

	Mairie d'IFS Esplanade François Mitterrand B.P. 44 – 14123 IFS Tél : 02-31-35-27-27 Fax : 02-31-78-30-09	Département CALVADOS
		Canton CAEN XVI
	DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL	

L'an deux mille vingt-quatre

Le 8 avril

Le conseil municipal, légalement convoqué, s'est réuni en séance publique, salle du conseil municipal sous la présidence de Michel PATARD-LEGENDRE, Maire,

Date de convocation 29 mars 2024

Date d'affichage 29 mars 2024

Nombre de conseillers en exercice 33

Présents 28

Votants 33

Etaient présents : Thierry RENOUF, Martine LHERMENIER, Mohamed MAÂCHE, Elodie CAPLIER, Pascal ESNOUF, Françoise DUPARC, Yann DRUET, Aminthe RENOUF, Jean-Pierre BOUILLON, Philippe GIRONDEL, Josiane LEFEVRE-FOUBERT, Clément HUYGHE, Inès TOROND-MOYA, Lydie WEISS, Jacqueline BAZILLE, Sylvain JOBEY, Nicolle ANTHORE, Ayhan AYDAR, Virginie DALY, Christophe HEBERT, Marc DURAN, Sébastien LAGALLE, Jean-Paul GAUCHARD, Jean-Claude ESTIENNE, Aurélie TRAORE, Allan BERTU et Cédric EVANO **formant la majorité des membres en exercice.**

Procurations : Nadège GRUDE, Christophe MOUCHEL, Justine PREVEL-LAVERGNE, Nadia DAMART et Sonia CANTELOUP **avaient respectivement donné pouvoir à :** Martine LHERMENIER, Thierry RENOUF, Philippe GIRONDEL, Françoise DUPARC et Cédric EVANO.

Absents excusés : Nadège GRUDE, Christophe MOUCHEL, Justine PREVEL-LAVERGNE, Nadia DAMART et Sonia CANTELOUP.

Secrétaire de séance : Allan BERTU et Thierry RENOUF.

N° 2024-044 – PLAN DE FORMATION POUR L'ANNÉE 2024

La formation du personnel participe à la qualité des missions qui lui sont confiées.

Ainsi, 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 (le droit à la formation tout au long de la vie professionnelle étant consacré par la loi dans la fonction publique).

Le plan de formation retranscrit donc la politique de formation définie par la collectivité, pour une période donnée. Il consiste à identifier les besoins en formation de la collectivité et des agents. Toutes les collectivités territoriales doivent se doter d'un plan de formation afin de permettre à leurs agents de bénéficier du droit à la formation.

Le plan de formation doit permettre d'anticiper le développement de la structure, de permettre au personnel d'acquérir ou de conforter des compétences.

Il appartient à l'organe délibérant, conformément aux dispositions légales en vigueur, d'instaurer par délibération, le plan de formation.

VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;

VU le Code Général de la Fonction Publique, notamment son article L423-3 ;

VU le décret n°2007-1845 du 26/12/2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale ;

VU les décrets n°2008-512 et n°2008-513 relatifs à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux ;

VU le décret n°2008-830 du 22/08/2008 relatif au livret individuel de formation ;

VU l'avis du Comité Social Territorial en date du 25 mars 2024 ;

VU l'avis de la commission « Finances, Administration générale, Sécurité et Vie économique » réunie le 3 avril 2024 ;

CONSIDERANT que le plan de formation retranscrit la politique de formation définie par la collectivité, pour une période donnée et consiste à identifier les besoins en formation de la collectivité et des agents ;

CONSIDERANT que toutes les collectivités territoriales doivent se doter d'un plan de formation afin de permettre à leurs agents de bénéficier du droit à la formation ;

CONSIDERANT qu'il appartient à l'organe délibérant, conformément aux dispositions légales en vigueur, de déterminer le plan de formation ;

Le **CONSEIL MUNICIPAL**, après en avoir délibéré, **A L'UNANIMITE** :

DECIDE d'instituer le plan de formation ci-annexé.

INSCRIT au budget les crédits correspondants.

AUTORISE Monsieur le Maire ou son représentant à signer tout document nécessaire à la bonne exécution de la présente délibération.

Ifs, le 8 avril 2024

Le Maire,


Michel PATARD-LEGENDRÉ



Rendue exécutoire le : 10 avril 2024

Affichée le : 10 avril 2024

PLAN DE FORMATION

VILLE et CCAS d'IFS

Année 2024

Avis du Comité Social Territorial du 29 mars 2024
Présenté en Conseil Municipal du 8 avril 2024



Sommaire

1. LES ENJEUX DU PLAN DE FORMATION	3
2. CONSTATS ET CONTEXTE	4
2.1. Formations dispensées en 2022 et 2023	4
2.1.1. Par typologie	4
2.1.2. Par service	5
2.1.3. Par catégorie	7
2.1.4. Par axes de formation prioritaires	8
2.2. Les éléments de contexte	9
3. TYPOLOGIE DES FORMATIONS ET PLAN DE FORMATION	10
3.1. Typologie de formations	10
3.2. Plan de formation	10
4. PROGRAMME DE FORMATION POUR 2024.....	11
4.1. Les axes prioritaires de formations et évolutions	11
4.2. Le financement du plan de formation	19
4.2.1. Les crédits votés et réalisés au titre des années 2022 et 2023	19
4.2.2. Projet de financement de la formation pour 2024	20

1. LES ENJEUX DU PLAN DE FORMATION

L'élaboration du plan de formation constitue une obligation légale pour toute collectivité territoriale 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 et les décrets d'application (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).

La formation professionnelle est un des outils relatifs à la gestion des ressources humaines. Elle vient en complément à toutes les 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. L'objectif est de permettre à tous les agents de la collectivité d'assurer leurs fonctions dans les meilleures conditions et de contribuer à maintenir la continuité et la qualité de service public.

Le plan de formation permet en outre de 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 et la volonté d'en investir des nouvelles. En parallèle, le plan de formation doit répondre également à la volonté des agents de développer leurs compétences, d'en acquérir d'autres et de progresser dans leurs fonctions au sein de leur administration ou d'envisager une nouvelle carrière.

Ainsi, cet outil doit permettre à la collectivité et à l'agent d'atteindre l'efficacité recherchée dans les différentes actions de formation et de permettre leur mise en application. Pour cela, le plan de formation a vocation à prioriser **les axes de formations indispensables** à la bonne exécution des missions de service public et le développement des compétences des agents, et d'afficher la volonté de la collectivité d'accompagner ses effectifs dans un processus de perfectionnement et de professionnalisation par le biais des formations et parcours de formation proposées par les CNFPT en priorité et la programmation d'achat de formations complémentaires et spécifiques auxquelles le CNFPT ne peut répondre.

Pour finir, ce plan de formation doit permettre à la collectivité d'afficher une réelle politique d'accompagnement des agents pour leur apporter conseil dans leurs choix et leurs orientations professionnelles.

Un règlement de formation ainsi qu'un règlement du Compte Personnel de Formation ont été adoptés en conseil municipal du 27 février 2023. Ils ont pour but de rappeler le cadre juridique de la formation, de présenter les différents acteurs du domaine, de faire un point sur les outils de la formation tout au long de la vie professionnelle.

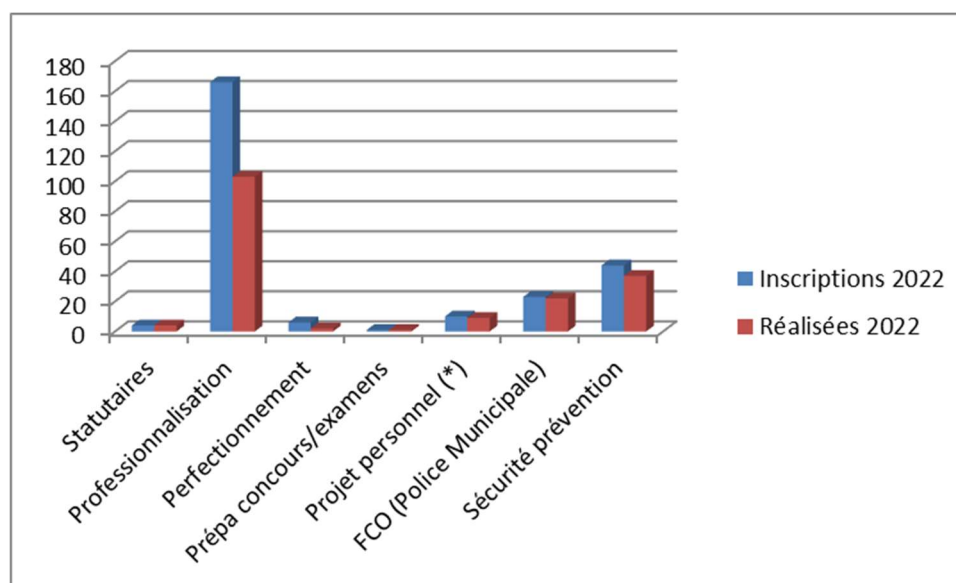
2. CONSTATS ET CONTEXTE

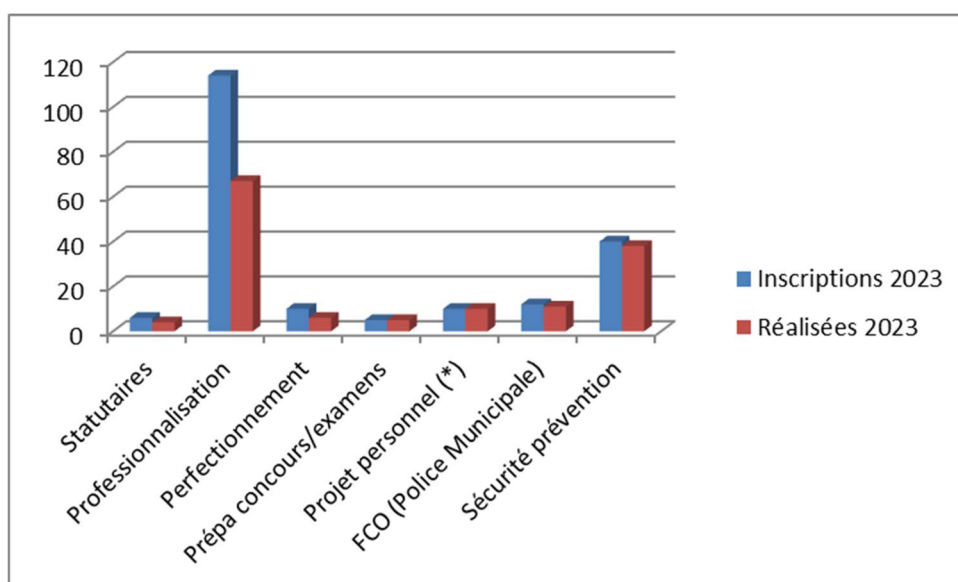
Avant de présenter le plan de formation 2024 pour la collectivité, il convient de revenir sur les formations réalisées en 2022 et 2023.

2.1. Formations dispensées en 2022 et 2023

2.1.1. Par typologie

Typologie de formations	2022			2023		
	Inscriptions	Réalisées	Nombre de jours	Inscriptions	Réalisées	Nombre de jours
Statutaires	4	4	20	6	4	30
Professionalisation (*)	166	103	202.5	114	67	156.50
Perfectionnement	6	2	6	10	6	12
Prépa/concours-examen/tremplin	1	1	3	5	5	34
Projet personnel	10	9	133.5	10	10	210
<i>Dont au titre du CPF</i>	2	2	95	3	3	175
FCO (Police Municipale)	23	22	22	12	11	10.5
Sécurité/Prévention	44	37	69	40	38	65.5
Total	254	178	456	197	141	518.50





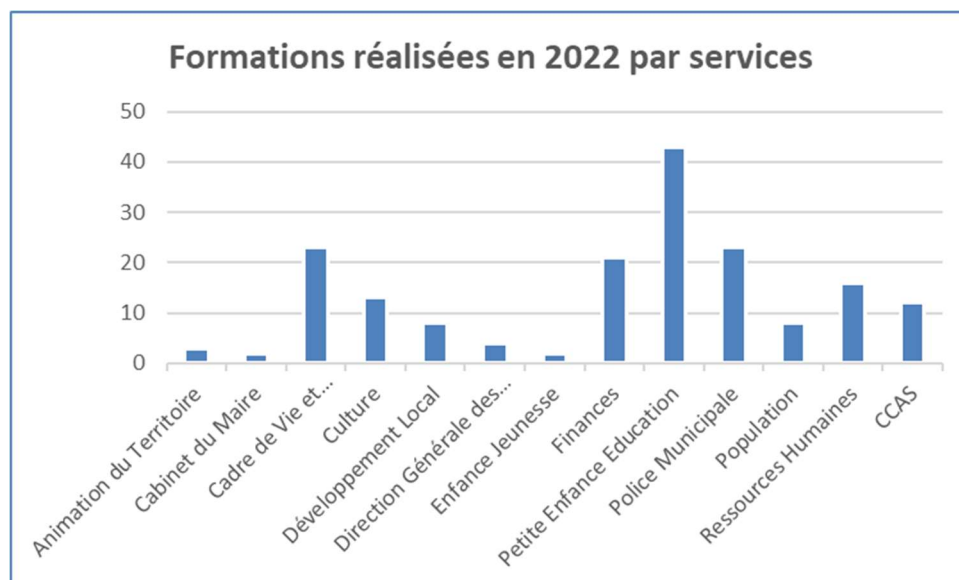
Pour information, les motifs recensés pour les formations qui n'ont pas été réalisées sont souvent les suivants :

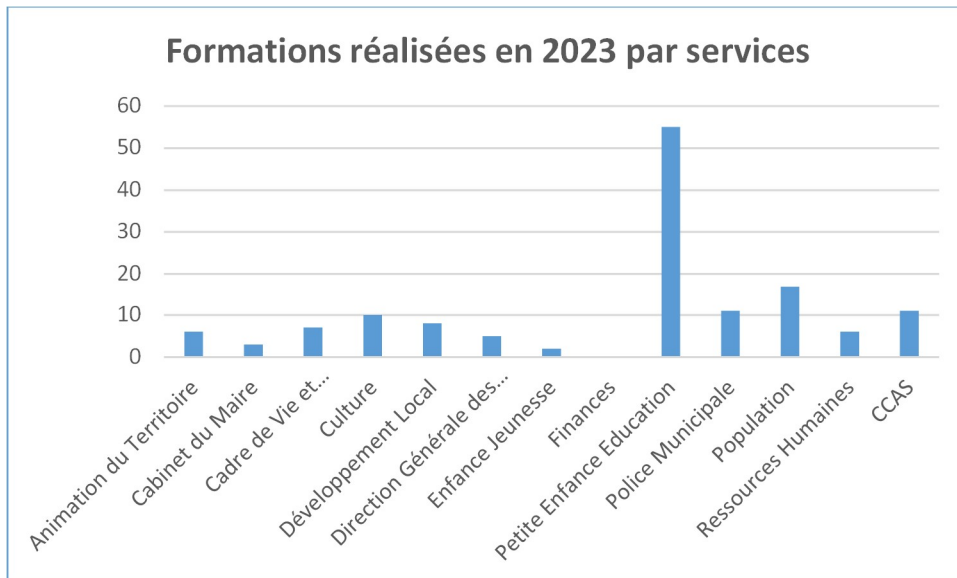
- L'annulation du stage par le CNFPT (faute de participant ou intervenant indisponible) ;
- Stage complet (le CNFPT applique ses critères de priorité liés aux missions de l'agent par rapport à la formation et/ou aux motivations exprimées) ;
- Agent en arrêt maladie, journée d'enfant malade ou pour raison familiale,
- Départ de l'agent de la collectivité ;
- Pour nécessité de service (service en sous-effectif).

2.1.2. Par service

Services	2022			2023		
	Inscriptions	Réalisées	Nombre de jours	Inscriptions	Réalisées	Nombre de jours
Animation du territoire <i>Administratifs</i>	2	1	2	7	6	15
<i>Complexe sportif en 2022</i>	2	2	6	0	0	0
Cabinet du Maire <i>Communication</i>	3	2	3	3	3	8
Cadre de Vie Environnement <i>Administratifs</i>	2	2	4	1	1	2
<i>Bâtiments</i>	22	20	44.5	4	4	10.5
<i>Complexe sportif en 2023</i>	0	0	0	1	1	2
<i>Espaces Verts / Voirie</i>	0	0	0	1	1	5
Culture	2	2	6	6	5	7
<i>EMMD</i>	11	11	26	5	5	17.5
Développement Local <i>Administratifs</i>	5	5	27.5	3	3	55.5
<i>Centre socio-culturel</i>	8	3	9.5	8	5	4.5

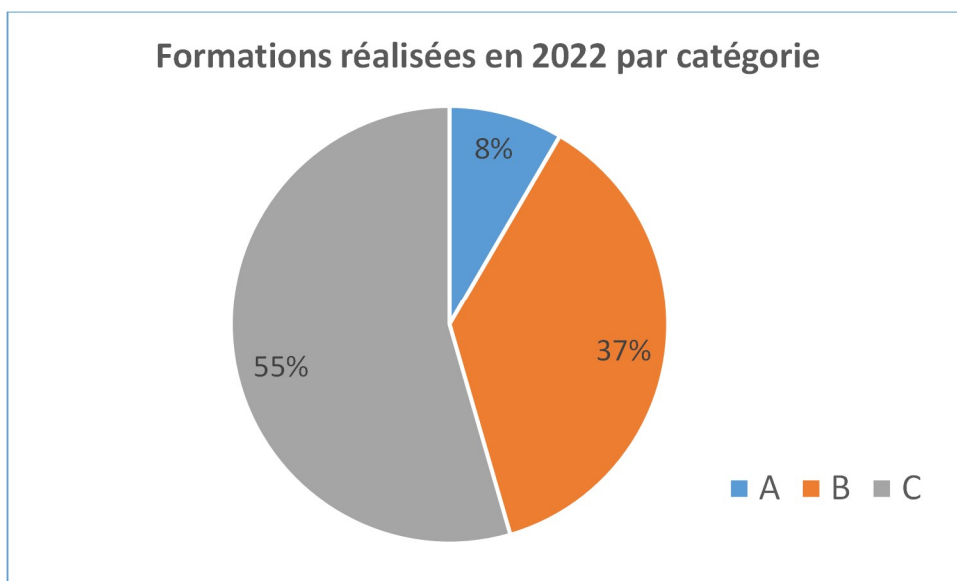
Direction Générale des services	8	4	5.5	8	5	13
Enfance Jeunesse	7	2	6	3	1	2.5
<i>Administratifs</i>						
<i>Extrascolaire</i>	5	0	0	3	1	2.5
Finances	21	21	18	0	0	0
Petite Enfance Education	11	4	7	11	8	17
<i>Administratifs</i>						
<i>Périscolaire</i>	18	13	43	27	23	68
<i>Crèche / RAM</i>	33	21	55	28	16	50.5
<i>Restauration / Entretien</i>	5	5	7	9	8	20
Police Municipale	25	23	24	12	11	10.5
Population	14	8	17.5	23	17	33
Ressources Humaines	24	16	31.5	8	4	8
<i>Prévention</i>				3	3	4.5
CCAS	4	3	8	2	0	0
<i>Administratifs</i>						
<i>Résidence Autonomie</i>	1	0	0	8	6	15.5
<i>SAD</i>	20	9	103	14	5	146.5
Total	254	178	456	197	141	518.5

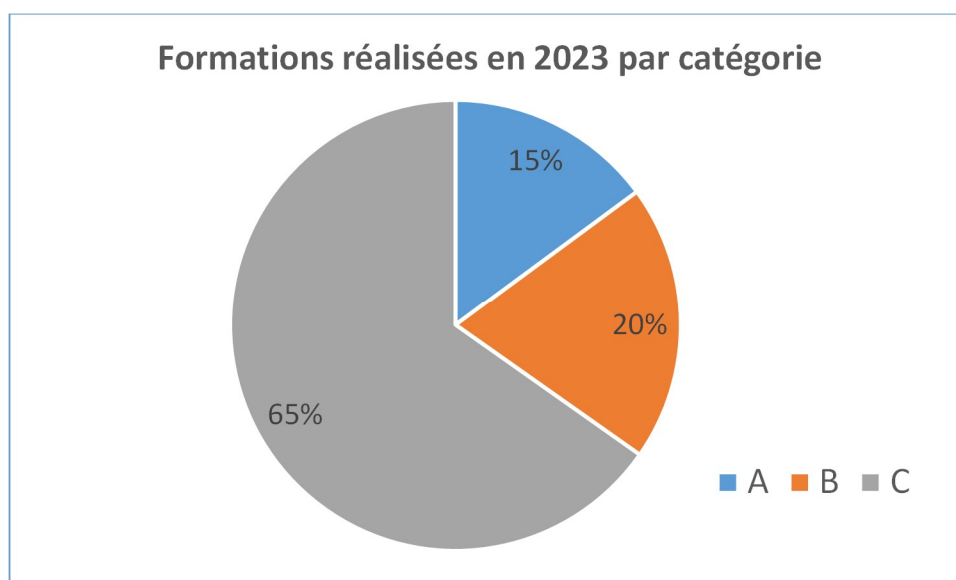




2.1.3. Par catégorie

Catégories	2022			2023		
	Inscriptions	Réalisées	Nombre de jours	Inscriptions	Réalisées	Nombre de jours
A	26	15	34.5	30	21	53.5
B	77	66	129.50	38	28	104.5
C	151	98	292	129	92	360.5
Total	254	178	456	197	141	518.5





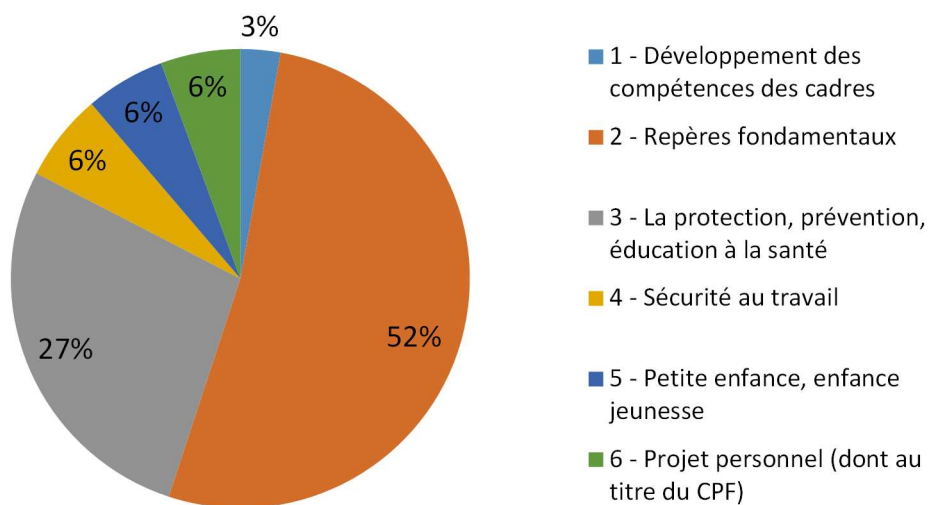
La répartition entre les 3 catégories reste très proche de la structure des effectifs de la collectivité.

En 2022, sur la totalité des formations réalisées, plus de 55 % ont été réalisées par des agents de catégorie C. En 2023, plus de 65 %.

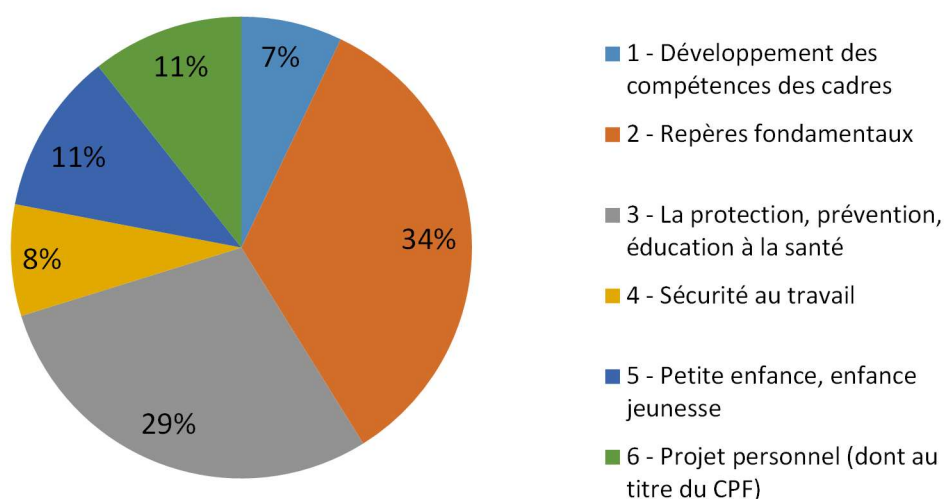
2.1.4. Par axes de formation

Axes de formations	2022			2023		
	Inscriptions	Réalisées	Nombre de jours	Inscriptions	Réalisées	Nombre de jours
1 – Développement des compétences des cadres	10	5	13	14	10	28
2 – Repères fondamentaux	129	93	160	73	48	110.5
3 – La protection, prévention, éducation à la santé	72	49	103.5	57	41	86
4 – Sécurité au travail	12	11	15	11	11	10.5
5 – Petite enfance, enfance jeunesse	20	10	28	27	16	39.5
6 – Projet personnel (dont au titre du CPF)	11	10	136.5	15	15	244
Total	254	178	456	197	141	518.5

Formations réalisées en 2022 par axe



Formations réalisées en 2023 par axe



2.2. Les éléments de contexte

L'année 2022 a montré la volonté de la collectivité de permettre aux agents de rattraper les formations qu'ils n'avaient pas pu réaliser à cause de la crise sanitaire (COVID) sur les années 2020-2021. Une tolérance avait été accordée au delà de la limite habituellement accordée sur le nombre de formation à effectuer courant 2022.

Début 2023, la réalisation d'un règlement de formation et d'un règlement du compte personnel de formation a permis de clarifier les conditions de départ en formation des agents, notamment sur le nombre possible de formations à réaliser dans l'année.

Une commission « formations spécifiques » a été également mise en place afin de statuer sur des demandes de formations spécifiques émanant des agents. Elle peut se réunir 2 à 3 fois dans l'année en fonction des demandes. Elle est constituée de l'autorité territoriale, la direction générale des services, la direction des ressources humaines et d'un membre de chaque syndicat des représentants du personnel.

3. TYPOLOGIE DES FORMATIONS ET PLAN DE FORMATION 2024

3.1. Typologie de formations

La formalisation du plan de formation dans les collectivités territoriales répond à des critères précis de catégorisation. Les formations et dispositifs qui doivent y figurer obligatoirement sont les :

- ✓ Formations statutaires d'intégration : pour toutes les catégories A, B, C pour tous les agents nommés après concours ou sous forme de recrutement direct, mais également pour les agents contractuels recrutés sur des postes permanents pour une durée d'un an et plus ;
- ✓ Formations statutaires de professionnalisation : au 1^{er} emploi, à un poste à responsabilité, tout au long de la carrière ;
- ✓ Préparations aux concours et aux examens professionnels (sous réserve de l'accord de l'autorité territoriale) ;
- ✓ Actions de perfectionnement (sous nécessité de service) qui peuvent être aussi rendues obligatoires par l'employeur ;
- ✓ Actions de formation demandées par l'agent dans le cadre du Compte Personnel de Formation (CPF).

En complément, les collectivités ont la possibilité d'ajouter d'autres rubriques et de formaliser leur plan de formation comme elles le souhaitent, tant que ces 5 rubriques sont bien reprises dans le plan de formation.

3.2. Plan de formation

Le plan de formation est une démarche qui consiste à :

- ✓ Comprendre les situations actuelles et prévisibles de la collectivité, des services et des agents ;
- ✓ Définir les grands axes et priorités de formation ;
- ✓ Identifier les besoins de formation ;
- ✓ Mettre en œuvre le programme de formation ;
- ✓ Evaluer les effets de la formation et du plan.

Le plan de formation 2024 intègre les 5 dispositifs cités précédemment, et a pour objectif d'assurer **6 axes prioritaires de formation** afin d'assurer la professionnalisation des agents, toutes filières confondues :

- 1) **Le développement de compétences des cadres de la collectivité notamment dans les fonctions managériales.**
- 2) **Les repères fondamentaux.**
- 3) **La connaissance et la sécurisation des interventions techniques, protection, prévention et éducation à la santé.**
- 4) **La sécurité au travail.**
- 5) **Petite enfance, enfance, jeunesse.**
- 6) **Projet professionnel personnel ou de perfectionnement et autres (pouvant être éligibles au Compte Personnel de Formation CPF).**

4. PROGRAMME DE FORMATION POUR 2024

Le programme de formation correspond à la déclinaison opérationnelle du plan de formation, c'est-à-dire le listing de l'ensemble des formations.

4.1. Les axes de formation et évolutions

Axe.1. Le développement des compétences des cadres de la collectivité notamment dans les fonctions managériales

- Les différents types de management ;
- La gestion du temps ;
- La gestion des conflits ;
- L'évaluation annuelle des agents.
- *Temps de rencontre à l'attention des encadrants : sous forme de ½ journée, ateliers, conférence, partage d'expériences ...*
 - *Management de proximité*
 - *Mode projet / transversalité*
 - *Actualité en lien avec l'environnement territorial*

Intitulé de formation	Inscriptions prévisionnelles	Nombre de jours	Références
Le management en mode collaboratif	1	2	CNFPT
Les usages et les outils numériques favorisant un management collaboratif	1	2	CNFPT
Le management positif	1	2	CNFPT
Encadrement de proximité - gestion des conflits dans une équipe	1	3	CNFPT-UNION
Le passage de collègue à cheffe	1	2.5	CNFPT
L'entretien professionnel, un acte de management	2	4	CNFPT
L'animation et l'encadrement d'une équipe au quotidien	4	12	CNFPT
L'encadrement d'une équipe de chargés de propreté de d'hygiène des locaux	1	3	CNFPT
La construction du budget d'un service	2	2	CNFPT
La maîtrise du temps, une dimension essentielle de son organisation	1	2	CNFPT
La gestion du temps dans sa pratique managériale	2	4	CNFPT
La feuille de route du directeur ou de la directrice général(e) des services et du directeur ou de la directrice général(e) adjoint en prise de poste	1	3	CNFPT
Le pilotage de la fonction ressources humaines dans un contexte financier contraint et incertain	1	3	CNFPT
La maîtrise de la masse salariale	1	2	CNFPT
Le budget vert : outil de transformation interne au service de la transition	1	2	CNFPT

La maîtrise de la prise de parole en public	1	3	CNFPT
Les missions et les responsabilités spécifiques d'un service éducation – Affaires scolaires et périscolaires	1	2	CNFPT
<i>Temps de rencontre à l'attention des encadrants à programmer pour 2024-2025</i>			

Axe.2. Les repères fondamentaux :

- L'intégration des nouveaux agents, contrat ou période de stage (*);
- La connaissance territoriale et le mode de fonctionnement d'une collectivité territoriale ;
- L'approfondissement des connaissances métiers ;
- L'utilisation de l'outil informatique et logiciel de bureautique et progiciels ;
- Formation filière de la Police Municipale.

(*) Un parcours « **nouveaux agents** » sera mis en place de manière systématique à l'aide des responsables n+1 pour accueillir les nouveaux arrivants sur leur poste dans les meilleures conditions :

- ✓ Une **formation d'intégration** pour les stagiaires ainsi que pour les contractuels sur un poste permanent ayant un contrat d'une durée supérieure à 1 an (**Obligation en application de l'article L332-8 du Code général de la fonction publique**). Elle permet de sensibiliser l'agent à son nouvel environnement professionnel et l'aider à appréhender les valeurs du service public.
Rappel pour la catégorie C : 5 jours – pour la B et la A : 10 jours
- ✓ Pour répondre au dispositif « **Formation au 1^{er} emploi** » : l'accent sera mis sur l'acquisition des compétences nécessaires au nouvel agent pour s'approprier ses missions dans son domaine d'activité.
- ✓ Pour répondre au dispositif « **Formation poste à responsabilité** » : des formations devront être mises en place sur les différents types de managements – sur le rôle et le positionnement d'encadrant – sur l'organisation, l'animation et la mobilisation d'une équipe – sur savoir conduire un entretien professionnel.
- ✓ Si besoin des **formations de perfectionnement** seront proposées : en bureautique/informatique – sur la rédaction, la communication et l'organisation ...
- ✓ Le nouvel agent sera aussi sensibilisé à la **prévention, santé et sécurité au travail**.
En fonction du domaine d'activité : aux 1ers secours – à des habilitations, permis et aux gestes et postures à respecter.
Dans le cas d'une reconnaissance RQTH : mise en place d'un accompagnement spécifique (poste de travail – aménagement / outils) et la possibilité de formation de sensibilisation en présence du responsable et des collègues.
- ✓ **Sensibilisation à la cyber sécurité** : Charte « bonnes pratiques »

Intitulé de formation	Inscriptions prévisionnelles	Nombre de jours	Références
Formation d'intégration Catégorie C	3	15	CNFPT

<i>Formations d'intégration à prévoir pour les contractuels Cat C/B/A avec les responsables</i>	<i>A calibrer en fonction des réussites au concours et des recrutements</i>		<i>CNFPT</i>
Organiser et promouvoir une manifestation sportive éco-responsable	1	3	CNFPT
Recenser, mettre en forme et analyser les données énergétiques de sa collectivité	1	3	CNFPT
L'initiation aux marchés publics	4	8	CNFPT-UNION
L'initiation aux marchés publics	1	2	CNFPT
Marchés publics de travaux	1	2	CNFPT
La maintenance et actions d'économie dans les bâtiments	1	2	CNFPT
Les fondamentaux de la fonction de magasinage	1	2	CNFPT
Les techniques d'hygiène et de désinfection des locaux sanitaires	3	3	CNFPT
Le nettoyage des sols sportifs	1	2	CNFPT
Création et l'entretien des gazons, pelouses et prairies	1	2	CNFPT
L'hygiène des aliments en distribution des repas	1	1	CNFPT
Initiation à la plomberie sanitaire	1	3	CNFPT-UNION
L'entretien du logement, du linge, dans une approche éco-responsable	3	6	CNFPT
Les régies d'avances et de recettes	2	4	CNFPT-UNION
La gestion et l'encadrement d'une unité de restauration	1	2	CNFPT
Les repères et les enjeux de la jeunesse et de l'enfance aujourd'hui	1	2	CNFPT
La cadre juridique d'une structure d'accueil petite enfance	1	3	CNFPT
Les archives des services de l'urbanisme	1	3	CNFPT
Les archives électorales	1	2	CNFPT
L'organisation et la gestion des cimetières	1	2	CNFPT
Les fondamentaux de l'état civil : la mise en pratique	1	1	CNFPT
Les actes de naissance et de reconnaissance	1	1	CNFPT
Les bases des finances publiques locales	1	2	CNFPT

Webinaire : Elections européennes, organisation du scrutin	1	0.5	CNFPT
Le droit des étrangers en France	1	4	CNFPT
La sécurisation des règles de rémunération des agents territoriaux	1	4	CNFPT
La gestion des positions statutaires	1	2	CNFPT
La maîtrise des règles de classement relatives à la carrière	4	4	CNFPT
La connaissance des dispositions statutaires,	1	1	CNFPT
Journée Transitions professionnelles	1	1	CNFPT
Les fondamentaux de la gestion de rémunération des agents territoriaux	1	2	CNFPT
Les régimes de cotisation spécifiques dans la rémunération	1	0.5	CNFPT
La gestion du temps de travail : réglementation et application	1	3	CNFPT
Le déroulement de la carrière	1	2.5	CNFPT
L'actualité juridique de l'état civil	1	2	CNFPT
L'actualité juridique du funéraire	1	1	CNFPT
Journée d'actualité : Loi de finances	1	2	CNFPT
Le développement de la confiance en soi : un atout pour les relations professionnelles	2	6	CNFPT
Les techniques de consolidation en orthographe et en grammaire	2	4	CNFPT
Prendre soin de soi pour mieux prendre soin des autres	1	2	CNFPT
Les techniques de mémorisation	1	2	CNFPT
L'anticipation et la gestion des situations de conflit	2	3	CNFPT
L'organisation et la gestion de son temps	1	2	CNFPT
Les outils partagés de gestion et suivi d'activités	1	2	CNFPT
Gestion et optimisation de sa messagerie professionnelle	1	2	CNFPT
La rédaction et le contrôle des actes administratifs	1	2	CNFPT
L'optimisation de son mode de collaboration avec son manager	1	2	CNFPT
L'accompagnement aux écrits comme aide à la décision : la méthodologie	1	2	CNFPT

La facilitation de grands groupes de travail en intelligence collective	1	2	CNFPT
Excel Niveau 1 - Débutant	1	2	CNFPT
Excel 2019 - Niveau 2 - Utilisateur intermédiaire MS	1	2	CNFPT
EXCEL 2016 - Niveau 3 Expert	1	2	CNFPT
EXCEL 2016 - Niveau 2 avancé	2	4	CNFPT
Webinaire Excel : Bases de données et tableaux croisés dynamiques	2	2	CNFPT
Compétences bureautiques et numériques niveau 1	2	6	CNFPT
DSN - Carrières et paie - BERGER LEVRAULT	2	4	BERGER LEVRAULT
DSN - BERGER LEVRAULT	1	1	BERGER LEVRAULT
Sensibilisation à la cybersécurité	9	3	INTRA - IFS
Tronc commun de la formation continue obligatoire de responsable de service de police municipale	1	1	CNFPT
Formation des moniteurs au maniement des armes de police municipale	1	11	CNFPT
Chiens errants : techniques de capture et de protection	1	2	CNFPT
Victimologie et rôle de la police municipale	1	2	CNFPT
La réglementation et la procédure de mise en fourrière des véhicules - Module 1	1	2	CNFPT
La rédaction des arrêtés de police	1	3	CNFPT
Débits de boisson	1	1	CNFPT

Axe.3. La connaissance et la sécurisation des interventions techniques :

- L'hygiène et la sécurité alimentaire, des protocoles relatifs à l'entretien des locaux ;
- La protection, prévention, et l'éducation à la santé (*Violences intra familiales – harcèlement scolaire – prévention santé – Langue des signes française* ;
- L'utilisation d'un outillage spécifique pour les interventions techniques relatives aux bâtiments communaux ;
- La sécurisation des interventions techniques (habilitations) ;
- Les autorisations de conduire (CACES, permis) ;
- Les gestes et postures (formations généralement en INTRA ciblées par activité) :
 - *Les agents du bâtiment*
 - *La crèche – lors de la journée pédagogique annuelle*
 - *Les administratifs (PST)*
 - *SAD*
 - *Ecoles*

Intitulé de formation	Inscriptions prévisionnelles	Nombre de jours	Références
Sensibilisation à la transition écologique	1	1	CNFPT
Webinaire : Accompagner la lutte contre la précarité énergétique dans le logement	1	0.5	CNFPT
Le confort, la sécurité, l'aide aux activités motrices et aux déplacements des personnes en perte d'autonomie	4	12	CNFPT
La maîtrise de la grille AGGIR	1	2	CNFPT
La connaissance du vieillissement	1	2	CNFPT
L'accompagnement de la fin de vie	3	9	CNFPT
Les soins d'hygiène et de bien-être auprès des personnes en perte d'autonomie	4	8	CNFPT
La bientraitance dans l'accompagnement des personnes en perte d'autonomie	3	9	CNFPT
L'alimentation de la personne âgée	1	2	CNFPT
L'accompagnement de l'enfant en situation de handicap dans ses activités ludiques	1	3	CNFPT
L'accueil de l'enfant en situation de handicap en milieu scolaire	1	2	CNFPT
Premier secours en santé mentale	1	2	CNFPT
Lutte contre le gaspillage alimentaire	2	2	CNFPT
La prévention de l'usure professionnelle en restauration collective	1	2	CNFPT
L'ergonomie et l'aménagement des postes de travail	1	3	CNFPT
Journée d'actualité en santé, sécurité et conditions de travail	1	1	CNFPT
La sécurité sur les aires de jeux : contrôle et maintenance	2	4	CNFPT
AIPR	7		
CACES – R482 (R382) – A (1)	2		
CACES – R482 (R372) – C1 (4)	1		
CACES – R482 (R372) – F (9)	1		
CACES – R486 (386) – A (1A-3A)	2		
CACES – R486 (386) – B (1B-3B)	2		
CACES – R489 (389) – 3	2		
Habilitation électrique BR - BC	1		

Habilitation électrique BR – BC / HOv	2		
Habilitation électrique BS-BE Manœuvre	4		
<i>La prévention de l'usure professionnelle pour les agents de la crèche (journée pédagogique)</i>	<i>L'ensemble de l'équipe</i>	1	CNFPT-INTRA

Axe.4. La sécurité au travail (pour répondre à la circulaire du 2 octobre 2018 du ministère de l'Action et des comptes publics qui vise la formation-sensibilisation de 80 % des agents des trois versants de la fonction publique aux premiers secours) :

- Prévention et secours civiques de niveau 1 (PSC1 ou équivalent) ;
- Sauveteurs secouristes au travail (SST) ;
- Sécurité incendie ;
- Formation de la conseillère de prévention dans le but d'assurer des sessions en intra.

Intitulé de formation	Inscriptions prévisionnelles	Nombre de jours	Références
PSC1	14	x 1	
SST – formation initiale	7	x 2	
MAC SST - recyclage	18	x 1	
Manipulation des extincteurs	2 x 25	x 1	
Prévention secourisme (PSE)	1	5	Croix Rouge

Axe.5. Petite enfance, enfance, jeunesse :

- Accueil des enfants et des parents ;
- Observation et communication ;
- Posture professionnelle ;
- Responsabilité ;
- Bienveillance et bienveillance ;
- Développement des compétences en matière de projet.

Intitulé de formation	Inscriptions prévisionnelles	Nombre de jours	Références
L'approche interculturelle dans les structures d'accueil de la petite enfance	1	3	CNFPT
L'aménagement de l'espace en EAJE	2	4	CNFPT
Attachement, séparation et retrouvailles	1	3	CNFPT
L'alimentation du tout petit : besoins, enjeux, représentations	1	3	CNFPT
Réflexologie Bébé émotionnelle	1	2	L'école du bien naître
Le jeu libre et autonome pour les enfants de 0 à 3 ans	3	6	CNFPT
Le livre et le tout petit	1	2	CNFPT

La communication gestuelle avec l'enfant de 0 à 3 ans	3	9	CNFPT
Les peurs et les angoisses chez le jeune enfant de 0 à 6 ans	2	4	CNFPT
Les soins et la santé de l'enfant en accueil petite enfance	1	2	CNFPT
L'exercice d'une autorité bienveillante et structurante	1	2	CNFPT
L'accueil d'un enfant présentant un trouble du neuro développement au sein d'un collectif	1	2	CNFPT
L'éveil du jeune enfant à la nature	1	2	CNFPT
Prendre soins de soi pour mieux prendre soin des autres en petite enfance	1	2	CNFPT
L'exercice d'une autorité bienveillante et structurante	2	4	CNFPT
Les manifestations d'agressivité du jeune enfant	1	2	CNFPT
Les chants et jeux chantés en EAJE	1	2	CNFPT
L'enfant de 0 à 3 ans dans les activités de détente	2	4	CNFPT
La prévention et la régularisation des situations conflictuelles entre et avec les enfants de 3 à 12 ans	1	3	CNFPT
Exercer une autorité bienveillante auprès des enfants de 3 à 12 ans	2	6	CNFPT
Les évolutions de la famille et leurs conséquences sur l'enfant	1	2	CNFPT
L'accompagnement éducatif pendant la pause méridienne	1	3	CNFPT

Axe.6. Projet professionnel personnel ou de perfectionnement et autres (pouvant être éligible au compte personnel de formation (CPF))

- Formations de perfectionnement, de maîtrise des compétences de base (BAFA, BAFD) ;
- Préparations aux concours et examens professionnels de la fonction publique.
- Bilan de compétences
- VAE
- Accompagnement au Projet de mobilité professionnelle (réorientation, reclassement, évolution (interne ou externe)) :

Des situations variées au sein des collectivités nécessitent d'être accompagnées : Envie de changer de métier, de mobilité, d'évoluer professionnellement, de faire reconnaître son expérience et compétences professionnelles.

Par ailleurs, l'allongement des carrières, la routine, l'usure professionnelle ou les difficultés de santé viennent interroger les trajectoires professionnelles.

C'est pourquoi la collectivité souhaite mieux orienter les agents et proposer à leur attention :

- *Dans un premier temps un entretien avec le référent ressources humaines chargé de la formation à la demande de l'agent (échanges sur le projet d'évolution ou de*

réorientation professionnelle). Il s'agit bien d'une orientation vers les formations ou dispositifs les plus adaptés).

- *En fonction, dans un deuxième temps, une rencontre avec le Conseiller en mobilité professionnelle du Centre de Gestion de la Fonction Publique pourra être organisée afin d'affiner le projet avant de l'engager (l'agent pouvant également prendre directement ce rendez-vous sans passer par le référent RH).*

L'objectif est de rendre l'agent acteur de la construction de son projet de réorientation professionnelle contraint ou choisie, en lui proposant des outils (formation, ateliers) pour reprendre confiance en lui, analyser ses compétences et motivations afin de mieux appréhender et accéder au changement.

Intitulé de formation	Inscriptions prévisionnelles	Nombre de jours	Références
Master 2 « Ingénierie et Management de l'intervention sociale »	1	16	IAE Caen
Préparation au concours d'Attaché Cat A	1		CNFPT
Préparation au concours d'EJE Cat A	1		CNFPT
Préparation au concours d'Animateur Cat B	2		CNFPT
UCC de direction d'ACM - BPJEPS	1	5	UFCV
Formations BAFA	3	16	Ligue de l'Ens. - CEMEA
VAE – Accompagnement au livret 1	1	1	CNFPT

4.2. Le financement du plan de formation

4.2.1. Les crédits votés et réalisés au titre des années 2022 et 2023

VILLE	En 2022		En 2023	
	Votés	Dépensés	Votés	Dépensés
Cotisation CNFPT	/	35 082.90 €	/	40 132.34 € €
Crédits formation	35 000.00 €	32 211.00 €	41 600.00 €	14 005.50 € (*)

() certains dispositifs de formation prévus sur l'année 2023, n'ont pas pu être réalisés ou ont été facturés tardivement. Ils seront reportés sur 2024.*

CCAS-SAD-RA	En 2022		En 2023	
	Votés	Dépensés	Votés	Dépensés
Cotisation CNFPT	/	1 989.60 €	/	1 180.75 €
Crédits formation	2 900 €	4763 €	9 500 €	2 570 €

En 2023, le budget formation pour la Ville et le CCAS (CCAS/RA/SAD) a été réparti sous forme d'enveloppes en fonction du type de formation comme suit :

- **Formations obligatoires :**
 1. Statutaires obligatoires (Intégration- Professionnalisation ...)
 2. Spécifiques (FCO Police Municipale, en matière d'hygiène et sécurité).

- **Formations facultatives :**
 1. Perfectionnement, préparations aux concours et examens professionnels ;
 2. Formations et/ou au titre du CFP.

- **Autres formations :**
 1. Formations aux logiciels métiers ;
 2. Formations dispensées aux services civiques ;
 3. Frais pédagogiques des Contrats d'Apprentissage.

Une fongibilité entre les enveloppes prévisionnelles a été décidée afin de mieux répondre aux besoins exprimés.

4.2.2. Le projet de financement de la formation pour 2024

Le budget prévisionnel Ville a été reconduit à l'identique pour 2024 ainsi que la répartition des enveloppes par types de formation.

Pour le CCAS (CCAS - Résidence Autonomie - Service d'Aides A Domicile), le budget prévisionnel et la répartition des enveloppes ont été modifiés.

VILLE	En 2024	
	Votés	Dépenses (Prévisionnel)
Cotisation CNFPT	/	40 000 €
Crédits formation	41 600 €	41 600 €
CCAS-SAD-RA	En 2024	
	Votés	Dépenses (Prévisionnel)
Cotisation CNFPT	/	1 500 €
Crédits formation	7 900 €	7 900 €