

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS  
DU CONSEIL MUNICIPAL DE LA BALME DE SILLINGY**

**SÉANCE DU 9 DÉCEMBRE 2024 OUVERTE À 19H30**

L'an deux mille vingt-quatre, le 09 décembre, le conseil municipal de **LA BALME DE SILLINGY**, dûment convoqué le 03 décembre 2024, s'est réuni en session ordinaire, à la mairie, sous la présidence de **Madame le Maire, Séverine MUGNIER**.

**Délibération n° 2024-074**  
**Instauration du plan de formation 2025-2026-2027**

**Nombre de conseillers :**

En exercice : 29

Présents : 21

Votants : 26

**Présents « Groupe de la Majorité » :**

Mesdames Élisabeth BOIVIN, Élodie DONDIN, Floriane ESCOLANO, Jessica GOLAZ, Mireille LOISEAU, Virginie MATHIEU, Séverine MUGNIER, Olivia REBOULET

Messieurs Thomas BIELOKOPYTOFF, Rocco COLELLA, Stefan GENAY, Nicolas GUILLOT, Jean-Claude PEPIN, Stéphane RIALLAND, Anthony VITTOZ

**Présents pour le groupe de l'opposition « Vivre et agir à La Balme » :**

Mesdames Marie-Joëlle BONNARD, Brigitte TERRIER

Messieurs Pierre BANNES, Alain BURGARD, François DAVIET, Pascal RIBIER

**Absents ayant donné pouvoir :**

Monsieur Christophe GORLIER à Monsieur Rocco COLELLA

Madame Nolwen LENNOZ à Madame Elodie DONDIN

Madame Charlotte PASSETEMPS à Madame Séverine MUGNIER

Madame Laetitia PERROQUIN à Madame Élisabeth BOIVIN

Monsieur Pedram VINCENT à Monsieur Thomas BIELOKOPYTOFF

**Secrétaire de séance :**

Madame Élisabeth BOIVIN

**Madame Séverine MUGNIER, Maire, rapporteur, fait l'exposé suivant :**

La formation du personnel est un élément essentiel pour le développement des compétences des agents de la Fonction Publique Territoriale.

Elle permet d'assurer l'adaptation des agents aux évolutions de leurs métiers et de garantir la qualité du service public. L'obligation de mettre en place un plan de formation dans la FPT est encadrée par plusieurs textes législatifs et réglementaires.

Le CGCT impose en effet aux collectivités territoriales de mettre en place des actions de formation pour leurs agents. Le décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 dispose que chaque collectivité doit élaborer un plan de formation annuel ou pluriannuel et précise les modalités de mise en œuvre de la formation professionnelle.

Le plan de formation vise à :

- Adapter les compétences des agents aux évolutions des métiers et des missions de la collectivité
- Favoriser la mobilité professionnelle et l'évolution de carrière des agents
- Renforcer l'efficacité et la qualité du service public

Il appartient à l'organe délibérant, conformément aux dispositions légales énoncées ci-dessous, de déterminer par délibération, le plan de formation 2025-2026-2027.

Le conseil municipal de La Balme de Sillingy,

VU le Code général des collectivités territoriales ;

VU le Code général de la fonction publique, notamment son article L423-3 ;

VU le décret n° 2007-1845 du 26/12/2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale ;

VU les décrets n° 2008-512 et n° 2008-513 relatifs à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux ;

VU le décret n° 2008-830 du 22/08/2008 relatif au livret individuel de formation ;

VU l'avis du Comité Social Territorial en date du 13 novembre 2024 ;

VU l'exposé présenté par Madame le Maire ;

Après en avoir délibéré,

**Article 1 :**

Institue le plan de formation selon le dispositif joint en annexe.

**Article 2 :**

Inscrit au budget les crédits correspondants.

**Article 3 :**

Autorise Madame le Maire à signer tout acte y afférent.

**Article 4 :**

Charge Madame le Maire de veiller à la bonne exécution de cette délibération, qui prend effet à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

**Après en avoir délibéré, le conseil municipal adopte à l'unanimité la délibération.**

Ainsi fait et délibéré, les jours, mois et an susdits.

Le Maire certifie le caractère exécutoire de la présente délibération.

**La secrétaire de séance**  
**Élisabeth BOIVIN**



**Le Maire**  
**Séverine MUGNIER**



Délibération certifiée exécutoire compte tenu :  
De sa réception en Préfecture le 12/12/2024  
De sa publication le 12/12/2024

Dans les deux mois à compter de sa publication ou de sa notification, cet acte administratif est susceptible de recours devant le tribunal administratif territorialement compétent.

Envoyé en préfecture le 12/12/2024

Reçu en préfecture le 12/12/2024

Publié le



ID : 074-217400266-20241209-DEL\_2024\_074-DE

## **Annexes à la délibération n° 2024-074**

### **Instauration du plan de formation**

## Préambule

La formation des agents constitue un enjeu décisif dans la gestion des personnels car elle leur permet de développer leurs compétences, de s'adapter à l'évolution de leurs métiers ou à leur environnement, tout en permettant à la commune d'utiliser au mieux les ressources internes pour faire face aux changements du monde professionnel.

Les collectivités territoriales ont l'obligation<sup>1</sup> de définir les actions de formation nécessaires pour répondre à leurs objectifs à moyen terme<sup>1</sup>.

Le plan de formation est ce document prévisionnel ; il permet de :

- Définir la politique de formation de la collectivité ;
- Adapter les compétences des agents à l'évolution du service public ;
- Accompagner la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC)<sup>2</sup> ;
- Favoriser l'évolution professionnelle des agents.

Il ne s'agit pas d'une compilation de toutes les demandes de formation mais de l'identification de priorités formatives : **la formation est alors au service de la réalisation des grands enjeux stratégiques de l'organisation.**

## 1. Méthodologie d'élaboration du plan de formation

### 1.1. Contexte interne

Lors de la campagne d'évaluation au titre de l'année 2023, des informations ont été collectées avec les agents et/ou les responsables de service au cours de l'année. Elles ont fait émerger des besoins et ont contribué à la définition des axes du plan de formation.

Le plan de formation résulte ainsi d'une analyse des besoins des services au regard des orientations de la collectivité mais aussi du rapport social unique notamment avec l'analyse des accidents du travail.

### 1.2. Contexte externe

La commune est impactée comme toutes les collectivités par :

- ❖ Les contextes financier et institutionnel, en mutation profonde depuis la loi NOTRe<sup>3</sup> ;
- ❖ La cotisation versée au CNFPT<sup>4</sup> a augmenté de 1% depuis plusieurs années (comportant 0.90% pour la formation) et 0.10% pour la participation de l'organisme de formation au financement de l'apprentissage, ayant entraîné une réduction de l'offre de formation ;
- ❖ L'augmentation du coût des formations continues obligatoires des policiers municipaux
- ❖ L'évolution des modalités d'arbitrage par le CNFPT des demandes de formation adressées par les collectivités (fin de l'attribution d'un nombre de jours de formation annuel par collectivité et avènement d'une réflexion par projets de formation à prioriser) ;

<sup>1</sup> Article L423-3 du Code Général de la Fonction Publique

<sup>2</sup> GPEEC: vise à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins de la collectivité et les ressources en termes d'effectifs et de compétences, en impliquant les agents dans le cadre d'un projet d'évolution ou de réorientation professionnelle.

<sup>3</sup> Loi n°2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République

<sup>4</sup> Centre National de la Fonction Publique Territoriale

- ❖ Le nombre de refus du CNFPT à de multiples demandes d'inscription en trouver des formateurs dans certaines thématiques et du fort taux d'absentéisme des stagiaires ;
- ❖ La généralisation progressive de la dématérialisation (des inscriptions, des formations, avec les difficultés que cela peut engendrer : illettrisme, problèmes de connexion en raison du grand nombre d'agents utilisant le réseau du CNFPT...);
- ❖ Le vieillissement d'une partie du personnel communal, sensible dans certains secteurs (agent de service, services techniques), pouvant être confronté à des situations de santé nécessitant un repositionnement professionnel ;
- ❖ Les difficultés de recrutement dans le secteur de l'animation, services techniques
- ❖ La fonction managériale en mutation.

Ce constat a amené à repenser la politique formation et les moyens devant y être consacrés.

## 2. Bilan formation 2023-2024

### 2.1. Le budget

Le budget dédié aux formations dispensées dans le cadre budget formation se répartit comme suit : <b>Année</b>	Cotisations versées au CNFPT	Formations prises en charge sur un budget dédié	Coût annexes (autres frais de formation)
<b>2023</b>	15 094.59 €	Formations CNFPT : 2291 € Formations autres : 24 540.68 €	8 435.76 €
<b>2024</b> <small>*données aux 23 octobre 2024</small>	12906.25 €	Formations CNFPT : 900 € Formations autres : 5 653,20 €	5 468,28 €

La collectivité a voté un budget formation de 20 000 € en 2023 et 27 500 € en 2024, hors coûts annexes et cotisations obligatoires.

### 2.3. Nombre d'agents ayant participé à au moins une formation par catégorie

Année	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A	Emplois hors catégorie
<b>2023</b>	<b>22</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	
<b>2024</b>	<b>64</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	

### 3- Proposition de plan de formation 2025-2027

Face aux mutations du monde actuel et au relèvement continu des exigences de nos métiers, la montée en compétence de tous est un enjeu décisif. Les formations visent donc à ce titre à permettre à chacun de s'épanouir au sein de la fonction publique territoriale, de pouvoir progresser professionnellement tout en surmontant les obstacles liés aux transformations que nous rencontrons.

Ce nouveau plan de formation a pour ambitions d'affirmer les priorités et enjeux de la municipalité.

Aux côtés des enjeux traditionnels des connaissances-métiers et des formations obligatoires, il faut ajouter les perspectives offertes par ce plan dont celles de mieux comprendre les questions de la transition, de la mise en œuvre des projets de ville et de donner aux encadrants des outils nouveaux pour manager avec discernement, bienveillance et professionnalisme.

Les principales orientations stratégiques de la collectivité se définissent comme suit :

- Développer la qualité de vie au travail ;
- Permettre l'adaptation des métiers aux évolutions techniques, réglementaires, service public...
- Conforter les savoirs fondamentaux
- Développer la culture du management ;
- Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes et lutter contre les discriminations ;

Au regard de ces orientations et du recueil des besoins réalisé auprès des services, le plan de formation triennal s'articule autour de 4 axes :

1. Améliorer les conditions de travail par le travail en sécurité
2. Professionnaliser les équipes au profit de la qualité du service public
3. Accompagner les agents publics tout au long de leur carrière
4. Développer les compétences managériales

## 4. Présentation des axes du plan de formation

### Axe 1 - Améliorer les conditions de travail par le travail en sécurité

La sécurité du travail est une obligation de l'employeur et participe à l'amélioration des conditions de travail ; il s'agit donc de :

#### **Former les agents au travail en sécurité :**

L'utilisation des matériels, équipements et véhicules (échafaudages, extincteurs, équipements de protection individuelle, engins de conduite) nécessite de former les agents afin qu'ils soient en capacité d'intervenir en sécurité dans le respect des prescriptions voire en secours (formation aux gestes de premiers secours).

Il est également essentiel de sensibiliser les agents aux risques professionnels (psycho-sociaux, électriques, liés aux gestes et postures ...).

Enfin, la collectivité accompagne les formations requises pour l'exercice de certaines missions (permis de conduire) et les professions réglementées (police municipale, hygiène alimentaire en restauration collective ...), notamment :

- CACES
- Habilitations électriques
- Utilisation des nacelles

- Formation en spécialité voirie
- Travail en hauteur
- Formation en signalisation temporaire de chantier
- PSC1
- HACCP...

#### **Former les acteurs de la prévention :**

La collectivité est engagée dans une démarche de prévention des risques professionnels. A ce titre, il est fondamental de permettre aux agents d'être acteurs de la prévention : en suivant ou actualisant les formations de sauveteurs secouristes du travail, assistants de prévention, ou aux règles en matière d'hygiène et sécurité.

## **Axe 2 - Professionnaliser les équipes au profit de la qualité du service public**

La professionnalisation des agents vise à offrir un service public toujours plus qualitatif aux usagers. Cet enjeu induit d'accompagner les équipes à plusieurs niveaux :

#### **Conforter les compétences administratives et communicationnelles :**

La communication orale et écrite en contexte professionnel sont des domaines de compétences nécessaires pour assurer un accueil adapté aux usagers.

- **Savoir communiquer dans son environnement professionnel** : prise de parole avec méthode, gestion du stress et des situations difficiles...
- **Rédiger avec clarté** : rédaction de courrier administratif, courriel, note...

#### **Poursuivre la professionnalisation des métiers territoriaux :**

- **Accompagner les équipes éducatives et sociales** : l'enfant occupe une place essentielle dans la politique municipale et il est fondamental de professionnaliser les agents : brevet d'aptitude aux fonctions d'animation et de direction, BPJEPS, connaissance et des enfants et des adolescents, lutte contre le harcèlement scolaire, Accompagnement de l'enfant 3-6 ans vers l'autonomie, Relaxation ludique des 3-6 ans...
- **Développer les compétences juridiques et l'exercice des missions obligatoires** : le contexte législatif et réglementaire étant mouvant, il est indispensable d'actualiser les connaissances pour sécuriser les pratiques (Etat civil, Elections, commande et comptabilité publiques, régie d'avances et de recettes, actualisation des connaissances réglementaires, ressources humaines...).
- **Professionnaliser les compétences techniques** : l'hygiène des équipements municipaux, l'entretien technique des bâtiments, la sécurisation et la mise en place de manifestations, la gestion de l'eau et les nouveaux végétaux liés aux conditions météo actuelles, l'entretien de l'espace public requièrent d'adapter les pratiques aux évolutions techniques et environnementales.

#### **Sensibiliser les agents aux mutations du service public et aux grandes causes :**

La lutte contre les violences faites aux femmes et intrafamiliales, la lutte contre les discriminations, le principe de laïcité, la prévention et la détection de l'enfance en danger, l'inclusion des personnes en situation de handicap, l'économie sociale et solidaire, les démarches écoresponsables ou encore la lutte contre le gaspillage et pour l'équilibre alimentaire restent autant de sujets auxquels la collectivité doit sensibiliser les agents pour l'exercice de leurs missions.



### Axe 3 – Accompagner les agents publics tout au long de leur carrière

Il s'agit d'agir à chaque étape de la vie professionnelle des agents :

#### **Faciliter la prise de fonction des agents par l'acquisition des compétences clés :**

- **Connaître l'environnement professionnel et les bases du statut de la fonction publique** : formation d'intégration, initiation à la culture territoriale et au statut ;
- **Asseoir les compétences numériques** : formations informatiques et bureautiques,
- **Accompagner la prise de poste** : formations initiales aux compétences métiers ;
- **Exercer son rôle de tuteur avec efficacité** : formation des tuteurs d'apprentis ;
- **Gagner en efficience au quotidien** : organisation du travail, gestion du temps et des priorités.

#### **Accompagner les évolutions de carrière dans une logique de GPEEC :**

- **Faciliter l'exercice des missions et les parcours professionnels** (remise à niveau en français et mathématiques) ;
- **Permettre l'évolution professionnelle et mettre en adéquation grades et fonctions exercées** (préparations aux concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale) ;
- **Permettre la mobilité et le reclassement pour faciliter la transition professionnelle** (aide à l'orientation et à l'évolution professionnelle, ateliers individuels APR (dans le cadre de départ à la retraite), immersions dans les services, découverte des métiers administratifs...)

### Axe 4 – Développer les compétences managériales

La fonction managériale étant en constante mutation, il est nécessaire d'accompagner les encadrants à plusieurs titres :

#### **Acquérir les fondamentaux du management :**

- **Doter les managers des connaissances utiles** pour pouvoir encadrer au quotidien : sensibilisation aux rôles et missions des différents niveaux d'encadrement, notions de base sur le statut, rappel des droits et obligations des agents publics, techniques de conduite de réunion... ;
- **Sensibiliser les encadrants aux évolutions de la notion « travail »** : techniques d'accompagnement au changement,
- **Responsabiliser les managers** : lien entre autorité, responsabilité hiérarchique et responsabilisation; rôle des managers dans le respect des consignes d'hygiène et de sécurité par les agents ; responsabilité civile, pénale et disciplinaire ; manager sans préjugé, stéréotype ni discrimination.

#### **Professionaliser le management des équipes :**

Le management d'équipes nécessite de conforter les connaissances des encadrants :

- **Organiser le travail**, concilier délégation, contrôle et suivi ;
- **Conduire un entretien** avec un agent en situation de fragilité ;
- **Animer les équipes**, valoriser les compétences et évaluer les collaborateurs ;
- **Gérer les conflits** entre agents, in situ ou à distance.

## **Développer les compétences managériales organisationnelles et stratégiques :**

La collectivité portant de nombreux projets, il est nécessaire de :

- **Développer les outils** de suivi d'activité, de gestion du temps et les tableaux de bord ;
- **Améliorer la méthodologie** de projet.

## **5- Mise en œuvre du plan de formation**

**Pour la mise en œuvre du plan de formation, différents outils sont utilisés :**

- Des outils statutaires (formations d'intégration, de professionnalisation au premier emploi, professionnalisation tout au long de la carrière, professionnalisation suite à l'affectation sur un poste à responsabilité, formations de perfectionnement).
- Des formats de formation multiples : en présentiel, à distance, mixtes (alliant présentiel et temps de travail à distance), sous forme de Webinaires, de MOOC ou d'espaces collaboratifs.
- Des dispositifs à caractère individuel ou personnel : compte personnel d'activité, congé pour bilan de compétences, congé pour validation des acquis de l'expérience, congé de formation professionnelle, conseil en orientation professionnelle, accompagnement personnalisé...

**Pour former les agents, les modalités d'organisation sont multiples :** formations inter, intra, internes.

Les formations internes se sont développées ces dernières années et ont permis de former les agents dans le domaine de l'hygiène (méthode HACCP), de la prévention (PSC1), de la sécurité (autorisation de conduite) et la laïcité.