



2018-05-079-DR/RH

nomenclature: 4.1



DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE DU 29 MAI 2018

OBJET : PRÉSENTATION DU PLAN DE FORMATION 2018 DES AGENTS MUNICIPAUX

L'an deux mille dix-huit, le vingt-neuf mai, à vingt heures. Le Conseil municipal dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, sous la présidence de Monsieur LESPADÉ, Maire.

PRÉSENTS

M. LESPADÉ, Mme NOGARO, Mme DUFAU, M. DUBERT, Mme DUPRE, M. HERVELIN, M. GONZALES, M. LAPEBIE, Mme BAULON, Mme DESTOUESSE, Mme CORRIHONS, Mme MOUNIER, M. SALLABERRY, Mme PICAT, M. COUTIER, M. GARANS, Mme SAINT-AUBIN, M. DUBUS, M. SAUBIETTE, Mme PERIMONY-BENASSY, Mme MONTAUCET, M. AJA, Mme FAURE

ABSENTS EXCUSÉS REPRÉSENTÉS

M. PERRET	procuration à	M. LESPADÉ
Mme BIRLES	procuration à	Mme DUPRE
M. LECERF	procuration à	M. HERVELIN
M. LAURENT	procuration à	M. GONZALES
Mme CAMBRONERO	procuration à	Mme DESTOUESSE
Mme BISBAU	procuration à	M. LAPEBIE

ABSENT EXCUSÉ:

M. ROBLES

ABSENTS :

M. POULAERT, Mme DELAVENNE, M. CLAVERIE

SECRÉTAIRE DE SEANCE : Mme NOGARO

Nombre de Conseillers en exercice : 33

Nombre de présents : 23

22 (points n°2018-05-059-DR/FIN, n°2018-05-061-DR/FIN, n°2018-05-063-DR/FIN et n°2018-05-065-DR/FIN)

Nombre de pouvoirs: 6

5 (points n°2018-05-059-DR/FIN, n°2018-05-061-DR/FIN, n°2018-05-063-DR/FIN et n°2018-05-065-DR/FIN)

Nombre de votants : 29

27 (points n°2018-05-059-DR/FIN, n°2018-05-061-DR/FIN, n°2018-05-063-DR/FIN et n°2018-05-065-DR/FIN)



2018-05-079-DR/RH - PRESENTATION DU PLAN DE FORMATION 2018 DES AGENTS MUNICIPAUX

Monsieur le Maire rappelle au Conseil Municipal que, suite à la loi du 27 janvier 2017 Égalité et Citoyenneté, le plan de formation est désormais présenté à l'assemblée délibérante. Il indique que le plan de formation est soumis pour avis chaque année en Comité Technique. Le plan de formation 2018 a été présenté auprès de cette instance le 3 mai 2018.

Le plan de formation : finalités et enjeux

Monsieur le Maire souligne que le plan de formation, au delà de l'obligation réglementaire issue de la loi du 19 février 2007, est un enjeu majeur pour le maintien de la qualité du service public et qu'il représente un outil stratégique de mise en perspective et d'articulation de la professionnalisation des agents au service des politiques publiques locales.

Il précise que le plan de formation permet ainsi de rechercher une meilleure adéquation entre activités et agents, dans le cadre d'une concertation entre tous les acteurs concernés (élus – direction générale – responsable du personnel – encadrants – agents – représentants du personnel), de consolider les compétences et connaissances des agents, mais également de projeter les besoins futurs de la collectivité et d'accompagner les évolutions prévisibles en terme de mobilité interne, de maintien dans l'emploi ou encore d'évolution des services et des métiers.

De même, la nécessité d'une rationalisation budgétaire et d'une priorisation des actions, l'évolution du contexte juridique et organisationnel, l'évolution rapide des techniques, normes et réglementations justifient également la mise en œuvre d'un tel outil.

Le plan de formation de la Collectivité est élaboré à partir d'un recensement à plusieurs niveaux :

- l'analyse des entretiens professionnels avec les besoins en formations
- la prise en compte des besoins collectifs remontés par les Directions au regard des projets des services
- le suivi fin des formations hygiène et sécurité réglementaires
- les besoins en formation susceptibles d'être inscrits au titre du Plan de Formation Mutualisé

Les axes stratégiques du plan de formation 2018

Au regard des différents enjeux et de la politique en terme de formation au sein de la Collectivité, les axes stratégiques définis en 2017 sont reconduits pour l'année 2018 :

Axe 1 : Acquérir, développer et actualiser les compétences et connaissances nécessaires à la mise en œuvre des politiques publiques locales : gage de qualité de service

Cet axe, commun à tous les agents de la collectivité comporte essentiellement les formations permettant de développer les connaissances et compétences techniques et professionnelles nécessaires à l'accomplissement des missions liées au poste occupé. L'objectif est également de permettre aux agents d'actualiser leurs connaissances et de les compléter au regard des évolutions de leurs missions (professionnalisation / perfectionnement). A noter que ces



formations peuvent aussi favoriser et accompagner la mobilité interne et externe des agents, le maintien dans l'emploi et les reconversions.

Axe 2 : Développer la culture managériale

Cet axe revêt un caractère important et se déclinera principalement pour les agents en position d'encadrement (supérieur, intermédiaire ou de proximité). Il permet aux encadrants d'acquérir par le biais de formations ciblées les outils nécessaires à la bonne gestion des ressources humaines. De plus, cela permet de répondre aux évolutions attendues et prévisibles de l'administration. Cet axe se traduit:

- en interne, par l'organisation de sessions d'information relatives à la culture territoriale, ou encore par la mise en place d'un mémento agent
- en externe, en proposant des formations adaptées à l'encadrement et aux nouvelles méthodes managériales

Axe 3 : L'agent acteur de son déroulement de carrière

Les évolutions des politiques publiques et les contraintes qui s'imposent nécessitent de manière inévitable que chaque agent face toujours plus preuve d'adaptabilité et devienne acteur de son parcours professionnel. Au delà de la formation « professionnalisante » chaque agent doit pouvoir se situer dans sa carrière professionnelle, connaître ses possibilités d'évolution et les dispositions qui s'offrent à lui (mobilité, concours / examens). Dans ce cadre, les différentes formations permettant d'accompagner ses choix ou projets seront déclinées dans cet axe (préparations au concours et examens, accompagnement aux changements,...)

Axe 4 : la santé et la sécurité au travail, une préoccupation collective

Cet axe commun à tous les agents permet de répondre aux obligations de la collectivité de garantir la prévention des risques professionnels. Y sont inscrites toutes les formations relatives à l'hygiène et la sécurité. Au delà de l'objectif évident et primordial de prévention des risques et de respect des règles d'hygiène et de sécurité, cet axe doit permettre à tous de favoriser la qualité de vie au travail (initiation d'une démarche globale) et le maintien dans l'emploi.

La Collectivité s'inscrit également depuis quelques années dans le dispositif du plan de formation mutualisé porté par l'Antenne des Landes du CNFPT et qui constitue un outil très intéressant de par la proximité des formations et l'adéquation avec les besoins locaux des collectivités.

Le budget formation

Monsieur le Maire informe également le Conseil Municipal que chaque année, c'est entre 90 000 € et 100 000 € qui sont consacrés à la formation professionnelle en précisant que cela comprend les formations payantes, la cotisation obligatoire CNFPT et les frais de déplacement pris en charge par la Collectivité lors des actions de formation. Au titre de l'année 2018, le budget prévisionnel total consacré à la formation s'élève à 116 000 €.

Le contexte national en terme de formation et les évolutions en 2018

Enfin, Monsieur le Maire rappelle les contraintes qui pèsent actuellement sur la formation professionnelle des agents territoriaux notamment du fait du maintien de la cotisation



obligatoire CNFPT à hauteur de 0,9 %. Cette réduction budgétaire imposée au CNFPT implique, depuis 2017, la suppression d'actions de formation, la diminution du nombre de jours en présentiel, la suppression des formations en intra ou encore l'expérimentation de nouvelles formes de formation.

A cet effet, à compter de 2018, le CNFPT a mis en place un système de formations dites "hybrides" ou "mixtes" basées sur des sessions combinant des modules en présentiel avec un formateur et d'autres en distanciel. Cette modification implique la mise en place d'une organisation en interne par la Collectivité pour les formations en distanciel.

Une autre évolution est également à souligner en 2018 : la mise en œuvre effective du Compte Personnel Formation. Pour rappel, celui-ci est prévu par la loi dite "loi Travail" du 8 août 2016 avec la transposition au secteur public du Compte Personnel d'Activité (CPA) aux agents publics. Le CPA spécifique à la fonction publique se compose de deux éléments :

- le compte personnel de formation (CPF)
- le compte d'engagement citoyen (CEC)

Concernant plus spécifiquement le compte personnel de formation (CPF), il permet aux agents d'accéder à une qualification et de développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle. Ce nouveau dispositif permet en effet d'accéder à une offre de formation élargie et de qualité. Un agent peut solliciter toute formation (diplômante, certifiante, professionnalisante) qui vise à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle, lequel peut avoir pour objet de faciliter une mobilité fonctionnelle et/ou géographique, de mieux préparer un concours ou un examen professionnel ou encore de se réorienter professionnellement, y compris vers le secteur privé. Ce dispositif va venir se substituer au DIF. Avec le CPF, l'ensemble des agents publics pourront acquérir des droits à formation dans la limite d'un cumul de 150 heures. L'alimentation annuelle est de 24h maximum par année de travail et de 12h00 au-delà d'un crédit de 120h. Ces droits relèvent de l'initiative de l'agent et peuvent être utilisés dans le cadre de la construction de son projet professionnel.

La formation professionnelle reste un levier important de la politique des ressources humaines. Elle va bien au-delà des compétences qui peuvent être accrues et revêt un caractère important dans la gestion structurelle et financière de la collectivité. La formation constitue un véritable outil qui permet l'accompagnement et la mise en œuvre des politiques publiques.

Il convient ainsi de toujours chercher à faire évoluer le dispositif de formation proposé aux agents. Des pistes d'évolution sont ainsi chaque année proposées au moment de l'élaboration du plan de formation (accompagnement des services dans la définition de leurs besoins en formation, évaluation qualitative des actions de formation, optimisation du processus, accompagnement personnalisé auprès des agents...).

LE CONSEIL MUNICIPAL

Entendu son Président,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales notamment l'article L2121-29,

Vu la loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,



Vu la loi Égalité et Citoyenneté du 27 janvier 2017

Vu l'avis du Comité Technique en sa séance du 3 mai 2018

DELIBERE

DECIDE de prendre acte du Plan de Formation 2018

DIT que les crédits nécessaires sont inscrits au budget 2018 au chapitre prévu à cet effet.

Vote: 29

Pour: 29

Fait et délibéré les jour, mois et an que dessus

(suivent les signatures)

Pour extrait certifié conforme

Tarnos, le 30 mai 2018

Le Maire

