

PLAN DE FORMATION : ANNÉE 2026

L'élaboration d'un plan de formation par l'ensemble des collectivités territoriales, au profit de leurs agents, constitue une obligation qui trouve sa source dans la loi du 26 janvier 1984 relative à la fonction publique territoriale et celle du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents territoriaux.

La loi du 19 février 2007 a confirmé le plan de formation comme outil de formalisation des besoins en formation des agents des collectivités territoriales.

L'élaboration d'un plan est aussi l'occasion de renforcer le dialogue social par lequel l'ensemble des acteurs, représentants des personnels, des élus, agents, responsables de services, directions des relations humaines, auront un rôle à jouer pour définir et mettre en œuvre la politique de formation des collectivités.

De la sorte, le plan de formation s'inscrit dans une démarche de gestion des ressources humaines qui permet de maintenir et de développer les compétences nécessaires à la réalisation des missions de service public propre à la collectivité, et de répondre aux orientations stratégiques et aux objectifs définis par nos élus.

Ce plan de formation répond donc aux trois orientations stratégiques fixées : assurer un service de haute qualité à coût maîtrisé, être un territoire engagé en faveur de l'économie circulaire et de la décarbonation de nos activités tout en maîtrisant les coûts, réunir autour du projet de la collectivité.

Ce document, non exhaustif, est le fruit d'échanges avec les acteurs internes ; il devra s'adapter aux évolutions en cours d'année afin de toujours assurer la cohérence entre les objectifs de la collectivité et les souhaits individuels des agents et constituer un levier de développement des compétences.



SYNDICAT DU BOIS DE L'AUMONE
Direction des Relations Humaines
Zone de Layat II
13 rue Joaquin Perez Carretero
63200 RIOM

Présentation :
Comité Social Territorial du 02/02/2026
Comité syndical du 23/02/2026

PLAN DE FORMATION 2026 : PRÉAMBULE

Éléments de contexte :

L'année 2025 a été marquée par la réalisation de nombreux projets d'envergure, plaçant le SBA comme un acteur prépondérant du développement durable et de la transition écologique.

Déjà détenteur du palier 1 du label « Territoire Engagé Transition Ecologique » depuis 2020, le SBA vient de se voir décerner une 4^{ème} étoile et rejoint le club très fermé des collectivités récompensées pour leur politique ambitieuse et engagée en faveur de l'environnement.

Pour le cinquantième anniversaire du SBA, 3 journées dédiées à l'économie circulaire ont eu lieu à travers le Festival Horizons Circulaires (co-organisé avec le Conseil Départemental et le VALTOM) réunissant des acteurs clés de l'économie circulaire, des professionnels de divers secteurs, des scolaires, ainsi que le grand public pour partager des idées innovantes, permettre aux publics de s'approprier la thématique du tri, du recyclage, de la prévention des déchets ou de l'économie circulaire au sens large.

Sur le plan interne, l'accent a été mis sur la problématique des refus de tris, avec la mise en œuvre de solutions de tri sur l'ensemble de nos sites, accompagnées d'une formation pour l'ensemble des agents.

En parallèle, des formations transversales ont été proposées, permettant d'une part de mutualiser les sessions en regroupant plusieurs services sur les même thématiques et d'autre part, permettre des échanges et retours d'expérience sur des sujets tels que la gestion des conflits ou encore le secourisme.

Depuis le 1er janvier 2026, une nouvelle direction a été mise en place, affirmant sa volonté de placer la prévention au cœur de sa démarche et de donner une impulsion forte en matière de sécurité et de protection des agents. Dans ce cadre, la mise en place de formations spécifiques à la prévention des risques constitue un axe prioritaire, visant à réduire le nombre d'accidents du travail (AT) et à renforcer à la fois la sécurité et le bien-être des agents sur l'ensemble des sites.

S'agissant des projets pour l'année à venir, la priorité sera accordée à la poursuite et à la réalisation des travaux autour de l'éco-point de Châtel-Guyon et au lancement du pôle de valorisation de Riom. Dans ce contexte d'évolution des sites et, par conséquent, de transformation de nos pratiques professionnelles (possible intégration de nouvelles filières), la valorisation des déchets constituera un enjeu majeur en matière de formation des gardiens.

Par ailleurs, le siège de la collectivité fera l'objet d'un projet d'extension afin de permettre l'accueil de l'ensemble des agents du site de Pont-du-Château. Cette réorganisation s'inscrira dans une démarche globale de restructuration du service Collecte, incluant l'élaboration d'un schéma directeur de collecte avec l'optimisation des tournées, le déploiement des PAC y compris en zone rurale, l'utilisation de nouveaux matériels de collecte, etc.

La réussite de ce projet reposera sur un accompagnement au changement, constituant un enjeu managérial majeur. Celui-ci s'appuiera notamment sur un dispositif de formation adapté, visant à accompagner les agents et les encadrants dans l'appropriation des nouvelles organisations.

Parmi les nouveaux outils à disposition, et pour lesquels il faudra prévoir un temps de formation : le système FICHA, permettant de caractériser la qualité des déchets et d'augmenter les performances de tri et de collecte en porte à porte ; de nouveaux camions PAC ; des nouvelles BOM ; un chargeur ; deux véhicules de lavage des équipements extérieurs...

Un autre enjeu majeur pour l'année 2026 résidera dans l'élection de nos nouveaux élus, qui devra s'accompagner de la mise en place d'un parcours de formation dédié, destiné à faciliter leur intégration, leur appropriation des compétences attendues et la compréhension des enjeux et du fonctionnement de la collectivité.

En termes de formation, chaque responsable a été consulté dans le but de collecter les besoins propres à chaque service. Le service RH les a ensuite analysés pour construire un véritable projet, répondant au plus près des préoccupations de terrain.

Au travers de ce plan de formation, une réelle dynamique doit être mise en place car de nombreux défis attendent les agents du Syndicat du Bois de l'Aumône pour 2026. La formation sera l'un des leviers essentiels pour la réussite et l'accomplissement de nos objectifs.

La mise en place de la nouvelle charte de formation adoptée le 30 septembre 2019 va se poursuivre en 2026, avec notamment la formation et l'accompagnement de l'ensemble des encadrants de proximité.

Une évolution des missions et des métiers est nécessaire pour accompagner ces changements. Qualitativement et quantitativement, les compétences attendues ont significativement évolué et doivent continuer leur progression pour l'ensemble des agents du SBA.

Il ne sera, pour autant, pas perdu de vue l'objectif de maîtrise des coûts. Dans ce cadre, une vigilance particulière sera portée sur le rapport qualité prix des prestations de formation au regard des objectifs attendus.

Pour autant, il est bon de rappeler que la formation doit être :

- au cœur d'une démarche d'amélioration du service public,
- un investissement permettant la valorisation des ressources humaines de la structure,
- un levier pour la mise en adéquation des qualifications attendues aux qualifications requises, un accompagnement aux évolutions des missions et des métiers,

- la condition d'un meilleur engagement professionnel et d'un plus grand épanouissement personnel des agents, elle n'en constitue pas l'unique réponse.

Depuis 2008, le SBA a mis en application la réforme de la formation tout au long de la vie :

Les dispositifs de formation de professionnalisation tout au long de la carrière ont été déployés et ont porté non seulement sur la formation, mais aussi sur la constitution des fiches de poste et la conduite des entretiens annuels d'évaluation.

Après ce premier cycle de cinq ans qui a permis d'asseoir et de consolider la place de la formation en tant que fondement des ressources humaines de la collectivité, le SBA s'est engagé depuis 2013 dans un second cycle dit de perfectionnement. Il a permis de mettre en adéquation les compétences présentes aujourd'hui dans la collectivité et celles qui sont requises pour répondre aux objectifs fixés et notamment la mise en œuvre effective de la tarification incitative en 2018, l'amélioration de la qualité de service...

L'année 2019 a engagé la structure dans un troisième cycle dit d'approfondissement. Il doit permettre sur une durée de cinq ans, d'avoir une vision plus prospective et de faciliter les évolutions de l'ensemble des métiers exercés dans la structure mais également de rendre possible les passerelles avec des partenaires extérieurs.

Ce nouveau cycle correspond à un nouveau cadre réglementaire en évolution constante. L'accompagnement à l'évolution professionnelle des agents vers une mobilité interne ou externe via le conseil, les stages d'immersion et l'utilisation du Compte Personnel de Formation constitue une novation très marquante.

BILAN DU PLAN DE FORMATION DE L'ANNEE 2025

Points forts :

De nombreux conducteurs collecte et transfert ont suivi des formations auprès de l'organisme ECF VIGIER afin que leurs permis (FCO) et/ou habilitations (CACES) soient à jour.

Les remplaçants d'été : Tous les agents contractuels ont suivi une journée de formation d'intégration interne (information RH, prévention des risques professionnels, présentation du poste...).

Un agent a suivi une formation personnelle par le biais de son Compte Personnel de Formation.

Points à améliorer :

Les actions de formation prévues au précédent plan de formation et non réalisées devraient être mises en œuvre en 2026.

La formation et l'accompagnement des encadrants de proximité seront développés en 2026.
La plateforme d'inscription en ligne aux formations proposées par le CNFPT n'est pas encore pleinement utilisée.

BILAN CHIFFRE DU PLAN DE FORMATION 2025

Au titre de l'année 2024, sur un ensemble de **189 agents statutaires** en activité au 31 décembre 2025 : **108 agents** ont été concernés par une action de formation. Ces actions ont été dispensées soit par le CNFPT, soit en interne, soit par le biais de prestataires extérieurs.

L'ensemble des actions représente **405 jours** de formation pour l'année, (moyenne de plus de 3 journées par agent formé), ce qui constitue une forte hausse par rapport à 2024 (**136 jours de formation**). Cette dynamique sera à conserver pour 2026.

PRÉPARATIONS CONCOURS ET EXAMENS

Au titre de la préparation à un concours de la fonction publique, 4 agents ont été inscrits à une action de formation.

A noter :

La réussite à un concours ou à un examen ne lie pas la collectivité à une éventuelle nomination.

FORMATION INTEGRATION STAGIAIRES

L'année 2025 a été marquée par le recrutement de 4 agents statutaires. 3 d'entre eux ont suivi leur formation d'intégration au cours de l'année 2025, ce qui représente 5 jours de formation obligatoire par agent. Les FIC des autres agents stagiaires sont prévus au cours du premier trimestre 2026.

HABILITATIONS

- 3 agents ont obtenu le Permis C et la FIMO ;
- 8 conducteurs de véhicules poids lourds ont suivi leur Formation Continue Obligatoire (FCO) de 5 jours ;
- 10 agents ont obtenu ou renouvelé un CACES.

UTILISATION DU CPF (Compte Personnel de Formation) en remplacement du DIF (Droit Individuel à la Formation):

- 1 agent a suivi une formation personnelle en utilisant son CPF.

FORMATION DE PROFESSIONALISATION TOUT AU LONG DE LA CARRIERE

52 agents ont suivi une action de formation de professionnalisation au cours de l'année 2025. Les formations 2025 ont surtout été axées sur la mise à jour des différentes habilitations et ont été dispensées par des prestataires extérieurs au CNFPT.

FORMATIONS SPECIFIQUES

Le Syndicat du Bois de l'Aumône propose des stages dans le cadre de dispositifs d'apprentissage et d'enseignement universitaire. L'ensemble des services a ainsi accueilli deux contrats d'apprentissage au cours de l'année 2025, conclus avec différents organismes :

- UDA,
- EAF.

Cette démarche nécessite la formation de tuteurs. Elle a fait l'objet d'une formation renforcée des tuteurs et la création d'une « Charte des tuteurs » annexée à la « Charte de formation 2020 ». Cette démarche permettra d'homogénéiser les pratiques entre les différents services notamment dans le cadre de stages d'immersion de courte durée.

Ce bilan résume les priorités stratégiques de la collectivité en matière de formation :

- respecter la réglementation pour travailler en sécurité,
- professionnaliser les agents en les formant sur les compétences de base nécessaires à l'exercice des métiers,
- améliorer et faciliter les échanges de pratiques entre professionnels,
- mettre en place une gestion prospective des compétences au regard des projets de la collectivité,
- favoriser le maintien dans l'emploi,
- permettre aux agents de se « perfectionner » et de pouvoir envisager la formation comme un levier d'évolution professionnelle en utilisant le Compte Personnel de Formation à cette fin.

BILAN FINANCIER : PLAN DE FORMATION 2025

Il est bon de rappeler que notre collectivité est soumise au versement obligatoire d'une cotisation de 0.9% du traitement indiciaire au Centre National de la Fonction Publique Territoriale soit une dépense annuelle pour l'année 2025 de **59 379.41€**.

D'autres formations ont nécessité le recours à des organismes plus spécialisés (habilitations à la conduite spécifique, logiciels de gestion de la collectivité, etc ...).

COÛT

L'année 2025 s'achève sur une dépense de formation intégrant la cotisation obligatoire du CNFPT de **124 991.41€**, soit une somme sensiblement plus élevée qu'en 2024.

PERSPECTIVES 2026

Quatre axes ont été identifiés au regard du contexte et à l'occasion d'échanges avec les acteurs internes.

A. Formation management :

- 1 session : ateliers de facilitation pour les managers ;
- Formation sur les outils informatiques.

B. Formation des gardiens de déchèterie :

- Gestes et postures ;
- Conduites addictives ;
- SST ;
- Renouvellement SS4 ;
- Renouvellement ECODDS ;
- Etc.

C. Prévention des risques professionnels :

➤ **Organisation des formations à l'utilisation des défibrillateurs sur tous les sites du SBA**

➤ **Permis et habilitations à la conduite :**

- Permis C,
- FIMO,
- FCO,
- CACES grues / grues auxiliaires,
- CACES nacelle,
- CACES pelles à grappins,
- CACES chariots automoteurs,
- CACES tracteur et petits engins de chantier mobile,
- CACES engins de chantier,
- Habilitation électrique,
- Tests psychotechniques pour les nouveaux conducteurs poids lourds statutaires.

- **Sensibilisation aux risques identifiés dans le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels** (exemple gestes et postures pour les situations ciblées par la médecine de prévention).
- **Prise en considération des situations d'inaptitude en amont et en aval des situations critiques,**

D. Développement des compétences

- **Acquisition des savoir-faire nécessaires à la mise en place d'un schéma directeur de collecte des déchets en porte-à-porte, en points d'apport collectifs et en déchèteries,**
L'acquisition des compétences s'articule autour de l'évolution attendue des métiers mais aussi en appui sur la formation-action des formateurs internes. La démarche de formation aux gestes et postures va être poursuivie.
- **Utilisation de l'informatique, du niveau de base à l'expertise,**
La salle Forez du siège de Riom, qui accueille les permanences RH sur le site, pourrait faciliter l'accès à de nouvelles modalités de formation (e-learning...)
- **Formation sur les bases du traitement des données personnelles (RGPD).**

E. Formation de formateurs internes

- **Accompagnement interne à la transmission de compétences.**
Le CNFPT et le SBA ont engagé début 2020 une formation-action à destination des formateurs, des tuteurs et d'agents des services collecte-déchèterie-transport. A l'issue de cette formation, les formateurs internes ont la capacité de former spécifiquement en situation de travail. Les tuteurs sont en capacité de sensibiliser les agents aux risques et de les accompagner lors des prises de postes.
Ces formations méritent d'être approfondies en 2026.

**PLAN DE FORMATION 2026 :
TABLEAU SYNTHETIQUE**

SYNDICAT DU BOIS DE L'AUMONE Zone de Layat II 63200 RIOM Service à contacter : Direction des Relations Humaines <i>Cédric KLEIN / Marjorie CONCHON</i>		☎ 04 73 64 74 61 ☎ 04 73 64 74 17 cedric.klein@sba63.fr marjorie.conchon@sba63.fr		CST : 02/02/2026 Comité Syndical : 23/02/2026	
Type de formation	Intitulé de la formation	Nombre de jours	Nombre d'agents et ou service concerné	Organisme	Coût TTC
Habilitations obligatoires	Formation des conducteurs dont FIMO, FCO, Permis C et EC	De 5 à 45 jours	Permis C FIMO FCO Autres demandes telles que Permis EC	VIGIER Ou autres organismes	20 000 €
	Tests psychotechniques	1h	Nouveaux recrutés, statutaires, conducteurs polyvalents	AAC	1 500 €
	Certificats d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES)	2 à 5 jours	Agents de collecte, des déchèteries, du transport, du garage et des bâtiments, de la logistique, encadrement de l'exploitation	VIGIER/ CERFOS	6 000 €

Sécurité : Formations fortement recommandées ou obligatoires	Sauveteur Secouriste du Travail	2 jours	30 agents	CNFPT/CERFOS/ Prestataire externe	1 500 €
	Formations liées à la politique de prévention		Nouveau conseiller de prévention	CNFPT CDG	0 €
Formations statutaires	Formations d'intégration et de professionnalisation	5 à 10 jours	Catégorie C, B et A	CNFPT	0 €

Préparation concours/examens professionnels	Dispositifs préparation concours	20 jours	10 agents	CNFPT	0 €
Formation Management	Formation des managers	2 jours	L'ensemble des responsables et directeurs de services	CNFPT (INTRA)	0 €
Formation fonctionnelle : Encadrement	Management efficient des équipes : - Accompagnement à la mise en œuvre du télétravail, - Egalité professionnelle, - Laïcité, - Gestion de projet, - Formation management, - Sensibilisation au document unique...		Encadrants	CNFPT / INTERNE	2 000 €
	Savoir intervenir sur les matériels (alarme, incendie, vidéosurveillance) pour les encadrants d'astreinte		Equipe d'astreinte	INTERNE	0 €
	Maintenance des Points d'Apports Collectifs		Equipe d'astreinte	Formation fournisseur	0 €

Formation fonctionnelle : Agents de collecte	Journées de formation collecte		Ensemble des agents de collecte : Programme à construire en fonction des thématiques prioritaires identifiées notamment en matière de : - prévention des risques professionnels (Sauveteur Secouriste du Travail), - découverte informatique, - sensibilisation au développement durable, -entretien du matériel de collecte, - gestes et postures...	Interne en associant les prestataires de formations	1 000 €
Formation fonctionnelle : Gardiens de déchèterie	Journées de formation déchèterie		Ensemble des agents de déchèterie : Programme à construire en fonction des thématiques prioritaires identifiées notamment en matière de : - prévention des risques professionnels (Sauveteur Secouriste du Travail), - découverte informatique, - gestion des conflits, - amélioration de nos performances de tri, - accueil du public Amiante : sous-section 4 - encadrants - Amiante : la connaître et la reconnaître pour adapter son action	Interne en associant les prestataires de formations	1 000 €
Formation fonctionnelle : Agents du garage	Formation matériel		Ensemble des agents du Pôle Garage : Programme à construire en fonction des thématiques prioritaires identifiées notamment en matière de : - prévention des risques professionnels,	Prestataires : RENAULT TRUCKS SCANIA	8 000 €

			- gestes et postures - entretien du matériel, - maintenance grue auxiliaire, - habilitation GNV ATEX niveaux 1 / 2 - formation explosimètre - pneumatiques...		
Formation fonctionnelle : Agents des bâtiments	Habilitation électrique		Agents du Pôle Garage – Déchèteries – Bâtiments	CNFPT	0 €
Formation des gestionnaires RH/Prévention	Logiciel SIRH, paie, carrière, document unique, prévention des RPS...		Ensemble de la DRH	CNFPT/ Organismes externes/ Logiciel métier	3 000
Formation fonctionnelle : Agents des Affaires Administratives et Juridiques et Accueil / Secrétariat	Accueil des usagers, gestion des conflits		Ensemble du service	CNFPT	4 000 €
Formation fonctionnelle : Agents des Finances	Bases des marchés publics et exécution administrative et financière		Ensemble du service	CNFPT	0 €

Formation fonctionnelle : Agents de la Communication	Formation à l'utilisation des logiciels de communication		Ensemble de la Direction en fonction des secteurs de compétences	Formation fournisseur	0 €
Formation fonctionnelle : Animateurs	Formation sur le renforcement des compétences jardinage au naturel et lutte contre le gaspillage		Ensemble du service en fonction des secteurs de compétences	CNFPT	0 €

Formations dans le cadre d'une Union de collectivités	- Lutte contre la fracture numérique - Remobilisation des connaissances en français et mathématiques		Ensemble des agents	CNFPT	0 €
Formation Economie Circulaire	Economie circulaire – Achats publics durables – bases du tri		Ensemble des agents / élus	INTERNE ou EXTERNE	5 000 €

Evolution des métiers : Informatique	Maîtriser les outils informatiques - bureautiques, TIC, logiciels spécifiques		Ensemble des agents intéressés A la suite d'un questionnaire recensant l'ensemble des besoins des agents	CNFPT/GRETA	3 000€
---	--	--	--	-------------	--------

Formations de formateurs et tuteurs internes	Suivi du réseau « Formateurs et tuteurs internes »	4*1 jour	4 groupes issus des Pôles Collecte / Déchèterie / Transport	CNFPT	0 €
---	--	----------	--	-------	-----

Formation aux logiciels de la collectivité	En fonction des besoins du service		Ensemble des logiciels métiers utilisés	Prestataires : Ecocito/CIRIL/ Eksaé...	3 000 €
Formation des élus			A construire en interne		0 €
Formations dans le cadre du Compte Personnel de Formation	Selon les besoins identifiés		Ensemble des agents concernés	Tous organismes	15 000 €
	Préparations concours et examens		Agents inscrits	CNFPT	0 €
TOTAL				A titre indicatif Sur le 6184	74 000 €

Ce plan de formation est un document d'orientation non contractuel. D'autres formations pourront s'ajouter en fonction de l'actualité et des besoins exprimés par les services.