



Extrait du registre des délibérations

Conseil communautaire du 05 février 2026

n° 025-26 C

Objet : RS - Orientations du plan de formation des agents de Grand Chambéry pour l'année 2026

- date de convocation le 30 janvier 2026
- nombre de conseillers en exercice : 82

L'an deux mille vingt-six, le jeudi cinq février à dix-huit heures trente, les membres du Conseil communautaire de Grand Chambéry, légalement convoqués, se sont réunis à Jacob-Bellecombette, salle La Jacobelle, sous la présidence de Thierry Repentin, président de Grand Chambéry.

- étaient présents : 50

Aillon-le-Jeune	Pascal Ginollin
Aillon-le-Vieux	Vincent Miguët
Arith	Cécile Trahand
Barberaz	Arthur Boix-Neveu - Danièle Goddard
Barby	Christophe Pierretton
Bassens	
Bellecombe-en-Bauges	Eric Delhommeau
Challes-les-Eaux	Josette Rémy
Chambéry	Marie Bénévise - Claudine Bonilla - Florence Bourgeois - Pierre Brun - Michel Camoz - Alain Caraco - Jean-Benoît Cerino - Aloïs Chassot - Philippe Cordier - Isabelle Dunod - Sabrina Haerinck - Micheline Myard-Dalmaïs - Martin Noblecourt - Benoît Perrotton - Thierry Repentin - Alexandra Turnar - Philippe Vuillermet
Cognin	Corinne Charles - Franck Morat
Curienne	
Doucy-en-Bauges	
Ecole	Hervé Ferroud-Plattet
Jacob-Bellecombette	Brigitte Bochaton - Bruno Stellan
Jarsy	
La Compôte	
La Motte-en-Bauges	Damien Regairaz
La Motte-Servolex	Luc Berthoud - Alain Gaget - Céline Gendron - Pascal Mithieux
La Ravoire	Grégory Basin - Alexandre Gennaro - Chantal Giorda
La Thuile	
Le Châtelard	Vincent Boulnois
Le Noyer	
Les Déserts	
Lescheraines	
Montagnole	
Puygros	
Saint-Alban-Leyse	
Saint-Baldoph	Valentin Hachet
Saint-Cassin	Jocelyne Gougou
Saint-François de Sales	Maryse Fabre
Saint-Jean-d'Arvey	Christian Berthomier
Saint-Jeoire-Prieuré	Jean-Marc Léoutre
Saint-Sulpice	Marcel Ferrari
Sainte-Reine	Philippe Ferrari
Sonnaz	Daniel Rochaix
Thoiry	Thierry Tournier
Vérel-Pragondran	Jean-Pierre Coendoz
Vimines	Corine Wolff

- conseillers excusés ayant donné pouvoir : 12

de Jimmy Bâabâa à Alain Caraco - de Sophie Bourgade à Marie Bénévise - de Jean-Pierre Casazza à Michel Camoz - de Pierre Duperier à Philippe Ferrari - de Sandra Ferrari à Brigitte Bochaton - de Jean-Pierre Fressoz à Corine Wolff - de James Hallay à Jean-Marc Léoutre - de Hélène Jacquemin à Luc Berthoud - de Sylvie Koska à Alexandra Turnar - de Martine Lambert à Chantal Giorda - de Gaëtan Pauchet à Thierry Repentin - de Jean-François Poitou à Christian Berthomier

- conseillers excusés : 20

Anne-Marie Barouti - Stéphane Bochet - Daniel Bouchet - Frédéric Bret - Michel Dyen - Christelle Favetta-Sieyes - Philippe Gamen - Max Joly - Laïla Karoui - Sylvie Mareschal - Luc Meunier - Raphaële Mouric - Marie Perrier - Claire Plateaux - Farid Rezzak - Sara Rotelli - Walter Sartori - Alain Saurel - Alain Thieffenat - Jean-Maurice Venturini

GRAND CHAMBÉRY

106 allée des Blachères – CS 82618 – 73026 Chambéry cedex
04 79 96 86 00 - grandchambery.fr

Conseil communautaire du 05 février 2026

délibération n° 025-26 C

objet **RS - Orientations du plan de formation des agents de Grand Chambéry pour l'année 2026**

Jean-Maurice Venturini, vice-président chargé des ressources humaines, de l'accessibilité et de l'appui aux communes, présente les orientations du plan de formation des agents de la collectivité pour l'année 2026. Le plan de formation 2026 est établi sur la base des orientations des élus et de la direction générale et des demandes de formations collectives émanant des directeurs et responsables de pôle, et des demandes individuelles de formations des agents et de leurs responsables recueillies suite aux entretiens professionnels.

Le plan de formation 2026 continue à mettre l'accent sur l'accompagnement managérial et les relations de travail, à placer au cœur de sa réflexion les enjeux de transition numérique et de sobriété énergétique et à accompagner la sécurité au travail des agents, en tant qu'axe prioritaire de Grand Chambéry.

Grand Chambéry souhaite que les formations soient prioritairement réalisées en intra au sein de ses locaux pour optimiser les temps de déplacement des agents, favoriser le partage des valeurs communes propres à Grand Chambéry et créer de la transversalité entre les directions.

Les actions de formation au sein de la collectivité sont essentiellement dispensées par l'intermédiaire du CNFPT. Le recours à d'autres prestataires est limité aux besoins que le CNFPT ne peut pas couvrir (formations obligatoires en matière de sécurité au travail, formations très techniques). Grand Chambéry adhère par ailleurs à la plateforme Ideal'co qui permet d'offrir une grande diversité de formations à distance.

Le budget 2026 pour la formation a été provisionné à hauteur de 230 000 €. Il est le même qu'en 2025. Il comprend les formations payantes non prises en charge par le CNFPT ainsi que les frais de scolarité des écoles des apprentis recrutés.

Les orientations générales du plan de formation 2026 sont les suivantes :

L'accompagnement managérial

Le renforcement des compétences managériales pour professionnaliser et sécuriser les postures des managers de Grand Chambéry reste un enjeu essentiel.

Avec la création en décembre 2024 du Campus du management, la collectivité maintient sa volonté de construire et faire vivre une identité managériale spécifique à Grand Chambéry et de prendre en compte les problématiques communes de management.

En 2026, la collectivité continuera de mettre en œuvre le parcours d'intégration des nouveaux managers. Ces derniers seront intégrés dans une promotion parrainée par un pair. Le parcours d'intégration prévoit d'abord que, sur une demi-journée animée en interne, les nouveaux managers reçoivent une formation « flash » sur différentes thématiques : ressources humaines, finances, commande publique, sécurité numérique. Une formation de trois jours sur les fondamentaux du management est par ailleurs à réaliser lors de la 1^{re} année de présence des managers dans la collectivité.

Pour tous les managers, la collectivité propose un catalogue des formations managériales 2026 composé d'une part de formations sur-mesure, réalisées en intra, privilégiant les approches et la création de dynamiques collectives, et d'autre part des actions sélectionnées dans le catalogue du CNFPT.

La transition numérique, la lutte contre la fracture numérique, la remise à niveau des savoirs de base

La dématérialisation des processus et l'accompagnement de tous les agents à la transition numérique continuent d'être un enjeu en 2026. Il s'agit de poursuivre la sensibilisation des agents aux actes de malveillance informatique auxquels ils peuvent être soumis dans le cadre de leur pratique professionnelle et de les former pour qu'ils acquièrent les bons gestes et réflexes afin de protéger leur outil de travail.

Dans le cadre de la lutte contre la fracture numérique, des formations seront proposées à tous les agents volontaires afin d'améliorer leurs connaissances et pratique des outils du numérique de base (initiation à Word et Excel).

En parallèle, les formations tremplin proposées par le CNFPT seront relayées à tous les directeurs, aux assistantes sociales de la collectivité et aux gestionnaires de carrière afin d'identifier les agents qui auraient besoin d'être accompagnés dans la maîtrise de la langue française.

La sobriété énergétique et le développement durable

Le plan de sobriété de Grand Chambéry, adopté le 8 décembre 2022, doit permettre via des actions portant à la fois sur les équipements publics et sur l'organisation interne de la collectivité, de réduire les consommations en énergie.

Dès 2023, le service formation est venu en appui des différentes démarches menées dans cet objectif. Les chefs de projets de la DSIN ont ainsi été formés à la démarche d'amélioration continue pour un « numérique responsable » qui vise à améliorer l'empreinte écologique et sociale des technologies de l'information et de la communication numérique.

En 2025, les principaux acheteurs des différentes directions ont été sensibilisés à la prise en compte du critère « d'achats publics socialement et écologiquement responsables » dans la passation des marchés publics.

En 2026, les actions seront menées autour du développement de l'intelligence artificielle et seront pilotées par la DSIN.

La communication dans les relations de travail

Le plan de formation 2026 reconduira les formations proposées dans le cadre de la communication dans les relations de travail afin de privilégier une communication adaptée au sein des services et entre les directions, et d'appréhender le stress au travail. Ces thématiques se retrouvent dans le catalogue de formation 2026 des managers : la communication relationnelle et la régulation des tensions /conflits, la motivation au travail comme outil managérial, la gestion du temps...

La santé et sécurité au travail

Le plan de formation 2026 continuera à mettre l'accent sur les formations réglementaires permettant aux agents de réaliser leurs missions en complète sécurité et de leur délivrer des autorisations de conduite et des habilitations réglementaires (formations à la conduite en sécurité des engins de chantier, engins de levage et plateforme élévatrice de personnel, habilitations électriques...).

En lien avec le programme annuel de prévention et le document d'évaluation des risques, différents axes ont été identifiés afin de répondre aux enjeux de santé et sécurité de ces prochaines années :

- Les formations de secourisme et d'intervention en cas d'incendie (premiers secours, sauveteurs secouristes au travail (SST), équipiers de première intervention, utilisation des extincteurs...).
80 % des agents de la collectivité doivent être formés aux 1ers secours. Une des priorités portera sur les formations aux gestes qui sauvent. Les formations SST seront priorisées pour les agents travaillant dans des secteurs dangereux, en fonction de l'évaluation des risques professionnels. Après une expérimentation menée à la fin de l'année 2025, il s'avère que la formation réalisée en réalité augmentée pour la manipulation des extincteurs répond aux besoins. En effet, le format court, dynamique et innovant permet de former beaucoup d'agents dans des conditions de réalité remarquables.
- Les formations pour la prévention manutention manuelle et risques TMS
Ces actions de formation permettent de sensibiliser les agents aux troubles musculo-squelettiques (TMS) et à la manutention manuelle et d'améliorer, voire de changer, les pratiques de travail qui peuvent être à l'origine de ces traumatismes dans le but de les diminuer ou de les supprimer. Deux types de public sont visés (deux formations distinctes) : les agents administratifs et les agents techniques.

- La sensibilisation aux violences au travail (harcèlement)

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 renforce l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la prévention des discriminations, par la lutte contre les diverses formes de violence, discrimination, harcèlement et sexisme.

La collectivité a déjà formé les directeurs et les managers à cette thématique en 2023. Une réflexion est engagée sur la sensibilisation de l'ensemble des agents sous un format adapté. Cette formation est inscrite dans le plan pluriannuel de formation.

- Les formations de prévention des risques spécifiques

- Signalisation des chantiers mobiles
- Sensibilisation amiante pour le suivi de chantier
- Sensibilisation aux risques amiante
- Formation aux risques tranchées

L'accompagnement des agents et l'apprentissage

La collectivité accompagne ses agents dans le cadre de leur projet professionnel avec un objectif de mobilité interne ou externe (reconversion professionnelle) par le biais de bilans de compétences, de la mobilisation du compte personnel de formation (CPF)...

La collectivité accompagne également les agents placés en période préparatoire au reclassement (PPR) ; ce dispositif s'adresse aux agents déclarés inaptes à leur grade par le conseil médical. Durant cette période, des actions de formation sont engagées afin de permettre aux agents concernés d'envisager une mobilité dans le cadre d'un reclassement.

L'intégration des apprentis est également un enjeu essentiel pour la collectivité. L'apprentissage permet en effet de faire découvrir aux jeunes en formation un métier, de communiquer sur les métiers de la collectivité et potentiellement d'anticiper des problématiques de recrutement sur des métiers en tension (eau, maintenance des grands équipements...). La collectivité renouvelle son souhait d'accentuer ce type de recrutement.

Le budget 2026 pour la formation intègre la prise en charge des frais pédagogiques dont les montants varient selon le diplôme visé et le domaine de formation. Dans ce cadre, une demande de subvention pour une prise en charge partielle de ces frais est formulée auprès du CNFPT. Lors de la préparation budgétaire 2026, certaines directions ont manifesté leur souhait de pouvoir accueillir des apprentis à la rentrée de septembre 2026. Neuf demandes ont été faites.

Vu le code général de la fonction publique, notamment ses articles L. 421-1 à L. 424-1,

Vu l'avis du comité social territorial du 29 janvier 2026,

Le Conseil communautaire de Grand Chambéry, après en avoir délibéré et à l'unanimité, décide :

Article 1 : d'approuver les orientations du plan de formation des agents de Grand Chambéry pour l'année 2026.

le président,
Thierry Repentin





**PRÉFET
DE LA SAVOIE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

ACCUSE DE RECEPTION CONTROLE DE LEGALITE

Nature de l'acte :

Délibération I-Parapheur

Numéro attribué à l'acte :

025-26 C

Objet de l'acte :	RS - Orientations du plan de formation des agents de Grand Chambéry pour l'année 2026
Classification Préfecture :	4 - Fonction publique 1 - Personnel titulaires et stagiaires de la F.P.T. 2 - Autres délibérations
Date de l'acte :	05 février 2026
Annexe(s) :	

Identifiant de télétransmission :	073-200069110-20260205-lmc1H35216H1-DE
Identifiant unique de l'acte :	lmc1H35216H1

Date de transmission en Préfecture :	06 février 2026
Date de réception en Préfecture :	06 février 2026
Date de publication sur le site internet:	vendredi 06 février 2026