



REPUBLIQUE FRANÇAISE
DEPARTEMENT DE VAUCLUSE
COMMUNE DE COURTHEZON
EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL
Séance du 10 décembre 2024

Délibération 2024-091

Date de convocation : 03/12/2024

Membres en exercice : 29
Votants : 28

POUR : 28

CONTRE : 0

ABSTENTION : 0

Le Maire certifie le caractère
exécutoire de la présente décision.

Acte publié le : 13/12/2024



L'an deux mille vingt-quatre et le dix décembre à dix-huit heures trente, le Conseil Municipal de la commune, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi au lieu habituel de ses séances, sous la Présidence de Nicolas PAGET, Maire :

Présents : Alexandra CAMBON , Xavier MOUREAU, Corinne MARTIN, Benoît VALENZUELA, Christelle JABLONSKI, Cyril FLOURET, Sabine BONVIN Adjointes , Alain CHAZOT, Marie SABBATINI, Julien LENZI, Françoise PEZZOLI, Benjamin VALERIAN, Caroline FAYOL, Paul CHRISTIN, Cendrine PRIANO LAFONT, Jérôme DEMORIER, Jean-Paul RIGOTARD BARBADORO, Laurent ABADIE, Lysiane VOISIN, Marc GELEDAN , Christiane PICARD, Fanny LAUZEN-JEUDY, Cédric MAURIN, Marjorie BOUCHON, Catherine ZDYB, Conseillers.

Excusés :

Jean-Pierre FENOUIL pouvoir à Nicolas PAGET

Anne-Marie PONS pouvoir à Xavier MOUREAU

Absents :

José MARTINEZ

Secrétaire de Séance :

Alexandra CAMBON

RESSOURCES HUMAINES / PLAN DE FORMATION 2025-2027

La formation du personnel participe à la qualité des missions qui lui sont confiées.

Ainsi, la formation accompagne les changements propres à la Collectivité (évolution des besoins de la population, des missions des services, des organisations, des outils etc...), dans une logique d'adaptation régulière, d'anticipation des mobilités internes et externes et donc d'accompagnement des parcours professionnels (le droit à la formation tout au long de la vie professionnelle étant consacré par la loi dans la fonction publique).

Le plan de formation retranscrit donc la politique de formation définie par la Collectivité, pour une période donnée. Il consiste à identifier les besoins en formation de la Collectivité et des agents.

Toutes les collectivités territoriales doivent se doter d'un plan de formation afin de permettre à leurs agents de bénéficier du droit à la formation.

Le plan de formation doit permettre d'anticiper le développement de la structure, d'améliorer les compétences et l'efficacité du personnel. Il appartient à l'organe délibérant, conformément aux dispositions légales énoncées ci-dessus, de déterminer par délibération, le plan de formation

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

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 la délibération 2024090 du 10/12/2024 adoptant le règlement de formation ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 14/11/2024 ;

Considérant la nécessité de formaliser sur un document les orientations de formation pour la période 2025 – 2027.

Le conseil municipal ayant oui l'exposé du Maire et après en avoir délibéré à l'unanimité :

- **APPROUVE** le plan de formation 2025 – 2027 annexé à la présente délibération,
- **PRÉCISE** que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/01/2025,
- **AUTORISE** Monsieur le Maire, le cas échéant le Premier Adjoint à signer toutes pièces se rapportant à la présente délibération.

Le secrétaire de séance
Alexandra CAMBON

Fait et délibéré le jour, mois et an susdits
Ont signé les membres présents,
Pour copie conforme.



Le Président de séance
Nicolas PAGET



**VILLE DE
COURTHEZON**
Jeunesse & Patrimoine

PLAN DE FORMATION 2025/2027

I – INTRODUCTION

Le plan de formation détermine le programme des actions de formation de la collectivité. Il est établi tous les 3 ans et il est mis à jour annuellement. Il permet de structurer les formations à moyen terme en tenant compte des objectifs de la collectivité, des projets des services et des besoins individuels des agents.

Il se décline en orientations et priorités communes à l'ensemble des services ainsi que de manière individualisée par services communaux. Le plan de formation attache également une importance particulière en précisant des orientations pour les chefs de service.

Ce document répond aux obligations en matière de formations obligatoires (intégration et professionnalisation) définies par les statuts particuliers et au regard des formations éligibles du DIF (perfectionnement et préparation aux concours et examens professionnels). Il poursuit des objectifs liés à l'évolution des métiers et des compétences, à l'évolution des carrières des agents (qu'elle se concrétise ou non dans la collectivité) et à la nécessaire polyvalence pour des collectivités de la strate de Courthézon.

Le plan de formation cherche à maîtriser et rationaliser les coûts que la Collectivité doit porter afin de disposer des compétences internes permettant de décliner le projet politique en projet d'administration et de services.

Les demandes de formations devront donc prioritairement s'inscrire dans le cadre du plan de formation. Toute demande intervenant hors plan de formation pourra dès lors se voir refusée au simple motif qu'elle ne s'inscrit pas dans le cadre du plan de formation.

Les nécessités de services conditionneront les acceptations de suivis de formations. Afin de concilier la continuité du service et la formation du personnel communal, les formations de professionnalisation et de perfectionnement sont limitées à 10 jours par an et par agent. Toute demande intervenant au-delà de ces 10 jours suivis par an et par agent pourra dès lors se voir refusée au simple motif de dépassement de cette limite.

Le CST a mis un avis favorable le 14/11/2024 sur le plan de formation.

Le plan de formation est transmis à la délégation compétente du CNFPT.

Le plan de formation fait enfin annuellement l'objet d'un suivi de bilan.

Un référentiel de compétences viendra enfin à terme compléter ce plan de formation.

II – ÉLABORATION DU PLAN DE FORMATION 2025 / 2027

Afin d'apporter une visibilité aux agents des services et de formaliser un socle, le plan de formation 2025/2027 a été élaboré de manière généraliste en ayant pris pour référence certains besoins en formation partagés lors des entretiens professionnels 2023 et 2024, mais aussi en prenant en considération l'organigramme de la Collectivité et répondant aux orientations de l'équipe municipale.

Le socle du plan de formation 2025/2027 formalise deux orientations majeures : la sécurité des agents et la professionnalisation des chefs de service et des effectifs communaux.

En cas de demande d'un des Directeurs de Pôle ou de la Direction des ressources humaines, une réunion d'échange sur la mise à jour du plan de formation pourra être réalisée. L'objectif sera de formellement porter à connaissance les besoins nouveaux des agents des différents services recensés par les chefs de service et remontés aux Directeurs de Pôle.

Le recensement de ces besoins nouveaux en formation issue de cette réunion fera l'objet d'un examen par le CST qui pourra au besoin amender ce plan de formation de base.

Sans qu'il soit pour autant nécessaire d'amender le plan de formation si des modifications venaient à être opérées, il est précisé pour information que les effectifs de la Commune de Courthézon au 10/12/2024 (délibération 2024087) se répartissent de la manière suivante :

Effectifs communaux : 74 agents répartis sur 4 pôles :

- Pôle Enfance composé d'une cuisine centrale, d'un ALSH, d'un espace jeunes, d'une équipe d'ATSEM, et d'un LAEP / RPE,
- Pôle Territoire composé d'un service urbanisme et foncier, d'un service d'entretien des locaux municipaux, de services techniques et d'une assistance à maîtrise d'ouvrage,
- Pôle Ressources composé de services supports que sont le service des ressources humaines, d'un service finances, le service achats publics, et de services à la population que sont le service festivités, culture et la vie associative, le service Accueil du public, citoyenneté et Élections, et de services du CCAS.
- Pôle sécurité composé de policiers municipaux.

Chaque Pôle est piloté par un Directeur de Pôle qui s'appuie sur des chefs de service qui pilotent les services rattachés au Pôle.

L'ensemble du personnel communal est réparti sur 5 filières : administrative, technique, sécurité, sociale, sportive, et animation.

III – LE PLAN DE FORMATION

A. Thématiques et formations communes à tous les services

- Sauveteurs secouristes au travail (Formations CNFPT – formation initiale + formation de maintien et actualisation des compétences)
- Gestes de premiers secours –PCS1 et recyclage (Formation payante organisée par un organisme public ou privé)
- Utilisation des extincteurs de défense incendie (Formation payante organisée par un organisme public ou privé)
- Utilisation des défibrillateurs (Formation payante organisée par un organisme public ou privé)
- Gestes et postures pour prévenir les maladies professionnelles (Formations CNFPT)
- Chargé de prévention (Formations CNFPT)
- Formation d'intégration (Formations CNFPT)
- Formation de professionnalisation tout au long de la carrière (Formations CNFPT)
- Formation de préparation aux concours (Formations CNFPT)
- Gestion et prévention des conflits (Formations CNFPT)
- Mieux appréhender les valeurs de la République et promouvoir le vivre ensemble : lutte contre les discriminations et principes de laïcité (Formations CNFPT)
- La digitalisation des services et la collaboration numérique (formations CNFPT et formation payante organisée par un organisme public ou privé)
- Utilisation des progiciels : gammes Berger Levrault, Manty, Eurécya, Synbird, ...

B. Thématiques et formations destinées aux Directeurs de Pôles et chefs de service

- Formation et perfectionnement sur l'utilisation des logiciels Word / Excel/ Accès / Publisher / PowerPoint / Outlook (Formations CNFPT)
- Maîtrise des écrits professionnels : note, compte-rendu et courrier (Formations CNFPT)
- Encadrement et management au quotidien (Formations CNFPT)
- Manager la complexité et devenir un manager 360° (Formations CNFPT)
- Gérer le temps de travail et les priorités (Formations CNFPT)
- l'accompagnement au développement des compétences (Formations CNFPT)
- Journée d'actualités et de rencontre dans les domaines de compétence en lien avec le service à encadrer (journée gratuite ou payante, organisée par des organismes public ou privé, et par le CNFPT)

C. Thématiques et formations destinées au Pôle Ressources

- Commande publique, achat public et marchés à procédures adaptées : les règles de la commande publique, la mutualisation des achats, les techniques de négociation,... (Formations CNFPT)
- Ressources humaines : constitution et traitement des dossiers de retraite, gestion de la masse salariale, stratégie managériale, régime indemnitaire, cycles de travail,... (Formations CNFPT)
- Finances et comptabilité publique : élaboration et suivi budgétaire, la tenue des engagements, la mise à jour de l'inventaire, la labélisation du CFU, le contrôle de gestion, la fonction support à travers les analyses rétrospectives et prospectives, (Formations CNFPT)
- Accueil du public : prévention des situations agressives et conflictuelles, techniques d'expression, de communication et relationnelles afin d'accueillir au mieux les usagers, l'accueil des publics en deuil, ... (Formations CNFPT)
- Festivités : organisation de la sécurisation des manifestations festives, culturelles et sportives, le contrôle des bilans des associations,(Formations CNFPT)
- Informatique : utilisation des progiciels du service (Formations payantes dispensées par les distributeurs de progiciels)

D. Thématiques et formations destinées au Pôle Territoire

- Assistance à maîtrise d'ouvrage : la conduite et la coordination de projet, la maîtrise d'ouvrage et le choix des modes d'exploitation pour les services publics, la planification et le suivi des opérations d'entretien du patrimoine immobilier communal, le contrôle et le suivi des opérations de la maîtrise d'œuvre, ... (Formations CNFPT)
- Urbanisme : l'instruction des autorisations d'occupation des sols, le contrôle des achèvements de travaux, la prévention des risques naturels, (Formations CNFPT)
- Électricité : habilitation électrique de base et développement des compétences (Formations CNFPT quand elles existent et formations payantes dispensées par des organismes agréés)
- Travail en hauteur (Formations CNFPT quand elles existent et formations payantes dispensées par des organismes agréés)

- La création et la valorisation d'espaces paysagers, l'utilisation maîtrisée des ressources en eau, la signalisation temporaire sur les chantiers de voirie, l'entretien des fontaines (Formations CNFPT quand elles existent et formations payantes dispensées par des organismes agréés)
- Multiplier la polyvalence des compétences : menuiserie, plomberie, maçonnerie, mécanique, entretien des espaces verts, entretien des stades et opérations de traçage, ...(Formations CNFPT quand elles existent et formations payantes dispensées par des organismes agréés)
- CACES engins de chantiers et recyclages (Formations CNFPT quand elles existent et formations payantes dispensées par des organismes agréés)
- Permis C et CE

E. Thématiques et formations destinées au service enfance

- Périscolaire et extrascolaire : le cadre réglementaire et la sécurité de l'enfant dans les temps périscolaire et extrascolaire, les animations pendant les temps périscolaire et extrascolaire, régulation des phases calme et agitation des enfants, l'accueil d'un enfant présentant des difficultés comportementales en milieu scolaire, extrascolaire et périscolaire ... (Formations CNFPT)
- ATSEM : rôle et fonction de l'ATSEM, relations collectivité territoriale et éducation nationale, l'accueil d'un enfant présentant des difficultés comportementales en milieu scolaire, extrascolaire et périscolaire (Formations CNFPT) ;
- LAEP et RPE : L'accueil des familles et du tout petit ,....(Formations CNFPT)
- Restauration : la qualité nutritionnelle et les menus en restauration scolaire, Répondre aux attentes de la loi EGALIM
- BAFA (formations payantes dispensées par des organismes agréés)

F. Thématiques et formations destinées au Pôle sécurité

- Formation au tir et à l'armement utilisé dans la collectivité (Formations CNFPT)
- Formations administratives sur la gestion des débits de boissons, la réglementation des arrêtés, la divagation des animaux errants, les chiens dangereux, les mesures d'hygiène et de salubrité publique, le péril ordinaire et le péril imminent, les pouvoirs de police du Maire, la gestion administrative d'un poste de police municipale, police de l'environnement et de l'urbanisme,... (Formations CNFPT)
- le développement d'un réseau de vidéoprotection et l'exploitation de ses données (Formations CNFPT)
- Intervention d'un(e) psychologue une fois par mois d'une durée de 01h30, visant à échanger sur les expériences complexes liées au poste de travail (Intervention trimestrielle payante).

Nicolas PAGET,
Maire de COURTHÉZON