

SDEG 16

308, rue de Basseau
16021 ANGOULEME Cedex

Téléphone : 05 45 67 35 00

Télécopie : 05 45 67 35 20

E-mail : sdeg16@sdeg16.fr

Site internet : www.sdeg16.fr



Syndicat Départemental d'Electricité et de Gaz
de la Charente

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS n°2024351CS0425

Comité Syndical du 16 décembre 2024

Date de convocation : 2 décembre 2024

Date d'affichage : 18 décembre 2024

OBJET : Plan de formation des agents 2025-2027.

L'an deux mille vingt-quatre, le seize du mois de décembre à 9 heures 30, le Comité Syndical s'est réuni à l'Espace Paul Dambier, rue des Bouvreuils à Champniers, sous la présidence de Monsieur Jean-Michel BOLVIN, Président.

Secrétaire : Monsieur Jean REVEREAULT.

Nombre total de délégués :	74
Quorum :	38
Nombre de délégués présents au moment du vote :	52
Nombre de procurations au moment du vote :	2

Le Président demande à Madame Laure GAUTHIER, Directrice Générale des Services du SDEG 16, de présenter ce point de l'ordre du jour.

Laure GAUTHIER expose :

- Que le statut général de la fonction publique territoriale pose le principe d'un droit à la formation professionnelle tout au long de la vie reconnu à tous les fonctionnaires territoriaux.
- Que la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984, modifiée en profondeur par la loi du 19 février 2007, détermine les différents types de formation des agents territoriaux. Elle distingue d'une part les formations statutaires obligatoires qui

interviennent en début de carrière ou dans le cadre de l'adaptation aux emplois occupés et, d'autre part, les formations facultatives organisées à l'initiative de l'agent ou de son employeur.

- Que le plan de formation détermine le programme des actions entrant dans ce cadre, les formations obligatoires d'intégration et de professionnalisation, et les formations non obligatoires prioritaires par la collectivité.
- Que ce plan de formation a donc une vocation prospective, en ce qu'il permettra la prévision des actions de formation sur une durée pluriannuelle, dans un cadre budgétaire défini et en anticipant les besoins en recrutement et en formation des personnels du service.
- Que le plan de formation 2022-2024 avait été approuvé par délibération du Comité Syndical n°2022087CS0113 du 28 mars 2022.
- Que celui-ci se terminant le 31 décembre 2024, il convient d'établir un nouveau plan pour les années 2025 à 2027.
- Qu'à l'occasion des entretiens annuels pour l'année 2023, qui se sont déroulés principalement du 23 au 26 janvier 2024, il a été mis en place un recensement quantitatif et qualitatif des besoins de formation, tant individuels que collectifs, mais également des souhaits de formation particuliers des agents.
- Que ces entretiens individuels ont permis l'appréciation des compétences acquises et non acquises et permettent donc une analyse des besoins en formation.
- Que le plan de formation 2025-2027 ainsi proposé a été présenté au Comité Technique du Centre de Gestion qui a émis un **avis favorable à l'unanimité** le 30 septembre 2024 (unanimité des représentants des collectivités et unanimité des représentants du personnel).
- **Qu'il repose sur trois axes stratégiques :**

Axe 1 – Le renforcement de la qualification générale des agents :

- Les formations obligatoires d'intégration et de professionnalisation ;
- Les formations obligatoires de perfectionnements ;
- Les formations d'apprentissage des savoirs de base, éligibles au CPF ;
- La prévention de l'inaptitude, éligible au CPF ;
- Les formations personnelles ...

Axe 2 – Les évolutions juridiques, techniques et technologiques des postes :

- Développement des capacités managériales ;
- L'accueil des usagers ;
- Procédures d'achats publics ;
- Les formations spécifiques aux postes techniques ...

Axe 3 – L'hygiène et la sécurité :

- Habilitations électriques ;
- Signalisation des chantiers ;
- Sécurité incendie et assistance à personnes ;
- Extincteurs, défibrillateurs ;
- Travaux en hauteur ...

- Que le budget dédié à la formation professionnelle serait le suivant :

- Budget compte personnel de formation (CPF) :
 - L'heure au titre du CPF est fixée à 15 € ;
 - Les agents cumulent 25 heures de crédits formation par an ;
 - Compte tenu des demandes, le plan fixe un budget de 1 500 € par an.

- Autre budget formation :
 - Mobilisation du 0,9 % du budget consacré par l'établissement au CNFPT ;
 - Pour les formations ne relevant ni du CPF, ni du catalogue de formations CNFPT, fléchage d'une enveloppe totale maximum annuelle de 5 000 €, pour les frais pédagogiques et les frais annexes.

- Les frais de formations annexes :
 - Les frais de formation (hébergement, déplacements, restauration ...) sont remboursés conformément à la délibération du Comité Syndical n°2019291CS0308 du 19 octobre 2019 relative aux frais de mission.

- Une enveloppe totale de formations s'élevant à 6 500 € serait budgétisée annuellement pour la mise en œuvre du plan de formation.

- Que ce plan serait applicable à compter du 1^{er} janvier 2025.

Le Président précise :

- Que l'intégralité du plan de formation était joint en annexe des convocations.

- Qu'il appartient au Comité Syndical d'en débattre, d'en délibérer et, si sa décision est favorable, d'approuver le plan de formation tel que présenté et validé par le Comité technique, d'approuver le budget dédié à la formation professionnelle, d'inscrire les sommes nécessaires au budget et de lui donner pouvoir pour prendre toutes les décisions et signer toutes les pièces nécessaires à l'exécution de la délibération.

Après en avoir débattu et délibéré, le Comité Syndical, à l'unanimité, par :

**54 voix pour
0 voix contre
0 abstention**

- **Approuve** le plan de formation applicable à compter du 1^{er} janvier 2025 tel que présenté, validé par le Comité technique et annexé à la présente délibération.

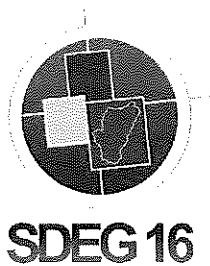
- **Approuve** le budget dédié à la formation professionnelle.

- **Décide d'inscrire** les sommes nécessaires au budget.

- **Donne pouvoir** au Président pour prendre toutes les décisions et signer toutes les pièces nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

En application des articles L. 5721-4 et L. 3131-1 du Code Général des Collectivités Territoriales, le présent acte est exécutoire de plein droit dès qu'il a été procédé à sa publication « ou affichage » et de sa transmission au représentant de l'Etat dans le Département.

La présente délibération peut faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa publication et/ou notification, d'un recours contentieux auprès du Tribunal administratif Poitiers, 15 rue Blossac - CS 80541 86020 Poitiers Cedex, ou par l'application Télérecours Citoyens accessible à partir du site www.telerecours.fr. Un recours administratif préalable peut être exercé dans le même délai.



**Syndicat Départemental
d'Electricité et de Gaz
de la Charente**

PLAN DE FORMATION DES AGENTS

2025-2027

Table des matières

Article 1. Préambule	3
Article 2. Recensement des besoins : état des lieux quantitatif et qualitatif	4
Article 3. Les axes de formations	5
3.1. Axe 1 : Le renforcement de la qualification générale des agents :	5
3.2. Axe 2 : Les évolutions juridiques, techniques et technologiques des postes :	5
3.3. Axe 3 : L'hygiène et la sécurité :.....	5
Article 4. L'architecture des actions de formation	6
4.1. Les formations statutaires obligatoires.....	6
4.2. Les autres catégories d'action de formation.....	7
Article 5. Le budget	8
Article 6. Les modalités d'évaluation	8
Article 7. Le règlement intérieur de la formation	9
7.1. Article 1 : Modalités d'inscriptions :.....	9
7.2. Article 2 : Les organismes de formations :	9
7.3. Article 3 : Ordre de priorité des formations :.....	10
7.4. Article 4 : Convocation de l'agent à la session de formation :	10
7.5. Article 5 : Position administrative pendant la durée de la session de formation :	10
7.6. Article 6 : Prise en charge financière :.....	11
7.7. Article 7 : Attestation de formation :	11
Annexe 1. Demandes de formations individuelles issues du recueil des besoins en 2023	12
Annexe 2. Bilan des formations effectuées - période 2022-2024	13

Article 1. Préambule

Le SDEG 16 a souhaité s'engager dans une démarche d'élaboration de son premier plan de formation, sur le fondement des dispositions du 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.

Ce plan de formation permet de tendre vers une adéquation entre les besoins de l'établissement et les compétences des agents définies par celles déjà acquises et celles qui doivent être acquise, dans le cadre de l'évolution du service public et de la satisfaction des usagers.

Ce plan de formation a donc une vocation prospective, en ce qu'il permettra la prévision des actions de formation sur une durée pluriannuelle, dans un cadre budgétaire défini et en anticipant les besoins en recrutement et en formation des personnels du service.

Le plan de formation a été guidé par les objectifs suivants :

- Développement des compétences des agents nécessaires à leur projet professionnel et nécessaires à la satisfaction des besoins du service public ;
- L'agent est l'acteur principal de sa formation professionnelle ;
- Assurer la cohérence entre les orientations générales de l'établissement en matière de formation et les choix individuels des agents.

Par la délibération n°2022087CS0113 du **28 mars 2022**, l'assemblée délibérante du syndicat a adopté le plan de formation pour la période 2022-2024.

Ce nouveau plan concerne la période 2025-2027, dans le cadre de la mise en œuvre d'une véritable démarche de gestion des ressources humaines, en termes de formation professionnelle, le plan étant un réel outil de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

La définition du plan de formation est d'abord issue d'un état des lieux réalisé au mois de janvier 2024 auprès des agents pour recenser les besoins et les volontés de formation, tant individuels que collectifs.

Une fois les besoins recensés, l'autorité territoriale a donc fixé les objectifs de formation en transmettant un projet de plan de formation au CNFPT et au comité technique qui a formulé un **avis favorable à l'unanimité le 30 septembre 2024 (unanimité des représentants des collectivités et unanimité des représentants du personnel)**.

Par la délibération n°~~XX~~ du ~~XX~~, l'assemblée délibérante du syndicat a adopté le plan de formation pour la période 2025-2027.

Le plan de formation pour les agents sera transmis au CNFPT. Il sera actualisé chaque année suite à l'entretien professionnel.

Article 2. Recensement des besoins : état des lieux quantitatif et qualitatif

A l'occasion des entretiens annuels pour l'année 2023, qui se sont déroulés principalement du 23 au 26 janvier 2024, l'autorité territoriale a mis en place un recensement quantitatif et qualitatif des besoins de formation, tant individuels que collectifs, mais également des souhaits de formation particulier des agents.

Ces entretiens individuels ont permis l'appréciation des compétences acquises et non acquises et permettent donc une analyse des besoins en formation.

Ces entretiens ont permis de cerner :

- Les acquis ; les formations effectuées entre 2022 et 2024 ont été recensées ; elles sont décrites en annexe 2.
- Les besoins exprimés par les agents : ils sont retranscrits en annexe 1.

Ce recensement permet ainsi de définir la portée du plan de formation en fixant les actions réalisables sur la durée du plan.

Peut ainsi être définie une approche métier de la formation compte tenu des spécificités des fiches de poste en prenant en compte une anticipation des évolutions notamment techniques des métiers de l'établissement.

Le plan traduit également l'approche individuelle des formations, qui prendra donc en compte les projets de développement de compétences liées aux évolutions de carrière et aux souhaits des agents.

Ces approches sont traduites dans le plan, par trois axes.

Article 3. Les axes de formations

Le recensement des acquis et des souhaits de formation, ainsi que les besoins de l'établissement permettent de mettre en œuvre, pour la durée du plan, trois axes de formations, dont la priorité des actions est fixée selon cet ordre. Les formations en distanciel seront privilégiées dans la mesure du possible.

3.1. Axe 1 : Le renforcement de la qualification générale des agents :

Dans le cadre des souhaits individuels des agents, le plan de formation a vocation à les accompagner dans l'acquisitions de compétences personnelles et d'évolutions de carrière.

- Les formations obligatoires d'intégration et de professionnalisation ;
- Les formations obligatoires de perfectionnements ;
- Les formations d'apprentissage des savoirs de base, éligibles au CPF ;
- La prévention de l'inaptitude, éligible au CPF ;
- Les formations personnelles...

3.2. Axe 2 : Les évolutions juridiques, techniques et technologiques des postes :

Les métiers étant en perpétuelle évolution, une des priorités réside dans l'adaptation à l'emploi en ce que la formation permettra de mettre en adéquation les compétences avec le métier exercé et ses évolutions techniques et technologiques. Ces formations peuvent principalement relever du catalogue de formations CNFPT.

- Développement des capacités managériales ;
- L'accueil des usagers ;
- Procédures d'achats publics ;
- Les formations spécifiques aux postes techniques...

3.3. Axe 3 : L'hygiène et la sécurité :

Certains postes sont exposés à des risques. Il est donc utile de prévoir une priorité sur l'amélioration et la prévention de l'hygiène et de la sécurité au travail.

- Habilitations électriques ;
- Signalisation des chantiers ;
- Sécurité incendie et assistance à personnes ;
- Extincteurs, défibrillateurs ;
- Travaux en hauteur...

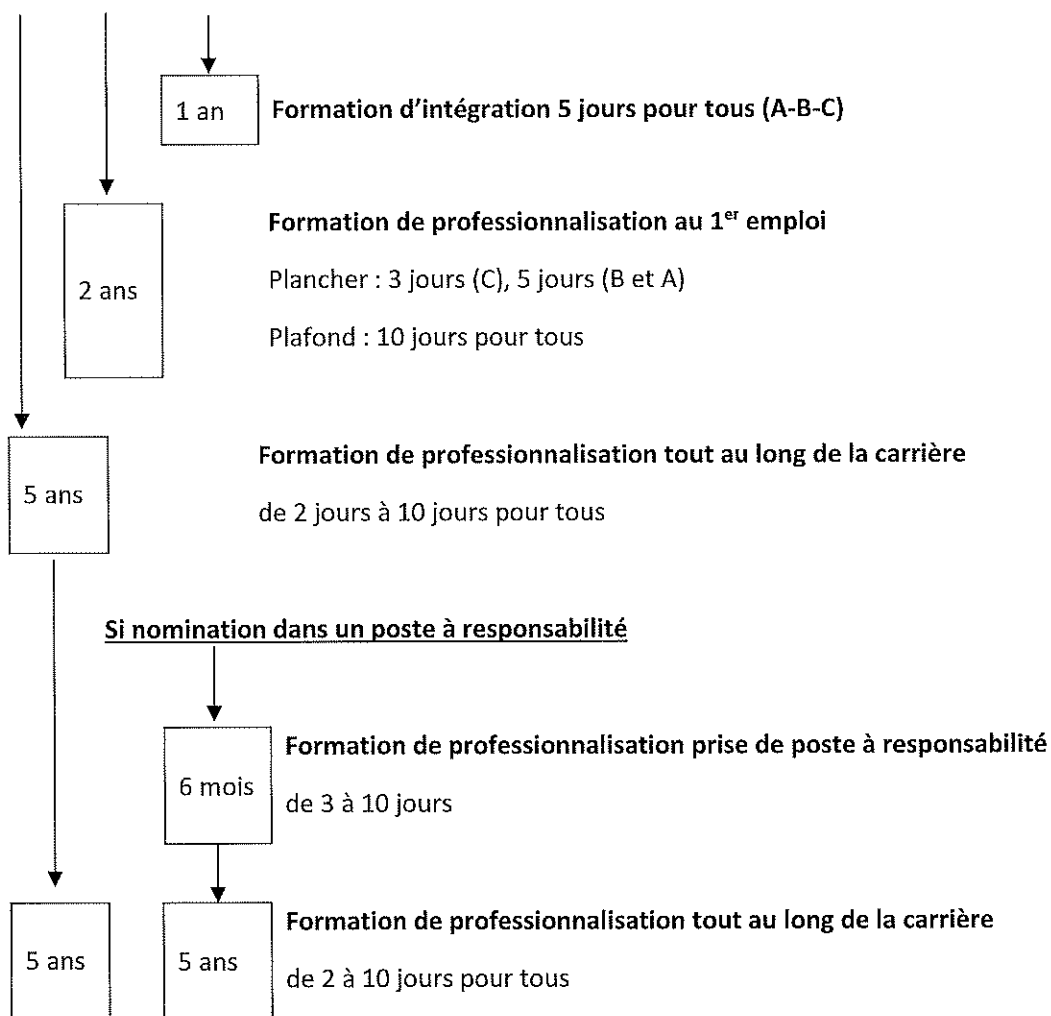
Article 4. L'architecture des actions de formation

4.1. Les formations statutaires obligatoires

Elles sont de deux types :

- **la formation d'intégration**, qui doit être suivie obligatoirement pendant l'année de stage précédant la titularisation dans un nouveau cadre d'emplois par recrutement direct ou par concours.
- **la formation de professionnalisation** qui intervient à des moments clefs de la carrière et du parcours professionnel de l'agent.

Nomination stagiaire dans un cadre d'emplois



(*) Décret n° 2008-512 du 29 mai 2018.

La formation d'intégration

C'est le point de départ d'un processus de formation qui va se dérouler tout au long de la carrière. Elle vise à faciliter l'intégration des fonctionnaires en donnant à tout agent nouvellement nommé les clefs de compréhension de l'environnement territorial (non éligible au CPF).

La formation de professionnalisation au 1^{er} emploi

La formation de professionnalisation permet l'adaptation à l'emploi que l'agent occupe lors de sa première prise de poste ou lors d'un changement de cadre d'emplois (non éligible au CPF).

La formation de professionnalisation tout au long de la vie

Elle permet à l'agent de mettre à jour ses connaissances, d'actualiser ses savoir-faire dans son domaine d'activité professionnelle. C'est une formation qui permet de maintenir et d'enrichir ses compétences (non éligible au CPF).

La formation de professionnalisation suite à une affectation sur un poste à responsabilité

Tout agent nommé sur un poste à responsabilité (emploi fonctionnel, attribution d'une NBI au titre de l'annexe I du décret n° 2006-779 du 4 juillet 2006 ou sur un poste à responsabilité reconnu comme tel par la collectivité après avis du Comité technique) doit suivre une formation de professionnalisation, dans les 6 mois suivant la prise de poste (non éligible au CPF).

4.2. Les autres catégories d'action de formation

Elles concernent l'ensemble des agents stagiaires, titulaires et non titulaires.

La formation de perfectionnement à la demande de l'agent ou de l'employeur qui permet aux agents de développer leurs compétences ou d'en acquérir de nouvelles pour envisager une réorientation professionnelle (non éligible au CPF).

La préparation aux concours et examens professionnels d'accès aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale ainsi qu'à la fonction publique d'Etat, hospitalière, Union Européenne (éligible au CPF).

La formation personnelle à l'initiative de l'agent comprend :

- **Le congé de formation professionnelle** permet à un agent, au cours de sa vie professionnelle de suivre, à titre individuel, une action de formation de longue durée d'ordre professionnel ou personnel (éligible au CPF).
- **La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)** permet à tout agent de valider les acquis de son expérience en vue d'obtenir un diplôme ou un titre professionnel, inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) (éligible au CPF).
- **Le bilan de compétences** : tout agent ayant 10 ans de services effectifs peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences afin d'analyser ses compétences, aptitudes et motivations notamment pour définir un projet professionnel et le cas échéant un projet de formation (éligible au CPF).

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 ... (éligible au CPF).

La formation syndicale ; tout agent peut 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 (éligible au CPF).

Article 5. Le budget

Dans le cadre de la mise en place de ce plan de formation, l'autorité territoriale souhaite traduire une réelle implication budgétaire dédiée à la formation professionnelle.

- Budget compte personnel de formation (CPF) :
 - L'heure au titre du CPF est fixée à 15 € ;
 - Les agents cumulent 25 heures de crédits formation par an ;
 - Compte tenu des demandes, le plan fixe un budget de 1 500 € par an.

- Autre budget formation :
 - Mobilisation du 0,9 % du budget consacré par l'établissement au CNFPT ;
 - Pour les formations ne relevant ni du CPF, ni du catalogue de formations CNFPT, fléchage d'une enveloppe totale maximum annuelle de 5 000 €, pour les frais pédagogiques et les frais annexes.

- Les frais de formations annexes :
 - Les frais de formation (hébergements, déplacements, restauration ...) sont remboursés conformément à la délibération du Comité Syndical n°2023346CS0508 du 12 décembre 2023 relative aux frais de mission.

- Une enveloppe totale de formations s'élevant à 6 500 € sera budgétisée annuellement pour la mise en œuvre du plan de formation.

Article 6. Les modalités d'évaluation

L'autorité territoriale se servira tout d'abord des outils mis à disposition par les organismes de formation et le CNFPT, à l'issue de chaque session.

En plus de ces outils, un entretien sera organisé avec l'agent à l'issue de chaque formation, pour faire le point sur les attendus et les acquis de la session.

Enfin, le bilan annuel des formations sera systématiquement effectué au cours des entretiens individuels, qui serviront à analyser les attendus et les acquis des formations et le cas échéant, construire un nouveau plan pluriannuel de formation.

Article 7. Le règlement intérieur de la formation

7.1. Article 1 : Modalités d'inscriptions :

Les formations sont sollicitées par l'agent ou proposées par le chef de service ou l'autorité territoriale. Les entretiens annuels peuvent être l'occasion pour l'agent, de faire le point sur ses besoins de formation et de solliciter pour l'année à venir, les formations souhaitées.

Dans tous les cas, la demande de formation doit impérativement être sollicitée par écrit (papier ou courrier électronique) auprès de l'autorité territoriale au moins trois mois avant la date de début de la session et comprendre les informations suivantes :

- Intitulé de la formation ;
- Objectifs pour l'agent ;
- Date, lieu et durée de la formation ;
- Organisme dispensant la formation ;
- Coût de la formation.

Pour les formations qui relèveraient du compte personnel de formation, l'agent sollicite par écrit le suivi d'une formation dans le cadre de son compte personnel de formation. Cette demande doit être écrite et motivée et l'agent doit préciser son projet professionnel.

L'autorité territoriale appréciera si le suivi de cette formation permet dans le même temps d'assurer la continuité du service.

L'autorité territoriale dispose d'un délai de deux mois pour répondre à l'agent, à compter de la réception de sa demande.

Un éventuel refus de l'autorité hiérarchique doit être motivé et ce refus peut être contesté par l'agent devant la commission administrative paritaire s'il s'agit d'un fonctionnaire ou devant la commission consultative paritaire, s'il est contractuel.

Toutefois, les agents n'ont aucune démarche à effectuer concernant les formations obligatoires d'intégrations et les formations dispensées qui sont gérées directement et uniquement par l'autorité territoriale.

7.2. Article 2 : Les organismes de formations :

Priorité sera donnée aux actions de formation proposée par le CNFPT, établissement public national dédié à la formation des agents publics.

Le recours à d'autres organismes de formation est envisageable si les formations souhaitées ne sont pas disponibles au catalogue du CNFPT.

7.3. Article 3 : Ordre de priorité des formations :

Conformément à l'article 1^{er} du présent règlement, les formations sont autorisées par l'autorité territoriale, en appréciation notamment des besoins de continuité du service et des crédits budgétaires dédiés à la formation.

Les règles de priorité de départ en formation des agents sont appréciées en fonction des besoins du service et en fonction des axes définis dans l'ordre indiqué par le III du plan de formation.

7.4. Article 4 : Convocation de l'agent à la session de formation :

Les agents sont convoqués à la session de formation par courrier ou par courrier électronique. Cette correspondance vaut convocation et obligations d'assiduité.

Pour les formations organisées par l'établissement en interne ou dans d'autres établissements publics, les agents sont informés des sessions de formation au moins 15 jours avant le début de la formation.

Les agents ne peuvent se soustraire à l'obligation de suivi de la session de formation, qu'en justifiant d'un empêchement réel et sérieux. Il appartient à l'agent de prévenir l'autorité territoriale et l'organisme de formation, le plus tôt possible.

A défaut, l'agent ne sera plus prioritaire et s'expose aux sanctions prévues par le statut de la fonction publique territoriale.

L'autorité territoriale peut quant à elle toujours invoquer les nécessités de services pour refuser une formation, même au dernier moment. Dans ce cas, l'autorité territoriale préviendra elle-même l'organisme de formation.

7.5. Article 5 : Position administrative pendant la durée de la session de formation :

Pour les sessions relevant des formations statutaires obligatoires, de perfectionnement ou réalisées au titre du compte personnel de formation, les agents sont placés en position d'activité. Ces formations s'exercent en totalité pendant le temps de travail. Les formations effectuées dans ce cadre juridique en distanciel, s'effectuent pendant le temps de travail, sur le poste de travail de l'agent ou dans une salle dédiée à la formation dotée d'ordinateurs.

Pour les sessions ne relevant pas des conditions précédentes, comme les formations personnelles, l'agent bénéficie en accord avec l'employeur, de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles. Le temps correspondant n'est pas un temps de service.

7.6. Article 6 : Prise en charge financière :

- Les frais pédagogiques sont pris en charge par l'employeur hormis les formations personnelles qui ne relèvent pas du compte personnel de formation.

Les frais pédagogiques afférents au compte personnel de formation sont pris en charge par l'employeur à raison de 15 € par heure et selon l'ordre de priorité fixé par le III du plan de formation. En cas d'absence de suivi de tout ou partie de la formation sans justificatif, l'agent doit rembourser les frais engagés.

- Les frais annexes de déplacements, restaurations et hébergements sont pris en charge par le CNFPT selon ses modalités propres, pour les sessions qu'il organise.

Pour les formations dispensées par d'autres organismes qui ne relèvent pas du compte personnel de formation et qui ne sont pas des formations personnelles, les frais sont pris en charge par le syndicat selon les modalités suivantes :

- Les frais de formation (hébergements, déplacements, restauration ...) sont remboursés conformément à la délibération du Comité Syndical n°2019291CS0308 du 19 octobre 2019 relative aux frais de mission modifiée par les délibérations n°2020069CS0122 du 9 mars 2020 et n°2023346CS0508 du 12 décembre 2023.

Pour les formations suivies au titre du compte personnel de formation, ces frais annexes ne sont pas pris en charge par le syndicat.

7.7. Article 7 : Attestation de formation :

Une attestation de fin de stage est délivrée par l'organisme de formation et versée au dossier administratif individuel de l'agent.

Ces attestations permettent de démontrer la réalité du suivi de la cession de formation et servent également de preuve quant au respect des obligations de formation ainsi que de justificatif en cas de remboursement de frais.

Annexe 1. Demandes de formations individuelles issues du recueil des besoins en 2023

Formations	Par l'agent	Par le supérieur	Attentes et objectifs	Ordre de priorité	Nombre formations
Les normes NF C 17-200 et NF C 17-201	X		Pour une mise à jour	1	1
Formation sauveteur secouriste du travail	X		Pour appréhender les gestes	1	1
Formation sur les marchés publics	X		Ses missions concernant l'après marché ; souhaiterait comprendre l'avant	2	1
Formation FNCCR : étude ouvrage DP	X		Pour se perfectionner	1	1
Formation aux premiers secours	X		Etre formé	1	1
Formation sur le nouvel arrêté pollution lumineuse quand il sera sorti	X		Pour se former	1	1
Formation FNCCR : initiation à l'éclairage solaire	X		Pour se former	2	1
Formation FNCCR : monter un programme de rénovation	X		Pour se former	3	1
Formation prévention geste 1 ^{er} secours	X		Pour se former	4	1
Formation AFE : mise en place d'une trame sombre	X		Pour se former	5	1
Formation pour les nouvelles bornes du nouveau déploiement	X		Comprendre le fonctionnement de ces bornes et leurs pannes	1	1
Formation logiciel Next'Ads services		X	Formation initiale : savoir utiliser le logiciel pour déposer les réponses d'urbanisme en ligne sur PLAT'AU	1	1
Formation parapheur Docapost		X	Formation initiale : savoir utiliser le parapheur pour déposer et récupérer les réponses d'urbanisme signées	2	1
Formation comptabilité de Berger Levraut		X	Se perfectionner sur le logiciel gestion financière	1	1
Le management	X		Se perfectionner	1	1
Droit à la formation	X		Se perfectionner	2	1
Suivi des carrières et des retraites	X		Se perfectionner	3	1
Gestion des absences	X		Se perfectionner	4	1
Formation logiciel Next'Ads service		X	Formation initiale : savoir utiliser le logiciel pour déposer les réponses d'urbanisme en ligne sur PLAT'AU	1	1
CNFPT : Marchés publics	X		Pour se perfectionner	3	1
CNFPT : le management	X		Pour apprendre de nouvelles choses	4	1
Formation aux premiers secours	X		Etre formé	1	1
Formation sur les contrats privés de vente	X		Pour être plus performante, notamment pour les CEE.	2	1
Une formation sur la comptabilité pour avoir les bases	X		Connaître les fondamentaux de la comptabilité	1	1
Une formation en interne sur l'utilisation du logiciel comptable et celui de la Paerie	X		Approfondir ses connaissances	1	1
					25

Annexe 2. Bilan des formations effectuées - période 2022-2024

Annexe 2 Bilan des formations effectuées en 2022			
Domaines de formations	Attentes et objectifs	Nombre d'agents	Durée
Formation d'intégration	Formation d'intégration - Catégorie C	1 agent	4 jours
Ressources humaines	e.magnus RH - Parcours accompagnement DSN	1 agent	8 heures
	e.GF évolution - Parcours accompagnement M57	1 agent	2 heures 22
	Etre référent handicap d'un établissement public, les fondamentaux	2 agents	2 jours
Domaines techniques liés aux postes	Arrêté nuisances lumineuses du 27 décembre 2018 : généralités techniques sur les infrastructures d'éclairage extérieur	1 agent	2 heures
	Généralités techniques sur les infrastructures d'éclairage extérieur - NF C17-200 - Principes généraux et applications	1 agent	4 heures
	Perfectionnement EP - initiation SDAL	2 agents	2 heures
	Perfectionnement EP - logiciel DIALUX EVO	1 agent	7 heures
	Formation détection de réseau	9 agents	1 jour
	Perfectionnement EP - Les 4 fondamentaux de la photométrie	1 agent	2 heures
	Perfectionnement EP - initiation SDAL	1 agent	2 heures
	Perfectionnement EP - Les courbes photométriques	1 agent	2 heures

Annexe 2 Bilan des formations effectuées en 2023			
Domaines de formations	Attentes et objectifs	Nombre d'agents	Durée
Formation d'intégration	Formation d'intégration - Catégorie C	1 agent	1 jour
Domaines techniques liés aux postes	Habilitation électrique recyclage	9 agents	1,5 jours
	Habilitation électrique initiale	3 agents	2 jours
	Perfectionnement EP - Eclairage intelligent	1 agent	2 heures
	Arrêté nuisances lumineuses du 27 décembre 2018 : généralités techniques sur les infrastructures d'éclairage extérieur	1 agent	2 heures
	AiPR encadrant et/ou concepteur	5 agents	1 jour
	AiPR encadrant et/ou concepteur	7 agents	1 jour

Annexe 2 Bilan des formations effectuées en 2024 (inscriptions connues au 30/08/2024)			
Domaines de formations	Attentes et objectifs	Nombre d'agents	Durée
Formation d'intégration	Formation d'intégration - Catégorie B	4 agents	10 jours
Domaines techniques liés aux postes	Formation à Next'Ads Services	7 agents	1 jour