



Réunion du Comité Syndical

du 20 janvier 2015

CS – 1.07
Plan de formation 2015

RAPPORT
Présenté par Monsieur Pierre REY
Vice-Président

Le vingtième jour du mois de janvier de l'année deux mil quinze à dix-huit heures trente, les membres du Comité Syndical du S.E.R.T.R.I.D. (Syndicat mixte d'Etudes et de Réalisations pour le Traitement Intercommunal des Déchets), dont le nombre en exercice, titulaires et suppléants est de trente six, légalement convoqués, se sont réunis au siège administratif du S.E.R.T.R.I.D., sous la présidence de Monsieur Olivier DEROY, président pour l'examen des rapports inscrits à l'ordre du jour.

Etaient présents :

- Délégués titulaires :

C.A.B. : MM. Olivier DEROY, Jean-Pierre CUENIN

S.I.C.T.O.M. : MM. Hervé GRISEY, Pierre REY

C.C.S.T. : MM. André HELLE, Claude BRUCKERT, Pierre VALLAT

- Délégués suppléants avec voix délibératives :

C.A.B. : MM. Thierry PATTE, Jean-Claude MARTIN, Michel ORIEZ

S.I.C.T.O.M. : M. André PICCINELLI

C.C.S.T. : NEANT

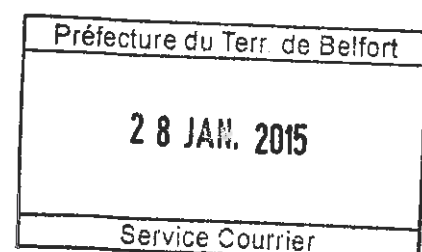
Le quorum est atteint : 11 présents

- Délégués suppléants sans voix délibératives :

C.A.B. : NEANT

S.I.C.T.O.M. : NEANT

C.C.S.T. : NEANT



Etaient excusés

- **Délégués titulaires** :

C.A.B. : Mmes. Marie ROCHETTE DE LEMPDES, Marie-Laure FRIEZ, Françoise RAVEY,
MM. Yves VOLA, Ian BOUCARD, Jacques BONIN

S.I.C.T.O.M.: MM. Patrick MIESCH, Sébastien FLOTAT, Emile EHRET, Luc SENGLER
Pouvoirs : M. Sébastien FLOTAT donne pouvoir à M. André PICCINELLI
M. Emile EHRET donne pouvoir à M. Pierre REY
M. Luc SENGLER donne pouvoir à M. Olivier DEROY

C.C.S.T. : NEANT

- **Délégués suppléants** :

C.A.B. : MM. Stéphane GUYOD, Philippe CHALLANT, Mmes. Bernadette PRESTOZ

S.I.C.T.O.M. : Mme. Félice ZWINGELSTEIN

C.C.S.T. : NEANT

Etaient absents

- **Délégués titulaires** :

C.A.B.: M. Bernard DRAVIGNEY

S.I.C.T.O.M. : NEANT

C.C.S.T. : NEANT

- **Délégués suppléants** :

C.A.B. : MM. Mazouz BENLAZERI, Raphaël RODRIGUEZ, Mme. Loubna CHEKOUAT

S.I.C.T.O.M. : MM. Gilles HEINRICH, Michel JARDON, Thierry STEINBAUER, Henri OSTERMANN

C.C.S.T. : MM. Jean LOCATELLI, Frédéric ROUSSE, Thierry MARCJAN



Réunion du Comité Syndical

du 20 janvier 2015

CS - 1.07 Plan de formation 2015

RAPPORT
Présenté par M. Pierre REY
Vice-Président

Monsieur le Vice-Président rappelle le cadre juridique de la formation du personnel territorial, fixé par la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 modifiée.

Il précise que le plan de formation proposé pour l'exercice 2015, a donné lieu à avis favorable du Comité Technique Paritaire en date du 3 décembre 2014, et qu'il fait la synthèse :

- des vœux individuels recueillis à l'issue d'une phase de recensement des besoins
- des orientations de la collectivité.

Les priorités définies concernent :

- la sécurité et les conditions de travail,
- la montée en compétence du personnel, à travers des formations spécifiques aux métiers de l'incinération.

Par le biais d'un programme ciblé, la démarche vise à apporter des réponses qualitatives en termes de fonctionnement du service, avec en perspective l'amélioration du taux de disponibilité des installations.

Le programme envisagé représente un équivalent de 76 jours de formation, pour un budget annuel estimé de 17 K €.

Monsieur le Vice-Président invite les membres du Comité Syndical à se reporter au contenu du plan de formation, suivant document annexé au présent rapport.

A L'UNANIMITE, le Comité Syndical :

- **VALIDE le plan de formation 2015 tel que proposé à l'issue de la consultation de l'organisme paritaire.**

Ainsi délibérée au siège administratif du S.E.R.T.R.I.D. le 20 janvier 2015, ladite délibération ayant été affichée par extrait le conformément à l'article 2121-25 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Dépôt en Préfecture de la Préfecture du Terr. de Belfort

28 JAN. 2015

Service Courrier

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant la juridiction administrative dans le délai de deux mois à compter de sa publication et de son affichage

POUR EXTRAIT CONFORME
Bourgogne, le 27 janvier 2015
Le Président,

Olivier DEROY



28 JAN. 2015

Service Courrier

PLAN DE FORMATION 2015

1. Préambule

La formation est un des éléments clés de la politique développée par le SERTRID. Elle constitue un outil essentiel dans la recherche d'un accroissement constant de la qualité du service public et doit permettre, aussi bien une adaptation aux nouvelles technologies que la gestion et le développement de projets complexes.

Il s'agit donc de maintenir une adéquation entre les agents et leur emploi, pour leur permettre d'exercer plus efficacement leurs fonctions et de répondre ainsi au mieux aux exigences du service et aux objectifs de la collectivité.

La formation constitue également un outil de gestion du parcours individuel des agents. Elle peut leur offrir une évolution de carrière par l'intermédiaire des concours et des examens professionnels, ou faciliter l'obtention de diplômes grâce à la validation des acquis de l'expérience.

Enfin, la formation tient une place essentielle, aussi bien dans la gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences que dans le cadre d'une démarche de professionnalisation des agents.

2. Cadre réglementaire

2.1 Formations obligatoires

Entrent dans cette catégorie les formations d'intégration et les formations de professionnalisation.

Les formations d'intégration ont pour but de faciliter l'entrée dans la carrière des fonctionnaires territoriaux en leur permettant d'acquérir les connaissances nécessaires à la compréhension de l'environnement institutionnel dans lequel ils évoluent.

Ces formations portent principalement sur :

- le fonctionnement des collectivités territoriales et de leurs établissements ;
- les services publics locaux ;
- le déroulement de carrière des fonctionnaires territoriaux.

La durée des formations d'intégration est de 5 jours pour tous les cadres d'emplois. Les bénéficiaires sont tous les agents recrutés en qualité de stagiaires, la titularisation étant subordonnée au suivi des formations d'intégration.

Les formations de professionnalisation visent à permettre l'adaptation des fonctionnaires à leur emploi et le maintien de leur niveau de compétence.

Il en existe trois types :

- **formations de professionnalisation suite à affectation sur un emploi fonctionnel ou sur un emploi à responsabilité**
- **formations de professionnalisation au premier emploi** : elles concernent les agents assujettis à la formation d'intégration et doivent être réalisées dans les deux ans suivant leur nomination.
- **formations de professionnalisation tout au long de la carrière** : elles doivent être suivies par tous les agents à raison de 2 jours par période de 5 ans, à l'issue de la formation de professionnalisation au premier emploi.

Le présent plan intégrera à ce titre l'ensemble des formations obligatoires en hygiène et en sécurité : il doit ainsi offrir les conditions qui permettront de développer les compétences et les connaissances des agents, en vue d'assurer leur sécurité et de protéger leur santé au travail.

Les obligations de formation sont notamment définies par le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié, le Code du travail et ses décrets d'application.

L'obligation de formation en hygiène et sécurité englobe la formation générale à la sécurité, dite « formation à l'accueil en hygiène et sécurité » ainsi que les actions de formation spécifiques telles que la formation à l'habilitation électrique, la formation de conduite en sécurité des équipements de travail mobiles automoteurs, la formation des assistants de prévention ...

La priorité est donnée aux formations obligatoires et aux formations de recyclage.

2.2 Formations facultatives

Il s'agit des formations de perfectionnement et de préparation aux concours et examens professionnels. La formation de perfectionnement s'inscrit dans une démarche de professionnalisation constante des agents territoriaux.

Les formations de perfectionnement sont dispensées dans le but de développer les compétences des fonctionnaires ou de leur permettre d'en acquérir de nouvelles. Elles se déroulent en cours de carrière à la demande de l'employeur ou de l'agent.

Les formations de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique entrent dans le cadre d'une évolution de carrière des agents (avancement de grade, changement de cadre d'emplois par le biais du concours ou de l'examen professionnel). Elles peuvent être suivies pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci, donner lieu à un congé de formation professionnelle ou à disponibilité pour effectuer des études ou recherches présentant un caractère d'intérêt général, prendre la forme d'un congé pour bilan de compétences ou pour validation des acquis de l'expérience.

2.3 Formations personnelles

Suivies à l'initiative de l'agent, elles ont pour objet de permettre de se former dans le but de réaliser un projet professionnel ou personnel.

Elles peuvent être suivies pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci, donner lieu à un congé de formation professionnelle ou à disponibilité pour effectuer des études ou recherches présentant un caractère d'intérêt général, prendre la forme d'un congé pour bilan de compétences ou pour validation des acquis de l'expérience.

3. Objet du plan de formation et conditions de mise en œuvre

Le plan de formation est une obligation pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics. Annuel ou pluriannuel, c'est lui qui détermine le programme de formation de la collectivité.

Il porte sur les prévisions concernant les actions de formation suivantes :

- les formations d'intégration ;
- les formations de professionnalisation ;
- les formations de perfectionnement ;
- les formations de préparation aux concours et examens professionnels.

Le but du plan de formation n'est pas en premier lieu de faire un recueil des actions de formation appelées à se dérouler pendant la période de validité du plan : c'est un document d'orientation qui définit les axes principaux, sans constituer cependant une approche figée.

Le présent plan est établi pour l'année civile 2015.

4. Orientations du plan de formation 2015

L'exigence majeure déclinée en interne est celle de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail.

Le plan comporte ainsi :

- **un socle fort qui est celui des formations et habilitations réglementaires, en lien avec la politique de sécurité.**

Il s'agit des habilitations électriques et des habilitations de conduite, de la formation continue des assistants de prévention, de la manipulation extincteurs.

L'accent sera porté prioritairement sur l'ensemble des éléments qui concourent à la sécurité et plus globalement, à l'amélioration des conditions de travail. A ce titre, une formation gestes et postures sera proposée, pour notamment prendre en compte les remarques du médecin de prévention concernant l'activité de pelletage au bâtiment mâchefers.

Le renouvellement de la formation SST se déroulera annuellement, là où la réglementation préconise une fréquence tous les deux ans. Cette volonté de travailler sur une périodicité annuelle a déjà été mise en œuvre au cours du deuxième semestre 2014. La démarche s'inscrit donc dans la continuité.

L'objectif de certification OHSAS 18001 en 2015 entre également parmi les orientations majeures qui sous-tendent la mise en œuvre du plan.

- **un axe qualitatif, celui de la montée en compétences du personnel**, avec la poursuite de formations techniques spécifiques.

La professionnalisation du personnel passe par la poursuite de formation technique spécifique, dont il est attendu une réelle valeur ajoutée.

Seront reprogrammées les formations prévues en 2014 mais qui n'ont pu se dérouler pour diverses raisons (techniques hydrauliques industrielles, groupe de vide, se positionner en tant qu'encadrant)

Seront inscrites les actions correspondant à des besoins déjà identifiés, mais dont la mise en œuvre demandait à être décalée, pour des motifs liés notamment à l'organisation du service et au coût unitaire des actions (perfectionnement régulation, formation chaudière : conduite et sécurités).

En termes d'encadrement, le management d'équipe sera proposé, par le biais du programme CNFPT, ou en partenariat avec d'autres sites d'incinération. Il ne s'agit pas d'une initiative nouvelle, mais elle demande à être reconduite, au regard notamment des échanges qui se sont déroulés dans le cadre des groupes de travail sur la prévention des risques psychosociaux.

Enfin, la formation au traitement de l'eau est inscrite parmi une priorité qui sera déclinée de manière pluriannuelle, à compter du prochain exercice.

Plus largement, une attention particulière sera accordée aux domaines pour lesquels il n'y a qu'un agent formé et/ou opérationnel.

En termes d'organisation interne d'une part, d'enveloppe budgétaire d'autre part, cette approche ne peut se décliner sur un seul et unique exercice : de ce point de vue, le plan 2015 doit donc être appréhendé comme donnant une impulsion, et non comme une réponse exhaustive à l'ensemble des besoins.

- le troisième bloc principal des orientations concerne **la mise à jour permanente des connaissances sur des thématiques propres aux collectivités territoriales** (finances,

marchés publics, ressources humaines) ainsi que des formations transversales aux filières administratives et techniques (bureautique, par exemple).

Les formations personnelles, sur la base des demandes formulées à l'occasion du recensement des besoins, ne sont pas inscrites au présent plan de formation.

5. Descriptif des actions de formation inscrites au plan

Les actions ci-après sont appelées à trouver une déclinaison au titre de l'exercice 2015, sous réserve des crédits budgétaires qui seront inscrits au budget primitif de l'exercice, de la disponibilité des organismes formateurs intervenant dans les différents domaines concernés et de l'organisation interne durant les périodes de formation.

Il ne s'agit pas là d'un état exhaustif, le plan de formation devant être un outil adaptable, en fonction des besoins qui pourraient survenir en cours d'exercice et de la priorité apportée à y répondre.

Formation de professionnalisation/perfectionnement : renforcement des compétences métiers/personnel technique	
<i>Automates</i>	Controlnet sur PLC 5
<i>Chaudière</i>	Conduite et sécurités
<i>Energie</i>	Générateurs de vapeur
<i>Mécanique</i>	Lignage
<i>Régulation</i>	Instrumentation et régulation pour chaudières industrielles
	Techniques industrielles : régulation (perfectionnement)
<i>Autres</i>	Condenseur et groupe de vide
	Consignation des fluides
	Soudure
	Traitement de l'eau
Formation de professionnalisation/perfectionnement : suivi et mise à jour des formations obligatoires hygiène-sécurité	
<i>Assistants de prévention</i>	Formation continue
<i>Autorisations de conduite</i>	Autorisation initiale chariot élévateur
	Autorisation initiale nacelle
	Autorisation initiale pelleteuse
	Renouvellement chariot automoteur cat. 3
<i>Habilitations électriques</i>	Recyclage tous niveaux
<i>Incendie</i>	Equipier de première intervention
<i>SST</i>	Recyclage annuel
<i>Autres</i>	Gestes et postures
Formation de professionnalisation/perfectionnement : suivi et mise à jour thématiques spécifiques collectivités	
<i>Marchés publics</i>	Loi MOP
	Rédiger un marché de consultation des entreprises
	Rédiger un rapport de présentation
<i>Ressources Humaines</i>	Compétences de base en prévention
	Encadrant de proximité
Autres formations de professionnalisation	
<i>Bureautique</i>	Perfectionnement excell

