



PLAN PLURIANNUEL DE FORMATION 2026-2028



Ville de Joinville-le-Pont

Avis du CST le 18 mai 2026

Sommaire

LE MOT DU MAIRE	3
PREAMBULE	4
1 LE CADRE JURIDIQUE DU PLAN DE FORMATION	5
1.1 CADRE JURIDIQUE GENERAL	5
1.2 LA FORMATION STATUTAIRE OBLIGATOIRE (FSO)	5
1.2.1 <i>Le public concerné</i>	5
1.2.2 <i>Les modalités d'organisation</i>	6
1.2.3 <i>Autres formations réglementaires</i>	7
<i>Formations sécurité</i>	7
<i>Police municipale</i>	7
2 LES CHIFFRES CLES DE L'ANNEE 2025	7
2.1 CARTOGRAPHIE DES BENEFICIAIRES DE FORMATION EN NOMBRE D'AGENTS	8
2.2 CARTOGRAPHIE DES BENEFICIAIRES DE FORMATION EN JOUR DE FORMATION	8
2.3 CARTOGRAPHIE DE LA REPARTITION DES JOURS DE FORMATION PAR FILIERE	9
2.4 LE BUDGET PRIMITIF	9
3 CONTEXTE DE LA COLLECTIVITE EN MATIERE DE FORMATION : LES PROJETS, LES AXES STRATEGIQUES	10
3.1 LA FICHE D'IDENTITE DE LA COLLECTIVITE	10
3.2 LES ORIENTATIONS GENERALES DE LA COLLECTIVITE.....	10
3.3 LES PROJETS PRIORITAIRES 2026-2028	11
3.4 LES MODALITES D'ORGANISATION DES FORMATIONS DANS LA COLLECTIVITE	11
4 LA DEMARCHE D'ELABORATION DU PLAN DE FORMATION	12
4.1 LES GRANDES ETAPES D'ELABORATION DU PLAN DE FORMATION DE LA COLLECTIVITE	12
4.2 LES ACTEURS DU PLAN DE FORMATION	13
5 AXES STRATEGIQUES	14
AXE 1 : APPLIQUER LA REGLEMENTATION EN MATIERE DE SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL	14
AXE 2 : ORGANISER, GERER, PILOTER ET MANAGER LES RESSOURCES	14
AXE 3 : VALORISER, DEVELOPPER LE PATRIMOINE BATI ET AMENAGER DURABLEMENT L'ESPACE PUBLIC	14
AXE 4 : CONSOLIDER UNE RELATION DE PROXIMITE AVEC LES JOINVILLAIS PAR UN SERVICE PUBLIC DE QUALITE	14
<i>Le plan de développement des compétences des équipes d'animation (PDCEA)</i>	15
AXE 5 : PROMOUVOIR LES PARCOURS D'EVOLUTION PROFESSIONNELLE	15
AXE 6 : RENFORCER L'ANCRAGE DES VALEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE AU SEIN DE NOTRE COLLECTIVITE	15
AXE 7 : DEVELOPPER LA CULTURE NUMERIQUE	15
<i>Le plan de développement des compétences numériques</i>	16
6 LA REPARTITION DU BUDGET 2026	17
6.1 BUDGET PRIMITIF.....	17
6.2 LA REPARTITION DU BUDGET PAR AXE	17
7 ANNEXES	18
7.1 TABLEAU DU PLAN DE FORMATION DETAILLE ET CHIFFRE POUR L'ANNEE 2026	18
7.2 REGLEMENT DE FORMATION	18



Le mot du Maire

Former, accompagner, faire grandir : telle est l'ambition que nous portons pour les agents de notre collectivité.

À Joinville-le-Pont, nous faisons le choix clair d'investir dans les femmes et les hommes qui font vivre le service public au quotidien. Ce plan pluriannuel de formation 2026-2028 en est une traduction concrète. Il s'inscrit dans une vision exigeante : celle d'un service public de qualité, de proximité, capable de répondre aux attentes des Joinvillaises et des Joinvillais tout en accompagnant les évolutions profondes de nos métiers.

Cet engagement se traduit par des moyens significatifs. Avec un budget global de formation particulièrement volontariste, supérieur à la moyenne des collectivités comparables, nous affirmons que la compétence est la première richesse de notre administration. Au-delà des formations obligatoires, nous avons souhaité structurer une politique ambitieuse autour de priorités claires : la sécurité et les conditions de travail, le renforcement des compétences managériales, l'adaptation aux transitions numériques, mais aussi la qualité de la relation aux usagers. Autant d'enjeux essentiels pour garantir un service public moderne, efficace et humain.

Nous avons également fait le choix d'accompagner les parcours professionnels de manière renforcée. Le Compte Personnel de Formation, doté d'une enveloppe dédiée de 20 000 euros, constitue à ce titre un levier important pour permettre à chaque agent de construire son avenir professionnel, évoluer, se former, se reconverter si nécessaire.

Ce plan est enfin le fruit d'un travail collectif, construit avec les services, au plus près des besoins du terrain. Il traduit une conviction forte : c'est en investissant dans les compétences que nous préparons l'avenir de notre collectivité.

Parce que derrière chaque service rendu, il y a des agents engagés, nous faisons le choix de leur donner les moyens de réussir.

Francis SELLAM
Maire de Joinville-le-Pont

Préambule

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

- Comprendre les situations actuelles et prévisibles de la collectivité, des services et 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

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 dans un document formalisé qui prévoit, pour une durée déterminée, les besoins de formation. C'est un document stratégique de planification.

Une action de formation est un parcours pédagogique concourant au développement des connaissances et des compétences et permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle est réalisée en présentiel, à distance ou mixte.

Ce premier plan pluriannuel de formation est établi pour la période 2026-2028. Les axes stratégiques présentés seront déclinés sur l'ensemble de la période. Les actions de formation qui en découlent seront actualisées chaque année.

1 Le cadre juridique du plan de formation

1.1 Cadre juridique général

L'article L.423-3 du Code général de la fonction publique prévoit que les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant, établissent un plan de formation annuel ou pluriannuel qui détermine le programme d'actions de formation suivantes :

- La formation d'intégration : actions favorisant l'intégration dans la fonction publique territoriale, dispensées aux agents territoriaux de toutes catégories ;
- La formation de professionnalisation : des actions de professionnalisation, dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste à responsabilité ;
- La formation de perfectionnement, dispensée en cours de carrière à la demande de l'autorité territoriale ou de l'agent territorial ;
- La formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique ;
- Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française.

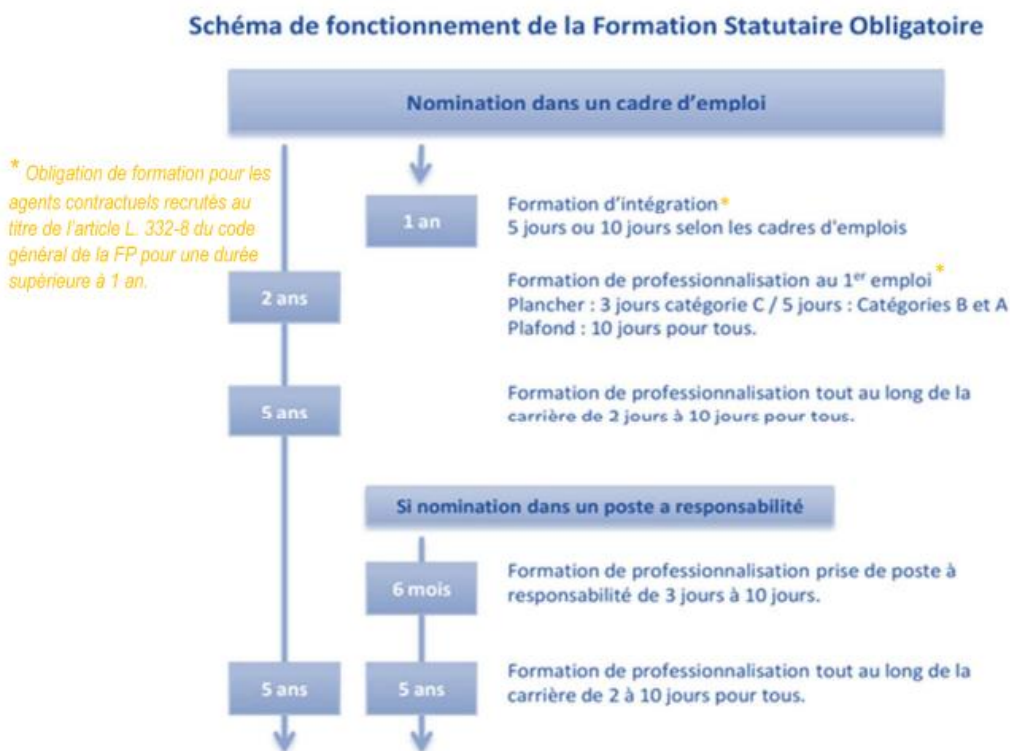
1.2 La formation statutaire obligatoire (FSO)

1.2.1 Le public concerné

Sont concernés les fonctionnaires de l'ensemble des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, à l'exception de ceux relevant des filières sapeurs-pompiers et police municipale qui sont soumis à des dispositions spécifiques en matière de formation professionnelle obligatoire.

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, en application de l'article L332-8 du code général de la fonction publique, pour une durée d'au moins un an, sont soumis, comme les fonctionnaires stagiaires, à une formation d'intégration, puis aux formations de professionnalisation.

1.2.2 Les modalités d'organisation



Les FSO doivent être suivies par les agents concernés et le nombre de jours doit également être respecté. Un manquement à ces obligations peut avoir une incidence sur la carrière de l'agent et notamment sur la promotion interne.

Le CNFPT est garant du suivi de ces jours de formation par les agents.

Si l'agent a suivi des formations hors CNFPT, il doit faire parvenir ses attestations de formation au service formation qui sollicitera le CNFPT pour une procédure de dispense afin que celles-ci soient prises en compte dans le parcours de l'agent.

Pour rappel, la formation d'intégration est dispensée par le CNFPT et dispose d'un contenu réglementaire par catégorie.

Par ailleurs, les formations de professionnalisation doivent être choisies par l'agent dans l'offre du CNFPT en fonction de ses missions et en accord avec son responsable hiérarchique.

1.2.3 Autres formations réglementaires

Formations sécurité

Les formations réglementaires telles que les habilitations électriques, les formations de conduite en sécurité d'engins, sécurité incendie, AIPR, SST,... sont **obligatoires** et doivent être suivies par les agents concernés. Cette obligation concerne les formations initiales et les recyclages, l'agent doit se rendre disponible pour les sessions programmées.

Police municipale

Les agents de la police municipale sont soumis à des règles de formation différentes.

Formation initiale d'application (FIA) pour les lauréats du concours de gardien- brigadier, d'une durée de 6 mois.

Formation continue obligatoire (FCO) s'adresse à tous les agents de la police municipale

- 10 jours de formation minimum sur une période de 5 ans, pour les agents de catégorie C :
- 10 jours de formation minimum sur une période de 3 ans, pour les agents de catégorie B et A

Formation préalable à l'armement (FPA) qui contient 2 modules :

- 1 module juridique
- 1 module pratique en fonction de la catégorie de l'arme

Formation d'entraînement (FE) : formation pratique à renouveler plusieurs fois par an en fonction de la catégorie de l'arme.



Il est à noter que les policiers municipaux de Joinville le Pont bénéficient d'une séance de plus de FE par rapport à la réglementation pour les GTPI et PSA.

2 Les chiffres clés de l'année 2025

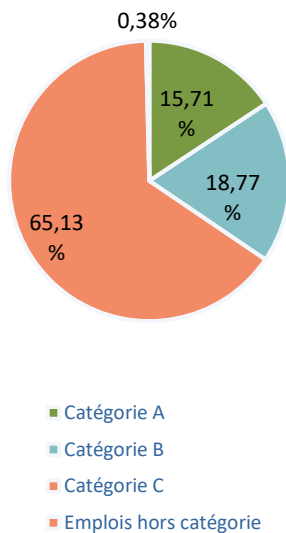
Vous trouverez ci-dessous quelques chiffres clés du bilan de formation 2025.

En 2025, **770 demandes de formation** ont été instruites.

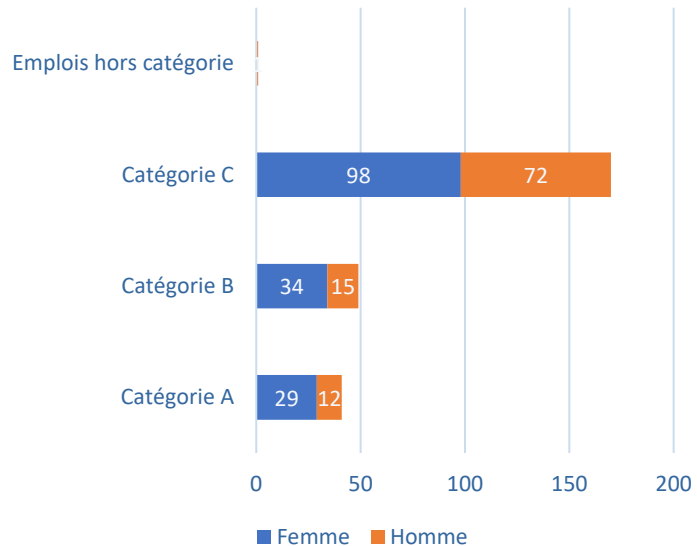
2.1 Cartographie des bénéficiaires de formation en nombre d'agents

En 2025, sur les 417 agents (permanents et non permanents) de la ville, 261 ont participé à au moins une action de formation, soit 50,19% des agents, dont :

Répartition des agents ayant suivi au moins une action de formation par catégorie



Agents ayant suivi au moins une action de formation par catégorie et par genre



La répartition des agents ayant suivi au moins une action de formation par catégorie et par genre correspond à la cartographie des emplois et des effectifs de la collectivité.

Il s'agit d'une répartition équilibrée en termes d'accès à la formation quel que soit le statut des agents, titulaires, contractuels, sur emploi permanent ou non.

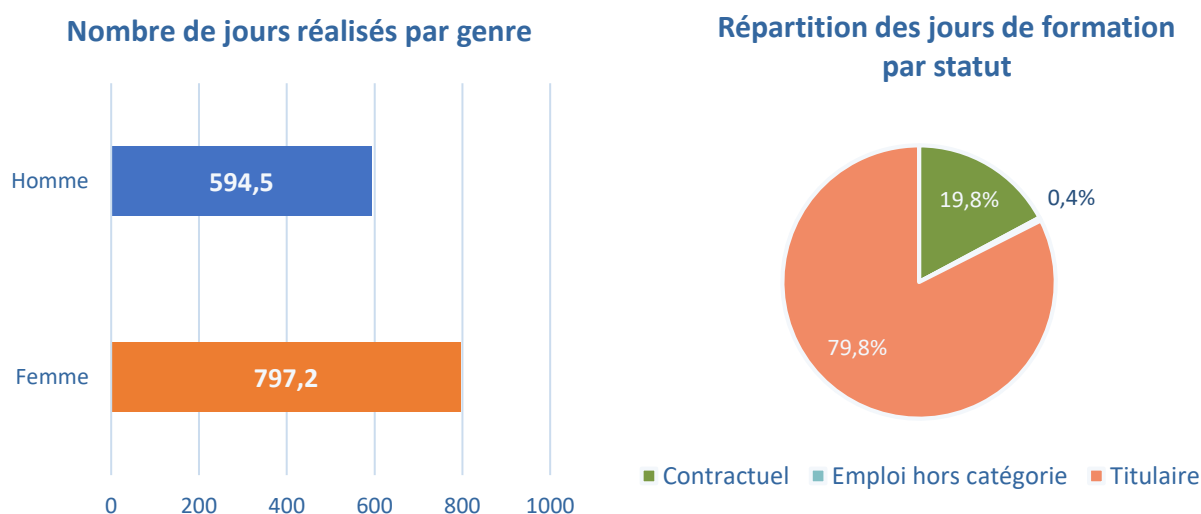


Les personnels vacataires ont également accès à la formation, la qualité du service public étant la priorité.

2.2 Cartographie des bénéficiaires de formation en jour de formation

1 391 jours de formation hors prépa concours ont été réalisés soit 3,33 jours de formation par agent (permanents et non permanents) en moyenne. L'exclusion des jours de formation diplômantes (2 BPJEPS et 1 DJEPS en cours) ramène le nombre de jours global à 1 187 soit 2,84 jours par agent en moyenne.

Ce nombre reste bien supérieur à la moyenne pour les communes de + de 350 agents qui s'élève à **1,7 jours en moyenne par agent** (source : Synthèse des 10 indicateurs repères pour le pilotage des RH – FNCDG décembre 2023).



2.3 Cartographie de la répartition des jours de formation par filière

Filières	Nombre de jours de formation	%
Animation	372	26,7%
Police municipale	276	19,8%
Technique	258,5	18,6%
Administrative	214,7	15,4%
Médico-Sociale	202,5	14,6%
Emploi hors catégorie	26,5	1,9%
Culturelle	25,5	1,8%
Emplois fonctionnels	12	0,9%
Sportive	4	0,3%

2.4 Le budget primitif

En 2025, le budget primitif consacré à la formation était de 120 000€.

Les dépenses totales réalisées concernant les frais pédagogiques (96 036€), les frais de déplacement (5 032€), et la cotisation versée au CNFPT (108 236€) se sont établies à 209 304€, représentant un montant moyen par agent de 501,93€ (base 417 emplois permanents et non permanents).

Rapporté au nombre d'agents permanents, ce montant est de 514,26€, soit un montant très supérieur à la moyenne pour les communes de + de 350 agents qui s'élève à 364€ en moyenne par agent (source : Synthèse des 10 indicateurs repères pour le pilotage des RH – FNCDG décembre 2023).

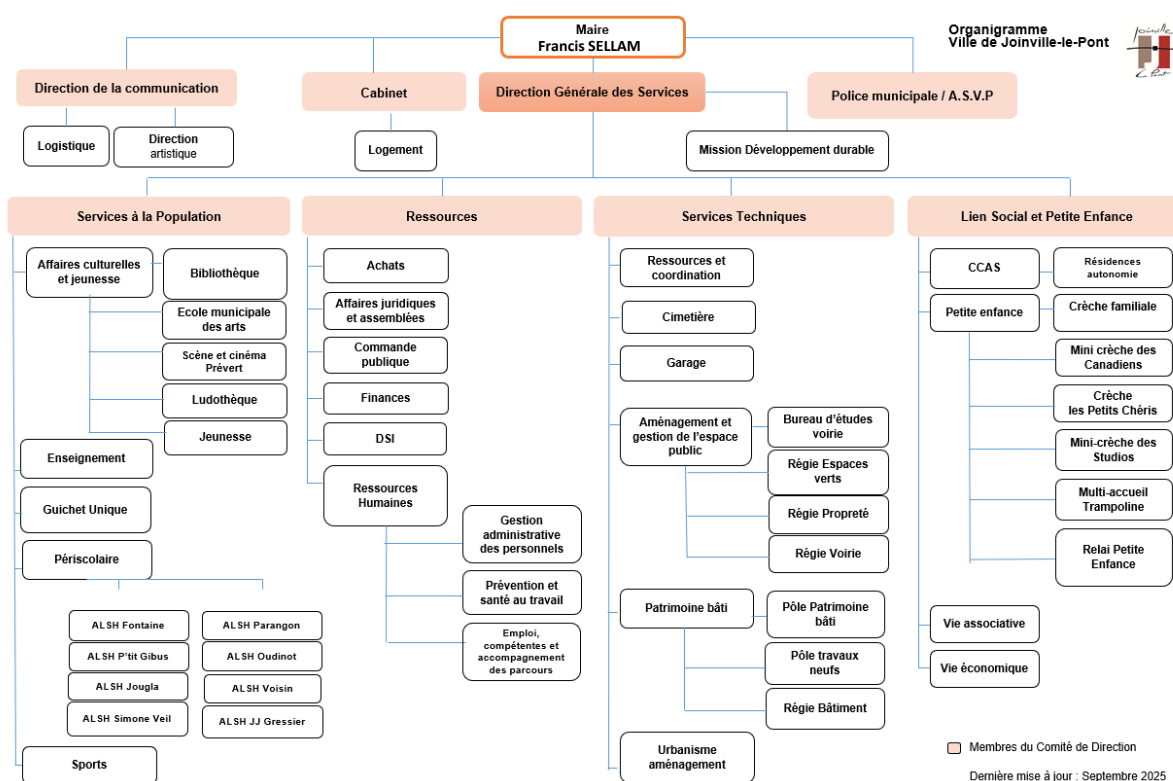
3 Contexte de la collectivité en matière de formation : les projets, les axes stratégiques

3.1 La fiche d'identité de la collectivité

Nombre d'habitants : 20500

Nombre d'agents : 417

Organigramme de la collectivité



3.2 Les orientations générales de la collectivité

Les projets de la collectivité qui impactent le développement des compétences :

- La gestion de la prévention des risques professionnels en veillant à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail des agents ;
- L'adaptation des services et le renforcement des compétences techniques des agents ;
- Le renforcement de la culture territoriale et des compétences fondamentales des agents ;
- Le soutien à l'évolution professionnelle des agents ;
- Le développement et l'harmonisation des compétences managériales ;
- Le soutien personnalisé aux transitions professionnelles des agents.

3.3 Les projets prioritaires 2026-2028

- La construction et la mise en œuvre d'un plan de développement des compétences numériques à partir du recueil des besoins débuté en janvier 2026 : ce plan a vocation à accompagner les agents de la collectivité, dans la découverte et la maîtrise des outils numériques, faciliter leur quotidien professionnel, renforcer leur autonomie et les accompagner dans un éventuel projet d'évolution de carrière.
- La construction et la mise en œuvre d'un plan de développement des compétences des équipes d'animation (périscolaire), en co-construction avec l'ensemble des agents et des encadrants : ce plan a pour but de permettre une meilleure adéquation entre la réalité de terrain et les compétences des équipes d'animation.
- La prévention des risques professionnels (formations réglementaires, habilitations, PSC1, SST, etc...)
- L'adaptation des compétences des agents aux évolutions de service (logiciels métiers, accompagnement au changement, évolutions réglementaires, etc...) ;
- Le renforcement de la culture territoriale et des compétences clés (se positionner en tant qu'agent public, la déontologie, les valeurs de la République, les fondamentaux de la gestion publique, etc...) ;
- L'accompagnement à l'évolution de carrière des agents (formations d'intégration, préparation aux concours et examens professionnels, etc...)
- L'harmonisation des compétences managériales (axes pilotage d'activité, gestion de projets)
- L'accompagnement individualisé des transitions professionnelles par la mobilisation du Compte Personnel de Formation (CPF) avec un budget dédié et ambitieux de 20 000 €.

3.4 Les modalités d'organisation des formations dans la collectivité

Les modalités d'organisation des formations dans la collectivité sont précisées dans le règlement de formation en annexe.

Les formations dont bénéficient les agents de la collectivité peuvent être dispensées selon différents modes :

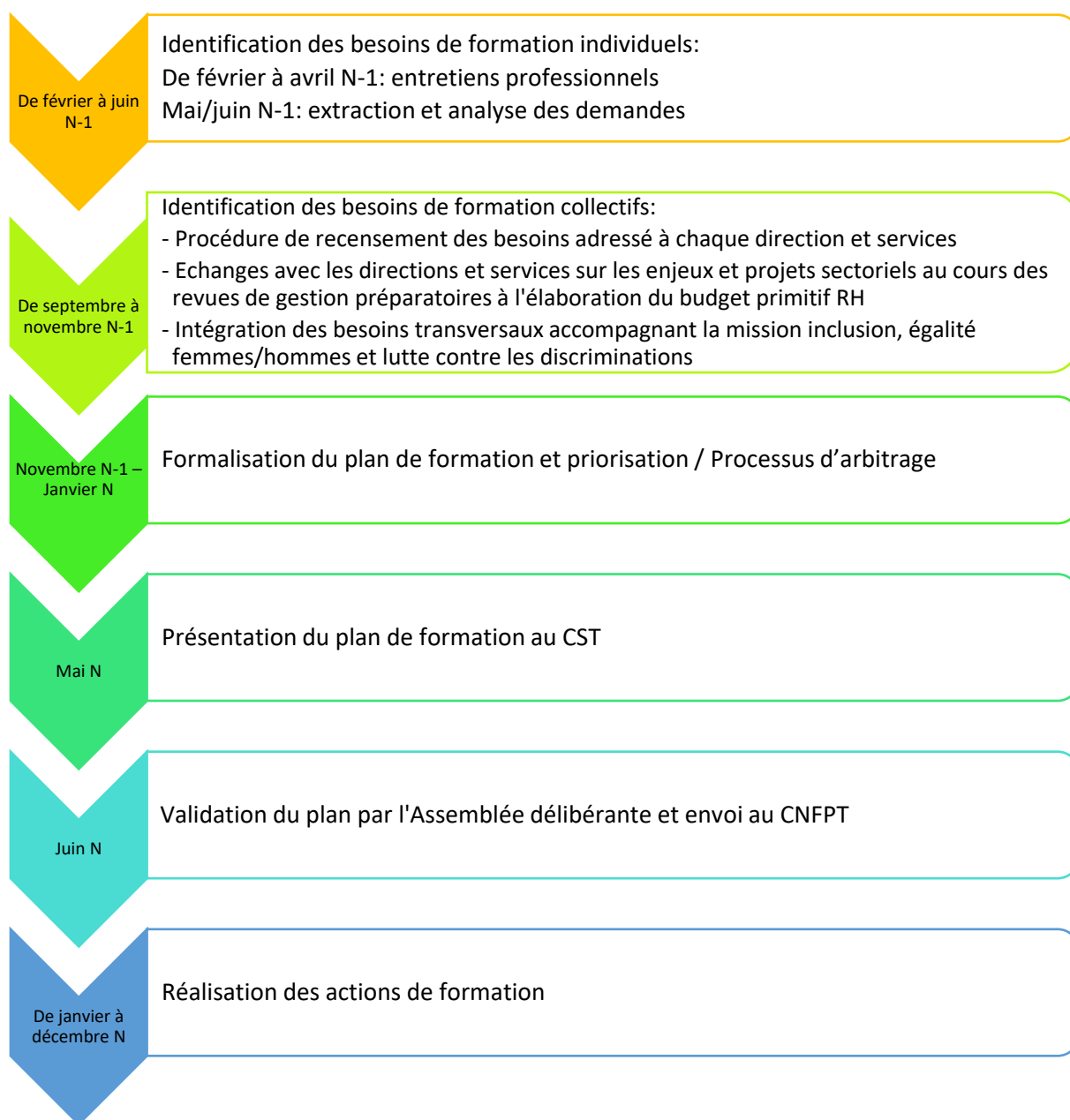
- Intra : au sein de la collectivité
- Union : au sein d'une collectivité de l'Etablissement Public Territorial Paris Est Marne et Bois
- Inter : au CNFPT ou dans un organisme extérieur



4 La démarche d'élaboration du plan de formation

4.1 Les grandes étapes d'élaboration du plan de formation de la collectivité

Dans la collectivité, ces étapes ont été réalisées de la manière suivante :



4.2 Les acteurs du plan de formation



5 Axes stratégiques

Le plan pluriannuel de formation s'articule autour de 7 axes stratégiques.

Axe 1 : Appliquer la réglementation en matière de santé, sécurité et conditions de travail

Objectif de formation : Garantir la conformité aux obligations réglementaires de sécurité, santé et d'hygiène

Projets prioritaires de l'axe :
La prévention des risques professionnels

Axe 2 : Organiser, gérer, piloter et manager les ressources

Objectif de formation : Développer les compétences managériales et renforcer les compétences de gestion publique

Projets prioritaires de l'axe :
L'harmonisation des compétences managériales

Axe 3 : Valoriser, développer le patrimoine bâti et aménager durablement l'espace public

Objectif de formation : Développer et pérenniser les compétences professionnelles des agents des services techniques

Projets prioritaires de l'axe :
L'adaptation des compétences des agents aux évolutions de service

Axe 4 : Consolider une relation de proximité avec les Joinvillais par un service public de qualité

Objectif de formation : Accompagner l'exercice des missions de service à la population

Projets prioritaires de l'axe :
La construction et la mise en œuvre d'un plan de développement des compétences des équipes d'animation
L'adaptation des compétences des agents aux évolutions de service

Le plan de développement des compétences des équipes d'animation (PDCEA)

Dans la continuité de la journée pédagogique des animateurs, un plan de développement des compétences va être élaboré autour de la qualité de l'accueil des enfants. L'objectif est de reconnaître le professionnalisme des animateurs mais aussi de les fidéliser.

Ce plan de développement est construit autour de 2 parcours :

- Un pour les animateurs
- Un pour les directeurs et directeurs adjoints des ALSH



Axe 5 : Promouvoir les parcours d'évolution professionnelle

Objectif de formation : Accompagner les agents dans leurs projets de carrière et d'évolution professionnelle

Projets prioritaires de l'axe :

L'accompagnement à l'évolution de carrière des agents

L'accompagnement individualisé des transitions professionnelles par la mobilisation du Compte Personnel de Formation (CPF)

Axe 6 : Renforcer l'ancrage des valeurs de la Fonction Publique au sein de notre collectivité

Objectif de formation : Assurer la bonne connaissance et le respect des valeurs de la Fonction Publique Territoriale

Projets prioritaires de l'axe :

Le renforcement de la culture territoriale et des compétences clés de gestion publique

Axe 7 : Développer la culture numérique

Objectif de formation : Renforcer les compétences des utilisateurs de l'outils informatique et accompagner l'acquisition d'un socle de compétences clés numériques des non utilisateurs

Projets prioritaires de l'axe :

L'adaptation des compétences des agents aux évolutions de service

Le plan de développement des compétences numériques

Le **Plan de Développement des Compétences Numériques** répond à la volonté municipale de promouvoir et de soutenir le développement continu des compétences au sein de la collectivité. Ce plan a été conçu pour accompagner les agents dans l'acquisition et le perfectionnement de compétences numériques. Pour favoriser l'accès à ces formations, celles-ci se tiendront en présentiel au sein de l'hôtel de ville.

La première phase de ce plan pluriannuel permettra aux utilisateurs de renforcer leurs pratiques professionnelles au quotidien et de se familiariser avec les outils numériques essentiels à leurs missions.

Formations concernées : Word, Excel, Power Point

La seconde phase du plan sera déployée à destination des non utilisateurs à partir du dernier trimestre 2026.

Cette opportunité a vocation à renforcer leur appropriation des outils numériques professionnels et de les accompagner dans un éventuel projet d'évolution de carrière.

Formation concernée : Initiation aux outils informatiques



6 La répartition du budget 2026

6.1 Budget primitif

Le budget primitif pour l'année 2026 de la collectivité est composé ainsi :

- Compte Personnel de Formation (CPF)
 - 20 000€
- Le Plan de Formation
 - 119 566€
- Cotisations CNFPT (correspond à 1% de la masse salariale)
 - Environ 110 000 €

6.2 La répartition du budget par axe

Budget 2026	
Axe 1 : Appliquer la réglementation en matière de santé, sécurité et conditions de travail	50 054 €
Axe 2 : Organiser, gérer, piloter et manager les ressources	17 100 €
Axe 3 : Valoriser, développer le patrimoine bâti et aménager durablement l'espace public	4 580 €
Axe 4 : Consolider une relation de proximité avec les Joinvillais par un service public de qualité	33 714 €
Axe 5 : Promouvoir les parcours d'évolution professionnelle	20 000 €
Axe 6 : Consolider l'ancrage des valeurs de la Fonction Publique au sein de notre collectivité	0 €
Axe 7 : Développer la culture numérique	14 119 €
Total	139 566 €

7 Annexes

7.1 Tableau du plan de formation détaillé et chiffré pour l'année 2026

7.2 Règlement de formation