

Délibération

n° 2026-09

Objet : Bilan 2025 et présentation du plan de formation 2026 du Centre de gestion du Rhône et de la Métropole de Lyon

Séance du : 09 mars 2026

Président de séance : Philippe LOCATELLI

Date de la convocation : 24 février 2026 **Secrétaire de séance :** Catherine DI FOLCO

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

	Présent(e)	Représenté(e) par	Excusé(e) donne pouvoir à	Excusé(e)
	21	0	9	5
<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			
DECHAMPS Véronique,	X			
FARNOS René,	X			
FRESSYNET Pierre,	X			
GALLET Christian,	X			
GAVAULT Yves,	X			
ODO Xavier				X
PERRUSSEL-BATISSE Josée				X
TISSOT Philippe	X			
VINCENT Max	X			
<u>Collège représentant les établissements publics affiliés</u>				
ZANNETTACCI Pierre-Jean	X			
DUTHEL Gilles	X			
MALOSSE Daniel				X

Présent(e) Représenté(e) Excusé(e)
par donne pouvoir à Excusé(e)

<u>Collège représentant les communes non affiliées</u>				
BOSETTI Laurent			X G REVELLIN	
GLÜCK Olivier			X S LUTZ	
CORSALE Doriane			X Y DUTHEL	
<u>Collège représentant les établissements publics non affiliés</u>				
PUBLIÉ Martine			X P LOCATELLI	
BOULARD Valérie			X Y GAVAULT	
<u>Collège représentant la Métropole de Lyon et le Département du Rhône</u>				
ARTIGNY Bertrand				X
KHELIFI Zémorda			X V DECHAMPS	
Pascale CHAPOT	X			
<u>Collège représentant la Région Auvergne Rhône-Alpes</u>				
MOROGE Jérôme			X C DI FOLCO	
PACCAUD Mickael			X C STARON	
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
Guillaume GONON, Directeur du pôle Santé
Laurence MARLIER-CANNATA, Directrice du pôle Appui aux collectivités
Nadège NOËL, Directrice du pôle Recrutement mobilité

Le Centre de gestion du Rhône et de la Métropole de Lyon accorde une grande importance à la formation dans sa politique Ressources humaines, d'une part pour maintenir l'expertise des équipes et d'autre part, pour faire face aux évolutions des métiers de la fonction publique territoriale, notamment en ce qui concerne l'essor des technologies numériques.

Il convient d'accompagner l'évolution des missions de l'établissement et les transitions qui nécessitent de nouvelles compétences en matière d'expertise, de pilotage et de management.

Le déroulement de carrière des agents est par ailleurs favorisé par des préparations aux concours.

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 l'hygiène et de la sécurité au travail,
- le développement personnel.

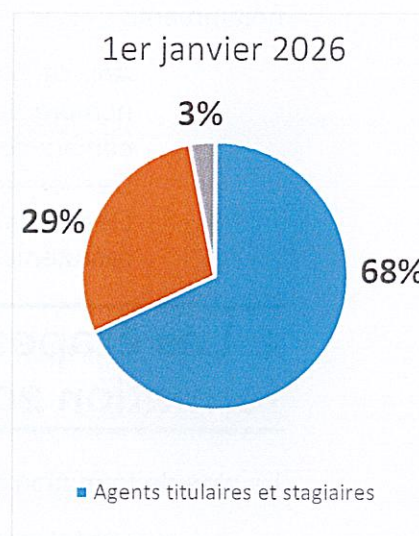
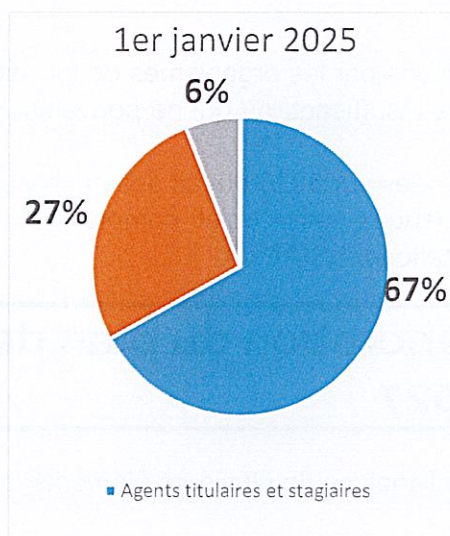
1. L'établissement

1.1 Cartographie RH de l'établissement au 1er janvier 2025 et 2026 :

• Effectifs :

	1 ^{er} janvier 2025	1 ^{er} janvier 2026
Agents titulaires et stagiaires	111	111
Agents contractuels sur emplois permanents	44	47
Agents contractuels sur emplois non permanents	9	5
	164	163

• En pourcentage :



1.2 Zoom sur les formations suivies par les agents du cdg69 et FMPE en 2025 :

⇒ 158 actions de formation organisées, représentant 595 jours de formation.

Parmi ces actions :

- o 64 actions de professionnalisation tout au long de la carrière,
- o 59 actions de perfectionnement,
- o 16 actions de professionnalisation au 1er emploi,
- o 2 actions de professionnalisation suite à prise de poste à responsabilité,
- o 2 actions de formations d'intégration,
- o 8 actions de formations qualifiantes/diplômantes (DIU),
- o 5 préparations aux concours et examens professionnels,
- o 2 formations personnelles.

⇒ 144 agents ont suivi au moins une formation au cours de l'année 2025 (dont 6 agents Fonctionnaires Momentanément Privé Emploi (FMPE)).

⇒ 21 agents n'ont pas suivi de formation en 2025 - sur ces 21 agents, 13 en ont demandé pour 2026.

⇒ 98 agents ont suivi des actions de formations organisées par le CNFPT en 2025 (dont 6 agents FMPE).

⇒ Dépenses réalisées :

Organismes de formation	Dépenses réalisées en 2025	Représentation des dépenses par rapport à la masse salariale 2025 (hors charges patronales)
CNFPT	57 708.49 €	2.27 %
Autres organismes (budget prévisionnel : 138 500 €)	110 215.29 €	

Le delta entre le budget alloué et celui réalisé est dû à plusieurs facteurs, notamment :

- Annulation de formations par les organismes de formation du fait d'un nombre de stagiaires insuffisant, ou qui ne pouvaient répondre à nos cahiers des charges,
- Des formations reportées sur 2026 du fait des nécessités de service,
- Des formations devenues sans objet compte tenu des différents recrutements (habilitations, SSIAP...).

2. Les étapes d'élaboration du plan de formation 2026-2027

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

- le projet d'établissement,
- le recensement individuel des besoins en formation des agents de l'établissement récoltés lors des entretiens professionnels par les responsables hiérarchiques,
- 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.

Cet arbitrage se déroule progressivement, d'abord par le supérieur hiérarchique (N+1), puis par le N+2 et enfin par la Direction générale, en fonction de la nature des demandes.

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 projet d'établissement et du plan de formation :

Les six axes définis dans le plan de formation 2025 par l'établissement demeurent pour l'année 2026 :

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

2.1.1 Axe 1 : Le socle commun de connaissances

Le socle commun de compétences dans notre 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 (pour les nouveaux arrivants), la seconde sur le volet juridique du droit statutaire et du droit des collectivités (pour tous les agents intéressés).

2.1.2 Axe 2 : Le management

L'objectif central est le management des équipes. Être encadrant, c'est être confronté à des exigences nouvelles et évolutives de la collectivité engagée dans une volonté d'efficacité. Il doit être force de propositions et avoir une vision stratégique de développement. Face à la demande d'une réponse professionnelle adaptée, l'encadrant se trouve parfois en difficulté, manquant de méthodes et d'outils.

Le Centre de gestion du Rhône et de la Métropole de Lyon s'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 2026.

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

Dans un monde toujours en mouvement, et 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 aux employeurs locaux. Partenaire incontournable des acteurs publics du territoire, il dispose d'un haut niveau d'expertise et encourage le développement des savoirs et des compétences, l'échange de pratiques, la transversalité et 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.

En effet, l'évolution permanente en matière réglementaire nécessite une actualisation constante et le cdg69 souhaite donc poursuivre le développement des expertises professionnelles de ses agents 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 son accompagnement des agents en encourageant la maîtrise des outils informatiques et bureautiques. La mise en œuvre des formations en informatique et bureautique répond par ailleurs à une forte demande des agents. Ces actions visent la montée en compétence de tous sur les outils bureautiques Word, Excel, Powerpoint, Outlook.

Par ailleurs, dans un contexte de numérisation accélérée des outils et services, le cdg69 saisit les opportunités qu'offrent les évolutions numériques, en particulier le développement de l'intelligence artificielle, ses enjeux opérationnels et juridiques notamment.

Objectifs :

- Maîtriser les outils mis à la disposition de chaque agent pour une meilleure efficacité au travail et une meilleure efficacité des process internes.
 - Développer le numérique dans son offre 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 des fournisseurs et «déployeurs» de systèmes d'IA, la protection des données, de cybersécurité et définir les mesures à mettre en place.

Cette année, le cdg69 n'organisera pas de sessions intra avec le CNFPT car un grand nombre d'agents a pu bénéficier de ces formations depuis 2023. En revanche, les agents souhaitant suivre cette thématique soit pour se familiariser (nouveaux arrivants) soit pour se perfectionner seront inscrits prioritairement en inter au CNFPT.

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 psychique de tout agent au travail.

Ces formations peuvent être habilitantes et/ou liées directement aux métiers exercés. Ces actions s'inscrivent dans la démarche globale de prévention des risques professionnels menée par la collectivité depuis plusieurs années. Elles désignent toutes les actions de formation, information ou sensibilisation qui, au-delà d'être une réponse aux obligations réglementaires du code du travail, sont destinées à assurer la santé et la sécurité des agents sur leur poste de travail

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 sur 2026 afin qu'une très grande partie de notre personnel soit formé et que le cdg69 réponde aux exigences réglementaires et aux points de vigilance 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.

La Loi du 03 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique avait amorcé la modernisation des pratiques et l'incitation aux mobilités : les agents sont de plus en plus invités à devenir des acteurs de leur parcours et de leur carrière pour répondre aux enjeux de performance économique, sociale et organisationnelle.

Les métiers évoluent, les aspirations professionnelles également, la mobilité peut être la clé de voûte des parcours des agents ; l'établissement doit être en capacité d'offrir à chaque agent des perspectives de carrière en interne ou en externe.

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 aux dispositifs de :
 - formations diplômantes (DIU...),
 - préparations concours et examens professionnels,
 - bilans de compétences,
 - bilans mi-carrière, mi-parcours,
 - coaching,
 - VAE...

Ces actions de formations font l'objet d'une étude par le service RH et d'un arbitrage par la Direction générale. Elles sont systématiquement effectuées au titre du compte personnel de formation (CPF).

Seuls les DIU de santé au travail et de médecine agréée (médecins ou infirmiers) ne rentrent pas dans ce champ puisqu'ils sont obligatoires pour les personnels concernés pour l'exercice de leurs missions.

2.2 Le budget formation pour l'année 2026 :

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

- Une enveloppe allouée pour garantir l'expertise des agents de l'établissement : en 2025, l'enveloppe dédiée à la formation via les organismes extérieurs était fixée à 138 500 € (hors cotisation CNFPT) ; pour 2026, elle est portée à 140 000 €.
- L'établissement verse 1% (0,9% + 0,1%) de la masse salariale 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. Dans la plupart des cas, ces formations sont éligibles à une participation du CNFPT aux frais de déplacement, à l'exception des journées d'actualité et de quelques autres cas spécifiques, conformément aux conditions fixées par le CNFPT.

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

- Rédaction d'une note/rapport : 1 jour (rattrapage formation non effectuée en 2025 du fait d'absence d'agents)
- Prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP) pour les archivistes itinérants (en union avec d'autres cdg AURA) : 1 jour (rattrapage formation non effectuée en 2025 du fait de l'absence du formateur)
- Prise de parole en public (2 jours)
- Techniques d'animation de réunions (1 à 2 jours)
- Culture générale et politique (1 jour) pour tous les encadrants
- Principe du contradictoire (1 jour) pour les services Médecines
- La réglementation dans les ERP (1 j à 2 jours) – pour les services Prévention et conditions de travail et Juridique si le CNFPT peut répondre à la commande, sinon cette formation sera dispensée par un organisme de formation payant.

2.3 Zoom sur le plan de formation 2026

Pôle/service	Nombre de jours totaux prévisionnels par service (hors formations intégration / préparations concours / formations sollicitées-mutualisées par plusieurs services ou prévues pour tous les pôles-services (formation sécurité et bureautiques, management ou autres))	Total jours	Nombre d'agents ayant sollicité au moins une formation lors du recensement	Total agent
Direction et pôle Ressource				
Direction	18.5	145	4	25
Communication	18.5		5	
Gestion des ressources humaines	32		4	
Moyens généraux	35		6	
Informatique	41		6	
Pôle Appui aux collectivités				
Archives	15.5	97.5	5	37
Carrière retraite et organisation	47.5		17	
Juridique	34.5		15	
Pôle Recrutement-mobilité				
Concours	54	213.5	13	39
Emploi	138		19	
Handicap et maintien dans l'emploi	21.5		7	
Pôle Santé				
Médecine préventive	64	124.5	17	36
Médecine statutaire et de contrôle	19		5	
Prévention	22.5		8	
Assurances	12		4	
Social	7		2	
		580.5	137	

- ⇒ 137 agents ont sollicité lors des recensements une ou plusieurs formations.
- ⇒ 829.5 jours de formations devraient être suivis en 2026 (toutes formations)

Cependant, de nouveaux besoins de compétences peuvent émerger tout au long de l'année, 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 cette année. De fait, le plan de formation présenté aujourd'hui, ne peut être que prévisionnel pour tenir compte de ces différents éléments.

Le présent plan de formation a fait l'objet d'une présentation aux membres du Comité Social Territorial lors de la séance du 2 février 2026.
Après l'approbation du Conseil d'Administration, il sera envoyé au CNFPT et consultable sur l'intranet par l'ensemble des agents du cdg69.

Vu le Code général de la fonction publique,

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°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 modifié 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,

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 favorable du CST en date du 02 février 2026,

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

Article 1 : d'approuver le plan de formation 2026 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 9 mars 2026
Le Président,



Philippe LOCATELLI