



Mairie de Marolles-en-Hurepoix

PLAN DE FORMATION TRIENNAL 2024-2026

COMMUNE : Marolles-en-Hurepoix

Code Postal : 91630

Nombre d'habitants : 5667

Adresse : 1 Avenue Charles de Gaulle

Représentant de la collectivité/l'établissement : Monsieur Georges JOUBERT - Maire

Responsable de formation : Madame Aline GASTAL – Directrice des Ressources Humaines

Nombre d'agents : 78

Nombre de titulaires/stagiaires : 71

Nombre de contractuels : 7

NOMBRE D'AGENTS PAR FILIÈRE ET PAR CATÉGORIE

	A	B	C	Total
Filière administrative	3	7	11	21
Filière animation	0	3	18	21
Filière culturelle	0	1	0	1
Filière police	0	0	2	2
Filière sanitaire et sociale	0	0	4	4
Filière technique	0	1	28	29
	3	12	63	78

Préambule

En vertu de la loi 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale, article 7, de la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale, de l'ordonnance no 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique et du 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, du décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle, il y a lieu d'élaborer un nouveau **plan de formation qui prévoit les projets d'action de formation correspondant aux objectifs à moyen terme pour la formation des agents**. Le plan de formation est soumis à l'avis du comité social territorial. **Il peut être révisé chaque année en fonction de l'évolution des besoins.**

Ce plan de formation s'articule en deux parties :

Première partie – Bilan du plan de formation précédent et perspectives du plan de formation 2024-2026

Deuxième partie – Les axes du plan de formation 2024 – 2026

Première partie - Bilan du plan de formation précédent et perspectives du plan de formation 2024-2026

1. Bilan 2022 et 2023

En 2022, il n'y a pas eu de plan de formation d'établi mais des formations ont tout de même été réalisées. Il peut donc être fait un comparatif entre 2022 et le plan de formation de 2023.

Budget dédié aux formations

	2022	2023
Cotisation CNFPT	18664.36	18712.55
Versement CNFPT hors cotisation	0	990
Coût CNFPT	18664.36	19702.55
Coût autres organismes	5686	9630
Coût total	24350.36	29332.55
Nombre de jours de formation	113	226

Un fort investissement de la collectivité dans la formation au-delà de la cotisation versée au CNFPT. S'y ajoutent frais de déplacement (frais de mission, remboursement des frais de parking à hauteur de 5,40€).

Nombre de jours et d'agents partis en formation CNFPT sur cotisation en 2023

	Nombre de jours	Nombre de jours par catégorie			Nombre d'agents*	Nombre d'agent par catégorie		
		A	B	C		A	B	C
Formation continue	155.6	6.1	50	99.5	31	2	9	20
Formations obligatoires (FCO/FI)	18	0	0	18	3	0	0	3
Formation personnelle	9	0	9	0	1	0	1	0
Préparation concours/examens	4.8	0	0	4.8	1	0	0	1
Total	187.40	6.1	50	122.30	36	2	10	24

*un agent peut être comptabilisé plusieurs fois en fonction du type de formation réalisée.

Près de 20% des journées de formation ont été réalisées dans le cadre de la FIL.

40% des journées de formation ont été réalisées en tout ou partie distanciel (70.6 jours).

Les formations en distanciel permettent à certains agents de réaliser des formations pour lesquelles ils ne se seraient pas inscrits. En effet, les freins aux départs en formations sont essentiellement les déplacements, soit parce que les agents ne sont pas véhiculés et n'ont pas l'habitude des transports, soit parce que les frais à avancer ne peuvent être absorbés.

Le plan de formation 2023 **avait pour but principal d'accroître la qualité du service public** en permettant aux agents d'exercer de façon efficace les fonctions qui leurs sont confiées, en vue de la satisfaction des besoins des usagers et de l'accomplissement des missions du service.

Mais également de **favoriser le développement des compétences des agents, leur permettre une adaptation au changement des techniques et à l'évolution de l'emploi territorial et contribuer à leur intégration.**

Enfin, de tenir compte des souhaits de l'agent dans le cadre d'un accompagnement lié à un projet de transition professionnelle.

2. Perspectives du plan de formation 2024-2026

Le plan de formation triennal devra permettre de maintenir et de développer les actions engagées sur la période précédente tout en tenant compte du contexte institutionnel et budgétaire. Il doit s'adapter à l'évolution de la collectivité en fonction des départs (retraite, mutation, mobilité) et donc des recrutements. Il doit également prendre en compte l'évolution des organisations (transferts de compétences, dématérialisation) et ainsi favoriser : l'insertion ou la réinsertion professionnelle des agent.es, le maintien dans l'emploi et l'évolution sociale et professionnelle.

Le plan de formation constitue une opportunité de mieux gérer et assurer une gestion anticipée de ses ressources. Il permet d'ajuster les besoins au nécessité de service.

Ce plan de formation se déclinera en 4 axes :

- Axe 1 : Renforcer les compétences métiers des agent.es
- Axe 2 : Prévention et sécurité au travail
- Axe 3 : Culture et valeurs communes des agent.es
- Axe 4 : L'évolution professionnelle et les mobilités

Le plan de formation s'appuiera pour cela sur les formations proposées par le CNFPT que cela soit dans le cadre des FIL ou du catalogue et aussi bien en présentiel qu'en distanciel.

Deuxième partie – Les axes du plan de formation 2024-2026

1. Renforcer les compétences métiers des agent.es

Il s'agit ici de développer des actions de formation concourant à renforcer les connaissances théoriques et pratiques nécessaires aux agent.es pour l'exercice de leur métier tenant compte des évolutions technologiques, réglementaires et d'organisation. L'ordre proposé n'obéit pas à une estimation de priorité, mais à un regroupement thématique.

➤ **Des « fonctions support » au service des directions opérationnelles :**

- Fonctions juridiques et commande publique,
- Fonctions financières et comptables et fonctions RH : adaptation aux évolutions réglementaires
- Informatique : perfectionnement aux logiciels
- Communication : perfectionnement aux nouveaux outils.

➤ **Interventions techniques de terrain, de prévention et de sécurité :**

- Equipe du Centre Technique Municipal (Voirie, Espaces verts, bâtiment), AIPR (Autorisation d'intervention à proximité des réseaux), base serrurerie-menuiserie-plomberie-soudure.
- Police Municipale : formations réglementaires et obligatoires.

➤ **Les métiers des services à la population :**

- Métiers de l'Education et de l'Animation : La professionnalisation des équipes par des diplômes de l'éducation populaire (BAFA, BAFD, BPJEPS). La maîtrise du cadre réglementaire de la prise en charge des jeunes, les obligations professionnelles de l'animateur ; les droits et obligations de l'agent public et la connaissance de l'environnement territorial. Des formations de consolidation de la relation Parents / Acteurs de l'animation seront également dispensées. Le harcèlement sera également un sujet central.
- Pour les professionnels de l'accueil d'enfants à besoins particuliers et la prévention des risques (prévention TMS, PRAP, handicap, langue des signes).
- Métiers de l'accueil : perfectionnement des équipes sur l'ensemble des thématiques (Etat-Civil, cimetière, CCAS, urbanisme).
- Métiers de la restauration : L'hygiène des aliments en distribution de repas, formations à l'utilisation et stockage des produits d'entretien.

2. Prévention et sécurité au travail

➤ **Être en conformité avec les obligations réglementaires de sécurité :**

Ces formations sont obligatoires sur certains postes ou pour certaines activités dont :

- CACES (certificat d'aptitude à la conduite en sécurité) ou autorisations de conduites d'engins.
- Habilitations (échafaudages, tronçonneuses, électriques...).
- Sécurité Incendie (SSI pour système sécurité incendie, manipulation d'extincteurs).

➤ **Former les agent-es et leurs responsables, « tous acteurs » de la prévention :**

- Les représentants du personnel à la suite de l'installation du CST.
- Le rôle et la responsabilité de l'encadrement en matière de santé, sécurité et prévention.
- Usure au travail, la comprendre pour l'éviter.
- PRAP (Prévention des risques liés à l'activité physique) et SST.
- Formation PSC1 avec renouvellement régulier.

Ces démarches seront accompagnées de la réalisation du DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) avec des rencontres programmées tout au long de l'année.

3. Culture et valeurs communes des agent.es

➤ **Les pratiques managériales, stratégiques, opérationnelles, et la transmission d'expertises :**

- Savoir gérer une équipe au quotidien / en télétravail.
- Évaluer, faire monter en compétences ses équipes.
- Gérer des situations difficiles.

Formation à destination prioritairement des encadrants, mais aussi en direction des encadrants en devenir, ou en recherche d'évolution vers ce type de postes.

➤ **Développement du numérique :**

- Formations des agent-es à l'usage du numérique (bases Excel/Word).
- Formations à l'usage des logiciels métiers.

4. L'évolution professionnelle et les mobilités

➤ **Maîtriser ses outils de travail :**

- Formations bureautique (traitement de texte, tableur, gestionnaire de messagerie). Les agent-es faisant partie du processus de reclassement seront prioritaires sur ces actions.
- Formations progiciels spécifiques pour s'adapter aux évolutions et maîtriser les « applications métier ».

Les équipes qui ont besoin d'une mise à jour et d'une montée en compétences pourront suivre des formations de perfectionnement avec des prestataires externes.

➤ **Développer sa culture territoriale :**

- Les droits et obligations de l'agent public seront traités notamment à l'occasion de l'accueil des nouveaux arrivants.
- Faciliter l'accès aux webinaires dans le cadre des préparations aux concours.
- Mise en place de « Vis ma vie » afin de découvrir les différents métiers présents au sein de la collectivité.
- Favoriser les immersions aux agent.es en souhait de reconversion professionnelle via un changement de filière.

Annexe

Le plan de formation est un outil de prévision des formations à venir sachant que de nouveaux besoins peuvent surgir, notamment lors des entretiens individuels qui se déroulent sur la commune, des nouvelles réglementations adoptées ; les réactualisations sont donc possibles.

Les formations sont à effectuer en priorité dans le cadre de l'offre du CNFPT et notamment de la FIL. Les autres formations sollicitées dans le cadre des entretiens annuels seront étudiées au cas par cas.

**Formations proposées dans le cadre de la FIL
pour 2024-1^{er} semestre 2025**

THEMATIQUES	CODES SESSION	DATES	COLLECTIVITE D'ACCUEIL
Psc1	PSC13 008	30 mai 2024	ARPAJON
L'accueil des usagers : gestion des publics difficiles	T201A 001	3 et 4 juin 2024	EGLY
L'accueil des usagers : gestion des publics difficiles	T201A 002	17 et 18 juin 2024	EGLY
Psc1	PSC13 009	25 juin 2024	ARPAJON
La trajectoire ZAN dans les documents d'urbanisme	ZAN00 001	24 mai 2024	Agglo CŒUR ESSONNE STE GENEVIEVE DES BOIS
La trajectoire ZAN dans les documents d'urbanisme	ZAN00 002	31 mai 2024	Agglo CŒUR ESSONNE STE GENEVIEVE DES BOIS
Excel Initiation	EXCUC 001	3 et 4 septembre 2024	CNFPT EVRY Salle informatique
Word Initiation	INITW 001	5 et 6 septembre 2024	CNFPT EVRY Salle informatique
L'entretien professionnel	INT0T 002	5 et 6 novembre 2024	LONGPONT SUR ORGE
L'entretien professionnel	INT0T 003	12 et 13 novembre 2024	LONGPONT SUR ORGE
L'hygiène des aliments en distribution de repas	SXK2X A0G	6 novembre 2024	ST GERMAIN LES ARPAJON
L'hygiène des aliments en production de repas	SX30U 9VJ	20 et 27 novembre 2024	ST GERMAIN LES ARPAJON
L'accompagnement éducatif sur la pause méridienne	SXK2K 9MF	15, 16 et 17 janvier 2025	LE PLESSIS PATE
Excel Intermédiaire	EXIUC 001	20 et 21 janvier 2025	CNFPT EVRY Salle informatique
Word Intermédiaire	INTEW 001	27 et 28 janvier 2025	CNFPT EVRY Salle informatique
L'accompagnement éducatif pendant la pause méridienne	SXK2K	5, 6 et 7 février 2025	En attente retour Collectivité d'accueil
Harcèlement entre enfants : agir en tant que professionnel éducatif	SXEDV 518	10 et 11 février 2025	MAROLLES-EN- HUREPOIX
Habilitation électrique (formation initiale)	OL4FK	10 et 11 mars 2025	En attente confirmation dates par prestataire
Habilitation électrique (formation initiale)	OL4FK	17 et 18 mars 2025	En attente confirmation dates par prestataire

Avis du Comité Social Territorial :

Collège des représentants des collectivités	Collège des représentants du personnel
<input type="checkbox"/> FAVORABLE à l'unanimité	<input type="checkbox"/> FAVORABLE à l'unanimité
<input type="checkbox"/> FAVORABLE à la majorité	<input type="checkbox"/> FAVORABLE à la majorité
<input type="checkbox"/> DÉFAVORABLE à l'unanimité	<input type="checkbox"/> DÉFAVORABLE à l'unanimité
<input type="checkbox"/> DÉFAVORABLE à la majorité	<input type="checkbox"/> DÉFAVORABLE à la majorité
<input type="checkbox"/> ABSTENTION	<input type="checkbox"/> ABSTENTION

LE MAIRE

Georges Joubert