



PLAN DE FORMATION 2024-2026

Avis du Comité Social Territorial le : 26 mars 2024

Délibération du Conseil Municipal : 11 avril 2024

SOMMAIRE

I. Définition et objectifs du Plan de Formation	3
1. Définition du plan de Formation	3
2. Rappel sur le droit à la formation et les différents types de formations	3
3. Objectifs du Plan de Formation	6
II. Méthodologie d'élaboration du Plan de Formation	6
1. Bilan des formations 2023	6
2. Les orientations stratégiques de la Ville de Carcassonne déclinées dans les Lignes Directrices de Gestion	9
3. La démarche d'élaboration du Plan de Formation	11
III. Axes prioritaires de formation 2024-2026	13
IV. Le budget formation 2024	28

I. Définition et objectifs du Plan de Formation

Textes de référence :

- Code Général de la Fonction Publique
- Code du Travail
- Loi n° 2007-209 du 19/02/2007 relative à la fonction publique territoriale ;
- Loi n°2016-1088 du 08/08/2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- Ordonnance n° 2017-53 du 19/01/2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique ;
- 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 ;
- Décret n° 2008-512 du 29/05/2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux ;
- Décret n° 2008-830 du 22/08/2008 relatif au livret individuel de formation ;
- Décret n°2016-1970 du 28/12/2016 relatif au compte d'engagement citoyen du compte personnel d'activité ;
- Décret n°2017-928 du 6/05/2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- Décret n° 2022-1043 du 22/07/2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle ;
- Délibération n°31 du 21 décembre 2023 relative au remboursement des frais liés aux déplacements du personnel communal
- Règlement de formation de la Ville de Carcassonne

1. Définition du plan de Formation

L'élaboration d'un Plan de Formation par les collectivités territoriales est une obligation inscrite à l'article L423-3 du code général de la fonction publique.

Le Plan de Formation est un document qui détermine le programme d'actions de formation à moyen terme des agents d'une collectivité. Il vise à anticiper l'acquisition, le maintien et le développement des compétences nécessaires à la réalisation des missions de Service Public.

Ce plan, annuel ou pluriannuel, regroupe les formations statutaires et facultatives ainsi que les préparations aux concours et examens professionnels.

Le Plan de Formation doit être obligatoirement transmis, après avis du Comité Social Territorial, au CNFPT qui établira son programme de formation en tenant compte des priorités inscrites dans les Plans de Formation des collectivités.

2. Rappel sur le droit à la formation et les différents types de formations

Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est un droit reconnu par les statuts de la fonction publique (article L421-1 du code général de la fonction publique). Il est garanti à tous les agents de la collectivité, quel que soit leur statut (titulaires, stagiaires et contractuels) ainsi qu'aux personnes concourant à une mission de service public au sein de la collectivité.

Encadré par les textes, ce droit est grevé de critères de priorisation pour garantir les obligations et la continuité du service public.

Enoncé à l'article 1er du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 susvisé, il pose le principe de « formation professionnelle tout au long de la vie ».

La formation professionnelle tout au long de la vie des agents des collectivités territoriales et des établissements publics a pour objet de leur permettre d'exercer avec la meilleure efficacité, les fonctions qui leur sont confiées en vue de la satisfaction des besoins des usagers et du plein accomplissement des missions du service.

Elle doit favoriser le développement de leurs compétences, faciliter leur accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants, permettre leur adaptation au changement des techniques et à l'évolution de l'emploi territorial et contribuer à leur intégration et à leur promotion sociale.

Elle doit également favoriser leur mobilité ainsi que la réalisation de leurs aspirations personnelles et créer les conditions d'une égalité effective, en particulier entre les hommes et les femmes, pour l'accès aux différents grades et emplois.

L'ensemble des règles relatives à l'organisation de formations au sein de la Ville de Carcassonne est consigné dans un règlement de formation, disponible sur l'Intranet.

De manière générale, les formations sont organisées :

- Individuellement : dans ce cas, l'agent peut suivre une formation **en présentiel** (sur le site de l'organisme de formation) ou **à distance** (depuis son ordinateur, soit sur son lieu de travail, soit à son domicile).
- Collectivement : dans ce cas, des sessions de formation regroupant plusieurs agents de la collectivité peuvent être organisées **en interne** (dispensée par un agent de la Ville, formateur occasionnel), **en intra** (dispensée par un prestataire extérieur pour un groupe d'agents de la Ville) ou **en union de collectivités** (dispensée par un prestataire extérieur et regroupant des agents de plusieurs collectivités).

Rappel sur les différents types de formations :

FORMATIONS OBLIGATOIRES	FORMATION FACULTATIVES
INTÉGRATION (<i>dans l'année qui suit la nomination stagiaire</i>) <u>Objectif</u> : Prendre connaissance avec l'environnement professionnel : ▪ 5 jours en catégorie C ▪ 10 jours en catégories A et B	Formation de PERFECTIONNEMENT <u>Objectif</u> : Acquérir ou développer des compétences
PROFESSIONNALISATION <u>Objectif</u> : Maintenir les compétences ou permettre l'adaptation à un nouvel emploi - Au 1 ^{er} emploi (<i>dans les 2 ans qui suivent la stagiairisation</i>) ▪ 3 à 10 jours en catégorie C ▪ 5 à 10 jours en catégories A et B - Tout au long de la carrière (<i>tous les 5 ans</i>) ▪ 2 à 10 jours	Compte Personnel d'Activité (CPA) - Compte Personnel de Formation (CPF) (<i>formation de reconversion, d'évolution professionnelle, de promotion sans lien avec son poste de travail</i>) - Préparation aux Concours et Examens professionnels - Compte d'Engagement Citoyen (CEC) (<i>si activités civiles volontaires ou bénévoles</i>)
PRISE DE POSTE À RESPONSABILITÉ (<i>dans les 6 mois qui suivent un changement de poste avec des responsabilités</i>) ▪ 3 à 10 jours	Formations personnelles - Congé de formation professionnelle - Bilan de compétences - Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) - Reconnaissance de l'Expérience Professionnelle
FORMATIONS EN HYGIENE ET SECURITE A l'occasion de toute prise de fonctions sur un nouveau poste ou formations obligatoires liées à la fonction (liste non exhaustive / d'autres formations sont possibles)	
Accueil et sécurité Assistants et Conseillers de prévention Conduite d'engins et appareil de levage ou de véhicules Exposition au risque électrique (habilitations électriques)	Formation à la lutte contre l'incendie Formation aux gestes de 1 ^{er} secours (SST, PSC1...) Formation à l'utilisation des équipements de protection individuelle HACCP

3. Objectifs du Plan de Formation

Le Plan de Formation est un document de référence qui poursuit plusieurs objectifs.

Pour la collectivité, le Plan de Formation permet de mieux gérer et d'assurer **une gestion anticipée de ses ressources humaines**. Il constitue un outil d'ajustement des écarts entre les compétences requises pour assurer les missions de service public et les compétences mobilisées par les agents.

Plus globalement, le Plan de Formation permet de disposer en permanence des compétences indispensables à la réalisation des projets de la collectivité afin d'adapter et d'optimiser le Service Public, compte tenu des évolutions de l'environnement. Le Plan de formation est également **un outil de communication** puisqu'il traduit les orientations stratégiques de la collectivité et sa politique de formation. Enfin, dans un contexte de maîtrise des dépenses, il constitue un **outil de prévision budgétaire**, placé sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines.

Pour les agents, le Plan de Formation permet de favoriser **l'insertion ou la réinsertion professionnelle** et la **mobilité interne**, en permettant un accès aux différents niveaux de qualification professionnelle. Il permet également aux agents de **maintenir ou de parfaire leurs compétences** afin d'assurer leur adaptation immédiate au poste ou leur adaptation à l'évolution prévisible de leurs métiers. Le Plan de Formation constitue ainsi un repère, dans lequel leurs besoins en formation sont pris en compte, dans le cadre de leurs projets professionnels ou personnels.

II. Méthodologie d'élaboration du Plan de Formation

1. Bilan des formations 2023

TABLEAU RECAPITULATIF DES FORMATIONS - ANNÉE 2023

NATURE	FORMATIONS	Nb Agents
SECURITE PM	FORMATIONS OBLIGATOIRES (Tirs, FCO, tronc commun, formation cynophile et perfectionnement motocycliste)	30
SECURITE FSSSCT	FORMATION FSSSCT	3
	FORMATION MEMBRES DE LA FSSSCT	13
	TOTAL SECURITE FSSSCT	16
SECURITE (DGST)	FORMATIONS TECHNIQUES REGLEMENTAIRES OBLIGATOIRES (recyclage, CACES, habilitations, etc)	99
SECURITE SPORT	FORMATIONS CAEPMNS (recyclage)	2
SECURITE INCENDIE	FORMATION INCENDIE	116
SECURITE AUTRES	SST INITIAL	23
	SST RECYCLAGE	12
	PRAP INITIAL	8
	PRAP RECYCLAGE	7
	TOTAL SECURITE AUTRES	50
FORMATIONS FACULTATIVES	FORMATION SPECIALISATION A LA CONDUITE SECURISEE	1
	FORMATION RH GESTION INTEGREE	10
	FORMATION "LUMIERE"	1
	ARROSAGE AUTOMATIQUE	1
	FORMATION ARCHITECTE	1
	LES PROJETS DE MOBILITE ET LES REGLES STATUTAIRES	1
	TOTAL FORMATIONS FACULTATIVES	15
DIVERS	Réussite concours	10
	Apprentis	2
	TOTAL DIVERS	12
FORMATIONS STATUTAIRES OBLIGATOIRES CNFPT	Formation intégration cat A	4
	Formation intégration cat B	1
	Formation intégration cat C	4
	Formation professionnalisation au 1er emploi cat A	2
	Formation professionnalisation au 1er emploi cat B	1
	TOTAL FORMATIONS STATUTAIRES OBLIGATOIRES	12

NATURE	FORMATIONS	Nb Agents
PERFECTIONNEMENT	LE CADRE RÉGLEMENTAIRE DES MARCHÉS PUBLICS	2
	LES ÉCRITS PROFESSIONNELS : COURRIERS ET NOTES INTERNES	1
	RÉSoudre LES DIFFICULTÉS DE L'OEC	3
	LES RECTIFICATIFS ADMINISTRATIFS	2
	LES FONDAMENTAUX DU FUNÉRAIRE	3
	L'ORGANISATION ET LA GESTION DES ARCHIVES COMMUNALES ET INTERCOMMUNALES	1
	C3D - MATINÉE D'ACTUALITÉ : LA MISE EN ŒUVRE DU ZAN DANS LA PLANIFICATION	1
	LES FONDAMENTAUX DU PLAN LOCAL D'URBANISME (PLU)	2
	LES JARDINS SECS	2
	LE JEU ET LES ACTIVITÉS MANUELLES DES ENFANTS 6 À 12 ANS	1
	L'HABILITATION ÉLECTRIQUE BS BE MANOEUVRE (PERSONNELS NON-ÉLECTRICIENS) : FORMATION INITIALE	2
	L'HABILITATION ÉLECTRIQUE B1 B2 BR BC (PERSONNELS ÉLECTRICIENS) : RECYCLAGE	2
	LA RÉDACTION DE PROCÈS-VERBAUX DANS LE CAS D'INFRACTIONS AUX RÈGLES D'URBANISME	1
	LA GESTION ET L'OCCUPATION DU DOMAINE PUBLIC	1
	LE DÉROULEMENT DE LA CARRIÈRE	1
	L'INSTRUCTION DES AUTORISATIONS D'URBANISME LIÉE À DES PROCÉDURES SPÉCIFIQUES	2
	STAGE UNION - LES TECHNIQUES DE CONSOLIDATION EN ORTHOGRAPHE ET EN GRAMMAIRE	1
	LES NOTIONS FONDAMENTALES ET LE LANGAGE DU DROIT ADMINISTRATIF	1
	LA CONNAISSANCE DES VÉGÉTAUX : NOUVELLE PALETTE VÉGÉTALE	1
	FORMATION DISTANCIELLE : APPRÉHENDER LES MARCHÉS PUBLICS EN RESTAURATION (DENRÉES, PRESTATIONS DE SERVICES)	1
	EXCEL 2010-NIVEAU 2- UTILISATEUR AVANCÉ	2
	EXCEL 2016-NIVEAU 3- UTILISATEUR AVANCÉ MS	1
	LE NETTOYAGE DES LOCAUX ET MATÉRIELS EN RESTAURATION COLLECTIVE	2
	STAGE UNION - UNION : CASTRES/MONTAUBAN/TOULOUSE/CARCASSONNE/NARBONNE/TARBES - LES PROCÉDURES EN HYGIÈNE ALIMENTAIRE ET LES RISQUES SANITAIRES DANS LES ERP	2
	L'ACCUEIL PHYSIQUE ET TÉLÉPHONIQUE EN COLLECTIVITÉ TERRITORIALE	2
	LES RÉGIES D'AVANCES ET DE RECETTES	1
	WORD 2016-NIVEAU 2- UTILISATEUR INTERMÉDIAIRE MS	1
	L'ACCESSIBILITÉ DES BÂTIMENTS PUBLICS	1
	L'ACCOMPAGNEMENT DES PROJETS DE DÉVELOPPEMENT DES ÉNERGIES RENOUVELABLES	1

NATURE	FORMATIONS	Nb Agents
PERFECTIONNEMENT	L'AMÉLIORATION DE LA PERFORMANCE ÉNERGÉTIQUE DES LOGEMENTS DANS LE PARC PRIVÉ ANCIEN	1
	L'ORGANISATION DE SON SERVICE AU QUOTIDIEN	1
	LES FONDAMENTAUX DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	1
	L'ACCOMPAGNEMENT DU RECLASSEMENT PROFESSIONNEL	2
	STAGE UNION - COMPÉTENCES BUREAUTIQUES ET NUMÉRIQUES NIVEAU 1	1
	L'HYGIÈNE ALIMENTAIRE EN DISTRIBUTION DE REPAS	1
	LA SÉCURITÉ SUR LES AIRES DE JEUX : CONTRÔLE ET MAINTENANCE	4
	LES MARCHÉS EN PROCÉDURE ADAPTÉE	1
	L'ORGANISATION ET LA GESTION DE SON TEMPS	1
	SENSIBILISATION AU DROIT DE L'URBANISME	1
	TREMPIN FONDAMENTAUX DE LA LANGUE ÉCRITE ET ORALE - CATÉGORIE C	1
	TREMPIN PERFECTIONNEMENT EN COMMUNICATION ÉCRITE	7
	LES OUTILS JURIDIQUES ET FINANCIERS UTILISÉS DANS LES RELATIONS ENTRE COLLECTIVITÉS ET ASSOCIATIONS	1
	LE MANAGEMENT DU PROJET URBAIN	1
	LA SÉCURITÉ INCENDIE, L'ACCESSIBILITÉ ET LA SURETÉ DES ÉTABLISSEMENTS RECEVANT DU PUBLIC (ERP)	2
	STAGE INTRA - INTRA 11 - CARCASSONNE - FORMATION DES MEMBRES DES FORMATIONS SPÉCIALISÉES ET DES CST EN L'ABSENCE DE FORMATION SPÉCIALISÉE	14
	L'ÉLABORATION DU RÈGLEMENT DE VOIRIE	1
	TOTAL FORMATIONS DE PERFECTIONNEMENT	41
INSCRIPTION PRÉPARATION CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS	EXAMEN Catégorie A	1
	EXAMEN et CONCOURS Catégorie B	7
	EXAMEN et CONCOURS Catégorie C	23
	TOTAL PRÉPARATIONS CONCOURS ET EXAMENS	31

2. Les orientations stratégiques de la Ville de Carcassonne déclinées dans les Lignes Directrices de Gestion

Les Lignes Directrices de Gestion permettent de **formaliser la politique de gestion des ressources humaines**, autour de deux principaux champs d'application :

- La mise en œuvre de la **stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines** ;
- Les orientations générales en matière de **promotion et de valorisation des parcours professionnels** (= *promotions internes et avancements de grade*)

Les Lignes Directrices de Gestion ont été arrêtées le 1^{er} juillet 2021 par l'autorité territoriale, après avis du Comité Technique du 17 juin 2021, et s'appliquent en vue des décisions individuelles (promotions, nominations, mobilités...) prises depuis cette date.

La Ville de Carcassonne a fixé ses Lignes Directrices de Gestion, **pour la durée du mandat politique**, soit jusqu'en 2026. Elles ont été élaborées sur **la base d'un état des lieux et des orientations politiques de l'équipe municipale**.

En effet, les engagements pris par l'équipe municipale imposent une gestion rigoureuse des deniers publics. Pour cela, la gestion des ressources humaines s'impose comme l'un des piliers stratégiques pour participer à l'effort collectif de maîtrise des dépenses de fonctionnement et favoriser l'investissement dans de nouveaux projets pour la Ville, avec trois principaux objectifs :

- 1. Maîtriser la masse salariale et optimiser les ressources**
- 2. Réduire l'absentéisme et améliorer la qualité de vie au travail**
- 3. Développer / valoriser les compétences et favoriser la mobilité interne.**

Ces trois objectifs constituent un cadre qui a permis de **déployer la stratégie RH** sur la durée du mandat, sous forme de thématiques pour lesquelles sont précisées :

- Les actions à mettre en œuvre,
- Les objectifs ciblés,
- Les acteurs mobilisés,
- Les moyens et outils à dispositions
- Les échéances.

Ainsi, la Ville s'est fixée comme feuille de route les actions RH suivantes :

Gestion de l'emploi :

- Initier une politique de Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC)

Rémunération :

- Mettre en place le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions et de l'Engagement Professionnel)
- Stabiliser et diminuer le budget RH

Gestion statutaire :

- Mettre en place des critères pour les évolutions de rémunération et de carrière

Organisation du travail et management :

- Poursuivre les ajustements relatifs au temps de travail
- Mettre en place un cycle de formation manager
- Définir une charte sur le télétravail

Santé et qualité de vie au travail :

- Développer une politique de prévention des Risques Psychosociaux
- Réduire les accidents de travail
- Engager une étude sur la protection sociale complémentaire

Formation :

- Actualiser le règlement de formation

- Développer la formation en interne
- Mettre en place un plan de formation

Communication :

- Développer la communication RH

La formation joue un rôle primordial dans la mise en œuvre des Lignes Directrices de Gestion puisqu'elle doit permettre à tous les agents d'acquérir ou de développer des compétences indispensables à la réalisation de leurs missions. Il s'agira donc d'utiliser la formation comme un levier permettant d'assurer une adéquation entre les missions de l'agent et les compétences requises pour réaliser les projets de la Ville de Carcassonne. Ainsi, la formation est l'un des principaux outils permettant **d'initier une Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC)** qui vise à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources humaines de la collectivité, tant en termes d'effectifs que de compétences et accompagnant les perspectives d'emploi/mobilité professionnelle.

Pour cela, les obligations en la matière (formations d'intégration, de professionnalisation, d'hygiène et de sécurité) doivent être respectées pour permettre aux agents d'assurer leurs missions.

De plus, la formation doit permettre de **développer une mobilité interne** verticale (niveau de responsabilité supérieur) ou horizontale (changement de poste sur un même niveau de responsabilité), source de motivation et d'enrichissement des carrières pour les agents. En effet, la formation doit permettre de prioriser les ressources et potentiels internes dans le cadre de créations de postes ou de postes vacants, en leur permettant d'acquérir les compétences requises dans le cadre d'une mobilité.

Ainsi, le développement d'un plan de formation est l'un des leviers stratégiques permettant de répondre aux objectifs fixés dans les Lignes Directrices de Gestion, soit une **meilleure maîtrise de la masse salariale, en développant les compétences internes dans le cadre d'une GPEEC, tout en participant à améliorer la qualité de vie au travail des agents.**

De plus, conformément à la stratégie RH déclinée dans les Lignes Directrices de Gestion, le Plan de Formation devra prendre en compte deux actions identifiées : l'instauration d'un cycle de formation pour les managers et le développement de la formation en interne.

3. La démarche d'élaboration du Plan de Formation

Après avoir défini les orientations stratégiques en matière de gestion des ressources humaines, il convient de déterminer les axes prioritaires de formation qui permettront d'atteindre les objectifs fixés dans les lignes directrices de gestion.

Ces axes prioritaires de formation ont ensuite été définis en tenant compte des besoins des différents acteurs :

- Recueil des besoins individuels en formation lors de l'entretien professionnel,
- Recueil des besoins collectifs prioritaires lors du recueil annuel des besoins auprès des directeurs,
- Recueil des formations au titre du CPF auprès de l'ensemble des agents via leur bulletin de salaire.

La programmation des formations est établie prioritairement dans le cadre du partenariat de la collectivité avec le CNFPT et des marchés relatifs à la formation en vigueur mais peut également nécessiter l'intervention d'autres partenaires externes.

En date du 27 février 2024, la programmation des formations pour l'année 2024 a été fixée par une commission d'arbitrage « Formation », compte tenu des projets de l'équipe municipale, des objectifs fixés aux directions et des projets professionnels des agents.

De plus, en date du 09 juin 2023, un appel à candidatures a été lancé pour permettre à des agents de devenir formateurs internes occasionnels. 5 agents ont été sélectionnés pour intervenir dans les domaines suivants : bureautique, incendie, Sauveteur Secouriste du travail (SST), écrits professionnels. De plus, certains directeurs ont exprimé la volonté de dispenser des formations de base dans leur domaine d'activité en interne.

Aussi, compte-tenu de ces orientations, des besoins de la collectivité et de ses ressources, il convient de mettre en œuvre un plan de formation triennal, 2024-2026, afin de programmer sur trois ans les formations nécessaires à l'atteinte des objectifs fixés.

Le Plan de Formation sera mis à jour chaque année en fonction de l'actualisation de la réglementation en vigueur, du bilan de l'année écoulée, de l'état d'avancement des formations mises en œuvre et de l'évolution des besoins et des projets des directions.

III. Axes prioritaires de formation 2024-2026

AXE PRIORITAIRE N°1 : Soutenir les projets mis en œuvre par les directions et renforcer les compétences des agents dans l'exercice de leurs missions

Afin de décliner les projets politiques en actions opérationnelles, la Direction Générale s'appuiera sur les projets de chaque direction, programmés jusqu'à la fin du mandat et dans le respect du Plan Pluriannuel d'Investissement et des Lignes Directrices de Gestion.

Pour mener à bien les missions dans chaque direction, tout en s'adaptant à l'évolution des besoins et de la réglementation, il est nécessaire de prioriser des actions de formation nécessaires à l'exercice des missions des agents.

Ces formations peuvent être prévues soit pour mettre en adéquation les compétences des agents avec les besoins du service, soit pour permettre à l'agent d'évoluer sur de nouvelles missions.

L'ensemble des directions a été consulté au cours du dernier trimestre 2023 pour établir leurs besoins en formations prioritaires pour l'année 2024.

➤ **Formations prioritaires pour l'ensemble des directions pour l'année 2024**

Thème	Actions de formation	Objectifs	Direction(s) concernée(s)	Nombre d'agents concernés	Organisme	Coût
Fondamentaux du métier	Accueil physique et téléphonique en collectivité	- Identifier les enjeux de la fonction accueil au service de sa collectivité et des usagers, - S'approprier les rôles et missions du chargé d'accueil, - Utiliser des méthodes et outils pour un accueil physique et téléphonique efficace et de qualité.	Directions avec un accueil de public	20	CNFPT – Formation collective en intra	Sur cotisation
Fondamentaux du métier	Lutter contre les incivilités et agressions	Mieux prévenir, protéger et accompagner les agents face aux violences et aux agressions dont ils sont victimes dans leur travail	Directions avec un accueil de public	18	DITP – à distance	Ø
Fondamentaux du métier	Les associations et leurs relations avec les collectivités	- Expliquer l'environnement juridique et sociologique des associations, - Décrire le fonctionnement et l'organisation d'une association, - Distinguer les différentes relations entre les collectivités territoriales et les associations.	Centre d'Action Sociale	2	CNFPT – Formation individuelle sur site	Sur cotisation
Fondamentaux du métier	Acquisition des savoirs de base en français	- Développer le "goût d'apprendre" et la confiance en soi en valorisant les acquis, - Favoriser l'autonomie dans une situation faisant appel à des écrits ou à un apprentissage, - Améliorer l'écrit, maîtriser la lecture, appréhender les mathématiques, apprendre à mieux communiquer.	Règlementation et Citoyenneté Tranquillité Publique Sport, Centre d'Action Sociale	20	CNFPT – Formation collective en intra	Sur cotisation

Thème	Actions de formation	Objectifs	Direction(s) concernée(s)	Nombre d'agents concernés	Organisme	Coût
Hygiène	Les procédures d'hygiène alimentaires et risques	- Connaître le cadre réglementaire autour de l'hygiène et des nuisances olfactives, - Avoir une bonne connaissance des risques pour la santé, - Savoir mettre en œuvre des réponses adaptées et applicables dans le cadre de pouvoir de police du maire.	Education et Restauration scolaire	90	CNFPT – Formation collective en intra	Sur cotisation
Finances	Les régies d'avances et de recettes	Connaitre le fonctionnement, les obligations et les responsabilités	Régisseurs – Toutes directions	60	CNFPT – Formation collective en intra ou Interne	Sur cotisation
Informatique	Utilisation d'Excel	Utiliser les différentes fonctionnalités d'Excel : niveau débutant et confirmé	Urbanisme, Education, Centre d'Action Sociale, autres directions possibles	30	Interne	Ø
Informatique	Utilisation du logiciel GMA	Utiliser les différentes fonctionnalités du logiciel GMA	Centre d'Action Sociale	3	GMA Consulting	1047 €
Informatique	Formation au logiciel Micromusée	Utiliser les différentes fonctionnalités du logiciel Micro-Musée	Culture et Patrimoine	5	Mobydoc	2880 €
Informatique	Bureautique	Améliorer ses compétences en bureautique	Enseignement supérieur et jeunesse	4	CNFPT – Formation individuelle sur site	Sur cotisation
Environnement	Utilisation du système d'arrosage automatique RAINBIRD	Développer chaque année la formation aux différents utilisateurs du système d'arrosage automatique (Sports, services techniques)	Sport	2	RAINBIRD	3240 €
Communication	La communication numérique et les réseaux sociaux	- Comprendre les enjeux et les apports des médias sociaux dans la stratégie de communication des collectivités territoriales, - Connaître les publics, les outils, leurs usages et leurs évolutions, - Intégrer les bonnes pratiques.	Enseignement supérieur et jeunesse	2	CNFPT – Formation individuelle sur site	Sur cotisation

Thème	Actions de formation	Objectifs	Direction(s) concernée(s)	Nombre d'agents concernés	Organisme	Coût
Transport	Accompagnateurs de transport scolaire	- Sensibiliser les stagiaires à leurs responsabilités (devoirs de l'accompagnateur, législation, place dans l'organisation du transport scolaire...). - Transmettre les consignes nécessaires à la sécurité des passagers transportés et au bon fonctionnement du service (procédures d'évacuation, positionnement dans le véhicule, montée/descente des jeunes, accidentologie, prévention et gestion des comportements conflictuels...).	Education	7	BETECS	1980 €
Politique de la Ville	Politique de la ville	Définir la politique de la ville, le cadre contractuel, la mise en œuvre de la politique de la ville. Mettre en œuvre une démarche de co-construction de la politique de la ville avec les habitants.	Centre d'Action Sociale	4	CNFPT – Formation individuelle sur site	Sur cotisation
Politique de la Ville	L'évaluation des actions politiques de la Ville	Développer une approche méthodologique incluant un retour sur les finalités des actions menées, la définition de l'objet à évaluer et la question de la restitution des résultats aux financeurs et aux porteurs de projets.	Centre d'Action Sociale	1	CNFPT – Formation individuelle sur site	Sur cotisation
Architecture	Etudes d'architecture	Obtention du diplôme d'Etat d'architecte conférant le grade de Master	Bâtiments	1	ENSA	4062,00 €
Sécurité routière	Prévention routière	- 1 atelier Kit Constat (1 heure) - 1 atelier Simulateur de conduite (1 heure) - 1 atelier sur l'entretien du véhicule (1 heure)	Toutes directions	60	GMF	Ø

➤ **Cycle de formation professionnalisante pour la Direction de l'Urbanisme 2024-2026**

Afin de permettre à l'ensemble des agents de monter en compétences dans tous les domaines relatifs à l'urbanisme, la Direction de l'Urbanisme souhaite engager une large programmation de formations à destination de l'ensemble de ses agents. Ces formations seront essentiellement dispensées par le CNFPT sur cotisation, dans le cadre de formations organisées individuellement sur site ou collectivement en intra.

Ces formations seront dispensées sur 3 ans, en fonction des priorités établies par la Direction et des sessions organisées par le CNFPT.

Intitulé de la formation	Organisme	Nb agents	Nb jours	Coût
Sensibilisation au droit de l'urbanisme	CNFPT	1	2	Sur cotisation
Les fondamentaux de l'urbanisme	CNFPT	1	4	Sur cotisation
Les bases de l'instruction ADS en commune	CNFPT	1	3	Sur cotisation
Accueil en urbanisme : Information du public	CNFPT	1	2,5	Sur cotisation
L'acquisition des outils techniques de l'instruction	CNFPT	2	2	Sur cotisation
L'Instruction des autorisations d'urbanisme	CNFPT	3	2	Sur cotisation
De la lecture au plan de l'instruction des dossiers urbanisme	CNFPT	2	3	Sur cotisation
Instruction des autorisations d'urbanisme liées à des procédures spécifiques	CNFPT	2	4	Sur cotisation
Le projet partenarial d'aménagement et les grandes opérations d'urbanisme	CNFPT	1		Sur cotisation
L'achèvement des travaux et le Pré contentieux	CNFPT	1	2	Sur cotisation
La conformité et le recollement en urbanisme	CNFPT	1	2	Sur cotisation
Initiation au contentieux de l'Urbanisme	CNFPT	9	2,5	Sur cotisation
Les pouvoirs de police du maire en matière d'urbanisme	CNFPT	4	2	Sur cotisation
L'Actualisation règlementaire	CNFPT	2	1	Sur cotisation
Diagnostics techniques d'un logement	CNFPT	2	?	Sur cotisation
Certibiocides	CNFPT	3	2,5	Sur cotisation
Complément de formation -logiciel ESABORA	ESABORA	4	?	1002.00 €
Ordonnance n°2020-1144 du 16.09.2020 "Harmonisation des procédures de péril et d'insalubrité"	CNFPT	2	?	Sur cotisation
Les outils de cartographie, SIG, QGIS	CNFPT	6	4	Sur cotisation
La méthode projets (dans toutes ses phases, il y a plusieurs formations) et ses outils (type GANTT)	CNFPT	3	3	Sur cotisation
La planification urbaine	CNFPT	3	3	Sur cotisation
Les énergies renouvelables	CNFPT	1	?	Sur cotisation
L'accompagnement de projets : environnement, nature, agriculture	CNFPT	2	3	Sur cotisation
Urbanisme commercial et stratégies d'aménagement commercial	CNFPT	1	3	Sur cotisation
Carte ADS	CNFPT	4	2	Sur cotisation

➤ **Autres formations CNFPT individuelles visant à développer les compétences des agents**

Suite aux entretiens professionnels annuels, en fonction de l'évolution des missions du service ou de l'agent, et compte tenu des sessions proposées par le CNFPT, le Directeur ou le Chef de service peut demander l'inscription d'un agent en cours d'année dans le cadre d'une formation de professionnalisation dispensée par le CNFPT sur cotisation, afin de permettre une meilleure adéquation entre les compétences mises en œuvre et les besoins de la Direction.

Le bulletin d'inscription de la formation concernée devra être complété et motivé par le supérieur hiérarchique avant d'être transmis à la Direction des Ressources Humaines dans les meilleurs délais et au plus tard deux mois avant le début de la session.

AXE PRIORITAIRE N°2 : Développer une culture et des valeurs communes

➤ **Partager et développer des pratiques managériales stratégiques et opérationnelles**

Afin de traduire les projets politiques en actions opérationnelles concrètes, le rôle du manager est primordial. Afin de parvenir à décliner les orientations stratégiques de la collectivité, dans un contexte en perpétuel changement et dans un cadre budgétaire déterminé, le manager doit superviser, coordonner et accompagner ses équipes, organiser et adapter les moyens et ressources permettant de piloter les différents projets qui lui sont confiés en déclinant des objectifs opérationnels par direction ou par service. Cette polyvalence inhérente à la fonction d'encadrant nécessite d'adapter en permanence sa façon de manager pour accompagner au mieux les changements qui rythment les missions de service public de l'ensemble des agents.

Pour cela, la formation joue un rôle clé pour permettre aux managers de réaliser leurs missions dans des conditions de travail optimales.

L'importance des missions confiées aux managers nécessite d'élaborer un plan de formation spécifique aux cadres afin de leur permettre d'harmoniser, de partager et de développer leurs pratiques managériales, en fonction de valeurs communes et partagées. Ce plan de formation qui sera réalisé dans un second temps, avant la fin de l'année 2024, sera annexé au présent plan et déterminera un programme de formations ou d'actions visant à répondre aux objectifs suivants :

- **Manager dans le respect de valeurs communes et partagées permettant de donner du sens** aux missions des équipes de chaque direction ;
- **Développer une culture de l'innovation managériale** pour enrichir sa façon de manager et s'adapter dans un contexte changeant : échange de pratiques entre managers en codéveloppement (réussites, difficultés rencontrées et solutions apportées, pratiques favorisant la cohésion d'équipes...), mise en œuvre d'un management agile, de pratiques d'intelligence collective, d'un coaching individuel ou collectif, mise en place de feedbacks ascendants ou descendants constructifs... ;
- **Optimiser le pilotage des projets et conduire le changement** : manager en mode projet, accompagner les agents pour adapter les missions de service public et les projets de la collectivité aux changements et aux évolutions d'un environnement complexe en perpétuelle mutation, permettre aux agents de comprendre et de

s'approprier de nouveaux modes de fonctionnement en les intégrant dans leur quotidien ;

- **Détecter, valoriser, développer les potentiels** pour accompagner les évolutions professionnelles, mieux anticiper les évolutions des missions de service public, mettre en œuvre une gestion prévisionnelle de ses effectifs en assurant la transmission des savoirs pour garantir la continuité du service rendu aux usagers ;
- **Harmoniser l'évaluation de l'ensemble des agents** pour garantir une équité entre tous et accompagner au mieux ses équipes pour leur permettre d'atteindre les objectifs fixés de manière réaliste et efficace ;
- **Prévenir et gérer les situations conflictuelles** au sein des équipes, harmoniser les pratiques face à une faute professionnelle, gérer des personnalités atypiques ou difficiles, accompagner les agents en recherche de mobilité ou en difficulté...

Pour cela, différentes actions pourront être mises en place en fonction de l'objectif poursuivi et des ressources nécessaires :

- Instauration de **moments d'échange et de partage en interne** sur des pratiques ou sur des situations vécues pour évoquer des réussites ou des difficultés rencontrées au quotidien, trouver des solutions communes ou des pistes d'amélioration, transmettre son expérience... ;
- Développement du **coaching individuel ou collectif** sur les pratiques managériales ;
- Mise en place d'un système de **mentorat** permettant à un nouvel encadrant d'être accompagné par un cadre expérimenté ;
- Formations en **intra ou en interne** ;
- **Conférences / séminaires** sur le thème de management ou sur tout sujet d'actualité permettant aux managers d'élargir leur champ de compétences et enrichir leur culture territoriale.

Un budget de **20 000 euros** pour l'année 2024 sera attribué au plan de formation des cadres.

➤ **Mettre en place un cycle de formation Manager dans le cadre d'une évolution vers une fonction d'encadrement**

L'importance du management dans le déploiement des projets et des missions de service public de la collectivité démontre qu'il ne s'improvise pas. Les nouveaux encadrants qu'ils soient directeurs, chefs de service ou chefs d'équipe, disposent des compétences techniques nécessaires à l'exercice de leurs nouvelles missions mais doivent être impérativement accompagnés afin de créer des conditions de travail favorables pour une prise de poste réussie.

Il est donc proposé qu'un **cycle de formation « manager »** soit instauré dans l'année suivant la prise de poste du nouvel encadrant. Ce cycle de formations reposera a minima sur 4 formations de base et indispensables à l'exercice des missions d'un encadrant, proposées par le CNFPT :

- **Les bases en ressources humaines nécessaires à l'encadrant** : statut, carrière, formation, évaluation, rémunération, la gestion des agents contractuels, droits et obligations, absences, procédure disciplinaire, instances consultatives.
- **Les bases du management** : identifier les enjeux du management, appréhender les fondamentaux du management, comprendre le rôle et les fonctions du manager, identifier les styles de management

- **L'évaluation des agents au cours de l'entretien professionnel** : réaliser l'entretien professionnel comme un acte managérial, comprendre le rôle des managers dans la définition d'objectifs, situer les étapes et la méthode de l'entretien professionnel, identifier les postures de l'encadrant favorisant l'échange, identifier les facteurs de réussite de l'entretien, se placer en situation de conduite d'entretiens.
- **La prévention et la régulation des situations conflictuelles pour les managers** : repérer, diagnostiquer et analyser les situations conflictuelles, identifier les postures managériales adaptées pour résorber les situations de conflits, agir pour prévenir et réguler les relations conflictuelles, gérer avec efficacité l'après conflit.
- **Les bases en finances publiques locales** : définir les principes budgétaires, représenter le cycle budgétaire, appliquer les phases d'élaboration et d'exécution du budget.

➤ **Partager une culture commune :**

Afin de construire une culture commune, propre à la Ville de Carcassonne et partagée par tous les agents, il est primordial que les agents puissent bénéficier du même niveau d'information sur des thématiques transversales ne relevant pas forcément du champ de compétences de l'agent. Grâce à la mise en place de formateurs occasionnels, des formations pourront être organisées **en interne** afin de communiquer sur des principes de base fondamentaux et généraux mais également sur les processus et procédures internes propres à la Ville de Carcassonne.

Ces formations pourront porter sur les thématiques suivantes :

- **Les ressources humaines** : bases du statut, les évolutions de carrière, les bases de la rémunération (lecture d'un bulletin de salaire),
- **Les finances** : principes budgétaires, documents budgétaires, phases d'élaboration et d'exécution du budget, procédures internes,
- **Les marchés publics et l'achat** : définition et mise en œuvre des marchés publics et de l'achat public, définition des différentes formes de marchés publics, procédures interne, déontologie de la commande publique,
- **Les écrits professionnels** : formalisme administratif des courriers et notes, procédures internes

AXE PRIORITAIRE N°3 : Poursuivre les actions engagées pour la prévention des risques professionnels, garantir la sécurité au travail et favoriser la qualité de vie au travail

L'article 2-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale dispose que « *Les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité* ».

L'article 6 de ce décret précise également : « *En application du 2° de l'article L. 422-21 du code général de la fonction publique une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité est organisée [...]* »

Pour cela, l'Administration doit permettre aux agents de suivre des formations adaptées aux risques auxquels ils sont exposés ou aux missions qu'ils effectuent.

➤ **Assurer l'ensemble des formations réglementaires (formations initiales et recyclages) obligatoires pour garantir la sécurité des agents dans l'exercice de leurs missions**

L'exercice de certains métiers ou l'exposition à certains risques professionnels nécessitent de suivre certaines formations réglementaires. Les principaux objectifs sont d'informer l'agent sur les risques spécifiques de son poste de travail, sur les mesures de prévention à respecter au sein de la collectivité et sur son poste ainsi que de la conduite à tenir en cas d'accident.

Des remises à jour, également appelées « recyclages » doivent être réalisées régulièrement. Pour certains types de formations, des périodicités minimales obligatoires doivent être respectées.

Intitulé formation	Nombre d'agents	Coût	Organisme
SSIAP 1	12	3 240,00 €	Appel d'offres en cours
SSIAP 3 (Remise à niveau)	2	960,00 €	ASSIAP
TRAVAUX EN HAUTEUR	40	2 213,20 €	Appel d'offres en cours
ECHAFFAUDAGE (Pieds	8	553,30 €	Appel d'offres en cours
NACELLE R 486 1B/3B	18	2 897,28 €	Appel d'offres en cours
CACES R 482 C2 + IPR	1	703,30 €	Appel d'offres en cours
CACES R 482 A +IPR	1	703,30 €	Appel d'offres en cours
CACES R 489-3 +IPR	7	1 938,58 €	Appel d'offres en cours
CACES R 482-2 +IPR	1	753,60 €	Appel d'offres en cours
FCO MARCHANDISES	2	905,40 €	Appel d'offres en cours
FCO MARCHANDISES	1	452,70 €	Appel d'offres en cours
PM FCO	31	33 450,00 €	CNFPT
TIRS	35	5 250,00 €	CNFPT
PERFECTIONNEMENT MOTO	1	2 640,00 €	CNFPT
HEURES PERF MOTO	1	450,00 €	Appel d'offres en cours
PERMIS C + CODE	1	1 257,50 €	Appel d'offres en cours
PERMIS BE	2	1 006,00 €	Appel d'offres en cours
FORMATION CERTIBIOCIDES Anti nuisibles	3	1 500,00 €	CFPPA
FORMATION "Contrôleur feux tricolores"	1	2 250,00 €	SPIE
FORMATION FORMATEUR SST + RECYCLAGE	1	1 000,00 €	CNFPT
HABILITATION ELECTRIQUE - VOITURES ELECTRIQUES	2	2 184,00 €	GNFA
LA SECURITE DES SPECTACLES POUR LES EXPLOITANTS DES LIEUX AMENAGES POUR DES REPRESENTATIONS PUBLIQUES	2	1 710,00 €	GRIM
LUTTE CONTRE LES VIOLENCES ET LE HARCELEMENT SEXISTES ET SEXUELS	1	350,00 €	Centre National de la Musique (CNM)
TOTAL FORMATIONS REGLEMENTAIRES	174 agents	68 368,16 €	

➤ **Développer certaines formations réglementaires générales en interne pour permettre une meilleure réactivité et ouvrir plus de sessions :**

De manière générale, l'autorité territoriale doit organiser des formations permettant aux agents de connaître les précautions à prendre pour assurer leur propre sécurité, celle de leurs collègues de travail et, le cas échéant, celle des usagers du service. Pour cela, deux formations générales à destination des agents sont priorisées :

- **Sauveteur Secouriste du Travail (SST)** : intervenir rapidement en cas d'accident et selon les règles du sauvetage secourisme du travail.
- **Incendie** : manipulation des extincteurs et consignes d'évacuation.

Ces formations seront **organisées en interne**, par groupe de 10 agents, entre 1 et 3 sessions par trimestre, en fonction de la disponibilité des formateurs occasionnels et de l'évolution des besoins.

➤ **Créer un parcours de reconversion pour certains métiers pour anticiper l'usure professionnelle et d'éventuelles reconversions.**

Dans le cadre d'une étude relative à l'absentéisme menée à la fin de l'année 2023, il a été démontré qu'il était nécessaire de préparer la « 2ème partie de carrière » de certains métiers exposés à des Risques Psychosociaux et à une usure professionnelle physique, afin de prévenir les futurs reclassements et mieux anticiper les reconversions professionnelles. Un accompagnement de ces agents dans le cadre d'une politique de prévention des risques professionnels poursuit plusieurs objectifs :

- Anticiper les situations d'inaptitude à plus long terme,
- Impliquer les agents dans leur carrière et leur projet professionnel,
- Résoudre des difficultés en matière de reclassement ou de repositionnement,
- Réduire l'absentéisme et optimiser le coût des ressources humaines,
- Développer les mobilités internes.

Parmi les pistes d'action proposées dans le cadre de l'étude, la formation joue un rôle essentiel puisqu'elle va permettre à ces agents d'anticiper une éventuelle reconversion dans le cadre d'une mobilité choisie et non subie.

Une première étude sera menée en 2024 sur le cadre d'emplois des ATSEM, en collaboration avec le Centre de Gestion de l'Aude et son service de médecine préventive, et permettra de proposer une méthodologie d'accompagnement basée sur la création d'un parcours professionnel de formation individuel pour former ou sensibiliser les agents les plus à risques à d'autres métiers.

Des **plans de formations individuels et pluriannuels** seront conclus en fonction du projet professionnel des agents, de leur formation et de leurs compétences, en tenant compte de leur état de santé (restrictions éventuelles, pathologies...).

Si les résultats du dispositif mis en place sont concluants, l'étude pourra être étendue à d'autres métiers.

AXE PRIORITAIRE N°4 : Accompagner les parcours professionnels et les mobilités

➤ Formations d'intégration

Compte-tenu des recrutements 2023-2024, il est prévu **19 formations d'intégration en catégorie C** sur l'année 2024.

➤ Préparations à des concours et examens professionnels

Nature	Grade visé	Nombre d'agents	Filière(s) concernées(s)	Organisme
Examen professionnel	Adjoint technique principal 2 ^{ème} classe	8	Technique	CNFPT
Concours interne	Rédacteur territorial	6	Technique et Administrative	CNFPT
Concours externe	Rédacteur territorial	1	Administrative	CNFPT
TOTAL	3 préparations	15 agents		

➤ Demandes de formation au titre du Compte Personnel de Formation

Intitulé formation	Projet	Nombre d'heures	Coût	Organisme
Bilan de compétences	Evolution professionnelle	24	1 850,00 €	CARHO
Bilan de compétences	Evolution professionnelle	24	1 850.00€	CARHO
TOTAL	2 projets	48	3 700 €	

➤ Développement du conseil en évolution professionnelle

Depuis septembre 2023, une apprentie, recrutée pour être formée au métier de Conseiller en évolution professionnelle, est venu renforcer l'équipe de la Direction des Ressources Humaines.

Son rôle consiste à construire avec l'agent un nouveau projet professionnel, et à identifier avec lui les démarches et les actions à mettre en œuvre pour accroître ses aptitudes, compétences et/ou qualification professionnelles en fonction du projet retenu.

Le développement du conseil en évolution professionnelle a pour objectif de permettre aux agents de faire le point sur leur situation professionnelle, grâce à un bilan de parcours professionnel et de les accompagner dans leur souhait d'évolution ou de transition, par la conclusion d'un **plan individuel de développement des compétences**.

Ce plan individuel consiste en la conception et la mise en œuvre d'un ensemble d'actions concourant à la réussite du projet d'évolution professionnelle de l'agent. Il vise à réduire l'écart entre compétences attendues et compétences détenues. Il sera établi soit à l'initiative de l'agent, soit à l'initiative de l'employeur avec l'accord de l'agent, à l'issue d'échanges personnalisés et formalisera les engagements convenus de part et d'autre.

Il établira, le cas échéant, un **programme de formations adaptées** au projet professionnel de l'agent. Dans le cadre de demandes de formations payantes ou au titre du CPF, les formations seront soumises à validation de la prochaine commission d'arbitrage annuelle « Formation » et inscrite au Plan de formation.

En fonction du projet professionnel de l'agent, le plan individuel pourra prévoir **des périodes d'immersion** auprès d'autres employeurs publics ou des « **missions mobilité** » dans d'autres services de la Ville de Carcassonne, pour découvrir de nouveaux métiers ou acquérir de nouvelles compétences.

La mission de conseil en évolution professionnelle sera opérationnelle **au cours du dernier trimestre 2024**.

➤ **Plan de formation pour les Parcours Emploi Compétences**

La mise en œuvre des Parcours Emploi Compétences (PEC) repose sur le triptyque emploi-formation-accompagnement : un emploi permettant de développer des compétences transférables, un accès facilité à la formation et un accompagnement tout au long du parcours tant par l'employeur que par le service public de l'emploi, avec pour objectif l'inclusion durable dans l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail.

Chaque bénéficiaire d'un contrat PEC est reçu par le service Emploi et Compétences de la Direction des Ressources Humaines pour définir un plan de formation adapté aux missions qui leur sont confiés et à leur projet professionnel.

Il est proposé un récapitulatif des formations prévues pour chacun des contrats PEC de la Ville de Carcassonne :

PEC	Intitulé de la formation	Organisme	Dispensée en 2023	Prévue en 2024	Coût 2024
1	Formation SST initiale	CNFPT	X		
	PRAP	CNFPT	X		
	Bureautique	Interne		X	Ø
2	Formation SST initiale	CNFPT	X		
3	Formation SST initiale	CNFPT	X		
	CACES R 482 A	Appel d'offres en cours		X	800 €
4	Les connaissances des végétaux : nouvelle palette végétale	CNFPT	X		
	CACES R482 A	CFPR		X	800 €
5	Formation SST initiale	CNFPT	X		
	CACES R482 A	Appel d'offres en cours		X	800 €
	L'entretien du matériel pour les espaces verts	CNFPT		X	Cotisation
6	Formation SST initiale	CNFPT	X		
	CACES R482 F	Appel d'offres en cours		X	800 €
7	Formation SST initiale	Interne		X	Ø
	PRAP	CNFPT		X	Cotisation
8	Formation SST initiale	CNFPT	X		
9	Formation SST initiale	CNFPT	X		
10	La lecture facile et efficace	CNFPT		X	Cotisation
	Les régies d'avances et de recettes	CNFPT		X	Cotisation
	Le rôle de l'agent de maîtrise auprès de son équipe technique	CNFPT		X	Cotisation

➤ **Accompagnement des apprentis**

La Ville de Carcassonne a saisi l'opportunité de participer à l'amélioration de la formation et de l'insertion des jeunes et des personnes reconnues travailleurs handicapés en intégrant le contrat d'apprentissage dans sa politique de proximité.

Depuis janvier 2022, le CNFPT participe au financement des frais de formation à hauteur de 100%. Toutefois, cette participation est plafonnée. En cas de dépassement de ces plafonds, la collectivité finance le reste à charge.

Afin de développer l'apprentissage, la Ville s'est engagée à recruter 9 apprentis en 2023-2024, bien que le CNFPT n'en finance que 4.

Aussi, en 2024, la Ville participe à hauteur de **33 970.42 euros** pour les frais de formation de ses apprentis.

Ces dépenses sont inscrites au budget dédié à la formation.

IV. Le budget formation 2024

Type	Intitulé formation	Nombre d'agents	Coût	Organisme
REGLEMENTAIRES HYGIENE ET SECURITE	SSIAP 1	12	3 240,00 €	Appel d'offres en cours
	SSIAP 3 (Remise à niveau)	2	960,00 €	ASSIAP
	TRAVAUX EN HAUTEUR	40	2 213,20 €	Appel d'offres en cours
	ECHAFFAUDAGE	8	553,30 €	Appel d'offres en cours
	NACELLE R 486 1B/3B	18	2 897,28 €	Appel d'offres en cours
	CACES R 482 C2 + IPR	1	703,30 €	Appel d'offres en cours
	CACES R 482 A +IPR	1	703,30 €	Appel d'offres en cours
	CACES R 489-3 +IPR	7	1 938,58 €	Appel d'offres en cours
	CACES R 482-2 +IPR	1	753,60 €	Appel d'offres en cours
	FCO MARCHANDISES	2	905,40 €	Appel d'offres en cours
	FCO MARCHANDISES	1	452,70 €	Appel d'offres en cours
	PM FCO	31	33 450,00 €	CNFPT
	TIRS	35	5 250,00 €	CNFPT
	PERFECTIONNEMENT MOTO	1	2 640,00 €	CNFPT
	HEURES PERF MOTO	1	450,00 €	Appel d'offres en cours
	PERMIS C + CODE	1	1 257,50 €	Appel d'offres en cours
	PERMIS BE	2	1 006,00 €	Appel d'offres en cours
	FORMATION CERTIBIOCIDES - Anti nuisibles	3	1 500,00 €	CFPPA
	FORMATION "Contrôleur feux tricolores"	1	2 250,00 €	SPIE
	FORMATION FORMATEUR SST + RECYCLAGE	1	1 000,00 €	CNFPT
	HABILITATION ELECTRIQUE - véhicules	2	2 184,00 €	GNFA
	LA SECURITE DES SPECTACLES POUR LES EXPLOITANTS DES LIEUX AMENAGES POUR DES REPRESENTATIONS PUBLIQUES	2	1710,00 €	GRIM
	LUTTE CONTRE LES VIOLENCES ET LE HARCELEMENT SEXISTES ET SEXUELS	1	350,00 €	CNM
TOTAL		174	68 368,16 €	
FORMATIONS PRIORITAIRES DES DIRECTIONS	ACCOMPAGNATEURS DE TRANSPORT SCOLAIRE	7	1 980,00 €	BETECS
	ARROSAGES AUTOMATIQUES	2	3 240,00 €	RAIN BIRD
	FORMATION MICRO MUSEE	5	2 880,00 €	MOBYDOC
	Logiciel GMA	3	1 047,00 €	GMA CONSULTING
	Logiciel ESABORA	4	1 002,00 €	ESABORA
	FORMATION ARCHITECTE	1	4062 €	ENSA
TOTAL		22	14 211,00 €	

Type	Intitulé formation	Nombre d'agents	Coût	Organisme
CPF	BILAN DE COMPETENCES	2	3 700,00 €	CARHO
TOTAL		2	3 700,00 €	
AUTRES	Coût apprentis	5	33 970,42 €	
	Réussites à concours	?	5 000 €	
	Formations PEC	4	3 200,00 €	
	Plan de formation des cadres	?	20 000 €	
TOTAL		10	38 493,42 €	
TOTAL BUDGET FORMATION		213	149 449,58 €	