

**EXTRAIT DU REGISTRE DES
DELIBERATIONS DU BUREAU DU SYNDICAT
DU 26 FÉVRIER 2020**

JP/VA

**OBJET : 2.3.2. ADMINISTRATION GÉNÉRALE –RESSOURCES HUMAINES – PLAN DE FORMATION /
PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES 2020-2022**

L'an deux mille vingt, le vingt-six du mois de février à quinze heures, le BUREAU DU SYNDICAT DES EAUX DU BASSIN DE L'ARDÈCHE - S.E.B.A. -, dûment convoqué par le Président du Syndicat, s'est réuni au siège du Syndicat, sis 80, avenue de la République à LARGENTIÈRE, sous la présidence de M. Jean PASCAL, Président du Syndicat.

Étaient présents :

M. Jean PASCAL, Président du Syndicat,
M. Gilles DEVANCIARD, Vice-Président du Syndicat,
M. Philippe SAUBIN, Vice-Président du Syndicat,
M. Angelin RAMANMALI, Vice-Président du Syndicat
M. Jean-Manuel GARRIDO, Vice-Président du Syndicat,
M. Philippe MERINE, Vice-Président du Syndicat,

Mme Geneviève CHASTAGNIER, Vice-Présidente du Syndicat,
M. Stéphane CIVIER, Vice-Président du Syndicat,
M. Patrice FLAMBEAUX, Vice-Président du Syndicat,
M. Max DIVOL, Vice-Président du Syndicat,
M. Jean-François CUTTIER, Vice-Président du Syndicat,
M. Jean-Léon VIELLARD, Vice-Président du Syndicat,

Étaient excusés :

M. Jacques CHARRIERE, Vice-Président du Syndicat,
M. Jean-Claude BACCONNIER, Vice-Président du Syndicat
M. Christian FAUGIER, Vice-Président du Syndicat,
M. Joseph FALLOT, Vice-Président du Syndicat,

A été élu secrétaire de séance : M. Angelin RAMANMALI

OBJET : 2.3.2. ADMINISTRATION GÉNÉRALE –RESSOURCES HUMAINES – PLAN DE FORMATION / PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES 2020-2022

(La présente délibération a été soumise à l'examen du Bureau en vertu de l'article L.5211-10 du Code Général des Collectivités Territoriales et des délibérations du Comité Syndical en date du 26 mai 2014 et 3 juillet 2017).

L'importance accordée à la formation professionnelle dans le développement et l'adaptation des compétences des agents contribuent à la réalisation des projets de la Collectivité ainsi qu'à la qualité du service public rendu aux usagers.

La loi a un double objectif :

- Pour les agents : exercer leurs fonctions avec efficacité, s'adapter aux évolutions de leurs métiers et progresser dans leur carrière ;
- Pour la Collectivité : disposer des compétences nécessaires pour s'adapter aux mutations, développer ses projets et accompagner ses politiques.

Aussi, afin de réaliser au mieux ces objectifs, il est proposé la mise en place d'un nouveau plan de formation (appelé dans le privé « plan de développement des compétences ») à destination des agents du SEBA, dont la construction pourrait s'articuler de la manière suivante :

- programmation pluriannuelle sur trois ans, ajustable chaque année,
- prévision d'actions de formation des agents au regard des besoins de la collectivité, des moyens affectés pour le développement des compétences collectives et individuelles, des demandes des agents.

Les dernières orientations réglementaires en la matière visent à rendre les agents moteurs de leur projet de carrière. A travers la création du compte personnel de formation, géré directement par les salariés, ceux-ci peuvent se construire un parcours de formation personnalisé sans autorisation de leur employeur, à moins qu'ils ne le sollicitent pour un abondement financier ou des autorisations d'absence.

Pour une plus large information des membres du bureau syndical, différents documents ont été fournies :

- les différents dispositifs de formation professionnelle en vigueur, dans les deux secteurs privé et public,
- le bilan du précédent plan de formation,
- la liste « brute » du recensement des besoins.

Ce projet de plan est construit à partir de la liste des formations à prévoir, qu'elles aient fait l'objet d'une demande explicite des agents ou proviennent d'une initiative de la collectivité au regard d'un besoin de développement des compétences. Cette liste a fait l'objet de réunions internes de priorisation les 11 et 13 février et d'un avis favorable émis par le comité technique tenu le 20 février.

Il est fourni en séance comme support au débat une liste classée et hiérarchisée de propositions de formations et des modes et montants de financement correspondants.

Après en avoir délibéré, le bureau syndical, à l'unanimité des membres présents, **ADOpte** la proposition de plan de formation.

POUR EXTRAIT CERTIFIÉ CONFORME,

Le Président,

Jean PASCAL

Plan de formation 2020-2022

Dans le présent document, nous utiliserons le terme « plan de formation » comme générique désignant aussi le « plan de développement des compétences » indiqué dans le code du travail (article L6312-1).

I. Les enseignements du plan précédent (secteur public) :

D'un strict point de vue quantitatif, les principaux éléments qui ressortent du précédent plan trisannuel de formation (2016 – 2018) sont :

Type	Intitulé	Nombre d'agents prévus	Nombre de jours – stagiaires prévus	Jours – stagiaires réalisés 2016-2018
Formations obligatoires	Formation d'intégration	7	50	50
	Formation de professionnalisation au 1 ^{er} emploi	5	25	8*
	Formation de professionnalisation tout au long de la carrière	7	14	21,5*

Type	Intitulé	Nombre d'agents prévus	Nombre de jours – stagiaires prévus	Jours – stagiaires réalisés 2016-2018
Formations de perfectionnement	Hygiène et sécurité	1	6	2,5
	Finances	7	15	15
	Juridique et commande publique	3	6	11
	Foncier et urbanisme	2	8	10
	Gestion de l'institution	2	6	7
	Ressources humaines	2	6	40
	Formations techniques dans le domaine de l'eau	10	20	22,5
	Méthodologie de projets	2	6	0
	Assainissement non collectif (intra, dont formation nouveau logiciel)	6	20	16

Envoyé en préfecture le 05/03/2020

Reçu en préfecture le 05/03/2020

Affiché le

ID : 007-250700267-20200226-2020BS020016-DE



	Systèmes d'information géographique et DAO	2	10	2,5
	Journées professionnelles diverses (CNFPT, ASTEE, FNCCR,...)	10	15	7
	Tableur perfectionnement	3	6	3
Formations facultatives visant à faire reconnaître les compétences professionnelles et préparer les agents à faire évoluer leur carrière)	Préparation aux concours et examens professionnels (cat. B)	4	40	0
Bilan de compétence	Pas de demande à ce jour			0
Validation des acquis de l'expérience	Pas de demande à ce jour			0
Formations autres	Sauvetage, secourisme au travail (en intra)	6	6	0
	Budget prévisionnel pour autres demandes	2	10	10,5 (formations à l'innovation)

**Intégrés dans les formations de perfectionnement*

TOTAUX		Nombre d'agents prévus	Nombre de jours – stagiaires prévus	Jours – stagiaires réalisés 2016-2018
(sans doubles comptes)		74	255	197

Année	Montant prévu au plan	Montant payé – hors formations gratuites et CNFPT – hors frais de déplacements	Nombre de jours de formation- agents	Nombre d'agents concernés
2016	11 000 €	2 249 €	46	30
2017	11 000 €	4 986,27 €	80	39
2018	11 000 €	26 078 €	71	34
TOTAL	33 000 €	33 943,27 €	197	103

La totalité des agents en situation réelle d'activité ont suivi au moins une formation.

Les montants consacrés à la formation (chiffre en rouge + 0,9% versé au CNFPT) représentent près de 2,5 % de la masse salariale brute, ce qui est en deçà de la collectivité en la matière.

Les principaux enseignements à tirer de ce bilan 2016 – 2018 sont :

- Un nombre de journées-stagiaires moins élevé que l'objectif, mais plus d'agents concernés. Il est à noter qu'en 2018 un effort particulier a été fait sur les thématiques liées à l'exploitation, ce qui a ralenti la dynamique « secteur public ». À noter que plusieurs agents du secteur public ont aussi pu participer à ces formations « exploitation » (logiciel de gestion usagers, formations sécurité) sans être comptabilisés dans le bilan. En outre, de nombreuses inscriptions ont été annulées par le CNFPT, du fait de la réduction des stages en externe décidée par son Conseil d'administration. Les stages de professionnalisation et de perfectionnement en ont beaucoup souffert, et les agents demandeurs n'ont pu être satisfaits.
- Le budget prévu, ainsi que les thématiques inscrites au plan ont globalement été respectées, sauf :
 - . En matière de ressources humaines, le budget argent et temps a été largement dépassé en raison de la mise en place du nouveau logiciel de gestion du personnel
 - . En matière de SIG, la perspective de mutualisation d'un poste avec le SM des Inforoutes a ralenti les besoins en formation
 - . Les formations SST ont été décalées en 2019
 - . Pour le deuxième plan consécutif, aucune préparation aux concours n'a été accomplie. Toutefois, cela n'a pas empêché de nombreux agents, en particulier dans la filière technique, de réussir des examens ou concours, la collectivité leur mettant du temps à disposition dans le cadre de ses engagements en la matière.

En raison de la mise en place des régies, les formations mises en œuvre en 2019 l'ont été en-dehors d'un plan de formation voté. Cela n'a pas altéré la dynamique de formation, puisqu'à fin août 2019 ce sont déjà près de 60 000 euros qui ont été investis en la matière (uniquement les formations payantes, hors cotisations obligatoires, hors frais de déplacements).

Rappelons enfin qu'en 2018 le SEBA a cotisé, en plus du CNFPT, à l'OPCA de branche (OPCALIA), pour un montant de 15 527,22 euros TTC, sans aucune prise en charge de formations par cet organisme, s'agissant de la première année de cotisation.

II. La démarche du plan de formation :

A) Le recensement des besoins

Une première remontée de besoins a lieu par enquête permanente auprès des agents, à l'initiative des chefs de service.

Dans un second temps, d'autres demandes de formation ont émergé à travers les entretiens professionnels réalisés en 2018, 2019 et début 2020. Sur l'inflexion de la direction générale, les chefs de service s'attachent à préciser les demandes, les réaxer selon les orientations de leurs services, et les mettre en perspective sur la durée du plan de formation (3 ans).

La création du CHSCT local a aussi été l'occasion de réécrire le document unique d'évaluation des risques professionnels. Ce document est complété par des fiches de formations dédiées à la sécurité au travail, qui sont intégrées au présent plan.

Enfin, les cadres du syndicat complètent ces demandes avec des orientations pour chaque service, puis hiérarchisent et priorisent selon les principes ci-dessous.

B) Les grands principes d'arbitrage

L'arbitrage sur les demandes se fait à travers plusieurs niveaux de lecture (par ordre de priorité) :

- Obligations réglementaires : en matière de développement professionnel ou de sécurité au travail
- Adéquation de la demande aux besoins du service
- Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences : quel agent demain à quel poste ?
- Coût de la demande : privilégier, quand elles existent, les formations CNFPT ou celles qui peuvent être financées par les organismes centralisateurs
- Vérifier, dans leur intérêt, au respect des obligations des agents publics en matière de formation de professionnalisation tout au long de leur carrière
- Vérification de l'éligibilité au compte personnel de formation, avec incitation de la collectivité
- Projets d'évolution professionnelle ou personnelle des agents
- Permettre la promotion sociale des agents en favorisant la préparation aux concours et examens professionnels.

III. Les grands axes du plan de formation :

A) Les objectifs opérationnels

- Assurer les mises à niveaux et approfondissements réglementaires en exploitation
- Suivre les évolutions techniques et réglementaires des métiers de l'eau
- Permettre une mise à niveau permanente des postes administratifs
- Permettre aux agents de suivre l'évolution de la collectivité et d'y progresser
- Aider les cadres supérieurs à structurer leurs approches stratégiques
- Professionnaliser les cadres intermédiaires en matière de management
- S'assurer, dans leur propre intérêt, du respect des obligations des agents en matière de formation tout au long de la carrière
- Sensibiliser les agents à la compréhension des mécanismes du C.P.F. et à sa bonne utilisation.

B) Les évolutions des métiers et des modes d'apprentissage

De façon transversale, le plan de formation devra accompagner l'effort de modernisation de l'administration porté par la collectivité, et en particulier les formations à réaliser en matière **d'administration électronique**. Toutes les formations adaptées à cet enjeu, quel que soit la thématique, seront prises en compte.

Par ailleurs, les formations à distance, webconférences, M.O.O.C., sont autant de modalités pédagogiques alternatives au présentiel dont les agents devront se saisir. Cela est d'autant plus vrai dans un territoire relativement défavorisé en matière de transports comme le nôtre.

La transition écologique est un autre fil rouge de ce plan. Chaque action de formation devra être mesurée à cette aune, en particulier en matière de déplacements, de type et de volume de matériaux pédagogiques utilisés, ou encore de contenu pédagogique.

C) Les compétences à acquérir

Le syndicat étant essentiellement technique, avec de nécessaires actualisations permanentes de connaissances, il est volontairement laissé peu de place aux formations personnelles sans rapport avec le poste occupé. Celles-ci seront plutôt du ressort du compte personnel de formation.

D) Bilans de satisfaction, évaluation de l'impact

Un point de consommation du plan sera fait collectivement, à l'initiative de la direction générale, à chaque début d'année civile.

Un point individuel sera réalisé avec chaque agent dans le cadre des entretiens annuels.

Un bilan définitif sera présenté au comité technique et aux élus fin 2022.

IV. Les actions programmées (par grand type) et le budget correspondant :

Pour mémoire, différentes formations ont eu lieu récemment en anticipation du plan et par nécessités de continuité des services, au-delà des formations déjà indiquées au I. :

- Formation aux RH droit privé : 1 personne par le GRETA Vivarais Provence
- Formation des élus CHSCT : 10 personnes par le CNFPT
- Formation aux entretiens annuels : 12 personnes par le cabinet Cibles Publiques
- Exploitation des usines de potabilisation : 1 personne par l'OIEAU
- Sauveteur Secouriste au Travail

A) Formations inscrites au document unique d'évaluation des risques professionnels :

Toutes les formations ayant fait l'objet d'un premier marché public en 2018 – 2019 devront être renouvelées (pour l'accueil de nouveaux agents) ou reconduites pour mise à jour et approfondissement.

Il s'agit principalement de :

- Formation incendie
- Habilitation / formation électrique (au moins deux agents par antenne + fonctions support)
- CATEC
- ATU / DICT / AIPR
- Amiante
- Chlore
- CACES

Il sera ajouté dans cette catégorie :

- une formation gestes et postures « grand groupe », éventuellement sous forme ludique (concerne toute l'exploitation sauf service usagers)
- une formation blindage (équipes travaux)
- une formation « signalisation verticale » (équipes travaux)
- une formation « travail en hauteur » pour les agents chargés de la maintenance des bâtiments et ouvrages de génie civil.

Par ailleurs, les formations SST démarrées en 2019 devront être poursuivies et approfondies si nécessaire, de manière à correctement mailler nos équipes.

Des « moments sécurité » sont aussi à organiser dans le cadre du CHSCT, animées par des agents formés ou des prestataires. Les thèmes déjà évoqués sont : le travail sur écran, la signalisation verticale « base », le port des EPI.

En outre, le Gouvernement ayant comme objectif de former 80% des agents publics aux premiers secours avant fin 2021, il est prévu de commencer par une formation de formateurs PSC 1 sous l'égide du CNFPT.

Enfin, les deux assistants de prévention nommés par le président du SEBA sont astreints à des formations de base et d'approfondissement.

L'ensemble de ces actions est estimé à 110 000 euros H.T. sur la durée du plan, y compris frais divers.

B) Formations visant à une gestion durable des services :

Cette catégorie regroupe toutes les actions optimisant la gestion patrimoniale, la protection de la ressource, la relation usagers, ou les relations entre agents.

Il est ainsi pointé :

- La formation de personnels plus nombreux aux outils de supervision, soit à l'interne, soit à l'aide d'un prestataire spécialisé pour les besoins plus pointus. Il sera prévu environ 5 000 € H.T. à ce titre
- La recherche de fuites pour 4 agents (5 000 € H.T.)
- La prévention et gestion des conflits pour deux agents (2 000 euros H.T.)
- La découverte des métiers par des échanges de pratiques : à l'interne, sans coûts directs
- Le management d'une équipe de proximité pour 2 à 3 agents (2 000 euros H.T.)

- Gestion des équipements : diverses actions concernant les réseaux, les réservoirs, le génie civil, les STEP, l'hydraulique, l'électricité, les eaux parasites, les analyses, la métrologie, le SIG, ou l'optimisation de la gestion patrimoniale dans son ensemble. Les formations ANC entrent dans ce cadre.

Concernant le dernier alinéa, il est proposé de porter / plafonner l'effort de formation à 30 jours – stagiaires / an et un budget maximum annuel de 12 000 euros H.T., sachant que la haute technicité et l'individualisation relative de la plupart de ces formations ne permet pas de compter beaucoup sur le CNFPT.

C) Formations administratives et financières entrant souvent dans le champ d'expertise du CNFPT :

Un grand nombre de formations sont demandées par les agents de l'administration, démontrant la forte volonté de développement des compétences. Cette dynamique ne doit pas être stoppée, mais devant l'ensemble de nos impératifs il est proposé de la canaliser de la façon suivante :

- Crédit de formation de 3 jours par an au CNFPT (correspondant aux 20 heures de l'ancien DIF) par agent. Ce crédit, non reportable d'une année à l'autre, pourra toutefois être utilisé par anticipation pour une formation plus longue, le dépassement venant en déduction du crédit de l'année suivante (là encore, analogue au fonctionnement de feu le DIF). Aucune obligation d'utilisation du crédit par l'agent. Ce crédit ne tient pas compte des formations d'intégration, ni des préparations aux concours et examens, ni de la VAE. Il devra par contre être utilisé pour les actions de professionnalisation au premier emploi ou tout au long de la carrière
- Une seule formation par un organisme hors du CNFPT sera autorisée par agent public sur toute la durée du plan, pour un montant pédagogique maximal de 2 000 euros. Cette limitation ne concerne pas les actions réalisées à l'interne, en webconférence ou M.O.O.C., qui sont encouragées. Les actions de type « journées professionnelles » ne sont pas non plus concernées.

D) Le cas particulier du C.P.F. :

Depuis la mise en place progressive du Compte Personnel de Formation, la logique de développement des compétences a été inversée. Aujourd'hui, c'est l'agent qui est à l'initiative de la majeure partie de sa formation professionnelle, et pilote son évolution.

A cet effet, des droits exprimés en euros (pour le privé) et en heures (pour le public) sont ouverts et accessibles pour chaque salarié à l'aide d'une application en ligne.

Si le salarié souhaite engager une action de formation éligible au C.P.F. et qu'il dispose des crédits pour cela, il sera complètement autonome dans sa mise en œuvre. Si l'action est réalisée en-dehors du temps de travail, il n'aura même pas à en informer son employeur.

Dans les autres cas, l'employeur devra forcément être mobilisé :

- Pour la prise en charge de tout ou partie des coûts pédagogiques (en particulier pour les agents publics dont le compte est exprimé en heures)
- Pour la mise à disposition du temps de travail aux fins de formation.

Il est donc important d'harmoniser les modalités d'intervention du SEBA en cas de mobilisation du C.P.F.

Dans un premier temps, il est convenu de renvoyer vers le C.P.F. certaines demandes de formation qui s'y prêtent particulièrement, comme les formations en bureautique (base et approfondissement), ou les formations en organisation du travail. L'employeur n'ayant aucun pouvoir coercitif sur le C.P.F., il est opportun d'encourager par des aides directes ou indirectes la mobilisation des crédits C.P.F.

L'intervention du SEBA se fera à plusieurs niveaux :

- Participation aux coûts pédagogiques plafonnée à 25 euros H.T. par heure pour le privé, 40 euros H.T. par heure pour le public
- Participation discrétionnaire selon l'intérêt de l'action de formation pour le service ou pour l'évolution de l'agent
- Mise à disposition du temps de travail nécessaire à l'action, si elle correspond aux critères ci-dessus, plafonnée à 2 jours par an et par agent, avec ou sans participation financière.

E) Bilan financier :

Le budget trisannuel du plan représente un engagement lourd pour la collectivité, de l'ordre de 262 000 euros sur 3 ans à 100% de consommation, sans compter les cotisations obligatoires (environ 21 000 euros par an).

Avec un niveau de consommation réaliste de 70%, cela représenterait une mobilisation de 183 000 euros, soit près de 3,5% de la masse salariale brute. Ce chiffre ne tient pas compte des heures de travail afférentes. Il est sensiblement supérieur à l'effort moyen des entreprises en France (autour de 2,7%).