



PLANS DE FORMATION MUTUALISES

DEPARTEMENT DU CHER

2013



Les citoyens et usagers des collectivités territoriales et leurs élus attendent des services publics locaux des réponses de qualité et économes en moyens.

Pour cela, les collectivités et leurs établissements doivent disposer de personnel qualifié et formé.

L'adaptation continue des compétences est au cœur du nouveau modèle de formation fondé sur l'agent acteur de son parcours de formation.

C'est avec la volonté de permettre à chaque agent des collectivités et établissements publics locaux du Cher de disposer du plus large accès à la formation, que la Délégation Régionale Centre du CNFPT et le Centre de Gestion du Cher, ont souhaité accompagner l'ensemble des collectivités dans l'élaboration de « Plans de Formation Inter-collectivités ».

Il est précisé que le « Plan de Formation Inter-collectivités » est complémentaire aux éventuels plans de formation communaux.

Ainsi, le « Plan de Formation Inter-collectivités » va très souvent permettre la réalisation de certaines actions du plan propre à la collectivité (par des effets de volume de participants notamment).

Toutefois, les plans de formation communaux gardent toute leur pertinence pour accompagner la mise en œuvre des projets propres à la collectivité (projet managérial, projet de développement d'un service ou d'une structure par exemple) et pour gérer les départs en formation.



I. Contexte et démarche d'élaboration du Plan de Formation Mutualisé sur le département du Cher

1. La genèse des « Plans de Formation Mutualisés » dans le Cher et l'engagement de la délégation Régionale Centre du CNFPT et du Centre de Gestion du Cher

Le plan de formation : un outil indispensable

La loi du 19 février 2007 relative à la Fonction Publique Territoriale réaffirme le caractère obligatoire du plan de formation. Celui-ci constitue un élément essentiel de la politique de formation des collectivités territoriales. Aux termes de la loi, le plan de formation favorise le dialogue social sur la formation (les Comités Techniques Paritaires doivent être consultés pour avis sur ces démarches) et permet l'adaptation de l'offre de formation aux besoins des agents (le plan doit être transmis au CNFPT pour qu'il élabore son programme annuel). Au-delà des obligations légales, le plan de formation permet de gérer les départs en formation, des budgets, les compétences des agents et d'engager une réflexion plus globale sur la gestion des ressources humaines.

La loi du 19 février 2007 renforce la nécessité pour une collectivité de disposer d'un plan de formation. Ainsi, le nouveau système de formation est caractérisé par le passage d'un système de formation administré à un système négocié. Auparavant, une grande partie de la formation des agents territoriaux relevait de la formation initiale qui s'imposait aux agents de catégorie A et B nouvellement nommés.

Ce dispositif était fortement contraignant pour l'agent. Désormais, la formation statutaire obligatoire (**formation d'intégration et de professionnalisation**) s'impose à toutes les catégories et comprend une partie négociée entre l'agent et son employeur (le choix des actions relevant de la formation de professionnalisation est laissé à l'appréciation de l'employeur et de l'agent). Mais au-delà de cette formation statutaire obligatoire, le législateur a développé différents dispositifs et outils de formation nécessitant de poser des règles de fonctionnement.

Ce nouveau système de formation est également caractérisé par la mise en œuvre du principe de formation tout au long de la vie. Plutôt que de concentrer l'ensemble des efforts de formation lors de la prise de fonction des agents, ce nouveau système prône un développement de la formation aux différentes étapes de la vie professionnelle avec des outils adaptés.



L'agent territorial bénéficie ainsi d'actions :

- de **préparations aux concours et examens** s'il souhaite changer de grade ou de cadre d'emploi,
- de **formation de perfectionnement éligible au Droit Individuel à la Formation** s'il a envie de développer ses compétences,
- d'un **congé de VAE** s'il souhaite acquérir un diplôme professionnel,
- d'un **congé de bilan de compétences** pour faire le point professionnellement,
- d'un **congé de formation professionnelle** s'il a envie d'une formation personnelle,
- d'un mécanisme de **REP** (Reconnaissance de l'Expérience Professionnelle) pour prétendre à une promotion interne.

Pour faire vivre tous ces outils, il est nécessaire de développer un cadre de référence : le plan de formation.

Enfin, le plan de formation est l'occasion d'impulser une réelle dynamique permettant à chaque agent de bénéficier d'un accès à la formation. Le système de formation français en général, et de la Fonction Publique Territoriale en particulier, est marqué par une forte inégalité d'accès à la formation : celle-ci bénéficie toujours aux mêmes et avant tout aux plus diplômés. Le plan de formation est l'occasion de réfléchir à une meilleure répartition de l'effort formation.

Une volonté de la délégation régionale Centre du CNFPT et du Centre de Gestion du Cher d'accompagner toutes les collectivités

L'obligation évoquée ci-dessus induit que chaque collectivité soit dotée d'un plan de formation quel que soit le nombre de ses agents. Il paraît illusoire de penser que cette obligation pourra se traduire dans la réalité.

En effet, pour un département comme le Cher, cela signifierait qu'il faudrait établir plus de 350 plans de formation.

Une telle multiplicité des procédures empêcherait la Délégation Régionale du CNFPT d'apporter une assistance technique réelle à l'ensemble de ces démarches. On pourrait même penser que cette extrême variété de situations serait à même de créer des inégalités de traitement des agents face au droit à la formation ou tout au moins à la facilité de l'accès aux dispositifs de formation.



Face à ce constat, la Délégation Régionale Centre du CNFPT et l'ensemble des 6 Centres de Gestion de la région Centre ont décidé de proposer aux collectivités une démarche d'élaboration de « **Plans de Formation Mutualisés** ».

Cette démarche s'est fixée autour de 2 finalités :

- ✓ Permettre à l'ensemble des collectivités d'aborder les questions de formation en créant une dynamique de discussions et d'échanges autour des questions de formation,
- ✓ Agir au sein des territoires pour favoriser l'accès de tous les agents à la formation.



2. La démarche d'élaboration des « Plans de Formation Mutualisés »

La définition de territoire pertinent pour engager cette démarche

Pour faire vivre cette démarche dans le Cher, il a été nécessaire de définir des périmètres pertinents pour mener une réflexion prospective sur les besoins de formation et proposer des dispositifs diversifiés.

Après un travail d'analyse mené en commun entre le CNFPT et le Centre de Gestion du Cher, il a été décidé de découper ce territoire à partir des établissements publics de coopération intercommunale existant, et ce afin d'éviter des ruptures territoriales inadéquates.

Dans chacun de ces territoires a donc été élaboré un Plan de Formation Mutualisé, soit 4 plans de formation :

- « Nord »,
- « Sud »,
- « Ouest »,
- « Est ».

Le rôle des acteurs dans cette démarche

Parce que la réussite de ce type de démarche dépend de l'implication des acteurs « sur le terrain », l'élaboration des Plans de Formation Mutualisés nécessite de créer une réelle dynamique sur les territoires tout en veillant à une cohérence départementale. Cette logique a conduit à définir 2 organes :

- ⇒ les Groupes Techniques Locaux (1 par plan de formation)
- ⇒ le Comité Départemental de Pilotage.

<p>Le Groupe Technique Local</p>	<p>Composé de Secrétaires de mairie / DGS volontaires du territoire ainsi que d'élus pour contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre des plans de formation. Les membres de ce groupe sont également les relais d'information auprès de leurs collègues sur cette démarche.</p>
<p>Le Comité Départemental de Pilotage</p>	<p>Composé de représentants : des Groupes Techniques Locaux, du CNFPT et du CDG pour définir et piloter la démarche d'élaboration des plans de formation et veiller à la bonne réalisation des « Plans de Formation Mutualisés ».</p>
<p>Les référents</p>	<p>DGS ou Secrétaire de mairie chargés « d'animer » le plan de formation sur leur territoire et d'être les représentants du groupe technique local auprès du comité départemental de pilotage.</p>
<p>Le Centre Départemental de Gestion</p>	<p>Assure le co-pilotage de la démarche et assure le lien avec les collectivités territoriales.</p>
<p>Le CNFPT</p>	<p>Assure avec le CDG et les référents le co-pilotage de la démarche. Il est garant de la démarche méthodologique.</p>
<p>Les Comités Techniques Paritaires</p>	<p>Si la loi dit peu de choses sur ce qu'est un plan de formation et ce à quoi il sert, elle prévoit une consultation obligatoire des CTP. Aussi, il a été prévu dans la démarche des temps de validation par le CTP départemental du centre de gestion et par les CTP des communes membres des « Plans de Formation Mutualisés ».</p>
<p>Les collectivités territoriales (élus employeurs)</p>	<p>Elles sont bien évidemment étroitement associées à la démarche : une présentation de celle-ci a été effectuée lors de réunions d'information au sein des territoires.</p>

Les étapes de la démarche d'élaboration du Plan de Formation Mutualisé

Le « PFM » a été élaboré en plusieurs étapes :

Validation de la démarche

Conseil d'administration et Comité Technique Paritaire du Centre de Gestion du Cher

Information

- Pré-information sur la démarche "PFM"
- Campagne d'information dans les 4 territoires

Recensement acteurs

- Positionnement de référents sur le territoire
- Composition des Groupes Techniques Locaux

Réunions GTL - CDP

- Elaboration - réflexion autour du questionnaire

Enquête sur les pratiques de formation

- Objectif : obtenir un état des lieux des pratiques de formation dans chaque territoire

Analyse et élaboration des actions

- Analyse des questionnaires
- Propositions et priorisation des actions de formation

Validation des PFI

- Validation des **projets "PFM"** et **règlements de formation** par le CTP du Centre de Gestion et celui des collectivités ayant leur propre CTP

Lancement des actions

- Réalisation des premières actions : Septembre 2013



3. L'exécution des « Plans de Formation Mutualisés »

Après validation de ces plans par le Comité Technique Paritaire du Centre de Gestion du Cher et celui des collectivités ayant leur propre CTP, le CNFPT mettra en ligne un logiciel permettant aux collectivités de positionner un nombre d'agents sur un ou plusieurs thèmes parmi ceux proposés.

Exemple : 4 agents pour « Reconnaissance des végétaux ».

Un bulletin d'inscription sera indispensable pour confirmer l'inscription de l'agent à l'action de formation choisie, aux dates et lieu proposés. Ce bulletin sera à envoyer 1 mois minimum avant le début de l'action au :

**CNFPT - Centre de formation de Bourges
Chemin de Grand Mazières
18020 BOURGES CEDEX**

Le Comité Départemental de Pilotage et les Groupes Techniques Locaux continueront à se réunir afin d'assurer le suivi des actions, leur évaluation et la préparation du plan de formation de l'année suivante.

4. Les participants au Groupe Technique Local

- ❖ Le nombre des membres du **Groupe Technique Local** du « Plan de Formation Mutualisé » est à géométrie variable.
- ❖ Dans le cadre du Plan de Formation Mutualisé du département du Cher, il a été décidé que tous les membres de chaque Groupe Technique Local, ayant le statut d'agents de la fonction publique territoriale, seraient également référents sur leur territoire. Cela permet ainsi de répartir la charge entre les membres du Groupe Technique Local et de garantir une présence systématique au sein du Comité Départemental de Pilotage.



II. Le Plan de Formation Mutualisé du territoire « Nord »

1. La composition du Groupe Technique Local du territoire Nord :

- ❖ Les référents du « Plan de Formation Mutualisé » pour le territoire « Nord » sont :

TERRITOIRE « Nord »			
Agent	Adresse mail	Collectivité	N°de téléphone
Brigitte BIGOT	b.bigot@ville-sancerre.fr	Sancerre	02 48 78 52 52
Karine DESNOST	Karine.desnost@free.fr	Boulleret	02 48 72 31 15
Joël MARTINET	dgs.mairie@aubigny-sur-nere.fr	Aubigny sur Nère	02 48 81 50 01
Christelle PERREUX	mairiehenrichemont@orange.fr	Henrichemont	02 48 26 70 04
Pascale PESSON	mairie.crezancyensancerre@wanadoo.fr	Crézancy en Sancerre	02 48 79 03 94
Clémentine MAITRE	cdc.hautesterres.hautberry@orange.fr	Com Com des Hautes Terres en Haut Berry	02 48 26 75 25

- ❖ Le Groupe Technique Local compte également les trois élus suivants :
 - Chantal MILLERIOUX, Maire du Noyer
 - Claudine MOUTON, Maire-Adjoint de Vailly-sur-Sauldre
 - Patrice de LAMERVILLE, Maire de Léré.

2. Les pratiques de formation sur le territoire Nord

Afin de concevoir des actions adaptées à la réalité du territoire, une enquête menée sous la forme de questionnaire adressée à chaque collectivité a permis au Comité Départemental de Pilotage et au Groupe Technique Local de dresser le diagnostic suivant :

Un fort taux de réponses au questionnaire

Questionnaire envoyé à **432** collectivités et établissements publics. Le nombre total de réponses au questionnaire sur le département est de **213**, soit un taux de réponse de **49,3%**.



Sur le territoire « Nord » en particulier (regroupant 92 collectivités et établissements publics), 43 % des collectivités et établissements ont répondu au questionnaire. Ce taux est le plus faible dans la moyenne de l'ensemble des territoires « Plans de Formation Mutualisés » où le taux de réponse varie entre 43 % et 59 %.

L'enquête couvre 331 agents du territoire « Nord ». Ce nombre d'agents recouvre en majorité des agents des filières technique et administrative avec une très forte proportion d'agents appartenant à la catégorie C. En effet, les agents de catégorie C, toutes filières confondues, représentent 91 % du total des agents fonctionnaires et contractuels de droit public, contre 5 % pour les agents de catégorie B et 4 % pour les agents de catégorie A.

Les agents titulaires restent largement majoritaires au sein des différentes filières puisqu'ils représentent 79 % des personnels recensés. Les personnels contractuels de droit public représentent eux 12 % des personnels recensés et les personnels relevant du statut privé (CAE...) 9 %.

Connaissance des outils mis en place par la loi du 19 février 2007

La formation professionnelle apparaît comme un dispositif particulièrement important pour les collectivités. Cependant, des écarts dans les niveaux de connaissance sont constatés entre les nouveaux dispositifs de la loi du 19 février 2007 :

- Les formations « classiques » sont relativement bien connues :
 - 87 % des collectivités répondantes connaissent les préparations aux concours et examens (totalement ou partiellement),
 - 84 % des collectivités répondantes connaissent les formations statutaires obligatoires (totalement ou partiellement),
 - 74 % des collectivités répondantes connaissent la formation de perfectionnement (totalement ou partiellement).

- Les dispositifs d'individualisation sont, eux, moins connus :
 - 71 % des CT répondantes connaissent le Droit Individuel à la Formation (totalement ou partiellement),
 - 71 % des CT répondantes connaissent le Livret Individuel de Formation (totalement ou partiellement),
 - 68 % des CT répondantes connaissent le dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience (totalement ou partiellement),



- 58 % des CT répondantes connaissent le dispositif de Bilan de compétences (totalement ou partiellement),
- La Reconnaissance de l'Expérience Professionnelle demeure le dispositif le moins connu des collectivités (35 %).

✚ Connaissance de l'offre de formation du CNFPT :

Cette enquête a permis de faire apparaître, au travers des réponses des collectivités, que les différents dispositifs de formation proposés par le CNFPT étaient globalement bien connus de celles-ci.

L'offre de formation continue, les préparations aux concours et examens et le dispositif « Secrétaires de mairie » sont particulièrement bien identifiés par les collectivités.

3. Le plan d'actions 2013

Les thèmes retenus par le GTL du Territoire Nord pour 2013 :

<u>Intitulés des formations</u>	<u>Dates</u>	<u>Durées</u>
ATSEM et faisant fonction : les différentes missions	<i>28, 29 novembre 2013 et 8 janvier 2014</i>	3 jours
Les principes d'hygiène à respecter lors du nettoyage des locaux	<i>8 et 9 octobre 2013</i>	2 jours
Les nouvelles règles d'hygiène et de sécurité alimentaire	<i>12 et 13 décembre 2013</i>	2 jours
Sensibilisation à la sécurité	<i>25 septembre 2013</i>	1 jour

Remarque : Les lieux de formation seront définis par le CNFPT, au plus près des agents :

- en fonction des résultats de l'enquête de pré-inscription,
- au sein des collectivités en mesure d'accueillir les groupes de stagiaires.



III. Le Plan de Formation Mutualisé du territoire « Sud »

1. La composition du Groupe Technique Local du territoire Sud :

- ❖ Les référents du « Plan de Formation Mutualisé » pour le territoire « Sud » sont :

TERRITOIRE « Sud »			
Agent	Adresse mail	Collectivité	N°de téléphone
Sophie CHAUVIN	mairie.chateauneuf.cher@wanadoo.fr	Châteauneuf- sur-Cher	02 48 60 63 84
Brigitte PREAULT	commune.morlac@orange.fr	Morlac	02 48 56 24 91
Denis RASLE	denis.rasle@ville-saint-amand-montrond.fr	Saint Amand Montrond	02 48 96 26 61
Laurence ROY	l.roy.commune.lignieres@orange.fr	Lignières	02 48 60 00 18
Thierry TEXIER	thierry.texier@ville-saint-amand-montrond.fr	Saint Amand Montrond	06 14 25 72 83

- ❖ Le Groupe Technique Local compte également les trois élus suivants :
 - Daniel BONE, Maire de Colombiers
 - Philippe MOISSON, Maire de Saint Loup des Chaumes
 - Jean-Pierre PILLOT, Maire-Adjoint de Saint-Amand-Montrond.

2. Les pratiques de formation sur le territoire Sud

Afin de concevoir des actions adaptées à la réalité du territoire, une enquête menée sous la forme de questionnaire adressée à chaque collectivité a permis au Comité Départemental de Pilotage et au Groupe Technique Local de dresser le diagnostic suivant :

Un fort taux de réponses au questionnaire

Questionnaire envoyé à **432** collectivités et établissements publics. Le nombre total de réponses au questionnaire sur le département est de **213**, soit un taux de réponse de **49,3%**.



Sur le territoire « Sud » (regroupant 108 collectivités et établissements publics), 56 % des collectivités et établissements ont répondu au questionnaire. Ce taux se situe dans la moyenne haute de l'ensemble des territoires « Plans de Formation Mutualisés » où le taux de réponse varie entre 43 % et 59 %.

L'enquête couvre 300 agents du territoire « Sud ». Ce nombre d'agents recouvre en majorité des agents des filières technique et administrative avec une très forte proportion d'agents appartenant à la catégorie C. En effet, les agents de catégorie C, toutes filières confondues, représentent 94,7 % du total des agents fonctionnaires et contractuels de droit public, contre 3,2 % pour les agents de catégorie B et 2,1 % pour les agents de catégorie A.

Les agents titulaires restent largement majoritaires au sein des différentes filières puisqu'ils représentent 87,3 % des personnels recensés. Les personnels contractuels de droit public représentent eux 7 % des personnels recensés et les personnels relevant du statut privé (CAE...) 5,7 %.

Connaissance des outils mis en place par la loi du 19 février 2007

La formation professionnelle apparaît comme un dispositif particulièrement important pour les collectivités. Cependant, des écarts dans les niveaux de connaissance sont constatés entre les nouveaux dispositifs de la loi du 19 février 2007 :

- Les formations « classiques » sont relativement bien connues :
 - 97 % des collectivités répondantes connaissent les préparations aux concours et examens (totalement ou partiellement),
 - 93 % des collectivités répondantes connaissent les formations statutaires obligatoires (totalement ou partiellement),
 - 93 % des collectivités répondantes connaissent la formation de perfectionnement (totalement ou partiellement).

- Les dispositifs d'individualisation sont, eux, moins connus :
 - 79 % des CT répondantes connaissent le Droit Individuel à la Formation (totalement ou partiellement),
 - 79 % des CT répondantes connaissent le Livret Individuel de Formation (totalement ou partiellement),
 - 75 % des CT répondantes connaissent le dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience (totalement ou partiellement),
 - 57 % des CT répondantes connaissent le dispositif de Bilan de compétences (totalement ou partiellement),



- La Reconnaissance de l'Expérience Professionnelle demeure le dispositif le moins connu des collectivités (43 %).

Connaissance de l'offre de formation du CNFPT :

Cette enquête a permis de faire apparaître, au travers des réponses des collectivités, que les différents dispositifs de formation proposés par le CNFPT étaient globalement bien connus de celles-ci.

L'offre de formation continue, les préparations aux concours et examens et le dispositif « Secrétaires de mairie » sont particulièrement bien identifiés par les collectivités.

3. Le plan d'actions 2013

Les thèmes retenus par le GTL du Territoire Sud pour 2013 :

<u>Intitulés des formations</u>	<u>Dates</u>	<u>Durées</u>
ATSEM et faisant fonction : les différentes missions	<i>16, 17 septembre et 4 décembre 2013</i>	3 jours (sur 3 mercredis)
Les principes d'hygiène à respecter lors du nettoyage des locaux	<i>19 et 20 novembre 2013</i>	2 jours
Les nouvelles règles d'hygiène et de sécurité alimentaire	<i>28 et 29 novembre 2013</i>	2 jours
Reconnaissance des végétaux	<i>20 septembre, 9 octobre et 28 novembre 2013</i>	3 jours

Remarque : Les lieux de formation seront définis par le CNFPT, au plus près des agents :

- en fonction des résultats de l'enquête de pré-inscription,
- au sein des collectivités en mesure d'accueillir les groupes de stagiaires.



IV. Le Plan de Formation Mutualisé du territoire « Ouest »

1. La composition du Groupe Technique Local du territoire Ouest :

- ❖ Les référents du « Plan de Formation Mutualisé » pour le territoire « Ouest » sont :

TERRITOIRE « Ouest »			
Agent	Adresse mail	Collectivité	N°de téléphone
Pascal BERNARD	pascal.bernard@ville-mehun-sur-yevre.fr	Mehun sur Yèvre	02 48 57 00 49
Maud BONNARD	mairiedecharost@orange.fr	Charost	02 48 26 53 76
Mickaëlle DALLEE	mdallee.stma@orange.fr	Saint Martin d'Auxigny	02 48 66 61 63
Martine DELFERRIERE	siaep.genouilly.cher@wanadoo.fr	SIAEP Genouilly	02 48 52 23 64
Carine GUILLEMENOT	c.rose@voila.fr	Marmagne	02 48 26 02 64
Séverine LAMBERIOUX	severine_lamberieux@yahoo.fr	Sainte Thorette	02 48 57 34 45
Lauriane LEWASZEWSKI	mairie-de-poisieux@wanadoo.fr	Poisieux	02 48 26 21 21
Régine MORINEAU	rmorineau@villesaintflorentsurcher.fr	Saint Florent sur Cher	02 48 23 50 13

- ❖ Le Groupe Technique Local compte également les deux élus suivants :
- Daniel GODIN, Président de la Communauté de Communes des Terres Vives
 - Christine LAFON, Maire-Adjoint de Sainte Thorette.

2. Les pratiques de formation sur le territoire Ouest

Afin de concevoir des actions adaptées à la réalité du territoire, une enquête menée sous la forme de questionnaire adressée à chaque collectivité a permis au Comité Départemental de Pilotage et au Groupe Technique Local de dresser le diagnostic suivant :



Un fort taux de réponses au questionnaire

Questionnaire envoyé à **432** collectivités et établissements publics. Le nombre total de réponses au questionnaire sur le département est de **213**, soit un taux de réponse de **49,3%**.

Sur le territoire « Ouest » (regroupant 98 collectivités territoriales et établissements publics), 55 % des collectivités et établissements ont répondu au questionnaire. Ce taux se situe dans la moyenne haute de l'ensemble des territoires « Plans de Formation Mutualisés » où le taux de réponse varie entre 43 % et 59 %.

L'enquête couvre 780 agents du territoire « Ouest ». Ce nombre d'agents recouvre en majorité des agents des filières technique et administrative avec une très forte proportion d'agents appartenant à la catégorie C. En effet, les agents de catégorie C, toutes filières confondues, représentent 87,8 % du total des agents fonctionnaires et contractuels de droit public, contre 7,2 % pour les agents de catégorie B et 5 % pour les agents de catégorie A.

Les agents titulaires restent largement majoritaires au sein des différentes filières puisqu'ils représentent 86,7 % des personnels recensés. Les personnels contractuels de droit public représentent eux 8,2 % des personnels recensés et les personnels relevant du statut privé (CAE...) 5,1 %.

Connaissance des outils mis en place par la loi du 19 février 2007

La formation professionnelle apparaît comme un dispositif particulièrement important pour les collectivités. Cependant, des écarts dans les niveaux de connaissance sont constatés entre les nouveaux dispositifs de la loi du 19 février 2007 :

- Les formations « classiques » sont relativement bien connues :
 - 92 % des collectivités répondantes connaissent les préparations aux concours et examens (totalement ou partiellement),
 - 87 % des collectivités répondantes connaissent les formations statutaires obligatoires (totalement ou partiellement),
 - 80 % des collectivités répondantes connaissent la formation de perfectionnement (totalement ou partiellement).



- Les dispositifs d'individualisation sont, eux, moins connus :
 - 70 % des CT répondantes connaissent le Droit Individuel à la Formation (totalement ou partiellement),
 - 75 % des CT répondantes connaissent le Livret Individuel de Formation (totalement ou partiellement),
 - 67 % des CT répondantes connaissent le dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience (totalement ou partiellement),
 - 55 % des CT répondantes connaissent le dispositif de Bilan de compétences (totalement ou partiellement),
 - La Reconnaissance de l'Expérience Professionnelle demeure le dispositif le moins connu des collectivités (37 %).

Connaissance de l'offre de formation du CNFPT :

Cette enquête a permis de faire apparaître, au travers des réponses des collectivités, que les différents dispositifs de formation proposés par le CNFPT étaient globalement bien connus de celles-ci.

L'offre de formation continue, les préparations aux concours et examens et le dispositif « Secrétaires de mairie » sont particulièrement bien identifiés par les collectivités.



3. Le plan d'actions 2013

Les thèmes retenus par le GTL du Territoire Ouest pour 2013 :

<u>Intitulés des formations</u>	<u>Dates</u>	<u>Durées</u>
ATSEM et faisant fonction : les différentes missions	<i>11 septembre, 25 septembre et 9 octobre 2013</i>	3 jours (sur 3 mercredis)
Les principes d'hygiène à respecter lors du nettoyage des locaux	<i>2 et 3 décembre 2013</i>	2 jours
Les nouvelles règles d'hygiène et de sécurité alimentaire	<i>24 et 25 octobre 2013</i>	2 jours
Accueil des publics et gestion des publics difficiles	<i>27 au 29 novembre 2013</i>	3 jours
Sensibilisation à la sécurité	<i>17 janvier 2014</i>	1 jour

Remarque : Les lieux de formation seront définis par le CNFPT, au plus près des agents :

- en fonction des résultats de l'enquête de pré-inscription,
- au sein des collectivités en mesure d'accueillir les groupes de stagiaires.



V. Le Plan de Formation Mutualisé du territoire « Est »

1. La composition du Groupe Technique Local du territoire Est :

- ❖ Les **référents** du « Plan de Formation Mutualisé » pour le territoire « Est » sont :

TERRITOIRE « Est »			
Agent	Adresse mail	Collectivité	N°de téléphone
Isabelle BARDIN	mairie.nerondes@wanadoo.fr	Nérondes	02 48 74 80 16
Sylvie DIONNET	ccpaysnerondes@orange.fr	Communauté de communes du Pays de Nérondes	02 48 77 62 04
Emilie GUILLOT	emilie.guillot.lgsa@orange.fr	La Guerche sur l'Aubois	02 48 77 53 56
Nathalie LEBEAU	natlebeau@hotmail.fr	La Chapelle Montlinard	02 48 79 54 40
Fabienne LYON	mairie.bengy@wanadoo.fr	Bengy sur Craon	02 48 59 23 42
Emmanuelle PETIT	emmanuelle.petit@saintgermaindupuy.fr	Saint Germain du Puy	02 48 80 83 98
Didier RENAUD	renauddidier@orange.fr	Sancoins	06 65 68 99 43
Françoise SAUVESTRE	francoise.mairie.sancergues@wanadoo.fr	Sancergues et Menetou-Couture	02 48 72 70 42
Philippe VAN NIEUWKERKE	philippe.van.nieuwkerke@saintgermaindupuy.fr	Saint Germain du Puy	02 48 30 84 00

- ❖ Le Groupe Technique Local compte également les quatre élus suivants :
- Denis DURAND, Maire de Bengy sur Craon
 - François GAUDRY, Maire de Rians
 - Olivier HURABIELLE, Maire de Cuffy
 - Christian WEINGARTEN, Maire de Saligny-le-Vif

2. Les pratiques de formation sur le territoire Est

Afin de concevoir des actions adaptées à la réalité du territoire, une enquête menée sous la forme de questionnaire adressée à chaque collectivité a permis au Comité Départemental de Pilotage et au Groupe Technique Local de dresser le diagnostic suivant :



Un fort taux de réponses au questionnaire

Questionnaire envoyé à **432** collectivités et établissements publics. Le nombre total de réponses au questionnaire sur le département est de **213**, soit un taux de réponse de **49,3%**.

Sur le territoire « Est » (regroupant 134 collectivités et établissements publics), 59 % des collectivités territoriales ont répondu au questionnaire. C'est le pourcentage le plus élevé par rapport à l'ensemble des territoires « Plans de Formation Mutualisés » où le taux de réponse varie entre 43 % et 59 %.

L'enquête couvre 641 agents du territoire « Est ». Ce nombre d'agents recouvre en majorité des agents des filières technique et administrative avec une très forte proportion d'agents appartenant à la catégorie C. En effet, les agents de catégorie C, toutes filières confondues, représentent 87,7 % du total des agents fonctionnaires et contractuels de droit public, contre 8 % pour les agents de catégorie B et 4,3 % pour les agents de catégorie A.

Les agents titulaires restent largement majoritaires au sein des différentes filières puisqu'ils représentent 84,3 % des personnels recensés. Les personnels contractuels de droit public représentent eux 11,5 % des personnels recensés et les personnels relevant du statut privé (CAE...) 4,2 %.

Connaissance des outils mis en place par la loi du 19 février 2007

La formation professionnelle apparaît comme un dispositif particulièrement important pour les collectivités. Cependant, des écarts dans les niveaux de connaissance sont constatés entre les nouveaux dispositifs de la loi du 19 février 2007 :

- Les formations « classiques » sont relativement bien connues :
 - 98 % des collectivités répondantes connaissent les préparations aux concours et examens (totalement ou partiellement),
 - 96 % des collectivités répondantes connaissent les formations statutaires obligatoires (totalement ou partiellement),
 - 85 % des collectivités répondantes connaissent la formation de perfectionnement (totalement ou partiellement).

- Les dispositifs d'individualisation sont, eux, moins connus :
 - 78 % des CT répondantes connaissent le Droit Individuel à la Formation (totalement ou partiellement),

- 74 % des CT répondantes connaissent le Livret Individuel de Formation (totalement ou partiellement),
- 65 % des CT répondantes connaissent le dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience (totalement ou partiellement),
- 51 % des CT répondantes connaissent le dispositif de Bilan de compétences (totalement ou partiellement),
- La Reconnaissance de l'Expérience Professionnelle demeure le dispositif le moins connu des collectivités (28 %).

✚ Connaissance de l'offre de formation du CNFPT :

Cette enquête a permis de faire apparaître, au travers des réponses des collectivités, que les différents dispositifs de formation proposés par le CNFPT étaient globalement bien connus de celles-ci.

L'offre de formation continue, les préparations aux concours et examens et le dispositif « Secrétaires de mairie » sont particulièrement bien identifiés par les collectivités.

3. Le plan d'actions 2013

Les thèmes retenus par le GTL du Territoire Est pour 2013 :

<u>Intitulés des formations</u>	<u>Dates</u>	<u>Durées</u>
ATSEM et faisant fonction : les différentes missions	<i>18 septembre, 2 octobre et 16 octobre 2013</i>	3 jours (sur 3 mercredis)
Les principes d'hygiène à respecter lors du nettoyage des locaux	<i>4 et 11 décembre 2013</i>	2 jours
Les nouvelles règles d'hygiène et de sécurité alimentaire	<i>13 et 20 novembre 2013</i>	2 jours
Reconnaissance des végétaux	<i>13 septembre, 4 octobre et 29 novembre 2013</i>	3 jours



Remarque : Les lieux de formation seront définis par le CNFPT, au plus près des agents :

- en fonction des résultats de l'enquête de pré-inscription,
- au sein des collectivités en mesure d'accueillir les groupes de stagiaires.