



EXTRAIT
du Registre des Délibérations du Conseil Municipal
de la Commune de PERTUIS
Séance du 29 avril 2026

N° 26. DRH.135

OBJET : Plan de formation 2026

L'an DEUX MILLE VINGT-SIX et le VINGT-NEUF le Conseil Municipal de la Commune de PERTUIS s'est réuni au nombre prescrit par la loi, à l'Ilot Saint Pierre situé Place Saint Pierre à PERTUIS, en session ordinaire du mois d'AVRIL sous la présidence de Monsieur Aurélien AUCLAIR et la désignation de Madame Thi Vinh Thuy NGUYEN TALIANA en qualité de secrétaire de séance.

Etaient présents : Mesdames, Messieurs, Naïs MENGIN, Jacques BARONE, Thi Vinh Thuy NGUYEN TALIANA, Michel AUTRAN, Marie Christine GIULIANOTTO, Jean Michel APPLANAT, Anne Marie LUCHETTI, Patrice CHASSAGNE, Geneviève CLEMENT, **Adjoints.**

Jean Marc ACERO, Cécile ANDJERAKIAN, Nicole BLANC, Françoise BURDEYRON, Carine COHEN, William COLOMBARD, Pierre CRUMIERE, Caroline DANDRE, Djivan DERVARTANIAN, Catherine DICHE-JOSEPH, Dominique DIEULOUFET, Cathy FRAIKIN, Laurent LECAULT, Annick LEDUC, Sophie MICHEL, Jean François MIRETTI, Jérôme NARBONNE, Thierry NICOLAS, Denis ODETTO, Cédric PERRY, **Conseillers municipaux.**

Absents ayant donné procuration :

Anne Priscille BAZELAIRE à Jean François MIRETTI
Lionel NEGRE à Cécile ANDJERAKIAN
Julien POGOLOTTI à Michel AUTRAN

Mes chers collègues,

La loi du 19 février 2007 complète celle du 12 juillet 1984 concernant le droit à la formation des agents de la fonction publique territoriale. Elle instaure l'obligation pour les collectivités territoriales de réaliser un plan de formation.

Le plan de formation retrace l'ensemble des différents types de formation en distinguant 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.

Il constitue par ailleurs un outil d'accompagnement et de valorisation de l'acquisition des savoirs.

Exposé des motifs

Il est rappelé que la formation du personnel municipal participe à la qualité des missions qui lui sont confiées et accompagne les évolutions, qu'elles soient techniques, réglementaires, numériques ou encore liée à l'évolution des besoins des administrés.

Le plan de formation est un document de mise en perspective et d'articulation des différents outils de professionnalisation des agents de la collectivité.

Cette démarche traduit la politique de formation de la collectivité dans un document formalisé qui prévoit, pour une durée déterminée, les besoins de formation.

Le plan de formation constitue une obligation pour l'employeur public et doit être présenté au Comité Social Territorial.

Les formations qui y figurent sont :

- Les formations obligatoires : formations statutaires et formations indispensables à l'exercice des missions des agents
- Les formations aux logiciels métiers
- Les besoins de formation individuels et collectifs exprimés par les agents et chefs de service ou directeurs.
- Les actions de formations demandées par l'agent dans le cadre du CPF

Ces propositions d'actions pourront, au cours de la période retenue, être réajustées en fonction des besoins plus spécifiques de certains de nos agents. Il sera alors possible de compléter l'actuelle proposition pour l'adapter aux besoins.

Visas :

VU l'exposé des motifs ;

VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;

VU la loi 82-213 du 2 mars 1982 relative aux droits et libertés des communes et de leurs établissements publics ;

VU la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la formation professionnelle des agents territoriaux ;

VU le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

VU le décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux ;

VU la loi la transformation de la fonction publique du 6 août 2019 ;

VU l'avis favorable du Comité Social Territorial du 27 avril 2026 ;

CONSIDERANT que la formation doit être au service du projet de la collectivité et rejoindre les besoins des agents, qu'il est une obligation légale ;

Au vu de ce qui précède et ouï l'exposé de son Président, le Conseil Municipal :
A L'UNANIMITE

► **APPROUVE** le plan de formation annexé, tel qu'il a été validé par le Comité Social Territorial réuni le 27 avril 2026

**Le Directeur Général des Services,
Julien DALMAS.**

**La Secrétaire de séance,
Thi Vinh Thuy NGUYEN TALIANA**

 Julien DALMAS
Direction Générale des
Services
6 mai 2026

 Thi Vinh Thuy
NGUYEN-TALIANA
Elu SPORTS
6 mai 2026

PRESENTATION DU PLAN DE FORMATION 2026 DE LA VILLE (avis)

INTRODUCTION

La loi du 12 juillet 1984 introduit le droit à la formation pour les agents de la fonction publique territoriale. Cette loi a été complétée par la loi du 19 février 2007 qui détermine les différents types de formations offerts aux agents territoriaux.

Le plan de formation est une démarche dynamique qui consiste à :

- Comprendre : les situations actuelles et prévisibles de la collectivité, des services, des agents.
- Définir les grands axes et priorités de formation
- Identifier les besoins de formation
- Mettre en œuvre le plan de formation
- Evaluer les effets de la formation et du plan (bilan de formation)

Les axes du plan de formation 2025 définis restent les mêmes depuis plusieurs années, notamment le développement des compétences métiers (formation obligatoire, formation logiciel métier, formation outils informatiques, professionnalisation de l'encadrement).

La collectivité souhaite encore cette année continuer à accompagner et encourager les agents à acquérir une base informatique, afin d'être plus à l'aise et autonome dans les situations simples de la vie professionnelle mais également de la vie courante. Ce deuxième élément, s'il ne revêt aucun caractère obligatoire, constitue une valeur ajoutée apportée par la Collectivité à ses agents, leur permettant de s'adapter également aux évolutions numériques auxquelles ils sont quotidiennement confrontés dans leur vie personnelle tout en s'améliorant sur un plan purement professionnel.

La Ville de Pertuis souhaite poursuivre la mise en place de moyens pour permettre aux agents qui le souhaitent de bénéficier de nouvelles perspectives de carrière.

Par ailleurs, ce dispositif permettra de suivre une logique de maîtrise de la masse salariale : en anticipant les départs et en facilitant les nouvelles intégrations dans une logique de gestion des emplois et compétences (GPEC).

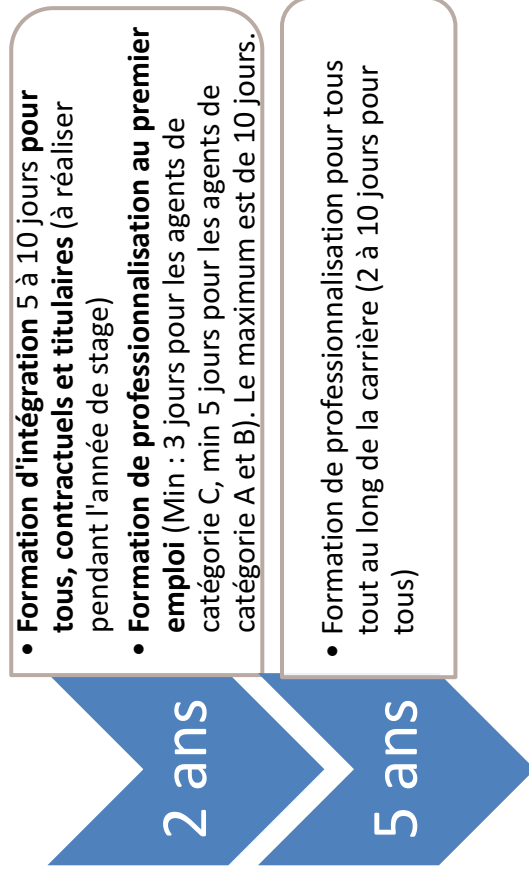
La collectivité souhaite également poursuivre les formations internes animées par ses propres agents.

Le pôle formation continuera d'accompagner les agents sur des parcours personnalisés de formation afin d'anticiper l'usure professionnelle et de permettre une montée en compétence des agents.

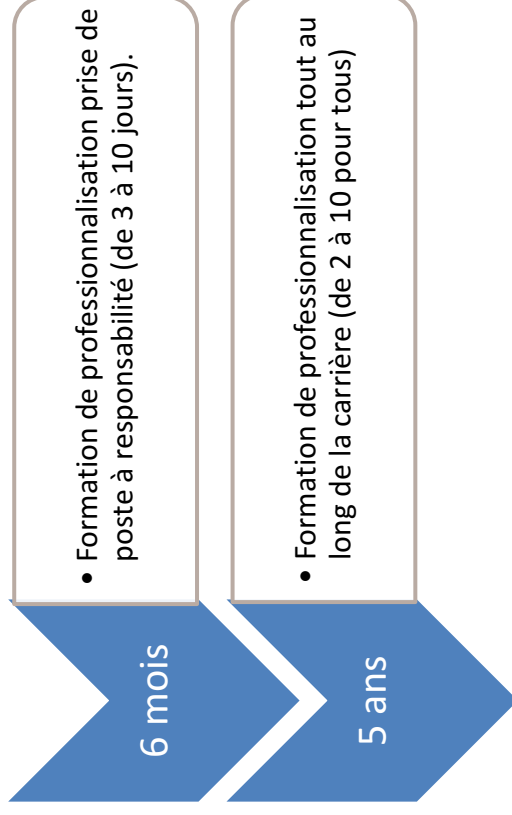
Les formations axées sur la stratégie d'optimisation et d'accompagnement au management se poursuivront cette année sur le thème de l'entretien professionnel (retour d'expérience) et sur celui des clés de la communication du manager. L'objectif de ces cursus est clairement de développer une culture managériale commune.

Rappel des obligations en termes de formation :

Début de carrière ou adaptation à l'emploi occupé



Nomination dans un poste à responsabilité



Depuis la loi du 6 août 2019 :

- Les agents 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 deontologie ainsi que d'organisation de fonctionnement des services publics.
- Les fonctionnaires momentanément privés d'emplois doivent s'inscrire dans un projet de retour à l'emploi. Ce projet doit fixer des actions d'orientations, de formation et d'évaluation. Le CNFPT peut être sollicité.



PREVISIONNEL DU PLAN 2025 : VUE D'ENSEMBLE

Afin de respecter l'enveloppe budgétaire allouée, il a fallu prioriser les demandes de formation. Cet arbitrage a été effectué en fonction des grands axes stratégiques de la collectivité (formations obligatoires en hygiène et sécurité, axe stratégique).

Sur l'année 2026 (et au 9 mars 2026), il est prévu le suivi de **594 actions** de formations (1 action correspond à 1 agent), ce qui représente **1435.5 jours** de formations.

Le plan est composé de trois parties comportant les axes stratégiques (61.5 %), les axes autres formations métiers (35%) et l'axe de l'accompagnement individuel et promotion sociale (3.5%).

	DOMAINES	NB D' ACTIONS DE FORMATIONS	NB DE JOURS PREVISIONNELS	REPARTITION jours EN % (valeurs arrondies)
I - AXE STRATEGIQUE	A - FORMATIONS OBLIGATOIRES STATUTAIRES (PM + formations intégration)	37	393	34%
	B - FORMATIONS OBLIGATOIRES AUTRES (CACES, AIPR, HABILITATION ELECTRIQUE, BAFA, BAFD)	111	244	17%
	C - FORMATIONS LOGICIELS METIERS	8	18	1.5%
	D - FORMATIONS BUREAUTIQUE	32	64	4.5%
	E - FORMATIONS MANAGEMENT	34	64	4.5%
II - AUTRES FORMATIONS	F - AUTRES FORMATIONS	211	340.5	24%
	G - PREVENTION, H&S (SST/PSSM)	103	161	11%
III - ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL,	H - CPF	17	53	3.5%
	TOTAL	594	1435.5	

I. PREVISIONNEL DU PLAN PAR AXES

1) AXES STRATEGIQUES

Envoyé en préfecture le 11/05/2026

Reçu en préfecture le 11/05/2026

Publié le

S²LOW

ID : 084-218400893-20260504-26_DRH_135-DE

CATEGORIE	DIRECTION	ACTIONS FORMATIONS	
		NB ACTIONS	NB JOURS
POLICIERS MUNICIPAUX (FCO - FIA)	POLICE MUNICIPALE	24	325
INTEGRATION (Formation obligatoire)	RESTAURATION SCOLAIRE	2	10
	DRH	1	3
	CTM	3	15
INTEGRATION agents contractuels	COMMUNICATION	1	10
	MPE	1	5
	SCOLAIRE	2	10
	RESTAURATION SCOLAIRE	2	10
	DNR	1	5
FORMATION DANS UN NOUVEAU CADRE D'EMPLOI /PROFESSIONNALISATION AU 1 ^{ER} EMPLOI (Formation de professionnalisation)	CONSERVATOIRE	1	3
	DRH	1	2
	DAC	1	1
	DPSPA	1	0.5
TOTAL FORMATION OBLIGATOIRES STATUTAIRES		41	399.5
SECURITE DES AGENTS AU TRAVAIL (Habilitation électrique, AIPR, CACES...) (Formation de professionnalisation)	CTM SPORTS DACEP	102	224
BAFA/BAFD	JEUNESSE	1	7
TOTAL FORMATIONS AUTRES		103	231
FORMATION BUREAUTIQUE DECOUVERTE DE L'OUTIL, WORD, EXCEL...	DIVERSES DIRECTIONS	32	64
FORMATION MANAGEMENT	TOUTES DIRECTIONS	15	45

- LES FORMATIONS OBLIGATOIRES STATUTAIRES

Elles sont de deux types, à savoir la formation d'intégration et la formation de professionnalisation.

1) La formation d'intégration

C'est le point de départ d'un processus de formation qui va se dérouler tout au long de la carrière. Elle vise à faciliter l'intégration des fonctionnaires en donnant à tout agent nouvellement nommé les clés de compréhension de l'environnement territorial.

Elle concerne tous les fonctionnaires de catégorie A-B-C nommés dans un cadre d'emploi par recrutement direct ou par concours. Elle s'impose également à chaque changement de cadre d'emplois par la voie du concours.

D'une durée de 5 jours ou 10 jours en fonction du cadre d'emploi et pour tous les cadres d'emploi elle doit être suivie dans l'année suivant la nomination et conditionne la titularisation.

Exception : les agents changeant de cadre d'emplois par la voie de la promotion interne, les administrateurs territoriaux et les conservateurs territoriaux du patrimoine et de bibliothèque ne sont pas soumis à cette obligation.

Depuis la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, entrée en vigueur le 22 décembre 2019, les agents contractuels recrutés sur un emploi permanent, pour une durée d'au moins un an, sont soumis, comme les fonctionnaires stagiaires, à une formation d'intégration, puis aux formations de professionnalisation.

Cette année, 7 agents stagiaires (5 femmes et 2 hommes) et 8 agents contractuels (6 femmes et 2 hommes) sont concernés par la formation d'intégration :

Catégorie d'emploi	Nombre d'agents	Nombre de jours de formation par agent	Nombre total de jours
B	1	10 jours	10
C	15	5 jours	75

2) La formation de professionnalisation au 1^{er} emploi ou dans un nouveau cadre d'emploi

La formation de professionnalisation permet l'adaptation à l'emploi que l'agent occupe lors de sa première prise de poste ou lors d'un changement de cadre d'emplois. Elle doit être accomplie après la formation d'intégration au cours des 2 années qui suivent la nomination dans le cadre d'emplois. Sa durée varie selon la catégorie du fonctionnaire :

- Catégorie A et B : de 5 à 10 jours
- Catégorie C : de 3 à 10 jours

Catégorie d'emploi	Nombre d'agents	Nombre de jours de formation par agent
B	2	de 5 à 10 jours
C	14	de 3 à 10 jours

La Police municipale

Les formations des policiers municipaux sont obligatoires afin d'exercer leurs missions. Elles correspondent à la Formation Initiale d'Application (FIA), à la formation d'entraînement au maniement des armes, à la Formation Continue Obligatoire (FCO) :

- 3 agents stagiaire gardien-brigadier suivra la formation Initiale d'Application de la Police Municipale.
- 6 agents vont se former dans le cadre de leur FCO
- 1 agent va suivre la FPA module juridique
- 1 agent va suivre la FPA pratique PSA9mm
- 1 agent va suivre la FPA pratique bâton
- 9 agents vont suivre 2 sessions d'entraînement au maniement des armes
- 8 agents vont suivre 2 sessions d'entraînement au maniement du bâton
- 10 agents vont suivre la formation PSA
- 8 agents vont suivre la formation initiale PIE (Pistolet à Impulsion Electrique)
- 1 agent va suivre la formation MMA

3) La formation de professionnalisation tout au long de la carrière

Elle permet à l'agent de mettre à jour ses connaissances, d'actualiser ses savoir-faire. La durée de la formation de professionnalisation est comprise entre 2 et 10 jours, pour tous les cadres d'emplois, par période de 5 ans.

En cas de changement de cadre d'emplois, l'obligation de formation imposée au titre du cadre d'emploi d'origine cesse pour la période en cours. La 1^{ère} période débute à l'issue des 2 ans suivant la nomination dans le cadre d'emplois.

4) La formation de professionnalisation suite à une affectation sur un poste à responsabilité

Tout agent nommé sur un poste à responsabilité doit suivre une formation de professionnalisation de 3 à 10 jours, dans les 6 mois suivant la prise de poste.

Cette année, aucun agent n'est concerné par ce type de formation.

- LES FORMATIONS OBLIGATOIRES AUTRES

Habilitation électrique, CACES et AIPR

Un recensement global des formations habilitations électriques et CACES a été réalisé en début d'année et il est prévu :

- 8 sessions de formations CACES (28 agents concernés)
- 3 sessions de recyclage d'AIPR (7 agents concernés) -> recensement à finaliser
- 3 sessions de recyclage habilitation électrique (30 agents concernés)
- 2 sessions en initial habilitation électrique (15 agents concernés)

Les formations CACES et habilitations électriques sont mises en œuvre dans le cadre d'un marché.

BAFD

Cette année 1 agent partira en formation BAFD perfectionnement.

Les objectifs « Prévention et sécurité du public » et la formation « Gestes de premier secours » restent intégrés au plan de formation, cette formation est dispensée par des agents de la Collectivité.

La formation CERTIPHYTO

Ce certificat est un document individuel attestant de l'aptitude à utiliser, vendre ou acheter des produits phytopharmaceutiques. Les produits concernés par le CERTIPHYTO sont :

- Les herbicides (contre les mauvaises herbes)
- Les fongicides (contre les cryptogamiques ou champignons)
- Les insecticides (contre les insectes ravageurs)

Chaque certificat est valable 5 ans.

Cette année, aucun agent n'est concerné.

- **LES FORMATIONS LOGICIELS METIERS (Perfectionnement)**

Il est nécessaire de continuer de développer les compétences des informaticiens.

Plusieurs formations sont demandées :

- Logiciel BEETWENN de gestion des CV
- Logiciel libriciel
- Logiciel GMA
- Logiciel incoavr+

- **LES FORMATIONS LOGICIELS BUREAUTIQUE (Initiation et Perfectionnement)**

La bureautique reste toujours un axe stratégique important et incontournable. Il est essentiel pour les agents de se former et de réactualiser leurs connaissances.

La collectivité souhaite mettre en place une politique de gestion prévisionnelle des emplois : pour cela il conviendra d'anticiper l'usure professionnelle des agents et leur permettre de se former.

4 sessions seront dédiées à :

- Word initiation,
- Word perfectionnement,
- Excel initiation,
- Excel perfectionnement.

- **LES FORMATIONS MANAGEMENT (Formation de professionnalisation tout au long de la carrière ou à responsabilité)**

La collectivité a souhaité depuis 5 ans développer un programme à destination de l'ensemble des managers afin que ceux-ci acquièrent des méthodes et des outils visant leur efficacité professionnelle, leur coopération, le travail en équipe, une meilleure communication managériale et une gestion adaptée. L'objectif principal est celui du développement d'une culture managériale commune.

2 sessions sur le thème « diagnostic de son positionnement managérial » seront réalisées en intra

II) AXES AUTRES FORMATIONS METIERS (Formation tout au long de la carrière)

- **LES AUTRES FORMATIONS METIERS**

Elles découlent de besoins individuels ou collectifs, et représentent 35% des formations.

- Depuis quelques années, les agents de la Maison Petite Enfance suivent une formation sur l'approche Piklérienne. Il est prévu une nouvelle session cette année, afin que le personnel de la MPE reste motivé et soutenu dans cette approche, considérant qu'elle apporte une valeur ajoutée pédagogique constatée tant par les agents que les usagers de la structure.
- L'évacuation incendie
- Formations des chauffeurs de balayuses

Des formations en intra sont proposées via le CNFPT :

- Une formation sur l'entretien du matériel des espaces verts prévue en 2025 a été reportée en 2026

- Un RETEX sur la posture d'accueil et d'écoute des accueillants LA union
- La prévention et l'analyse des accidents de travail (à l'attention des référents sécurité)
- Les fondamentaux de la gestion des ressources humaine (à l'attention des référents RH)
- Les associations et leurs relations avec les collectivités territoriales
- La manipulation des extincteurs

Il est également prévu une formation aidants connect et aidants numériques.

- AUTRES FORMATIONS PREVENTION HYGIENE ET SECURITE

Le Service Hygiène et Sécurité continue de former les agents de la collectivité à ces domaines, afin qu'ils acquièrent des compétences de prévention pour eux-mêmes mais également dans l'intérêt de la collectivité.

Pour le premier semestre 2026, 11 sessions de formations sont programmées :

- 3 sessions de 2 jours de SST initial (30 agents)
- 8 sessions d'1 en recyclage SST (64 agents)

Les 2 nouveaux agents du service hygiène et sécurité vont suivre la formation d'assistant de prévention.

III) AXES ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL ET PROMOTION SOCIALE (Formation personnelle – CPF)

CPF, DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES PROFESSIONNELLES ET PERSONNELLES

Cet axe demeure important pour la Ville de Pertuis, qui souhaite promouvoir la promotion sociale de ses agents. 6 agents vont suivre une préparation aux concours ou examens cette année.

8 agents sont en attente des dates des tests à la préparation de concours et examens.

IV) CURSUS DE FORMATION SECONDE CARRIERE

Consciente des enjeux liés à l'usure professionnelle et à la volonté d'évolution de ses agents, la Ville de Pertuis a mis en place une véritable politique de développement des compétences. Celle-ci vise à offrir des perspectives d'évolution aux agents occupant des postes à forte pénibilité, en leur permettant de se repositionner sur des fonctions mieux adaptées à leur état de santé, tout en évitant l'usure professionnelle.

Dans un contexte contraint de réduction de la masse salariale, la collectivité s'appuie sur un réseau de formateurs internes, constitué d'agents volontaires, afin de proposer des sessions de formation en interne. Ce dispositif innovant permet non seulement de valoriser les compétences des agents formateurs, mais aussi d'assurer la montée en compétence des agents formés dans un cadre connu et maîtrisé, garantissant ainsi la qualité et la continuité des formations.

Le succès de cette démarche est indéniable : 13 sessions de formation sont déjà prévues au premier semestre et le pôle recrutement-formation accompagne chaque agent dans l'élaboration d'un parcours de formation individualisé. Cette initiative est d'ailleurs reconnue et mise en avant par le Centre de Gestion du Vaucluse comme une bonne pratique en matière de formation des agents territoriaux

De plus, le pôle recrutement –formation reçoit les agents afin de travailler sur un parcours de formation individualisé.

V) LA FORMATION DES ELUS

Les élus ont la possibilité de participer à des formations financées par la collectivité. Un budget de 3000€ leur est alloué.

VI) BUDGET 2026 : REPARTITION DES CREDITS

L'enveloppe budgétaire allouée à la formation des agents est de 50 000 €.

Dans un souci de maîtrise budgétaire les crédits sont prioritairement réservés aux axes stratégiques.

Une enveloppe de 5 000€ a été allouée au CPF.

La collectivité privilégie les formations dispensées par le CNFPT (cotisation 0.9%), l'offre de formation et le degré de technicité répondant en majorité à nos besoins.

Cependant, concernant certaines formations obligatoires (CAES, AIPR, habilitations électriques) ou des formations sur logiciel métier, la collectivité est obligée de passer par des organismes extérieurs.

REPARTITION PREVISIONNELLES DES CREDITS - PLAN DE FORMATION 2026			
AXES STRATEGIQUES	FORMATIONS OBLIGATOIRES	Agents PM Animateur / directeur AESH	16 344.00€
	FORMATIONS OBLIGATOIRES AUTRES	CACES / AIPR /Habilitation électrique (à prévoir) SSIAP	20 730€
	FORMATIONS LOGICIELS METIERS	DRH/ DGS	5 694€
	BUREAUTIQUE	Accompagnement des agents à l'utilisation des outils « bureautique »	2 300€ + Cotisation CNFPT
AUTRES FORMATIONS	AUTRES FORMATIONS METIERS	MPE / DST / DAC	5 652 € + Cotisation CNFPT
	VAE		1935€
	MANAGEMENT	Le diagnostic de son positionnement managérial + autres formations management	Cotisation CNFPT
Besoins de service Formations individuelles ou collectives non encore prévues			2345€
BUDGET 2026			55 000 €

L'avis du Comité Social Territorial est sollicité sur cette proposition de plan de formation 2026.