

République Française		
Département de l'Hérault – Arrondissement de Lodève		
Extrait du registre des délibérations		
Communauté de communes du Clermontais		
Date de la convocation	Mercredi 10 Décembre 2025	Séance du Mardi 16 Décembre 2025
Président de séance	M. Claude REVEL	L'An Deux Mille Vingt-cinq, le seize Décembre à 18 heures, le Conseil communautaire, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, au Centre Aquatique du Clermontais à Clermont l'Hérault, sous la présidence de Monsieur le Président, Claude REVEL.
Secrétaire de séance	Mme Isabelle SILHOL	
	Votes : 28	
Présents : 25	Pour : 28	
Absents : 17	Contre : 0	
Représentés : 3	Abstention : 0	
Rapporteur	Francis BARDEAU	Vice-président en charge des Ressources Humaines et des Finances

Etaient présents : Olivier BERNARDI (Aspiran), Marina BOURREL (Brignac), Myriam GAIRAUD (Cabrières), Claude REVEL (Canet), Christiane FULCRAND (Canet), Reine GRENOVILLE (Canet), Jean-Claude LACROIX (Ceyras), Marie PASSIEUX (Clermont l'Hérault), Olivier BRUN (Fontès), Sébastien VAISSADE (Liausson), Jean-Philippe OLLIER (Lieuran-Cabrières), Sophie COSTEAU (Mérifons), Patrick-Albert JAURES (Mourèze), Francis BARDEAU (Nébian), Sylvie VERY-MALMON (Nébian), Bernard COSTE (Octon), Claude VALERO (Paulhan), Christine RICARD (Paulhan), Bertrand ALEIX (Paulhan), Aleksandra DJUROVIC (Paulhan), Isabelle SILHOL (Péret), Joseph RODRIGUEZ (Saint-Félix-de-Lodez), Jean-Claude CLOZIER (Salasc), Gérald VALENTINI (Valmasclé), Laurent ALBERT (Villeneuveville).

Absents représentés : Françoise REVERTE (Aspiran) représentée par Olivier BERNARDI (Aspiran), Jean FRADIN (Canet) représenté par Christiane FULCRAND (Canet), Christian RIGAUD (Usclas d'Hérault) représenté par Claude VALERO (Paulhan).

Absent(e)s : Arnaud MOULS (Canet), Daria PICARD (Ceyras), Gérard BESSIERE (Clermont l'Hérault), Isabelle LE GOFF (Clermont l'Hérault), Jean-Marie SABATIER (Clermont l'Hérault), Véronique DELORME (Clermont l'Hérault), Georges ELNECAVE (Clermont l'Hérault), Michelle GUIBAL (Clermont l'Hérault), Jean François FAUSTIN (Clermont l'Hérault), Elisabeth BLANQUET (Clermont l'Hérault), Jean-Luc BARRAL (Clermont l'Hérault), Franck RUGANI (Clermont l'Hérault), Salvador RUIZ (Clermont l'Hérault), Claudine SOULAIRAC (Clermont l'Hérault), Marc CARAYON (Lacoste), Sophie ROYON (Paulhan), Grégory GUERIN (Paulhan).

Approbation du plan de formation 2026

Vu le Code général de la fonction publique,

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu la loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la Fonction publique territoriale,

Vu l'article 164 de la loi relative à l'égalité et à la citoyenneté du 27 janvier 2017 qui instaure la présentation du plan de formation à l'assemblée délibérante,

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial du 15 décembre 2025.

Considérant qu'un plan de formation est un document obligatoire qui prévoit sur une période annuelle ou pluriannuelle, les objectifs et les moyens de formation qui doivent permettre de valoriser les compétences et le développement des agents,

Considérant que la formation est au service du projet de la collectivité et doit rejoindre également les besoins de l'individu,

Considérant que, par la réflexion qu'il impose, le plan de formation permet :

- D'améliorer de manière continue le développement de la structure,
- D'améliorer les compétences et l'efficacité des agents,
- D'encadrer, d'évaluer les actions de formation.

Considérant que le plan de formation porte sur les prévisions concernant les actions de formations suivantes :

Formation obligatoire :

- Formation d'intégration,
- Formation de professionnalisation,
- Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail (FSSCT).

Formation professionnelle tout au long de la vie :

- Formation de perfectionnement,
- Formation de préparation aux concours et examens professionnels,
- Formation personnelle.

Compte Personnel de Formation (CPF) alimenté :

- A la fin de chaque année, à hauteur de 25 heures maximum par année de travail dans la limite d'un plafond total de cent cinquante heures,
- Pour l'agent qui appartient à un corps ou cadre d'emplois de catégorie C, et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou titre professionnel enregistré et classé au niveau trois du Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), l'alimentation du compte se fait à hauteur de 50 heures maximum par an et le plafond est porté à 400 heures,
- Lorsque le projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions, le fonctionnaire peut bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires, dans la limite de 150 heures, en complément des droits acquis.

Les formations qui peuvent être demandées au titre du CPF sont :

- Le suivi d'une action de formation visant à l'obtention d'un diplôme, d'un titre ou d'une certification, répertoriés sur le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ou à l'inventaire mentionné à l'article L.335-6 du Code de l'éducation nationale (formation courte qui permet d'obtenir un certificat de compétences, le RNCP recensant pour sa part des certificats de qualification correspondant à des formations plus longues),
- Le suivi d'une action inscrite au plan de formation ou dans l'offre de formation d'un employeur public, y compris lorsqu'il s'agit d'un autre employeur que le sien,
- Le suivi d'une action proposée par un organisme de formation ayant souscrit aux obligations de déclaration prévues par le Code du travail.

L'ensemble des formations sont soumises à l'examen et à l'approbation de l'autorité territoriale.

Considérant que les besoins de formation ont été recensés au sein de chaque pôle et établissements de la collectivité et que les réponses à ces besoins ont été intégrées dans le plan de formation par le pôle des Ressources Humaines,

Considérant que les formations sont assurées majoritairement par le Centre National de la Fonction Publique (CNFPT),

Considérant que deux chargées de parcours professionnels sont actuellement à disposition des agents pour les accompagner dans leurs démarches de formation,

Considérant que les coûts de formations pour l'agent sont pris en charge par la Communauté de communes lorsqu'ils ne font pas l'objet d'un financement dans le cadre du CNFPT, ainsi que le remboursement des indemnités de mission pour la prise en charge du ou des repas et de ou des nuitées, des indemnités kilométriques (péage, stationnement et autres) et autres indemnités, si la formation a lieu en dehors de la résidence administrative.

Monsieur le Président soumet ce point au vote.

Le Conseil communautaire ouï l'exposé de Monsieur BARDEAU et après en avoir délibéré,

A L'UNANIMITÉ,

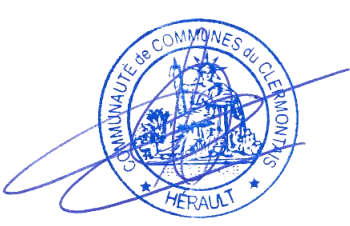
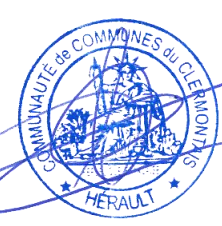


Pour : Olivier BERNARDI (Aspiran), Françoise REVERTE (Aspiran), Marina BOURREL (Brignac), Myriam GAIRAUD (Cabrières), Claude REVEL (Canet), Jean FRADIN (Canet), Christiane FULCRAND (Canet), Reine GRENOVILLE (Canet), Jean-Claude LACROIX (Ceyras), Marie PASSIEUX (Clermont l'Hérault), Olivier BRUN (Fontès), Sébastien VAISSADE (Liausson), Jean-Philippe OLLIER (Lieurancabrières), Sophie COSTEAU (Mérifons), Patrick-Albert JAURES (Mourèze), Francis BARDEAU (Nébian), Sylvie VERY-MALMON (Nébian), Bernard COSTE (Octon), Claude VALERO (Paulhan), Christine RICARD (Paulhan), Bertrand ALEIX (Paulhan), Aleksandra DJUROVIC (Paulhan), Isabelle SILHOL (Péret), Joseph RODRIGUEZ (Saint-Félix-de-Lodez), Jean-Claude CLOZIER (Salasc), Christian RIGAUD (Usclas d'Hérault), Gérald VALENTINI (Valmascle), Laurent ALBERT (Villeneuveville).

Abstentions : /

Contre : /

- **APPROUVE** le plan de formation pour l'année 2026 tel qu'annexé à la présente délibération,
- **DONNE MANDAT** à Monsieur le Président ou à défaut à son représentant, afin de prendre toute mesure nécessaire à la bonne mise en œuvre de la présente délibération.

Pour extrait conforme,

<p>La secrétaire de séance,</p>   <p>Isabelle SILHOL</p>	<p>Le Président de la Communauté de communes du Clermontais,</p>   <p>Claude REVEL</p>
--	--

PLAN DE FORMATION 2026

Préambule

Servant de relais direct à la Direction des Ressources Humaines, les managers auront un rôle essentiel à jouer dans la gestion des compétences de leur(s) équipe(s).

Le rôle de la Direction des Ressources Humaines sera de les impliquer dans la mise en œuvre des dispositifs de formation et de les soutenir dans leurs responsabilités en matière d'évaluation des besoins de formation et d'accompagnement de leurs collaborateurs et collaboratrices.

Le Plan de Formation est le document de référence pour l'ensemble des agents, et un outil de conduite au changement au service de la Collectivité et de ses usagers.

Contribuant à l'accompagnement et la mise en œuvre des projets innovants et de transformation portée par les élus, il est également un outil au service des agents qui va permettre d'assurer leur adaptation, leur maintien et le développement de leurs compétences sur leur poste de travail ou leur évolution professionnelle.

Il est une démarche utile axée aussi bien sur des besoins collectifs de formation qu'individuels spécifiques à chaque agent.

Le plan de formation sera annuel en 2026, avec comme objectif de travailler sur un document triennal à partir de 2027.

Le cadre réglementaire

L'élaboration d'un plan de formation constitue une obligation pour les collectivités territoriales, issue de la loi du 26 janvier 1984 relative à la fonction publique territoriale.

La loi n°84-594 du 12 juillet 1984, introduisant le droit à la formation pour les agents de la fonction publique territoriale, a été complétée par la loi du 19 février 2007 qui vient réactiver et renforcer la notion d'obligation de formation tout au long du parcours professionnel de l'agent. Cette loi, avec la loi du n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique, va marquer un grand tournant dans le domaine de la formation dans la Fonction Publique Territoriale et dans l'évolution du statut visant, une prise en compte de l'expérience professionnelle des agents, une meilleure égalité et facilité d'accès à la formation pour les agents de toutes catégories.

La formation professionnelle « tout au long de la carrière » fait de l'agent l'acteur principal de son parcours professionnel.

L'importance du plan de formation est de prendre en compte les évolutions prévues ou prévisibles des services de la Collectivité.

Il s'intègre à une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences qui vise à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources humaines en termes de compétences.

La mise en œuvre du plan de formation

Le statut général de la fonction publique territoriale, pose le principe d'un droit à la formation professionnelle tout au long de la vie reconnu à tous les fonctionnaires territoriaux.

Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) est le principal partenaire de la formation des agents territoriaux. En effet, tous les mois la Collectivité reverse au CNFPT, auquel elle est rattachée, une cotisation afin que les agents puissent bénéficier tout au long de l'année des formations proposées par cet organisme.

Les actions de formation visent à garantir aux agents l'accès aux formations statutaires obligatoires, aux formations professionnalisantes ainsi qu'aux formations en matière santé et sécurité ou de perfectionnement métier. Par ailleurs le plan de formation comprend également un volet autour de la formation personnelle. Ci-après un aperçu de la nature des formations :

- **Des formations d'intégration** avec pour objectif l'acquisition de connaissances relatives à l'environnement territorial, et qui doivent intervenir au cours de l'année de nomination et préalablement à la titularisation,
- **Des formations continues obligatoires**, dont les formations Spécialisées en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail (FSSCT)
- **Des formations de professionnalisation** avec pour objectif l'adaptation à l'emploi et le maintien à niveau des compétences qui se composent notamment des formations de professionnalisation au premier emploi, des formations de professionnalisation tout au long de la carrière, des formations de professionnalisation suivies suite à une affectation sur un poste à responsabilité.
- **De la formation professionnelle tout au long de la vie** (formation de perfectionnement, formation de préparation aux concours et examens professionnels, formation personnelle).
- **Le Compte Personnel d'activité (CPA, donc le volet CPF peut être utilisé par l'agent sous certaines conditions)** alimenté à la fin de chaque année, à hauteur de 25 heures maximum par année de travail dans la limite d'un plafond total de cent cinquante heures.
 - Pour l'agent qui appartient à un corps ou cadre d'emplois de catégorie C, et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou titre professionnel enregistré et classé au niveau trois du Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), l'alimentation du compte se fait à hauteur de 50 heures maximum par an et le plafond est porté à quatre cents heures.
 - Lorsque le projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions, le fonctionnaire peut bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires, dans la limite de cent cinquante heures, en complément des droits acquis.

Les formations qui peuvent être demandées au titre du CPF sont :

- Le suivi d'une action de formation visant à l'obtention d'un diplôme, d'un titre ou d'une certification, répertoriés sur le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ou à l'inventaire mentionné à l'article L 335-6 du Code de l'éducation nationale (formation courte qui permet d'obtenir un certificat de compétences, le RNCP recensant pour sa part des certificats de qualification correspondant à des formations plus longues)

- Le suivi d'une action inscrite au plan de formation ou dans l'offre de formation d'un employeur public, y compris lorsqu'il s'agit d'un autre employeur que le sien
- Le suivi d'une action proposée par un organisme de formation ayant souscrit aux obligations de déclaration prévues par le Code du travail.

L'ensemble des formations sont soumises à l'examen et à l'approbation de l'autorité territoriale.

Certaines formations obligatoires ou spécifiques à certaines compétences de la collectivité ne sont ou ne peuvent pas être dispensées par le CNFPT. Aussi, la Collectivité fait appel à plusieurs organismes, tels que :

- **Les organismes privés** : pour répondre à une demande de formation ciblée.
- **Les organismes spécialisés** : certaines formations doivent être dispensées par des organismes agréés.

Le Plan de Formation permet également d'encadrer les demandes de formations faites par les agents de la Collectivité. En effet, certaines formations très spécifiques ne sont pas dispensées par le CNFPT lors de l'expression du besoin, et n'entrent pas dans le cadre obligatoire de la formation des agents.

La politique de la Collectivité en matière de formation est d'avoir un personnel efficace et compétent dans le cadre de ses missions.

D'autre part, il apparaît nécessaire d'accompagner les mutations de l'environnement territorial.

La collectivité a formé certains agents en internes, ils sont désormais « formateurs ». Cela permet de former en internes les agents à des thématiques comme la « SST » ou les « outils bureautiques ».

Enfin la nouvelle structuration du pôle RH, avec la création d'un service « Parcours professionnels, GEPEC et mobilité », composé à terme de 4 personnes (une responsable, deux chargées de parcours professionnels, une assistante), permettra une mise en œuvre et un suivi plus optimisé, plus professionnel et plus personnel des besoins des agents et des services.

Le plan de formation 2026 doit permettre à la Direction des Ressources Humaines de :

- Programmer sur les actions des services en fonction des priorités retenues et en fonction du budget annuel alloué,
- Rédiger des cahiers des charges et de choisir des prestataires,
- De réserver des lieux et/ou du matériel pour conduire la formation,
- De programmer les départs en formation des agents,
- De réaliser des bilans des actions de formation et une évaluation annuelle du plan de formation.

Cette évaluation permet également de savoir si cette formation nécessite un approfondissement ou à susciter de nouveaux besoins.

Les priorités en 2026 se déclineront selon les axes suivants :

- De manière transversale :
 - Une formation de ré-accueil pour l'ensemble des directeurs et responsables afin de permettre de réduire l'absentéisme, et d'accueillir le retour des agents ayant été absents plus ou moins longtemps d'une manière homogène entre les différents pôles de la collectivité
 - Une formation concernant le suivi et la gestion des marchés au sein de la collectivité, afin que les services « consommateurs » de marchés aient un agent référent formé, qui soit le relais du service marché au sein du pôle ressources et moyen généraux
- En guide de professionnalisation :
 - Une formation complète à destination des agents en charge de la carrière, paie et de l'absentéisme afin de perfectionner leurs compétences dans le suivi des dossiers et des carrières des agents de la collectivité
 - Une formation d'accompagnement professionnalisante à destination des agents des crèches
 - Des formations professionnalisantes en termes de logiciels métier pour :
 - Le pôle prospective territoriale dans le cadre de la dématérialisation du suivi des permis d'urbanisme NEX PUBLICA
 - Le pôle technique dans le cadre de la mise à jour et de l'assainissement du logiciel de suivi de planification du pôle technique ATAL
 - Le pôle ressources humaines dans le cadre de la professionnalisation des nouveaux agents suite à la création du service parcours professionnels pour assurer la bonne prise en main de la base de données de suivi RH.
- Une mise à jour complète des formations obligatoires :
 - Remettre à jour l'ensemble des recyclages et formations obligatoires pour les agents concernés de la collectivité et rattraper le retard pris, qui permettra une meilleure prévention des risques et exécution des tâches des agents concernés en toute sécurité.

Pour aller plus loin :

Un travail pour la mise en œuvre d'un plan de formation triennal sera mené en 2026.

Les objectifs d'une démarche pluriannuelle pour la formation des agents territoriaux sont justifiés par les besoins suivants :

- **Vision à long terme pour la Formation :**
 - Élaboration d'un plan de formation anticipé pour s'adapter aux besoins futurs de la Collectivité et des agents.
- **Réponse aux évolutions de la Collectivité :**
 - Flexibilité et adaptation des ressources humaines face aux changements et aux défis qui se présentent.
- **Adéquation des compétences :**
 - Amélioration de la correspondance entre les compétences des agents et celles requises pour les postes occupés, favorisant ainsi l'efficacité opérationnelle.

- **Accompagnement des parcours professionnels :**
 - Support et stratégie pour aider les agents à évoluer dans leur carrière, en tenant compte de leurs aspirations et des besoins de la Collectivité.

De nombreux autres travaux RH seront menés afin d'actualiser des modalités de gestion comme suit :

- **Actualisation des modalités d'organisation du temps de travail :**
 - Adaptation des horaires et des méthodes de travail pour mieux répondre aux besoins des services et des usagers.
- **Attribution et revalorisation du R.I.F.S.E.E.P :**
 - Mise à jour du régime indemnitaire pour attirer et retenir les talents, tout en garantissant une rémunération équitable.
- **Outils et dispositifs RH :**
 - Élaboration de fiches de poste claires pour chaque emploi, et d'une GPEC permettant une meilleure compréhension des attentes et responsabilités.
 - Mise en place d'entretiens professionnels dématérialisés pour suivre l'évolution des compétences et des aspirations professionnelles des agents.
 - Formation des managers et mise en place d'un règlement intérieur de fonctionnement des services.
 - La Charte de la formation informe les agents des règles applicables en matière de formation (les types de formation, les dispositifs et outils mobilisables, la procédure pour suivre une formation, la situation de l'agent en formation, les frais pris en charge, ...)
- **Refonte de l'organigramme fonctionnel :**
 - Optimisation de la structure hiérarchique pour améliorer la communication et la collaboration entre les différentes directions et services.