



# Le petit statutaire mensuel

CDG30

N°17

Juin 2021

*L'actualité juridique du service statutaire du centre de gestion du Gard*

## Sommaire

### Textes officiels

#### Les dispositions règlementaires

**p. 2**

Ratification de l'ordonnance n° 2021-45 du 20 janvier 2021 portant réforme de la formation

#### Les dispositions relatives au Covid-19

**p. 3**

Loi n°2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire

Décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire

Décret n° 2021-706 du 2 juin 2021 fixant à titre temporaire des règles dérogatoires de formation et de titularisation de certains fonctionnaires territoriaux en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie

Note d'information relative au télétravail dans la FPT

Foire Aux Questions de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique

Foire Aux Questions de la Direction Générale des Collectivités Locales

#### La jurisprudence

**p. 6**

#### Les questions écrites

**p. 7**

Prime de départ en retraite des agents territoriaux

Forfait mobilité durable

### Foire aux questions

Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci **p. 9**

### Focus

Le dispositif de signalement des actes de violence

**p. 10**

Le plan de formation

**p. 12**

### Le mot du service

Un mois de juin 2021 placé sous le signe d'une sortie de crise avec la parution de la loi n°2021-689 qui fixe le régime de sortie de la crise sanitaire entre le 2 juin et le 30 septembre 2021 inclus, et un décret qui prescrit les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 pendant cette période transitoire.

A ce stade et s'agissant des agents vulnérables, la circulaire du 10 novembre 2020 est toujours applicable et le dispositif de sortie de crise sanitaire n'a aucune incidence sur le régime dérogatoire des autorisations spéciales d'absence.

Le service statutaire continue d'alimenter la page COVID statut sur le site Internet [www.cdg30.fr](http://www.cdg30.fr). Vous y retrouverez l'ensemble de la réglementation, mais également les Foires Aux Questions de la DGAFP et de la DGCL, qui depuis le début de la crise sanitaire apportent aux collectivités des réponses concrètes sur les mesures à appliquer et la gestion de leurs agents.

Vos conseillères statutaires

# Les dispositions réglementaires

## Ratification de l'ordonnance n° 2021-45 du 20 janvier 2021 portant réforme de la formation

Pour rappel, l'objectif de cette ordonnance est de **permettre aux élus locaux d'accéder à une offre de formation plus développée, mieux articulée avec les dispositifs de droit commun, et mieux régulée. Ainsi le droit individuel à la formation permet à l'ensemble des élus d'acquérir des droits à formation à raison de 20 heures par année complète de mandat.**

Désormais, les élus bénéficient de droits libellés en euros et non plus en heures, et les cotisations pour le DIF seront désormais prélevées à la source. Le texte prévoit la création d'un espace dédié aux élus dans la plateforme numérique [moncompteformation.gouv.fr](https://moncompteformation.gouv.fr).

Le fonds continuera d'être piloté par la Caisse des dépôts afin de garantir son équilibre financier mais, le ministre en charge des collectivités territoriales pourra intervenir en mettant en œuvre de nouvelles règles pour rétablir cet équilibre.

[La loi n°2021-771 du 17 juin 2021](#) est venue ratifier cette ordonnance et la majorité de ses dispositions entrent en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

2

# Les dispositions relatives au Covid-19

## Loi n°2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire

La loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire a été publiée au journal officiel du 1<sup>er</sup> juin 2021.

Son article 1<sup>er</sup> fixe le régime de sortie de la crise sanitaire **entre le 2 juin et le 30 septembre 2021 inclus**. Durant le mois de juin, le gouvernement pourra prolonger le couvre-feu et en cas de retour de l'épidémie, tout reconfinement, même territorial, ne pourra être décidé par le gouvernement qu'en rétablissant l'état d'urgence sanitaire et devra être limité à un mois sauf autorisation du Parlement.

L'article 2 permet au gouvernement, dans l'intérêt de la santé publique et aux seules fins de lutter contre la propagation de l'épidémie de covid-19, **d'instaurer un couvre-feu de 23h à 6h à partir du 9 juin**, sauf dans les territoires où est constatée une circulation active du virus.

**Le jour de carence est suspendu pour les arrêts de maladie directement en lien avec la covid-19 et ce, du 2 juin au 30 septembre 2021.** Pour mémoire, il est suspendu depuis le 10 janvier 2021 et jusqu'au 1<sup>er</sup> juin inclus pour les agents publics positifs à la Covid-19 et placés en arrêt de travail, en application du [décret n°2021-15 du 8 janvier 2021](#).

Le gouvernement est autorisé, jusqu'au 30 septembre 2021, à prendre par ordonnances **toute mesure relevant du domaine de la loi** permettant notamment, afin de tenir compte de la situation sanitaire et de ses conséquences et d'accompagner la reprise d'activité, si nécessaire de manière territorialisée, l'adaptation et la prolongation de dispositions spécifiques. Enfin, les enquêtes de recensement ne sont pas réalisées en 2021.

3

## Décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire de crise sanitaire

En application de la [loi n° 2021-689 du 31 mai 2021](#) relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire, ce décret prescrit les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 pendant la période transitoire établie du 2 juin au 30 septembre. Il fixe notamment les conditions d'accueil du public par les établissements y étant autorisés.

Il maintient le couvre-feu de 21 h à 6 h du matin, durant lequel les déplacements sont interdits, sauf à justifier d'un motif autorisé de déplacement.

## Décret n° 2021-706 du 2 juin 2021 fixant à titre temporaire des règles dérogatoires de formation et de titularisation de certains fonctionnaires territoriaux en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19

Le décret n°2021-706 concerne les fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale, à l'exception des sapeurs-pompiers professionnels et des cadres d'emplois de catégorie A.

Il proroge jusqu'au 31/10/2021 le dispositif permettant la titularisation de certains fonctionnaires territoriaux stagiaires qui n'auraient pas pu réaliser la formation d'intégration au cours de leur année de stage en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19.

Ainsi, par dérogation aux dispositions de l'article 10 du décret du 29 mai 2008 et aux dispositions statutaires applicables à certains cadres d'emplois, lorsque la titularisation d'un fonctionnaire stagiaire relevant de l'un de ces cadres d'emplois doit intervenir au plus tard le 31 octobre 2021, elle n'est pas subordonnée à l'obligation de suivi de la formation d'intégration si cette dernière n'a pu se dérouler, en tout ou partie, avant le 31 octobre 2021.

## Note d'information relative au télétravail dans la FPT

Comme nous vous l'indiquions dans le petit statutaire du mois de mai 2021, [une circulaire relative au télétravail dans la fonction publique de l'Etat](#) est parue le 26 mai 2021. Nous étions alors dans l'attente d'une transposition des dispositions de cette circulaire du 26 mai 2021 à la fonction publique territoriale. C'est maintenant chose faite avec la parution d'une note relative au télétravail dans la FPT en date du 1<sup>er</sup> juin qui reprend les éléments prévus par la circulaire.

Pour rappel, le télétravail est assoupli depuis le 9 juin en lien avec les partenaires sociaux. Il est décidé de séquencer progressivement le retour sur le lieu de travail avec un régime transitoire dérogatoire selon le calendrier suivant et sous réserve de l'évolution de la situation sanitaire.

- ➔ **A compter du 9 juin** : passage de cinq jours à trois jours de télétravail
- ➔ **A compter du 1er juillet**, si la situation sanitaire le permet : passage à deux jours de télétravail par semaine
- ➔ **A compter du 1er septembre**, retour au régime de droit commun avec application du nouvel accord-cadre télétravail s'il est signé (cela correspond dans la fonction publique territoriale aux délibérations de mise en place du télétravail que peuvent prendre les collectivités)

Les agents publics vulnérables ne sont pas concernés par ce calendrier et continueront de bénéficier des dispositions prévues par la [circulaire du 10 novembre 2020](#) relative à l'identification et aux modalités de prise en charge des agents publics civils reconnus personnes vulnérables.

Les règles sanitaires renforcées continuent d'être strictement appliquées, en particulier en ce qui concerne la désinfection des postes de travail et le respect des gestes barrières notamment le port du masque.

Les réunions en présentiel, qui devaient depuis le 5 février être limitées autant que possible sont de nouveau autorisées à compter du 9 juin avec une jauge recommandée d'une personne pour 4 m<sup>2</sup> pour le moment.

Une vigilance renforcée doit être exercée par les chefs de service à l'égard de l'ensemble des agents et des situations individuelles spécifiques, notamment dans le cadre d'un retour partiel en présentiel après plusieurs mois de télétravail intégral, afin notamment de prévenir l'apparition de risques psycho-sociaux.

## Foire Aux Questions de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique

Mise à jour de la [FAQ en date du 23 juin 2021](#) dont les nouveautés principales concernent la vaccination et le télétravail.

5

## Foire Aux Questions de la Direction générale des Collectivités Locales

Vous trouverez [la FAQ de la DGCL](#) relative à la prise en compte de l'évolution de l'épidémie. Les nouveautés caviardées en jaune concernent la suspension du jour de carence, le télétravail et la vaccination.

# La jurisprudence

■ [Cour Administrative d'Appel de Lyon du 3 juin 2021 n°19LY02397](#) / Pas de droit individuel au Télétravail

Les dispositions réglementaires issues des [articles 5 et 7 précitées du décret du 11 février 2016](#), lesquelles, organisant la situation statutaire et réglementaire dans laquelle sont placés par les lois du [13 juillet 1983](#) et [26 janvier 1984](#) les fonctionnaires des collectivités locales, **n'ont pas pour effet de porter atteinte à la libre administration de celles-ci, donnent à leur organe délibérant la faculté d'ouvrir aux agents la possibilité de demander de recourir au télétravail, par la désignation des tâches et missions qu'il estime éligibles à ce mode d'organisation du travail.**

Toutefois, si ces dispositions n'ont pas pour porter de poser un droit individuel au télétravail, elles ont entendu énumérer les critères au vu desquels l'organe délibérant et l'autorité territoriale, celle-ci dans le cadre des pouvoirs propres qu'elle tient notamment de [l'article L. 2122-18](#) du code général des collectivités territoriales, ou le chef de service, doivent chacun respectivement, pour le premier, déterminer collectivement l'éligibilité au télétravail des missions exercées dans la collectivité et, pour la seconde, régler l'exercice individuel de celui-ci par l'agent demandeur.

Il suit de là que, s'il appartient, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, à l'organe délibérant d'organiser la mise en œuvre du télétravail dans la collectivité selon la nature et les conditions d'exercice des activités et missions qu'elle exerce, **il ne saurait, sans méconnaître la portée desdits critères, étendre l'objet de sa délibération à une introduction ou un refus du télétravail poste par poste au regard de l'intérêt du service, lequel au demeurant relève du pouvoir d'appréciation du chef de service qui l'exerce en statuant sur les demandes individuelles des agents.**

6

# Questions écrites

■ Question écrite n°38145 de M. Juanico en date du 08 juin 2021 / prime de départ en retraite des agents territoriaux

M. Régis Juanico attire l'attention de Mme la ministre sur la situation d'un salarié qui quitte volontairement son entreprise afin de bénéficier d'une pension de vieillesse. Ce dernier doit bénéficier d'une indemnité de départ à la retraite versée par l'employeur. Le taux de l'indemnité varie en fonction de l'ancienneté du salarié dans son entreprise dans les conditions du code du travail. De nombreuses collectivités versent des primes très modestes aux agents lors de leur départ en retraite **mais il s'agit d'une pratique qui ne semble pas avoir de fondement légal.**

Compte tenu de la faiblesse des rémunérations octroyées aux fonctionnaires territoriaux et qui se traduit par des retraites largement inférieures à celles pratiquées dans les autres versants de la fonction publique, il serait important d'encourager des mesures sociales de nature à compenser cette inégalité. Compte tenu de cette spécificité, **il lui demande si le dispositif juridique actuel ne devrait pas être adapté pour permettre aux collectivités, dans le cadre du principe de libre administration, d'octroyer aux agents territoriaux une indemnité de départ en retraite à l'image de ce qui existe pour le secteur privé et qui pourrait faire l'objet d'un accord négocié dans le cadre de l'article 8bis de la loi n° 83-634.**

7

## Texte de la réponse

Les fonctionnaires territoriaux ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que des indemnités. Aucun texte législatif ou réglementaire n'institue une indemnité de départ à la retraite dans la fonction publique. S'agissant des politiques indemnitaires, seules les modalités de leur mise en œuvre figurent parmi les domaines sur lesquels peut porter un accord au titre de la négociation collective dans la fonction publique.

Toutefois, **les employeurs territoriaux disposent de la possibilité de valoriser la valeur professionnelle, l'investissement personnel ou la contribution au collectif de travail d'un agent proche de l'âge de départ à la retraite dans le cadre du complément indemnitaire annuel constituant la seconde part du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).** L'adaptation du dispositif juridique actuel n'apparaît donc pas nécessaire, raison pour laquelle le Gouvernement n'y est pas favorable.

■ Question écrite n°22839 de M. KERROUCHE en date du 3 juin 2021 / forfait mobilité durable

M. Éric Kerrouche attire l'attention de Mme la ministre de la transition écologique sur les termes du [décret n° 2020-541 du 9 mai 2020](#) relatif au « forfait mobilités durables ». Cet article vise les véhicules mentionnés aux 4.8,4.9,6.10,6.11 et 6.14 de [l'article R. 311-1 du code de la route](#).

**Cette liste ne semblerait pas permettre pas d'inclure, de fait, les trottinettes, gyropodes et gyroroues dans le champ d'application de ce décret. Aussi, il lui demande de préciser si les trottinettes, gyropodes et gyroroues sont bien assimilés à des modes de transport et, dans le cas contraire, d'élargir la liste des modes de transport alternatif et durable à ces moyens de déplacement.**

**Réponse du Ministère de la transition écologique**

La [loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019](#) a institué un « forfait mobilités durables » pour les employeurs souhaitant participer aux frais de déplacement domicile-travail de leurs employés à l'aide de moyens de transport individuels durables.

Aujourd'hui et dans le secteur privé uniquement, **les engins de déplacement personnels tels que les trottinettes électriques, gyropodes ou gyroroues sont éligibles au forfait mobilités durables seulement s'ils sont en location ou en libre-service.** Cependant, [l'article 119 de la loi n° 2020-1721](#) du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 prévoit qu'à partir du 1 janvier 2022 les engins de déplacement personnels motorisés des particuliers seront inclus dans le « forfait mobilités durables ».

**Les employeurs auront ainsi la possibilité à cette date de rembourser les trajets de leurs salariés s'ils viennent au travail avec leur trottinette électrique ou leur gyropode et gyroroue.**

# Foire Aux Questions

**Veillez trouver les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci.**

## **1/ La vaccination des agents vulnérables a-t-elle un effet sur leur condition de travail ?**

La circulaire du 10 novembre 2020 relative à la gestion des personnels vulnérables dans les collectivités précise que ces derniers doivent être placés en télétravail, ou revenir en présentiel et faire l'objet d'aménagements particuliers de leur poste de travail. A défaut, il convient de les placer en ASA.

Le fait pour ces agents d'être vaccinés n'emporte pas changement de leur situation. Ainsi, il conviendra de les laisser en télétravail, ou de mettre en place des mesures de protection renforcées à leur poste.

En cas de problématiques concernant ces mesures renforcées, il convient de saisir le médecin de prévention qui pourra aiguiller la collectivité.

9

## **2/ Quels éléments peut-on retirer du dossier administratif d'un agent et à quelles conditions ?**

Le dossier administratif des agents ou dossier individuel est un document unique créé lors de l'arrivée de l'agent en collectivité et rassemblant toutes les pièces relatives à la situation de l'agent. Le dossier est conservé par le service du personnel pendant toute la carrière de l'agent. Il n'est pas propre à l'administration, mais au fonctionnaire qu'il suivra dans ses différents postes tout au long de sa carrière.

Il contient les éléments relatifs à la carrière de l'agent (nomination, avancement, positions administratives, sanctions...), mais aussi des éléments à caractère individuel (adresse, situation personnelle...). Par ailleurs, il est strictement interdit de porter aux dossiers toutes pièces relatives aux opinions politiques, religieuses ou syndicales de l'agent. L'ensemble de ces pièces doivent être numérotées. L'agent a droit à communication de son dossier, à sa demande. Cette communication est gratuite.

Certains éléments constituant le dossier peuvent en être retirés. C'est le cas des sanctions.

L'effacement des sanctions du 1<sup>er</sup> groupe est automatique au bout de trois ans, à condition que l'agent n'ait pas fait l'objet d'une nouvelle sanction au cours de cette période.

Après dix années de service effectif, l'agent pourra introduire une demande de suppression des sanctions de 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> groupe auprès de l'autorité territoriale.

L'autorité territoriale statuera après conseil de discipline. Si par son comportement général l'intéressé a donné satisfaction, il sera fait droit à sa demande.

### **3. Plusieurs agents d'une même commune peuvent-ils percevoir la NBI attribuée au titre des fonctions de secrétaire de mairie des communes de moins de 2 000 habitants ?**

Une seule personne sur la commune peut percevoir la NBI (15 points) au titre des fonctions de secrétaire de mairie.

Pour rappel, ont vocation à exercer ces fonctions les agents relevant des cadres d'emplois des attachés, secrétaires de mairie, rédacteurs et adjoints administratifs principal de 2e et 1e classe. Aussi les adjoints administratifs (1er grade) en sont exclus.

## Le dispositif de signalement des actes de violence

### ► Définition

S'inscrivant dans le cadre de la grande cause de l'égalité entre les femmes et les hommes, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a intégré un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans le statut général des fonctionnaires, en créant l'article 6 quater A dans la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Le décret 2020-256 du 13 mars 2020 en précise les modalités de mise en œuvre.

Ainsi, les administrations, collectivités et établissements publics mettent en place un dispositif de signalement ayant pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement et de soutien des victimes et de traitement des faits signalés.

### ► La mise en œuvre

Pour permettre aux agents de **signaler des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes**, les collectivités et les établissements publics doivent mettre en place un **dispositif de signalement articulé autour de trois procédures**:

1. Une **procédure de recueil des signalements** effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
2. Une **procédure d'orientation des agents** s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur **accompagnement et de leur soutien** ;
3. Une **procédure d'orientation des agents** s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes **pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés**, notamment par la réalisation d'une enquête administrative

Les trois procédures sont fixées après information du comité technique par décision de l'autorité territoriale.

Chaque autorité doit mettre en place le dispositif. Il peut également être mutualisé par voie de convention entre plusieurs administrations ou confié au CDG30 pour les collectivités qui en font la demande.

Si vous souhaitez adhérer au dispositif mis en place par le CDG30 ou pour toutes informations complémentaires vous pouvez adresser votre demande à : [recueil.signalements@cdg30.fr](mailto:recueil.signalements@cdg30.fr)

Que le dispositif soit ou non confié au centre de gestion, il appartient à l'autorité territoriale d'informer, par tout moyen, les agents placés sous son autorité :

- de l'existence du dispositif

- des procédures et des modalités définies pour que les agents puissent y avoir accès

## ► Actes pouvant faire l'objet d'un signalement

### 1. Les violences

Elles se caractérisent par « *un ensemble d'attitude qui manifestent de l'hostilité ou de l'agressivité entre les individus, volontairement ou involontairement, à l'encontre d'autrui sur sa personne ou sur ses biens* ».

- Violences physiques ;
- Violences verbales (menaces, injures et diffamations, outrages) ;
- Violences sexistes et sexuelles : atteintes à l'intégrité physique et morale des personnes portées en raison de leur genre ou de leur sexualité.

*Différents degrés de gravité* : agissements sexistes, harcèlement sexuel, violences sexuelles

### 2. Le harcèlement moral au travail

« Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel » (Article 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983)

Différentes manifestations: propos à caractère vexatoire, reproches sans motifs valables, retrait de missions, modification arbitraire des conditions de travail, sanctions injustifiées...

### 3. Les discriminations

Les discriminations sont prohibées par l'article 6 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983

Une discrimination se caractérise par trois éléments cumulatifs :

- Un traitement moins favorable d'une personne placée dans une situation comparable à une autre.
- Fondée sur au moins un critère prohibé par la loi (âge, état de santé, situation de famille, activités syndicales, handicap, origine...)
- dans un domaine déterminé par la loi (accès à l'emploi, rémunération, carrière...)

Ces informations ainsi que le dispositif mis en place par le CDG 30 sont à retrouver sur le site du CDG sous le lien suivant :

<https://www.cdg30.fr/deontologie-mediation-et-signalements/dispositif-de-signalement-des-actes-de-violence-de>

## Le plan de formation

### ► Définition

Obligatoire depuis la [loi de 1984](#), et renforcé la [loi du 19 février 2017](#), le plan de formation est un outil d'accompagnement des agents dans leur formation et d'anticipation des besoins de la collectivité en la matière.

Il est obligatoirement mis en place au sein des collectivités territoriales, de façon annuelle ou pluriannuelle.

Il détermine le programme des actions entrant dans le cadre de la formation obligatoire, de la formation de perfectionnement, des préparations aux concours et examens professionnels, des actions de lutte contre l'illettrisme, et des formations communes visant à améliorer les pratiques du dialogue social.

### ► Les objectifs

Le plan de formation reflète la volonté politique et stratégique de la collectivité. Il est donc préférable de former un groupe de travail en charge de sa rédaction.

Il convient de :

- Déterminer une stratégie de formation, établissant les budgets et les besoins en fonction des projets de la collectivité et des évolutions des personnels
- Définir les montants des formations, et le nombre de jours de formation dont les agents peuvent bénéficier, en tenant compte des formations obligatoires
- Encadrer et analyser les besoins

Pour se faire, un certain nombre de documents doivent être utilisés ou établis au sein de la collectivité :

- Les fiches de postes, qui permettent d'identifier les besoins des agents
- L'organigramme de la collectivité, qui permet d'anticiper les évolutions et changements à venir dans la collectivité
- Le compte rendu des entretiens professionnels.

Le plan de formation peut être complété par la charte de la formation et le règlement de formation.

Le plan de formation peut être mis en place pour une durée de 1 à 3 ans.

Le projet doit être soumis à l'assemblée délibérante et à l'avis du comité technique. Il est ensuite transmis au CNFPT.

Il convient par ailleurs d'en faire une présentation aux agents de la collectivité, et de leur rendre accessible par tous moyens.

### ► **Le suivi**

Pour être efficient, la collectivité doit procéder à un suivi du plan de formation sur trois niveaux :

- Evaluation des actions de formation, leur pertinence au regard des attendus
- Evaluation des compétences acquises par les agents
- Evaluation du plan de formation à son issu

Le groupe de travail en charge de l'élaboration du plan de formation doit se réunir au moins une fois par an afin de procéder à une évaluation.

Si le plan de formation doit être révisé en cours de période, la procédure initiale doit être respectée.