

EXTRAIT DU REGISTRE DES  
DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL  
DE LA COMMUNE D'ERMONTSÉANCE DU 28 JUIN 2024*L'an deux mille vingt-quatre, le vingt-huit du mois de juin à 19 H 00***OBJET : AFFAIRES GENERALES****Adoption du plan de formation destiné aux personnels de la Ville et du CCAS pour la période de juillet 2024 à décembre 2026**

Le Conseil Municipal dûment convoqué par Monsieur le Maire, le **21 juin 2024**, s'est assemblé au lieu ordinaire de ses séances sous la présidence de **M. Xavier HAQUIN**.

**N°2024/082****Présents :****M. Xavier HAQUIN, Maire****M. BLANCHARD, Mme CABOT, M. NACCACHE, Mme MEZIERE, M. LEDEUR, Mme DUPUY, M. RAVIER, Mme CASTRO-FERNANDES, Mme CHESNEAU MUSTAFA, Adjoint au Maire****Mme LEMARCHAND, M. CARON, Mme APARICIO TRAORE, M. ANNOUR, Mme GUEDJ, Mme GUTIERREZ, Mme SANTA CRUZ BUSTAMANTE, M. LAROZE, Mme YAHYA, Mme DE CARLI, Mme LAMBERT, M. KNOBLOCH, Mme CAUZARD, M. HEUSSER, Mme LACOUTURE, M. JOBERT, Mme BARIL, M. MELO DELGADO, M. KHINACHE, Mme DAHMANI, Conseillers Municipaux****Absents excusés ayant donné pouvoir :**

Mme DEHAS	(pouvoir à Mme CHESNEAU MUSTAFA)
Mme BENLAHMAR	(pouvoir à Mme SANTA CRUZ BUSTAMANTE)
M. GODARD	(pouvoir à Mme CABOT)
M. KEBABTCHIEFF	(pouvoir à Mme CASTRO FERNANDES)
M. BAY	(pouvoir à M. MELO DELGADO)

Le nombre des Conseillers Municipaux en exercice est de 35 (la condition de quorum est de 18 membres présents).

**Déposée en Sous-Préfecture le : 02/07/24****Publiée le : 05/07/24**

Le Maire,



Les Conseillers présents formant la majorité des membres en exercice, conformément à l'Article L. 2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales, il a été procédé à la nomination d'un secrétaire pris dans le sein du Conseil : **M. KNOBLOCH** ayant obtenu la majorité des suffrages, a été désigné pour remplir ces fonctions qu'il a acceptées.

**Délais et voies de recours :**

Si vous désirez contester la présente décision, vous pouvez saisir le Tribunal Administratif de Cergy -Pontoise compétent d'un recours contentieux dans les deux mois à partir de la notification de la décision attaquée. Vous pouvez également saisir d'un recours gracieux, l'auteur de la décision. Cette démarche prolonge le délai de recours qui doit alors être introduit dans les deux mois suivant la réponse (l'absence de réponse au terme des deux mois valant rejet).

**OBJET :**

**AFFAIRES GENERALES**

**Adoption du plan de formation destiné aux personnels de la Ville et du CCAS pour la période de juillet 2024 à décembre 2026**

**Sur la proposition du Maire,**

VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;

VU le Code Général de la Fonction Publique, notamment son article L.423-3 ;

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

VU le décret n° 2008-512 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux ;

VU l'avis du Comité Social Territorial du 7 juin 2024 ;

VU l'avis de la Commission Affaires Générales, Finances du 20 juin 2024 ;

**CONSIDÉRANT** la nécessité de construire et de proposer aux agents de la collectivité un plan de formation qui doit permettre d'anticiper le développement de la structure et d'améliorer les compétences et l'efficacité du personnel, en le professionnalisant par le biais de parcours personnalisés ;

**CONSIDÉRANT** que la formation accompagne les changements propres à la collectivité (évolution des besoins de la population, des missions des services, des organisations, des outils etc...), dans une logique d'adaptation régulière, d'anticipation des mobilités internes et externes et donc d'accompagnement des parcours professionnels ;

**CONSIDÉRANT** que le plan de formation retranscrit la politique de formation définie par la collectivité pour une période donnée ;

**CONSIDÉRANT** les 6 axes de formation retenus pour le plan de formation :

- Vivre en toute tranquillité (par la création d'une Direction de la Tranquillité et de la Salubrité publiques),
- Professionnaliser les animateurs,
- Maintenir et développer un service public de qualité,
- Améliorer les pratiques managériales,
- Acquérir des compétences transversales/expertises métier et mettre en place des actions en faveur de l'évolution professionnelle des agents et du maintien de leur employabilité,
- Garantir la santé et la sécurité au travail,

**Après en avoir délibéré  
LE CONSEIL MUNICIPAL**

- **APPROUVE** le plan de formation ci-annexé tel qu'il a été validé par le Comité Social Territorial du 7 juin 2024 ;
- **AUTORISE** le Maire à signer tout acte y afférent.



**Pour extrait conforme,**

**Le Maire,  
Conseiller départemental du Val d'Oise,  
Xavier HAQUIN**

# VILLE d'ERMONT

## PLAN DE FORMATION

Juillet 2024 – Décembre 2026



Vu pour être annexé à  
délibération n° 24/087 du 28/06/24  
ERMONT, le 02/07/24  
Le Maire,

## SOMMAIRE

Introduction.....	page 3
Les orientations du plan de formation 2024-2026.....	page 5
Présentation des formations envisagées par thématique.....	page 7
La mise en œuvre du plan de formation.....	page 20

## INTRODUCTION

- **Un plan de formation, pourquoi ?**

Le plan de formation permet de traduire et de formaliser en actions concrètes la politique de formation de la Ville. Il est le reflet des orientations stratégiques de la Ville d'Ermont, de l'évolution des services et des besoins en compétences nécessaires au bon fonctionnement des services.

Le plan de formation doit être présenté au comité social territorial et au conseil municipal, puis transmis au CNFPT.

- **Un plan de formation, pour quoi faire ?**

La vocation de la formation est multiple :

- Assurer les montées en compétences nécessaires pour répondre aux objectifs du mandat municipal et aux orientations stratégiques de l'administration ;
- Donner aux services les moyens d'accomplir leurs missions par la consolidation des compétences des agents et encadrants, l'acquisition de nouvelles compétences, la capacité à réagir et à innover dans un environnement territorial professionnel en constante évolution ;
- Anticiper les besoins futurs comme les souhaits d'évolution professionnelle des agents ou encore l'accompagnement au reclassement du fait de l'usure professionnelle ;

La formation professionnelle tout au long de la vie des agents des collectivités locales est ponctuée aussi bien par des dispositifs de formation : intégration, professionnalisation, perfectionnement... que par des outils de positionnement et de reconnaissance des acquis : congé pour bilan de compétences, pour une validation des acquis et de l'expérience. À chaque étape de sa vie professionnelle (recrutement, changement de poste, mobilité, emploi fonctionnel) un agent peut bénéficier d'une formation adaptée.

En réponse à ces besoins, le plan de formation met à la disposition de tous un document à la fois complet et synthétique, qui permet de définir des priorités, de planifier les formations et ce dans le cadre d'une enveloppe budgétaire préalablement définie (165 000€).

- **Un plan de formation, dans quel contexte ?**

La pandémie de Covid-19 a permis un fort développement de la formation à distance : webinaires, classes virtuelles, etc. Cette évolution bien que positive nous contraint à porter une attention spécifique aux agents éloignés du numérique et ceux, souvent les mêmes, dont les métiers exigent le développement de compétences techniques et pratiques.

À noter également que depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, le financement des contrats des apprentis au sein des collectivités territoriales a été confié au CNFPT. Cette mesure concerne tous les employeurs publics. Ainsi, le CNFPT participe au financement partiel des frais de scolarité des apprentis sur la base de critères : la participation au recensement des intentions de recrutement et la priorisation des métiers en tension.

Par ailleurs, la collectivité (Ville et CCAS) s'est engagée dans un processus de résorption de l'emploi précaire. À ce titre il a été décidé la mise en œuvre d'un dispositif de mise en stage reposant sur deux principes clés : un plan pluriannuel de mises en stage pour les agents

contractuels employés par la Ville, et une mise en stage possible après deux ans de contrat à durée déterminée lorsque la manière de servir correspond aux besoins et attentes du service. Ce dispositif interne engendre l'inscription des agents stagiaires aux formations d'intégration obligatoires de cinq jours portant notamment sur l'environnement territorial, participant ainsi à la montée en compétences des agents, en l'espèce relevant de la catégorie C.

Enfin et afin de mobiliser plus facilement les agents, il est proposé de privilégier les formations sur site, dès lors que cela s'avère possible.

- **Un plan de formation évolutif**

Le plan de formation est un outil prévisionnel. De nouveaux besoins de compétences peuvent émerger tout au long des trois années du plan. De nouveaux agents arriveront dans les services et auront besoin de se former, des réglementations ou des techniques pourront évoluer. Aussi ce plan pourra faire l'objet d'un réajustement chaque année, pour tenir compte de ces différents éléments. Il pourra le cas échéant évoluer suite aux entretiens professionnels annuels.

- **Un plan de formation pour vous**

Ce plan de formation est destiné à tous les personnels de la Ville et du CCAS. Outil mis à votre disposition, il encadre la formation de 2024 à décembre 2026. Il vous sera utile pour connaître les orientations de la Ville et l'étendue des formations proposées sur cette période. Nous vous en souhaitons une bonne lecture.

## LES ORIENTATIONS DU PLAN DE FORMATION 2024-2025-2026

Ce plan est issu des grandes orientations de l'équipe municipale, des rencontres avec les directeurs et chefs de service et des demandes individuelles des agents faites en 2023 et en 2024. Il tient compte également des obligations réglementaires auxquelles sont soumises les collectivités territoriales.

Au regard des projets de l'équipe municipale, il a été défini 6 axes de formations :

### **Vivre en toute tranquillité**

Assurer la sécurité et le bien-être des citoyens est une priorité de la commune d'Ermont. Pour cela, nous renforçons la Direction de la Tranquillité et de la Salubrité Publiques en augmentant le nombre de policiers municipaux et de médiateurs. Notre engagement inclut également la propreté et la salubrité en transférant les agents de propreté au sein de cette Direction et en actant l'existence d'une Brigade Verte. Pour atteindre ces objectifs, nous investissons dans la formation des agents affectés à cette Direction.

### **La professionnalisation des animateurs**

Ce volet du plan de formation vise à renforcer les compétences professionnelles des animateurs, en leur fournissant les outils nécessaires pour concevoir et animer des activités adaptées aux besoins des enfants et aux attentes de leurs parents. Nous encourageons ainsi la formation professionnelle continue pour offrir des programmes attractifs et enrichissants, garantissant ainsi la sécurité, le bien-être et l'épanouissement des enfants et des professionnels.

### **Maintenir et développer un service public de qualité**

L'utilisateur est le cœur des préoccupations de l'action publique. La formation doit permettre d'accompagner les agents à garantir un service public de qualité en garantissant une offre de services adaptée à l'évolution des besoins des usagers et un accueil inclusif et de qualité au sein de tous les services.

Par ailleurs, et afin de faire monter en compétences les professionnels de la collectivité, d'autres axes ont été retenus :

### **Les bonnes pratiques managériales**

La collectivité s'engage à renforcer les compétences en matière de direction et de gestion pour assurer la prestation de services publics de qualité. Cette initiative repose sur le développement des compétences managériales visant à inculquer aux encadrants les meilleures pratiques pour mobiliser les équipes autour d'objectifs communs. Dans cette optique d'accompagnement professionnel, la collectivité soutient la progression des agents vers des postes à responsabilités, parfois au sein même de leurs équipes actuelles. Il est essentiel d'offrir à ces agents les outils nécessaires pour réussir cette transition, passant ainsi du statut de collègue à celui de chef

d'équipe.

**L'acquisition des compétences transversales/expertise métier et la mise en place d'actions en faveur de l'évolution professionnelle des agents et de maintien de leur employabilité**

Afin d'accomplir efficacement ses missions, l'agent doit évoluer au sein d'un environnement professionnel qui lui est familier. Il doit également avoir la possibilité de maintenir ses compétences existantes et d'en acquérir de nouvelles. La formation demeure l'outil clé pour répondre à ces exigences. La collectivité peut ainsi s'appuyer sur des professionnels engagés dans la réalisation de leurs missions et dans leur progression professionnelle. A noter que l'ouverture d'une cuisine centrale, projet phare du mandat de la municipalité nécessitera de former nos agents de restauration à la liaison chaude.

**Garantir la santé et la sécurité au travail**

La santé et la sécurité au travail demeurent une priorité en matière de formation. En effet, la collectivité, en tant qu'employeur a la responsabilité d'assurer la sécurité des agents sur leur lieu de travail et de prévenir les situations d'inaptitude. De plus, compte tenu de l'évolution constante des modes d'organisation du travail, il importe de s'assurer que les agents soient formés à la sécurité afin de limiter les accidents et prévenir les risques professionnels au quotidien.



La présentation ci-dessous permet de mettre en lumière les formations projetées qui permettront de répondre aux orientations stratégiques.

**Vivre en toute tranquillité**

<b>Formation envisagée</b>	<b>Objectif</b>	<b>Domaine</b>	<b>Services concernés</b>	<b>Organisme envisagé</b>	<b>Période</b>	<b>Observations</b>
Formation initiale des policiers municipaux	Acquisition des compétences fondamentales des policiers municipaux	Prévention Sécurité	Tranquillité et salubrité publiques	CNFPT	2024-2026	Formation obligatoire
FCO (formation continue obligatoire) des policiers municipaux	Maintien et développement des compétences des policiers municipaux	Prévention Sécurité	Tranquillité et salubrité publiques	CNFPT	2024-2026	Formation obligatoire
Formation préalable à l'armement	Remplir les obligations en matière de formation théorique et pratique à l'armement	Prévention Sécurité	Tranquillité et salubrité publiques	CNFPT	2024-2026	Formation obligatoire
Prévention et secours civiques (PSC1)	Acquérir ses connaissances en premiers secours pour être capable d'intervenir en cas d'incident + initiation aux gestes qui sauvent	Prévention Sécurité	Tous	A définir	2024-2026	Priorité aux agents en contact avec le public
Médiation et Prévention	Acquérir les techniques de base de la prévention et de la médiation	Prévention	Médiateurs	A définir	2024/2025	Sur site

Service de Sécurité et d'Assistance aux Personnes (SSIAP) initial et recyclage	Assurer la sécurité des établissements recevant sur public	Sécurité	Evénementiel,	APAVE	2024	*dont 4 recyclages Formation obligatoire
Service de Sécurité et d'Assistance aux personnes (SSIAP) 2	Assurer la sécurité des établissements recevant sur public	Sécurité	Evénementiel	APAVE	2024	

### La professionnalisation des animateurs

Formation envisagée	Objectif	Domaine	Services concernés	Organisme envisagé	Période	Observations
Réactiver voire réactualiser les savoirs de base	Révisions des bases en français et mathématiques	Savoirs fondamentaux	Centre de loisirs	A définir	2024-2026	Sur site
L'autorité et la posture professionnelle	Apprendre à se positionner et mettre en œuvre une autorité saine	Management	Centre de loisirs	Ligue de l'Enseignement	2024-2026	Sur site
Le fonctionnement d'une collectivité	Connaître le fonctionnement d'une collectivité territoriale	Savoirs fondamentaux	Centre de loisirs	En interne	2024-2026	Sur site
Les droits et les obligations des agents	Connaître les droits et les devoirs en tant qu'agent territorial	Savoirs fondamentaux	Centre de loisirs	En interne	2024-2026	Sur site
Le fonctionnement budgétaire d'un service, d'une collectivité	Comprendre les principes essentiels du budget d'une commune	Savoirs fondamentaux	Centre de loisirs	En interne	2024-2026	Sur site

Les pédagogies alternatives	Sensibiliser aux différentes pédagogies	Enfance et petite enfance	Centre de loisirs	En interne	2024-2026	Sur site
La mise en place d'activités physiques et sportives	Apprendre à mettre en œuvre une technique d'animation adaptée aux publics	Enfance et petite enfance	Centre de loisirs	En interne	2024-2026	Sur site
Valeurs de la république et laïcité	Apprendre à partager les valeurs de la république et faire respecter la laïcité	Enfance et petite enfance	Centre de loisirs	CNFPT	2024-2026	Sur site
La réglementation en accueil collectif de mineurs	Comprendre les enjeux de la réglementation	Enfance et petite enfance	Centre de loisirs	A définir	2024-2026	Sur site
L'enfant en danger : repérer, prévenir et protéger	Apprendre à repérer les situations d'enfant en danger, prévenir et protéger	Enfance et petite enfance	Centre de loisirs	Service Social Départemental	2024-2026	Sur site
La restauration scolaire : les enjeux de la pause méridienne	Assurer un service de qualité lors de la pause méridienne	Enfance et petite enfance	Centre de loisirs	A définir	2024-2026	Sur site
La sensibilisation aux maltraitements	Apprendre à repérer, prévenir et alerter les situations de maltraitance	Enfance et petite enfance	Centre de loisirs	A définir	2024-2026	Sur site
EDUCADROIT la mise en place de projet autour du droit	Sensibiliser les agents aux dispositifs Educadroit pour la mise en place de projets en direction des enfants et des jeunes	Enfance et petite enfance	Centre de loisirs	Educadroit	2024-2026	Sur site

La puissance de l'orthographe	Remobiliser le rapport à l'écriture et à la lecture	Savoirs fondamentaux	Centre de loisirs	Rachid SANTAKI	2024-2026	Sur site
Les droits de l'enfant	Comprendre la Convention internationale des droits de l'enfant	Enfance et petite enfance	Centre de loisirs	UNICEF	2024-2026	Sur site
Les premiers secours : prévention et secours civiques de niveau 1	Savoir anticiper, se préparer et éviter les dangers	Sécurité	Centre de loisirs	A définir	2024-2026	Sur site
L'accueil d'un enfant en situation de handicap	Accompagner les agents dans le cadre d'un accueil d'enfant en situation de handicap	Enfance et petite enfance	Centre de loisirs	A définir	2024-2026	Sur site
Les activités à l'éducation, l'environnement et le développement durable	Découvrir et appréhender la notion de développement durable	Enfance et petite enfance	Centre de loisirs	En interne	2024-2026	Sur site
Les premiers secours en santé mentale	Acquérir des connaissances de base concernant les troubles de santé mentale	Enfance et petite enfance	Centre de loisirs	PSSM France	2024-2026	Sur site
La prévention de la radicalisation – Niveau 1, 2 et 3	Repérer les situations de radicalisation et apprendre à les gérer	Enfance et petite enfance	Centre de loisirs	Prévanet	2024-2026	Sur site
La prévention des risques numériques par l'éducation aux médias	Prévenir, repérer et gérer les situations à risque liées au numérique	Enfance et petite enfance	Centre de loisirs	A définir	2024-2026	Sur site

Les bases du management	Constitution d'une équipe de managers formés	Management	Centre de loisirs	Management Constructif	2024-2026	Sur site
La découverte de la démarche projet	Apprendre à travailler en mode projet	Savoirs fondamentaux	Centre de loisirs	En interne	2024-2026	Sur site
La prévention et la régulation des conflits	Apprendre à appréhender et gérer les conflits au sein d'une équipe	Management	Centre de loisirs	La ligue de l'Enseignement	2024-2026	Sur site
L'animation et l'encadrement d'une équipe au quotidien	Constitution d'une équipe de managers formés	Management	Centre de loisirs	CNFPT	2024-2026	Sur site
La planification, l'organisation et le contrôle de l'activité d'une équipe	Mettre en œuvre un pilotage efficace	Management	Centre de loisirs	CNFPT	2024-2026	Sur site
La conception et l'animation des activités dans le temps péri et extra-scolaire	Apprendre à mettre en œuvre les différentes activités	Enfance et petite enfance	Centre de loisirs	La ligue de l'Enseignement	2024-2026	Sur site
La connaissance de l'enfant, de l'adolescent et de l'adulte	Apprendre les différentes étapes de vie enfant, adolescent et adulte	Enfance et petite enfance	Centre de loisirs	La ligue de l'Enseignement	2024-2026	Sur site
BAFA	Acquisition des compétences fondamentales des animateurs (BAFA)	Enfance et petite enfance	Centre de loisirs	A définir	2024-2026	
Brevet professionnelle de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (BPJEPS)	Diplôme attestant de l'acquisition des compétences professionnelles indispensables à l'exercice du métier d'animateur	Enfance et petite enfance	Centre de loisirs	La ligue de l'Enseignement	2024-2026	

## Les bonnes pratiques managériales

<b>Formation envisagée</b>	<b>Objectif</b>	<b>Domaine</b>	<b>Services concernés</b>	<b>Organisme envisagé</b>	<b>Période</b>	<b>Observations</b>
Management de proximité	Constitution d'une équipe de managers de proximité / responsables d'office	Management	Centre de loisirs et restauration scolaire	CNFPT	2024-2026	
Management, la gestion des conflits	Apprendre à appréhender et gérer les conflits au sein d'une équipe	Management	Différents services	CNFPT	2024-2026	Sur site
L'organisation et la gestion de son temps et des priorités	Apprendre à gérer son temps professionnel et gagner en efficacité	Savoirs fondamentaux	Différents services	CNFPT	2024-2026	Sur site
Marchés publics	Pour que les nouveaux agents administratifs acquièrent les compétences nécessaires et disposent de « réflexes » en matière de marchés publics et que les agents en poste puissent les revoir	Savoirs fondamentaux	Différents services	Interne	2024-2026	Sur site
L'entretien professionnel	Accompagner les évaluateurs pour mener les entretiens de fin d'année	Savoirs fondamentaux	Différents services	CNFPT	2024-2026	Sur site

**Maintenir et développer la qualité du service public**

<b>Formation envisagée</b>	<b>Objectif</b>	<b>Domaine</b>	<b>Services concernés</b>	<b>Organisme envisagé</b>	<b>Période</b>	<b>Observations</b>
Formation sur l'environnement territorial	Agent contractuel n'ayant pas bénéficié de la formation d'intégration afin de leur apporter des connaissances sur l'environnement territorial	Culture territoriale	Différents services	CNFPT	2024-2026	1 session par an
Remise à niveau en français et mathématiques de la vie quotidienne	Accompagner les agents dans l'acquisition des savoirs fondamentaux	Savoirs fondamentaux	Différents services	CNFPT ou GRETA	2024-2026	Sur site
Les bases de l'accueil	Se réapproprier les bases du métier de chargé d'accueil, pour se recentrer sur le cœur de métier	Accueil	Différents services	CNFPT	2024-2026	Sur site
Gestion des situations difficiles en accueil du public	Apprendre à gérer les situations difficiles et à passer le relais lorsque la demande de l'usager excède le rôle du chargé d'accueil	Accueil	Différents services	CNFPT	2024-2026	Sur site
Journées pédagogiques	Journées permettant aux professionnels de la Petite enfance d'approfondir un sujet	Petite enfance,	Petite enfance	hors CNFPT	2024-2026	Sur site

Conduite écoresponsable	Améliorer sa conduite pour réduire sa consommation de carburant, limiter l'émission de gaz à effet de serre et diminuer le risque d'accident	Prévention	Différents services	A définir	2025-2026	
Initiation et perfectionnement de la langue Anglaise	Apprendre l'anglais pour mieux renseigner et orienter les administrés	Savoirs fondamentaux	Différents services	Pascale MARCAIS	2024	Sur site
La posture de l'agent public	Connaitre les obligations et les attendus de l'agent public	Savoirs fondamentaux	Différents services	CNFPT	2025-2026	Webinaire à envisager
Sensibilisation à l'égalité hommes-femmes	Favoriser et promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	Les grandes causes	Différents services	CNFPT	2025-2026	Théâtre-Forum à envisager
Les écrits professionnels ou les écrits comme aide à la décision	Rédiger avec aisance et efficacité	Savoirs fondamentaux	Différents services	CNFPT	2024-2026	Sur site

**L'acquisition des compétences transversales-expertise métier et actions en faveur de l'évolution professionnelle des agents et de maintien de leur employabilité**

<b>Formation envisagée</b>	<b>Objectif</b>	<b>Domaine</b>	<b>Services concernés</b>	<b>Organisme envisagé</b>	<b>Période</b>	<b>Observations</b>
Initiation à la comptabilité publique	Pour que les nouveaux agents administratifs acquièrent les compétences nécessaires en comptabilité publique et que les anciens puisse les revoir	Finances	Différents services	Interne	2024-2026	Sur site



Marchés publics	Pour que les nouveaux agents administratifs acquièrent les compétences nécessaires en marchés publics et que les anciens puissent les revoir	Savoirs fondamentaux	Différents services	Interne	2024-2026	Sur site
L'accompagnement éducatif pendant la pause méridienne	Professionaliser les personnels ATSEM	Expertise métier	ATSEM	CNFPT	2024	Sur site
Les besoins et les rythmes de l'enfant (3-6 ans)	Professionaliser les personnels ATSEM	Expertise métier	ATSEM	CNFPT	2024	Sur site
HACCP (Hasard Analysis Critical Control Point) liaison chaude	Professionalisation des agents en restauration	Expertise métier	Restauration scolaire	CNFPT	2024	Sur site
Entretien des vivaces	Nécessité de former les jardiniers aux techniques d'entretien des vivaces	Expertise métier	Espaces verts	CNFPT	2024	Sur site
Techniques de taille des arbustes	Nécessité de former les jardiniers aux techniques et connaissances de base	Expertise métier	Espaces verts	CNFPT	2024	Sur site
La tenue des régies	Connaître les règles de fonctionnement d'une régie	Expertise métier	Différents services	A définir	2024	Sur site
Formation Word, Excel, PowerPoint, Outlook initiation, intermédiaire et perfectionnement	Initier les agents à l'utilisation du pack office et développer les compétences bureautiques pour certains	Informatique	Différents services	Thierry BOROVOY	2024-2026	Sur site
Initiation à la bureautique	Initier les agents à l'utilisation de l'outil informatique	Informatique	Différents services	Interne	2024-2026	Sur site

Logiciel Ciril Finances	Formation des agents nouveaux et remise à niveau pour les autres	Logiciel métier	Différents services	Interne	2024-2026	Sur site
Logiciel de gestion des interventions techniques	Apprendre à se servir du logiciel de gestion des interventions techniques	Logiciel métier	Services techniques	AS-TECH	2024-2026	Sur site
Logiciel Ciril RH	Formation des agents nouveaux et remise à niveau pour les autres	Logiciel métier	Différents services	Interne	2024-2026	Sur site
Préparation au concours d'Attaché territorial	Accompagner les agents ayant des postes de catégorie A dans l'obtention de leur concours	Evolution professionnelle	Différents services	Mercur	2024	Sur site
Préparation aux concours de Catégorie B (rédacteur et/ou animateur et filière police municipale)	Accompagner les agents ayant des postes de catégorie B dans l'obtention de leur concours	Evolution professionnelle	Différents services	A définir	2025	Sur site
Accompagnement d'agent	Accompagner les agents à faire un point sur leur carrière	Evolution professionnelle	Différents services	Management constructif	2024-2026	Sur site
Stages pratiques de découverte de métiers	Accompagner les agents à faire un point sur les mobilités (choix ou subies)	Evolution professionnelle	Différents services	Interne	2025-2026	Sur site
Formation aux réseaux audiovisuels	Améliorer les compétences techniques du personnel du théâtre	Expertise métier	Théâtre	A définir	2024-2026	
Formation pupitre lumière avancée Grandma3	Améliorer les compétences techniques du personnel du théâtre	Expertise métier	Théâtre	A définir	2024-2026	
Accroche et levage moteurs et ponts	Améliorer les compétences techniques du personnel du théâtre	Sécurité	Théâtre	A définir	2024-2026	
Logiciel Rodrigue	Maîtriser le logiciel de la billetterie	Logiciel métier	Evènementiel	Rodrigue	2024	

**Garantir la santé et la sécurité au travail**

<b>Formation envisagée</b>	<b>Objectif</b>	<b>Domaine</b>	<b>Services concernés</b>	<b>Organisme envisagé</b>	<b>Période</b>	<b>Observations</b>
Sauveteur secouriste du travail - formation initiale et recyclages	Appliquer les gestes d'urgence en cas d'incident survenu à un collègue	Santé et sécurité au travail	Différents services	CACEF	2024-2026	*dont 35 recyclages Formation obligatoire
Prévention et secours civiques (PSC1)	Acquérir ses connaissances en premiers secours pour être capable d'intervenir en cas d'incident + initiation aux gestes qui sauvent	Prévention Sécurité	Différents services	A définir	2024-2026	Volonté de former 80% des agents aux premiers secours d'ici 2026
Habilitations électriques pour non électriciens- formation initiale et recyclages	Réaliser des manipulations simples d'éléments électriques en toute sécurité	Santé et sécurité au travail	Evènementiel, Régie	CACEF	2024-2026	Formation obligatoire - Notamment pour agents d'astreintes
Prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP)	Prévenir les risques liés à l'activité professionnelle dans les services à fortes contraintes physiques	Santé et sécurité au travail	Restauration scolaire / Petite enfance / Services techniques/Ecoles	A définir	2024-2026	
Remorque	Permettre la conduite	Santé et sécurité au travail	Festivités, Evènementiel, espaces verts	A définir	2024-2026	
Conduite nacelle CACES R486	Savoir manipuler en toute sécurité	Santé et sécurité au travail	Espaces verts, Ateliers, Tranquillité et	CACEF	2024-2026	

	les engins spéciaux		salubrité publiques, Evènementiel			
Conduite chariot-élévateur CACES R489	Savoir manipuler en toute sécurité les engins spéciaux	Santé et sécurité au travail	Espaces verts, Ateliers, Tranquillité et salubrité publiques, Evènementiel	CACEF	2024-2026	
Autorisation d'intervention à proximité des réseaux (AIPR)	Savoir intervenir en toute sécurité à proximité des réseaux enterrés	Santé et sécurité au travail	Espaces verts, Services techniques	CACEF	2024-2026	
Autorisation de conduite de la nacelle - R485	Savoir manipuler en toute sécurité les engins spéciaux	Santé et sécurité au travail	Espaces verts, Ateliers, Tranquillité et salubrité publiques, Evènementiel	CACEF	2024-2026	
Permis poids lourds	Permettre la conduite	Santé et sécurité au travail	Espaces verts, bâtiment, salubrités	A définir	2024-2026	
Manipulation des extincteurs	Apprendre à manipuler les extincteurs en sécurité et à bon escient	Santé et sécurité au travail	Différents services	A définir	2024-2026	Nécessité de former au moins 1 à 2 agents par bâtiment
Service de Sécurité et d'Assistance aux Personnes (SSIAP) initial et recyclage	Assurer la sécurité des établissements recevant sur public et des immeubles de grande hauteur	Sécurité	Evènementiel, Tranquillité et salubrité publiques, Batiment	APAVE	2024-2026	*dont 4 recyclages Formation obligatoire
Premiers secours en équipe (PSE1 et PSE2 recyclage)	Permettre aux Maîtres-nageurs de pouvoir porter secours	Santé et sécurité au travail	Vie associative et des sports	La Fédération Française de Sauvetage et de Secourisme	2024-2026	Formation obligatoire

Prévention de la lutte contre l'alcoolisme au travail, les addictions	Prévenir les addictions et sensibiliser aux risques	Santé et sécurité au travail	Différents services	A définir	2024-2026	Sur site
Montage échafaudage	Monter, utiliser et vérifier	Santé et sécurité au travail	Evènementiel	A définir	2024-2026	Formation obligatoire
Montage et vérification de scènes et podiums	Monter, utiliser et vérifier les structures provisoires	Santé et sécurité au travail	Evènementiel	A définir	2024-2026	

## LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE FORMATION

Pour la mise en œuvre du plan de formation, la collectivité peut recourir à différents dispositifs :

- **Les formations obligatoires :**

Sont obligatoires les formations d'intégration et de professionnalisation, définies par les statuts particuliers, qui comprennent :

- Les formations d'intégration dans la fonction publique territoriale organisées par le CNFPT. (Elles durent 5 jours pour les agents de catégorie C et 10 jours pour les agents des catégories A et B).

Dans la collectivité (Ville et CCAS), près de 80 agents contractuels, recrutés pour des emplois permanents et relevant de la catégorie hiérarchique C, ont été recensés, tous éligibles à une mise en stage directe. Afin de remédier aux situations de précarité et de fidéliser les agents, un dispositif de mise en stage a été instauré en 2023. Cette mise en stage implique une obligation de suivre une formation d'intégration de cinq jours.

Ainsi sur 2024, au regard des mises en stage prévues ou en cours, une vingtaine de formations d'intégration pour les agents de catégorie C pourraient être suivies.

- Les actions de professionnalisation, dispensées régulièrement tout au long de la carrière, sont de trois types : La formation de professionnalisation au 1er emploi, la formation de professionnalisation tout au long de la carrière et la formation de professionnalisation lors de l'affectation dans un poste à responsabilités.

- **Formations facultatives :**

Elles peuvent être suivies à l'initiative de l'employeur ou de l'agent. Il s'agit de :

- La formation de perfectionnement, dont l'objectif est de permettre le développement des compétences de l'agent ou l'acquisition de nouvelles compétences,
- La formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique, qui n'est plus réservée à la préparation des épreuves de la seule fonction publique territoriale,
- La formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent,
- Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française.

- **Sont également prévues par la loi des formations personnelles à l'initiative de l'agent**

Exemples : le congé pour bilan de compétences ou encore le congé pour validation des acquis et de l'expérience

- **Les stages pratiques internes de « découverte des métiers »**

Il s'agit de permettre à des agents volontaires et désireux de découvrir de nouveaux métiers de faire des « stages » au sein d'autres services. Ce dispositif interne pourra concerner les agents souhaitant bénéficier d'une mobilité en vue d'une reconversion professionnelle mais également les agents susceptibles d'être concernés par une mobilité « subie » (risque d'inaptitude).