



Délégation  
Rhône-Alpes Lyon  
Antenne de la Loire



**CENTRE DE  
GESTION**  
Fonction publique  
territoriale

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

042-214201766-20241217-DCM202467-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 20/12/2024  
Publication : 20/12/2024

Pour l'autorité compétente par délégation

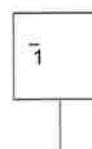
# PLAN DE FORMATION INTER-COLLECTIVITÉS DE LA LOIRE 2025-2027

COLLECTIVITÉS DE MOINS DE 50 AGENTS

**Soumis pour avis au Comité Technique Intercommunal le 21 novembre 2024**

Il a été adopté par l'Assemblée délibérante en séance du *17 Décembre 2024*

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Loire  
Centre National de la Fonction Publique Territoriale – Antenne de la Loire  
24 rue d'Arcole 42000 SAINT ÉTIENNE



## 1. Collectivités concernées :

Collectivités et établissements territoriaux du département de la Loire, comptant moins de 50 agents et relevant du Comité Social Territorial du CDG42.

## 2. Cadre juridique :

La loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la Fonction Publique Territoriale rappelle l'obligation pour toute collectivité d'établir un plan de formation annuel ou pluriannuel articulant les objectifs et les besoins de la collectivité en termes de services rendus et ceux des agents en matière de compétences.

## 3. Les objectifs du plan de formation mutualisé :

La formation est un outil de gestion des ressources humaines. Elle permet, parallèlement et complémentirement 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 mutualisé formalise et mutualise les besoins en formation exprimés par les collectivités dans ses dimensions individuelle et collective.

L'élaboration du plan de formation mutualisé s'appuie sur le recensement initié par le CNFPT concernant les demandes de formation des collectivités et établissements territoriaux de moins de 50 agents. Il permet d'identifier des demandes récurrentes en vue d'envisager, le cas échéant, des formations en union au sein de territoires, et répondre ainsi à la problématique du déplacement et de l'isolement des personnels de ces collectivités.

## 4. Le rôle des acteurs :

La collectivité recense et transmet les besoins en formation de ses agents au référent CNFPT de son territoire.

Le CNFPT : recense les demandes de formation des collectivités, analyse les demandes, propose, lorsque les conditions le permettent, la mise en place de formations en union sur les territoires.

Le CDG42 compile le recensement réalisé par le CNFPT, rédige le plan de formation mutualisé, tient à jour le règlement de formation et présente ces documents pour avis au Comité Social Territorial (CST).

## 5. La mise en œuvre des actions de formation :

À la suite du recensement, les référents de territoire du CNFPT ont une vue globale sur les demandes de formation. Ils œuvrent à la mise en place des actions en « union » ou en « intra », en lien avec les collectivités concernées.

Les agents sont également amenés à s'inscrire de manière individuelle et avec l'accord de leur employeur sur les formations proposées au catalogue du CNFPT ou d'autres organismes de formation.

## 6. Les axes stratégiques :

Pour la période 2025-2027, le plan de formation mutualisé s'articule autour de 4 axes stratégiques :

### **Axe 1 : S'informer pour actualiser ses connaissances**

L'environnement dans lequel évoluent les collectivités territoriales de moins de 50 agents est fait de complexité, d'acteurs multiples et d'inflation réglementaire. Dans ce contexte d'évolution rapide, le secrétaire de mairie ou le directeur général des services est un acteur clé du service public local. Les postes qu'ils occupent sont des postes aux exigences multiples qui méritent un accompagnement formatif à la fois pointu et pragmatique. Aux côtés de l'encadrement stratégique, les équipes en poste doivent faire preuve d'agilité, de cohésion, de polyvalence tout en assurant un service efficace et de qualité face à une population de plus en plus exigeante et informée.

Dans ce contexte mouvant et évolutif, les temps de formation doivent être optimisés et en prise avec l'actualité impactant la mise en œuvre concrète des missions de service public local. A ce titre, la participation à des journées d'actualité, des rendez-vous territoriaux ou des conférences aux formats courts (en général une demi-journée ou une journée), permettent aux professionnels concernés de décrypter l'actualité territoriale, d'appréhender les évolutions et d'échanger entre pairs.

### **Axe 2 : Se professionnaliser et se perfectionner dans son cœur de métier**

#### ▪ 2.1 Le pilotage et le management des ressources

Les agents en charge du pilotage et du management des ressources regroupent les directeurs généraux des services, les secrétaires de mairie mais également les agents occupant un poste d'encadrement intermédiaire ou de proximité selon la taille des collectivités.

En relation directe avec les instances de décisions, l'encadrement supérieur des collectivités de moins de 50 agents participe, sous la direction des élus, à l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques. Il concourt à la définition et à la mise en œuvre des orientations stratégiques de la collectivité afin de garantir un service public local de qualité. Il organise les services de la collectivité, élabore le budget et gère les ressources humaines.

La réforme territoriale, le développement de l'intercommunalité et des logiques de coopération, la modification de la demande sociale, le développement de l'e-administration mais également des politiques publiques de plus en plus transverses et globales impactent directement et concrètement le pilotage et la gestion des ressources à réaliser dans les collectivités. Ces évolutions nécessitent de la part de l'encadrement supérieur de solides compétences juridiques en différents domaines (finances, ressources humaines, urbanisme, droit civil, funéraire, commande publique...) mais également des compétences fines en matière de communication et de négociation.

Le management des équipes et des personnes occupe parallèlement une place essentielle tant pour l'encadrement supérieur que pour l'encadrement intermédiaire ou de proximité. La planification, l'organisation, la mobilisation et le contrôle de l'activité des équipes contribuent à la pertinence et à la qualité du service rendu aux usagers. Ainsi, les compétences managériales prennent parfois le pas sur les compétences métier et l'expertise. Tout l'enjeu étant de réussir à optimiser l'emploi des ressources dans le respect de la qualité de vie au travail et du bien-être des agents.

#### ▪ 2.2 Les interventions techniques

Les agents exerçant un métier lié aux interventions techniques regroupent notamment les secteurs de l'entretien et des services généraux, des ateliers et véhicules, des infrastructures, des espaces verts et paysages, de la propreté et des déchets, de l'eau et de l'assainissement.

Les agents chargés de la propreté des locaux occupent le premier rang des effectifs de la fonction publique territoriale. Le métier évolue fortement du fait de la mécanisation des tâches, de la réglementation sur l'hygiène, la santé et la sécurité relative aux protocoles d'entretien et à l'utilisation des produits de nettoyage, de la plus grande sensibilisation des collectivités aux démarches de prévention, mais également des démarches de développement durable impactant les pratiques des agents, avec des techniques de nettoyage plus écologiques.

Ce dernier aspect est également un facteur d'évolution marquant pour les métiers des espaces verts, avec la tendance à une professionnalisation renforcée des jardiniers sur les techniques d'entretien des espaces naturels désormais tournées vers la gestion différenciée et durable : plan « zéro phyto », plan de désherbage, plan biodiversité, économie des ressources (eau, essences spontanées), normes et labels écologiques.

Pour les agents polyvalents d'entretien des bâtiments, l'enjeu porte sur le développement de la polyvalence, avec une recherche de compétences relevant de champs techniques différents pour mener de bout en bout des travaux de petit entretien.

### ▪ 2.3 Les services à la population

Les services à la population couvrent des domaines très divers liés aux services quotidiens de proximité utilisés par les usagers et/ou les habitants : éducation, animation, restauration collective, social, culture et bibliothèques...

Les métiers de l'accompagnement de la petite enfance, de l'enfance et de la jeunesse sont depuis quelques années repérés comme métiers sensibles ou en tension sur le marché du travail.

Les agents sont en effet au cœur d'un secteur qui doit s'adapter : d'une part du fait de la réforme des rythmes scolaires qui appelle des compétences nouvelles non seulement d'animation mais aussi d'investissement de la relation éducative à l'enfant ; d'autre part, les attentes des parents usagers comme des institutions s'orientent fortement sur le qualitatif (accueil éducatif des enfants, soutien à la parentalité, projets pédagogiques d'établissement...), que ce soit en crèche, à l'école ou en centre de loisirs.

On retrouve des attentes similaires dans le domaine de la restauration collective, avec notamment l'intégration de produits bio et locaux, l'intensification de la lutte contre le gaspillage alimentaire ou la prévention de l'obésité infantile, qui nécessite une forte adaptation des pratiques des agents territoriaux.

Le développement des compétences de ces agents pourrait notamment s'orienter sur l'accueil des enfants et des parents, l'accompagnement éducatif de l'enfant, la surveillance et la sécurité de l'enfant, ou la participation aux projets éducatifs.

### **Axe 3 : Prévenir les situations à risques et être acteur de la santé et sécurité au travail**

L'autorité territoriale est tenue de s'assurer que ses agents bénéficient d'une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité.

Cette formation est dispensée à tous les agents de la collectivité, en fonction des postes de travail occupés et des risques auxquels ils sont soumis. Elle doit être renouvelée périodiquement. Le manque, voire le défaut de formation des agents, est un facteur important d'accidents du travail.

Par conséquent, comme le rappelle le législateur dans l'article R4141-1 du code du travail : « La formation à la sécurité concourt à la prévention des risques professionnels. Elle constitue l'un des éléments du programme annuel de prévention des risques professionnels (...) ».

La formation constitue un véritable levier pour la prévention des risques :

- Organiser la prévention des risques professionnels
  - o *Sensibilisation, prévention, management des risques professionnels*
  - o *Evaluation des risques professionnels - réalisation du document unique*
  - o *Formations réglementaires obligatoires des assistants et conseillers de prévention*
  - o *Prévention des accidents de service et maladies professionnelles*
  - o *Formation de l'encadrement à la sécurité et santé au travail*
  - o *Plan de prévention, gestion des risques liés à la co-activité avec des entreprises extérieures*

- *Analyse des causes d'un accident*
- *Identifier et savoir gérer les addictions*
  
- Connaître les règles de sécurité et santé au travail
  - *Equipements de protection collective, individuelle*
  - *Protection des agents contre les nuisances dues au bruit*
  - *Sécurité des agents sur les chantiers (balisage)*
  - *Protection des agents contre les risques chimiques*
  - *Règles d'hygiène en restauration*
  - *Règles d'hygiène dans les stations des eaux (risque biologique)*
  
- Connaître et mettre en pratique les règles de sécurité liées à l'utilisation de matériel spécifique (engins, installations électriques...)
  - *Préparation à l'autorisation de conduite des engins en sécurité*
  - *Préparation à l'habitation électrique*
  - *Prévenir le risque de chute : travaux en hauteur, échafaudages, utilisation des nacelles*
  - *Sauveteurs secouristes du travail*
  - *Prévention des risques liés à l'activité physique (formation des agents et de formateurs)*

Exemples d'itinéraires de formation pour décliner des parcours à la carte :

- Assistant de prévention
- Gérer et prévenir la santé au travail

#### **Axe 4 : Permettre et inciter les agents à être acteurs de leurs parcours professionnels**

La carrière des agents territoriaux est jalonnée de formations statutaires obligatoires prévues par la loi du 19 février 2007.

Les formations d'**intégration** bénéficiant aux agents territoriaux de toutes catégories (A, B, C) et délivrées dans l'année qui suit la nomination, sont centrées sur les besoins majeurs des agents en début de carrière : décrypter son nouvel environnement, partager les valeurs du service public, appréhender son parcours professionnel.

Par la suite, les formations de **professionnalisation** dispensées tout au long de la vie professionnelle rythment les temps forts des carrières :

- accès au premier emploi (dans les deux ans qui suivent la nomination),
- prise de poste à responsabilité (dans les six mois qui suivent la nomination),
- tout au long de la carrière (par période de cinq ans).

Les programmes des formations de professionnalisation sont élaborés au plus près des situations de travail, des attentes exprimées par les agents et de leurs employeurs.

Parallèlement aux formations statutaires obligatoires, différents dispositifs peuvent permettre aux agents d'évoluer dans leur carrière et de **franchir un cap professionnel**.

Ces formations visent à :

- acquérir ou renforcer des compétences de base (lutte contre l'illettrisme)
- se remettre à niveau en français et mathématiques
- construire son projet de reconversion et transition professionnelle
- conduire son projet d'évolution professionnelle.

Les formations permettant de **préparer un concours ou un examen professionnel** de la fonction publique territoriale constituent également un vecteur intéressant de promotion sociale.

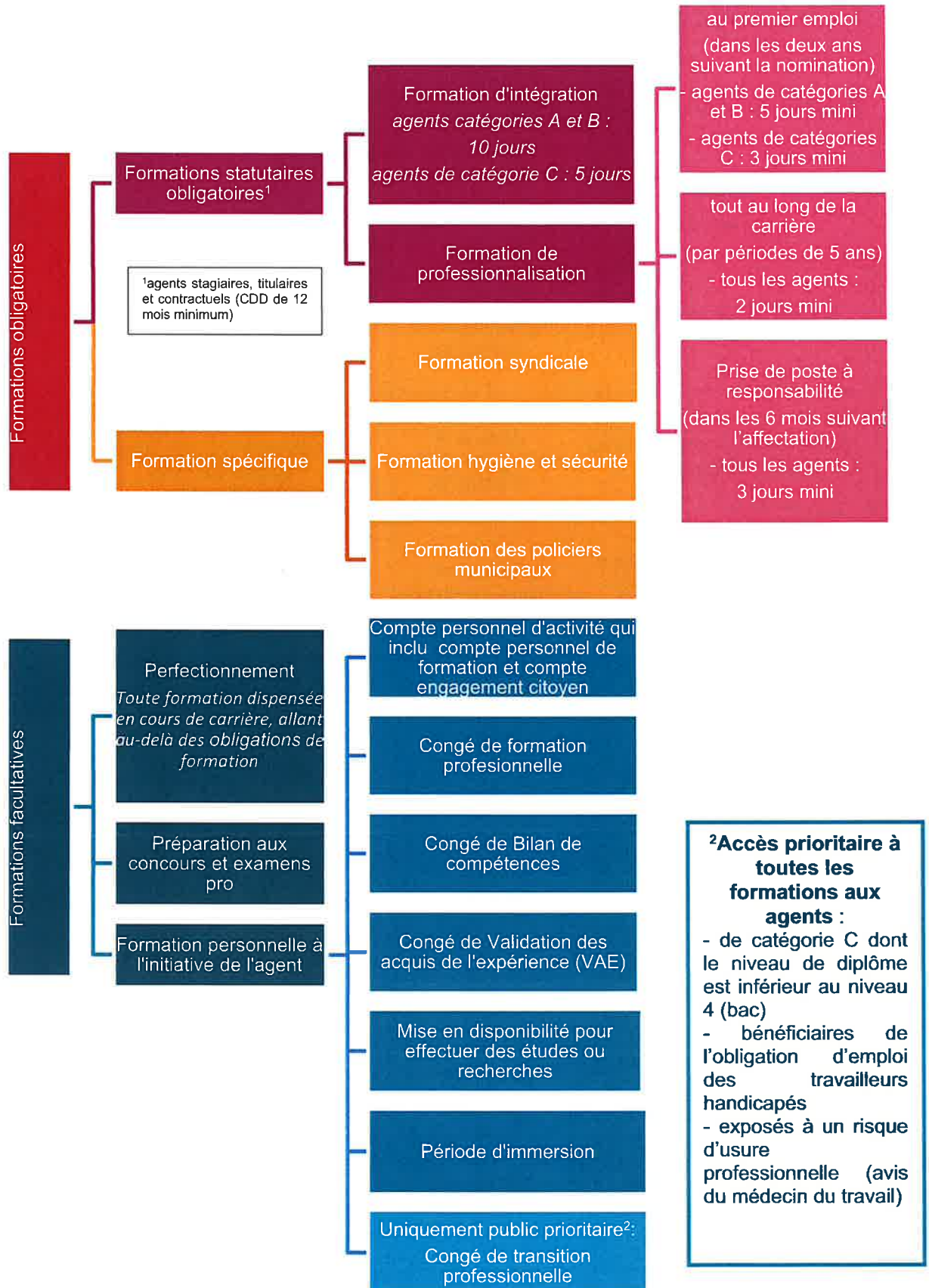
L'ensemble de ces dispositifs permet aux agents d'être acteurs de leurs parcours. Pour les professionnels des ressources humaines, le **conseil et l'accompagnement en mobilité professionnelle** devient une

mission à développer dans un contexte marqué par l'évolution des organisations, la mutualisation des services, la transformation accélérée des situations de travail, l'allongement de la durée des carrières, l'usure professionnelle et le reclassement.

#### **Axe 5 : Intégrer le développement durable dans les pratiques professionnelles**

Cet axe transversal est lié à la transition écologique afin de permettre l'intégration de l'aspect développement durable aux pratiques des agents.

## Tableau de Synthèse des différents types de formation



## 7. Les besoins de formation identifiés sur les territoires pour 2025

### Réunion du territoire de Saint-Etienne Métropole + CC Pilat Rhodanien + CC Monts du Pilat

#### Formations prioritaires :

Libellé de la formation	Métiers cibles	Pilote et lieu (nom pilote et collectivité)	Effectif à former
L'annualisation du temps de travail	Pilotage et management des ressources	FOND Sylvie (Chuyer) 04 74 87 84 71 <a href="mailto:mairie.chuyer@wanadoo.fr">mairie.chuyer@wanadoo.fr</a>	15 mini
Les clauses environnementales dans marchés publics	Pilotage et management des ressources	VIDAL-CELARIER Marie (Syndicat mixte du Parc Naturel Régional du Pilat) 04 74 87 52 16 <a href="mailto:mvidal@parc-naturel-pilat.fr">mvidal@parc-naturel-pilat.fr</a>	15 mini
Programmation pluriannuelle et gestion des autorisations de programmes et crédits de paiement	Pilotage et management des ressources	TRIOULLIER Isabelle (La Fouillouse) 04 77 30 10 34 <a href="mailto:itrioullier@lafouillouse.fr">itrioullier@lafouillouse.fr</a>	15 mini
Gestion et évolution des carrières	Pilotage et management des ressources	ESCOT Nadine (Saint Médard en Forez) 04 77 94 05 21 <a href="mailto:mairie@saintmedardenforez.org">mairie@saintmedardenforez.org</a>	15 mini
La gestion des congés	Pilotage et management des ressources	Pas de collectivité pilote	15 mini
Document Unique de recensement des risques (DUERP)	Pilotage et management des ressources	Pas de collectivité pilote	15 mini
Élaboration et gestion administrative et financière des marchés publics	Pilotage et management des ressources	Pas de collectivité pilote	15 mini
Gestion de l'archivage papier et numérique	Pilotage et management des ressources	ROBERT Marion (Jonzieux) 04 77 39 92 76 <a href="mailto:jonzieux-mairie@wanadoo.fr">jonzieux-mairie@wanadoo.fr</a>	15 mini
Rédaction des arrêtés de circulation et de stationnements	Services à la population	ESCOT Nadine (Saint Médard en Forez) 04 77 94 05 21 <a href="mailto:mairie@saintmedardenforez.org">mairie@saintmedardenforez.org</a>	15 mini
Savoir gérer l'attente du public en accueil <i>(report 2024 ?)</i>	Services à la population	GRECO Audrey (St Martin la Plaine) 04 77 83 09 17 <a href="mailto:agsmpl@saintmartinlaplaine.fr">agsmpl@saintmartinlaplaine.fr</a>	15