



COMMUNAUTE DE COMMUNES
GERARDMER - HAUTES VOSGES

PLAN DE FORMATION

Année 2022

SOMMAIRE

1. PREAMBULE	3
2. IDENTIFICATION DES AXES PRIORITAIRES	4
3. BILAN DES FORMATIONS REALISEES EN 2021	5
4. PRESENTATION DES FORMATIONS 2022	5
4.1. Formations collectives en intra	5
4.2. Formations choisies librement par la collectivité, liées à des projets ou des besoins de perfectionnement	6
4.3. Formations répondant aux obligations statutaires	6
4.4. Préparations aux concours et examens professionnels	7

ANNEXES :

- A -Récapitulatif des demandes de formation des agents pour 2022
- B- Récapitulatif des formations suivies en 2021

1 PREAMBULE

Les collectivités territoriales font face à un environnement en perpétuelle évolution :

- La montée des intercommunalités et les transferts de personnel liés à la décentralisation recomposent les territoires et supposent la mise en place de compétences nouvelles,
- Les usagers-citoyens manifestent une exigence accrue en termes d'écoute, de proximité et de qualité de service
- Les départs massifs à la retraite de nombreuses catégories de fonctionnaires modifient déjà la gestion prévisionnelle des ressources humaines
- La raréfaction des moyens budgétaires contraint les collectivités à prioriser leurs projets et à rationaliser leurs dépenses
- Les évolutions des politiques publiques comme les changements fréquents de réglementation, doivent pouvoir être rapidement intégrés.

Le service public doit en permanence adapter ses missions et ses services.

Cela passe par un besoin de qualification professionnelle des personnels territoriaux et une nécessité d'adaptation et de développement des compétences des agents.

La formation est un des outils de la gestion des ressources humaines. Elle permet, parallèlement et complémentaiement au recrutement, à la mobilité, à la gestion des carrières et à l'évaluation, d'acquérir, maintenir, développer des compétences nécessaires à la réalisation des missions de service public. Elle contribue à la qualité du service rendu à l'utilisateur et, en ce sens, la formation est un levier pour le développement des compétences.

Le plan de formation est un outil essentiel :

- pour réaliser l'adaptation de l'organisation intercommunale aux projets des élus,
- pour obtenir une amélioration qualitative du service rendu aux administrés
- pour mettre à jour les connaissances techniques, suite aux évolutions réglementaires,
- pour permettre à certains agents d'accéder aux grades supérieurs (préparation au concours)
- pour se conformer à la réglementation applicable en matière d'encadrement de public, ou encore en matière de sécurité (financement de certains "diplômes" comme le permis CACES).

Pour la collectivité, le plan de formation :

- PERMET de disposer en permanence des compétences nécessaires à la réalisation de ses missions et projets afin d'adapter et d'améliorer le service public local, en prenant en compte les différentes évolutions qui ont une influence sur les missions et les activités des agents
- PERMET de rendre plus efficaces les différentes actions de formation en les programmant et en établissant des priorités entre elles
- CONTRIBUE à rendre plus lisible l'engagement interne de la collectivité dans ce domaine
- PEUT FACILITER la prise en compte de ses demandes de formation en particulier auprès du CNFPT

Pour les agents, le plan de formation, résultat d'un échange entre l'agent et son responsable :

- REND visible la politique de formation de la collectivité territoriale et aide donc à s'orienter
- CONSTITUE le cadre dans lequel les besoins de formation liés à l'exercice de leur métier sont pris en compte
- CONTRIBUE à l'évolution professionnelle et à la réalisation des objectifs professionnels des agents, et par là, à leur motivation.

Cotisation versée au CNFPT entre 2017 et 2021

Année	Taux	Montant
2017	0.9%	13 747.77 €
2018	0.9%	15 047.05 €
2019	0.9%	15 744.82 €
2020	0.9%	12 430.76%
2021	0.9%	(montant arrêté le 31/12/2021)

Le CNFPT ne rembourse que les trajets aller-retour supérieurs à 40 kms. Le remboursement des trajets inférieurs à cette distance est à la charge de la collectivité.

La liste des formations sera modifiée au cours du 1^{er} trimestre 2022 pour prendre en compte les besoins des agents communaux transférés.

2 IDENTIFICATION DES AXES PRIORITAIRES

La Communauté de communes Gérardmer Hautes Vosges réalise un plan de formation autour de 4 axes prioritaires :

- Axe 1 : techniques métiers (formations de perfectionnement) : il s'agit de toute action permettant de développer ou de renforcer les compétences des agents en fonction notamment de l'évolution règlementaire, organisationnelle, nouveau matériel, ...
- Axe 2 : Hygiène et la sécurité : la communauté de communes s'est investie dans l'analyse des risques professionnels, avec la réalisation du document unique et est sensibilisée aux questions d'hygiène et de sécurité. La prévention des risques nécessite des formations spécifiques et transversales
- Axe 3 : Management : il s'agit d'améliorer et d'harmoniser les techniques d'encadrement pour conforter les encadrants dans leurs missions
- Axe 4 : Préparations aux concours ou examens professionnels pour permettre aux agents d'avancer dans le déroulement de leur carrière.

► Poursuivre les formations prioritairement sur le thème de l'hygiène et de la sécurité et sur le perfectionnement des connaissances :

- **Formation tous services** : - PSC1-Prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP) - SST sauveteur secouriste du travail - Formation à la manipulation des extincteurs et évacuation des locaux.

Certaines formations pourront faire l'objet d'une demande de financement par le CNFPT après transmission du plan de formation pour étude.

Il s'agit également de prendre en compte les souhaits de formation des agents formulés lors de leur entretien annuel d'évaluation, recensés dans l'annexe A.

Un règlement de formation a été adopté le 11 avril 2018, avec une deuxième mise à jour validée par l'assemblée délibérante le 29 juin 2019.

Le plan de formation 2022 prendra en compte les besoins de formation collectifs sous forme de sessions en intra ou sous forme de sessions en union.

Ces demandes sont enregistrées et seront classées par priorité. Elles pourront ne pas être toutes réalisées en 2022, compte tenu du niveau de l'enveloppe budgétaire à respecter.

3 BILAN DES FORMATIONS REALISEES EN 2021

Le récapitulatif des formations suivies en 2021 figure dans le tableau fourni en annexe B.

La communauté de communes a réservé au compte 6184, des crédits. Ci-dessous figurent les chiffres des 4 dernières années.

Crédits inscrits au budget entre 2017 et 2021 (compte 6184)

Année	BP	Réalisé
2017	12 296.00	7 124.00
2018	12 000.00	7 565.00
2019	12 450.00	7 553.00
2020	35 775.00	33 354.0
2021	37 265.00	4414.50 (au 08/11/2021) 9042.00 (engagés non payés)

4 PRESENTATION DES FORMATIONS 2022

4-1 Formations collectives en intra en union

Pour ces formations, la prise en charge du CNFPT est sollicitée.

- Formation pour l'utilisation des extincteurs et évacuation des locaux : 1 jour pour un groupe de 12 agents (formation en union) 1j x 600 € = 600€
- S.S.T. Formation de base : 2 jours pour un groupe de 12 agents x 600€ = 1.200€
- S.S.T. Formation de recyclage : 1 jour pour un groupe de 12 agents x 600€ = 600€

4-2 Formations choisies librement par la collectivité, liées à des projets ou des besoins de perfectionnement

4.2.1 Formation des emplois aidés

La collectivité compte toujours des postes en contrats d'accompagnement dans l'emploi – PEC- et des CDDI (insertion) pour lesquels il convient de prévoir une enveloppe de formation, même si pour certains, le projet de formation n'est pas encore défini à ce jour.

A prévoir : 2.500€

4.2.2 Formations dispensées par des organismes extérieurs, nécessitant une inscription au budget

Il s'agit de permettre à certains agents de se perfectionner dans leurs tâches quotidiennes, ou de respecter la législation en vigueur, sachant que l'offre catalogue du C.N.F.P.T. bien que complète, ne couvre pas tous les besoins.

Pour 2022, voici le détail des formations payantes recensées auprès des agents :

Service Taxe de séjour

Actualités taxe de séjour (2 séances) 400.00 €

Service Ordures ménagères

FCO recyclage : 5 jours pour 6 agents x 624 € TTC = 3 744 €.

Ces demandes seront accordées sous réserve des nécessités de service et des crédits disponibles, en fonction des priorités.

4.3. Formations répondant aux obligations statutaires

4.3.1 Formations d'intégration programmées en 2022

Il s'agit de formations obligatoires, qui conditionneront l'avancement de carrière des agents. Elles doivent donc être remplies prioritairement.

Catégorie C :

- 5 jours pour 1 agent nommé en qualité d'adjoint administratif
- 5 jours pour 1 agent nommé en qualité d'adjoint technique
- 5 jours pour un agent nommé en qualité d'adjoint technique

Catégorie B :

- 10 jours pour un agent contractuel (contrat de projet 3 ans)

Catégorie A :

- 10 jours pour un agent contractuel (contrat de projet 3 ans)

4.3.2 Formations de professionnalisation programmées en 2022

Elles se décomposent en 3 types :

→ **Formation de professionnalisation au 1^{er} emploi**

suivant la catégorie, entre 3 à 10 jours dans les 2 ans qui suivent la titularisation

→ **Formation de professionnalisation tout au long de la carrière**

2 à 10 jours par période de 5 ans pour toutes les catégories

→ **Formation de professionnalisation suite à l'affectation sur un poste à responsabilité**

3 à 10 jours dans les 6 mois qui suivent la nomination.

La réalisation de ces actions de formation conditionnera l'avancement de grade des agents.

4.4 Préparations aux concours et examens professionnels

Au titre de 2022, les demandes de préparation aux concours sont recensées comme suit :

Adjoint administratif principal de 2^{ème} classe : 2 agents

Attaché territorial : 1 agent

Rédacteur territorial : 1 agent

Le présent document a fait l'objet d'une consultation des membres du CT du 22/11/2021 et des membres du bureau communautaire le 01/12/2021

Les crédits seront inscrits au compte 6184 du B.P.2022

A Gérardmer le

Le Président
Didier HOUOT