



VILLE  
de  
CHATEAUBRIANT

CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE CHÂTEAUBRIANT

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

### SÉANCE du 13 décembre 2022

Le Président de séance et les membres du Conseil d'Administration, convoqués le 7 décembre 2022, se sont réunis dans la salle des délibérations.

Présents : M<sup>me</sup> Claudie SONNET, Vice-Présidente, M<sup>me</sup> Christine BOURDEL, M<sup>me</sup> Simone GITEAU, M. Bernard GAUDIN, M<sup>me</sup> Brigitte PALIERNE, M<sup>me</sup> Jocelyne GAUTIER, M<sup>me</sup> Jacqueline DURAND, M. Loïc GUILLEMOT.

Excusés : M. Alain HUNAULT, Président (avait donné pouvoir à M<sup>me</sup> Claudie SONNET), M. Jean-Claude BOISSEAU, M<sup>me</sup> Marie-Jo. HAVARD (avait donné pouvoir à M<sup>me</sup> Jacqueline DURAND).

Objet : **Septième plan de formation triennal 2023-2024-2025**

### EXPOSÉ

Le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) de Châteaubriant a élaboré depuis 2005 plusieurs plans de formation d'une durée de trois ans. Conformément aux prescriptions de la loi du 19 février 2007, le plan de formation doit répondre simultanément aux besoins des agents et à ceux de la collectivité, et traduit pour une période donnée les besoins de formation individuels et collectifs.

Le 6<sup>ème</sup> plan de formation s'achève le 31 décembre 2022. Le bilan de la formation qui s'est déroulée de janvier 2020 à décembre 2022 est positif malgré un contexte sanitaire difficile. Sur les trois années, 78 agents du CCAS (27 en 2020, 32 en 2021 et 19 au bilan intermédiaire d'août 2022) ont suivi 193,5 jours de formation.

Aussi, il est proposé au Conseil d'Administration d'instituer un 7<sup>ème</sup> plan de formation triennal, pour les agents du CCAS de Châteaubriant, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Le projet du 7<sup>ème</sup> plan de formation a été présenté aux membres du Comité Technique Commun de la Ville et du CCAS le mercredi 7 décembre 2022.

Après établissement du bilan du plan de formation triennal de 2020 à 2022, ce nouveau plan de formation présente :

- la démarche,
- les axes de formation,
- le pourcentage du temps de travail consacré à la formation professionnelle,
- une information générale sur la formation des agents territoriaux,
- les besoins de formation individuels et collectifs des agents.

Ces propositions d'actions pourront au cours de la période retenue faire l'objet d'adaptations en fonction des besoins plus spécifiques de certains agents. Il sera alors possible de compléter l'actuelle proposition pour l'adapter aux besoins de notre organisation et aux sollicitations des personnels.

### DÉCISION

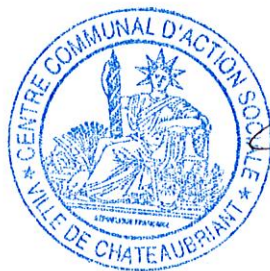
Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration décide :

1. d'approuver le 7<sup>ème</sup> plan de formation, annexé à la présente délibération, tel qu'il a été validé par le Comité Technique Commun de la Ville et du CCAS le 7 décembre 2022,
2. d'autoriser Monsieur le Président ou Madame la Vice-Présidente à signer tous les actes et à prendre toutes les dispositions nécessaires à la mise en œuvre de la présente délibération.

**Vote : 10 voix POUR (dont 2 pouvoirs).**

Fait et délibéré à Châteaubriant, le 13 décembre 2022

Pour Le Président, et par délégation,  
La Vice-Présidente,



Claudie SONNET

Préfecture de Loire-Atlantique

044-264400326-20221220-3-DE

Acte certifié exécutoire

Réception par le Préfet : 20-12-2022

Publication le : 21-12-2022

Pour le Président,  
La Vice-Présidente  
Claudie SONNET



Mis en ligne le

21/12/2022

# PLAN DE FORMATION 2023 / 2025

(7<sup>e</sup> plan de formation)

## BILAN DU PLAN DE FORMATION TRIENNAL DE 2020 À 2022

### ➤ LE CONTEXTE SANITAIRE

Il est important de replacer l'organisation des formations dans le contexte sanitaire.

En effet, afin de faire face à la pandémie de COVID-19, et ce dès le début de l'année 2020 (1<sup>re</sup> année du plan de formation), le CNFPT a été contraint d'annuler des formations en présentiel.

Très rapidement, afin de soutenir les collectivités et leurs agents, le CNFPT a renforcé son offre de ressources accessibles en ligne avec des MOOC, webinaires... .

Puis il a poursuivi cette démarche et a enrichi son offre en dupliquant des stages, habituellement organisés en présence, à distance.

Progressivement, les formations en présentiel ont repris avec le déploiement d'un nouveau protocole de sécurité sanitaire. Les gestes barrières, avec le respect des distances imposées entre les personnes, ont réduit le nombre d'agents accueillis en formation.

### ➤ LA DÉMARCHE

Le plan de formation a été reconduit en 2020 pour trois ans, prenant en compte :

- le recensement des besoins exprimés par :
  - o l'encadrement intermédiaire et supérieur,
  - o et par les agents ;
- la détermination des axes de formation par les élus.

Le pourcentage du temps de travail, consacré à la formation professionnelle, retenu est de 1 %. Ce taux s'applique sur les effectifs rémunérés (fonctionnaires et contractuels) en septembre 2019, soit 195 agents pour la Ville et 47 pour le CCAS.

Pour mémoire, le tableau ci-dessous, présente l'évolution du temps de travail consacré à la formation professionnelle, depuis la mise en place des plans de formation à la Ville et au CCAS en 2005 :

Plan de formation	Pourcentage du temps de travail consacré à la formation professionnelle	Ville Nombre de jours théorique de formation	CCAS Nombre de jours théorique de formation
2005 à 2007	0,75 %	473 jours (Ville et CCAS)	/
2008 à 2010	0,82 %	398 jours	89 jours
2011 à 2013	1 %	484 jours	113 jours
2014 à 2016	1 %	497 jours	118 jours
2017 à 2019	1 %	433 jours	104 jours
2020 à 2022	1 %	433 jours	104 jours

## ➤ **LES AXES DE FORMATION**

- Accueil
- Sécurité dans le travail et prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles
- Management
- Développement durable : évolution des comportements de chaque agent pour tendre à réduire les consommations d'énergie
- Nouvelles technologies

## ➤ **LE BILAN**

Les documents suivants présentent :

- le bilan du 6<sup>e</sup> plan de formation, en nombre de jours et nombre d'agents - **ANNEXE 1**
- les actions de formation réalisées en intra et quelques formations réalisées en union avec la communauté de communes de Châteaubriant-Derval (CCCD) – **ANNEXE 2**.

# **PLAN DE FORMATION TRIENNAL DE 2023 À 2025 (ANNEXE 3)**

## ➤ **LA DÉMARCHE**

- Présentation de la méthodologie et du calendrier de travail aux membres du comité technique le 6 avril 2022 ;
- Envoi en avril 2022 :
  - 1) d'une note aux responsables de service afin de connaître les projets de service qui prennent en compte les politiques publiques et l'évolution juridique et technique des métiers,
  - 2) d'un questionnaire individuel de formation aux agents pour recenser leurs vœux et besoins en formation,le retour de ces informations était attendu pour le 15 mai 2022 ;
- Projet de plan de formation triennal de 2023 à 2025, soumis pour avis aux membres du comité technique le 30 novembre 2022 ;
- Plan de formation triennal de 2023 à 2025 présenté au conseil municipal et au conseil d'administration du CCAS ;
- Envoi à la délégation régionale du CNFPT.

## ➤ **LES AXES DE FORMATION**

Les axes de formation prioritaires du plan précédent sont confirmés :

- Accueil
- Sécurité dans le travail et prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles
- Management
- Développement durable : évolution des comportements de chaque agent pour tendre à réduire les consommations d'énergie
- Nouvelles technologies

## ➤ **POURCENTAGE DU TEMPS DE TRAVAIL CONSACRÉ À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

Le nombre de jours de formation théorique correspond à un pourcentage du temps de travail sans distinction de la catégorie de formation (professionnalisation, perfectionnement...).

Le pourcentage du temps de travail consacré à la formation professionnelle est de 1 %.

Ville	CCAS
Nombre de jours théoriques de formation	Nombre de jours théoriques de formation
461 jours	114 jours

Les effectifs pris en compte pour la Ville et le CCAS sont ceux des agents fonctionnaire et contractuels rémunérés en **septembre 2022**, soit 202 agents pour la Ville et 50 agents pour le CCAS.

*Le calcul du nombre de jours théoriques de formation prend en compte le nombre d'agents de la collectivité (202 agents pour la Ville) X par le nombre de jours travaillés (228 jours prévus par le protocole d'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail de Châteaubriant) ; résultat auquel on applique 1 %.*

Comme pour les précédents plans de formation, celui-ci prendra en considération des demandes de formation, non connues à ce jour, qui seront nécessaires au bon fonctionnement des services. Il pourra s'agir, aussi bien, d'actions collectives que d'actions individuelles quelque soient leurs catégories : professionnalisation, perfectionnement ou autre... .

## ➤ **LA FORMATION DES AGENTS TERRITORIAUX**

Les règles relatives à la formation des personnels dans la fonction publique territoriale sont fixées par le législateur. L'objectif de ces dispositions est de garantir une formation adaptée aux besoins des agents et aux attentes des employeurs locaux.

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.

La loi distingue d'une part les formations statutaires obligatoires qui interviennent en début de carrière ou dans le cadre de l'adaptation aux emplois occupés et, d'autre part, les formations facultatives organisées à l'initiative de l'agent ou de son employeur.

### **Les formations obligatoires**

La formation statutaire obligatoire prévoit des actions favorisant l'intégration des agents de toutes catégories et des actions de professionnalisation, dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste à responsabilité.

1) Ces actions de formation comprennent des :

- formations d'intégration visant l'acquisition de connaissances relatives à l'environnement territorial qui doivent intervenir au cours de l'année de nomination et préalablement à la titularisation ;

- formations de professionnalisation visant l'adaptation à l'emploi et le maintien à niveau des compétences qui se composent :
    - 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.
- 2) Les durées et les périodicités de ces différentes formations sont identiques pour tous les cadres d'emplois de la collectivité, à l'exception de la filière police municipale.
- formation d'intégration :
    - 5 jours pour les agents de la catégorie C,
    - 10 jours pour les agents de la catégorie B et A  
sauf lauréats de la promotion interne ;
  - formation de professionnalisation au 1<sup>er</sup> emploi :
    - un minimum de 3 jours (en catégorie C) ou de 5 jours (catégories A et B) et un maximum de 10 jours, dans les 2 ans suivant la nomination ;
    - 2 à 10 jours maximum de formation de professionnalisation tout au long de la carrière par périodicité de 5 ans ;
    - 3 à 10 jours dans les 6 mois suivant l'affectation sur un poste à responsabilité.
- 3) La mise en œuvre de ces formations est confiée de manière exclusive au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), au titre de sa principale mission obligatoire. Elles sont financées à travers la cotisation du « 0,95 % formation » versée par les collectivités territoriales au CNFPT.

### Les autres types de formation

- les préparations aux concours et aux examens professionnels ;
- les formations de perfectionnement dispensées en cours de carrière ;
- les formations personnelles ;
- les actions de lutte contre l'illettrisme.

Ces formations concernent les fonctionnaires territoriaux aussi bien que les agents contractuels.

Elles sont accordées sous réserve des nécessités de service mais peuvent aussi être rendues obligatoires par l'employeur. L'autorité territoriale ne peut opposer deux refus successifs à un fonctionnaire demandant à bénéficier de ces actions qu'après avis de la commission administrative paritaire compétente.

Lorsqu'elles ne sont pas mises en œuvre par le CNFPT dans le cadre de son programme annuel de formation, financé par la cotisation de 0,95 %, ces formations complémentaires peuvent être organisées par la collectivité et leur coût est supporté par le budget de la

Préfecture de la région Centre-Val de Loire

044-264400326-20221220-3-DE

Acte de l'exécutif

Réception par le préfet : 20-12-2022

Publication le : 21-12-2022

Pour le Président,  
La Vice-Présidente  
Claudie SONNET



*[Signature]*

Ville et CCAS de Châteaubriant / DRH / CJ

Mis en ligne le

21/12/2022

# ANNEXE 1

## BILAN DU 6e PLAN DE FORMATION (2020 / 2021 / 2022)

ANNÉE	VILLE			CCAS		
	Programmation annuelle théorique (en jours)	Formation annuelle réalisée (en jours)	Nombre d'agents*	Programmation annuelle théorique (en jours)	Formation annuelle réalisée (en jours)	Nombre d'agents*
2020	433,00	337,50	87,00	104,00	44,00	27,00
2021	433,00	439,50	127,00	104,00	80,50	32,00
2022	433,00	391,50	91,00	104,00	69,00	19,00
<b>Total</b>	1 299,00	1 168,50	305,00	312,00	193,50	78,00

\* Nombre d'agents ayant suivi au moins une formation dans l'année

2022 Bilan établi en août 2022

	Programmation triennale théorique (en jours)	Formation triennale réalisée (en jours)
<b>TOTAL VILLE ET CCAS</b>	1 611,00	1 362,00

## ANNEXE 2

**CCAS DE CHATEAUBRIANT**  
**6e PLAN DE FORMATION (2020 / 2021 / 2022)**  
**ACTIONS DE FORMATION REALISEES EN INTRA ET/OU UNION AVEC LA CCCD**

ANNÉE	SERVICES	FORMATION
2020 / 2021 / 2022	Centre de soins et SSIAD	Formation aux gestes et soins d'urgence de niveau 2
2020 / 2021 / 2022	SSIAD	Manutention des personnes à domicile

**Les formations bureautiques sont organisées et accompagnées par le service Informatique de la Ville**



**ANNEXE 3**  
**CCAS DE CHATEAUBRIANT**  
**7e PLAN DE FORMATION 2023 / 2024 / 2025**

Les demandes de formations retournées à la DRH ont permis l'établissement de la programmation suivante :

<b>Formation de professionnalisation et de perfectionnement</b>						
<i>FORMATIONS COLLECTIVES</i>						
<b>SERVICE</b>	<b>STAGE</b>	<b>NOMBRE D'AGENTS (1)</b>	<b>NOMBRE DE JOURS de la formation (2)</b>	<b>NOMBRE DE JOURS TOTAL ( 1x2)</b>	<b>ANNEE de formation</b>	<b>ORGANISME de formation</b>
CSI (infirmier)	Actualisation des connaissances théoriques et techniques des actes et gestes infirmiers	7	variable selon les actes		2023/2024/2025	A déterminer
SSIAD (aide-soignant)	Formation gestes et postures (2 x par an dispensée par 1 kiné)	15	1x2=2	30	2023	UDSSIAD CH Châteaubriant ou Angers
SSIAD (aide-soignant)	Formation simulateur en vieillissement	15	1	15	2024	UDSSIAD CH Châteaubriant ou Angers
SSIAD (aide-soignant)	Mieux connaître les pathologies neurodégénératives	15	1	15	2024	UDSSIAD CH Châteaubriant ou Angers
SSIAD (aide-soignant)	Apprendre à communiquer avec les patients présentant une démence	15	1	15	2025	UDSSIAD CH Châteaubriant ou Angers
Centre de soins/SSIAD	Recyclage AFGSU 2	3	1	3	2023	IFSI de Châteaubriant
Centre de soins/SSIAD	Recyclage AFGSU 2	9	1	9	2024	IFSI de Châteaubriant
Centre de soins/SSIAD	Recyclage AFGSU 2	5	1	5	2025	IFSI de Châteaubriant
Service d'aide à domicile	Améliorer la qualité de la prise en charge des personnes en perte d'autonomie	10	1	10	2023	CNFPT CH Châteaubriant
Service d'aide à domicile	Formation à la toilette	10	1	10	2024	CNFPT CH Châteaubriant
Tous les services	Incendie (manipulation extincteur)	5	0,5	2,5	2023/2024/2025	A déterminer
Tous les services	Incendie (évacuation des locaux)	5	0,5	2,5	2023/2024/2025	A déterminer
Tous les services	Sauveteur secouriste du travail	2	1	2	2023	A déterminer
Tous les services	Sauveteur secouriste du travail	2	1	2	2025	A déterminer
Tous les services	PSC1	15	1	15	2023	A déterminer
Tous les services	Prévention addictions	50	0,5	25	2023	A déterminer

**ANNEXE 3**  
**CCAS DE CHATEAUBRIANT**  
**7e PLAN DE FORMATION 2023 / 2024 / 2025**

<b>Formation de professionnalisation et de perfectionnement</b>						
<b>FORMATIONS INDIVIDUELLES</b>						
<b>SERVICE</b>	<b>STAGE</b>					
CCAS	Communication et le travail en équipe à domicile	Territoire et population : la place des aînés	Conduite d'un projet social de territoire	Accompagnement social par la promotion des potentiels des personnes	Sensibilisation aux situations de femmes victimes de violences	Tableau de bord comme outil de pilotage de mon service ou de sa direction
CCAS	Encadrement des équipes qui accompagnent des personnes âgées en situation complexe	Enjeux du non recours aux droits et aux services publics	Innovation sociale, un levier d'action et de management pour agir autrement et collectivement	Sensibilisation à la communication non-violente en accompagnement social	Management par objectifs: la responsabilisation et l'implication de ses collaborateurs	Bureautique : perfectionnement Excel
Centre de soins infirmiers	Soins infirmiers au patient diabétique	Education thérapeutique du patient	Nouvelles avancées en oncologie : mécanismes et traitements	Prise en charge des plaies chroniques	Bureautique : perfectionnement sur les logiciels de traitement de texte	
Service d'aide à domicile	Soins d'hygiène et de bien-être	Accompagnement de la fin de vie	Fin de vie, directives anticipées, choix de la personne de confiance, en parler avec la personne âgée	Rôle et positionnement en tant qu'encadrant de proximité	Animation et encadrement d'un équipe au quotidien	Encadrement des équipes qui accompagnent des personnes âgées en situation complexe
Service d'aide à domicile	Ecoute et la prise en charge de la douleur de la personne en perte d'autonomie	Bien être du professionnel dans ses missions de soin et d'accompagnement des personnes dépendantes et en perte d'autonomie				

**ANNEXE 3**  
**CCAS DE CHATEAUBRIANT**  
**7e PLAN DE FORMATION 2023 / 2024 / 2025**

<b>Formation de professionnalisation et de perfectionnement</b>						
<b>FORMATIONS INDIVIDUELLES</b>						
<b>SERVICE</b>	<b>STAGE</b>					
SSIAD	Communication et la relation à travers le geste avec les personnes âgées le toucher relationnel	Sensibilisation aux maladies neuro-dégénératives, alzheimer et apparenté, parkinson	Accompagnement : art thérapie	Coordination des dispositifs d'accompagnement des aînés sur le territoire	Communication et relation d'aide auprès des personnes âgées en perte d'autonomie	Accueil et Orientation des usagers des services sociaux
SSIAD	Communication et la relation avec les personnes atteinte de maladies neuro-dégénératives	Rôle et positionnement en tant qu'encadrant de proximité	Accompagnement : L'hypnose	Prestations personnes âgées, personnes handicapées	Sensibilisation aux maladies neuro-dégénératives, alzheimer et apparenté, parkinson	Cadre juridique et réglementaire des ESMS
SSIAD	Soins Palliatifs : soins de confort et prise en charge de la douleur en fin de vie	Représentations et les pratiques de la coordination gériatrique	Assistante de soins en gériatrie (ASG)	Toucher Relationnel	Conception des outils partagés de gestion et suivi d'activités	Sophrologie : Techniques pour améliorer la qualité de l'accompagnement auprès des personnes âgées
SSIAD	Animation auprès des personnes âgées désorientées	Connaissance du vieillissement	Toucher dans les soins	Toucher-Massage	Évaluation dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux	Bureautique : Excel bases de données et tableaux croisés dynamiques
SSIAD	Bien être du professionnel dans ses missions de soin et d'accompagnement des personnes dépendantes et en perte d'autonomie	Bien-être dans l'accompagnement des personnes en perte d'autonomie	Télégestion	Cotation des soins IDEL + e-resid		

**Préparation aux concours et examens professionnels**

Cette formation est étudiée chaque année, en fonction des ouvertures des préparations concours et examens professionnels annoncées par le CNFPT.

Le CNFPT communique sur ces formations 2 fois par an. Les inscriptions doivent être faites avant le 15/02 et le 15/10 de chaque année.

Afin d'assurer un bon fonctionnement des services, la demande de préparation aux concours est limitée à un agent par service.