

DÉLIBÉRATION N°260519-02

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CCAS**

Séance du 19 mai 2026

Le 19 mai 2026, à 18h30, le Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale de la commune de Coignières s'est réuni en salle du Conseil Municipal, sur convocation transmise le 15 mai 2026, dans les conditions réglementaires sous la présidence de Monsieur Marc MONTARDIER, Vice-Président du CCAS en remplacement du Président excusé.

Étaient présents : M. Marc MONTARDIER, Mme Sophie PIFFARELLY, Mme Eve MOUTTOU, Mme Catherine JUAN, M. Abdoul KANE, M. Xavier GIRARD, Mme Mariette AIN, Mme Catherine BEDOUELLE, M. Paul CHEVALLIER, Mme Angélique KRIMAT, M. Jean-Maurice L'HÔTELLIER, Mme Marie-Claude RENAUD

Étaient représentés :

M. Didier FISCHER donne pouvoir à M. Marc MONTARDIER
Mme Leila ZENATI donne pouvoir à Mme Sophie PIFFARELLY
Mme Ingrid VASSEUR donne pouvoir à M. Xavier GIRARD
M. Christian ANDRIEU donne pouvoir à M. Jean-Maurice L'HÔTELLIER
Mme Elisabeth JACQUEMIN donne pouvoir à Mme Catherine BEDOUELLE

Mme Catherine BEDOUELLE est désignée pour remplir les fonctions de secrétaire de séance.

**POINT N°02 : APPROBATION DU PLAN DE FORMATION SPÉCIFIQUE DE LA
RÉSIDENCE AUTONOMIE LES MOISSONNEURS POUR LA PÉRIODE 2026-2028**

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu le Code de l'action sociale et des familles ;

Vu le Code général de la fonction publique, notamment ses dispositions relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents publics territoriaux ;

Vu le Code général de la fonction publique, notamment son article L.422-21 relatif aux différentes catégories d'actions de formation professionnelle dans la fonction publique territoriale ;

Vu le Code général de la fonction publique, notamment son article L.423-3 prévoyant l'établissement d'un plan de formation annuel ou pluriannuel, sa présentation à l'assemblée délibérante et sa transmission à la délégation compétente du Centre national de la fonction publique territoriale ;

Vu le Code général de la fonction publique, notamment son article R.253-7 prévoyant la consultation du Comité social territorial sur le projet de plan de formation ;

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

Vu le décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail dans la fonction publique territoriale ;

Vu la délibération n° 251217-04 du 17 décembre 2025 portant approbation du plan de formation Ville/CCAS pour la période 2025-2027 ;

Vu l'avis rendu par le Comité social territorial en date du 5 mai 2026 ;

Considérant que la formation professionnelle tout au long de la vie constitue un levier essentiel d'adaptation des compétences, de sécurisation des pratiques professionnelles, de prévention des risques et d'amélioration de la qualité du service rendu aux résidents ;

Considérant que la résidence autonomie Les Moissonneurs est un établissement social et médico-social non médicalisé, géré par le CCAS de Coignières, accueillant des personnes âgées autonomes ou en légère perte d'autonomie ;

Considérant qu'il est apparu nécessaire de compléter le plan de formation existant par une programmation spécifique à la résidence autonomie Les Moissonneurs, tenant compte de ses missions, de son organisation, de ses obligations en matière de sécurité, ainsi que des objectifs d'amélioration continue de la qualité d'accompagnement des résidents ;

Considérant que le plan de formation spécifique 2026-2028 permet de structurer les actions prioritaires autour des besoins identifiés au sein de la résidence autonomie, notamment en matière d'hygiène, de sécurité, de prévention des risques professionnels, de bientraitance, de droits des résidents, de repérage des fragilités et de qualité d'accompagnement ;

Considérant que les crédits nécessaires à la mise en œuvre de ce plan seront inscrits au budget du CCAS, selon les actions retenues et les exercices concernés ;

Après avoir entendu l'exposé de Monsieur le Vice-Président du CCAS, rapporteur.

Après en avoir délibéré,

Le Conseil d'Administration,

A l'unanimité,

ARTICLE 1 - APPROUVE le plan de formation spécifique de la résidence autonomie les Moissonneurs pour la période 2026-2028, tel qu'annexé à la présente délibération.

ARTICLE 2 - PRÉCISE que ce plan de formation spécifique vient compléter le plan de formation Ville/CCAS existant, afin de répondre aux besoins propres de la résidence autonomie les Moissonneurs, à son organisation et à ses obligations en matière de qualité, de sécurité et d'accompagnement des résidents.

ARTICLE 3 - DIT que les crédits nécessaires à la mise en œuvre des actions prévues seront inscrits au budget du CCAS, sur les exercices concernés.

ARTICLE 4 - AUTORISE Monsieur le Président du CCAS, ou Monsieur le Vice-Président par délégation, à prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

Coignières, le 19 mai 2026

Pour extrait conforme :
Pour le Président, par délégation de
signature, le Vice-Président,

A blue circular stamp with the text "CCAS DE COIGNIERES" at the top and "YVELINES" at the bottom, separated by a star. A handwritten signature in black ink is written over the stamp.

Marc MONTARDIER

La présente délibération peut faire l'objet d'une voie de recours gracieuse auprès de son auteur, ou contentieuse devant le Tribunal Administratif de Versailles - 56 Av. de Saint-Cloud, 78000 Versailles, ou par le biais de l'application informatique Télérecours, accessible par le lien suivant : <http://www.telerecours.fr>, dans un délai de deux mois à compter de son affichage, voire lorsqu'elle a été expressément prescrite, à compter de sa notification pour la ou les personnes directement visées.

PLAN DE FORMATION 2026-2028

Résidence autonomie Les Moissonneurs

Établissement	CCAS de Coignières – Résidence autonomie Les Moissonneurs
Objet du document	Plan de formation, pluriannuel et opérationnel, articulé avec les besoins des agents, les exigences du secteur médico-social et les enjeux RH de la collectivité.

1. Cadre et principes du plan de formation

Le présent plan de formation a été élaboré dans le cadre de la politique de développement des compétences des agents de la résidence autonomie les Moissonneurs. Il répond à la fois aux exigences réglementaires du secteur médico-social, aux besoins spécifiques de la structure et aux objectifs poursuivis par le projet d'établissement en matière de qualité d'accompagnement des résidents.

Il s'inscrit dans une analyse des besoins et des risques propres à la résidence. Les enjeux identifiés concernent notamment l'évolution du profil des résidents, avec des situations de fragilité plus marquées, la nécessité de prévenir les risques du quotidien tels que les chutes, la désorientation ou l'isolement, ainsi que le besoin d'harmoniser les pratiques professionnelles au sein d'une équipe exerçant des missions complémentaires. À cela s'ajoutent le renforcement attendu de la culture qualité, de la bientraitance, du respect des droits des résidents et du signalement des événements indésirables.

Le plan a pour finalité d'apporter des réponses concrètes et adaptées à ces enjeux, dans une logique de sécurisation des pratiques, de professionnalisation des agents et d'amélioration continue de la qualité. La résidence s'appuie pour cela sur une équipe pluridisciplinaire intervenant dans les domaines de l'entretien, de la restauration, de l'accueil, de la maintenance, de l'accompagnement et de l'encadrement. L'objectif est de garantir le maintien et l'évolution des compétences nécessaires à la sécurité, au confort et au bien-être des personnes âgées accueillies.

La démarche de construction du plan s'est appuyée sur plusieurs leviers : l'analyse des besoins repérés lors des entretiens professionnels individuels, les obligations réglementaires applicables aux établissements et services sociaux et médico-sociaux, ainsi que la volonté de renforcer la culture qualité, la bientraitance et la participation des personnes accueillies.

2. Principes d'organisation retenus

Le plan de formation est structuré par grands axes afin de rendre plus lisibles les priorités retenues pour la résidence autonomie. Cette organisation permet de distinguer les besoins relevant de la sécurité et de la prévention, ceux liés à la qualité de l'accompagnement des résidents, ceux relatifs aux outils professionnels et à la culture qualité, ainsi que les actions destinées à soutenir l'encadrement et la dynamique collective.

Le document s'inscrit dans une logique pluriannuelle, permettant de distinguer les actions déjà engagées de celles programmées à moyen terme. Cette approche facilite une montée en compétence progressive de l'équipe, en tenant compte à la fois des besoins du terrain, des obligations réglementaires et des capacités d'organisation de la structure.

Les actions ont été priorisées en fonction de leur impact sur la sécurité des personnes accueillies, la qualité du service rendu et la professionnalisation des agents. Le plan a vocation à être réexaminé chaque année afin de rester en adéquation avec l'évolution des besoins, les retours d'expérience, les priorités institutionnelles et les moyens budgétaires mobilisables.

3. Objectifs généraux

Le plan de formation poursuit plusieurs objectifs complémentaires. Il vise d'abord à garantir la sécurité des résidents et des professionnels, ainsi que la continuité d'un accompagnement adapté aux besoins et aux fragilités des personnes accueillies. Il tend également à renforcer les compétences des agents face aux situations à risque, aux évolutions du public accueilli et aux exigences croissantes du secteur médico-social. Il doit enfin contribuer au développement d'une culture commune de bientraitance, de qualité et de respect des droits des résidents, tout en structurant la gestion des risques, l'analyse des événements indésirables et la professionnalisation du collectif de travail.

Enfin, ce plan constitue un levier de préparation aux attendus de l'évaluation HAS et, plus largement, aux évolutions réglementaires et organisationnelles qui concernent les résidences autonomie.

4. Structuration du plan par axes

Afin de faciliter la lecture en instance et le suivi opérationnel du plan, les actions sont regroupées en quatre axes.

Axe	Intitulé	Enjeux couverts	Exemples d'actions
Axe 1	Sécurité, prévention et conformité	Sécuriser le fonctionnement quotidien et réduire les risques professionnels et organisationnels.	EPI, SST, TMS, HACCP, hygiène des locaux, RGPD
Axe 2	Qualité d'accompagnement et droits des résidents	Renforcer la qualité relationnelle, la bientraitance, l'éthique et l'effectivité des droits.	Vieillesse, loi 2002-2, secret professionnel, protection juridique, projet personnalisé, prévention de l'isolement
Axe 3	Culture qualité et outils professionnels	Mieux repérer, déclarer, analyser et tracer les situations ou événements marquants.	Événements indésirables, AGEVAL, bureautique, AGGIR
Axe 4	Appui à l'encadrement et dynamique collective	Soutenir la coordination, la cohésion d'équipe et la prise de recul professionnelle.	Analyse des pratiques, réflexion éthique, coordination interne

5. Bilan synthétique des actions engagées (2024-2025)

Les années 2024 et 2025 ont été prioritairement consacrées aux fondamentaux de sécurité, de prévention et de sécurisation des pratiques. Cette première phase a permis d'installer un socle commun avant le renforcement, à partir de 2026, des actions orientées qualité, droits des résidents et accompagnement.

Année	Actions engagées ou prioritaires	Finalité principale	Observation
2024	HACCP ; SST ; secourisme en santé mentale	Consolider les réflexes de sécurité et de prévention	Année centrée sur les fondamentaux et la capacité de réaction des agents.
2025	Équipier de première intervention (EPI) ; bientraitance ; déclaration et analyse des événements indésirables	Sécuriser les pratiques et structurer la vigilance collective	Année de consolidation des procédures et du repérage des situations sensibles.

6. Programmation prévisionnelle 2026-2028

La programmation ci-dessous constitue un cadre prévisionnel pour la période 2026-2028. Elle pourra être ajustée chaque année en fonction des besoins du service, des disponibilités des agents, des offres de formation mobilisables auprès de prestataires externes ou via des ressources internes, des enseignements tirés du bilan annuel et des arbitrages budgétaires de la collectivité.

Année	Action de formation	Public concerné	Modalité	Organisme / modalité de réalisation	Résultat attendu
2026	Les fondamentaux de la loi 2002-2	Toute l'équipe	Sensibilisation / formation	Animation en interne par la direction	Mieux connaître les droits des usagers et leurs outils.
2026	Droits des usagers et secret professionnel en résidence autonomie	Toute l'équipe	Formation collective	Qualipratik	Sécuriser le partage d'informations et les pratiques professionnelles.
2026	Projet d'accompagnement personnalisé	Agents en contact avec les résidents	Formation collective	Qualipratik	Structurer la contribution de chacun au suivi personnalisé.
2026	Hygiène des locaux en ESSMS	Agents techniques	Formation ciblée	CNFPT	Mettre à jour les protocoles d'entretien et de désinfection.
2026	RGPD – sensibilisation	Toute l'équipe	Sensibilisation ciblée	Intervention du DPO de la collectivité	Renforcer la confidentialité et les réflexes de conformité.
2026	AGEVAL et outils bureautiques	Cellule qualité	Visio	Éditeur du logiciel / appui interne selon besoin	Fiabiliser la traçabilité et améliorer l'autonomie sur les outils.
2026	Analyse des pratiques professionnelles	Direction	Accompagnement ciblé	Psychologue intervenante spécialisée	Favoriser la prise de recul et l'ajustement de la posture professionnelle.
2026	Mesures de protection juridique	Toute l'équipe	Formation collective	ATFPO	Mieux repérer la place de la personne et les responsabilités des acteurs.
2026	Questionnement éthique en ESSMS	Toute l'équipe	Formation collective	Qualipratik	Renforcer la réflexion collective sur les situations complexes.
2027	Connaissance du vieillissement et des troubles cognitifs	Toute l'équipe en contact avec les résidents	Formation collective	Organisme externe : à définir	Adapter les attitudes professionnelles aux fragilités observées.

Année	Action de formation	Public concerné	Modalité	Organisme / modalité de réalisation	Résultat attendu
2027	Préservation de l'autonomie et prévention du risque d'isolement	Toute l'équipe	Formation collective	Organisme externe : à définir	Développer le repérage des risques sociaux et les réponses adaptées.
2027	Maîtrise de la grille AGGIR	Direction, adjointe, référente, travailleur social	Formation ciblée	Organisme externe : à définir	Mieux objectiver l'évaluation de l'autonomie et le repérage des fragilités.
2027	TMS – gestes et postures	Entretien, cuisine	Formation ciblée	Organisme externe ou CNFPT	Prévenir l'usure professionnelle et limiter les accidents de travail.
2027	Recyclage incendie / EPI	Agents concernés	Recyclage	Organisme externe : à définir	Actualiser les conduites à tenir en cas d'incendie.
2027	HACCP – recyclage	Agents de cuisine	Recyclage	Organisme externe : à définir	Maintenir les bonnes pratiques d'hygiène alimentaire.
2028	Prévention des chutes chez la personne âgée : réagir en cas de chute ou d'accident	Toute l'équipe en contact avec les résidents	Formation collective	Organisme externe : à définir	Renforcer les réflexes de prévention, d'alerte et de sécurisation en cas de chute ou d'accident.
2028	Pour un accompagnement ajusté à la personne âgée	Toute l'équipe	Formation collective	Organisme externe : à définir	Adapter les pratiques professionnelles aux besoins, rythmes et fragilités des personnes accompagnées.
2028	Référent qualité et gestion des risques	Encadrement / agent référent identifié	Formation spécialisée	Organisme externe : à définir	Structurer le pilotage de la qualité, du suivi des actions correctives et de la gestion des risques.
2028	Référent bientraitance en ESSMS	Encadrement / agent référent identifié	Formation spécialisée	Organisme externe : à définir	Consolider la culture de bientraitance et disposer d'un appui repéré sur les situations sensibles.

7. Modalités de mise en œuvre et de suivi

La mise en œuvre du plan de formation reposera sur une programmation annuelle tenant compte des priorités de service, des contraintes d'organisation et des possibilités de financement. Le choix des sessions sera opéré en privilégiant, lorsque cela est possible, les formats collectifs adaptés à la taille de l'équipe, ainsi que le recours à des organismes de formation externes ou à des ressources internes selon les thématiques.

Chaque action fera l'objet d'un suivi individualisé permettant de tracer les inscriptions, la participation effective des agents, les attestations obtenues ainsi que, le cas échéant, les échéances de renouvellement ou de recyclage. Une évaluation sera réalisée à l'issue de chaque formation et pourra être complétée par une appréciation de ses effets sur les pratiques professionnelles, afin de mesurer l'apport réel des actions engagées.

Le plan de formation a vocation à être révisé chaque année à partir des entretiens professionnels, des besoins exprimés par les agents, des retours d'expérience, des incidents ou difficultés observés dans le fonctionnement quotidien, ainsi que des évolutions réglementaires et des priorités fixées par la collectivité. Les arbitrages définitifs resteront soumis aux capacités d'organisation du service et aux crédits mobilisables au titre de la formation.

8. Conclusion

Ce plan de formation est conforme aux exigences du Code de l'action sociale et des familles (CASF) et s'inscrit dans la démarche qualité portée par la HAS. Il traduit la volonté de la direction d'assurer la sécurité, la bientraitance et la professionnalisation continue des agents. Ce plan constitue un levier essentiel du pilotage de la qualité de service et de la valorisation des compétences au sein de la résidence autonomie Les Moissonneurs.