

Le Conseil d'administration du Centre de Gestion s'est réuni le mercredi 17 décembre 2025 à 10h30 - Immeuble HORIOPOLIS - rue du Cardinal Richaud à BORDEAUX-LAC, sous la présidence de **Monsieur Didier MAU**, Président.

PRÉSENTS

M. ASTIER Dominique, Maire-adjoint de CENON
M. BILLOUX Roger, Conseiller municipal de PINEUILH
Mme BOURSEAU Christiane, Maire de VIRSAC
Mme BRISSON Sylvie, Maire de YVRAC
M. DAIRE Christian, Maire de TOULENNE
Mme EYHERAMONNO Mauricette, Conseillère communautaire de la Communauté de communes du Fronsadais
Mme GANTCH Chantal, Maire de SAVIGNAC DE L'ISLE
M. GAZEAU Francis, Maire de CADAUJAC
Mme LE YONDRE Nathalie, Maire de AUDENGE
Mme LEMAIRE Anne-Marie, Membre du Conseil d'administration du CCAS de VILLENAVE D'ORNON
M. MANO Alain, Conseiller communautaire de la COBAN
Mme PALIN Karine, Maire de SOUSSANS
M. RECORS Roger, Maire – adjoint de CESTAS
M. SIRDEY Denis, Maire-adjoint de LIBOURNE
Mme VIANDON Catherine, Conseillère municipale de SAINT GERMAIN DU PUCH
Mme ZAMBON Josiane, Maire de SAINT LOUIS DE MONTFERRAND

REPRÉSENTÉS

M. DELUGA François, Maire de LE TEICH (*procuration à Mme VIANDON*)
M. DURANT Marcel, Maire de FRONSAC (*procuration à Mme GANTCH*)
Mme LACUEY Nathalie, Conseiller départemental (*procuration à Mme ZAMBON*)
Mme LARRUE Marie, Maire de LANTON (*procuration à M. DAIRE*)
M. MONTION Alain, Maire de SAINT ROMAIN LA VIRVEE (*procuration à M. ASTIER*)
M. PAIN Cédric, Maire de MIOS (*procuration à M. MANO*)
M. PESCINA Jérôme, Maire de MARTIGNAS SUR JALLE (*procuration de M. RECORS*)
M. POIGNONEC Michel, Maire de VILLENAVE D'ORNON (*procuration à M. MAU*)
Mme SAINTOUT Michelle, Maire de SAINT ESTEPHE (*procuration à M. SIRDEY*)
M. SALLABERRY Emmanuel, Président du CCAS de TALENCE (*procuration à Mme BRISSON*)

EXCUSÉS

Mme ANFRAY Stéphanie, Conseillère régionale
Mme BOULTAM Yasmina, Conseillère régionale
M. CAVALEIRO Louis, Conseiller départemental
M. DUPRAT Christophe, Maire de SAINT AUBIN DE MEDOC
M. EGRON Jean-François, Président CCAS de CENON
M. MINCOY Jean, Maire de CISSAC-MÉDOC
Mme MOUQUET Aline, Conseillère départementale
M. ROBERT Fabien, Conseiller régional
M. RUBIO Alexandre, Maire de BASSENS

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Madame GANTCH Chantal, Maire de SAVIGNAC DE L'ISLE

PAYEUR : M. DECROS Henri, Payeur Départemental de la Gironde, absent

Les délibérations de cette séance ont fait l'objet de l'envoi d'un ordre du jour le 12 septembre 2025 à chaque membre du Conseil d'administration.

Délibération n° DE-0051-2025

Rapporteur : M MAU

Objet : Plan de formation : prolongation du plan en vigueur sur l'exercice 2026

Le Président expose aux membres présents que le Conseil d'administration est appelé à se prononcer sur la prolongation du plan de formation de l'établissement pour l'année 2026.

Un plan de formation a été établi pour les années 2023 à 2025. Ledit plan définit l'ensemble des actions de formation, qu'elles relèvent des obligations statutaires ou des orientations stratégiques de l'établissement.

En cohérence avec le projet de mandat 2020-2026, le plan s'organise autour de trois priorités :

- Accompagner les services et les agents dans l'évolution de leur environnement professionnel ;
- Accompagner les projets de service et développer les compétences des agents ;
- Soutenir les parcours professionnels des agents et favoriser la qualité de vie au travail.

En outre, un Plan de formation régional mutualisé a été mis en place pour les années 2024 et 2026, afin de favoriser une cohérence et une mutualisation de l'action de formation des CDG partenaires de Nacoopé.

Afin de faire converger les échéances des deux démarches, en cohérence avec le calendrier de renouvellement du projet de mandat et du Schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation (SRCMS), il est opportun de prolonger d'un an le plan de formation en vigueur, dont le contenu demeure inchangé.

Le Comité Technique s'est prononcé sur cette prolongation lors de sa réunion du 09 décembre 2025, après avoir donné un avis favorable au plan de formation en vigueur lors de la séance du 15 novembre 2022.

Il est proposé au Conseil d'administration d'adopter ce projet de plan de formation.

Le Conseil d'administration,

Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment son article L 423-3 ;

Vu le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale ;

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

Le Conseil d'administration, sur le rapport du Président, après en avoir délibéré, et à l'unanimité de ses membres présents ou représentés,

APPROUVE

- la prolongation du plan de formation en vigueur pour l'année 2026, sans modification de son contenu, et ceci tel qu'annexé à la présente délibération.

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATION
CONSEIL D'ADMINISTRATION
Séance du 17/12/2025

Accusé de réception en préfecture
033-283300036-20251217-DE-0051-2025-DE
Date de transfert : 18/12/2025
Date de réception préfecture : 18/12/2025

AUTORISE

- d'autoriser l'autorité territoriale à signer tout acte y afférent .

DIT

- que seront inscrits au budget les crédits correspondants.

Le Président du Centre de Gestion,

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cette délibération,
- informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Bordeaux dans un délai de deux mois à compter de sa réception par le représentant de l'Etat et de sa publication.

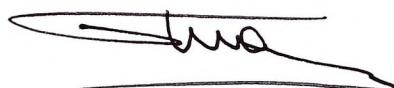
Fait à BORDEAUX, le 17 décembre 2025

Le secrétaire de séance,



Chantal GANTCH
Maire de SAVIGNAC DE L'ISLE

Le Président,



Didier MAU
Président de la Communauté de Communes
MEDOC - ESTUAIRE

RÉCEPTIONNÉE PAR LE REPRÉSENTANT DE L'ÉTAT LE : 18 DEC. 2025

PUBLIÉE LE : 18 DEC. 2025

ANNEXE À LA DÉLIBÉRATION N° DE-0051-2025 :

Plan de formation 2026

PLAN DE FORMATION

2026

SOMMAIRE

I.	BILAN DU PLAN DE FORMATION 2023 -2025	2
II.	ENJEUX DU PLAN DE FORMATION 2026	4
III.	ORIENTATIONS STRATEGIQUES.....	5
IV.	FACTEURS DE REUSSITE	9

I. BILAN DU PLAN DE FORMATION 2023 -2025

Le plan de formation 2023-2025 arrive à échéance au 31 décembre 2025.

Ce plan de formation a mis en œuvre l'ensemble des actions ci-dessous.

a) *Les formations statutaires obligatoires :*

En 2023, 2 agents ont bénéficié de la formation d'intégration pour la catégorie A et 5 agents pour la catégorie C,

En 2024, 4 agents ont suivi la formation d'intégration de catégorie C.

En 2025, 4 agents ont suivi ou doivent suivre la formation d'intégration de catégorie C, 3 agents pour la catégorie B et 1 agent doit suivre la formation d'intégration pour la catégorie A.

b) *Les formations d'adaptation et d'évolution au poste :*

Les différentes directions de l'établissement ont pu développer les compétences de leurs agents grâce à un large panel de formations avec des thématiques variées (numériques, concours, carrières, contentieux, rémunérations, gestion et organisation du travail, retraites, évolution professionnelle, qualité de vie au travail...)

Ces formations ont permis une montée en compétences des agents selon les projets de services ou une acquisition de compétences pour les nouveaux arrivants.

c) *L'expertise Métiers et Veille :*

2 journées d'actualités statutaires ont été programmées sur les 3 dernières années avec le CNFPT.

d) *Les formations Sauveteur et secouriste du travail :*

19 agents ont suivi la formation de recyclage sauveteur secouriste au travail sur 2 sessions dispensées permettant une actualisation de leurs connaissances sur le sujet.

En 2024, une agente a été formée « Formatrice SST ». Cette dernière dispenserait le recyclage SST en interne à compter de 2026.

e) *Les orientations stratégiques fixées ont pu être respectées puisque les formations suivantes ont pu être programmées :*

- Cycle « Développement d'une pratique managériale commune » en intra qui a permis d'accompagner l'ensemble des managers du Centre de Gestion : 25 agents y ont participé ;
- Cycle Stratégies publiques et management : 1 agent formé ;
- Cycle des hautes études de l'éducation et de la formation "Travail, compétences, éducation : quel(s) futur(s) ?" : 1 agent formé ;
- Cycle formation managériale des encadrants intermédiaires et de proximité : 13 agents sont en cours de formation ;
- Sensibilisation à la Santé mentale en intra : 49 agents formés et Premiers secours en santé mentale : 13 agents ont été formés ;

- Valeurs de la République et laïcité : 13 agents formés ;
- Journée Transition écologique : 22 agents ont participé ~~afin de décliner un plan d'actions au sein de l'établissement~~ ;
- Sensibilisation à l'égalité professionnelle et au sexe au travail : l'ensemble des agents ont participé ;
- Intelligence artificielle et bureautique : 32 agents formés.

f) Les préparations aux concours et examens professionnels :

Sur les 3 dernières années, 19 préparations à des concours et examens professionnels ont été accordées par le Centre de Gestion. La majorité de ces formations ont été dispensées par le CNFPT.

g) Les formations mutualisées :

Le recours aux formations mutualisées au niveau régional entre les 12 centres de gestion s'est largement accéléré ces 3 dernières années, permettant aux agents d'être formés sur des thématiques spécifiques notamment sur les missions dévolues aux centres de gestion.

Différentes thématiques retenues en fonction des besoins de chaque centre de gestion entrant dans le cadre de la charte de la coopération régionale ont été programmées : 14 formations sur 2023, 17 formations sur 2024, 15 formations sur 2025.

h) Les formations permettant une reconversion professionnelle ou un souhait de mobilité :

Sur ce dernier plan de formation, un bilan de compétences a été mené et a été pris en charge par le Centre de Gestion à hauteur de 2 000 €.

1 demande d'agent pour suivre une formation dans le cadre d'une reconversion professionnelle n'a pas été accordée au titre du CPF.

II. ENJEUX DU PLAN DE FORMATION 2026

Dans son projet de mandat 2020 – 2026, le Conseil d'administration ambitionnait pour le Centre de Gestion l'optimisation de son propre fonctionnement pour l'amélioration continue de la qualité du service rendu.

Ces ambitions passent nécessairement par le levier formation. La formation est un outil de gestion des ressources humaines. Elle permet d'acquérir, de maintenir et de développer des compétences nécessaires à la réalisation de missions de service public. Elle contribue à l'amélioration des services rendus.

Le plan de formation détermine l'ensemble des actions de formations, celles issues des formations statutaires obligatoires mais aussi celles déclinées dans les orientations de l'établissement.

L'enjeu de ce plan est de prendre en compte les évolutions réglementaires et internes à l'établissement afin de répondre à ses besoins

Le service des ressources humaines élabore, en lien avec la Direction Générale, une politique de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences. Celle-ci permet d'anticiper les besoins notamment en formation pour permettre aux agents de l'établissement d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. La formation intervient parallèlement sur des questions de recrutement, de mobilité, de gestion de carrière.

L'adaptation des missions aux évolutions réglementaires et aux besoins des collectivités, de nouvelles missions et l'ouverture de nouvelles offres de service mises en œuvre tout au long du mandat, afin d'accompagner les employeurs territoriaux, rendent nécessaire d'adapter le plan de formation de l'établissement pour l'année à venir.

Pour rappel, les axes stratégiques retenus par le Conseil d'administration pour le mandat 2020-2026 sont les suivants :

- Un accompagnement des employeurs territoriaux renforcé
- Le développement de nouveaux services à destination des collectivités
- L'amélioration des services rendus
- L'optimisation de l'organisation de l'établissement
- La mobilisation des ressources

Dans la continuité de ce projet de mandat, et pour faire face aux mutations de l'établissement, les orientations suivantes sont reconduites pour l'année 2026 :

- Accompagner les services et les agents dans l'évolution de leur environnement professionnel
- Accompagner les projets de service et développer les compétences des agents
- Soutenir les parcours professionnels des agents et favoriser la qualité de vie au travail

III. ORIENTATIONS STRATEGIQUES

Accusé de réception en préfecture
033-283300036-20251217-DE-0051-2025-DE
Date de télétransmission : 18/12/2025
Date de réception préfecture : 18/12/2025

Les axes stratégiques sont déclinés selon les orientations ci-après :

A. ACCOMPAGNER LES SERVICES ET LES AGENTS DANS L'EVOLUTION DE LEUR ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL

L'accompagnement des agents pour répondre à leurs obligations en matière de formations statutaires obligatoires sera poursuivi.

Pour l'année à venir, les thématiques suivantes ont été identifiées pour permettre de répondre aux évolutions de l'environnement territorial :

Thématiques	Enjeux	Agents concernés	Echéance
Transformation numérique de l'établissement	Poursuivre le développement des compétences numériques des agents Evolution des équipements	Tous les agents	2026 (permanent)
Pilotage / évaluation / contrôle interne	Accompagner la conduite et l'évaluation de projets, de gestion budgétaire, tableaux de bord et indicateurs	Tous les managers	2026
Médiation	Mise en œuvre de la mission en interne	Agents occupant la fonction de médiateur	2026
Journées d'actualités statutaires	Accompagner l'expertise métier	Tous les agents	2026 (selon offre proposée par le CNFPT)
Principes fondamentaux de la laïcité	Sensibilisation au respect des principes et valeurs de la République	Tous les agents	2026 (selon offre proposée par le CNFPT)
Développement durable	Sensibilisation éco gestes dans les bureaux, gestion des déplacements (sensibilisation écoconduite), Transition écologique	Tous les agents	2026
Risques psychosociaux	Anticiper l'usure professionnelle	Tous les agents	2026

Juridique	Accompagner les agents dans l'analyse et compréhension des textes	Agents demandeurs	2026 (en interne)
Egalité Professionnelle femmes / hommes	Mettre en œuvre des actions dans les procédures managériales	Tous les agents	2026

B. ACCOMPAGNER LES PROJETS DE SERVICE ET DEVELOPPER LES COMPÉTENCES DES AGENTS

Thématiques	Enjeux	Agents concernés	Echéance
Dispositifs de signalement FPT	Développer une procédure de signalement	Agents en charge de la thématique	2026
Enquête administrative	Accompagner la mise en œuvre	Agents en charge de la thématique	2026
Dialogue social	Développer le dialogue social	DCAS	2026
Négociation collective	Accompagner les collectivités	DCAS	2026
Comptabilité M57	Mise en œuvre de la nouvelle norme comptable et dispositif analytique	Service comptabilité+ DGA	2026
Communication numérique	Organiser la communication interne / externe et sur nouveau site internet	Service communication	2026
Nouvelles missions éthiques	Déontologie, laïcité	Chargée de mission déploiement de nouvelles missions	2026
Gestion du temps, prises de notes	Accompagner les agents dans leurs missions	Agents demandeurs	2026
Outils technologiques	Animer des webinaires ou des réunions d'informations sur le territoire	Ensemble des directions	2026
Statut / Rémunération	Mise à jour de connaissances statutaires en lien avec les évolutions réglementaires	A la demande	2026
Management	Former à l'entretien professionnel	Agents concernés	2026

Archivage électronique	Développer la mission et maîtriser les outils de gestion	SAGA	2026
Prise de parole en public	Monter en compétences des agents	A la demande	2026 CNFPT
Risques psychosociaux	Accompagner la prise en charge des agents dans les collectivités et en interne	Agents intervenants auprès des agents en collectivités + managers CDG	2026
Accompagnement au changement	Accompagner la réorganisation d'une direction / d'un service	Les directions concernées	2026
Management et animation d'une équipe pluridisciplinaire	Mise en œuvre d'une nouvelle constitution de service	Managers + DIROP	2026
Conseil Médical	Mise à jour de connaissances statutaires en lien avec les évolutions réglementaires	Agents concernés	2026
Réforme PSC / Réforme retraites	Mise à jour des connaissances	Agents concernés	2026
Assurance statutaire	Accompagner le mécanisme de contrat de groupe (marché public)	Agents concernés	2026
Télétravail	Accompagner les nouveaux managers	Managers	2026
Risque Routier	Prévention des agents itinérants	DSST / DMET	2026
Concours et examens professionnels	Former les nouveaux agents et accompagner le perfectionnement	Agents concernés	2026
Ressources Humaines	Gestion administrative Accompagnement des parcours professionnels Qualité de vie au travail Dialogue social	Service RH	2026
Technique / logistique	Maintenance et sécurisation des locaux	Service technique	2026

Juridique	Appréhender le risque contentieux (cartographie des risques)	Managers	Accusé de réception en préfecture 033-283300036-20251217-DE-0051-2025-DE Date de télétransmission : 18/12/2025 Date de réception préfecture : 20/12/2025
Evolutions technologiques et numériques	Maintenir au niveau de connaissance et de compétences	Informatique	2026

C. SOUTENIR LES PARCOURS PROFESSIONNELS DES AGENTS ET FAVORISER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Thématiques	Enjeux	Agents concernés	Echéance
Formations statutaires obligatoires	Accompagner les agents dans leurs parcours de formations	Tous les agents	2026 (via CNFPT)
Parcours professionnels	Accompagner les agents en informant sur la mobilisation des dispositifs (CPF, bilan de compétences, préparations concours et examens professionnels)	Tous les agents	2026
Plan de prévention, de santé et de sécurité au travail	Préserver la santé mentale Sensibiliser aux gestes et postures MAC SST	Tous les agents	2026 (CNFPT et/ou en interne avec préviseurs et assistant de prévention)
	Sensibilisation aux gestes qui sauvent	A la demande	2026
Bien-être au travail	Développer la cohésion (conférences thématiques)	Tous les agents	2026
Parcours d'intégration	Accompagner l'arrivée des nouveaux agents	SRH + services	2026

Des thématiques pourront être ajoutées en fonction des évolutions réglementaires et projets de service mis en place par le Centre de Gestion.

Le règlement de formation est également mis à jour pour tenir compte des évolutions réglementaires et des évolutions internes à l'établissement.

Des formations mutualisées organisées par le service de la coopération régionale permettront également aux agents de se former sur des thématiques retenues dans le cadre du schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation.

IV. FACTEURS DE REUSSITE

Des conditions de réussite sont liées à la bonne mise en œuvre de ce nouveau plan.

Il s'agit de :

- L'investissement des agents en tant qu'acteur de leur parcours de formation,
- La limitation de l'absentéisme pour la bonne tenue des formations,
- L'accompagnement des managers auprès de leurs agents en termes de relais d'information et de définition des besoins,
- Le soutien du service des ressources humaines pour le recueil des besoins et l'accompagnement des agents,
- Le respect du règlement de formation.
