PLAN DE FORMATION

Du Syndicat Mixte de l'Agglomération Tourangelle

Pour la période du 25 avril 2025 au 24 avril 2028

SOMMAIRE

Préambule **2**
La note stratégique du Président 2
Les lignes directrices 3
Bilan des formations de l'année N-1 ..... **3**
Démarche d'élaboration du plan de formation **3**
Axes opérationnels du plan de formation **4**
La définition des priorités 4
L'accès à la formation 4
La prise en charge des frais de formation, de déplacement et de repas 5
Budget prévisionnel **5**
Prévision des formations **5**
Les formations statutaires obligatoires 5
Les formations professionnelles continues 6
Les modalités d'évaluation **6**

Préambule

La note stratégique du Président

Le plan de formation est une démarche qui allie les besoins du SMAT de développer ses projets et l'efficacité de ses réponses aux exigences du service public, et les

besoins des agents qui souhaitent progresser dans leur métier, leur carrière et/ou se diriger vers un autre métier.

Ce plan, applicable pendant une durée de trois ans, sera actualisé chaque année afin d'assurer une bonne communication entre élu et agents et de maintenir les objectifs communs.

Les lignes directrices

L'objectif du plan de formation du SMAT est de définir les actions nécessaires pour développer les compétences des agents, en alignant ces formations avec les besoins stratégiques et opérationnels de la collectivité. Ce plan vise à optimiser les performances individuelles et collectives, en garantissant que chaque agent possède les savoir-faire requis pour accomplir ses tâches efficacement. Ce plan de formation s'inscrit dans le cadre de la révision du SCoT de l'Agglomération Tourangelle et de sa future mise en œuvre. Mais il vise également à enrichir les compétences sur l'ensemble des sujets sur lesquels les agents du SMAT sont mobilisés.

Bilan des formations de l'année N-1

Le budget alloué aux formations pour l'année 2024 était de 1800€. Le nombre de jours de formation par agent était d'environ 4,5.

Des formations statutaires obligatoires n'ont pas été réalisées et sont donc à prévoir.

Les retours des évaluations des formations effectuées sont positifs avec la validation des souhaits formulés par les agents. Concernant les formations réalisées l'année précédente, elles ont été appréciées, il convient de continuer.

Démarche d'élaboration du plan de formation

Le SMAT a saisi le CDG37 le 5 septembre 2024 d'une demande d'accompagnement gratuit à l'élaboration du plan de formation.

Le premier comité de pilotage a eu lieu le 26 novembre 2024, en présence de la direction du syndicat et du Centre de gestion d'Indre-et-Loire. Ce COPIL a permis d'établir un diagramme de Gantt et d'échanger sur les formations déjà réalisées par les agents. Par la suite, une session de travail organisée le 18 décembre 2024, avec la directrice du SMAT et le chargé de planification, a eu pour objet la recherche de formations adaptées aux besoins collectifs et individuels ainsi que l'élaboration de la trame du plan de formation.

Le comité social territorial a rendu un avis positif sur le plan de formation le 3 avril 2025. La délibération d'entrée en vigueur du plan de formation date, quant à elle, du 25 avril 2025.

Axes opérationnels du plan de formation

La définition des priorités

Les formations obligatoires sont à effectuer en priorité car elles sont une condition de la promotion interne. Chaque année, l'autorité territoriale a l'obligation d'informer les agents sur leur situation quant aux formations statutaires obligatoires.

Ensuite, les formations obligatoires liées à la sécurité doivent impérativement être réalisées.

Enfin, le compte personnel d'activité pourra être mis en œuvre à la demande de l'agent. Lors de l'instruction des demandes, les requêtes suivantes sont prioritaires (article 8 du décret n° 2017-928 du 6 mai 2017) :

- Suivre une action de formation, un accompagnement ou bénéficier d'un bilan de compétences, permettant de prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions selon les conditions précisées à l'article 5 ;
- Suivre une action de formation ou un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience par un diplôme, un titre ou une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles ;
- Suivre une action de formation de préparation aux concours et examens.

L'agent qui souhaite mobiliser son compte personnel de formation (CPF) doit formuler une demande écrite et motivée comprenant :

- Son projet d'évolution professionnelle
- Le programme et la nature de la formation visée
- L'organisme de formation sollicité
- Le nombre d'heures requises
- Le calendrier de la formation
- Le coût de la formation.

L'autorité territoriale adresse une décision écrite à l'agent dans un délai de deux mois. Tout refus de demande sera motivé.

L'accès à la formation

Le nombre de jours de formation par agent est limité à 15 par an, sous réserve des nécessités de service.

La mise en œuvre et le suivi de ce plan de formation est assuré par Madame Caroline MARTENOT MANAC'H, directrice du SMAT, auprès de qui les demandes de formation et de consultation des documents doivent être effectuées.

L'autorité territoriale est tenue de mettre à jour le livret individuel de formation de chaque agent (Article 1 de la loi 2007-209 et Article 1 du décret 2008-830) qui comporte 3 parties : le recueil des actions de formations suivies, le récapitulatif de son parcours professionnel et la valorisation de ses compétences.

Dans le cadre d'une formation accordée sur le temps de travail, une journée de formation équivaut à une journée de temps de travail.

Dans le cadre d'une formation réalisée hors du temps de travail/sur le temps personnel de l'agent, le temps passé en formation ne donne pas lieu à récupération, ni indemnisation.

La prise en charge des frais de formation, de déplacement et de repas

La prise en charge des frais de formation au titre du compte personnel d'activité est plafonnée de la façon suivante :

- Plafond par action de formation : 200 €

Les frais de missions sont pris en charge conformément à la délibération qui sera prise prochainement par le SMAT.

Budget prévisionnel

Le budget est établi pour toute la durée du plan de formation. Il comprend les frais de formation et les frais de missions.

Coût estimé

Cotisation CNFPT	Hors CNFPT		
	Formations obligatoires	Besoins collectifs	Besoins individuels
2600 €	2650 €	300 €	3450 €

Budget voté

Total	9000 €

Prévision des formations

Les formations statutaires obligatoires

Intitulé/Objectif	Nb agents	Durée session (en jours)	Durée totale (en jours)	Organisme de formation	Coût
Intégration	1	10	10	CNFPT	Cotisation
Prise de poste à responsabilité	1	3	3	CNFPT	Cotisation
Professionnalisation au 1er emploi	1	5	5	CNFPT	Cotisation
Professionnalisation tout au long de la carrière	0	0	0	/	/

Les formations professionnelles continues

Intitulé/Objectif	Nb agents	Durée session (en jours)	Durée totale (en jours)	Organisme de formation	Coût
Cycle webinaire Fédéscot	2	2	2	CNFPT	Cotisation
La relation élu-cadre territorial	1	1	1	CNFPT	Cotisation
Projets territoriaux : l'adaptation de son positionnement de chef de projet tout au long du projet	1	3	3	CNFPT	Cotisation
L'analyse des formes urbaines au regard des enjeux de l'aménagement durable	1	3	3	CNFPT	Cotisation
Les enjeux de l'urbanisme appliqué au domaine économique	1	3	3	CNFPT	Cotisation
L'aménagement des territoires ruraux : enjeux et stratégies	1	3,5	3,5	CNFPT	Cotisation
Les notions d'architecture et structure urbaine	1	2,5	2,5	CNFPT	Cotisation
Géomatique	1	3	3	CNFPT	Cotisation
Statistique et suivi d'indicateurs	1	3	3	CNFPT	Cotisation

Les modalités d'évaluation

Le plan de formation sera suivi via trois types d'évaluation :

- L'évaluation à chaud : questionnaire de satisfaction à chaque retour de formation des agents.
- L'évaluation à froid : retour sur les formations suivies au cours de l'année lors des entretiens professionnels annuels.
- L'évaluation lors des points d'étape programmés avec le Centre de gestion ou avec les services.