



PLAN DE FORMATION

2022

SOMMAIRE

I. Contexte :	4
A. Les effectifs	4
B. Les formations suivies durant l'année 2021	5
II. Quels sont les objectifs du projet de formation 2022 ?	6
A. Aider les agents contractuels et titulaires à réussir les concours de la fonction publique territoriale.....	7
B. Sensibiliser à l'Hygiène et Sécurité	7
C. Favoriser l'acquisition et l'optimisation des compétences :	8
III – Commentaires	8
ANNEXE 1 - Organigramme au 20 janvier 2022	9
ANNEXE 2 - Bilan des formations 2021	10
ANNEXE 3 - Tableau de recensement des besoins de formations pour 2022	11

Le cadre réglementaire : Généralités

La loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 introduit le droit à la formation pour les agents de la fonction publique territoriale.

Cette première loi a été complétée par la loi du 19 février 2007. Celle-ci détermine les différents types de formation offerts aux agents territoriaux. Elle 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.

Elle instaure également l'obligation pour les collectivités territoriales de réaliser un plan de formation. Ce plan doit être transmis au CNFPT. Le plan de formation peut être annuel ou pluri annuel.

Les formations et dispositifs qui doivent y figurer obligatoirement sont :

- ✓ Les formations statutaires d'intégration ;
- ✓ Les formations statutaires de professionnalisation ;
- ✓ Les préparations aux concours et aux examens professionnels ;
- ✓ Les actions de perfectionnement ;
- ✓ Les actions de formation demandées par l'agent au titre du Compte Personnel de Formation.

Ce qui peut aussi y figurer :

- ✓ Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française ;
- ✓ Les démarches de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- ✓ Les bilans de compétences.

Depuis 2017, un nouveau dispositif de formation existe.

Il s'agit du Compte Personnel de Formation (CPF). Il remplace le DIF (Droit Individuel à la Formation) et vise à accompagner les transitions professionnelles, faciliter les mobilités et plus largement diversifier les expériences et parcours professionnels.

Le cadre réglementaire : La formation

À effectuer en début de carrière ou pour une adaptation à l'emploi occupé :

- Une **formation d'intégration** allant de 5 à 10 jours pour tous qui doit être réalisée dans l'année de stage ;
- Dans les deux ans suivant la nomination, une formation de professionnalisation au premier emploi (minimum 3 jours pour les agents de catégorie C, minimum 5 jours pour les agents de catégorie A et B). Le maximum est de 10 jours.
- Tous les cinq ans suivant la formation de professionnalisation au premier emploi, une formation de professionnalisation pour tous tout au long de la carrière (de 2 à 10 jours).

À effectuer lors de la nomination à un poste à responsabilité :

- Dans les six mois qui suivent la nomination, une formation de professionnalisation de prise de poste à responsabilité (de 3 à 10 jours) ;
- Tous les cinq ans après cette première, une formation de professionnalisation tout au long de la carrière (de 2 à 10 jours).

Depuis la loi du 6 août 2019, les agents contractuels accédant pour la première fois à des fonctions d'encadrement, ont l'obligation de suivre une formation au management.

Les agents contractuels devront suivre une formation d'intégration.

Les agents contractuels recrutés directement sur un emploi fonctionnel devront suivre une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie, ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics.

Les fonctionnaires momentanément privés d'emploi doivent s'inscrire dans un projet de retour à l'emploi. Ce projet doit fixer des actions d'orientation, de formation et d'évaluation.

I. Contexte :

A. Les effectifs

Mouvements du personnel

Le S.I.A.H compte 51 agents au 31 décembre 2021.

Les mouvements de personnel sur l'année civile 2021 sont exposés ci-dessous :

Recrutements

- 1^{er} janvier 2021, Amélia GENTY, Chargée de l'accueil et administration générale
- 1^{er} janvier 2021, Clément ROULAND, Chargé de l'urbanisme et milieu naturel
- 15 janvier 2021, Célia DUBERTRAND, DGA administration et ressources
- 4 février 2021, Gwennig DEBURCK, Responsable affaires foncières
- 1^{er} avril 2021, Estibaliz SANCHEZ, Chargé de l'urbanisme et milieu naturel
- 1^{er} avril 2021, Martin VAN BIESBROECK, Chargé des affaires foncières
- 1^{er} septembre 2021, Eric MALLET, Responsable finances- ressources humaines
- 1^{er} décembre 2021, Angélique BORRINI, Chargée des affaires foncières

Départs

- 15 février 2021, Pascale MARTY, DGA administration et ressources
- 1^{er} mars 2021, Yacine AMRI, Agent du service exploitation
- 3 mars 2021, Loïc PUYRAIMOND, Technicien biodiversité
- 24 mai 2021, Camille TORRE D'ANGE D'ORSAY, Technicienne chargée du suivi des rejets industriels
- 10 juin 2021, Patrick FAUVIN, Technicien assainissement
- 1^{er} juillet 2021, Rosa-Maria ARROYO MUNOZ, Chargée des affaires foncières
- 1^{er} juillet 2021, Alexandre BOCCHINI, Agent du service du patrimoine
- 1^{er} septembre 2021, Sourou Francky BIOKOU, Technicien chargé du suivi des rejets industriels
- 1^{er} décembre 2021, Loqmane JAMIL, Responsable service juridique – marchés publics

Se rajoutent à ces mouvements, des situations particulières sur des postes particulièrement sensibles :

Postes ouverts restant à pourvoir au 20/01/22

- Responsable service juridique et marchés publics
- Gestionnaire de la commande publique
- Responsable du Service Maîtrise d'œuvre
- 2 postes de Chargé de maîtrise d'œuvre ;
- Chargé de mission hydro-morphologie ;
- Chargé de télégestion ;
- 2 postes de Technicien assainissement
- 2 postes de Technicien chargé du suivi des rejets industriels

Il est nécessaire d'apporter aux agents nouvellement entrés dans la fonction publique territoriale, à la fois la culture de la fonction publique (droits et obligations, rôle de l' élu, notions de service public, rôle du fonctionnaire) et des formations d'adaptation professionnelle aux missions qui leurs sont confiées.

B. Les formations suivies durant l'année 2021

Le tableau en annexe 2 récapitule les formations suivies par les agents du SIAH tout au long de l'année 2021.

Il prend en compte l'ensemble des stages effectués avec notamment les jours de préparation au concours, prévus pour les contractuels.

Ce tableau permet de recaler la désignation du stage avec la définition des priorités de la matrice des formations définie dans le cadre des évaluations et les objectifs du programme de management environnemental.

Voici les éléments clefs des formations suivies en 2021 :

34 agents ont suivi au moins une action de formation sur l'année 2021.

Le nombre total de jours de formation est de 181,50.

La fréquence d'action de formation par agent se traduit de la manière suivante :

- 1 action de formation pour 12 agents
- 2 actions de formation pour 9 agents
- 3 actions de formation pour 7 agents
- Au-delà de 3 actions pour 6 agents (comprenant du distanciel et du webinaire)

6 sessions ont été organisées de manière collective

- CATEC
- Membres du CHSCT
- M04 Espace confiné
- M05

- recyclage SST
- SST
- Risques routiers

2 agents ont passé les tests d'accès à la préparation au concours d'ingénieur territorial.

5 agents ont suivi leur formation d'intégration annulée en 2020 et reportée sur l'année 2021.

7 formations ont été annulées par le CNFPT pour cause de COVID-19 et 2 par des organismes privés. Le CNFPT a refusé 7 inscriptions au motif que la session était complète.

4 agents n'ont pas pu se rendre à une formation à cause du COVID-19 (positif ou cas contact).

Le coût total des formations au titre de l'année 2021 est de 26 132,30 € TTC.

II. Quels sont les objectifs du projet de formation 2022 ?

Le S.I.A.H. acquiert, par la stabilité des équipes, une maturité qui permet la programmation de formations dans des domaines plus spécifiques.

Toutefois, les besoins de structurer les unités, d'adapter les compétences aux besoins de la structure, de poursuivre l'identification des compétences nécessaires et d'affiner les niveaux de compétences sont toujours d'actualité.

Le projet de formation du S.I.A.H. pour 2022 se traduit par plusieurs axes:

- continuer la structuration de ses services pour en faciliter son organisation (améliorer le management, approfondissement des connaissances techniques, amélioration des procédures, mise en place de modes opératoires),
- continuer l'intégration des nouveaux agents pour améliorer le fonctionnement des services (perfectionnement et acquisition de nouvelles compétences pour développer les activités et du statut de la fonction publique pour connaître les droits et devoirs des fonctionnaires mais aussi les organes paritaires),
- la sensibilisation de l'ensemble des agents aux aspects hygiène et sécurité : sur le lieu de travail et sur les sites extérieurs. Des formations en intra pourront être organisées grâce à l'expertise et à l'accompagnement du CNFPT (INSET de Montpellier notamment). Nous citerons, de manière non limitative, les gestes et postures (PRAP), le maniement des extincteurs, les risques microbiologiques en milieu ouvert, l'habilitation du personnel électricien et non électricien, l'obtention ou le renouvellement du certificat d'aptitude aux techniques en espace confiné, l'aptitude ou le renouvellement à la fonction de sauveteur secouriste du travail, travail en hauteur, conduite de véhicules en situation difficile, la signalisation temporaire sur les chantiers, l'amiante : la mise en œuvre et le suivi des dispositions réglementaires en matière de santé publique et du code du travail, l'utilisation du défibrillateur.

A. *Aider les agents contractuels et titulaires à réussir les concours de la fonction publique territoriale*

1 agent va continuer sa préparation au concours d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe.

2 agents vont suivre la préparation au concours d'ingénieur territorial.

2 agents souhaitent suivre une préparation aux concours (l'un pour le grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe, l'autre pour le grade de technicien territorial principal de 2^{ème} classe).

4 agents sollicitent une formation sur les savoirs de base de la langue française.

B. *Sensibiliser à l'Hygiène et Sécurité*

Le SIAH a signé une convention avec le CIG de Versailles pour des missions d'ACFI, afin notamment de mettre en lumière des pistes d'amélioration relatives à l'ensemble de nos pratiques d'un point de vue Hygiène et Sécurité.

Le programme d'actions qui a découlé des inspections réalisées ces dernières années est suivi et mis à jour, en cohérence avec les actions exposées dans le Document Unique du Syndicat.

Les formations sur l'hygiène et la sécurité potentiellement envisagées pour 2022 sont :

- Formation espace confiné, 10 agents
- Formation de sauveteur secouriste du travail ; 5 agents
- Habilitations électriques et non-électriques ; 10 agents
- Stage de conduite en situations difficiles, proposé à l'attention des agents appelés à se déplacer avec un véhicule de service ou dans le cadre de leur trajet domicile-travail; 17 agents
- Travaux en hauteur ; 21 agents
- Signalisation temporaire ; 26 agents
- Gestes et postures pour le personnel administratif ; 15 agents
- Gestes et postures pour le personnel technique : 16 agents
- Risques biologiques ; 16 agents
- Risques liés à la gestion de l'amiante ; 7 agents
- Formation d'autorisation d'intervention à proximité des réseaux, 27 agents
- Formation prélèvement, 18 agents
- Formation utilisation d'une débroussailleuse, 11 agents
- Formation à l'utilisation des extincteurs incendie pour l'ensemble du personnel ;
- Formation défibrillateur pour l'ensemble du personnel ;
- Formation PRAP, 12 agents

C. Favoriser l'acquisition et l'optimisation des compétences :

Pour les agents intégrant la fonction publique territoriale, il est programmé une formation d'intégration de catégorie C pour 2 agents, et une formation d'intégration de catégorie B pour 2 agents.

Les responsables de services doivent poursuivre la professionnalisation de leurs agents.

Cette professionnalisation a pour finalité d'optimiser les compétences de chaque collaborateur, en acquérant de nouveaux savoir-faire, mais aussi en actualisant les connaissances, notamment au regard de l'évolution de la réglementation.

Les demandes individuelles de formation répondront à ce besoin de perfectionnement des savoirs du SIAH.

Les formations demandées par les agents sont répertoriées dans l'annexe 3 du plan de formation.

Par ailleurs, il semble important de rappeler les missions et rôles de chaque niveau de la hiérarchie, mais aussi de trouver un management commun pour faire appliquer des règles communes à l'ensemble du personnel.

La Direction aura un rôle important à jouer, sous couvert de l'Autorité Territoriale, afin que l'ensemble de la structure progresse dans ce domaine.

C'est pourquoi des mini-séminaires seront menés avec les responsables de service et la direction générale.

III – Commentaires

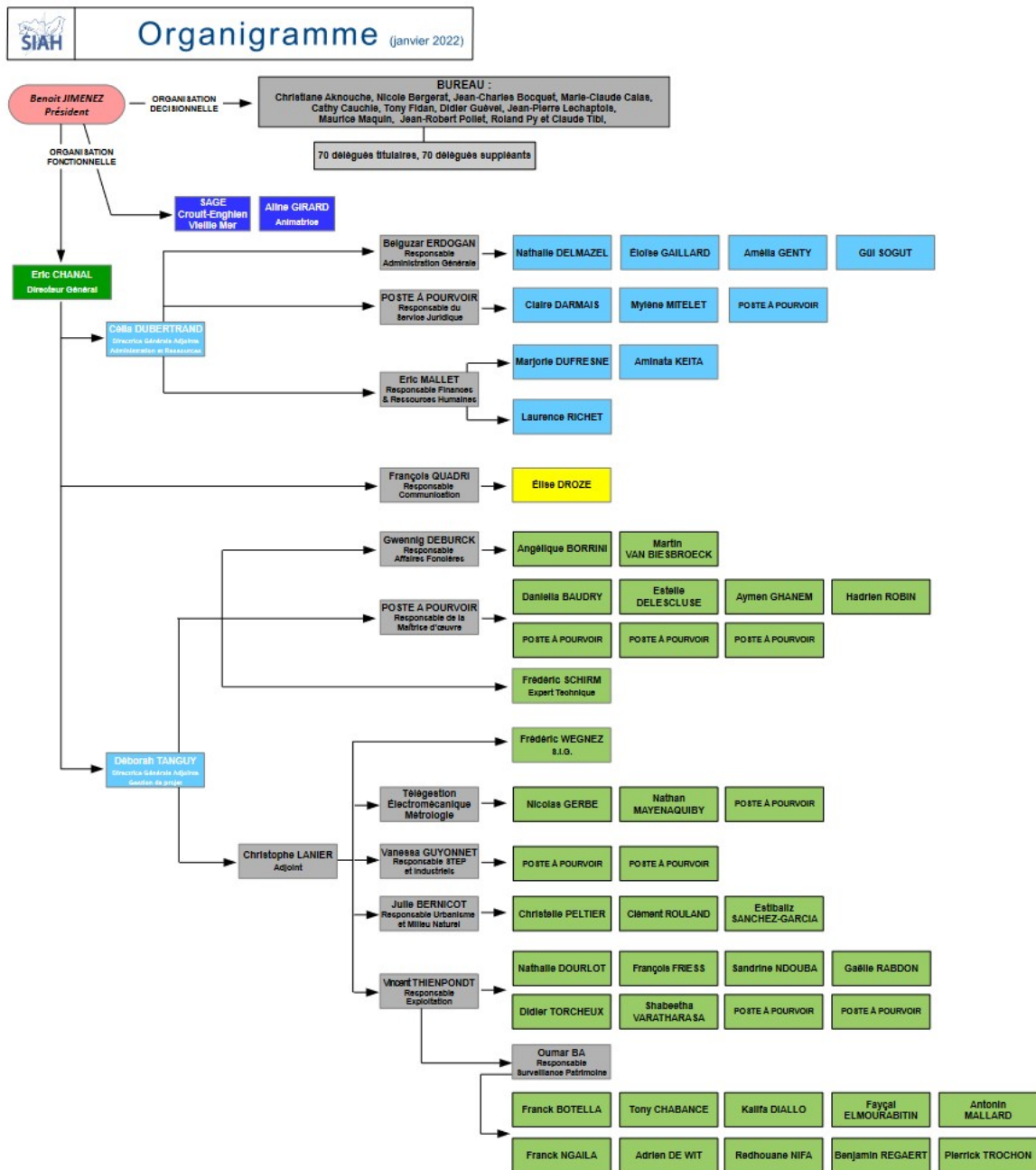
Comme chaque année, tous les responsables d'unité ont mené la réflexion avec les agents de leurs besoins en formation, au regard de l'évaluation de leurs compétences. Cette démarche s'est naturellement effectuée dans le cadre des entretiens professionnels.

Ces évaluations sont précédées d'auto-évaluations de nature à permettre à l'agent de s'identifier comme une source d'optimisation de l'unité dont il relève et des besoins en formation qui en découlent.

Ainsi, en fonction des domaines et plus précisément des missions à accomplir, des besoins en formation ont été parfois identifiés. On citera, sachant que ces éléments ne sont pas exhaustifs : l'adaptation des missions du SIAH et donc des actions des agents aux évolutions législatives et réglementaires, l'optimisation des compétences en fonction des enjeux liés à : l'hygiène, la sécurité, l'élargissement du domaine de compétences du SIAH avec la décentralisation et avec les attentes de plus en plus importantes dans le domaine de l'intercommunalité.

Dans cet objectif volontariste, le budget prévisionnel alloué à la formation est particulièrement important pour l'année 2022 (60 000 € TTC), dopé notamment par les thématiques afférentes à la santé et à la sécurité au travail mais aussi à la formation des agents nouvellement recrutés.

ANNEXE 1 - Organigramme au 20 janvier 2022



ANNEXE 2 - Bilan des formations 2021

INTITULE DES FORMATIONS SUIVIES	NOMBRE D'AGENTS	NOMBRE DE JOURS CUMULES
C13 - Loi climat et résilience : Quel impact pour la continuité écologique des cours d'eau ?	1	1
CATEC S/I	3	3
CHSCT	6	31
Construction des réseaux d'assainissement Module 1 Etude de sols pour la pose	1	3
Intégrer la biodiversité dans les projets de rénovation énergétique	1	0,5
La gestion des eaux non domestiques et industrielles : opérations collectives et autres outils	1	0,5
La gestion écologique des ripisylves	2	2,5
Le Comité Technique : rôle, compétence et fonctionnement	2	4
Le contrôle de l'assainissement non collectif	2	4
M04 Espace confiné	8	8
M05	4	4
Préparation concours TP2ème classe	2	5
Projet loi de finances 2022	1	1
Recyclage personnel électricien	2	3
Recyclage SST	5	5
Reportage Suivez-nous à la découverte de la forêt de fontainebleau	1	0,5
Restauration entretien et aménagement d'un cours d'eau	2	10
Services écosystémiques et espaces de nature en ville :Zoom sur les aménagements des EP et les arbres	2	2
SST	4	8
Technique innovante de compostage de la renouée du Japon : retours d'expérience du syndicat de l'orge et du CD 73	1	0,5
Test préparation concours ingénieur	2	2
Trame noire et chauve souris : impacts et exemples d'aménagements	1	
Vendredi Visio	1	
Webinaire d'information Découverte de la plateforme IEL collectivités	1	0,5
Webinaire réseau des responsables de formation IDF	1	0,5
Contrôle des branchements au réseau d'assainissement	2	10
FIC	5	40
Préparation au concours Adjoint administratif principal 2ème classe	1	14
Covadis Initiation "Projet d'aménagement et visualisation 3D"	1	3
MAC SST	2	2
Echanges retours d'expériences Métrologie "non classique"	1	1
Eléments stratégiques pour définir un système d'endiguement	2	2
Préventis phase 1	5	5
Préparation écrit oral concours ingénieur	1	
Colloque Adivet Bâti végétalisé et biodiversité urbaine	1	1
Entretien et réparation des ouvrages en béton Diagnostic, réparations et renforcements structurels	1	3
Repérage de l'amiante dans les ouvrages non bâtis : que réserve la nouvelle norme X46-102	1	0,5
La phase judiciaire de l'expropriation Règles essentielles	1	0,5
Total général	81	181,5

ANNEXE 3 - Tableau de recensement des besoins de formations pour 2022

INTITULÉ DE LA FORMATION
Actualité juridique
Actualités marchés publics
Amiante
Analyser une ITV
Assainissement non collectif
Assurances statutaires
Comptabilité de l'engagement
Conduire des opérations d'expertise
Construction des réseaux sans tranchées
Conventions d'occupation en domaine public
Diagnostic phytosanitaire et parasitologique de l'arbre
Dimensionnement et exploitation assainissement
Dimensionnement réseau d'assainissement EU/EP
Domaine privé des personnes publiques
Domaine public des collectivités territoriales
Environnement institutionnel territorial
Exécution administrative et financière des marchés publics
Exécution dépenses et recettes
Faune/flore aquatique
Fondamentaux de l'assainissement
Formation élection professionnelle 2022
Formations alternatives à l'assainissement gravitaire
Formation Gaia
Gestion des EP et techniques alternatives
Gestion durable de l'eau et des sols
Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
Interprétation ITV
La gestion complexe des accords-cadres pour la commande publique
Le contrôle de légalité et de la commande publique
Les fondamentaux de l'assainissement
Les marchés en procédure adaptée
Logiciel HEC-HMS Modélisation hydraulique
Logiciel HEC-RAS modélisation hydraulique
Logiciel Word Excel
L'optimisation de la gestion patrimoniale des réseaux d'assainissement ou d'eau potable
M05/CATEC - Entraînement à l'utilisation des équipements de sécurité
Management
Organisation et gestion du temps
Ouvrier en VRD (Voirie Réseaux Divers)
Prévention des risques inondations

INTITULÉ DE LA FORMATION (suite)
Procédures de biens vacants sans maître/ biens en déshérence
Protection et valorisation des berges et cours d'eau
Restauration et aménagements des cours d'eau
Sécurité routière
Techniques VRD (Voirie Réseaux Divers)
Voirie et réseaux divers notions fondamentales
WEBINAIRES