



DÉLIBÉRATION N°2024-DEL-06

RÉUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 26 JANVIER 2024

EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL DES DÉLIBÉRATIONS

Le vendredi vingt-six janvier deux-mille-vingt-quatre à 14h00, s'est réuni le Conseil d'Administration du Centre de Gestion, au siège du Centre, 40 Allée de la Ronce à ISNEAUVILLE, sur convocation et sous la présidence de Christophe BOUILLON, Président.

Nombre de membres en exercice : 24

Quorum : 13

PRÉSENTS :

Mesdames Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Claude LEUMAIRE, Christine LEDUN et Françoise UNDERWOOD et Messieurs Christophe BOUILLON, Patrick CALLAIS, Jean CHOMANT, Eric HERBET, Laurent JACQUES, Jean-François MAYER, Martial OBIN, Pierre PELTIER, François ROGER et Jean-Claude WEISS.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Madame Mélanie BOULANGER (pouvoir à Monsieur Jean-François MAYER)
- Madame Claudine BRIFFARD (pouvoir à Monsieur Patrick CALLAIS)
- Madame Blandine LEFEBVRE (pouvoir à Madame Christine LEDUN)
- Madame Marie-Françoise LOISON (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)
- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK (pouvoir à Madame Françoise UNDERWOOD)
- Madame Anne-Emilie RAVACHE (pouvoir à Monsieur Laurent JACQUES)
- Madame Martine VIALA (pouvoir à Madame Annic DESSAUX)
- Monsieur Nicolas BERTRAND (pouvoir à Monsieur Pierre PELTIER)
- Monsieur Bastien CORITON (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)

OBJET : FONCTIONNEMENT INTERNE – PERSONNEL DU CENTRE DE GESTION – PLAN DE FORMATION 2024 – PRESENTATION

- Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment les articles L115-4 et L421-1 à L423-10,
- Vu le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 modifié relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale,



- Vu le décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 modifié relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux,
- Vu le décret n° 2008-830 du 22 août 2008 modifié relatif au livret individuel de formation,
- Vu le décret n°2016-1970 du 28 Décembre 2016 relatif au compte d'engagement citoyen du compte personnel d'activité,
- Vu l'ordonnance n°2017-53 du 19 Janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique,
- Vu le décret n°2017-928 du 06 Mai 2017 modifié relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité (CPA) dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie,
- Vu la circulaire du 10 Mai 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique (CPA),
- Vu l'avis du Comité Social Territorial de service émis lors de sa réunion du 18 janvier 2024,

Monsieur le Président indique que le plan de formation est un document synthétique et prévisionnel accompagnant la politique des ressources humaines. Il détermine la planification des actions de formation obligatoires et facultatives. Il a donc vocation à formaliser l'ensemble des actions de formation susceptibles d'être menées au cours de l'année pour faire évoluer les compétences internes et contribuer ainsi à améliorer l'efficacité des missions du CDG 76 proposées aux collectivités.

Monsieur le Président rappelle qu'il existe 2 types de formations dans la Fonction Publique Territoriale :

Les formations obligatoires :

Elles s'adressent aux agents stagiaires et titulaires. Elles comprennent les actions d'intégration et les actions de professionnalisation et sont des éléments de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les formations facultatives :

Elles s'adressent aux agents titulaires et non titulaires et comprennent le Compte Personnel d'Activité créé par l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 :



- Le **Compte Personnel d'Activité (CPA)** est un droit universel pour les fonctionnaires et agents publics. Il est portable au sein de la Fonction Publique et entre les secteurs privés et publics.

Il se compose de 2 dispositifs :

- Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Le Compte Personnel de Formation permet d'obtenir 25h de formation/an dans la limite de 150h. Ce crédit d'heures est majoré pour les agents de catégorie C dépourvus de qualification : 48h/an dans la limite de 400h.

Il permet de préparer et mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle qui peut s'inscrire dans le cadre d'une mobilité, d'une promotion, ou d'une reconversion professionnelle.

- Le Compte d'Engagement Citoyen (CEC)

Le CEC permet d'obtenir des droits à formation supplémentaires en reconnaissance des activités citoyennes exercées par l'agent, à raison de 20h/an dans la limite de 60 heures.

Les profils concernés sont les réservistes militaires, pompiers volontaires, réservistes communaux de sécurité civile, bénévoles d'association, maîtres d'apprentissage ...

- Les formations personnelles (VAE, bilan de compétences, congé de formation professionnelle ...)

Monsieur le Président précise qu'au-delà des diverses missions d'assistance aux collectivités que l'établissement met en œuvre depuis plusieurs années, le Centre de Gestion se positionne fortement sur de nouvelles missions d'accompagnement des politiques de ressources humaines faisant appel à des compétences de plus en plus expertes (le contentieux administratif, la GPEEC, la gestion de l'inaptitude, le conseil en évolution professionnelle...). C'est pourquoi les formations relatives à la gestion des agents contractuels, à la médecine de prévention, l'actualité statutaire, à la réforme de l'assurance chômage, à l'élaboration et au pilotage d'une GPEC, engagées les années précédentes, restent privilégiées en 2024.

Cette orientation stratégique pour le Centre suppose, pour chaque agent, le développement significatif de compétences individuelles dans le domaine de la gestion statutaire et celui des ressources humaines.

L'objectif sous-jacent de ce plan de formation est d'améliorer l'efficacité des missions proposées aux collectivités par le Centre et de favoriser, dans un contexte de plus en plus marqué par une forte complexité, la meilleure adéquation possible entre les compétences actuelles des agents du Centre de Gestion avec celles exigées par la résolution des problématiques au sein des collectivités locales affiliées.



De plus, les récentes évolutions du statut comme les différents décrets issus de la loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 renforcent l'exigence de formation des agents du Centre de Gestion.

Monsieur le Président rappelle que la loi de transformation de la fonction publique engendre une profonde modification du cadre de gestion des agents publics. Elle nécessite que l'ensemble des agents du CDG 76 maîtrise sa mise en œuvre.

Partant de cet objectif qui associe les objectifs du Conseil d'Administration, de la direction générale, des responsables de services, et la participation du personnel à travers ses représentants, le plan de formation 2024, se présente sous la forme de 8 axes.

En effet, pour améliorer la lisibilité de son offre, le CNFPT propose une classification prenant en compte les évolutions des politiques publiques et des métiers.

Les spécialités de formation sont donc regroupées dans 8 entrées différentes :

Axe 1 : Organisation et gestion des ressources

Axe 2 : Social, santé publique

Axe 3 : Citoyenneté, éducation, culture et sport

Axe 4 : Aménagement et développement durable des territoires

Axe 5 : Services techniques et environnementaux

Axe 6 : Sécurité

Axe 7 : Compétences transverses

Axe 8 : Labellisation

Au-delà des développements spécifiques concernant chaque pôle, les orientations générales qui sous-tendent le contenu du Plan de Formation 2024 proposé ci-après, sont les suivantes :

A/ Orientations générales du plan de formation 2024

Compte tenu de l'émergence de missions faisant appel à une forte pluridisciplinarité, les services, au-delà de la spécificité de leurs missions, doivent désormais appréhender de manière impérative l'activité du Centre de Gestion, non pas à travers une approche sectorisée, mais à travers une **approche véritablement globale et transversale**, la résolution des cas statutaires et humains devant nécessairement s'inscrire dans une approche totalement pluridisciplinaire.

Tous les agents du CDG 76 sont impactés, dans leur activité professionnelle, par la loi de Transformation de la Fonction Publique. Sa mise en œuvre au sein des collectivités locales affiliées représente donc un enjeu majeur encore en 2024.



Cet accompagnement concerne de nombreux domaines du statut de la Fonction Publique Territoriale : laïcité, réforme des instances de dialogue social, du cadre déontologique, élargissement du recours aux contractuels, lignes directrices de gestion, mesures facilitant la mobilité, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les parcours professionnels des personnes en situation de handicap...

➤ C'est la raison pour laquelle les formations relatives à **l'expertise juridique et statutaire**, d'une part, et à **l'approche « Ressources Humaines »**, d'autre part, resteront privilégiées en 2024.

➤ En 2024, les formations « hygiène et sécurité » seront poursuivies et la prévention et la sécurité au travail seront, à nouveau, au cœur du dispositif de formation :

- La sécurité incendie
- Les gestes de premiers secours
- L'habilitation électrique
- La cyber sécurité

Monsieur le Président précise que la plupart de ces actions du plan de formation 2024 seront mises en œuvre par le biais du CNFPT, en retour de la cotisation versée (1% de la masse salariale).

Certains stages, nécessitant un contenu pédagogique spécialisé, seront dispensés en interne ou bien par des organismes de formation privés.

Au-delà de ces orientations générales, Monsieur le Président propose d'examiner plus en détail, les formations liées à l'accompagnement des projets de service.

B – L'accompagnement des projets de services

1. Le pôle « Assistance statutaire »

- **Le service « gestion des carrières et des instances paritaires »**



Pour conseiller les collectivités territoriales de la manière la plus optimale possible sur la mise en œuvre de la loi de Transformation de la Fonction Publique, des actions de formation seront proposées aux agents du service pour maîtriser la multiplicité des décrets et ordonnances.

D'autre part, les agents du service pourront profiter de sessions relatives à la « Gestion des positions statutaires », au « Contrôle de légalité » et à « L'actualité statutaire ».

- **Le service « juridique et de documentation »**

Service Juridique : l'activité de conseil via la **plateforme téléphonique juridique et statutaire**, nécessite le maintien du niveau d'expertise des agents du service « juridique et documentation ».

Le développement des missions « conseil contentieux », « conseil juridique » aux collectivités de Seine-Maritime, requiert d'accompagner les agents de ce service par des formations spécialisées.

L'expertise juridique devra ainsi être maintenue à travers des formations liées à l'actualité statutaire et au développement de l'intelligence artificielle.

Assurances statutaires et Instances Statutaires Médicalisées (Conseil Médical) : dans le cadre de la réforme du Conseil Médical, des formations seront proposées : « Indisponibilité physique : perfectionnement »

Retraites : Afin de répondre aux exigences de la réforme des retraites, il sera nécessaire de mettre en œuvre des formations spécialisées organisées par la CNRA et la Caisse des Dépôts et Consignation.

2. Le pôle « Santé / Prévention »

Les médecins du travail et infirmières, récemment recrutés, continueront à suivre la formation obligatoire de médecine du travail.

Les autres médecins pourront bénéficier d'actions orientées sur la médecine de prévention notamment au travers des colloques spécialisés : « Suivi de l'état de santé et conduite automobile », « le risque numérique sur la santé au travail », « Premiers secours en santé mentale », « Les atteintes du rachis en médecine du travail », « les écrits du médecin du travail en lien avec les RPS ».

Les préventeurs et ergonomes auront accès à des sessions de formation relatives à la veille réglementaire sur « éclairage et conseil de prévention », « les bâtiments partagés », « la prévention des risques liés aux TMS », « La gestion de l'usure professionnelle ».

De plus, l'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire du pôle poursuivra la formation initiée en décembre 2023 sur le thème « Mieux écouter pour mieux décoder ses interlocuteurs et désamorcer les situations difficiles ».

3. Le pôle « Emploi territorial »

Le projet de développement des ressources humaines implique le perfectionnement permanent des connaissances en matière de statut de la fonction publique territoriale et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.



Des thèmes tels que « La gestion des positions statutaires », « La maîtrise des outils de l'individualisation des parcours professionnels », « Actualité statutaire en gestion des Ressources Humaines », « le traitement de la gestion des agents contractuels », « La maîtrise des droits à congés pour raison de santé » seront notamment proposés.

4. Le pôle « moyens généraux »

Les formations de perfectionnement comptable et statutaire, ainsi que des formations dans le domaine des Finances Publiques, se poursuivront pour les agents de la paie et les agents chargés du suivi des finances et de la comptabilité analytique : « Le compte financier unique », « Les régimes de cotisations spécifiques », « le FCTVA ». Par ailleurs, du fait de la reprise de l'activité du calcul de l'assurance chômage, les agents du service paie pourront suivre une session spécialisée sur ce thème.

Unité « Archives » : Les archivistes du Centre de Gestion bénéficieront de mises à jour de connaissances, notamment lors du « Colloque annuel des archivistes de France ».

5. La Direction

En partenariat avec les Centres de Gestion normands, une formation destinée aux cadres de Direction sera proposée sur le thème du « Projet d'administration et partage de stratégie ».

D'autre part, les assistantes de direction pourront suivre des formations sur les thèmes de « Excel expert », « la gestion des absences », « la maîtrise des règles de classement relative à la carrière ».

Monsieur le Président précise que le projet du plan de formation 2024 du Centre de Gestion, dont les orientations ont été présentées ci-dessus, a été établi après recueil et formalisation des souhaits des agents, validations et propositions des chefs de service et de la direction, afin de faire coïncider les objectifs stratégiques de la structure, les priorités opérationnelles des services et les aspirations individuelles des agents.

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Monsieur le Président entendu, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, décide :

- De retenir les axes prioritaires suivants :

Axe 1 : Organisation et gestion des ressources

Axe 2 : Social, santé publique

Axe 3 : Citoyenneté, éducation, culture et sport

Axe 4 : Aménagement et développement durable des territoires

Axe 5 : Services techniques et environnementaux

Axe 6 : Sécurité

Axe 7 : Compétences transverses

Axe 8 : Labellisation



- De valider le plan de formation 2024 annexé à la présente délibération (423 jours de formation sélectionnés),
- D'autoriser le Président à engager les démarches nécessaires en particulier avec la délégation de Normandie Rouen du CNFPT, afin de mettre en œuvre le plan de formation 2024.

Le Secrétaire,
Jean CHOMANT

Pour extrait certifié conforme
Le Président,
Christophe BOUILLON