



**CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU
14 DÉCEMBRE 2021**

FEUILLET DE CLÔTURE

SÉANCE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CIAS DE LA GASCOGNE TOULOUSAIN DU 14 DÉCEMBRE 2021

DÉLIBÉRATIONS

N° 14122021 –

N°	Classification	Objet	Vote	Préf.
13	FINANCES	Tarif horaire d'intervention sans prise en charge	Unanimité	7.1
14	FINANCES	Refacturation des services supports 2021 entre la CCGT et le SAAD	Unanimité	7.1
15	RESSOURCES HUMAINES	Modification du tableau des emplois	Unanimité	4.1
16	RESSOURCES HUMAINES	Plan de formation : axes stratégiques 2022 - 2024	Unanimité	4.1

DÉPARTEMENT DU GERS
CANTON DE
L'ISLE-JOURDAIN



CENTRE INTERCOMMUNAL D'ACTION
SOCIALE DE LA GASCOGNE
TOULOUSAINE

EXTRAIT DU REGISTRE DES
DÉLIBÉRATIONS
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Nombre de conseillers : 13
Conseillers en exercice : 13
Présents : 7
Excusés : 2
Absents : 4
Procurations : 1

Vote
Favorables : 8
Défavorables : 0
Abstentions : 0
Non votants : 0

L'an deux mille vingt-et-un, le mardi 14 décembre, à dix-sept heures, le conseil d'administration dûment convoqué, s'est réuni, en session ordinaire, à la salle des mariages de la commune de L'ISLE-JOURDAIN, sous la présidence de M. Francis IDRAC.

Date d'envoi de la convocation : 7 décembre 2021

Présents : Francis IDRAC, Georges BELOU, Jean-Claude DAROLLES, Marion ARTUS, Denis DARAN, Martine DISPANS, et Jean-Claude TOR

Procurations :

n° CIAS 14122021-13

1- Mme Élisabeth RENAULT a donné procuration à M. Francis IDRAC

Objet

Étaient excusées : Delphine COLLIN et Élisabeth RENAULT

FINANCES

Tarif horaire
d'intervention sans prise
en charge

Étaient absents : Muriel ABADIE, Mohammed EL HAMMOUMI, Josianne DELTEIL et Thierry LACAZETTE

A été nommé secrétaire : Jean-Claude DAROLLES

Monsieur le président rappelle que lors du conseil d'administration du 19 décembre 2019, il avait été décidé de maintenir l'intervention à titre payant des aide-ménagères du SAAD, pour les personnes âgées de 60 ans et plus, handicapées ou malades, ayant passé une convention avec le CIAS et résidant dans une commune du canton :

- soit pour compléter un nombre d'heures octroyé par leur caisse de retraite et qui se trouve insuffisant par rapport au besoin constaté,
- soit pour assurer une aide momentanée ou à plus long terme que la caisse de retraite ne prend en charge,
- soit pour intervenir auprès de personnes qui perçoivent l'allocation compensatrice de tierce personne.

Ce tarif a été fixé au 1er janvier 2021 à 18,39 € par heure effectuée, soit 3 % de plus que l'année d'avant. Il convient de le revaloriser à nouveau comme le prévoit la réglementation.

Conformément à l'arrêté du 15 décembre 2020 relatif aux prix de la prestation de certains services d'aide et d'accompagnement à domicile,

Vu le Code de l'Action Sociale et des Familles, notamment son article L.347-1, art. 1er, les prix des services d'aide et d'accompagnement à domicile relevant du 2° de l'article L.313-1-2 du Code de l'Action Sociale et des Familles ne peuvent augmenter de plus de 1,42 % en 2019 par rapport à l'année précédente,

Monsieur le président propose d'appliquer une augmentation de 3,80 %, soit 0,69 € par heure effectuée, et de voter un nouveau tarif de 19,08 € à compter du 1er janvier 2022.

Le Conseil d'administration, ouï l'exposé du président et après en avoir délibéré, décide à l'unanimité d'appliquer, à compter du 1^{er} janvier 2022, le tarif horaire de 19,08 € aux personnes remplissant les conditions susmentionnées et résidant sur le territoire de la CCGT.

La présente délibération a été signée le 14 décembre 2021
Certifiée et rendue exécutoire par le Président le 30 décembre 2021
Expédiée à la Préfecture le 30 décembre 2021
Affichée le 30 décembre 2021

Le Président,



Francis IDRAC

DÉPARTEMENT DU GERS**CANTON DE
L'ISLE-JOURDAIN****CENTRE INTERCOMMUNAL D'ACTION
SOCIALE DE LA GASCOGNE
TOULOUSAINE****EXTRAIT DU REGISTRE DES
DÉLIBÉRATIONS
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

Nombre de conseillers : 13
 Conseillers en exercice : 13
 Présents : 7
 Excusés : 2
 Absents : 4
 Procurations : 1

Vote

Favorables : 8
 Défavorables : 0
 Abstentions : 0
 Non votants : 0

L'an deux mille vingt-et-un, le mardi 14 décembre, à dix-sept heures, le conseil d'administration dûment convoqué, s'est réuni, en session ordinaire, à la salle des mariages de la commune de l'ISLE-JOURDAIN, sous la présidence de M. Francis IDRAC.

Date d'envoi de la convocation : 7 décembre 2021

Présents : Francis IDRAC, Georges BELOU, Jean-Claude DAROLLES, Marion ARTUS, Denis DARAN, Martine DISPANS, et Jean-Claude TOR

Procurations :

1- Mme Élisabeth RENAULT a donné procuration à M. Francis IDRAC

n° CIAS 14122021-14

Objet**FINANCES**

Refacturation des services supports 2021 entre la CCGT et le SAAD

Étaient excusées : Delphine COLLIN et Élisabeth RENAULT

Étaient absents : Muriel ABADIE, Mohammed EL HAMMOUMI, Josianne DELTEIL et Thierry LACAZETTE

A été nommé secrétaire : Jean-Claude DAROLLES

Monsieur le Président rappelle que lors de la création du CIAS Gascogne Toulousaine au 01/01/2020 et dans un souci de rationalisation des dépenses et d'optimisation des moyens, il a été convenu la mutualisation des services supports de la CCGT tels que les ressources humaines, les finances / comptabilité, la gestion des assemblées et la direction.

Les agents de ces services ont pour mission la gestion des agents RH du SAAD, la comptabilité du service, la gestion du conseil d'administration ainsi que l'encadrement du service.

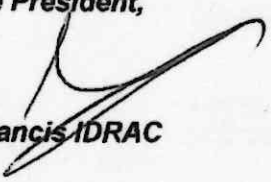
Ainsi, il est proposé une refacturation annuelle des charges salariales, au prorata du temps passé, entre le budget principal de la CCGT et le budget annexe SAAD.

Dans un souci de confidentialité des données, un état détaillé sera joint au titre émis.

Le Conseil d'administration, ouï l'exposé du président et après en avoir délibéré, décide à l'unanimité d'approuver la refacturation des services supports entre la CCGT et le SAAD pour un montant total de 7 601,33€, pour l'année 2021.

La présente délibération a été signée le 14 décembre 2021
Certifiée et rendue exécutoire par le Président le 30 décembre 2021
Expédiée à la Préfecture le 30 décembre 2021
Affichée le 30 décembre 2021

Le Président,


Francis IDRAC



EXTRAIT DU REGISTRE DES
DÉLIBÉRATIONS
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Nombre de conseillers : 13
Conseillers en exercice : 13
Présents : 7
Excusés : 2
Absents : 4
Procurations : 1

Vote
Favorables : 8
Défavorables : 0
Abstentions : 0
Non votants : 0

L'an deux mille vingt-et-un, le mardi 14 décembre, à dix-sept heures, le conseil d'administration dûment convoqué, s'est réuni, en session ordinaire, à la salle des mariages de la commune de L'ISLE-JOURDAIN, sous la présidence de M. Francis IDRAC.

Date d'envoi de la convocation : 7 décembre 2021

Présents : Francis IDRAC, Georges BELOU, Jean-Claude DAROLLES, Marion ARTUS, Denis DARAN, Martine DISPANS, et Jean-Claude TOR

Procurations :

n° CIAS 14122021-15

1- Mme Élisabeth RENAULT a donné procuration à M. Francis IDRAC

Objet

Étaient excusées : Delphine COLLIN et Élisabeth RENAULT

**RESSOURCES
HUMAINES**

Étaient absents : Muriel ABADIE, Mohammed EL HAMMOUMI, Josianne DELTEIL et Thierry LACAZETTE

Modification du tableau
des emplois

A été nommé secrétaire : Jean-Claude DAROLLES

Monsieur le Président informe le conseil de la nécessité de modifier le dernier tableau des emplois, adopté par délibération le 08/12/2020 afin de prendre en compte les modifications suivantes :

Suppression de postes :

- Suite à la titularisation de l'agent sur le grade de rédacteur, il est nécessaire de supprimer le poste de responsable SAAD sur le cadre d'emplois des adjoints administratifs à temps complet
- Suite au licenciement pour inaptitude d'un agent, il convient de supprimer son poste d'aide à domicile sur le cadre d'emplois des agents sociaux, à 17,5 h hebdomadaires

Vu la saisine du comité technique du centre de gestion du Gers en date du 30/11/2021, le Conseil d'administration, ouï l'exposé du président et après en avoir délibéré, décide à l'unanimité d'approuver les modifications du tableau des emplois.

La présente délibération a été signée le 14 décembre 2021
Certifiée et rendue exécutoire par le Président le 30 décembre 2021
Expédiée à la Préfecture le 30 décembre 2021
Affichée le 30 décembre 2021

Le Président,


Francis IDRAC



EXTRAIT DU REGISTRE DES
DÉLIBÉRATIONS
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Nombre de conseillers : 13
Conseillers en exercice : 13
Présents : 7
Excusés : 2
Absents : 4
Procurations : 1

L'an deux mille vingt-et-un, le mardi 14 décembre, à dix-sept heures, le conseil d'administration dûment convoqué, s'est réuni, en session ordinaire, à la salle des mariages de la commune de l'ISLE-JOURDAIN, sous la présidence de M. Francis IDRAC.

Vote
Favorables : 8
Défavorables : 0
Abstentions : 0
Non votants : 0

Date d'envoi de la convocation : 7 décembre 2021

Présents : Francis IDRAC, Georges BELOU, Jean-Claude DAROLLES, Marion ARTUS, Denis DARAN, Martine DISPANS, et Jean-Claude TOR

Procurations :

n° CIAS 14122021-16

1- Mme Élisabeth RENAULT a donné procuration à M. Francis IDRAC

Objet

Étaient excusées : Delphine COLLIN et Élisabeth RENAULT

**RESSOURCES
HUMAINES**

Étaient absents : Muriel ABADIE, Mohammed EL HAMMOUMI, Josianne DELTEIL et Thierry LACAZETTE

Plan de formation : axes
stratégiques 2022 - 2024

A été nommé secrétaire : Jean-Claude DAROLLES

Monsieur le Président rappelle l'obligation d'élaborer un plan de formation.

Conformément aux prescriptions de la loi 2007-29 du 19 février 2007, ce plan répond simultanément au développement des agents et à ceux de la collectivité. Il traduit pour une période donnée les besoins de formation individuels et collectifs, et hiérarchise ces besoins en fonction :

- des orientations politiques et stratégiques de la collectivité ;
- des capacités financières des budgets.

S'agissant du premier renouvellement de la définition des axes stratégiques du plan de formation depuis la création du CIAS, il est proposé de réaliser un plan de formation mutualisé entre la CCGT et le CIAS.

En identifiant les éléments de développement importants pour la collectivité, Monsieur le Président propose les axes prioritaires de formation ci-dessous auxquels le plan de formation devra répondre :

- **Objectif 1 : les formations statutaires d'intégration**

Tout au long de l'année en fonction des recrutements, stagiairisation et évolutions de carrière des agents

- **Objectif 2 : les formations de développement des compétences métier**

Axe 1 : le petit enfant, l'enfant (Petite enfance et jeunesse)

Axe 2 : Développement du territoire (ADS, SIG, planification, développement économique, développement durable, mobilité, énergie, habitat)

Axe 3 : Sport, Culture et tourisme

Axe 4 : Métiers des services techniques

Axe 5 : Ressources Internes

Axe 6 : Métiers de l'accueil et du secrétariat de direction

Axe 7 : Accompagner les managers dans leurs fonctions

Axe 8 : Métiers de l'aide à domicile

Pour ces formations, les agents doivent remplir des demandes formalisées de stages (via les bulletins d'inscription du CNFPT en explicitant leurs motivations) et validées par leur supérieur hiérarchique.

Les demandes de formations payantes doivent être transmises avec plusieurs devis directement au service RH et seront étudiées par le service formation et la Direction. Comme lors du plan de formation précédent, une formation annuelle « management », dont le thème est déterminé chaque par le service RH et la Direction, est proposée à l'encadrement.

Pour le service enfance-jeunesse, après la thématique de la gestion des conflits sur le plan de formation précédent, la collectivité s'oriente, sur ce plan triennal, sur une formation liée à la communication non violente et la posture professionnelle en formation intra avec le CNFPT.

Une formation est également organisée chaque année, en intra, pour le multi-accueil de Fontenilles, lors de la journée de pré-rentree fin août ; le thème est déterminé par la directrice du multi-accueil et le service RH.

- **Objectif 3 : les formations sur les outils et moyens pour l'évolution professionnelle (CPF utilisable)**

Axe 1 : Disposer des connaissances de base et des repères et outils utiles

Axe 2 : Accompagner la mobilité et les reclassements

Les demandes de formations diplômantes, de congé formation, VAE, bilans de compétences et CPF nécessitent d'échanger en amont avec les agents pour valider leur projet.

Les formations informatiques de base seront toujours inscrites par le biais du CNFPT. Les demandes aux préparations concours / examens doivent être transmis au service RH lors du recensement d'ouverture de formation par le CNFPT. Les demandes sont étudiées au regard de l'organigramme des grades et de l'avis du supérieur hiérarchique.

- **Objectif 4 : les formations hygiène et sécurité et santé**

Axe 1 : Professionnaliser les acteurs de l'hygiène et la sécurité

Axe 2 : les règlements et les habilitations nécessaires à la tenue du poste de travail

Axe 3 : Prévention des risques et de l'usure professionnelle

La formation PSC1 (1ers secours) va être organisée en interne en intra avec le CNFPT chaque année.

L'action de formation sur la manipulation des extincteurs se poursuit avec les agents restant à former (1 session de formation / an).

Les actions de formation sur les habilitations électriques et les formations CACES sont également prévues au cours de ces 3 ans.

Les formations PSE2 des MNS de la piscine sont également prévues tous les ans.

Une attention va être portée sur la sensibilisation à la langue des signes à travers l'organisation d'une formation annuelle en union de collectivité par le CNFPT.

- **Objectif 5 : les formations de mise en œuvre des orientations stratégiques de la collectivité (CPF utilisable)**

Axe 1 : Favoriser le développement durable

Axe 2 : Accompagner la conduite au changement

Axe 3 : Renforcer l'image et la communication de la collectivité

Axe 4 : Renforcer le couple communes/intercommunalité

Ces formations sont mises en œuvre au regard du projet de territoire et peuvent être organisées en intra pour des demandes récurrentes et transversales.

Vu la saisine du comité technique du centre de gestion du Gers le 01/12/2021, le Conseil d'administration, ouï l'exposé du président et après en avoir délibéré, décide à l'unanimité d'approuver les axes stratégiques du futur plan de formation mutualisé CCGT / CIAS 2022-2024.

La présente délibération a été signée le 14 décembre 2021

Certifiée et rendue exécutoire par le Président le 30 décembre 2021

Expédiée à la Préfecture le 30 décembre 2021

Affichée le 30 décembre 2021

Le Président,



Francis IDRAC



Envoyé en préfecture le 30/12/2021
Reçu en préfecture le 30/12/2021
Affiché le 
ID : 032-200091221-20211214-CIAS14122021_16-DE



PLAN DE FORMATION 2022-2024

Validé au Comité Technique du

Il a été adopté par le Conseil Communautaire en séance du

SOMMAIRE

ARTICLE 1. LES DISPOSITIFS DU PLAN DE FORMATION.....	2
1- Le cadre juridique	2
2- Les objectifs du plan de formation	2
3- Périodicité du plan de formation	2
4- Contenu du plan de formation	2
5- Les différentes étapes de l'élaboration du Plan de Formation.....	2
ARTICLE 2. ELABORATION DU PLAN DE FORMATION	3
1. La définition des axes stratégiques	3
2. Le recueil des besoins collectifs et individuels	4
ARTICLE 3. BESOINS EN FORMATION 2019/2021.....	5
ARTICLE 4. L'EVALUATION	5
ARTICLE 5. ACTUALISATION DU PLAN.....	5

ARTICLE 1. LES DISPOSITIFS DU PLAN DE

1- Le cadre juridique

La loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 modifiée relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale prévoit que toutes les collectivités territoriales et établissements publics, quelque soit l'effectif, disposent d'un plan de formation.

Conformément aux prescriptions de la loi 2007-29 du 19 février 2007, le plan de formation répond simultanément au développement des agents et à ceux de la collectivité.

Il traduit pour une période donnée les besoins de formation individuels et collectifs, et hiérarchise ces besoins en fonction :

- des orientations politiques et stratégiques de la collectivité ;
- des capacités financières des budgets.

Le plan de formation doit être également conforme au règlement de formation, entré en vigueur au 1^{er} mai 2018.

2- Les objectifs du plan de formation

Le plan de formation fixe le programme prévisionnel des actions de formation. Ceci dans le but de développer les compétences des agents et ainsi maintenir une adéquation avec les évolutions de leur emploi et les projets de la collectivité.

Il permet également d'encadrer et contrôler les demandes individuelles de formation.

3- Périodicité du plan de formation

Le plan de formation peut être annuel ou pluri annuel. Cependant, il n'est pas limitatif. D'autres formations peuvent être prévues en dehors du plan de formation en cours d'année en tenant compte du budget de formation prévu pour l'année.

4- Contenu du plan de formation

Il détermine le programme d'actions des formations suivantes :

- les formations d'intégration et de professionnalisation,
- la formation de perfectionnement,
- la formation de préparation aux concours et examens professionnels,
- les actions pour la maîtrise de la langue française,
- les bilans de compétences
- les validations des acquis de l'expérience (VAE)
- les congés de formation professionnelle.

5- Les différentes étapes de l'élaboration du Plan de Formation

Ce document comporte plusieurs étapes :

- Le Président, la Direction et le service Ressources Humaines déterminent les priorités de la collectivité en matière de formations pour les trois années à venir via les axes stratégiques
- Recensement des besoins collectifs auprès des Chefs de service en fonction des projets en cours ou devant être développés.
- Recensement des besoins individuels lors des entretiens professionnels

- Analyse et arbitrage par la Direction, les chefs de services Humaines au regard des priorités de la collectivité ainsi que du contexte budgétaire contraint.
- Formalisation du plan de formation
- Présentation du plan de formation au Comité technique
- Présentation du plan de formation à l'assemblée délibérante
- Transmission du plan de formation au CNFPT
- Mise en œuvre et suivi du plan de formation
- Evaluation

ARTICLE 2. ELABORATION DU PLAN DE FORMATION

1. La définition des axes stratégiques

Le Président, la Direction et le service Ressources Humaines sont les acteurs essentiels de cette définition. En tant qu'initiateurs et décideurs, leurs orientations cadrent le Plan de Formation, qui constitue un outil d'accompagnement du projet.

Au regard des crédits inscrits au poste « formation », et aux éléments de développement importants pour la collectivité, les axes prioritaires définis dans le plan de formation 2019 – 2021 sont les suivants :

- **Objectif 1 : les formations statutaires d'intégration**

Tout au long de l'année en fonction des recrutements, stagiairisation et évolutions de carrière des agents

- **Objectif 2 : les formations de développement des compétences métier**

Axe 1 : le petit enfant, l'enfant (Petite enfance et jeunesse)

Axe 2 : Développement du territoire (ADS, SIG, planification, développement économique, développement durable, mobilité, énergie, habitat)

Axe 3 : Sport, Culture et tourisme

Axe 4 : Métiers des services techniques

Axe 5 : Ressources Internes

Axe 6 : Métiers de l'accueil et du secrétariat de direction

Axe 7 : Accompagner les managers dans leurs fonctions

Axe 8 : Métiers de l'aide à domicile

Pour ces formations, les agents doivent remplir des demandes formalisées de stages (via les bulletins d'inscription du CNFPT en explicitant leurs motivations) et validées par leur supérieur hiérarchique.

Les demandes de formations payantes doivent être transmises avec plusieurs devis directement au service RH et seront étudiées par le service formation et la Direction.

Comme lors du plan de formation précédent, une formation annuelle « management », dont le thème est déterminé chaque par le service RH et la Direction, est proposée à l'encadrement.

Pour le service enfance-jeunesse, après la thématique de la gestion des conflits sur le plan de formation précédent, la collectivité s'oriente, sur ce plan triennal, sur une formation liée à la communication non violente et la posture professionnelle en formation intra avec le CNFPT.

Une formation est également organisée chaque année, en intra, pour le multi-accueil de Fontenilles, lors de la journée de pré-rentree fin août ; le thème est déterminé par la directrice du multi-accueil et le service RH.

Enfin, une formation en union de collectivités est prévue pour le CIAS sur l'accompagnement des personnes dans le cadre de la prestation de compensation du handicap.

- **Objectif 3 : les formations sur les outils et moyens pour l'é**
(CPF utilisable)

Axe 1 : Disposer des connaissances de base et des repères et outils utiles

Axe 2 : Accompagner la mobilité et les reclassements

Les demandes de formations diplômantes, de congé formation, VAE, bilans de compétences et CPF nécessitent d'échanger en amont avec les agents pour valider leur projet.

Les formations informatiques de base seront toujours inscrites par le biais du CNFPT.

Les demandes aux préparations concours / examens doivent être transmises au service RH lors du recensement d'ouverture de formation par le CNFPT. Les demandes sont étudiées au regard de l'organigramme des grades et de l'avis du supérieur hiérarchique.

- **Objectif 4 : les formations hygiène et sécurité et santé au travail**

Axe 1 : Professionnaliser les acteurs de l'hygiène et la sécurité

Axe 2 : les règlements et les habilitations nécessaires à la tenue du poste de travail

Axe 3 : Prévention des risques et de l'usure professionnelle

La formation PSC1 (1ers secours) va être organisée en interne en intra avec le CNFPT chaque année.

L'action de formation sur la manipulation des extincteurs se poursuit avec les agents restant à former (1 session de formation / an).

Les actions de formation sur les habilitations électriques et les formations CACES sont également prévues au cours de ces 3 ans.

Les formations PSE2 des MNS de la piscine sont également prévues tous les ans.

Une attention va être portée sur la sensibilisation à la langue des signes à travers l'organisation d'une formation annuelle en union de collectivité par le CNFPT.

- **Objectif 5 : les formations de mise en œuvre des orientations stratégiques de la collectivité (CPF utilisable)**

Axe 1 : Favoriser le développement durable

Axe 2 : Accompagner la conduite au changement

Axe 3 : Renforcer l'image et la communication de la collectivité

Axe 4 : Renforcer le couple communes/intercommunalité

Ces formations sont mises en œuvre au regard du projet de territoire et peuvent être organisées en intra pour des demandes récurrentes et transversales.

2. Le recueil des besoins collectifs et individuels

Les cadres jouent un rôle essentiel dans le recueil des besoins collectifs afin de définir les nouvelles compétences à développer mais également faciliter l'adaptation de leurs équipes :

- au regard des missions actuelles de leur service ;
- au regard des orientations politiques et/ou de leur propre projet de service.

Le recueil des besoins individuels s'effectue lors de l'entretien professionnel.

Il doit également intégrer la réforme et la nouvelle conception de la formation qu'elle instaure :

- l'agent est « acteur de sa formation » ;
- la formation se conçoit « tout au long » de sa vie professionnelle.

a. Le recueil des besoins collectifs, le rôle des cadres :

Dans un premier temps, à partir des missions actuelles de leur service, les encadrants repèrent les points forts et les points à améliorer.

Dans les points à améliorer, ils relèvent :

- ce qui renvoie à un déficit de compétences ;
- ce qui renvoie à l'organisation.

Dans un second temps, à partir des orientations politiques et/ou de leur propre projet de service, les encadrants définissent les éventuelles nouvelles compétences à développer pour faciliter l'adaptation nécessaire.

b. Le recueil des besoins individuels :

La collectivité a mis en place l'entretien annuel d'évaluation, au cours duquel :

- L'agent et son supérieur hiérarchique analysent le travail de l'année : points forts et difficultés ;
- Ils réfléchissent aux orientations et perspectives pour l'année à venir : fixation d'objectifs ;
- Ils déterminent les besoins de formation de l'agent.

ARTICLE 3. BESOINS EN FORMATION 2022-2024

Chaque année, au cours du 1^{er} trimestre et suite aux entretiens professionnels, le service Ressources Humaines présentera un plan de formation annuel en lien avec les axes stratégiques et le recueil des besoins collectifs et individuels.

ARTICLE 4. L'EVALUATION

Lors de l'entretien professionnel, l'agent avec son responsable complètent la partie formation où il est demandé à chaque agent d'évaluer les formations qu'il a suivies au cours de l'année (effets et appréciation)

Cela permet notamment d'évaluer les compétences acquises par l'agent.

ARTICLE 5. ACTUALISATION DU PLAN

L'actualisation des besoins en formation pourra s'appliquer au regard des motifs suivants :

- Evolutions réglementaires ou institutionnelles
- Besoins collectifs ou individuels : *réorganisation des services impliquant de nouvelles missions, acquisition de nouveaux logiciels ou matériels...*