

Plan de formation 2025-2027

Soumis pour Avis au Comité Social Territorial le 24 mars 2025

Soumis pour Délibération au Conseil Municipal le 31 mars 2025

SOMMAIRE

Envoyé en préfecture le 08/04/2025
Reçu en préfecture le 08/04/2025
Publié le
ID : 077-217703057-20250331-D_33_2025-DE



Préambule	3
I) Le plan de formation	4
1) Les enjeux du plan de formation	4
2) L'architecture de la formation	5
II) Elaboration du plan de formation	7
2.1) Recueil des besoins	7
2.2) Analyse des besoins	8
III) Bilan du plan de formation 2022-2024	9
IV) Les différents axes du plan de formation	17
Axe 1 : Professionnalisation des agents par le renforcement de savoirs techniques	17
Axe 2 : L'acquisition et le renforcement des compétences managériales	18
Axe 3 : Optimisation de la performance de l'organisation par le développement du partage des savoirs en interne	18
Axe 4 : Amélioration et prévention de l'hygiène et de la sécurité au travail	19
V) Autres actions de formations prioritaires	20
Conclusion	20
Annexes	
N°1 : Clause dédit-formation	21

Préambule

La formation des agents constitue un enjeu décisif dans la gestion du personnel car elle leur permet de progresser fonctionnellement, de s'adapter à l'évolution de leurs métiers ou à leur environnement, tout en permettant à l'autorité territoriale d'utiliser au mieux les ressources internes pour faire face aux changements du monde professionnel. Les collectivités territoriales ont l'obligation de définir les actions de formation nécessaires pour répondre à leurs objectifs à moyen terme.

Dans un monde en évolution permanente, la formation des agents est plus que jamais une nécessité, afin de garantir l'efficacité du service public, son adaptation aux transitions et répondre aux nécessaires montées en compétences des agents.

Le plan de formation est un document prévisionnel qui permet de :

- Définir la politique de formation de la collectivité
- Adapter les compétences des agents à l'évolution du service public
- Favoriser l'évolution professionnelle des agents

Le plan de formation n'est pas une compilation de toutes les demandes de formation mais l'identification de priorités formatives en tenant compte des besoins d'évolution professionnelle des agents, l'optimisation du fonctionnement global des services, des besoins de la collectivité ainsi que des contraintes budgétaires.

Depuis plusieurs années, la collectivité a choisi d'élaborer un plan de formation triennal. Le précédent plan s'achevant en décembre 2024, il convient donc de mettre en place le prochain plan de formation 2025-2027.

Le plan de formation concerne l'ensemble des agents stagiaires, titulaires, contractuels de droit public et de droit privé. Cependant des formations statutaires s'imposent aux agents stagiaires et titulaires.

I) LE PLAN DE FORMATION

1. Les enjeux du plan de formation

Depuis la loi n°84-594 du 12 juillet 1984, l'élaboration du plan de formation constitue une obligation légale pour toute collectivité territoriale laquelle a été renforcée par la loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale et à la formation professionnelle des agents territoriaux.

La formation professionnelle est un des outils relatifs à la gestion des ressources humaines. Elle vient en complément des actions mises en œuvre par les collectivités territoriales en matière de recrutement, mobilité interne, gestion des carrières et l'accompagnement des parcours professionnels des agents des collectivités territoriales en référence aux informations recueillies tout au long de l'année et pendant l'entretien professionnel annuel.

Les enjeux pour la collectivité :

- Mettre en adéquation les besoins de la collectivité et les compétences des agents afin de s'adapter aux exigences relatives au principe de mutabilité des collectivités territoriales, les évolutions réglementaires, les transferts de compétences...
- Permettre à la collectivité de développer le travail en transversalité, de disposer des compétences nécessaires et d'outils communs à la réalisation des missions et des projets, en complément des présentations des nouveaux services, projets, dispositifs afin de faire émerger une réflexion entre les services sur les projets à développer.
- Améliorer la qualité et l'efficacité du service public en tenant compte des différentes évolutions et transitions.

Les enjeux pour les agents :

- Permettre à tous les agents de la collectivité d'assurer leurs fonctions dans les meilleures conditions et de contribuer à maintenir la continuité ainsi que la qualité de service public.
- Développer leurs compétences, en acquérir d'autres et progresser dans leurs fonctions au sein de leur administration ou envisager une nouvelle carrière.

Le plan de formation a vocation à prioriser les axes indispensables à la bonne exécution des missions de service public et le développement des compétences des agents par le biais des formations proposées par les CNFPT en priorité et dispensées par d'autres organismes.

2) L'architecture de la formation

FORMATIONS OBLIGATOIRES	FORMATIONS FACULTATIVES
<p>Formation d'adaptation au poste</p> <p>⇒ <u>Intégration</u> (dans l'année qui suit la nomination stagiaire) dont l'objectif est de connaître et comprendre son environnement professionnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5 jours en catégorie C - 10 jours en catégories A et B <p>⇒ <u>Formation de professionnalisation au premier emploi</u> (dans les 2 ans qui suivent la stagiairisation)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 à 10 jours en catégorie C - 5 à 10 jours en catégories A et B 	<p>Formations de perfectionnement</p> <p><u>Objectif</u> : Acquérir ou développer des compétences. Peut être imposée par l'employeur, dans l'intérêt du service.</p> <p>Préparation concours et examens professionnels</p> <p><u>Objectif</u> : permettre un avancement de grade ou un changement de cadre d'emplois par la voie des examens professionnels ou concours réservés aux fonctionnaires. Ils peuvent aussi concerner l'accès à un corps d'une autre fonction publique (hospitalière ou Etat) et aux emplois des institutions de la Communauté européenne.</p> <p>L'agent qui a suivi une formation de perfectionnement ou de préparation aux concours et examens pendant les heures de service ne peut prétendre au bénéfice d'une action de formation ayant le même objet pendant une période de douze mois à compter de la fin de la session considérée</p>
<p>Formation de professionnalisation</p> <p><u>Objectif</u> : Maintenir ou adapter les compétences et actualiser ses connaissances</p> <p>⇒ Tout au long de la carrière (périodicité variable selon les cadres d'emplois)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 à 10 jours selon les cadres d'emplois <p>⇒ Prise de poste à responsabilité (dans les 6 mois qui suivent l'affectation sur un poste à responsabilité)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 à 10 jours <p>Sont considérés comme des postes à responsabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les emplois fonctionnels mentionnés aux articles L343-1 à L343-5 du Code général de la fonction publique, - Les emplois éligibles à la nouvelle bonification indiciaire mentionnés au 1 de l'annexe du décret du 3 juillet 2006, - Les emplois déclarés comme tels par l'autorité territoriale après avis du Comité Social Territorial 	<p>Formations personnelles à l'initiative de l'agent (demande préalable)</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Congé de formation professionnelle (CFP)</u> : permet de suivre une formation pour satisfaire un projet professionnel ou personnel - <u>Congé pour bilan de compétences</u> : Définir et mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle. - <u>Congé pour Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)</u> : permet la reconnaissance officielle de l'expérience professionnelle, associative ou bénévole en vue d'obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle - <u>Disponibilité pour études ou recherches</u> : permet d'effectuer des recherches ou des études présentant un caractère d'intérêt général
<p align="center">Formations en hygiène et sécurité</p> <p align="center">Des formations en hygiène et sécurité sont également organisées selon les fonctions exercées (ex : autorisation de conduite, habilitation électrique, gestes de 1^{er} secours, HACCP ...)</p>	

Les formations pour la Police Municipale

- **La formation initiale d'application (FIA)** : des agents de police municipale répond aux trois objectifs politiques suivants :
 - Professionnaliser les polices municipales,
 - Affirmer leurs missions de police de proximité,
 - Valoriser la place des polices municipales dans le maillage des forces de sécurité.

Pour répondre à ces objectifs, le principe d'une formation en alternance a été choisi, le dispositif de la Formation Initiale d'Application des gardiens de police municipale prévoit des enseignements théoriques de 76 jours et des stages pratiques de 44 jours, soit une durée totale de 120 jours.

- **Les formations continues obligatoires (FCO)** : délivrées par le CNFPT sont planifiées tout au long de la carrière de l'agent de police municipale. Elles permettent « le maintien ou le perfectionnement de la qualification professionnelle des agents et leur adaptation à l'exercice de leurs fonctions, en tenant compte de l'évolution de l'environnement juridique, social, culturel et technique des missions qui leurs sont dévolues. »
 - Agents de catégorie C : 10 jours de formation minimum par période de 5 ans,
 - Agents de catégorie B/A : 10 jours de formation minimum par période de 3 ans.

Les agents de police municipale doivent également suivre les formations suivantes :

- **Formation préalable à l'armement (FPA)** : elle est obligatoire et conditionne l'accès des agents de police municipale aux différents types d'armes : revolver, générateur d'aérosols incapacitant ou lacrymogènes, bâton de défense ...
- **Formation d'entraînement (FE)** : Les agents armés sont soumis à deux séances d'entraînement minimum par an et par type d'arme. Ces formations permettent de maintenir le niveau de compétence requis pour le maniement et l'usage des armes. La collectivité a signé une convention avec un stand de tir pour que les agents puissent faire leurs entraînements ainsi qu'une convention de mutualisation de moniteurs en maniement des armes.

En complément de l'ensemble de ces formations, organisées par le CNFPT, la collectivité prévoit chaque année une formation d'éducateur canin pour la brigade cynophile.

Lutte contre l'illettrisme et certification du socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA)

- Les actions de lutte contre l'illettrisme peuvent porter sur le développement des compétences clés liées à la lecture, l'écriture, la communication orale, le raisonnement logique, la compréhension et l'utilisation des nombres et opérations, le repérage dans l'espace et le temps, la compréhension de l'environnement professionnel, etc...

- CléA : L'objectif de cet itinéraire est de maîtriser les compétences de base indispensables quelle que soit son activité professionnelle permettant d'obtenir le certificat CLéA : - Communiquer en français - Calculer - Maîtriser les bases de la bureautique - Travailler en équipe - Développer son autonomie - Apprendre à apprendre - Respecter les règles de sécurité

A chaque agent correspondent des difficultés de nature différente et donc des formations différenciées.

L'agent doit passer des test (environ 5 jours) pour évaluer son niveau et pour déterminer la durée de la certification basée sur les 7 domaines à maîtriser.

La durée dépend du travail personnel de l'agent, des formations complémentaires à suivre et du calendrier des réunions du jury selon la région et le secteur d'activité.

La formation syndicale

Les représentants des organisations syndicales peuvent bénéficier d'un congé pour formation syndicale auprès d'un organisme répertorié par arrêté ministériel dans la limite de 12 jours ouvrables par an et dans les conditions prévues par le décret n° 85-552 du 22 mai 1985.

Les représentants siégeant au sein de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, peuvent également bénéficier d'une formation spécifique dans ce domaine.

II) ELABORATION DU PLAN DE FORMATION

2.1) Recueil des besoins

Les besoins individuels et collectifs sont recueillis de plusieurs manières :

- Les entretiens annuels d'évaluation : sont un moment privilégié entre l'agent et son supérieur hiérarchique pour faire le point sur les besoins de formation. Le N+1 est acteur dans la définition des besoins collectifs et individuels de son service. La synthèse des demandes de formations lors des entretiens est récupérée via le logiciel CIRIL module entretien annuel.
- Campagne de recensement pour les formations payantes dans le cadre de la préparation du budget : pour des demandes spécifiques, il est nécessaire de faire appel à des prestataires extérieurs. Les responsables de service sont invités à formuler leur(s) demande(s) sous forme de note adressée à la Direction des ressources humaines pour qu'elle puisse être étudiée lors de l'arbitrage budgétaire mais aussi de faire un prévisionnel sur 3 ans.
- Bilan des formations collectives et individuelles : Par le biais de débriefing organisé suite aux formations INTRA et par la mise en place d'un questionnaire d'évaluation.
Au bout de 6 mois pour les formations collectives et 1 an pour les formations individuelles un mail sera adressé aux agents pour faire un bilan sur la mise en application des connaissances acquises suite aux formations.

Toute formation diplômante et/ou qualifiante, d'un montant égal ou supérieur à 500 euros est l'objet de la conclusion d'une convention portant clause de dédit-formation (annexe n°1) : SSIAP, BAFA, BAFA, BPJEPS, DESJEPS, permis poids lourd (PL), (liste non exhaustive).

L'agent signataire de la convention s'engage à rembourser l'intégralité du coût de la formation (y compris les différents frais de déplacements) si l'agent quitte la collectivité de sa propre initiative de manière permanente ou temporaire (non renouvellement du contrat à l'initiative de l'agent, démission, licenciement pour faute grave ou lourde, disponibilités) avant l'expiration d'une période de 1 à 3 ans à compter du début de la formation.

- L'accompagnement des services dans l'identification des besoins :
 - **Besoins individuels** : l'agent peut solliciter un rendez-vous auprès de la chargée de formation pour faire le point sur sa demande.
 - **Besoins collectifs** : la chargée de formation peut également accompagner le responsable dans l'identification des besoins liés à son service.

2.2) Analyse des besoins

L'ensemble des besoins est analysé afin de prioriser les actions de formation en fonction du budget et des nécessités de service.

Plusieurs critères sont pris en compte tels que le caractère obligatoire ou non de la formation mais aussi la pertinence avec les missions du service et le lien avec les projets de la mandature.

III) BILAN DU PLAN DE FORMATION 2022-2024

Envoyé en préfecture le 08/04/2025

Reçu en préfecture le 08/04/2025

Publié le

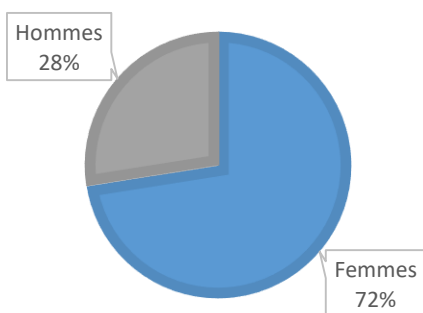
ID : 077-217703057-20250331-D_33_2025-DE



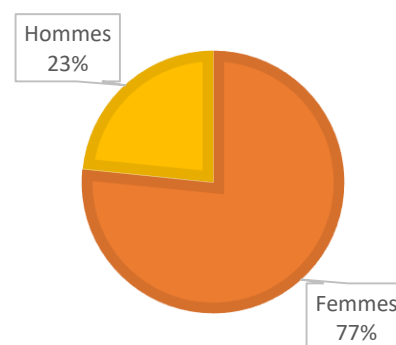
En quelques chiffres...

793 journées de formation réalisées en 2022
1086 journées de formation réalisées en 2023
734 journées de formation réalisées en 2024

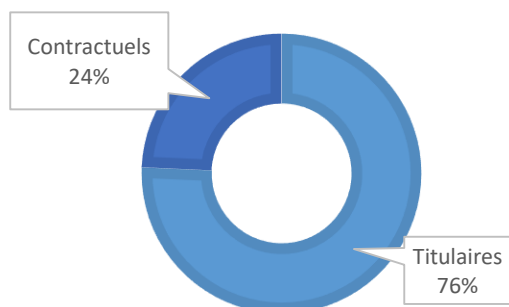
RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR
SEXE 2019-2021



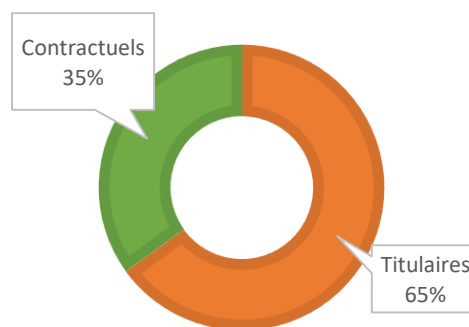
RÉPARTITION DES STAGIAIRES
PAR SEXE 2022-2024



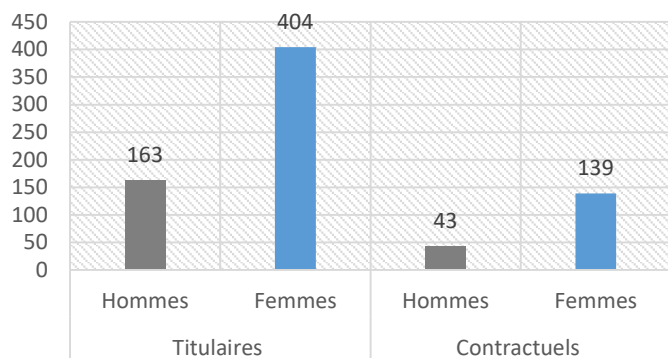
RÉPARTITION DES STAGIAIRES
PAR STATUT 2019-2021



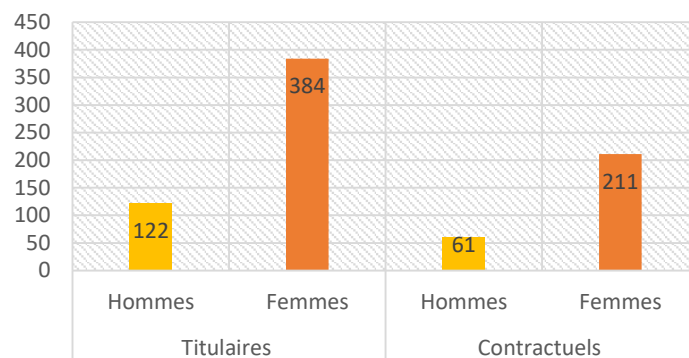
RÉPARTITION DES STAGIAIRES
PAR STATUT 2022-2024



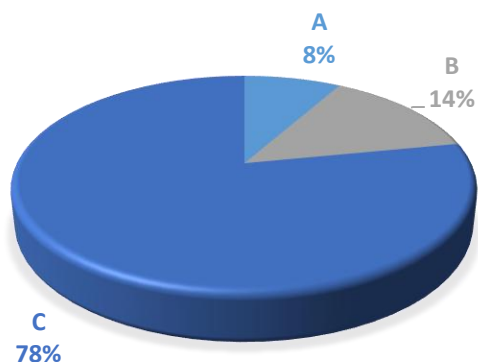
RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR
STATUT ET PAR SEXE 2019-2021



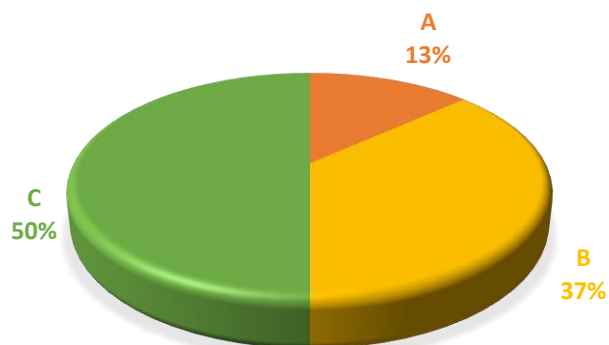
RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR
STATUT ET PAR SEXE 2022-2024



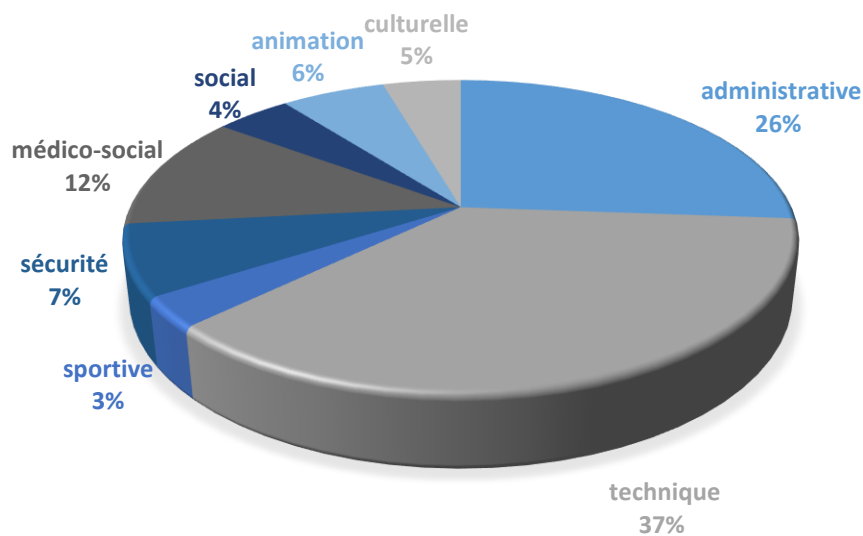
RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR
CATÉGORIE 2019-2021



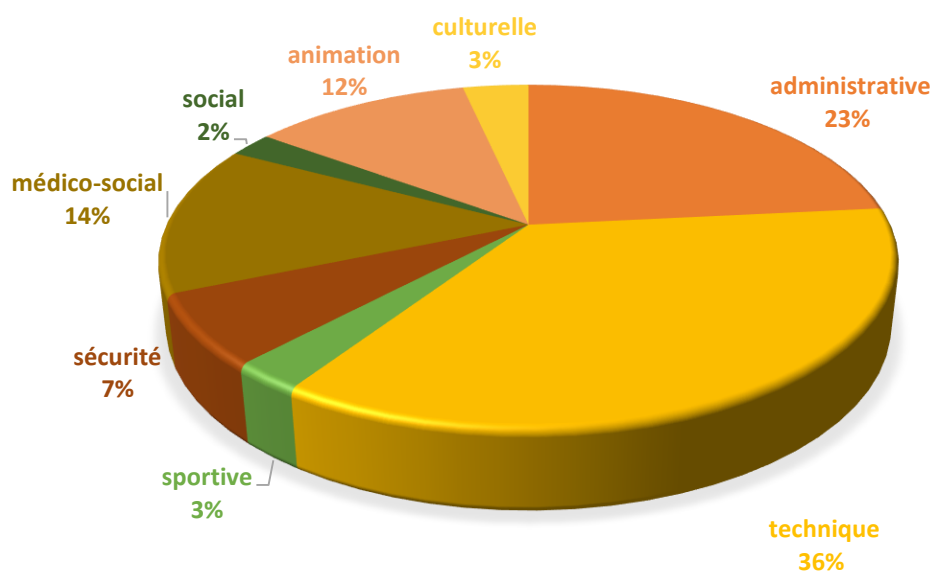
RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR
CATÉGORIE 2022-2024



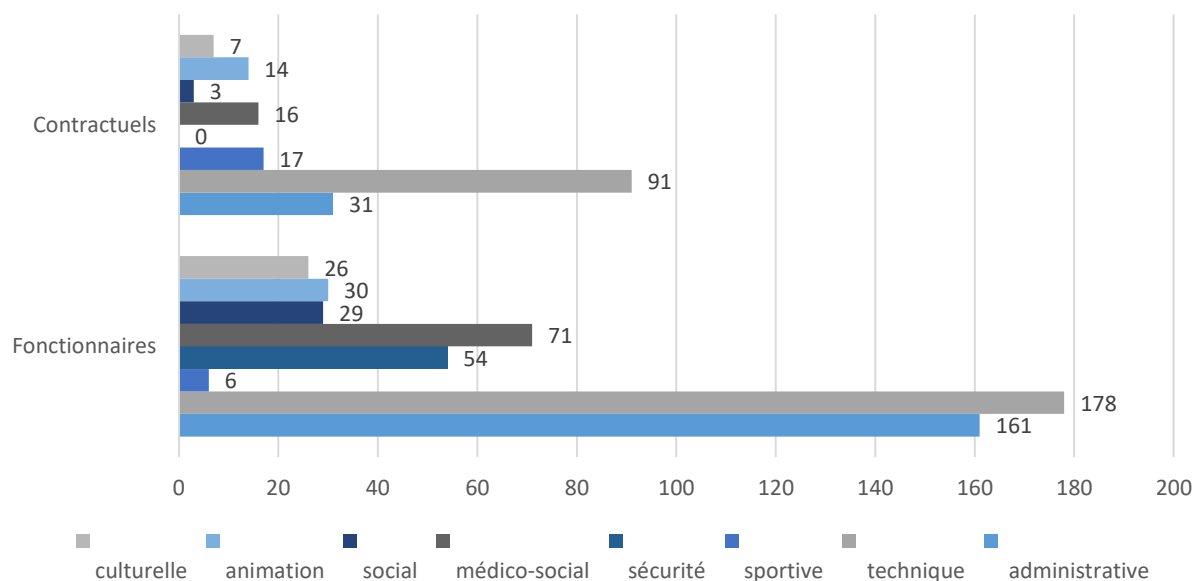
RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR FILIÈRE 2019-2021



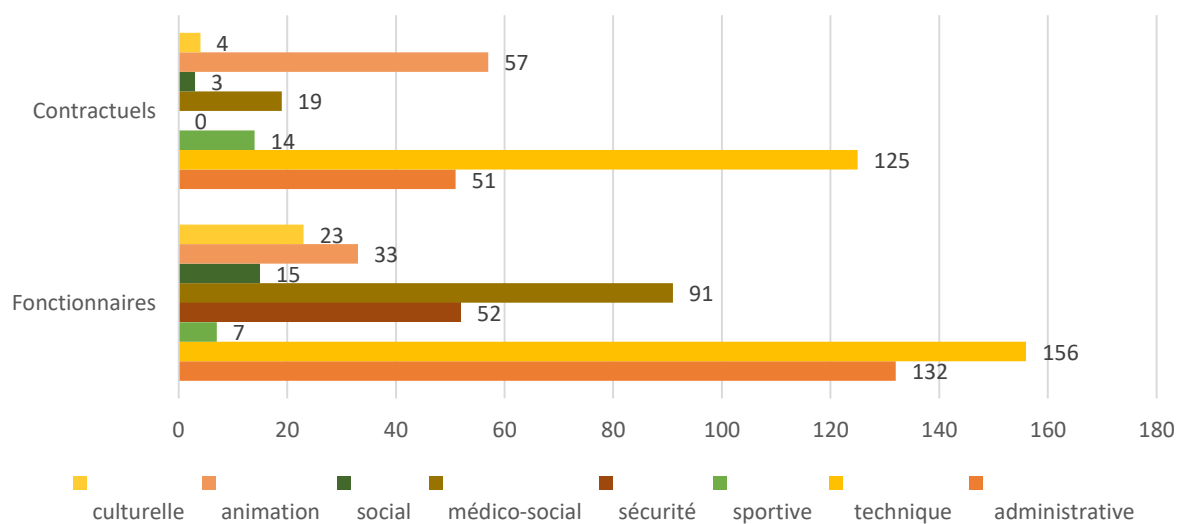
RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR FILIÈRE 2022-2024



RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR STATUT ET PAR FILIÈRE 2019-2021



RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR STATUT ET PAR FILIÈRE 2022-2024





Année	Montant total consacré à la formation	Cotisation CNFPT	Prévu au BP	Formations payantes (réalisées)
2022	245 172.26 €	140 172.26 €	105 000€	74 744.42 €
2023	257 813.36 €	152 813.36 €	105 000€	76 801.53 €
2024	275 928.93 €	170 928.93 €	105 000€	73 288.68 €



Bilan par axes de formation :

1. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Depuis 2021, la ville affirme sa volonté de former et de doter les agents de moyens pour identifier, prévenir et lutter contre les discriminations ou les violences faites aux femmes et aux enfants dans l'exercice de leurs missions.

Entre 2022 et 2024, la mise en place de 15 formations a permis de former 145 agents sur les sujets de discriminations, de violences sexistes et sexuelles et de violences conjugales.

Concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

En 2022, 10 agents ont été formés sur le thème « agir contre les stéréotypes sexistes ».

En 2023, 41 responsables ont pu participer à une formation financée en partie par une subvention FEP sur le thème « Comprendre et agir face aux violences sexistes et sexuelles au travail » et qui avait pour objectifs de :

- Sensibiliser les agents sur les formes de sexisme au travail. La ville souhaite notamment impliquer et responsabiliser les managers dans la prévention et la lutte contre ces agissements au sein de leurs équipes.
- Favoriser la mixité au sein des services en apportant protection et sécurité.
- Avoir des outils concrets pour appréhender le phénomène, connaître les obligations légales et agir en conséquence.
- Déconstruire les idées reçues

En 2024, la ville a organisé un atelier participatif relatif à la fresque du sexisme en collaboration avec l'association IMANI afin de déconstruire les stéréotypes de genre et sensibiliser les participants aux inégalités entre les femmes et les hommes. Ces moments d'échange et de partage ont permis d'explorer les origines du sexisme, de réfléchir à ses impacts mais aussi à ouvrir la voie à une société plus égalitaire.

La collectivité poursuit son engagement en maintenant des formations pour les agents avec les administrés notamment dans le cadre du plan triennal relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

2. Accompagnement des évolutions de l'environnement de travail

En 2021 et 2022, une formation relative au gaspillage alimentaire en restauration collective a été organisée pour les agents de la vie scolaire, de la restauration scolaire et du service animation dans le cadre d'un budget participation permettant une sensibilisation, la mise en place d'un diagnostic et une initiation à la gestion des biodéchets.

Une formation sur la langue des signes s'est déroulée en 2022 à laquelle ont participé 12 agents assurant des missions d'accueil du public.

En 2022 et 2023, 17 agents ont participé à des formations en faveur de l'inclusion sur les thèmes suivants :

L'accueil des enfants en situation de handicap
Les enfants en situation d'autisme

En 2024, une formation relative à la solution ACCEO a été organisée pour les agents d'accueil afin de développer l'accessibilité téléphonique et physique pour faciliter l'accueil et les échanges en face à face avec un public sourd, malentendant, aveugle ou aphasique, favorisant ainsi l'inclusion.

3. Accompagner l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi

- Développement des compétences managériales

Les formations en INTRA :

Conduite de projet

En 2021, lors du précédent plan de formation 40 responsables et chargés de missions ont participé à des formations relatives aux bases de la conduite de projet, dans cette continuité, en 2023, 57 responsables et chargés de missions ont suivi une formation relative à un approfondissement de la conduite de projet.

Cette formation s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre d'un cycle de formations relatif à la conduite de projet au sein de la collectivité et dont l'objectif est de permettre aux agents de pouvoir développer une culture commune mais aussi acquérir des connaissances et des compétences nécessaires aux activités de pilotage de projet.

Le rôle et le positionnement de l'encadrant de proximité

En 2023 et 2024, 58 managers ont participé à une formation managériale relative au rôle et au positionnement de l'encadrant de proximité.

Cette formation s'inscrit dans le développement d'une culture managériale commune afin d'acquérir des méthodes et des outils visant l'efficacité professionnelle, la coopération, le travail en équipe, une meilleure communication managériale et une gestion adaptée des situations d'encadrement plus sensibles.



1. Prévention des risques professionnels :

La prévention des risques professionnels consiste à travailler sur l'amélioration du travail afin de préserver la santé physique et/ou morale de tout agent au travail. La sécurité au travail est un axe prioritaire pour la collectivité, au-delà d'être une réponse aux obligations réglementaires, ces formations sont destinées à assurer la santé et la sécurité des agents sur leur poste de travail.

Nous constatons une évolution positive du nombre d'agents formés pour ce type de formation, la ville souhaite former davantage d'agent chaque année.






Envoyé en préfecture le 08/04/2025

Reçu en préfecture le 08/04/2025

Publié le

S²LOW

ID : 077-217703057-20250331-D_33_2025-DE

Intitulé de formation	Nombre d'agents formés		
	2022	2023	2024
PSC1 	20	19	19
PSE1	7	8	9
SST Initial 	1	6	9
SST Recyclage	3	15	4
Gestes et postures 	1	44	Non mis en œuvre dans le cadre de la mutualisation avec la CCPM
Gestes qui sauvent	10	17	0
La sensibilisation à la sécurité incendie - Manipulation des extincteurs		11	12
CACES – Formation à la conduite 	0	CACES R486 2	Formation conduite-chariot de manutention tout-terrain (cat.f) type manitou 4 Formation conduite d'un tracto-pelle (R482 Cat.C1) Initiale 4 Formation conduite d'une mini-pelle (R482 Cat A) Initiale 1 Formation conduite d'une PEMP/Nacelle (cat.b) Initiale 3
Habilitation électrique 	BS/BE Manœuvre 8	BI/BR/B2/B2V/BC 1	BS/BE Manœuvre 2
Hygiène et HACCP Bonnes pratiques d'hygiène	28	40	40
Certiphyto / Certibiocide		4 agents Certiphyto	1 agent Certibiocide

- **La santé mentale :**

En 2024, 36 agents ont participé à des formations dans le but de renforcer la prévention et le parcours en santé mentale

La mobilisation de ses ressources pour prévenir le stress pour des non encadrants (12 agents)

La mobilisation de ses ressources pour prévenir le stress pour des encadrants (7 agents)

Objectifs de la formation : A l'issue de la formation, les participants seront capables :

- De définir la notion du stress pour mieux le prévenir (physiologie)
- D'identifier leur propre stress et de savoir le gérer (connaissance de soi)
- Dé gérer la « pression » (objectifs, résultat, jugement, temps)
- De savoir s'exprimer de manière constructive (expression des émotions)
- D'utiliser des techniques corporelles de détente (relaxation et respiration)
- De développer des relations positives (reconnaissance)
- De gérer une agressivité imprévue (contrôle de soi)
- De stopper les conflits qui durent (sortir des cercles vicieux)
- D'élaborer un plan de progrès personnel (pérenniser les acquis)

Le rôle du manager pour favoriser le bien-être et la prévention des RPS (6 agents)

Objectifs de la formation :

- Comprendre les enjeux des RPS
- Comprendre les enjeux émotionnels et le stress dans le management d'équipe
- Comprendre et intégrer les types de personnalités et la gestion des émotions dans son équipe
- Savoir intégrer la posture managériale la plus optimale pour prévenir les RPS
- Savoir fédérer l'équipe pour favoriser le bien-être au travail

Formation premiers secours en santé mentale (11 agents)

Objectifs de la formation :

- Acquérir des savoirs de base concernant les troubles de santé mentale
- Mieux appréhender les différents types de crises en santé mentale
- Développer des compétences relationnelles (écouter sans jugement, rassurer et donner une information adaptée)
- Mieux faire face aux comportements agressifs

Le plan de formation, est un outil permettant à la collectivité d'élaborer la politique de développement des compétences des agents et des services pour une période donnée, selon les évolutions prévues, les éventuels changements d'organisation, les projets prioritaires.

En ce sens, il traduit des objectifs et des priorités de la collectivité en lien avec le contexte dans lequel elle se trouve et un programme d'actions, principalement en matière de formation, permettant de répondre aux besoins en compétences identifiés.

Les axes prioritaires du plan 2025-2027 définis sont les suivants :

L'accent sera mis sur la mutualisation des formations avec d'autres collectivités afin d'en optimiser le coût, de garantir un partage d'expérience et de favoriser les échanges.

Axe 1 : Professionnalisation des agents par le renforcement de savoirs techniques

La professionnalisation des agents vise à offrir un service public toujours plus qualitatif aux usagers.

1. Les métiers des services à la population :

⇒ Les métiers de l'enfance (BAFA/BAFD) :

- La professionnalisation des équipes par des diplômes de l'éducation populaire (l'éducation populaire est un courant de pensée qui vise à promouvoir une éducation amenant une transformation sociale en dehors des institutions traditionnelles d'enseignement)
- La maîtrise du cadre réglementaire de la prise en charge des jeunes, les obligations professionnelles de l'animateur
- Les droits et obligations de l'agent public et la connaissance de l'environnement territorial.

⇒ Les métiers de la santé :

Le personnel para-médical et médico-social suivra des formations de perfectionnement sur les thématiques spécifiques métiers dans le cadre du développement professionnel continu (DPC) via des organismes agréés. (Orthophoniste, dentiste, assistante dentaire, sage-femme...)

⇒ Formation langue des signes :

Renforcer l'accessibilité des services publics des collectivités territoriales auprès des personnes sourdes ou malentendantes, sujet sur lequel la ville de Montereau-Fault-Yonne porte une attention particulière.

⇒ Les métiers de l'accueil de tous les publics :

- Sensibiliser aux enjeux de la qualité de l'accueil
- Renforcer la qualité relationnelle de l'accueil physique et téléphonique
- Adopter un comportement adapté et des techniques ajustées
- Formation sur la gestion de conflit

2. Développement des compétences numériques :

- Logiciels métier (abelium ...)
- Word / Excel initiation ou perfectionnement
- Plateforme IEL du CNFPT (expérimentation de la dématérialisation des inscriptions puis généralisation à l'ensemble des services)
- E-administration (parapheur numérique)

3. Formations pour accompagner les services au quotidien ou dans les projets :

- Marchés publics
- Elaboration et/ou suivi du budget
- Recherche de subventions

Envoyé en préfecture le 08/04/2025

Reçu en préfecture le 08/04/2025

Publié le

ID : 077-217703057-20250331-D_33_2025-DE



Axe 2 : L'acquisition et le renforcement des compétences managériales

La fonction managériale étant en constante mutation, il est nécessaire d'accompagner les encadrants à plusieurs titres. Face à la demande d'une réponse professionnelle adaptée, l'encadrant se trouve parfois en difficulté, manquant de méthodes et d'outils.

Le plan de formation décline autour de cet objectif de multiples programmes de développement permettant d'acquérir des méthodes et des outils visant l'efficacité professionnelle, la coopération, le travail en équipe, une meilleure communication managériale et une gestion adaptée des situations d'encadrement plus sensibles.

- ⇒ La collectivité souhaite poursuivre et développer une culture managériale commune pour répondre aux besoins et objectifs suivants :
 - Faciliter le travail en transversalité
 - Disposer d'outils communs
 - Prévenir la gestion des conflits
 - Favoriser le courage managérial
 - Consolider la démarche projet
- ⇒ Dans le prolongement des formations intra 2023-2024 relatives au rôle et positionnement de l'encadrant de proximité, et afin de développer les compétences managériales organisationnelles et stratégiques de nouvelles sessions formations seront organisées sur le thème de :
 - Organisation et gestion du temps de travail des agents encadrés
 - Rôle et positionnement de l'encadrant de proximité (session direction générale)
 - Gestion de conflits
 - Optimisation de l'organisation et du temps de travail de l'encadrant

En complément, d'autres formations managériales seront proposées dans le cadre des formations FIL-CNFPT telles que :

- Acquérir les fondamentaux du management
- Le rôle du manager pour favoriser le bien-être au travail et prévenir les risques psychosociaux
- La mobilisation de ses ressources pour réguler le stress
- Le passage de collègue à chef
- L'entretien professionnel, un acte de management
- La connaissance de soi pour développer son efficacité et son management
- Savoir s'exprimer avec aisance en public
- Le rapport entre les élus et les agents dans une institution et une organisation déterminées

Axe 3 : Optimisation de la performance de l'organisation par le développement du partage des savoirs en interne

En complément de l'offre du CNFPT et des organismes extérieurs, la formation interne permet de capitaliser sur les savoirs existants au sein de la collectivité, d'assurer un transfert de compétences entre les agents et de favoriser une culture commune par l'adaptation de la formation aux fonctionnements et outils internes.

Elle est également un moyen de valorisation des compétences et de l'expérience des agents.

Les besoins suivants ont été identifiés :

- ⇒ Recherche de subventions
- ⇒ Formation HACCP (cuisine centrale ; restauration scolaire ; foyer Belle-feuille ; crèche)
- ⇒ Marchés publics
- ⇒ Finances (bons de commande, budget ...)
- ⇒ Informatique et bureautique (word, excel, logiciel CIRIL, logiciels métier ...)
- ⇒ Elaboration et mise à jour de fiches de poste
- ⇒ Dématérialisation des process (conseils médicaux, fiche de paie, inscriptions formations CNFPT, entretiens annuel d'évaluation ...)
- ⇒ Lutte contre le gaspillage alimentaire

Axe 4 : Amélioration et prévention de l'hygiène et de la sécurité au travail

La prévention des risques professionnels consiste à travailler sur l'amélioration des conditions de travail afin de préserver la santé physique et/ou morale de tout agent au travail. La sécurité au travail est un axe prioritaire pour la collectivité. Ces formations spécifiques permettent d'acquérir ou de maintenir des compétences requises au poste. Ces formations peuvent être certifiantes, habilitantes et/ou liées directement aux métiers exercés, elles désignent toutes les actions de formation, information ou sensibilisation qui, au-delà d'être une réponse aux obligations réglementaires, sont destinées à assurer la santé et la sécurité des agents sur leur poste de travail.

Formations Sécurité	Formations Hygiène	Formations Santé
Habilitation électrique	Sensibilisation à l'hygiène alimentaire	SST (Sauveteur Secouriste du Travail)
La prévention des risques chimiques	Hygiène et entretien des locaux	SSIAP (Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personnes)
Sensibilisation à la sécurité incendie – la manipulation des extincteurs – utilisation d'une alarme incendie	HACCP (Hazard Analysis Critical Control Point) méthode qui permet de prévenir et d'identifier les dangers liés aux pratiques d'hygiène alimentaire	Gestes et postures
L'entretien de la signalisation permanente et des équipements	Certibiocide	Gestion des émotions et gestion du stress
CACES et formation à la conduite	Formation à la radioprotection des travailleurs FRPPE	Utilisation des EPI (Equipement de protection individuelle)
Montage/démontage des échafaudages roulants		PSC1 (Prévention et secours civiques de niveau 1) PSE1 (Premiers secours en Equipe de niveau 1) DAE (Défibrillateurs automatisés externe)
FCO (Formation Continue Obligatoire) voyageurs		CAEP MNS (Certificat d'Aptitude à l'Exercice de la Profession de Maître-nageur sauveteur)
		AFGSU2 (Attestation de Formation aux Gestes et Soins d'Urgence niveau 2)

Une partie de ces formations est organisée dans le cadre d'une convention de mutualisation avec la Communauté de Communes du Pays de Montereau.

La Communauté de Communes du Pays de Montereau gère la planification des formations, et propose ainsi chaque année plusieurs formations à la mutualisation avec les autres communes.

Formations organisées par la CCPM (liste non exhaustive) :

- Gestes et postures
- SST Initial et SST Recyclage
- Formation à la conduite PEMP/Nacelle ; Chariot de manutention tout-terrain ; Tracto-pelle ; Mini-pelle ...
- Entretien des véhicules de services
- AIPR
- Travail en hauteur/Port du harnais
- Utilisation, montage-démontage et vérification d'échafaudages roulants
- Réunion d'information retraite
- Le forum prévention des risques routiers

V) AUTRES ACTIONS DE FORMATIONS PRIORITAIRES

Au-delà des formations identifiées dans un axe prioritaire, d'autres formations sont également inscrites au plan de formation :

- Les contrats d'apprentissage : la collectivité accueille dans ses services des personnes en contrat d'apprentissage pour lesquels il convient de financer leur scolarité.
- Les missions de service civique : la collectivité accueille des personnes en service civique dans différents services. Cette formation civique et citoyenne comprend obligatoirement deux volets :
 - Un volet « théorique » ayant pour objectifs de sensibiliser les volontaires aux enjeux de la citoyenneté et transmettre les valeurs citoyennes du service civique.
 - Un volet « pratique » sous la forme d'une formation aux premiers secours de niveau 1 (PSC1).
- La formation des adultes-relais : Elle permet aux bénéficiaires d'acquérir et de développer des compétences et un bagage technique qui garantissent le professionnalisme et la qualité de ses interventions.

La collectivité met en place des sessions de formation « Valeurs de la république et laïcité » pour les agents adultes-relais qui ont pour mission d'agir au plus près des populations des quartiers prioritaires, en faveur de la cohésion et du lien social, de l'éducation et de la prévention.

Par ailleurs, un plan de professionnalisation organisé par la préfecture permettra aux agents adultes-relais de se former sur des aspects précis de la médiation selon leurs besoins et ceux des services.

Conclusion :

Le plan de formation est un document évolutif qui doit s'adapter aux besoins de la collectivité et accompagner l'évolution des services.

La durée du plan de formation étant de trois ans maximum, les besoins en formation des agents évoluent au cours de cette période. Cela implique que ce document est susceptible de faire l'objet d'une actualisation, les formations ayant vocation à correspondre aux besoins de l'action publique municipale tout en permettant l'épanouissement professionnel des agents. Ce document stratégique formalise les priorités de la collectivité mais n'a pas vocation à retracer de façon exhaustive l'ensemble des besoins pour les trois années à venir.

Annexe n°1

Clause de dédit-formation

Entre

Commune de Montereau-Fault-Yonne

N° SIRET : 21770305700018

Représentée par : Monsieur James CHERON, Le Maire

Et

L'agent

Nom et prénom : -----

Adresse : -----

Date de naissance : -----

N° de Sécurité sociale : -----

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Madame/Monsieur----- suivra une formation ----- :

Cette formation est prévue au budget de l'année en cours mais n'est pas une formation dite obligatoire ou organisée par les organismes traditionnels (CNFPT, Centres de gestion). Elle a pour finalité d'obtenir ----- et doit permettre à Madame/Monsieur ----- de parfaire ses connaissances mais aussi d'améliorer ses compétences dans son emploi ----- . Cette formation sera dispensée par -----.

Pendant cette formation, la rémunération de Madame/Monsieur ----- sera intégralement maintenue et la collectivité lui remboursera en totalité ses frais de déplacement. Le coût de cette formation est entièrement pris en charge par la collectivité. Il s'élève à -----€ toutes taxes comprises.

En contrepartie, Madame/Monsieur ----- s'engage à rester au service de la collectivité, pendant une durée minimale de 3 ans, à compter du début de sa formation.

En conséquence, dans le cas où Madame/Monsieur ----- quitterait la collectivité de manière temporaire ou permanente de sa propre initiative (démission, licenciement pour faute grave ou lourde, disponibilité, non renouvellement de contrat à l'initiative de l'agent) avant la fin de la formation, elle serait tenue de rembourser la totalité des frais de formation (frais pédagogiques + frais de déplacements) ainsi engagés par la collectivité.

En cas de rupture pour ces mêmes motifs à compter de la date de délivrance de l'attestation de formation ou du diplôme, le remboursement serait proportionnel au nombre de mois restant à courir jusqu'à l'expiration du délai de 3 ans.

Fait à Montereau-Fault-Yonne, le -----

En double exemplaire, dont un pour chaque partie.

L'agent

(Signature précédée de la mention « Lu et approuvé » et « Je m'engage à rembourser les frais de formations si je quitte la collectivité dans les conditions énoncées par la présente »)

L'autorité territoriale

(Signature précédée de la mention "Lu et approuvé")