe et pérennise une politique RH tournée vers le respect de l'équité, la diversité et le développement professionnel des agents. Pour ce faire, la collectivité, au travers des lignes directrices de gestion, définit l'ensemble des actions RH en direction des agents.

La politique RH permet de:

- Gérer des ressources (le personnel), les compétences, les départs (retraite, mutation...), les mobilités et les dépenses,
- D'engager une réflexion sur l'organisation de la collectivité en termes d'affectation de ressources et de gestion du personnel,
- De favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des agents, leur accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, le maintien dans l'emploi,
- De contribuer à la promotion sociale.

3 - LE CYCLE DE VIE DU PLAN DE FORMATION

Le plan de formation, document de référence mis à disposition de tous les agents comporte plusieurs étapes:

- L'élaboration du plan à partir :
 - Du recensement annuel des besoins collectifs et individuels de formation, recensement anticipé auprès des directions et services,
 - Des besoins déjà exprimés lors du précédent recensement et qui n'ont pas encore pu être couverts,
 - Des grands axes de la stratégie RH au regard du projet municipal 2020-2026,
 - le déploiement de la stratégie de formation en accord avec les lignes directrices de gestion
- La présentation, l'ajustement et la validation du plan au Comité Social Territorial
- La délibération du Conseil Municipal,
- L'exécution du plan traduisant les priorités de la collectivité en lien avec la politique de formation,
- L'évaluation et le réajustement si nécessaire. S'il y a besoin de réajustement, ce dernier sera effectif après passage en conseil municipal via un avenant au présent plan.

4 - LA MISE EN OEUVRE ET LES MOYENS

La contractualisation avec le CNFPT

Le CNFPT, partenaire privilégié des collectivités territoriales, assure la formation professionnelle de l'ensemble des agents de la fonction publique territoriale et couvre la plupart des besoins de la collectivité.

L'offre de formation du CNFPT est financée à travers la cotisation de 1 % de la masse salariale versée par la collectivité.

La mission fondamentale du CNFPT étant d'accompagner les évolutions des agents et des collectivités. Il s'adapte et actualise régulièrement son offre de services et de formations.

De plus en plus de Formations Intra-Locales (FIL-INTRA) sont initiées à la demande des collectivités.

Certaines formations nécessitent toutefois de faire appel à des prestataires autres que le CNFPT pour répondre à des besoins plus spécifiques. Ces demandes, qu'elles soient individuelles ou collectives, font l'objet d'une étude et d'une validation au regard de l'enveloppe budgétaire qui est consacrée au plan de formation.

Communication sur la formation

Communiquer autour des dispositifs et de l'offre disponible est essentiel pour faciliter l'accès à la formation des agents. Le secteur recrutement formation compétences de la ville renforce ses moyens de communication :

- Distribution d'un guide de formation actualisé régulièrement auprès de tous les agents de la ville d'Achères.
- Diffusion régulière des offres de formations : catalogue de formations du CNFPT, préparations aux concours et examens professionnels, avis de concours, formations FIL...

- Information ponctuelle sur l'évolution des dispositifs de la formation ,
- Rencontre des services et des agents,
- Entretiens individuels de formation et parcours d'évolution professionnelle,
- Clarification des procédures de gestion administrative de la formation.

Les modalités d'évaluation des actions de formation et du plan

Pour assurer ce suivi, une méthodologie d'évaluation intégrant l'analyse croisée de différents indicateurs sera mise en place.

La formation des élus

Les membres du conseil municipal ont droit à une formation adaptée à leurs fonctions. Dans les trois mois suivant son renouvellement, le conseil municipal délibère sur l'exercice du droit à la formation de ses membres. Il détermine les orientations et les crédits ouverts à ce titre.

La formation est financée par le budget formation des élus, voté par le Conseil municipal et inscrit dans le budget de la collectivité. Il peut aller de 2 % (minimum) à 20 % (maximum) du montant global des indemnités annuelles de fonction des élus de la collectivité.

6 - LES ACTEURS

L'agent

Chaque agent est acteur de son parcours de développement des compétences professionnelles et de son projet d'évolution personnelle.

Il fait part de ses besoins et de ses projets à son responsable lors de l'entretien professionnel annuel, sollicite l'appui du chargé de formation pour l'élaboration et la formalisation de son projet, met à jour son livret individuel de formation, ou son compte personnel d'activité (CPA).

Fonctionnaire, il s'assure d'être à jour de ses formations statutaires obligatoires (intégration, professionnalisation premier emploi, professionnalisation tout au long de la carrière, professionnalisation prise de poste à responsabilité).

Le responsable direct

Dans le cadre de l'entretien professionnel annuel, principalement, chaque responsable identifie les besoins de développement des compétences des agents qu'il encadre. Il échange également sur les projets d'évolution professionnelle des agents qu'il a sous sa responsabilité. A ce titre, le responsable direct doit être en mesure d'informer ses agents sur les dispositifs de formation existants.

La Direction Générale - La Direction des Ressources Humaines - Le Secteur Recrutement-formation

Au sein de la direction des ressources humaines, le secteur recrutement formation compétences élabore le plan de formation, présentant ainsi une programmation et une priorisation des actions de formation à l'attention de l'ensemble des agents. Ces actions sont

validées au préalable par la commission du personnel, instance composée de l’Autorité Territoriale, de la direction générale des services et de la direction des ressources humaines.

La mise en œuvre et l'évaluation du plan de formation sont assurées et coordonnées par le chargé de formation qui instruit les demandes de formation.

Les Instances Paritaires

Le plan de formation est soumis pour avis au Comité Social Territorial (CST), et présenté à l’organe délibérant.

Le CST est consulté sur toutes les dispositions générales relatives à la formation. Il donne un avis sur le plan et le règlement de formation.

La Commission Administrative Paritaire (CAP) peut être saisie par tout agent à la suite d' une décision de refus opposée à une demande de mobilisation du CPF ou de congé de formation.

7 - LES GRANDS AXES DU PLAN DE FORMATION

AXE 1 - FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT LES COMPÉTENCES NUMÉRIQUES

Dans un monde où l’information est fondamentale, les technologies digitales et les services numériques sont au cœur des grands enjeux de notre temps. Les collectivités et le service public qu’elles fournissent, ainsi que les agents, à titre professionnel et privé, sont impactés par une transition numérique qui touche peu à peu tous les secteurs d’activité.

Depuis plusieurs années, la collectivité privilégie l'organisation de formations adaptées à ces besoins, à la fois sur les outils “bureautiques” et les outils “métier”. Les actions de formation mises en œuvre permettent d’assurer un niveau de connaissance minimum des agents, de maintenir et de développer les compétences transversales attendues sur les différents outils communs.

Dans le cadre de l’élaboration du plan de formation, ce travail se renforce afin de répondre à l’évolution des besoins constants et de modernisation.

Bureautique et utilisation des outils numériques

La collectivité souhaite poursuivre son accompagnement auprès des agents en encourageant la maîtrise des outils informatiques et numériques.

La mise en œuvre des formations en informatique et bureautique répond par ailleurs à une forte demande des agents.

Ces actions visent à augmenter la compétence de tous les agents sur les outils bureautiques. Des formations internes seront proposées à l’ensemble des agents ayant besoin de développer ces compétences. Les stages proposeront une initiation (utilisation simple d’un ordinateur, d’une messagerie, d’internet, initiation au traitement de texte et tableur) jusqu’au niveau confirmé.

Les outils de communication et de gestion transversale

Des actions de formations internes relatives à la messagerie et à ses outils collaboratifs "GSuite", à la gestion dématérialisée des congés annuels via « SMD », continueront d’être dispensées auprès des agents nouvellement arrivés dans la collectivité et des agents ayant un

accès récent à l'outil informatique. La gestion dématérialisée des demandes de formation via IEL va être également déployée et des formations d'utilisation seront mises en place.

Les logiciels métiers

L'administration numérique s'impose aujourd'hui aux collectivités, notamment par les obligations réglementaires de télétransmission des actes au contrôle de légalité et des éléments comptables à la trésorerie.

La dématérialisation apparaît comme un des leviers majeurs de la modernisation et du développement des collectivités. Accompagner cette évolution rapide demeure un enjeu essentiel pour la collectivité.

L'utilisation des logiciels métiers fait partie du quotidien, tant dans les services supports (Finances, RH, informatique, Marchés Publiques, communication...) que dans les services dédiés à la population (développement de la e-administration pour faciliter les démarches administratives des administrés), en passant par d'autres services optant pour des applicatifs métiers (technique, action sociale...) pour faciliter la gestion quotidienne de leurs activités.

L'effort d'accompagnement des agents aux logiciels métiers continuera. Des actions pourront porter sur les logiciels suivants : CIRIL RH (gestion paie carrière et formation), CIRIL Finances, ELISE (gestion du courrier dématérialisé), City family (gestion des activités familles), ATAL (gestion des activités des services techniques) , PELEHAS (gestion du logement) ou tout autre acquisition de progiciels...

AXE 2 - RÉPONDRE AUX OBLIGATIONS LÉGALES DE FORMATIONS DE LA COLLECTIVITÉ

Les formations statutaires obligatoires

La formation statutaire obligatoire prévoit des actions favorisant l'intégration des agents de toutes catégories et des actions de professionnalisation, dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste à responsabilité.

La mise en œuvre de ces formations est confiée, de manière exclusive, au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), au titre de sa principale mission obligatoire.

Formation d'intégration

La formation d'intégration est la première étape de la construction du parcours professionnel et la condition de la titularisation. Elle doit être réalisée dans l'année qui suit la nomination.

Elle porte sur l'organisation et le fonctionnement des collectivités territoriales et de leurs établissements publics locaux, sur le déroulement des carrières des fonctionnaires territoriaux. La formation aide à appréhender les valeurs du service public.

Formation de professionnalisation

Dès lors que l'agent territorial vient d'être titularisé, il peut bénéficier du dispositif de formation de professionnalisation.

Ces formations sont destinées à accompagner les évolutions importantes du parcours de l'agent, et à lui permettre de se perfectionner dans son activité professionnelle.

Les formations de professionnalisation durent de 2 à 10 jours.

Selon la nature de la formation et les métiers concernés, ces formations sont accessibles:

- Dans les deux ans après la nomination, dans le cadre de la « formation au premier emploi »,
- Dans les six mois suivant la nomination dans le cadre d'une « prise de poste à responsabilité », puis dans les cinq ans suivant cette nomination,
- Tout au long de votre carrière, au moins une fois tous les cinq ans, pour perfectionner les pratiques et savoirs-faire.

Le suivi de ces formations conditionne l'éventuel accès à un nouveau cadre d'emplois par le biais de la promotion interne. Il est également valorisé dans les critères retenus pour les avancements de grade à compter du 1er janvier 2021.

Les formations à destination des policiers municipaux

Le CNFPT est l'organisme unique chargé de la formation des policiers municipaux. Il propose les différentes formations obligatoires de la filière "police municipale" dont les durées et les contenus sont fixés par décrets ou arrêtés. Le CNFPT dispense les formations initiales et les formations continues obligatoires. Les formations sont payantes (hors cotisation CNFPT).

Les formations obligatoires de prévention et de sécurité

La sécurité au travail

La collectivité a la responsabilité de garantir à ses agents des conditions optimales de sécurité au travail. Axe prioritaire du plan, les actions à mettre en place ont pour objectif d'assurer à la fois la sécurité des prestations à la population et la sécurité du personnel conformément aux obligations et recommandations légales. Certains corps de métier sont concernés par des formations obligatoires. Elles peuvent être certifiantes, habilitantes et/ou liées directement aux métiers exercés.

CACES et permis

Le CACES, Certificat d'Aptitude à la Conduite en Sécurité, est un examen destiné à valider la formation du personnel amené à conduire des engins ainsi que l'exige le code du travail. Le CACES est délivré par des organismes certifiés et est à renouveler tous les 5 ou 10 ans.

Habilitations électriques

Les interventions réalisées sur ou à proximité des installations électriques font l'objet d'une réglementation précisée par le code du travail.

Lutte contre le feu, manipulation des extincteurs, évacuation incendie, l'alarme incendie

La collectivité devant assurer la sécurité de son personnel, elle doit tout mettre en œuvre pour que les agents puissent réagir en cas d'incendie (Code du travail). Les formations de sécurité incendie permettront d'identifier les causes, de comprendre le phénomène du feu et surtout d'agir en cas d'incendie.

Sauveteur Secouriste du travail

La formation Sauveteur Secouriste au Travail (SST) permet d'apprendre les gestes simples à effectuer en situation : comment prévenir les secours, protéger une victime, quels gestes effectuer en attendant l'arrivée des secours, etc.

Des formations pourront être organisées en Intra (CNFPT) et/ou en interne.

La prévention des risques

En parallèle des formations obligatoires recommandées, il est important de sensibiliser l'ensemble des acteurs de la collectivité aux règles de prévention et de sécurité au travail, notamment par des actions collectives spécifiques sur la prévention des risques.

Gestes et postures

Notre vie professionnelle est faite de gestes et de postures qui reviennent plusieurs fois par jour, qui sollicitent plus ou moins l'organisme, qui impactent la santé. Les formations « gestes et postures » font prendre conscience des risques, de la réglementation et des solutions qui existent.

Ces formations enseignent les bons gestes et les bonnes postures de travail. Elles visent la prise de conscience par le personnel des impacts sur la santé.

AXE 3 - ACCOMPAGNER LES PARCOURS ET L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Conformément au dispositif de formation tout au long de la vie instauré par la loi du 19 février 2007, tout agent s'inscrit dans un parcours de formation tout le long de sa carrière.

Le plan de formation vise ainsi à favoriser la progression et l'évolution des compétences des agents à chaque étape de leur carrière.

Chaque agent doit trouver dans son environnement de travail et dans ses missions, les clefs de son épanouissement professionnel. Depuis la loi du 3 août 2009 amorçant la modernisation des pratiques et l'incitation aux mobilités, les agents sont de plus en plus invités à devenir des acteurs de leur parcours et de leur carrière.

Les métiers évoluent, les aspirations professionnelles également. La collectivité est attentive au soutien qu'elle peut apporter à chaque agent dans son parcours d'évolution professionnelle, le maintien de son employabilité et de sécurisation de son parcours professionnel.

Les actions de formation liées au parcours et à l'évolution professionnelle sont des formations facultatives qui sont soit à l'initiative de l'employeur dans le cadre d'un projet collectif soit à l'initiative de l'agent dans le cadre d'un projet professionnel individuel.

Dans ce dernier cadre, la formation demandée sera exclusivement accordée au titre du Compte Personnel de Formation (CPF). Les modalités de mise en œuvre et d'utilisation du CPF ont été condensées dans un guide distribué à l'ensemble des agents de la collectivité.

Le compte personnel de formation (CPF) se substitue au droit individuel à la formation (DIF) depuis le 1^{er} janvier 2017. Avec le compte d'engagement citoyen (CEC), il compose le compte personnel d'activité (CPA) dont l'objectif est de faciliter l'évolution professionnelle des agents de la Fonction Publique. A ce titre l'utilisation du CPF conforte et motive chaque agent dans la prise en main de son parcours et de son évolution professionnelle.

Pour rappel les formations facultatives à l'initiative de l'agent peuvent être refusées pour nécessité de service.

Les préparations aux concours et aux examens professionnels.

La formation de préparation permet aux agents de suivre des cours pour accéder à un nouveau grade ou cadre d'emplois par la voie des concours et examens professionnels.

Elle permet d'acquérir la méthodologie des épreuves écrites et orales demandées lors du concours ou de l'examen.

La préparation organisée par le CNFPT est financée par la cotisation annuelle versée par la collectivité.

Pour accéder aux préparations proposées par le CNFPT, il est nécessaire de faire un test de positionnement qui permet d'identifier au mieux le niveau de l'agent souhaitant se préparer à un cours, et en fonction de ses résultats de l'orienter vers le dispositif le plus adapté.

Les savoirs de base et remise à niveau - apprentissage de la langue française

La remise à niveau est une action de formation à destination des agents volontaires rencontrant des difficultés avec les savoirs de base (français et mathématiques). Ce dispositif de réactualisation des savoirs de base a pour objectif de permettre à chaque agent d'acquérir ou de réactualiser les connaissances soit d'une manière collective soit d'une manière individuelle selon le niveau initial de chacun.

Ces formations adaptées permettent à l'agent d'être plus à l'aise et autonome dans les situations simples de la vie courante et de la vie professionnelle, de mieux communiquer, de se former et de pouvoir envisager une évolution professionnelle.

La réalisation de ces formations permet également d'identifier les agents relevant d'actions de lutte contre l'illettrisme et d'apprentissage de la langue française.

Ces formations d'apprentissage forment une catégorie de formation à part entière.

Il s'agit de réacquérir les savoirs de bases dans les domaines de l'écrit, de l'oral, des repères spatio-temporels, de renforcer la qualité des conditions de travail, de permettre à l'agent d'entrer dans le système de la formation professionnelle et d'exercer sa citoyenneté.

Des formations en interne portant sur l'alphabétisation et la remise à niveau en français sont dispensées par un agent qualifié.

Le soutien aux projets individuels

La formation personnelle découle d'une réflexion de l'agent sur son avenir professionnel, la possibilité de changer de poste, de métier au sein même de son organisation de travail. Elle ouvre des perspectives tant pour l'employeur que pour l'agent. Les formations liées à un projet individuel sont étudiées cas par cas, en fonction de la faisabilité du projet professionnel, des nécessités de services et des possibilités offertes dans le cadre du budget annuel de formation.

La formation personnelle

La formation personnelle doit être appréhendée dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur (se référer au guide de la formation de la collectivité). Le congé de formation professionnelle, le congé pour bilan de compétences ou encore pour la validation des acquis de l'expérience (VAE) entrent dans le cadre de la formation personnelle. Il s'agit de permettre à l'agent de réaliser un projet professionnel ou personnel dans un domaine spécifique (celui exercé ou non par l'agent). La formation sera étudiée au regard des compétences attendues au sein des collectivités territoriales.

Le reclassement

Le reclassement réussi est un challenge pour la collectivité qui doit pouvoir proposer un dispositif de reclassement adapté pour l'agent.

L'auto-rite ter-ri-to-riale et le pré-si-dent du centre de ges-tion établis-ent conjointement avec l'agent, par voie de conven-tion, un projet qui défi-nit le contenu de la période pré-pa-ra-toire au

reclas-se-ment, les moda-li-tés de mise en œuvre et en fixe la durée, au terme de laquelle l'inté-ressé pré-sente sa demande de reclas-se-ment.

8 - BUDGET

Le budget formation est délibéré au moment de la délibération du budget annuel de la collectivité et est établi par recensement annuel des besoins de formations collectives ou individuelles, en lien avec le projet politique de la collectivité et en respectant les besoins de formations obligatoires.