



## DÉLIBÉRATION N°2025-DEL-95

### RÉUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 28 NOVEMBRE 2025

#### EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL DES DÉLIBÉRATIONS

Le vendredi vingt-huit novembre deux-mille-vingt-cinq 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 Marie-Claude BEAUFILS, Claudine BRIFFARD, Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Claude LEUMAIRE, Julie LESAGE, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE, Françoise UNDERWOOD, Messieurs Christophe BOUILLON, Jean CHOMANT, Eric HERBET, Laurent JACQUES, Martial OBIN, Pierre PELTIER, François ROGER, Jean-Marc VASSE et Jean-Claude WEISS.

#### ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Monsieur Nicolas BERTRAND (pouvoir à Pierre PELTIER)
- Monsieur Bastien CORITON (pouvoir à Christophe BOUILLON)
- Madame Blandine LEFEBVRE (pouvoir à Jean-Claude WEISS)
- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK (pouvoir à Françoise UNDERWOOD)
- Monsieur Jean-François MAYER (pouvoir à Jean CHOMANT)
- Monsieur François TIERCE (pouvoir à Eric HERBET)

#### ABSENT EXCUSE : /

### OBJET : ANNEE 2026 – PLAN DE FORMATION DU PERSONNEL – AUTORISATION

- 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 favorable du Comité Social Territorial de Service lors de sa séance du 21 novembre 2025,

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 proposées.

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** et comprennent les formations d'intégration et les formations 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)

Monsieur le Président évoque le Compte Personnel de Formation qui permet d'obtenir 25h00 de formation/an dans la limite de 150h00.

Ce crédit d'heures est majoré pour les agents de catégorie C dépourvus de qualification : 48h00/an dans la limite de 400h00.

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)

Monsieur le Président indique que le CEC permet d'obtenir des droits à formation supplémentaires en reconnaissance des activités citoyennes exercées par l'agent, à raison de 20h00/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 souligne 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 reclassement, le conseil en organisation, la GPEEC, le conseil en évolution professionnelle, ...). C'est pourquoi les formations relatives à **l'attractivité, la qualité de vie et les conditions de travail, la médecine du travail, l'actualité statutaire, l'intelligence artificielle**, sont privilégiées en 2026. Cette orientation stratégique pour le Centre, suppose que chaque agent puisse bénéficier d'un **développement significatif de ses compétences**.

Monsieur le Président précise que l'objectif sous-jacent de ce plan de formation est d'améliorer l'efficacité des missions proposées aux collectivités par le Centre de Gestion 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.

Partant de ces objectifs, le plan de formation 2026, se présente sous la forme de 8 axes.

Monsieur le Président indique qu'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**

Monsieur le Président souligne qu'au-delà des développements spécifiques concernant chaque pôle, les orientations générales qui sous-tendent le contenu du Plan de Formation 2026 proposé ci-après, sont les suivantes :

#### **A/ Orientations générales du plan de formation 2026**

Monsieur le Président indique que l'année 2026 sera très probablement marquée par le développement au sein de notre établissement des outils d'intelligence artificielle générative (IA). L'usage de l'IA, selon les spécialistes, pourrait concerner plus d'un tiers des agents publics territoriaux, que ce soit par l'automatisation des tâches ou par l'assistance aux usagers. De fait, l'IA pourrait constituer un levier majeur d'efficacité et d'innovation dans la FPT tout autant qu'un risque pour les relations humaines qui fondent le service public local. L'ensemble des collaborateurs du CDG 76 doit ainsi se saisir des enjeux de l'IA qui conduira à des changements significatifs dans l'organisation du travail et dans les missions associées à de nombreux métiers. Une formation permettant de découvrir et bien utiliser l'IA sera donc organisée pour tous.

De plus, compte tenu du développement 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.

Cet accompagnement concerne de nombreux domaines du statut de la Fonction Publique Territoriale : l'inaptitude, le recrutement, la formation, le RGPD, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les parcours professionnels des personnes en situation de handicap...

Monsieur le Président confirme que 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 2026.

Monsieur le Président précise que la plupart de ces actions du plan de formation 2026 seront mises en œuvre par le biais du CNFPT, en retour de la cotisation versée.

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, le Président propose d'examiner plus en détail, les formations liées à l'accompagnement des projets de service ci-dessous :





## **B – L'accompagnement des projets de services**

### **1. Le pôle « Assistance statutaire »**

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

Monsieur le Président rappelle que pour conseiller les collectivités territoriales de la manière la plus optimale possible, les agents du service pourront profiter de sessions relatives à « La gestion des agents à temps non complet », « Les outils partagés de gestion », « La préparation et liquidation des retraites » 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 ».

Monsieur le Président rappelle que 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 « La jurisprudence », « L'invalidité », « 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 : « La gestion des accidents de travail », « La gestion des conflits et de l'agressivité en situation d'accueil », « L'actualité statutaire ».

### **2. Le pôle « Santé / Prévention »**

Monsieur le Président confirme que les médecins de prévention 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, des colloques spécialisés : « Anticiper les effets du vieillissement », « Usage de substances psychoactives », « Premiers secours en santé mentale », « La radioprotection ».

Les préventeurs, ergonomes et psychologues auront accès à des sessions de formation sur « La qualité de l'air intérieur », « Le pilotage de la démarche de QVCT », « La prévention de l'usure professionnelle en restauration collective », « La prévention des risques en déchetterie », « Accompagner le deuil ».

### **3. Le pôle « Emploi territorial »**

Monsieur le Président rappelle que 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. L'arrivée de nouveaux agents dans le pôle, notamment au RSU mais également la volonté d'introduire une polyvalence dans l'équipe, nécessitent de nouvelles formations.

Ainsi, les thèmes tels que « Le bilan de parcours professionnel », « Les leviers RH de l'attractivité », « Maîtriser les règles statutaires pour mieux conseiller », « Les méthodes de recrutement au service de





l'attractivité », « Le déroulement de la carrière », « L'IA et la gouvernance de la Data », « Actualité statutaire en gestion des Ressources Humaines » seront notamment proposés.

#### **4. Les services rattachés à la direction**

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 régime indemnitaire », « La DSN », « Les attestations France Travail », « le budget vert », « La qualité comptable », « Structure de la paie ».

#### **5. La Direction**

Monsieur le Président précise que le développement du conseil en organisation et de la mission « Attractivité et qualité de vie au travail » nécessitent un approfondissement des thèmes sur « L'animation de séances de co-développement » et « l'accompagnement à la mise en œuvre de projets ».

Monsieur le Président conclut en précisant que le projet du plan de formation 2026 du Centre de Gestion, dont les orientations sont proposées au cours de la séance, 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, le Président entendu, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, décide au titre du plan de formation 2026 :**

- **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 2026 annexé à la présente délibération,
- 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 2026.

Le Secrétaire,  
Jean CHOMANT

Pour extrait certifié conforme  
Le Président,  
Christophe BOUILLON