



Mairie de Combs-la-Ville
Place de l'Hôtel de Ville
B.P. 116 - 77 385 Combs-la-Ville Cedex
Tel. : 01 64 13 16 00
Fax : 01 60 18 07 51

DIRECTION GENERALE

Direction des Ressources Humaines

Service Formation, emploi-compétences et actions sociales

Tel : 01.64.13.16.31

Fax : 01.60.18.07.51

N/Réf. : AM

Le 8 mars 2018

PLAN DE FORMATION 2018

ENJEUX ET OBJECTIFS DU PLAN DE FORMATION

Les collectivités territoriales font face à un environnement en perpétuelle évolution.

- la montée des intercommunalités et les transferts de personnels liés à la décentralisation recomposent les territoires et supposent la mise en place de compétences nouvelles,
- les usagers – citoyens manifestent une exigence accrue en termes d'écoute, de proximité, et de qualité de service,
- les départs massifs à la retraite de nombreuses catégories de fonctionnaires modifient déjà la gestion prévisionnelle des Ressources Humaines,
- la raréfaction des moyens budgétaires contraint les collectivités à prioriser leurs projets et à rationaliser leurs dépenses,
- les évolutions des politiques publiques comme les changements fréquents de réglementation, doivent être rapidement intégrés.

Le service public doit en permanence adapter ses missions et ses services.

Cela passe par un besoin de qualification professionnelle des personnels territoriaux et une nécessité d'adaptation et de développement des compétences des agents.

La formation est un des outils de la gestion des ressources humaines. Elle permet, parallèlement et complémentaiement au recrutement, à la mobilité, à la gestion des carrières et à l'évaluation, d'acquérir, maintenir, développer des compétences nécessaires à la réalisation des missions de service public. Elle contribue à la qualité du service rendu à l'utilisateur et, en ce sens, la formation est un levier pour le développement des compétences.

Pour une collectivité, le plan de formation :

- permet de disposer en permanence des compétences nécessaires à la réalisation de ses missions et projets afin d'adopter et d'améliorer le service public local en prenant en compte les différentes évolutions qui ont une influence sur les missions et les activités des agents,
- permet de rendre plus efficaces les différentes actions de formation en les programmant et en établissant les priorités entre elles,
- contribue à rendre plus lisible l'engagement en interne de la collectivité dans ce domaine,
- peut faciliter la prise en compte de ses demandes de formation, en particulier auprès du CNFPT.

Pour les agents, le plan de formation, résultant d'une négociation entre eux et leurs

- rend visible la politique de formation de la collectivité territoriale et les aide donc à s'orienter,
- constitue le cadre dans lequel les besoins de formation liés à l'exercice de leur métier sont pris en compte,
- contribue à l'évolution professionnelle et à la réalisation des projets professionnels des agents et par là, à leur motivation.

La formation permet aux agents d'augmenter leur qualification professionnelle afin de permettre une plus grande efficacité et une meilleure employabilité. Elle favorise le déroulement de carrière grâce aux préparations des concours et examens ainsi que par la possibilité d'obtenir de la promotion interne parmi d'autres critères propres à la collectivité.

DEFINITION DU PLAN DE FORMATION

Le plan de formation est une démarche.

Un plan de formation allie les besoins de la collectivité qui doit disposer d'agents compétents pour développer ses projets et répondre aux exigences du service public et les besoins des agents qui souhaitent progresser dans leur métier, leur carrière, se diriger vers un autre métier.

Le plan s'appuie sur l'analyse des écarts entre la situation actuelle de l'emploi avec ses composantes quantitatives et qualitatives et la situation dans l'avenir (à moyen et long terme) tant en nombre d'emplois, qu'en contenu d'emplois. La formation a alors en charge de combler les manques, d'accompagner les changements, d'anticiper les évolutions et de donner à l'organisation une culture formation.

Le plan de formation est un acte de prévision.

La loi impose d'élaborer un plan de formation mais elle ne précise pas la périodicité de la mise en œuvre.

Le plan de formation est un document de référence.

Le plan de formation est aussi un document de référence formalisé qui traduit la politique de formation de la collectivité et qui prévoit pour une durée déterminée :

- une définition des objectifs et priorités du plan en lien avec les projets de la collectivité,
- une charte ou règlement de la formation,
- une liste organisée des actions (par axes, objectifs, services),
- la programmation des actions et les modalités de réalisation (CNFPT, organisation en interne, auprès des prestataires, stages pratiques, formation à distance),
- une déclinaison des formations par catégorie :
 - ↳ les formations statutaires obligatoires (intégration, professionnalisation)
 - ↳ les formations de perfectionnement,
 - ↳ les formations de préparation aux concours et examens professionnels.
- éventuellement la formation personnelle : les congés de formation professionnelle, les congés pour VAE, les bilans de compétences, les actions liées à l'acquisition des savoirs de base
- un état des moyens méthodologiques, financiers et humains,
- un dispositif d'évaluation des actions et du plan de formation.

A disposition de tous les acteurs, le plan de formation est un outil de formalisation des besoins en formation, un outil de communication, un document de référence à usage de tous les agents permettant de lever toute ambiguïté, tout ressenti d'iniquité en ce qui concerne la gestion des départs en formation.

La démarche du plan 2018 s'engage dans la continuité du précédent plan à savoir :

- Maintenir et améliorer la prestation offerte aux usagers, citoyens, ha
- Accroître l'efficacité au sein de la Collectivité en modernisant les modes de fonctionnement,
- Développer l'épanouissement individuel pour motiver et impliquer le personnel.

Pour y parvenir, le plan de formation doit s'inscrire autour de 6 axes de développement des compétences :

1. Améliorer la qualité du Service Public
2. Renforcer le professionnalisme
3. Développer la culture informatique
4. Améliorer la communication et le management
5. Améliorer les conditions de travail et la sécurité au travail
6. Individualiser les parcours

Ces différents axes se retrouvent tout au long du plan de formation 2018 aussi bien dans les actions collectives que dans les actions individuelles.

LE PLAN DE FORMATION

SOMMAIRE

- I) la formation obligatoire : intégration, professionnalisation, police municipale
- II) la formation de perfectionnement dispensée en cours de carrière à la demande de l'employeur ou de l'agent.
- III) la formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique.
- IV) La formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent,
- V) La formation des agents de droit privé
- VI) Le Compte Personnel d'Activité
- VII) Le budget formation

D) La formation obligatoire**Intégration et professionnalisation**

La formation professionnelle tout au long de la vie comprend la formation d'intégration et de professionnalisation, telle que définie par les statuts particuliers (article 1^{er}-1^o) de chaque cadre d'emplois dont :

- Des actions favorisant l'intégration dans la fonction publique territoriale, dispensées aux agents de toutes catégories.
- Des actions de professionnalisation, dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste à responsabilité.

La formation obligatoire est composée d'une action d'intégration et d'actions de professionnalisation, dispensées tout au long de la carrière, pour les trois catégories de fonctionnaires (A, B, C).

La formation d'intégration concerne tous les cadres d'emplois sauf la police municipale, les administrateurs territoriaux, les conservateurs territoriaux du patrimoine et des bibliothèques et les lauréats de la promotion interne. Ces formations sont organisées par le CNFPT. Le suivi de la formation d'intégration conditionne la titularisation.

✓ **Nombre d'agents sur le dispositif de la Formation d'Intégration (FI) : 20**

Les FI de catégorie C se dérouleront soit à Combs-la-Ville, soit dans une commune avoisinante selon les possibilités offertes par le CNFPT. Cette formation dure 5 jours et est obligatoire pour la titularisation. Elle doit avoir lieu durant l'année de stage.

Celle-ci a pour objectif de permettre à l'agent de se situer en tant qu'acteur du service public local dans la collectivité territoriale, se situer dans la fonction publique territoriale et identifier le système de formation dans la fonction publique territoriale.

- **FIC** 15 agents de différents grades de catégorie C doivent suivre une FIC
 - Adjoint technique territorial : 6 agents
 - Adjoint territorial d'animation : 4 agents
 - Adjoint administratif territorial : 1 agent
 - Agent social territorial : 1 agent
 - Auxiliaire de puériculture principal de 2^{ème} classe : 1 agent
 - Adjoint d'animation principal de 2^{ème} classe : 1 agent

Comme évoqué plus haut, en mars et novembre 2018, la commune mettra ses locaux à disposition du CNFPT pour accueillir deux sessions de « **Formation d'Intégration des agents de Catégorie C** ».

Modification de la durée de la formation d'intégration pour les catégories B et A :

Le décret 2015-1385 du 29 octobre 2015 relatif à la durée de la formation d'intégration dans certains cadres d'emplois de la fonction publique territoriale (JO du 31/10/2015) modifie la durée de la formation obligatoire pour 16 cadres d'emplois de catégorie A et 10 cadres d'emplois de catégorie B.

La durée de la formation d'intégration que sont astreints à suivre au cours de leur stage les fonctionnaires nommés, suite à la réussite à un concours, a été portée de 5 jours à 10 jours au 1^{er} janvier 2016.

La formation d'intégration de catégorie B est organisée par le CNFPT mais elle a lieu à EVRY ou TORCY. Sa durée est dorénavant de **10 jours** et elle est obligatoire pour la titularisation. Elle doit avoir lieu pendant l'année de stage.

- **FIB** A ce jour, aucun agent n'est admis à un concours de catégorie B. La commune est en attente des résultats pour
 - Animateur principal de 2^{ème} classe : 1 agent
 - Technicien : 1 agent
 - Rédacteur : 2 agents

La formation d'intégration de catégorie A est organisée par l'INSET de Dunkerque organisée en région Parisienne et sur l'antenne d'Evry pour les agents des délégations petite et grande couronne. Sa durée est dorénavant de **10 jours** et elle est obligatoire pour la titularisation. Elle doit avoir lieu pendant l'année de stage.

- **FIA** 1 agent de catégorie A doit suivre une FIA
 - Attaché: 1 agent

✓ **Nombre d'agents sur le dispositif de la Formation de Professionnalisation 1^{er} emploi : 5**

La formation de professionnalisation au 1^{er} emploi (FPPE) doit intervenir dans les 2 ans suivant la stagiairisation. Un agent de catégorie C doit suivre au minimum 3 jours de formation dans les 2 ans suivant sa nomination. Un agent de catégorie A ou B doit suivre au minimum 5 jours dans les 2 ans suivant sa nomination.

✓ **Nombre d'agents sur le dispositif de la Formation de Professionnalisation tout au long de la carrière : 40**

La formation de professionnalisation tout au long de la carrière (TTLC) d'une durée de 2 à 10 jours par période de 5 ans

✓ **Nombre d'agents sur le dispositif de la Formation de Professionnalisation prise de poste à responsabilité : 2**

La formation de professionnalisation prise de poste à responsabilité (FPPR) durée de 3 à 10 jours dans les 6 mois suivant l'affectation

Police municipale

✓ **La formation initiale**

La formation initiale des policiers municipaux est organisée par le CNFPT. Cette formation représente 120 jours de formation qui se décompose en 76 jours de « théorie » et 44 jours de « pratiques » sur une année.

- **FI police municipale : 2 agents**

✓ **La formation continue obligatoire**

La formation continue obligatoire des policiers municipaux est organisée par le CNFPT. Cette formation d'une durée de 10 jours doit être renouvelée tous les 3 ans pour les agents de catégorie B et tous les 5 ans pour les agents de catégorie C. Ces formations ne sont pas prises en charge dans la cotisation du Cnfpt. Le coût journée pour un agent est de 125 €.

- **FCO : 3 agents**

II) La formation de perfectionnement dispensée en cours de carrière à la demande de l'agent

Elle est dispensée en cours de carrière, dans le but d'acquérir ou de développer de nouvelles compétences.

a) LES ACTIONS INDIVIDUELLES

238 agents ont exprimé à l'occasion des entretiens professionnels 2018 des souhaits de formation en vue d'un perfectionnement professionnel (stages CNFPT, colloques,...), soit un total de **533 demandes de stages**.

L'offre du CNFPT, à travers le catalogue 2018 de la Délégation Grande Couronne permet de répondre à la plupart des demandes des agents. Cependant, certaines demandes spécifiques nécessitent de faire appel à des prestataires extérieurs. Les agents sont alors invités à se rapprocher du Service formation, emploi-compétences et actions sociales afin que leurs demandes soient étudiées.

Chaque responsable de service recevra en début d'année un tableau récapitulatif de l'ensemble des demandes des agents de son secteur et leur validation ou non par la Direction Générale.

Les formations suivantes s'inscrivent dans le cadre de l'individualisation des parcours.

b) LES ACTIONS AUX TECHNIQUES METIERS EN INTRA (Ville de Combs-la-Ville ou Union des collectivités)

Certaines formations, dont la demande émane **soit des services, soit d'un nombre suffisant d'agents de la collectivité**, peuvent être organisées en intra par le Service Formation, emploi-compétences et actions sociales, ce qui présente plusieurs intérêts pour la collectivité, les services et les agents :

- Réponses apportées aux services davantage ciblées et en adéquation avec les besoins (établissement d'un cahier des charges, rencontre préalable avec les formateurs pour cibler le contenu de la formation aux spécificités de la commune),
- Cohérence et homogénéité des informations apportées aux agents,
- Facilité d'organisation pour les agents,
- Possibilité de former davantage d'agents, le cas échéant plusieurs agents du même service.

Ces formations seront programmées soit en relation avec le CNFPT, soit en faisant appel à des organismes extérieurs.

En 2018, la commune a signé une **convention de partenariat professionnelle territorialisée 2018 à 2020** avec le Cnfpt pour pouvoir bénéficier d'actions de formation en INTRA.

Sans cette dernière, le Cnfpt n'accompagne plus la commune.

Lorsque les actions proposées au CNFPT ne sont pas prises en charge financièrement, un partenariat financier peut alors être mis en œuvre sous réserve des arbitrages budgétaires. Les actions non réalisées pourront être reportées sur l'année suivante.

Le dispositif d'union des collectivités permet également à la commune de participer à des actions de formation avec les autres collectivités de Grand Paris Sud et de Val d'Yerres Val de Seine en mettant en commun leurs besoins et leurs effectifs. Ces actions, qui sont choisies en concertation avec toutes les communes adhérentes à ce dispositif.

On retrouve les 5 premiers axes de développement des compétences :

Axes de développement	Thème	Descriptif	Public	Organisme
<u>Améliorer la qualité du Service Public</u>	Armement	Module juridique, pratique et entraînement	Police municipale	CNFPT
	Quidditch	Nouvelle activité sportive à développer issue de la saga Harry Potter	Sport	PARIS FROG
	Nettoyage des sols sportifs et utilisation des produits d'entretien	Réaliser l'entretien des différents types de locaux et sanitaires dans de bonnes conditions de sécurité, de protection de l'agent et de respect de l'environnement.	Sport (gymnase + stade)	CNFPT
	Accompagner les usagers ayant des addictions	Acquérir des outils pour mieux maîtriser les techniques d'entretiens et de suivi des addictions (alcool, cannabis...)	Prévention réussite éducative	CRIPS
	La violence faite aux femmes et aux hommes	Mieux connaître le harcèlement pour mieux le détecter	Prévention réussite éducative	CNFPT
	Accueillir des enfants porteurs de handicap en maternelle	Savoir gérer les enfants et garantir la sécurité du groupe	ATSEM	CNFPT
	La communication non violente	Suite 2017 – approfondir la thématique de la communication non violente par des mises en situation	Enfance et jeunesse	CNFPT
	L'hygiène alimentaire en production de repas	Remise à niveau pour des agents qui n'ont pas eu de formation de ce type	Restauration	CNFPT
	L'aide à domicile et la bientraitance	Formation divisée en 2 groupes : le 1er a été organisé en 2017	SAD	UNA
	Comprendre l'intérêt et le rôle de l'observation	Amélioration des transmissions et de la communication avec les parents	Assistantes maternelles	CNFPT
	Les écrits professionnels	Formation de base pour les nouveaux agents, agent en reclassement ou mobilité	Divers services	CNFPT
	La gestion des comportements difficiles	Avoir les bons outils pour gérer les émotions des enfants (colère, pleure...)	Enfance et ATSEM	CNFPT
	<u>Renforcer le professionnalisme</u>	Les troubles liés à l'apprentissage	Acquérir quelques outils de diagnostics et de pratiques pour mieux accompagner en réussite éducative	Prévention réussite éducative
La gestion des allocations chômage - perfectionnement		Suite du module de base réalisé en 2017	RH	INFO DECISION
L'évolution de la parentalité, les nouvelles situations familiales, la place de la famille dans la collectivité		Comprendre les nouvelles compositions familiales et les impacts sur l'évolution des enfants	Petite enfance	CNFPT
Analyse de pratiques professionnelles et de soutien aux aides à domicile		2 groupes de soutien psychologique pour les agents d'aide à domicile	SAD	UNA



	Logiciel IGOF	Mise à jour des connaissances	CCAS	IMPLICIT	
<u>Développer la culture informatique</u>	Logiciel As@laé	Mise à jour des connaissances	Archives	Libriciel Scop	
	Logiciel bureautique Word et Excel	Mise à jour des connaissances	Divers services	CNAM	
	Logiciel CIRIL : solution famille	Mise à jour des activités, suite au lancement du logiciel en 2017	Enfance et régie	CIRIL	
	Logiciel CIRIL RH : SMD congé	Formation pour le service du personnel	RH	CIRIL	
	Logiciel Logitud	Paramétrage des modèles	Police municipale	LOGITUD	
	Logiciel Web apologic	Mise à jour annuelle des connaissances	SAD	APOLOGIC	
	Logiciel MARCO	Formation d'un nouvel agent recruté	Marchés publics	AGYSOFT	
	Logiciel PAO	Passage de la version CS5 à CC	Communication	A trouver	
	Accroître la communication et le management	Cadre intermédiaire – responsable relai	Suite du processus de formation, sur cette thématique commencé en 2017 pour les directeurs et responsables de service. Poursuite en 2018 avec 2 nouveaux publics	Restauration	CNFPT
	<u>Améliorer les conditions de travail et la sécurité au travail</u>	Rôle et positionnement des cadres de proximité	Suites 2017 – avec les chefs de services : travaux sur analyse de pratiques, positionnement, résolution de problèmes...	Divers services	CNFPT
Rôle et positionnement des cadres		Suites 2017 – avec les chefs de services : travaux sur analyse de pratiques, positionnement, résolution de problèmes...	Divers services	CNFPT	
Caces R372 catégorie 1, 2 et 9		Mise à jour des besoins des agents de la commune	Divers services	NV FORMATION	
Caces R386 1 B					
Caces R 390					
Habilitation électrique BS/BE		Formation initiale pour de nouveaux agents ayant besoin de l'habilitation électrique	Divers services	SIZP	
Habilitation électrique BS/BE - recyclage		Recyclage obligatoire tous les 3 ans	Divers services	SIZP	
Utiliser un échafaudage – recyclage		Recyclage obligatoire tous les 3 ans	Divers services	FORMA CONSEIL	
Gestes d'urgence à l'enfance		1 groupe de formation tous les ans	Divers services	VIVALA	
AIPR		3 groupes de formation : 2 opérateurs et 1 encadrant / concepteur avec passage du test	Services Techniques	NV FORMATION	
PSCI	1 groupe de 10 personnes (priorité aux demandes obligatoire au regard de la sécurité du travail)	Divers services	SAPEUR POMPIER		
Sauveteur secouriste au travail - recyclage	Recyclage obligatoire tous les 2 ans	SAD	SAPEUR POMPIER		

III) La formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique

16 agents souhaitent intégrer une préparation à un concours ou à un examen professionnel pour accéder à un cadre d'emplois de la Fonction Publique.

L'entrée en préparation auprès du CNFPT est conditionnée, la plupart du temps, par la réussite à des tests d'accès. Les fiches d'inscription sont transmises dans tous les services dès réception, pour validation par la Direction Générale.

En cas d'échec aux tests d'accès à la préparation aux concours ou examens professionnels, le CNFPT peut proposer une formation TREMPLIN de remise à niveau à niveau de 17 jours maximum. La commune n'est pas dans l'obligation de l'accepter, compte tenu des contraintes de service que représenteraient ces absences de longue durée. Les demandes seront examinées au cas par cas.

Si l'agent est admis à cette formation tremplin, les autres stages qu'il aura demandés seront annulés.

	Concours	Examens
Filière administrative	- 3 attachés territoriaux - 2 rédacteurs	
Filière animation	- 1 animateur principal de 2 ^{ème} classe	- 2 animateurs principaux de 2 ^{ème} classe
Filière technique	- 2 adjoints techniques de 1 ^{ère} classe - 3 techniciens territoriaux	- 2 adjoints techniques de 1 ^{ère} classe - 1 agent de maîtrise
TOTAL	11 agents	5 agents

VI) La formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

La VAE permet à toute personne qui peut justifier de compétences professionnelles acquises dans l'exercice d'une activité salariée ou bénévole depuis trois ans minimum, d'obtenir tout ou une partie d'un diplôme en relation avec son secteur d'activité.

Il s'agit d'une démarche individuelle pour laquelle la commune peut soutenir les agents. Cette VAE offre la possibilité à certains agents de poursuivre ou d'intégrer un parcours de formation, de pouvoir passer des concours sous conditions de diplômes.

5 demandes de VAEVAE pour l'obtention du DEAVS (Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale)

- 1 agent du secteur Senior

VAE pour l'obtention d'un CAP petite enfance

- 1 agent du secteur petite enfance

VAE pour l'obtention d'un BPJEPS

- 1 agent du secteur Enfance

VAE sans connaître le diplôme

- 2 agents (dont 1 qui s'est désisté, l'agent va passer un concours).

Toute demande de VAE sera étudiée au cas par cas en réunion de Direction Générale traitant des questions du Personnel.

V) La formation des agents de droit privé

- 3 agents seront en **contrat d'apprentissage** dans les services de la commune et prépareront en parallèle les diplômes suivants :

- **Service Petite Enfance** : DP éducateur de jeunes enfants – 2^{ème} année
- **CTM – Espaces verts** : CAP agricole – 2^{ème} année
- **Culture – La Coupole** : Technicien du spectacle – option lumière

A partir de septembre 2018, 2 apprentis doivent être recrutés

- CTM – électricité
- Restauration – commis de cuisine

- **Aucun** agent en **contrat d'emploi civique**.

VI) Le Compte Personnel d'Activité

2018 verra la mise en place du compte personnel d'activité, dispositif ouvert à tout actif, qui vise à faciliter l'évolution et la mobilité professionnelle. Pour les agents publics, il est constitué :

- **du compte personnel de formation (CPF)** : permet d'accéder à toute action de formation ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle (mobilité, d'une promotion ou d'une reconversion professionnelle, y compris vers le secteur privé).
- **du compte d'engagement citoyen (CEC)** : permet d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice des activités bénévoles ou de volontariat mentionnées à l'article L. 5151-9 du code du travail (service civique, réserve : militaire, civile de la police nationale, civique, sanitaire, maîtrise d'apprentissage, certaines actions de bénévolat) ou de venir compléter les heures du CPF pour mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle.

Le CPF sera dans un premier temps (année 2018) réservé au personnel en repositionnement ou en reclassement pour inaptitude physique.

VII) Le budget formation

Certaines formations ont été reportées en 2019 pour favoriser, cette année, la formation armement de la police municipale (suite aux orientations de M. le Maire).

Ligne budgétaire	Budget 2017	Budget 2018
PEL Formations Individuelles	44 160,00 €	62 992,58 €
PEL Formations collectives		
Police municipale armement	-	9 907,50 €
PEL Apprenti	25 500,00 €	17 950,00 €
PEL Concours	500,00 €	500,00 €
PEL Civique (pas de service civique 2018)	200,00 €	-
PEL Autres		903,00 €
PEL Cotisation MNS (piscine fermée 2018)	140,00 €	-
PEL Colloques	2 000,00 €	2 000,00 €
² PEL Elus	6 200,00 €	10 539,00 €
TOTAL PEL	78 700,00 €	104 792,08 €
SAD Formations Individuelles	11 942,00 €	11 002,00 €
SAD Formations collectives		
TOTAL SAD	11 942,00 €	11 002,00 €
Anim CCAS	350,00 €	1 050,00 €
Dire CCAS	350,00 €	740,00 €
TOTAL CCAS	700,00 €	1 790,00 €
TOTAL BUDGET FORMATION	91 342,00 €	117 584,08 €

Il est rappelé que toutes les actions de formation seront traitées conformément aux dispositions de la Charte pour la Formation et des textes réglementaires en vigueur.

L'ensemble de ces actions de formation sera programmé sur 2018 en fonction des crédits disponibles et des arbitrages correspondants.

Toute demande nouvelle, non validée dans le cadre du Plan de Formation 2018 sera étudiée au cas par cas en réunion de Direction Générale traitant des questions de Personnel avant validation éventuelle par Monsieur le Maire. Une fiche de demande de formation en cours d'année devra être systématiquement complétée.

Envoyé en préfecture le 31/05/2018

Reçu en préfecture le 31/05/2018

Affiché le 31/05/2018



ID : 077-217701226-20180528-DEL_28MAI__4-DE
