

Délibération

n° 2025-18

Objet : Bilan du plan de formation 2024 et présentation du plan de formation 2025 des agents du Centre de Gestion du Rhône et de la Métropole de Lyon

Séance du : 07 avril 2025

Président de séance : Philippe LOCATELLI

Date de la convocation : 25 mars 2025 **Secrétaire de séance :** Sophie LUTZ

Nombre de membres titulaires en exercice le jour de la séance : 35

	Présent(e)	Représenté(e) par	Excusé(e) donne pouvoir à	Excusé(e)
	20	1	10	4
<u>Collège représentant les communes affiliées</u>				
LOCATELLI Philippe,	X			
DI FOLCO Catherine,	X			
COMBET Damien,	X			
LUTZ Sophie,	X			
STARON Catherine,	X			
REVELLIN Gérard,	X			
BRUNEAU Nathalie,	X			
MICHAUD Maryse,	X			
ARCOS Sébastien,	X			
ASTRE Joëlle,	X			
BALDIVIA Dominique,			X R. FARNOS	
BALLESIO Pierre,			X M. MICHAUD	
DECHAMPS Véronique,	X			
FARNOS René,	X			
FRESSYNET Pierre,	X			
GALLET Christian,	X			
GAVAUT Yves,	X			
ODO Xavier	X			
PERRUSSEL-BATISSE Josée			X C. DI FOLCO	
TISSOT Philippe				X
VINCENT Max	X			
<u>Collège représentant les établissements publics affiliés</u>				
ZANNETTACCI Pierre-Jean				X
DUTHÉL Gilles			X S. LUTZ	
MALOSSE Daniel			X D. COMBET	

Présent(e)	Représenté(e) par	Excusé(e) donne pouvoir à	Excusé(e)
<u>Collège représentant les communes non affiliées</u>			
BOSETTI Laurent		X G. REVELLIN	
GLÜCK Olivier		X P. PRESSYNET	
CORSALE Doriane		X M. VINCENT	
<u>Collège représentant les établissements publics non affiliés</u>			
PUBLIÉ Martine			X
BOULARD Valérie		MC. MONNET	
<u>Collège représentant la Métropole de Lyon et le Département du Rhône</u>			
ARTIGNY Bertrand			X
KHELIFI Zémorda		X P. LOCATELLI	
Pascale CHAPOT	X		
<u>Collège représentant la Région Auvergne Rhône-Alpes</u>			
MOROGE Jérôme	X		
PACCAUD Mickael		X P. CHAPOT	
CRUZ Sophie	X		

Était excusée madame Noëlle SCARAFIA, Responsable du SGC BRON.

Ont assisté à cette réunion :

Olivier DUCROCQ, Directeur général des services
 Philippe GÉRARD, Directeur général adjoint
 Laurence MARLIER-CANNATA, Directrice du pôle Appui aux collectivités
 Guillaume GONON, Directeur du pôle Santé
 Nadège NOËL, Directrice du pôle Recrutement mobilité

Le Centre de Gestion du Rhône et de la Métropole de Lyon (cdg69) attache de l'importance à la formation dans sa politique de gestion des Ressources Humaines, d'une part pour consolider l'expertise des équipes en place et d'autre part pour faire face aux évolutions des métiers de la fonction publique territoriale.

Le déroulement de carrière des agents est par ailleurs favorisé par les préparations aux concours accordées sous réserve des nécessités de service.

Le plan de formation est bâti sur 6 axes majeurs :

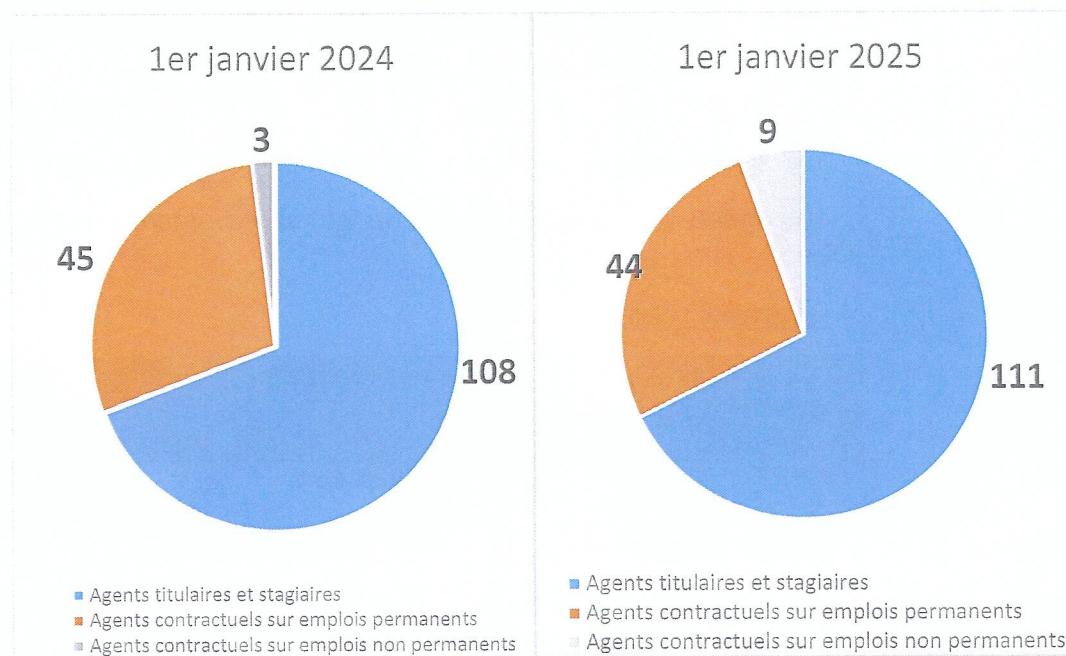
- le socle commun de connaissances,
- le management,
- l'expertise,
- le développement des compétences bureautiques et informatiques,
- la promotion de la santé et de la sécurité au travail,
- le développement personnel.

1. L'établissement

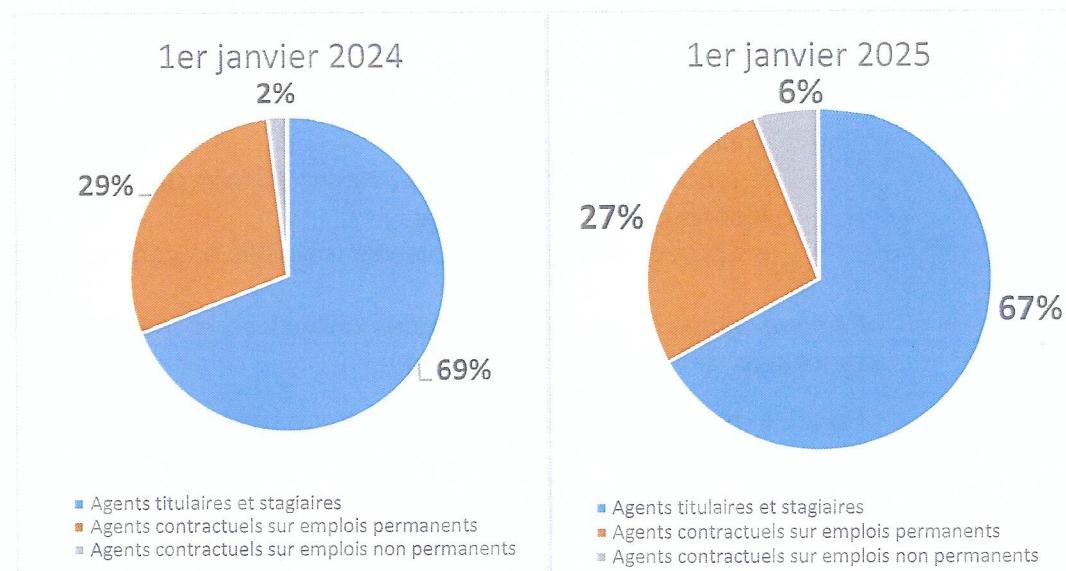
1.1 Cartographie RH de l'établissement au 1er janvier 2024 et 2025 :

• Effectifs :

	1 ^{er} janvier 2024	1 ^{er} janvier 2025
Agents titulaires et stagiaires	108	111
Agents contractuels sur emplois permanents	45	44
Agents contractuels sur emplois non permanents	3	9
	156	164



• En pourcentage :



1.2 Zoom sur les formations suivies par les agents du cdg69 en 2024 :

⇒ 581 actions de formation organisées, représentants 706 jours de formation.

Parmi ces actions :

- 286 actions de professionnalisation tout au long de la carrière,
- 237 actions de perfectionnement,
- 29 actions de professionnalisation au 1er emploi,
- 2 actions de professionnalisation suite à prise de poste à responsabilité,
- 11 actions de formations d'intégration,
- 6 actions de formations qualifiantes/diplômantes (DIU),
- 3 préparations aux concours et examens professionnels,
- 7 formations personnelles.

⇒ 158 agents ont suivi au moins une formation au cours de l'année 2024.

⇒ 103 agents ont suivi 269 actions de formations organisées par le CNFPT en 2024.

⇒ Dépenses réalisées :

Organismes de formation	Dépenses réalisées en 2024	Pourcentage de dépenses par rapport à la masse salariale 2024
CNFPT	67 423.45 €	1.6 %
Autres organismes	96 012.37 €	

2. Les étapes d'élaboration du plan de formation 2025-2026

Le plan de formation repose sur l'analyse de plusieurs éléments, notamment :

- le projet d'établissement,
- le recensement individuel des besoins en formation lors des entretiens annuels professionnels,
- le recensement collectif des besoins en formation effectué par les responsables hiérarchiques,
- les propositions d'axes collectifs travaillés en comité de direction.

Chaque année, toutes les demandes collectives et individuelles font l'objet d'un processus de validation et d'arbitrage.

Pour les demandes collectives, cet arbitrage repose sur différents critères tels que :

- La pertinence du besoin exprimé par rapport aux axes du plan de formation,
- La cohérence et la compatibilité du besoin exprimé avec les besoins du service,
- Les objectifs de la formation,
- Le coût de la formation,
- La priorisation de la demande par le service/la direction.

2.1 Les axes du plan de formation :

Les six axes définis dans son plan de formation 2024 par l'établissement demeurent pour 2025 :

- Axe 1 : Le socle commun de compétences
- Axe 2 : Le management
- Axe 3 : L'expertise dans son cœur de métier
- Axe 4 : Le développement des compétences bureautiques et informatiques
- Axe 5 : La promotion de la santé et de la sécurité au travail
- Axe 6 : Le développement personnel

2.1.2 - Axe 1 : Le socle commun de compétences

Le socle commun dans le plan de formation intègre principalement les formations d'intégration dispensées par le CNFPT. Ces formations concernent les fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale, ainsi que les agents recrutés sur un emploi permanent pour une durée d'au moins un an.

La formation d'intégration dans la fonction publique territoriale est le point de départ d'un processus de formation qui va se dérouler tout au long de la carrière. Elle donne à tout agent nouvellement nommé, des clefs de compréhension de l'environnement territorial pour lui permettre de comprendre son rôle d'acteur du service public local et de fonctionnaire territorial.

Par ailleurs, le cdg69 organise chaque année, deux journées en interne dans le cadre de l'«intégration des nouveaux arrivants», l'une sur l'organisation et les règles internes à l'établissement, la seconde sur le volet juridique du droit statutaire et du droit des collectivités.

2.1.2 - Axe 2 : Le management

Le Centre de gestion du Rhône et de la Métropole de Lyon est engagé depuis 2012 dans une démarche de formation de ses encadrants.

Objectifs :

- Construire une identité et une culture commune partagée,
- Développer des compétences managériales,
- Développer la démarche projet et la planification,
- Développer et organiser la communication transversale,
- Accompagner les évolutions organisationnelles et les pratiques professionnelles.

Dans ce cadre, un ou plusieurs séminaires sont organisés chaque année avec les directeurs et chefs de services sur des thématiques définies par la Présidence et la Direction générale. Par ailleurs, le CNFPT propose de nombreuses formations dans son catalogue 2025.

2.1.3 - Axe 3 : L'expertise dans son cœur de métier

Face aux profondes mutations auxquelles sont confrontées les collectivités territoriales (renouvellement de personnels, foisonnement législatif et réglementaire,...), le Centre de gestion du Rhône et de la Métropole de Lyon, expert et tiers de confiance, constitue un soutien essentiel. Partenaire incontournable des acteurs publics du territoire, il dispose d'un haut niveau

d'expertise et encourage le développement des compétences, l'échange de pratiques dans une approche pluridisciplinaire.

Objectifs :

- Simplifier et normaliser les procédures à destination des collectivités et établissements publics,
- Réaffirmer et renforcer la proximité pour être au plus près des besoins et dans le dialogue avec les collectivités,
- Anticiper les évolutions territoriales pour un conseil adapté aux enjeux et attentes des employeurs publics locaux,
- Jouer notre rôle d'opérateur stratégique et d'expert de la fonction RH,
- Poursuivre la mutualisation d'expertise pointue ou rare au profit des collectivités.

L'évolution permanente en matière réglementaire nécessite une actualisation constante et le CDG69 poursuit le développement des expertises professionnelles de ses agents notamment autour de thématiques relatives à l'actualité jurisprudentielle, l'évolution législative et réglementaire.

2.1.4 - Axe 4 : Le développement des compétences bureautiques et informatiques

L'établissement souhaite poursuivre l'accompagnement des agents dans la maîtrise des outils informatiques et bureautiques. Ces actions visent la montée en compétence sur les outils bureautiques Word, Excel, Powerpoint, Outlook.

Par ailleurs, dans un contexte de numérisation accélérée des outils et services, le cdg69 souhaite s'engager sur les opportunités qu'offrent les évolutions numériques, en particulier le développement de l'intelligence artificielle.

Objectifs :

- Maîtriser les outils mis à la disposition de chaque agent pour une meilleure efficacité au travail
- Développer le numérique pour mieux l'adapter aux nouveaux usages, en veillant à la sécurisation des usages internes comme externes,
- Se former aux enjeux des usages de l'intelligence artificielle et à ses incidences juridiques, en matière notamment de responsabilité, de protection des données, de cybersécurité

Dans le cadre de cet axe et pour répondre aux savoirs fondamentaux, différentes sessions sur la maîtrise des outils bureautiques ont été mises en place en 2024 et seront poursuivies les deux prochaines années pour favoriser la montée en compétence de l'ensemble des agents, étant entendu que priorité sera donnée aux nouveaux arrivants ou à ceux qui n'auraient pas encore suivi ces formations.

Concernant l'intelligence artificielle, le cdg69 a sollicité le CNFPT pour un groupe intra rassemblant le comité de direction et l'ensemble des chefs de service.

2.1.5 - Axe 5 : La promotion de la santé et de la sécurité au travail

La prévention des risques professionnels consiste à travailler sur l'amélioration des conditions de travail afin de préserver la santé physique et/ou morale de tout agent.

Objectifs :

- Préserver la santé et la sécurité des agents,
- Améliorer les conditions de travail des agents,
- Prévenir les risques professionnels,
- Conformité au regard des obligations réglementaires.

Dans ce cadre, plusieurs formations intra mises en place dans les plans de formations précédents seront poursuivies ou organisées en 2025 afin que notre personnel soit formé et que le cdg69 réponde aux exigences réglementaires et aux points de vigilances pointés dans le document unique des risques professionnels.

2.1.6 - Axe 6 : Le développement personnel

Conformément au dispositif de formation tout au long de la vie instauré par la loi de février 2007, tout agent s'inscrit dans un parcours de formation tout au long de sa carrière.

L'accompagnement des parcours professionnels constitue un enjeu fort pour la collectivité :

- Au niveau individuel, il contribue à maintenir la dynamique de carrière, le développement professionnel et stimule de fait la motivation.
- Au niveau collectif, il représente un levier de management.

Objectifs :

- Coupler les démarches d'évolution de carrières avec les besoins du service,
- Permettre la prise de responsabilités, développer les parcours de mobilité,
- Favoriser les démarches d'évolution professionnelle en permettant l'accès notamment aux dispositifs suivants :
 - formations diplômantes (DIU...),
 - préparations concours et examens professionnels,
 - bilans de compétences,
 - bilans mi-carrière, mi-parcours.

Ces actions de formations font l'objet d'une étude par le service RH et d'un arbitrage par la Direction générale. Elles sont effectuées au titre du compte personnel de formation (CPF) sauf les DIU puisqu'ils sont obligatoires pour l'exercice des missions.

2.2 Le budget formation pour l'année 2025 :

Le mode de financement des formations pour l'établissement est le suivant :

- Une enveloppe allouée pour garantir l'expertise des agents de l'établissement : Pour 2025, l'enveloppe dédiée à la formation via des organismes extérieurs est fixée à 138 500 € (hors cotisation CNFPT).
- L'établissement verse 1% (0,9% + 0,1% de contribution pour l'apprentissage) de la masse salariale (soumise à cotisation URSSAF) au CNFPT. En échange de cette cotisation, nos agents, qu'ils soient titulaires ou contractuels de droit public, ont accès aux formations "inter collectivités" proposées par le CNFPT.

- L'établissement bénéficiera de 10 jours dédiés en 2025 à la réalisation de formations "intra" via le CNFPT :

- Excel perfectionnement : 2 X 2 jours = 4 jours
- Powerpoint : 1 jour
- Trucs et astuces : 1 jour
- Rédaction d'une note/ rapport : 2 jours
- Intelligence artificielle : enjeux, atouts et risques d'un usage en interne au cdg69 : 1 jour
- PRAP pour les archivistes itinérants (en union avec d'autres cdg AURA) : 1 jour

Ces formations sont dispensées pour répondre à nos besoins internes, en se concentrant sur des thématiques spécifiquement identifiées et en lien avec les projets et axes du plan de formation.

- Le CNFPT prend également en charge le coût de formation des apprentis en priorisant les formations de niveaux 3, 4 et 5 (jusqu'au BAC+2) en lien avec les métiers dits « en tension ».

⇒ Un budget à hauteur de 1.8 % de la masse salariale est dédié cette année pour l'exercice de la formation au cdg69 (CNFPT et autres organismes).

2.3 Zoom sur le plan de formation 2025

Ce plan a été construit sur la base du recensement des besoins en formation de l'année 2025 recueillis lors de la campagne d'entretiens professionnels.

Quelques chiffres :

Pôle/service	Nombre de jours totaux prévisionnels par service (hors formations intégration / formations sollicitées par plusieurs services ou prévues pour tous les pôles-services)	Total jours	Nombre d'agents ayant sollicité au moins une formation lors du recensement	Total agents
Direction	14.5	131	2	22
Communication	35		5	
Ressources humaines	34		4	
Moyens généraux	7.5		4	
Informatique	40		7	
Pôle Appui aux collectivités				
Archives	45.5	167.5	6	38
Carrière retraite et organisation	80		16	
Juridique	42		16	
Pôle Recrutement-mobilité	8	213.5	1	44
Concours	49		13	
Emploi	138		23	

Handicap et maintien dans l'emploi	18.5		7	
Pôle Santé	8		2	
Médecine préventive	135		15	
Médecine statutaire et de contrôle	24		4	
Prévention	27		7	
Assurances	13		4	
Social	10		2	
	729		138	

De nouveaux besoins de compétences peuvent émerger tout au long de l'année 2025, aussi bien pour les agents actuellement en poste au cdg69 que pour les nouveaux agents recrutés ; par ailleurs, des réglementations ou des techniques peuvent également évoluer et demander des formations non prévues à ce jour. De fait, le plan de formation présenté aujourd'hui, ne peut être que prévisionnel pour tenir compte de ces différents éléments.

Il a fait l'objet d'une présentation aux membres du Comité Social Territorial lors de la séance du 17 février 2025. Après l'approbation du Conseil d'Administration, il sera envoyé au CNFPT et consultable sur LeFil par l'ensemble des agents du cdg69.

Vu le code général de la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 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 par le décret 2024-907 du 8 octobre 2024 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux,

Vu le décret n°2015-1385 du 29 octobre 2015 relatif à la durée de la formation d'intégration dans certains cadres d'emplois de la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie modifié notamment par le décret n° 2019-1392 du 17 décembre 2019,

Vu le décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle,

Vu l'avis du Comité Social Territorial,

Le Conseil d'administration, après en avoir délibéré, décide à l'unanimité :

Article 1 : d'approuver le plan de formation 2025 tel que présenté en annexe ;

Article 2 : d'autoriser le Président à signer tout acte y afférent ;

Article 3 : d'inscrire les crédits nécessaires à la prise en charge de ces frais au chapitre du budget prévu à cet effet.

Fait à Sainte Foy-lès-Lyon
Le 7 avril 2025
Le Président,


Philippe LOCATELLI

