



DELIBERATION N°2022.03.21: PLAN DE FORMATION 2022-2023

Rapporteur : Madame Brigitte TERRAZA

Vu l'article L423-3 du Code général des collectivités territoriales prévoyant que le plan de formation est présenté à l'assemblée délibérante,

Vu les articles L422-21 à L422-35 du Code général de la fonction publique portant dispositions propres à la fonction publique territoriale concernant la formation professionnelle,

Vu l'avis favorable à l'unanimité du Comité technique du 14 juin 2022,

Vu le plan de formation 2022-2023 ci-annexé,

Le Conseil Municipal

- **PREND ACTE** de la présentation du plan de formation 2022-2023 tel que présenté

Fait et délibéré les jours, mois et an ci-dessus,

Pour copie conforme au registre des délibérations.

Le Maire,

Brigitte TERRAZA





# Bruges

Pôle territorial Ouest

Direction des ressources humaines

Centre développement des compétences

## Plan de Formation Bruges 2022- 2023

Objet : Présentation du plan de formation 2022-2023

### *PRÉAMBULE*

La formation est un des leviers de la gestion des ressources humaines qui accompagne les agents aux évolutions de leur métier et/ou de leurs missions. Elle est également la clé de la mutation du service public afin que celui-ci continue à satisfaire aux besoins des usagers.

Pour 2022, la politique de formation de la Ville et du Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) de Bruges s'est fondée sur un plan de formation biennal, intégrant en individuels, les projets transversaux de formation, ainsi que les projets collectifs des pôles, directions et services.

Le précédent plan de formation s'est achevé fin 2021, le nouveau plan de formation biennal couvrira la période de 2022 à 2023 inclus.

Le plan de formation définit la stratégie de la collectivité pour l'adaptation et le développement des compétences des agents et précise les orientations générales et les axes prioritaires de la politique formation.

Les engagements pris par la Ville et le CCAS de Bruges se traduisent par le déploiement d'une politique de formation reposant sur cinq enjeux prioritaires :

- **La culture de la prévention et les risques professionnels** : santé, sécurité, bien-être au travail, prévention des risques psycho-sociaux, prévention et secours civiques (PSC1), formation de sauveteurs secouristes du travail (SST), ...
- **La conduite du changement et travail en mode projet** : approfondissement des compétences des agents, stratégie et évaluation d'une politique publique, ...
- **Approfondissement de l'utilisation des outils informatiques** : évolutions numériques, dématérialisation, digitalisation des services pour les usagers, logiciels métiers ...

- **Gestion et organisation du service public** : pratiques participatives des agents et de la population, qualité de la relation à l'utilisateur, management, communication non violente, ...
- **Les préparations aux concours et examens et les formations d'intégration** : développement des compétences des agents, respect des obligations de formation liées au statut, ...

### Méthodologie retenue pour l'élaboration du plan de formation

- Recensement des besoins de formation des agents à partir des fiches d'entretien professionnel
- Recensement des besoins des services en tenant compte des priorités de service, des projets d'évolution en lien avec la réglementation la technicité, l'évolution des métiers et la qualité des services.

Enfin conformément au règlement de formation, les demandes des agents relevant du Compte Personnel Formation (hormis les préparations aux concours) devront se traduire par un courrier adressé à Monsieur le Maire et feront l'objet d'un avis et d'une décision de l'autorité territoriale.

### Prévisionnel du plan de formation

- Pour la ville et le CCAS :
  - 1 464.5 jours de formation sur les 2 ans
  - Nombre de jours prévisionnels par an : 732.5 jours
- Le plan de formation n'est pas limitatif, d'autres formations peuvent être prévues en dehors du plan de formation en cours d'année en tenant compte du budget de formation et des évolutions réglementaires ou de services sur l'année.
- Il sera également examiné les demandes de formation qui seront formulées par les agents dans le cadre de la prochaine campagne d'évaluation.

Cinq axes stratégiques ont donc été déclinés pour le Plan de formation 2022-2023.

### *Axe 1 : La culture de la prévention et les risques professionnels*

#### Trois thématiques :

#### **1. Assurer la santé et la sécurité de tous**

##### Contexte :

Cette thématique demeure une priorité importante de la collectivité afin de veiller à la protection des agents et des usagers.

Elle répond également à des obligations réglementaires pour l'exercice des activités de certains agents et à des recommandations plus générales en lien avec la prévention et la sécurité.

La circulaire interministérielle du 2 octobre 2018, appelle à mettre en place des plans de sensibilisation et de formation des agents de la fonction publique afin que 80% de ces derniers soient capables de pratiquer les gestes qui sauvent.

### Les objectifs / enjeux :

Il s'agit de garantir, pour les agents concernés, l'obtention des certificats d'aptitude à la conduite d'engins en sécurité (CACES), des habilitations électriques ou autres habilitations pour exercer les missions du poste et/ou utiliser des engins de travaux techniques.

Il s'agit également d'assurer la santé et la sécurité des usagers, de la petite enfance aux seniors.

### Les actions opérationnelles :

Elles se traduisent en particulier par les formations suivantes :

- ✓ Formation de sauveteurs secouristes du travail (SST)
- ✓ Initiation au secours incendie
- ✓ Formations CACES, habilitations électriques
- ✓ Prévention et secours civiques de niveau 1 (PSC 1)
- ✓ Hygiène et sécurité alimentaire (HACCP)
- ✓ Evacuation incendie et manipulation d'extincteurs
- ✓ Formation des policiers municipaux : dans le cadre de la formation obligatoire continue (FCO) et des formations préalables à l'armement (FPA)
- ✓ ...

## **2. Prévenir les risques professionnels, physiques et psycho-sociaux**

### Contexte :

La prévention des risques professionnels est une préoccupation croissante de la collectivité, qui s'engage dans le cadre de sa politique de prévention, dans des actions visant à prévenir les facteurs de pénibilité et d'usure professionnelle liées aux missions de chaque agent.

### Les objectifs / enjeux :

Le plan de formation proposera des formations en lien avec la santé au travail, et pouvant œuvrer dans le cadre de la lutte contre l'absentéisme.

Les actions dans ce domaine ont pour objectif de prévenir les troubles musculo- squelettiques (TMS) en abordant les notions d'anatomie et d'ergonomie, et en rappelant les gestes et postures adaptées aux activités, notamment de manutention et de port de charges.

Elles peuvent se dérouler sur le lieu de travail des agents, favorisant ainsi les gestes adaptés aux équipements, mobiliers, ...

Ces formations permettront à chaque collaborateur d'être le premier acteur de la prévention des risques professionnels et de préserver son intégrité. Il doit être en mesure de repérer, signaler ou prévenir les effets de ces risques.

### Les actions opérationnelles :

- ✓ Prévention des risques psychosociaux,
- ✓ gestion du stress,
- ✓ gestion des conflits,
- ✓ gestes et posture,

- ✓ formation de prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP)
- ✓ PRAP Sanitaire et social (PRAP2S)
- ✓ formation de prévention en lien avec les métiers
- ✓ Formation des membres du comité social territorial (CST)
- ✓ Troubles Musculo squelettiques (TMS)
- ✓ ...

### 3. *Développer la qualité de vie au travail*

#### Contexte :

La qualité de vie au travail (QVT) repose sur un postulat : les capacités à réaliser un travail de qualité, à échanger et agir sur le contenu du travail et ses conditions, à développer ses savoir-faire et à participer à un collectif sont vecteurs à la fois de performance et de santé.

Les encadrants ont une responsabilité particulière dans le développement de la qualité de vie au travail au sein de leur collectif de travail, tout en assurant la bonne mise en action des décisions stratégiques. Ils doivent régulièrement questionner leur mode de fonctionnement et faire preuve d'adaptation et de créativité pour utiliser les ressources du service, répondre aux contraintes et objectifs fixés aux équipes.

#### Les objectifs / enjeux :

Mettre en place des actions de formation pour permettre aux cadres de disposer d'une boîte à outils afin de faire face de manière sereine à des situations inattendues et déstabilisantes tant pour leurs équipes que pour eux-mêmes.

Poursuivre les formations collectives pour les agents sur l'amélioration de la qualité de vie au travail avec l'entraînement de l'attention.

#### Les actions opérationnelles :

- ✓ Formation actions sur la qualité de vie au travail
- ✓ ...

## **Axe 2 : La conduite du changement et travail en mode projet**

### Trois thématiques :

#### 1. *Approfondissement des compétences des agents*

#### Contexte :

Outil de développement et d'anticipation des compétences, le plan de formation permet d'accompagner l'évolution des métiers de la collectivité, tant sur le plan de la technicité que sur celui

des évolutions générées par la mise en œuvre de nouveaux objectifs de service et de l'évolution des missions confiées.

La formation offre la possibilité aux agents de consolider, de perfectionner et de mettre à jour les connaissances liées à leur métier et d'acquérir des compétences supplémentaires en termes d'organisation du travail.

Le plan de formation s'inscrit dans la démarche plus large de valorisation des métiers et de reconnaissance des compétences. L'entretien annuel d'évaluation permet notamment, de mesurer les écarts entre les compétences détenues et celles requises / attendues sur le poste occupé. Ce dispositif permet de recueillir l'ensemble des vœux individuels des agents qui contribuent à alimenter leur plan de formation.

Il s'agit également pour les agents fonctionnaires d'être à jour de leurs formations statutaires obligatoires (professionnalisation premier emploi, professionnalisation tout au long de la carrière, professionnalisation dans le cadre d'une prise de poste à responsabilité).

#### Les objectifs / enjeux :

Le plan de formation doit permettre à chaque agent de parfaire ses compétences « métiers » et de développer ses compétences transversales.

#### Les actions opérationnelles :

- ✓ Les formations « métier » qui faciliteront l'adaptation des agents dans le cadre des évolutions de leurs missions (nouveaux matériels, nouveaux outils, nouvelles techniques, ...)
- ✓ Participation à des journées d'études, d'actualité et à des séminaires
- ✓ Accompagner la conduite du changement à travers les relations inter-professionnelles dans une logique de communication non violente
- ✓ ...

## **2. La gestion de projet**

#### Contexte :

La gestion de projet est une démarche visant à structurer, assurer et optimiser le bon déroulement d'un projet nécessitant une planification dans le temps mais également l'intervention de plusieurs interlocuteurs.

Pour les équipes projet, il s'agit de suivre les enjeux opérationnels et financiers et mettre en œuvre les compétences et outils d'analyse, de planification, de maîtrise de risques.

Pour certains projets, il est fait appel à la participation citoyenne, qui regroupe l'ensemble des démarches qui permettent d'associer les usagers à l'action publique.

Parallèlement, certains encadrants ont souhaité pouvoir être formés à l'évaluation des politiques publiques.



#### Les objectifs :

- ✓ Concernant la gestion de projet, il s'agit de définir et s'appropriier les outils de pilotage d'un projet et prendre en compte la gestion des risques, l'évaluation et l'analyse du projet.
- ✓ Comprendre, mettre en place et conduire une démarche tendant à favoriser la participation des citoyens à l'action publique dans un esprit collaboratif et durable.
- ✓ Former les agents afin de leur permettre de mieux cerner les différents niveaux de participation citoyenne.
- ✓ Compétences requises sur les dispositifs participatifs : organiser et animer des réunions selon une approche participative / analyser une demande et concevoir un dispositif de concertation ou de consultation / mobiliser les usagers.

#### Les actions opérationnelles :

- ✓ Formation sur la démarche projet
- ✓ Formation sur les enjeux et la mise en place de projet de démocratie participative
- ✓ Sensibilisation sur les dispositifs et les outils de la participation citoyenne
- ✓ Savoir faire fonctionner la relation agents / habitants / partenaires
- ✓ Formations d'évaluation des politiques publiques
- ✓ ...

### **3. *L'accompagnement des projets transversaux***

#### Contexte :

La ludo-médiathèque, dont l'ouverture est programmée en 2022, répondra à de multiples usages : salons de lecture, animations, jeux vidéo, ateliers.

#### Les objectifs :

Afin d'accompagner les équipes dans les différentes activités, des formations seront mises en place.

#### Les actions opérationnelles :

- ✓ Formation sur les supports pédagogiques
- ✓ L'organisation d'une animation
- ✓ Techniques de lecture et l'art de conter
- ✓ ...

### **Axe 3 : Approfondissement de l'utilisation des outils informatiques**

#### Deux thématiques :

#### **1. *Accompagner les innovations numériques dans le service public***

### Contexte :

L'enjeu de la transition numérique porte principalement sur l'intégration des outils numériques dans la gestion et les services de la collectivité. Cette transition a pour objectif de rendre les services existants plus efficaces et de développer la gamme des services aux usagers-citoyens et aux partenaires de la collectivité.

Le développement du numérique a entraîné des modifications dans les rapports quotidiens entre les usagers et l'administration.

L'objectif de cette thématique est d'appréhender les évolutions des différents métiers existants dans la collectivité, qui peuvent être également issues de la modernisation de l'offre de services.

### Les objectifs :

- ✓ Accompagner les agents dans la transformation de leur métier induite par le numérique
- ✓ Prévenir les éventuels effets d'exclusion des agents vers le service public numérique
- ✓ Présenter positivement les démarches d'accompagnement renforcé des usagers en difficulté face à un service nouvellement dématérialisé
- ✓ Renforcer le rôle des agents dans l'accompagnement des usagers pour l'accès aux services publics numériques (information des usagers et aide aux démarches au moyen d'outils numériques)

### Les actions opérationnelles

- ✓ Développer la formation des agents à l'accompagnement des usagers des services publics numériques
- ✓ Formations sur les logiciels métiers
- ✓ Formation sur la dématérialisation des outils, des procédures
- ✓ Former les enseignants artistiques sur les pratiques de l'informatique musicale
- ✓ ...

## **2. Accompagner les relations professionnelles à l'ère du numérique**

### Contexte :

Il s'agit de poursuivre l'accompagnement auprès 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 à augmenter la compétence de tous les agents sur les outils bureautiques Word, Excel, Powerpoint.

De plus, la crise sanitaire et la mise en place du travail à distance ont modifié le fonctionnement de l'activité au sein d'une équipe. Les agents ont besoin de continuer à communiquer, à partager des documents, à traiter les dossiers du service. De nouveaux modes de travail et d'outils collaboratifs ont donc été déployés.

### Les objectifs :



- ✓ Maintenir la cohésion d'équipe dans un contexte d'agents en présentiel et en distanciel, et rester en contact pour créer du lien entre agents qui ne se voient pas tous les jours
- ✓ Favoriser le travail collaboratif grâce aux outils digitaux permettant de repérer et choisir les outils utiles en fonction des cas d'usage (Teams....)
- ✓ Communiquer efficacement avec les nouveaux outils dans une optique de communication bienveillante
- ✓ Savoir maîtriser les outils mis à la disposition de chaque agent
- ✓ Obtenir une meilleure efficacité au travail.

Les actions opérationnelles :

- ✓ Formation aux outils collaboratifs
- ✓ Sessions de formation sur les compétences et les outils à mobiliser pour une communication non violente
- ✓ Sensibilisation aux usages des réseaux sociaux en lien avec les droits et les obligations du fonctionnaire
- ✓ Formations sur les outils bureautiques Word, Excel, Outlook et Powerpoint
- ✓ ...

## **Axe 4 : La gestion et organisation du service public**

Trois thématiques :

### **1. Renforcer les compétences managériales**

Contexte :

Face à l'évolution de plus en plus rapide de l'environnement professionnel et son impact sur les situations de travail, il devient essentiel d'associer plus étroitement les différents niveaux d'encadrement à la démarche de développement des compétences. Celle-ci doit s'inscrire dans les pratiques managériales quotidiennes.

De plus, lors de la crise sanitaire, les encadrants ont dû revoir leurs pratiques habituelles pour bien manager une équipe à distance, ou en mode hybride.

Le rôle d'un manager à distance est d'instaurer un cadre clair et des limites au travail à distance, tout en favorisant l'entraide entre collaborateurs et l'animation de la vie de groupe. Il doit renforcer la proximité relationnelle en créant une relation de confiance entre des équipes en présentiel et en distanciel.

Pour les encadrants de proximité, l'objectif est de continuer à faire monter en compétences afin de renforcer leur autonomie.

Les objectifs :

L'objectif de cette thématique est d'accompagner l'ensemble des encadrants en proposant des formations de management stratégique, organisationnel, des équipes et des projets.

Accompagner les encadrants de proximité sur l'acquisition d'un socle méthodologique lié au management des compétences.

Les actions opérationnelles :

- ✓ Formation pour les encadrants de proximité
- ✓ Accompagnement à la fonction RH
- ✓ Management d'équipe
- ✓ Accompagnement au changement
- ✓ Innovation sociale
- ✓ ...

## **2. Améliorer la qualité de la relation à l'utilisateur**

Contexte :

Un accueil de qualité est un critère déterminant dans la relation entre les usagers et l'administration.

C'est aussi un enjeu des plus actuels, compte tenu de l'évolution de certains comportements chez les usagers : exigence, impatience, agressivité, ...

Points d'entrée des usagers, les services d'accueil sont directement concernés par la satisfaction des usagers et la performance du service au public.

La finalité de cette thématique est donc d'optimiser les services et de développer et valoriser le savoir-faire des agents en relation avec les usagers.

Les objectifs / enjeux :

- ✓ Faire face aux comportements déstabilisants dans une mission d'accueil
- ✓ Continuer à professionnaliser l'accueil et ainsi améliorer la qualité de la relation avec les usagers
- ✓ Utiliser des méthodes et outils pour un accueil physique et téléphonique efficace et de qualité
- ✓ Savoir accueillir avec bienveillance tous types de publics
- ✓ ...

Les actions opérationnelles :

- ✓ Pour les agents accueillant du public ou en contact avec les usagers, il convient de renforcer leurs compétences relationnelles par des formations et des mises en situation sur l'accueil physique et téléphonique.

- ✓ Prévenir et gérer les situations difficiles : acquérir des outils pour répondre aux comportements déstabilisants et désamorcer les situations conflictuelles
- ✓ Accueillir les publics en difficulté (barrière de la langue, détresse, ...)
- ✓ Mise en place de formations dans le domaine de l'accueil permettant d'accroître l'adaptabilité des agents aux demandes des publics et ainsi améliorer l'accompagnement des usagers.
- ✓ ...

### 3. *Accueillir et accompagner les publics vulnérables*

#### Contexte :

Dans le cadre de leurs missions quotidiennes, le service d'aide à domicile est en contact direct avec l'utilisateur et les aides à domicile doivent être sensibilisées à l'accompagnement de la personne âgée.

Il s'agit également d'accompagner les services de la petite enfance, de l'éducation et de l'animation dans l'accueil d'un enfant présentant des difficultés comportementales ou porteurs de handicap.

#### Les objectifs / enjeux :

- ✓ L'accompagnement de la personne âgée au quotidien et sensibilisation aux signaux d'alerte face à la maladie ou la détresse.
- ✓ Connaissance des différentes pathologies du vieillissement
- ✓ Identifier les besoins spécifiques des enfants ayant des troubles du comportement et de la conduite
- ✓ Inclusion scolaire

#### Les actions opérationnelles :

- ✓ Accompagnement à domicile des personnes âgées souffrant de pathologies
- ✓ Connaissance du développement de l'enfant et de ses besoins
- ✓ L'approche du handicap
- ✓ ...
- ✓

## **Axe 5 : L'accompagnement des agents, les préparations aux concours et examens et les formations d'intégration**

### Trois thématiques :

#### 1. *Soutenir les agents souhaitant évoluer dans leur carrière*

#### Contexte :

Cette thématique regroupe la préparation au concours ou examen professionnel qui permet aux agents d'acquérir la méthodologie des épreuves écrites et orales demandées lors du concours ou de l'examen professionnel.

Il s'agit également de la prise en compte des parcours certifiants ou diplômants en lien avec les missions de l'agent dans la collectivité.

Les objectifs :

- ✓ La préparation aux concours et examens professionnels permet aux agents de se préparer à un avancement de grade ou à un changement de cadre d'emplois par la voie des examens professionnels et des concours.
- ✓ L'ensemble des parcours certifiants ou diplômants permet à l'agent d'évoluer sur son poste ou dans le cadre d'une mobilité au sein de la collectivité.
- ✓ ...

Les actions opérationnelles :

- ✓ Les demandes de préparation aux concours et examens professionnels sont sollicitées par les agents via le bulletin d'inscription et validées par leur supérieur hiérarchique. Elles font l'objet d'une décrémentation du compte CPF de l'agent (20 heures maximum).
- ✓ Les parcours diplômants ou certifiants sont sollicités par les agents avec validation de leur supérieur hiérarchique.
- ✓ Les demandes de formation dans le cadre du CPF feront l'objet d'un arbitrage de la collectivité conformément au règlement de formation en vigueur.

## **2. Formation d'intégration**

Contexte :

Cette formation concerne 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 est la première étape de la construction du parcours professionnel de l'agent et la condition de la titularisation des agents stagiaires.

Les objectifs :

- ✓ Sensibiliser l'agent au nouvel environnement professionnel
- ✓ Aider à appréhender les valeurs du service public

Les actions opérationnelles :

- ✓ Formation d'intégration Cat A, Cat B, Cat C
- ✓ Formation initiale des agents de la police municipale

## **3. Accompagner les agents en repositionnement professionnel**

### Contexte :

Il s'agit de développer l'employabilité des agents en reconversion professionnelle suite à inaptitude, qui sont dans une démarche de reclassement afin de découvrir un domaine d'activité ou un métier.

Les parcours de formations sont construits en lien avec le projet de reconversion professionnelle.

### Les objectifs / enjeux :

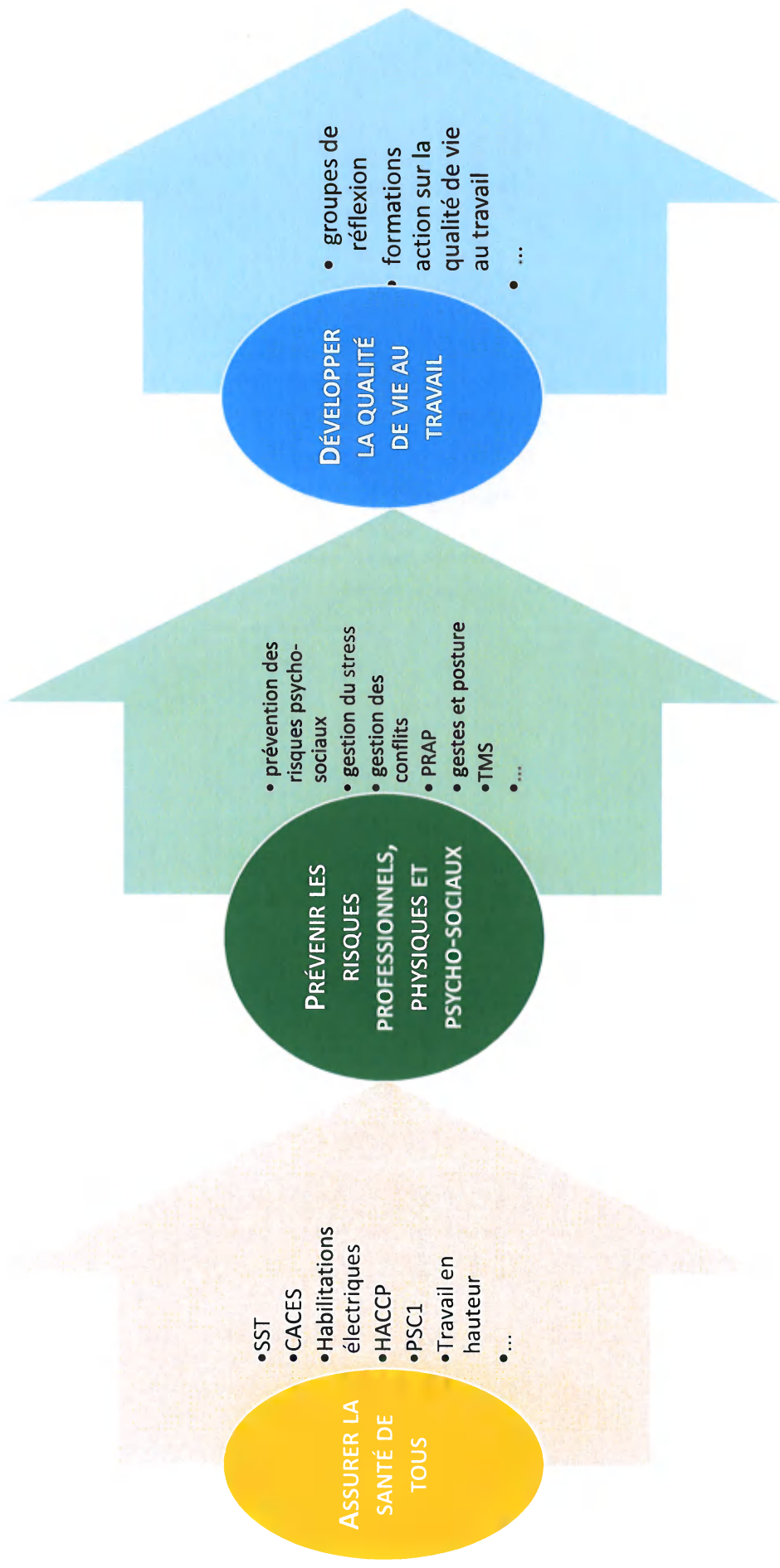
L'objectif est de préparer au changement les agents susceptibles de renoncer à tout ou partie de leur métier et de les amener à construire un projet de réorientation professionnelle.

### Les actions opérationnelles :

- ✓ Itinéraire de construction de son projet de transition professionnelle, reconversion, reclassement : Atelier de reconversion et de changement professionnel, développer sa culture territoriale pour développer son projet de mobilité, atelier CV, lettre de motivation et entretien de recrutement.
- ✓ Mise en place de formations personnalisées en fonction des compétences attendues sur le type de poste visé.
- ✓ Formation permettant d'enrichir les connaissances générales relatives aux fondamentaux de la langue française écrite et orale, de la résolution mathématique des problèmes courants de la vie professionnelle, de renforcer les capacités à s'exprimer et à communiquer.

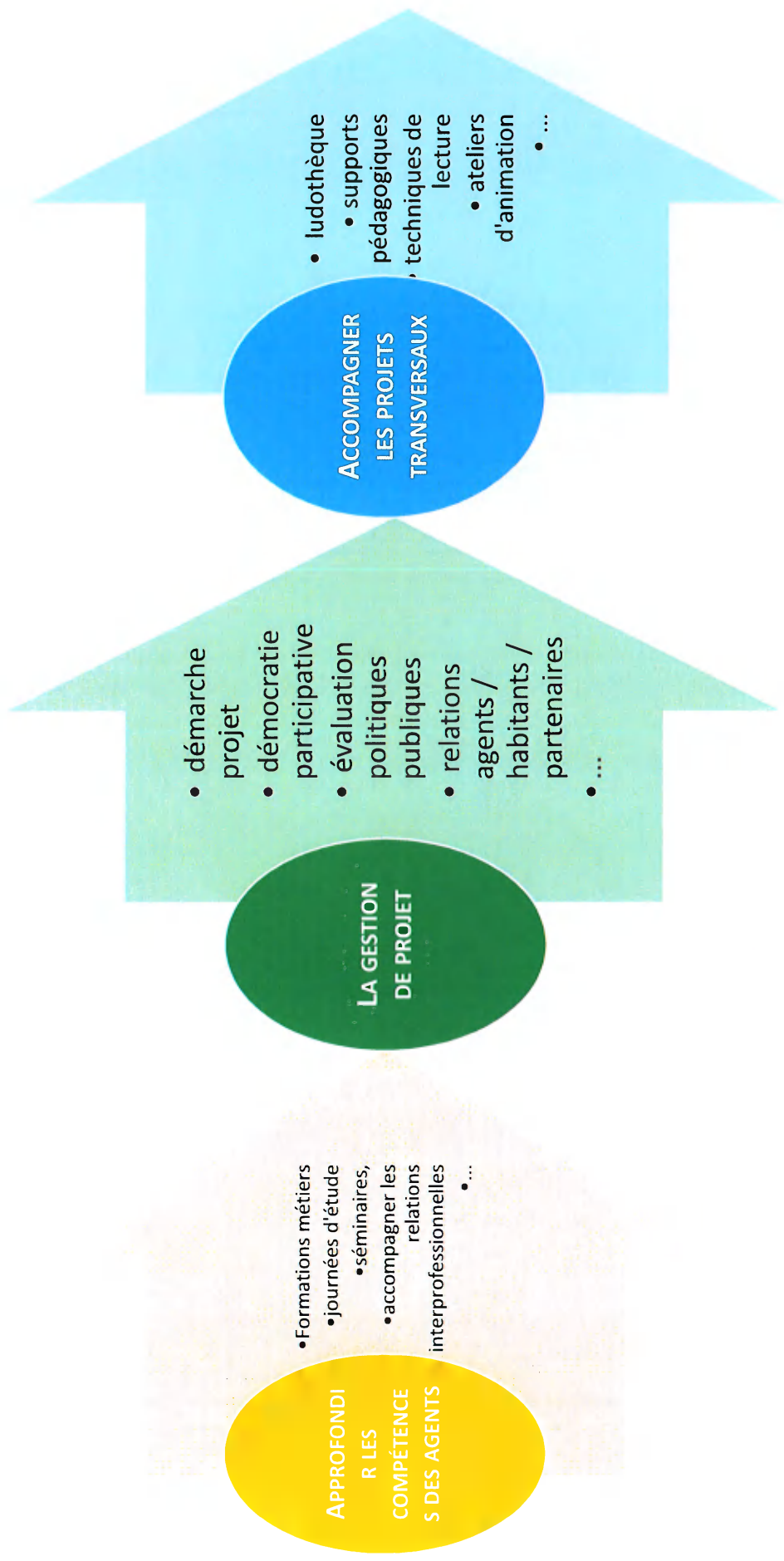


# AXE 1 : LA CULTURE DE LA PREVENTION ET LES RISQUES PROFESSIONNELS





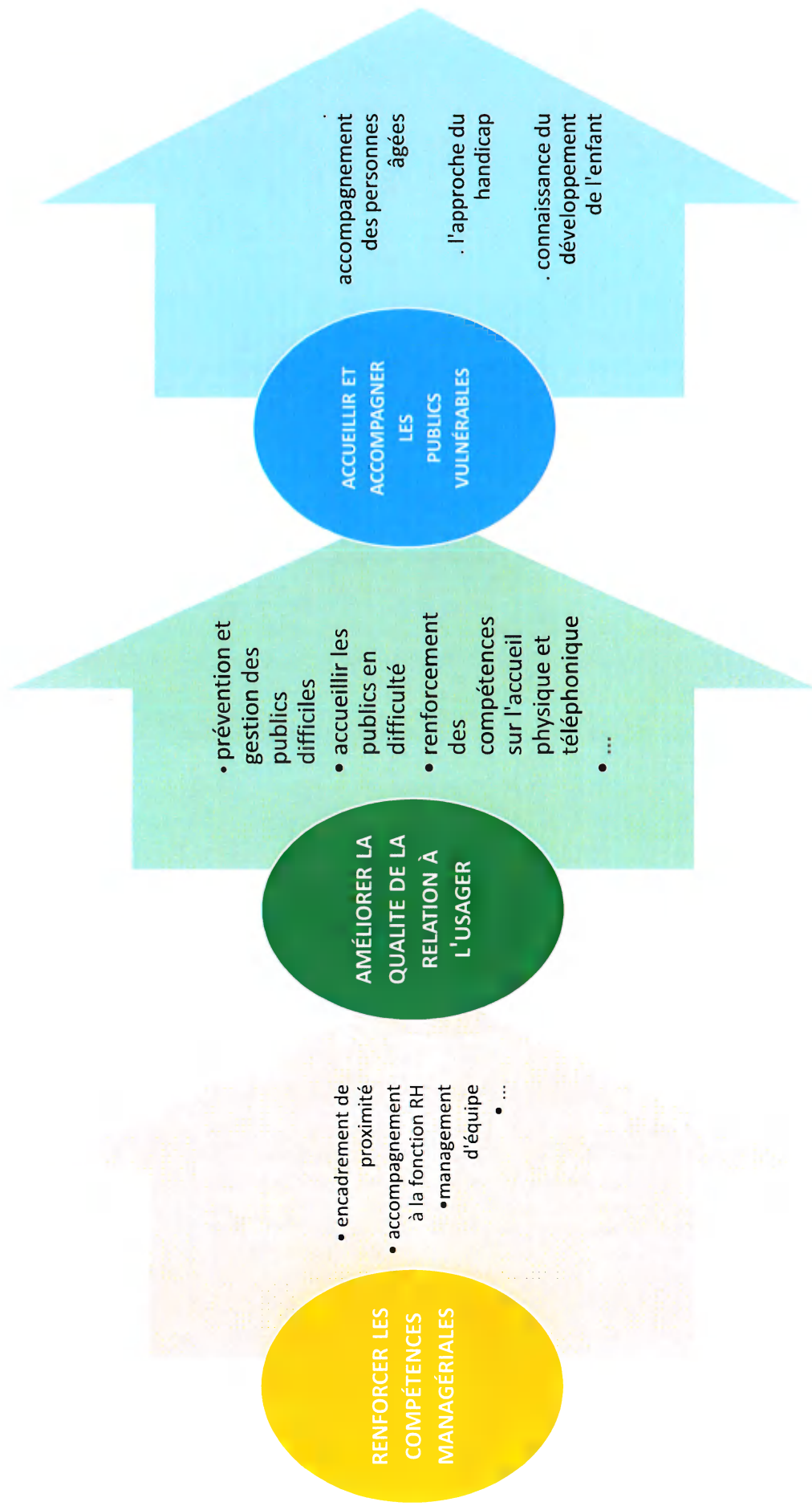
# AXE 2 : LA CONDUITE DU CHANGEMENT ET TRAVAIL EN MODE PROJET



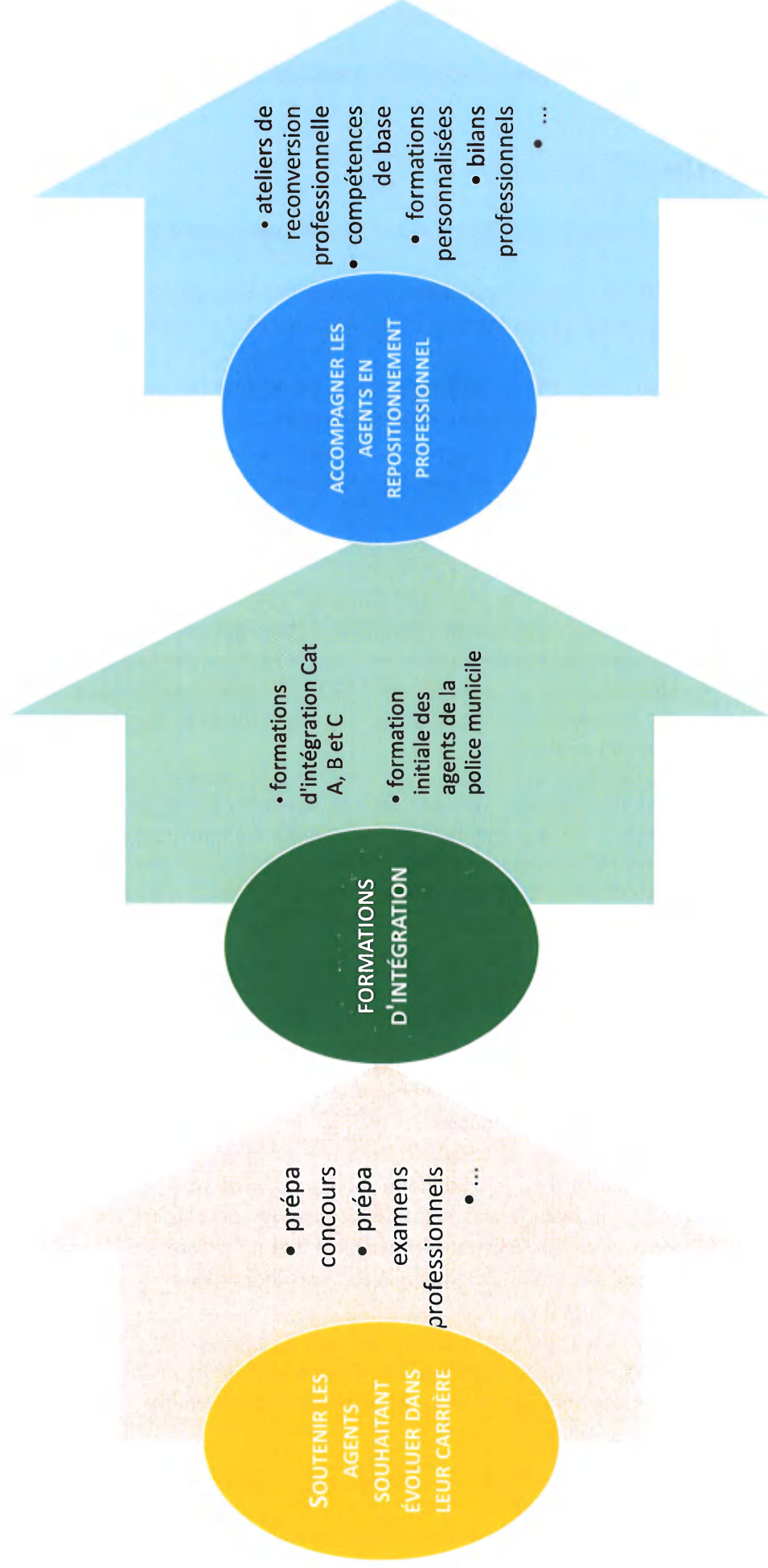
# AXE 3 : APPROFONDISSEMENT DE L'UTILISATION DES OUTILS INFORMATIQUES



# AXE 4 : GESTION ET ORGANISATION DU SERVICE PUBLIC



# AXE 5 : ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS, PREPARATION AUX CONCOURS ET EXAMENS ET FORMATION D'INTEGRATION





## LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE FORMATION

### - Le partenariat avec le CNFPT

Le CNFPT reste un partenaire privilégié pour l'organisation des formations.

Ce partenariat permet notamment, à la collectivité d'organiser des formations en intra, non payantes, pour le personnel de la Ville et du CCAS, dans le cadre de la cotisation de 0.9% versée au CNFPT.

Les formations en intra correspondant à un besoin exprimé par la collectivité qui a un effectif suffisant pour organiser la formation en interne.

Depuis quelques années, et notamment depuis la crise sanitaire, le CNFPT a développé les formations en accès libre. Les dispositifs de formation à distance peuvent être suivis de manière autonome ou venir en complément de séances en présentiel (formations mixtes) :

- ✓ Les formations mixtes sont ouvertes pour une durée permettant à l'agent de fractionner son temps formation. Elles délivrent, par exemple un ensemble d'informations et de connaissances avant le regroupement en présentiel.
- ✓ Les formations en ligne de type MOOC (Massive Open Online Course) sont proposées sur la plateforme FUN (France Université Numérique). Les inscriptions s'effectuent librement par l'agent.
- ✓ Les webinaires : il s'agit de séminaires en ligne, sous forme de classe virtuelle, en temps réel. Ils réunissent un formateur et des participants qui peuvent se voir, échanger, partager des documents, des vidéos autour d'un thème précis et généralement sur une durée d'une heure à deux heures. Les inscriptions s'effectuent via le centre développement des compétences et donnent lieu à une attestation de formation.

### - Les prestataires externes

La Ville et le CCAS allouent chaque année des crédits de fonctionnement pour la prise en charge de formations payantes auprès d'organismes spécialisés et pour des accompagnements spécifiques.

Même si le CNFPT reste le prestataire choisi en priorité pour la mise en place des sessions de formation, il n'organise pas certaines formations obligatoires et réglementaires (CACES, habilitations autres qu'électriques, ...) nécessaires à l'activité des services.

Il est donc nécessaire de faire appel à des prestataires externes agréés afin de satisfaire ces obligations de formation.

D'autre part, le recours à d'autres organismes que le CNFPT s'impose pour des formations plus spécialisées pour des agents exerçant certaines missions spécifiques (exemples : métiers de la petite enfance, de la culture, ...).

Enfin, sont également financés sur le budget formation :

- ✓ les coûts d'inscription et de participation à des colloques, séminaires, rencontres entre professionnels ;
- ✓ les accompagnements individuels et collectifs, les bilans professionnels, compétences s'agissant de prestations non assurées par le CNFPT.
- ✓ les formations certifiantes et / ou diplômantes, y/c accompagnement à la VAE ;
- ✓ les formations personnelles relevant du Compte Personnel de Formation (CPF)

#### ***LE FINANCEMENT DU PLAN DE FORMATION***

- ✓ La cotisation au CNFPT : 0.9%
- ✓ La cotisation supplémentaire CNFPT dans le cadre de la formation des apprentis : 0.05%
- ✓ Les crédits de fonctionnement alloués par la ville et le CCAS pour la prise en charge des formations payantes

#### ***Budget 2022 (Ville et CCAS)***

|   |          |
|---|----------|
| Versement à des organismes de formation | 40 000 € |
|---|----------|

#### ***Financement prévisionnel 2023***

|   | Ville    | CCAS     |
|---|----------|----------|
| Versement à des organismes de formation | 30 000 € | 10 000 € |



## DÉLIBÉRATION DU CONSEIL MUNICIPAL

Nombre de Conseillers municipaux en exercice : 33

Nombre de Conseillers présents : 21

Nombre de Conseillers présents et représentés : 33

Quorum : 17

Date convocation du Conseil Municipal :

**Mardi 21 juin 2022**

Date d'affichage de la convocation à la Mairie :

**Mardi 21 juin 2022**

**Mercredi 29 juin de l'an deux mille vingt deux  
à 18 heures 30**

Le Conseil Municipal de la Ville, légalement  
convoqué, s'est réuni sous la présidence de

**Brigitte TERRAZA, Maire**

à l'Hôtel de Ville de BRUGES,

La séance est ouverte.

**Isabelle BESSON** est désignée en qualité de **secrétaire de séance**.

| NOM                         | PRESENTS | EXCUSES procuration à       | ABSENTS |
|-----------------------------|----------|-----------------------------|---------|
| Brigitte TERRAZA            | X        |                             |         |
| Frédéric GIRO               | X        |                             |         |
| Isabelle DESBORDES          |          | Brigitte TERRAZA            | X       |
| Sébastien BRINGTOWN         | X        |                             |         |
| Bernadette CENDRES          | X        |                             |         |
| Gérard AYNIE                | X        |                             |         |
| Nathalie GRIN               | X        |                             |         |
| Pierre CHAMOULEAU           | X        |                             |         |
| Emmanuelle LAMARQUE         |          | Frédéric GIRO               | X       |
| Gonzalo CHACON              | X        |                             |         |
| Catherine CESTARI           |          | Valérie QUESADA             | X       |
| Fabrice FRESQUET            | X        |                             |         |
| Stéphanie VIOLEAU           |          | Monique CASTET              | X       |
| José BARATA                 |          | Michèle YON                 | X       |
| Géraldine TROUVE - ZURITA   |          | Jean-Pierre CALOFER         | X       |
| Fabien CATOIRE              |          | Fabrice FRESQUET            | X       |
| Valérie QUESADA             | X        |                             |         |
| Jean-Pierre CALOFER         | X        |                             |         |
| Isabelle PLANA              | X        |                             |         |
| Kevin LACARRERE             |          | Bernadette CENDRES          | X       |
| Michèle YON                 | X        |                             |         |
| Thierry DUBUISSON           | X        |                             |         |
| Isabelle BESSON             | X        |                             |         |
| Frédéric CLERMONT           |          | Gonzalo CHACON              | X       |
| Monique CASTET              | X        |                             |         |
| Pierre CHASTANG             | X        |                             |         |
| Hortense CHARTIER           |          | Marc RAYNAUD                | X       |
| Grégory NAU                 | X        |                             |         |
| Marc RAYNAUD                | X        |                             |         |
| Corinne RENARD              | X        |                             |         |
| Guillaume BOURROUILH PAREGE | X        |                             |         |
| Delphine LACOMBE            |          | Guillaume BOURROUILH PAREGE | X       |
| Michael GISQUET             |          | Guillaume BOURROUIL PAREGE  | X       |