



# Charte de formation

Actualisée le 22 juillet 2019

# 1 Le volet formation au sein de la collectivité

La charte formation sert à informer chaque agent de la politique et de l'organisation de la formation au sein de la collectivité. Elle doit être proposée au Comité Technique (CT) pour avis et adoptée par l'assemblée délibérante.

## 1.1 La note stratégique du Président

L'élaboration du plan de formation constitue une obligation qui trouve sa source dans la loi du 26 janvier 1984 relative à la fonction publique territoriale et celle du 12 juillet 1984 relative à la fonction publique des agents territoriaux.

Dans son article 7, la loi du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale instaure la formation professionnelle tout au long de sa carrière du fonctionnaire territorial, et réaffirme le caractère obligatoire du plan de formation.

Le plan de formation est une démarche qui allie les besoins de la collectivité qui doit développer ses projets et répondre aux exigences du service public, et les besoins des agents qui souhaitent progresser dans leur métier, leur carrière et/ou se diriger vers un autre métier.

Il est la transcription de la politique de formation prédéfinie au sein de la collectivité par l'autorité territoriale, pour une période donnée et structure les formations qui en découlent d'un point de vue réglementaire, budgétaire et organisationnel pour en favoriser le bon déroulement.

Le plan de formation permet au sein de la collectivité une communication entre les élus sous l'autorité du Président, de la DGS et les agents afin de se diriger vers des objectifs communs pour améliorer l'efficacité de la collectivité tout en améliorant les performances et compétences des agents.

Les objectifs de formation de la collectivité visent donc à contribuer activement au développement des compétences des agents. Pour ce faire, elle est un acteur clé :

- dans les processus d'accueil et d'intégration du personnel,
- de l'évolution des carrières,
- dans la gestion du changement.

La collectivité répond aux besoins des agents dans le respect de la politique de gestion des ressources humaines.

Les orientations politiques et les objectifs de la collectivité doivent être en corrélation avec les objectifs des agents afin d'améliorer l'efficacité du travail des agents ainsi que celle de la collectivité.

La mise en œuvre et le suivi de ce plan sera assuré par le service Ressources Humaines.

## 1.2 Les interlocuteurs de la formation au sein de la collectivité

Toutes les informations sur la formation ou situations particulières en la matière, sont à soumettre au service des ressources humaines du SIEIL.

## 1.3 Moyens et supports d'information disponibles

L'ensemble des documents relatifs à la formation sont disponibles auprès du service des ressources humaines à savoir :

- le plan de formation,
- les fiches de poste,
- les catalogues de formations,
- les différents formulaires de demandes de formation.

Quant aux textes réglementaires en matière de formation (lois, décrets...), ils restent accessibles auprès du service des ressources humaines et sont renseignés dans le règlement de formation.

## 1.4 Moyens et règles de priorité dans la collectivité

- Le budget consacré annuellement à la formation est établi chaque année lors du rapport d'orientation budgétaire (ROB),

- Un règlement de formation fixe les règles internes de départ en formation,
- Un avis sera donné par la direction puis l'accord de l'autorité territoriale sur toute demande de formation, sous réserve que l'agent remplisse les conditions exigées pour accéder à la formation qu'il demande conformément au règlement de formation.

## 2 Besoins collectifs et individuels en formation des agents de la collectivité

### 2.1 L'objectif de l'analyse des besoins individuels et collectifs des agents de la collectivité

Un recensement des besoins individuels et collectifs des agents est effectué pour établir le plan de formation par le biais de l'entretien d'évaluation professionnel (l'évaluation des compétences en lien avec les fiches de poste). Annuellement, chaque agent est destinataire d'une fiche de recensement de ses besoins à compléter et à remettre pour avis à la Direction ou au service GRH. De ce recensement découle une synthèse des besoins qui constitue le cœur du plan de formation.

### 2.2 Les différentes phases de l'élaboration du plan de formation

Le plan de formation consiste en une identification des besoins en formation des agents et des services pour répondre au plan stratégique par compétences de la collectivité.

Il est constitué de 3 phases :

- . La définition des enjeux de formation,
- . La construction du plan de formation,
- . La mise en œuvre et le suivi du plan de formation.

Ainsi le plan de formation, dans sa phase rédactionnelle, regroupe la charte de la formation (objectifs politiques en termes de formation définis par l'autorité territoriale), le recueil des besoins collectifs et individuels de la collectivité (tableau de synthèse des besoins prévisionnels de formation) et le règlement de formation.

La détermination des besoins en formation des agents est essentielle et nécessite une remise à jour des compétences requises (identifiées dans les fiches de poste), de l'organigramme et des entretiens professionnels (évaluation des compétences acquises).

L'écart entre les compétences requises sur le poste et les compétences réelles de l'agent permet de déterminer notamment les formations que devront effectuer les agents pour une efficacité maximale en réponse aux exigences de la collectivité.

Le responsable du plan de formation (service des ressources humaines) effectue un travail de catégorisation des formations. Il organise les formations en tenant compte du nombre de jours de formation par agent par an, du budget et des projets de la collectivité, puis cette synthèse est validée par l'autorité territoriale.

Au sein de la collectivité, le nombre de jours accordé est de 3.6 de jours en moyenne par agent en 2018, tout en prenant en compte la réglementation concernant la formation professionnelle tout au long de la vie de l'agent dans la FPT (loi du 19 février 2007).

Les formations doivent s'orienter en priorité vers celles du CNFPT puisque la collectivité verse une cotisation annuelle permettant d'en bénéficier. La collectivité délibère chaque année sur l'enveloppe budgétaire destinée à des formations dispensées par d'autres organismes.

### 2.3 Les modalités de mise en œuvre

Le règlement de formation est le document de référence pour la mise en œuvre du plan de formation.