

	<p>PROJET DE PLAN DE FORMATION TRIENNAL 2022-2024</p> <p>DOCUMENT PRESENTE AU COMITE TECHNIQUE</p>	<p>ENR_PFORMATION_V01 Màj : 02/06/2022 Version 01</p> <p>Service RH</p>
---	--	---

Préambule

Le plan de formation triennal du SIOM 2019-2021 du SIOM a été présenté en comité syndical le 25 juin 2019. En tant que levier de développement des compétences internes pour les agents de la collectivité et outil de dialogue social, il a été construit autour de 5 axes :

- 1. Techniques métiers** : toutes les actions permettant de développer ou renforcer les compétences des agents en fonction, notamment de l'évolution règlementaire, organisationnelle etc.
- 2. Conditions de travail et sécurité** : l'ensemble des actions de formation relatives à la prévention des risques liés au travail.
- 3. Management** : développement et consolidations des pratiques managériales
- 4. Outils et moyens** pour l'évolution professionnelle des agents

Ce plan est arrivé à échéance le 31 décembre 2021, un nouveau plan est par conséquent nécessaire pour les 3 prochaines années. Ce choix d'une période triennale permet d'assurer la rapidité des réponses aux besoins de formation, d'en garantir la pertinence tout en inscrivant les actions à moyen et long terme, dans une logique de gestion prévisionnelle des compétences.

Le contexte sanitaire :

En raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de Covid-19 et de l'ajournement des formations pendant le confinement, les agents du SIOM n'ont pas pu réaliser tout ou partie des formations prévues sur les années 2020 et 2021. Les formations en présentiel ont été suspendues ce qui a fortement impacté l'avancement de ce plan et a conduit le SIOM à proposer de nouvelles façons de se former à distance par le e-learning et les classe virtuelles.

Cette évolution est certes positive, mais il convient de tenir compte des agents qui sont éloignés du numérique ou dont les métiers exigent le développement de compétences techniques et pratiques.

Le nouveau plan de formation s'inscrit dans la continuité de la démarche d'évaluation des besoins transversaux par pôle d'activité et tient compte de la spécificité des postes occupés.

Le SIOM a en effet décidé de poursuivre le développement des compétences de ses agents par un nouveau plan de formation 2022-2024 qui vise à accompagner les agents dans la mise en œuvre des enjeux stratégiques et des objectifs que se fixe la collectivité dans le cadre de sa politique qualité, environnement, énergie, santé, sécurité et économie circulaire.

Partenariat CNFPT :

Pour assurer la mise en œuvre du plan de formation, la collectivité fait prioritairement appel au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), partenaire privilégié.

2020, une année à nulle autre pareille pour le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). Le nombre d'agents formés par ce centre a spectaculairement chuté. En cause, les restrictions sanitaires et notamment les périodes de confinement, qui ont entraîné une suspension temporaire des formations en présentiel.

Le CNFPT a naturellement développé la majorité de ses offres en distanciel.

En 2022, Les règles de distanciation étant assouplies, le CNFPT retrouve ses capacités d'accueil et fait évoluer les modalités d'organisation de ses formations avec pour objectif de déployer plus de formations en présentiel et d'accueillir un plus grand nombre de stagiaires.

Les modalités de formation ont également été revues pour chaque dispositif. Ils sont organisés en présentiel, en distanciel ou pour certains adaptés en fonction des territoires.

Les orientations du plan de formation 2022-2024 sont les suivantes :

1. Garantir aux agents l'accès aux formations statutaires obligatoires :

Le présent plan prend donc en compte ces axes prioritaires mais également les mesures réglementaires, à savoir les formations à suivre tout au long de l'année en fonction des recrutements, stagiairisation et évolution de carrière des agents.

La formation statutaire obligatoire prévoit des actions favorisant l'intégration des agents de toutes catégories et des actions de professionnalisation, dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste à responsabilité.

Il est à noter que selon l'article 21 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 qui modifie l'article 2 de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984, les agents contractuels recrutés à titre permanent sur emplois permanents qui ont conclu un contrat égal ou supérieur à 1 an, en application de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984, doivent suivre une formation d'intégration et de professionnalisation.

Les formations obligatoires :

La formation d'intégration : La formation d'intégration intervient obligatoirement dans la première année qui suit la nomination du fonctionnaire dans son cadre d'emplois, (elle est indispensable pour envisager une titularisation), ou dans la première année suivant son recrutement pour les contractuels **recrutés à titre permanent sur emplois permanents qui ont conclu un contrat égal ou supérieur à 1 an**, l'autorité territoriale procède à l'inscription en ligne sur la plateforme du CNFPT en vue de participer à une session.

Les objectifs de la formation d'intégration :

Identifier les enjeux du service public à travers les mécanismes d'élaboration des politiques territoriales, les stratégies de mise en œuvre et l'évaluation des résultats ;

se situer dans la fonction publique territoriale et appréhender les spécificités du rôle de la du cadre A dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation de l'action publique ;

identifier les enjeux et les modalités de la formation tout au long de la vie.

- 5 jours pendant la première année (stage) suivant la nomination pour les agents de catégorie C,
- 10 jours pendant la première année(stage) suivant la nomination pour les agents de catégorie A et B ;

La formation de professionnalisation au premier emploi : Elle permet d'acquérir des compétences requises au titre du métier exercé et des missions du poste.

- Entre 3 et 10 jours dans les 2 ans suivant la nomination pour les agents de catégorie C,
- Entre 5 et 10 jours dans les 2 ans suivant la nomination pour les agents de catégorie A et B ;

La formation de professionnalisation tout au long de la carrière (entre 2 et 10 jours par périodes de 5 ans) elle permet de maintenir des compétences requises au titre du métier exercé et des missions du poste.

La prise de poste à responsabilité (entre 3 et 10 jours dans les 6 mois suivant la nomination dans un poste à responsabilité), elle permet d'acquérir des capacités à animer et diriger une équipe et à exercer ses nouvelles responsabilités.

L'article 64 de la loi n°2019-828 modifie les dispositions de l'article 22 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983. Plus précisément il complète les dispositions de l'avant dernier alinéa de l'article 22. En effet, il est désormais prévu que les fonctionnaires accédant pour la première fois à des fonctions d'encadrement, bénéficient de formations au management. NB : Ce dispositif vient en complément de celui, déjà existant au sein de la FPT, de formation de professionnalisation suivie à la suite de l'affectation sur un poste à responsabilité, dont les conditions sont prévues par l'article 15 du décret n° 2008-512 du 29 mai 2008.

Les formations et dispositifs à l'initiative de l'agent :

La formation de perfectionnement :

Elle correspond à la formation continue, les colloques, séminaires et journées d'études. Elle est dispensée sur le temps de travail pour développer les compétences des agents ou pour en acquérir de nouvelles.

La préparation aux concours et examens professionnels :

Elle favorise la progression de la carrière.

La formation personnelle Elle est exercée dans le cadre du Compte Personnel d'Activité (C.P.A.) par mobilisation du compte personnel de formation (C.P.F.) ou du compte d'engagement citoyen (C.E.C.) - Cf la délibération DL n°6/2020 du 4 février 2020 relative à la mise en œuvre du Compte Personnel de Formation au sein du SIOM.

2. Techniques métiers : soutenir la mise en œuvre des projets des services et les agents dans l'exercice de leur métier : pour les années à venir, des enjeux majeurs traversant l'ensemble des services seront accompagnés.

Toutes les actions permettant de développer ou de renforcer les compétences des agents en fonction notamment de l'évolution réglementaire, organisationnelle, nouveau matériel, etc.

3. Le volet santé, sécurité au travail, avec les formations obligatoires, qui doit mettre en œuvre les préconisations du Document Unique ; L'établissement s'est investi dans l'analyse des risques professionnels, avec la réalisation du document unique, et est sensibilisé aux questions d'hygiène et de sécurité. La prévention des risques nécessite des formations spécifiques et transversales.

Deux types d'actions sont à distinguer :

- Les actions liées aux obligations de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels,
- Les actions de formation concourant à la préservation de conditions de travail de qualité,

La responsabilité de la collectivité dans le domaine des règles d'hygiène et de sécurité des agents au travail, est fortement engagée sur ce champ de par ses compétences qui connaît des évolutions permanentes.

En application de la réglementation, notamment du Code du Travail et des décrets pris pour son application ainsi que des textes spécifiques à la Fonction Publique Territoriale, la collectivité, en tant qu'employeur, doit répondre à certaines obligations, et mettre en œuvre diverses mesures visant à préserver la santé et l'intégrité de ses agents.

L'évaluation et l'identification des risques, le suivi réglementaire et législatif des obligations, est plus particulièrement à la charge de l'ingénieur HSE en collaboration avec assistant de prévention (nommé en 2022 conformément au décret n° 85-603 DU 10 juin 1985 modifié par le décret n° 2012-170 du 3 février 2012) et les différents services. A partir de ses préconisations, le service des ressources humaines, met en œuvre les actions de formations identifiées pour les agents concernés.

Le périmètre du Système de Management Environnemental (SME) au sein de la collectivité inscrit l'engagement d'amélioration environnementale dans la durée en lui permettant de s'améliorer continuellement. Les normes ISO suivantes décrivent le SME :

Les normes ISO 14 001(Environnement) ISO 50 001(Energie) et en 2021, la certification ISO 45001.

Cette certification est la première norme à traiter de la santé et de la sécurité au travail. En plus de permettre au SIOM de concrétiser clairement son engagement, ce référentiel constitue un véritable outil de pilotage pour atteindre ses objectifs en termes de maîtrise des risques.

Supprimer les dangers et réduire les risques auxquels sont exposés les agents et les usagers en mettant en place des moyens de prévention et de protection,

Assurer les conditions de travail sûres et saines pour tous les agents et garantir les formations et sensibilisations adéquates, Sensibiliser les agents à la prise en compte du développement durable dans leur domaine d'activité ; Favoriser la mobilité écoconduite et éco-responsable.

Impliquer les agents à tous les niveaux dans le développement d'une culture santé sécurité au travail en les consultant et permettant leur participation active.

Le secourisme en santé mentale :

Les Assises de la santé mentale et de la psychiatrie qui se sont tenues les 27 et 28 septembre 2021 sous le patronage du Président de la République, prévoient l'amplification du déploiement du secourisme en santé mentale, conçu sur le modèle des « gestes qui sauvent » Une circulaire publiée le 4 mars 2022 précise les objectifs et les modalités du dispositif de formation au secourisme en santé mentale afin que celui-ci puisse être généralisé, à l'initiative des employeurs publics, sur la base du volontariat des agents.

Composé de trois formations, ce dispositif vise à sensibiliser les agents à la santé mentale, leur permettre d'apporter les premiers secours et à former des formateurs dans ce domaine. Ces trois actions complémentaires partagent un socle commun : les enjeux de la santé mentale, les facteurs susceptibles de l'altérer, ceux qui la favorisent, ainsi que des notions générales sur des troubles psychiques.

Chaque année, le bilan de ce dispositif devra être réalisé afin d'évaluer la mise en œuvre de ces recommandations en matière de secourisme en santé mentale. Le bilan de chacune des trois actions sera établi à l'aide des outils de suivi mis à disposition sur le portail de la fonction publique : effectifs d'agents formés, nombre de sessions organisées, actions déployées (sensibilisation et/ou formation) avec leurs durées, constitution du réseau des secouristes et celui des formateurs internes. Ils devront être transmis pour consolidation, pour la fonction publique territoriale, à la direction générale des collectivités locales et au CNFPT.

Le SIOM organisera fin 2022 les sessions de sensibilisations pour tous ces agents et la formation de secouriste en santé mentale sera proposée aux agents chaque année.

4. Le management : Le développement et la consolidation des pratiques managériales : il s'agit d'accompagner les cadres dans le pilotage de l'activité au sein de leur service, renforcer la relation managériale individuelle à travers l'entretien professionnel, évaluer la mise en œuvre sur le terrain.

- Assurer une formation continue des cadres de la collectivité,
- Accompagner à travers la formation les encadrants intermédiaires dans leur rôle de manager de proximité,
- Prendre en compte les attentes individuelles et collectives des agents en termes de reconnaissance, de bien-être au travail,
- Harmoniser les techniques d'encadrement notamment pour la bonne conduite des entretiens professionnels annuels, dans la définition des objectifs à fixer aux agents.

5. Accompagner les parcours professionnels et favoriser la qualité de vie au travail :

Favoriser l'épanouissement et la motivation en accompagnant les agents dans leurs projets d'évolution ;

- Développer les compétences numériques : Encourager la maîtrise des outils informatiques et bureautiques, selon les niveaux et perfectionner l'approche des logiciels métiers ;

Les formations informatiques de base (Word et Excel) demandées par les agents seront mises en œuvre chaque année (de la notion au perfectionnement). Il s'agit d'accompagner l'utilisation des outils de gestion et de bureautique :

- o Favoriser la transmission et la circulation de l'information,
 - o S'assurer de l'utilisation efficace des différents logiciels bureautiques de base, les logiciels métiers, les outils RH,
 - o Accompagner les agents à l'appropriation de nouveaux logiciels.
- La thématique de l'accueil se poursuivra sur les 3 années à venir, l'objectif étant de poursuivre un itinéraire dédié allant des fondamentaux aux spécificités de la collectivité.
 - Les demandes de préparation aux concours et examens sont réalisées par le CNFPT à la suite d'un test d'accès. Par ailleurs, des remises à niveau sont proposées par le CNFPT pour l'accès à certaines préparations aux concours et examens.
 - Accompagner le développement de la cohésion, le bien-être au travail ;

Le compte personnel de formation (CPF) :

Par délibération DL n°6/2020 du 4 février 2020, le SIOM a précisé les modalités de mise en œuvre du Compte Personnel de Formation pour tous les agents du SIOM.

Le compte personnel de formation est un dispositif qui se substitue au droit individuel à la formation (DIF). Il permet à l'agent d'acquérir des droits à formation qu'il pourra mobiliser à son initiative pour suivre des formations et en obtenir le financement, afin d'accéder à une qualification ou de développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

Ce dispositif bénéficie à l'ensemble des agents publics (fonctionnaires, stagiaires et agents contractuels sur emplois permanents ou non, temps complet ou temps non complet, par contrat à durée déterminée ou indéterminée). Aucune ancienneté de service auprès de l'employeur n'est requise pour constituer ou utiliser les droits attachés au CPF.

Il est alimenté à hauteur de 25 heures par année de travail dans la limite d'un plafond de 150 heures. Cette alimentation est effectuée au 31 décembre de chaque année.

L'alimentation du CPF est calculée au prorata du temps travaillé pour les agents nommés dans des emplois à temps incomplet ou non complet. Les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps complet.

Les agents publics de catégorie C qui n'ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau 3, bénéficient d'un relèvement du plafond des droits à la formation (400 heures au lieu de 150) à hauteur de 50 heures maximum par année civile. Ces dispositions ont pour objectif de leur faciliter l'accès à des formations diplômantes ou certifiantes.

Une information sur l'ouverture et l'utilisation de leur compte personnel de formation (prévu à l'article 22 quater de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires) doit obligatoirement être communiquée aux agents lors de l'entretien professionnel.

Les formations éligibles sont :

L'utilisation du CPF porte sur toute action ayant pour objet :

- L'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle,
- La préparation aux concours et examens professionnels,
- L'accompagnement d'une démarche de VAE,
- L'acquisition d'un socle de connaissance et de compétences,
- La prévention des situations d'inaptitude à l'exercice des missions et l'accompagnement par un bilan de compétence,
- Le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle. Peut être considérée comme répondant à un projet d'évolution professionnelle, toute action visant à accéder à de nouvelles responsabilités ou pour changer de cadre d'emplois ou pour une mobilité professionnelle ou de reconversion professionnelle y compris dans le secteur privé.

II LE RECUEIL DES BESOINS COLLECTIFS ET INDIVIDUELS

Le recensement s'est fait par le recueil des demandes collectives auprès des responsables en fonction des projets en cours ou devant être développés sur les années 2022, 2023 et 2024 et par le recueil des demandes individuelles des agents collectées lors des entretiens annuels au sein de chaque Pôle.

L'ensemble des besoins transversaux de formation tous pôles confondus décliné par objectif et axe de formation est également précisé.

Les demandes de formation tant individuelles que collectives sont ensuite soumises à l'arbitrage de l'autorité territoriale au regard des priorités de la collectivité en la matière ainsi que du contexte budgétaire.

Le croisement de ces différentes informations permet de déterminer les grands axes du Plan de Formation 2022-2024 du SIOM.

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 pourront arriver dans les services et auront besoin de se former, des réglementations ou des techniques peuvent évoluer. C'est pourquoi ce plan fera l'objet d'un réajustement chaque année, pour tenir compte de ces différents éléments.

a) Le recueil des besoins collectifs, le rôle des cadres :

Le responsable du service doit identifier les besoins collectifs afin de définir les nouvelles compétences à développer de ses agents mais également faciliter leur adaptation au regard des missions actuelles et au regard des orientations du SIOM et/ou de son propre projet de service.

Les responsables de service resteront, par ailleurs, garant de la continuité du service public et assumeront à effectif constant les départs en formation de leurs agents.

b) Le recueil des besoins individuels :

Lors de l'entretien d'évaluation annuelle l'agent et son responsable analysent le travail de l'année : points forts et difficultés, ils réfléchissent aux évolutions éventuelles, fixent des objectifs et déterminent les besoins de formation de l'agent en les inscrivant dans un itinéraire de 3 années.

La formation offre la possibilité aux agents de consolider, de perfectionner et de mettre à jour les connaissances liées à leur cœur de métier et d'acquérir des compétences supplémentaires en termes d'organisation du travail.

III MODALITES DE MISE EN ŒUVRE :

Le choix des dispositifs de formation :

Différents modes de formation sont pris en compte dans le cadre du plan de formation, notamment :

- Les formations théoriques ou pratiques en présentiel : les formations en présentiel restent un dispositif majoritaire. Ces formations se dynamisent en intégrant des méthodes d'apprentissage plus interactives. Elles intègrent davantage des outils numériques et peuvent permettre de mieux faire le lien avec les situations professionnelles de chacun.
- Les formations mixtes avec présentiel et distanciel intégré : ce type de dispositif de formation suppose l'accès à une plateforme de formation à distance (Formadist pour le C.N.F.P.T.). Cette plateforme combine et organise des ressources de formation. Ce type de dispositif permet au stagiaire de bénéficier d'un accompagnement plus important sous forme d'un tutorat qui peut être collectif ou individuel en direct ou en différé. Ce dispositif peut être en libre accès ou sur la plateforme du C.N.F.P.T. Formadist.
- Les formations à distance : Mooc, webinaire, communauté de stage.
- Les formations internes ;
- Les formations de remise à niveau et/ou préparations concours ou examens professionnels ;
- Les journées professionnelles d'information ; Les colloques, salons et séminaires ;
- Les formations dispensées par un organisme externe ou fournisseur.

PROJET PLAN 2022-2024 :

1. Présentation du plan 2022-2024 par catégories d'actions :

Formations d'intégration :

Catégorie hiérarchique	Effectifs	Durée (jours)	Total (jours)	Organisme
A	3	10	30	CNFPT
B	2	10	20	CNFPT
C	0	0	0	CNFPT

Préparation aux concours et examens :

CONCOURS OU EXAMEN	Effectifs	Durée (jours)	Total (jours)	Organisme
INGENIEUR	2	20	40	CNFPT
ATTACHE	2	20	40	CNFPT
REDACTEUR	4	20	80	CNFPT
TECHNICIEN	3	20	60	CNFPT
AGENT DE MAITRISE	2	20	40	CNFPT

Formations aux techniques métiers/socle de connaissances et de compétences professionnelles : professionnalisation et perfectionnement

Pôle	Formation	Effectif 2022	Durée (jours)	Total (jours)	Organisme envisagé	Coût prévisionnel
Ressources	Gestion de la dette perfectionnement	1	1	1	FINANCE ACTIV	478€
Ressources	Mise en œuvre de la nomenclature M57	2	2	4	CNFPT	0.00€
Multi services	Les régies d'avance et de recette	8	0.5	4	TRESORERIE MOOC	0.00€
Ressources	Prévention et gestion des contentieux	1	2	2	CNFPT	0.00€
Ressources	CCAG travaux et prestations intellectuelles	1	1	1	CNFPT	0.00€
Ressources	La négociation efficace en matière d'achat	1	3	3	CNFPT	0.00€

	public					
Ressources	Initiation statut	1	3	3	CNFPT	0.00€
Ressources	Forum annuel de la fonction juridique territoriale	1	1	1	CNFPT	0.00€
Ressources	Mutualisation des besoins et groupement d'achats	1	2	2	CNFPT	0.00€
Ressources	Actualité des marchés	1	1	1	CNFPT	0.00€
Ressources	L'approche générale des marchés publics	3	2	6	CNFPT	0.00€
Direction Générale	La feuille de route de la DGA en prise de poste	1	3	3	CNFPT	0.00€
Communication-Prévention	La co conception des politiques publiques avec les design de service et la démarche	1	1	1	CNFPT	0.00€
Communication-prévention	Les animations scolaires autour de la prévention des déchets	2	2	4	CNFPT	0.00€
Multi services	Les fondamentaux de l'accueil	5	1	5	IFREDD	980€
Multi services	Accueil téléphonique et situations conflictuelles	5	2	10	CNFPT	0.00€
Technique	Accueil des usagers en déchèterie	7	2	14	IRFEDD	1960€
Technique	Processus ISO 9001	2	2	4	AFNOR	2154€
Technique	Exploitation des UVE	1	4	4	OFFICE INTERNATIONAL DE L'EAU	2160€
Technique	Optimisation de la collecte des déchets	1	2	2	CNFPT	0.00€
Multi services	Sensibilisation Biodéchets	10	0.5	5	SEPUR	0.00€
Technique	Unité de traitement des déchets : contrôle du délégataire	2	3	6	CNFPT	0.00€
Technique	Fondamentaux du métier d'ambassadeur des déchets	3	3	9	CNFPT	0.00€
Technique	Gestion Des déchets communication et accompagnement au changement	1	2	2	CNFPT	0.00€
Technique	Les déchets : enjeux et	2	2	4	CNFPT	0.00€

	filières					
Technique	La gestion bâtiminaire	1	2	2	CNFPT	0.00€
Technique	Stress et émotions en contexte professionnel	1	3	3	CNFPT	0.00€
Technique	Techniques pour une rédaction claire et efficace	1	2	2	CNFPT	0.00€
Technique	Les écrits professionnels	2	3	6	CNFPT	0.00€

7732€

Formations liées aux questions d'hygiène et de sécurité :

Formation	Effectif 2022-2024	Durée (jours)	Total (jours)	Organisme envisagé	Coût prévisionnel
Formation assistant de prévention	1	5	5	CNFPT	0,00€
Habilitation électrique BS BE initiale	4	2	8	BUREAU VERITAS	1776€
Habilitation électrique recyclage	11	1.5	16.5	BUREAU VERITAS	1332€
Gestes et postures	18	1	18	BUREAU VERITAS	1776€
Sensibilisation ISO	37	0.5	18.5	Interne	0.00€
Manipulation des extincteurs	10	0.5	5	BUREAU VERITAS	840€
Sensibilisation risque ATEX	6	0.5	3	BUREAU VERITAS	245€
Sensibilisation secourisme en santé mentale	37	0.5	18.5	Plateforme interministérielle + Intra	0.00€
Sauveteur secouriste en santé mentale	<i>A définir</i>	2		<i>A définir</i>	<i>A définir</i>
Formateur secouriste en santé mentale	1	2	2	<i>A définir</i>	<i>A définir</i>
Sauveteur Secouriste du Travail	10	2	20	BUREAU VERITAS	1776€
Sauveteur Secouriste du Travail recyclage	17	1	17	BUREAU VERITAS	888€
Guide et serre file	8	0.5	4	Interne	0.00€

Conduite du compacteur	7	0.5	3.5	SOLEN	720€
Sensibilisation risque routier Eco conduite	10	<i>A définir</i>	<i>A définir</i>	BUREAU VERITAS	<i>A définir</i>
Déchets dangereux	7	0.5	3.5	Plateforme TRACKDECHETS	0.00€

9353€

Formations liées au Management :

Formation	Effectifs 2022	Durée (jours)	Total (jours)	Organisme envisagé	Coût prévisionnel
Réaliser un entretien professionnel	5	2	10	CNFPT	0.00€
Réussir la prise de fonction d'encadrant intermédiaire	2	3.5	7	CNFPT	0.00€
Passer de collègue à chef	3	2.5	7	CNFPT	0.00€
Animer et encadrer une équipe au quotidien	6	3	18	CNFPT	0.00€
La feuille de route de la DGA en prise de poste	1	3	3	CNFPT	0.00€
Le cadre de direction dans l'organisation et le pilotage de son service	1	3	3	CNFPT	0.00€
L'écrit, un outil au service du cadre de proximité	2	2.5	5	CNFPT	0.00€

0.00€

Formations liées à la bureautique et aux logiciels métiers :

Formation	Effectifs 2022-2023	Durée (jours)	Total (jours)	Organisme envisagé	Coût prévisionnel
CIRIL FINANCES MARCHES	3	1	3	CIRIL	1110€
CIRIL RH	1	10	10	CIRIL	Migration logiciel
REDEVANCE SPECIALE	5	0.5	2.5	TRADIM	780
LOGICIEL DE GESTION DU TEMPS	1	3	3	HOROQUARTZ	Acquisition logiciel
EXCEL BASES	1	2	2	CNFPT	0.00€
EXCEL PERFECTIONNEMENT	1	2	2	CNFPT	0.00€
OUTLOOK	1	1	1	CNFPT	0.00€

1890€

VIII. SYNTHÈSE PRÉVISIONNELLE DES FORMATIONS 2022 -2024

<i>Catégories de formations</i>	<i>Nb total de jours de formation</i>	<i>Coût prévisionnel</i>
FORMATION INTEGRATION	50	0.00€
PREPARATION CONCOURS	260	0.00€
TECHNIQUES METIERS	114	7732€
SECURITE AU TRAVAIL	142.5	9353€
MANAGEMENT	53	0.00€
BUREAUTIQUE	23.5	1890€
TOTAL		18975€

BILAN DES FORMATIONS 2019-2021

Formation d'intégration :

6 agents ont suivi la formation d'intégration :

1 agent de catégorie B
5 agents de catégorie C

Formations HSE :

5 agents ont suivi la formation habilitation électrique H0 BS BE Manœuvres initiale
6 agents ont suivi la formation recyclage habilitation électrique H0 BS BE Manoeuvre
7 agents ont suivi la formation Sauveteur Secouriste du Travail
4 agents ont suivi la formation recyclage Sauveteur Secouriste du Travail
14 agents ont suivi la formation manipulation des extincteurs
29 agents ont suivi la sensibilisation ISO

Formations CNFPT :

7 agents ont suivi un ou plusieurs stages CNFPT soit 42.5 jours de formations

Formations hors CNFPT

13 agents ont suivi une ou plusieurs formations hors cotisation soit 31 jours de formation