



Plan de Formation du CDG 66 2025-2027

Préambule

Dans un contexte de transformations constantes des métiers et des organisations, la formation professionnelle constitue un levier stratégique pour garantir l'adaptabilité et la montée en compétences des agents. Conscient de ces enjeux, le **Plan de Formation 2025-2027** a été élaboré afin de répondre aux besoins exprimés par le Centre de Gestion et ses agents, tout en intégrant les évolutions réglementaires et organisationnelles.

Ce plan repose sur une approche structurée, fondée sur l'analyse des besoins recueillis à travers les entretiens professionnels, les diagnostics organisationnels et les projets des directions et services. Il vise à offrir des formations adaptées aux exigences des métiers, tout en garantissant une optimisation des ressources et une évaluation continue de leur impact.

À travers ce document, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale (CDGFPT) des Pyrénées Orientales affirme sa volonté de faire de la formation un outil de professionnalisation, de développement des compétences et d'accompagnement au changement. Élaboré sur une période de trois ans, ce plan se veut évolutif et ajustable en fonction des besoins émergents des agents et des services.

L'organisation des formations, leur accessibilité, ainsi que les dispositifs d'évaluation et de suivi mis en place, sont détaillés dans les sections suivantes afin d'assurer une mise en œuvre efficace et cohérente du programme de formation.

Sommaire

Préambule	1
1 Objectifs du Plan de Formation	3
2 Types de formations proposées	3
2.1 Formations collectives	3
2.2 Formations individuelles	4
2.3 Formations en Hygiène et Sécurité	4
3 Critères d'accès aux formations	4
4 Dispositifs d'accompagnement du plan de formation : l'entretien professionnel ...	5
5 Évaluation du Plan de Formation	5
5.1 Évaluation qualitative	5
5.2 Évaluation quantitative.....	6
6 Budget prévisionnel du plan de formation	6
Conclusion	6
Annexe – Tableau des formations	8

1 Objectifs du Plan de Formation

Le plan de formation a été conçu en fonction des besoins du Centre de Gestion et des agents. Il repose sur plusieurs objectifs clés :

- **Développement des compétences des agents :**
 - Assurer la montée en compétences des agents dans leur domaine d'activité.
 - Permettre aux agents de mieux répondre aux exigences de leurs missions.
- **Adaptation aux évolutions des métiers et des organisations :**
 - Prendre en compte les mutations des métiers et les réformes réglementaires.
 - Accompagner les agents dans leur adaptation aux nouvelles méthodes de travail.
- **Prise en compte des formations obligatoires et réglementaires :**
 - Certaines formations sont imposées par la loi ou par la réglementation (ex. : sécurité, hygiène, etc.).
 - Elles garantissent le respect des obligations légales et le bon fonctionnement des services.

2 Types de formations proposées

Le plan de formation est divisé en plusieurs catégories :

2.1 Formations collectives

Ces formations concernent un groupe d'agents et peuvent être organisées de deux manières :

- **Formation intra** : organisée en interne pour un groupe d'agents d'un même service ou de la même structure.
- **Formation inter (Union)** : organisée à l'échelle de plusieurs collectivités afin d'optimiser les coûts et de mutualiser les compétences.

Les thématiques abordées sont diverses :

- **Management**
- **Affaires juridiques**
- **Finances et gestion des ressources humaines**
- **Informatique et systèmes d'information**
- **Communication et relation avec le public**
- **Prévention et sécurité publique**

- **Santé, sécurité et conditions de travail**

2.2 Formations individuelles

Les formations individuelles sont principalement et prioritairement dispensées par le **CNFPT (Centre National de la Fonction Publique Territoriale)**.

Il s'agit notamment des :

- formations statutaires d'intégration ;
- formations statutaires de professionnalisation tout au long de la carrière (FPTLC) comprenant la formation de professionnalisation au premier emploi (FPPE) ;
- préparations aux concours et aux examens professionnels ;
- formation de perfectionnement ;
- Actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française.

Les formations de préparations aux concours et aux examens professionnels ainsi que les formations de perfectionnement sont destinées aux agents souhaitant approfondir leurs compétences ou se former à un nouveau métier.

Les formations d'intégration, les formations statutaires de professionnalisation tout au long de la carrière, de professionnalisation au premier emploi et les actions de lutte contre l'illettrisme s'imposent à l'agent.

2.3 Formations en Hygiène et Sécurité

Elles peuvent être suivies individuellement ou en groupe.

Elles concernent des thématiques comme la prévention des risques, la sécurité incendie, les gestes et postures, etc.

Ces formations sont organisées par le CNFPT ou par des prestataires spécialisés.

3 Critères d'accès aux formations

L'accès aux formations dépend de leur caractère **impératif** ou **facultatif**.

- **Formation d'intégration et de professionnalisation (impératif)**
 - Le CNFPT est sollicité en priorité pour dispenser la formation ;

- Dans l'hypothèse où la session à laquelle l'agent s'est inscrit ne lui permet pas de suivre la formation sollicitée, l'agent est inscrit à une nouvelle session par la RH après validation du caractère d'actualité du besoin par la hiérarchie.
- Dans l'hypothèse où un second refus d'admission est opposé par le CNFPT, et dans la limite des capacités financières du CDG, une recherche de formation équivalente et proposée par un organisme privé est étudiée par la RH en lien avec l'agent et son responsable hiérarchique.
- **Formation de perfectionnement et préparation aux concours et examens (facultatif) :**
 - Une formation non obligatoire fera l'objet d'une demande **prioritairement auprès du CNFPT**.
 - Un dispositif complémentaire relatif au CPF sera étudié ultérieurement et pourra venir modifier le présent plan.

Ce système permet d'optimiser l'utilisation des ressources et de prioriser les formations essentielles.

4 Dispositifs d'accompagnement du plan de formation : l'entretien professionnel

Obligatoire depuis le **1er janvier 2015**, l'entretien professionnel est un moment clé de gestion des compétences :

- Organisé **chaque année** par le responsable hiérarchique.
- Permet d'échanger avec l'agent sur son parcours sur l'année écoulée, ses compétences et ses besoins en formation.
- A plusieurs finalités :
 - Évaluer la performance et la valeur professionnelle de l'agent.
 - Déterminer les perspectives d'évolution (promotion, avancement, réévaluation de rémunération).
 - Identifier les besoins de formation et anticiper les évolutions des métiers.

5 Évaluation du Plan de Formation

L'évaluation du plan est essentielle pour mesurer **son efficacité et son impact** sur le Centre de Gestion des Pyrénées Orientales et les agents. Elle repose sur **deux types d'évaluation** :

5.1 Évaluation qualitative

Elle est réalisée en **deux temps** :

1. **Évaluation immédiate** (après la formation - échange avec le supérieur hiérarchique) :
 - Mesure du niveau de satisfaction des agents.
 - Analyse de la qualité du programme, des supports pédagogiques et de l'intervenant.

- Peut inclure un **tour de table** pour recueillir des avis plus approfondis.
- 2. **Évaluation en différé** (lors de l'entretien annuel) :
 - Mesure de l'application des compétences acquises sur le poste de travail.
 - Réalisée par le responsable hiérarchique lors de l'entretien professionnel.
 - Peut conduire à des ajustements ou des formations complémentaires si nécessaire.

5.2 Évaluation quantitative

Elle vise à analyser l'impact global du plan de formation à travers plusieurs indicateurs :

- Nombre d'agents formés par catégorie.
- Nombre de jours et d'heures de formation dispensées.
- Assiduité des agents et taux de participation.
- Coût total des formations et comparaison avec la masse salariale.

6 Budget prévisionnel du plan de formation

Le budget formation est ajusté en fonction des capacités financières du CDG, des évolutions des missions, et des compétences nécessaires aux agents.

- **Aligné sur les besoins exprimés** lors des entretiens professionnels et des diagnostics organisationnels.
- **Revérifié chaque année** pour garantir son adéquation avec les priorités de l'établissement.
- **Accompagnement du changement** :
 - Intégration des évolutions législatives et réglementaires.
 - Développement de nouvelles compétences pour répondre aux transformations des services.

Conclusion

Le **Plan de Formation 2025-2027** est un outil stratégique visant à assurer la montée en compétences des agents et à accompagner les évolutions du Centre de Gestion

Il repose sur :

- ❖ Une offre de formations adaptée aux besoins des agents et des services.
- ❖ Un cadre réglementaire précis et structuré.
- ❖ Un dispositif d'évaluation pour garantir son efficacité.
- ❖ Une gestion budgétaire optimisée et évolutive.

Ce plan sera **mis à jour annuellement** pour s'adapter aux nouveaux enjeux et besoins en formation.

Un bilan annuel du plan de formation sera présenté au CST (art R 253-9° du CGFP).

Le présent plan de formation sera présenté à l'assemblée délibérante et transmis à la délégation du CNFPT (art L 423-3 du CGFP).

Annexe – Tableau des formations

FORMATIONS PREVISIONNELLES 2025 suite aux Entretiens professionnels 2024			Prévisions formations à affiner après les entretiens professionnels de 2025 et 2026		
SERVICES	INTITULE DE LA FORMATION	2025	2026	2027	
CARRIERES	Formation vote électronique	548,42 €			
	la gestion du dialogue social	CNFPT - 1ère demande	CNFPT si refus - Société privée		
	La recherche, la lecture et l'analyse des textes juridiques	CNFPT - 1ère demande	CNFPT si refus - Société privée		
	La rédaction et le contrôle des actes administratifs	CNFPT - 1ère demande	CNFPT si refus - Société privée		
	Le déroulement de la carrière	CNFPT - 1ère demande	CNFPT si refus - Société privée		
	La note de synthèse	CNFPT - 1ère demande	CNFPT si refus - Société privée		
	Le cumul d'activités, d'emplois et de rémunérations	CNFPT - 1ère demande	CNFPT si refus - Société privée		
	3 j de formation responsable : "l'élément humain" 26 au 28/05/25				
	L'impulsion d'un nouveau dialogue social atout de l'efficacité collective	CNFPT - 1ère demande	CNFPT si refus - Société privée		
MEDICAL	Introduction à la commande publique	CNFPT - 1ère demande	CNFPT si refus - Société privée		
	AGIRHE: formations	900,00 €			
	FIPHFP : formations	FIPHFP			
	Formation assurances statutaires (nouvel agent)				
	Cycle management (4 sessions)				
	Les congés pour raison de santé				
	Le CITIS				
	Piloter et accompagner le changement				
	Conduire une démarche QVCT : les fondamentaux				
	Apprendre à mieux communiquer et gerer les conflits				
	3 j de formation responsable : "l'élément humain" 26 au 28/05/25				
	Les fondamentaux des marchés publics	CNFPT - 1ère demande	CNFPT si refus - Société privée		
	POLE CONCOURS -EMPLOI- INFORMATIQUE-RGPD- ARCHIVES	Management (gestion des conflits)	CNFPT - 1ère demande	CNFPT si refus - Société privée	
Dématérialisation (ADIAJ)		2 930,00 €			
Culture territoriale		CNFPT - 1ère demande	CNFPT si refus - Société privée		
Contractuels droit public		CNFPT - 1ère demande	CNFPT si refus - Société privée		
3 j de formation responsable : "l'élément humain" 26 au 28/05/25		CNFPT - 1ère demande			
HYGIENE ET SECURITE	Approfondissement methodes managériales	CNFPT - 1ère demande	CNFPT si refus - Société privée		
	Bureautique	500,00 €			
	3 j de formation responsable : "l'élément humain" 26 au 28/05/25				
	Technique d'animation de réunion	CNFPT - 1ère demande	CNFPT si refus - Société privée		
PAYE A FACON / RETRAITE	Approfondissement des règles de rémunération des agents territoriaux	CNFPT - 1ère demande	CNFPT si refus - Société privée		
	Utilisation du logiciel niveau expert	BERGER LEVRUALT			
	La maîtrise des règles de classement	CNFPT - 1ère demande	CNFPT si refus - Société privée		
	3 j de formation responsable : "l'élément humain" 26 au 28/05/25				
	Les régimes de retraite	CNFPT - 1ère demande	CNFPT si refus - Société privée		
	La gestion de la retraite	CNFPT - 1ère demande	CNFPT si refus - Société privée		
DIRECTION GENERALE -	Prévention et régul situation conflits pour manager	CNFPT - 1ère demande	CNFPT si refus - Société privée		
	3 j de formation responsable : "l'élément humain" 26 au 28/05/25				
	Cycle des directeurs financiers	CNFPT - 1ère demande	CNFPT si refus - Société privée		
	Formations INET management	INET			
RH-INTERNE	Formation actualité RH	CNFPT - 1ère demande	CNFPT si refus - Société privée		
	Réglementation et suivi des absences	CNFPT - 1ère demande	CNFPT si refus - Société privée		
	Info retraite	CDC pris en charge			
COMPTABILITE-FINANCES	Formation management	CNFPT - 1ère demande	CNFPT si refus - Société privée		
	Formation finances	CNFPT - 1ère demande	CNFPT si refus - Société privée		
	3 j de formation responsable : "l'élément humain" 26 au 28/05/25				
	Formation ressources Humaines	CNFPT - 1ère demande	CNFPT si refus - Société privée		
	Formation excel - niveau expert	CNFPT - 1ère demande	CNFPT si refus - Société privée		
ACCUEIL	Gestion du stress en situation d'accueil	CNFPT - 1ère demande	CNFPT si refus - Société privée		
LOGISTIQUE	A déterminer au courant de l'année	CNFPT			
TOTAL PREVISIONNEL		4 878,42 €	8 000,00 €	5 000,00 €	