



S.I.R.D.

135, rue de l'Industrie
38170 SEYSSINET-PARISSET

tél : 04.76.21.85.26
fax : 04.76.49.03.79

N/Réf : DELCOM **34-08**

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
Du Comité syndical
du 25 juin 2008**

Le Vingt cinq juin deux mille huit, à dix huit heures, le Comité du SIVOM, dûment convoqué s'est réuni au complexe sportif Aristide Bergès de Seyssinet-Pariset, sous la présidence de Monsieur Michel BAFFERT, Président du SIRD.

Date de convocation : 12 juin 2008

Nombre de délégués en exercice : 18 Présents : 14 Votants : 15

Présents : Mmes BALMET, BROUZET, CARRIER, DIDIER, MASTROMAURO, SAUNIER-PLUMAZ, MM BAFFERT, BOULARD, CARBONARI, COIGNÉ, GAUTHIER, GILABERT, REPELLIN, ROUX,

Absents excusés : Mmes FRIER, MICHEL, MM JULLIEN, MOLINARO.

Président de séance : Michel BAFFERT

Secrétaire de Séance : Marcel REPELLIN

Rappel du quorum : 10

Objet : **ADMINISTRATION GENERALE**
Adoption du plan de formation 2008

Rapporteur : Michel BAFFERT

Le Président expose :

Vu L'article 7 de la loi du 19 février 2007 qui vient modifier l'article 7 de la loi du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la FPT.

Vu l'avis du CTP

Considérant que le plan de formation est conçu comme le document de mise en perspective et d'articulation des différents outils de professionnalisation des agents

Considérant que le plan de formation détermine les actions de formation à moyen terme des agents de la collectivité. Ce plan regroupe les actions suivantes :

- les formations obligatoires (formation d'intégration et de professionnalisation) qui remplace l'ancienne FIA et applicable désormais aux catégories C.
- les formations de perfectionnement
- les formations de préparation aux concours et aux examens professionnels.

La principale nouveauté de la loi vient de l'obligation d'identifier dans le plan de formation, les actions de formation demandées par les agents dans le cadre de leur DIF. Le DIF s'exerce sur deux axes : les préparations concours et les actions de perfectionnement.

En outre, le plan de formation fait mention des autres types d'actions que la collectivité met en œuvre

- les actions de lutte contre l'illettrisme
- les actions de VAE
- les bilans de compétences
- Les périodes de professionnalisation

Le Président présente le plan de formation annexé à la présente délibération et précise les principes mis en œuvre pour son élaboration

Les enjeux

Le plan de formation correspond désormais à un véritable outil stratégique en matière de formation et de GPEC pour anticiper et intégrer les besoins de la collectivité ainsi que ceux des agents. Il reprend l'ensemble des actions de formations de la collectivité et en fixe les objectifs.

Les objectifs : 2 objectifs ont été listés pour 2008

- [Soutenir la mobilité et l'évolution professionnelle des agents](#) : par l'exercice effectif des outils de positionnement (VAE, REP), les préparations concours, les remises à niveau, les congés formation.

Critères pour l'examen des demandes :

Le premier critère sera l'adéquation de la demande par rapport aux besoins repérés par la collectivité. Quel que soit le service, ou la catégorie.

Deuxième critère : Privilégier les agents de catégorie C. Les outils de positionnement REP, VAE, Bilan de compétences, seront priorisés pour les agents de catégorie C puis pour les agents de catégorie B puis pour les agents de catégories A. En cas de demandes multiples les agents de catégorie C seront donc prioritaires. En effet, les agents de catégorie C sont les agents qui ont le plus de difficultés à évoluer au sein de la fonction publique, (défaut de qualification, absence de compétences transversales transposables, manque de perspectives sur les cadres d'emploi ...).

Toutefois, afin de ne pas perturber le fonctionnement des services cet objectif sera réalisé par l'inscription sur les formations de préparation aux concours dans le cadre du DIF et sur les outils de positionnement d'1 agent par an et par service pour chaque catégorie B et C. Ce qui représente 50% des catégories C et 20 % des catégories B.

En cas de demandes multiples sur le même service les agents de catégorie C sont prioritaires.

Rappel que le critère 1 est prioritaire et doit être validé pour que le second critère s'applique.

[Adapter la professionnalisation et la technicité des agents avec les besoins de compétences recensés au sein de la collectivité](#)

Assurer une adéquation permanente entre les besoins de compétences de la collectivité et les besoins en formations des agents.

Pour ce faire la collectivité engage des actions « intra » à destination de l'ensemble des agents ou une catégorie d'agent. Mais également à titre individuel via les formations de perfectionnement, le DIF et les formations obligatoires.

Chaque année 60% des agents de la collectivité toute catégorie confondue doit bénéficier d'au moins une action de perfectionnement. La détermination du besoin est repérée lors des entretiens d'évaluation et sur la base des bilans d'activité de chaque service.

Un objectif de 50% par an des agents de catégorie C doit être inscrit sur les actions de perfectionnement.

Veiller au turn-over des agents partant en formation. En deux ans l'ensemble des catégories C doit avoir bénéficié d'une action spécifique de perfectionnement en dehors des formations transversales applicables à l'ensemble des agents.

Pour les personnels d'encadrement : il s'agit essentiellement des formations de management stratégique et opérationnel. Mais également le développement de la technicité en fonction des champs d'activité exercés et de l'évolution de la situation professionnelle (mutation, changement de poste).

Pour les agents de catégorie B et C: Développement de la professionnalisation et de la technicité, même si les actions de formations sur les compétences transversales doivent être encouragées par l'encadrement.

Concernant le DIF sur les actions de perfectionnement : il est précisé que si le DIF constitue un droit pour les agents, l'instruction et la validation des demandes par la collectivité seront conditionnée *par la corrélation de la demande avec l'environnement professionnel de l'agent.* : Développement de compétences techniques, développement des capacités personnelles.... Et par les limites budgétaires fixées chaque année.

Les demandes entrant dans le champ personnel ne seront pas prise en compte. Ainsi les demandes de DIF liée à la qualité de membre d'une association ou d'élu d'un agent ne seront pas prises en compte. De même que les demande de formation sans rapport avec l'environnement professionnel de l'agent

Adapter notre budget formation:

Quel montant de la masse salariale doit-on consacrer à la formation : Pour 2008 :1,65% de la masse salariale est consacré à la formation.

Ce montant sert de référence pour les années futures avec un premier objectif possible de 1.8% pour 2009.

Sur le DIF, une somme prévisionnelle de 3000 € a été budgétée en fonction de nos capacités. Elle sera ventilée par agent en fonction du nombre de demandes validées.

Après débat, le comité syndical,

☞ Valide le plan de formation 2008

CONCLUSIONS ADOPTEES A L'UNANIMITE

Conforme au registre

Ainsi fait les jours, mois et ans susdits

Seyssinet-Pariset, le 26 juin 2008

Le Président

Michel BAFFERT