



# Ville de Nieul-sur-Mer

## Plan de formation triennal

### 2020-2022

---

*« Former les hommes,  
ce n'est pas remplir un vase,  
c'est allumer un feu ».*

*Aristophane*

---



DGS

SERVICE DES RESSOURCES  
HUMAINES

# Sommaire

Pourquoi un plan de formation ?

## **Section 1 : Bilan du plan de formation 2014-2019**

## **Section 2 : Les besoins de formation en fonctions des objectifs en fonction des objectifs de la collectivité**

- Direction générale des services
- Service des ressources humaines
- Service comptabilité / finances
- Service des affaires générales
- Direction des services techniques et de l'urbanisme
- Service culturel et vie associative
- Service enfance / jeunesse

## **Section 3 : Les axes principaux du plan de formation**

1. Management et organisation
2. RH (sous axes : politique RH – gestion RH – formation)
3. Finances et comptabilité
4. Environnement
5. Affaires générales et juridiques (sous axes : Etat civil – population)
6. Marchés publics
7. Communication
8. Hygiène et sécurité (sous axes : sécurité au travail – prévention des risques)
9. Culture (sous axes : politique culturelle – bibliothèque)
10. Enfance Jeunesse (sous axes : accueil et animation – connaissance de l'enfant – positionnement du professionnel)
11. Restauration collective
12. Génie technique (sous axes : urbanisme – espaces verts et propreté urbaine – maintenance bâtiment – infra et réseaux)
13. Informatique
14. Techniques professionnelles
15. Développement personnel
16. Formations obligatoires

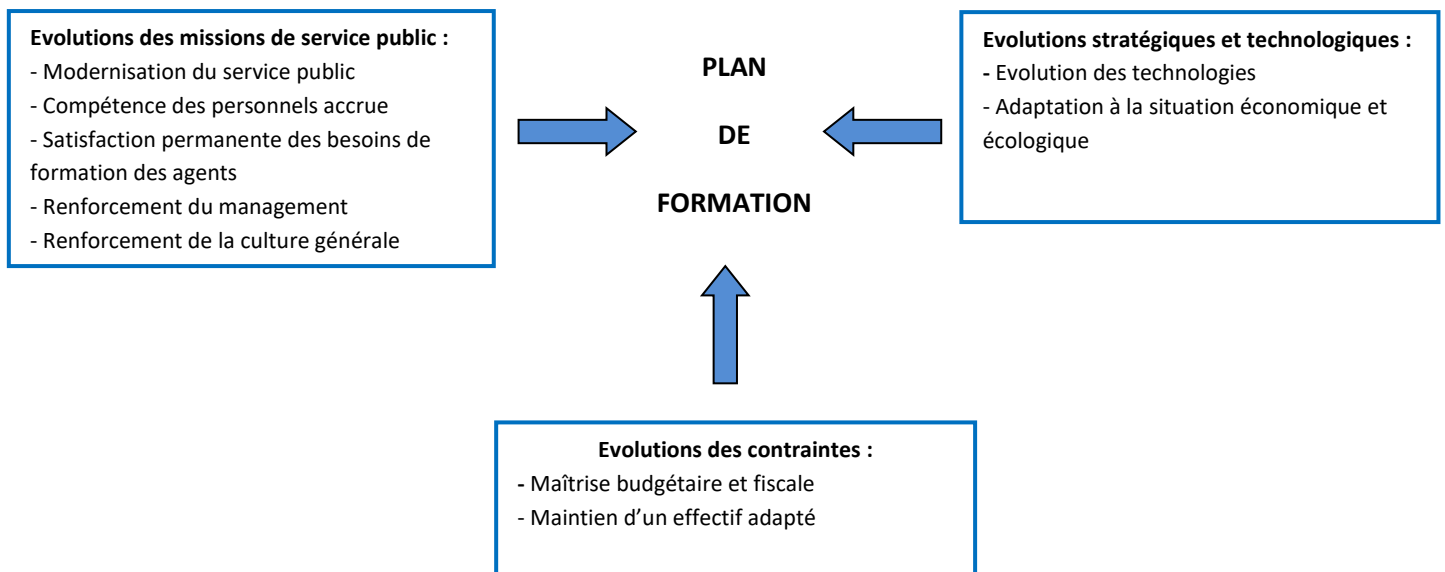
## **Conclusion**

## **Modalités**

## **Annexes**

# Pourquoi un plan de formation ?

L'élaboration d'un plan de formation par l'ensemble des collectivités territoriales, au profit de leurs agents, constitue une obligation qui trouve sa source dans la loi du 26 janvier 1984 relative à la fonction publique territoriale et celle du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents territoriaux. La loi du 19 février 2007 vient réactiver cette obligation en y apportant un éclairage nouveau, à la fois au plan statutaire mais également au niveau de la formation des agents. Dans ce cadre juridique rénové, la formation professionnelle « tout au long de la vie » fait de l'agent l'acteur principal de son parcours professionnel, en lui offrant une plus grande souplesse dans l'organisation de sa carrière et de son parcours professionnel. À ce titre, la démarche formative s'inscrit désormais dans un cadre contractualisé où l'agent, son employeur – en l'espèce l'autorité territoriale –, voire l'organisme de formation, fixent les règles liées à sa réalisation. Le plan de formation constitue un élément-clé pour la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle.



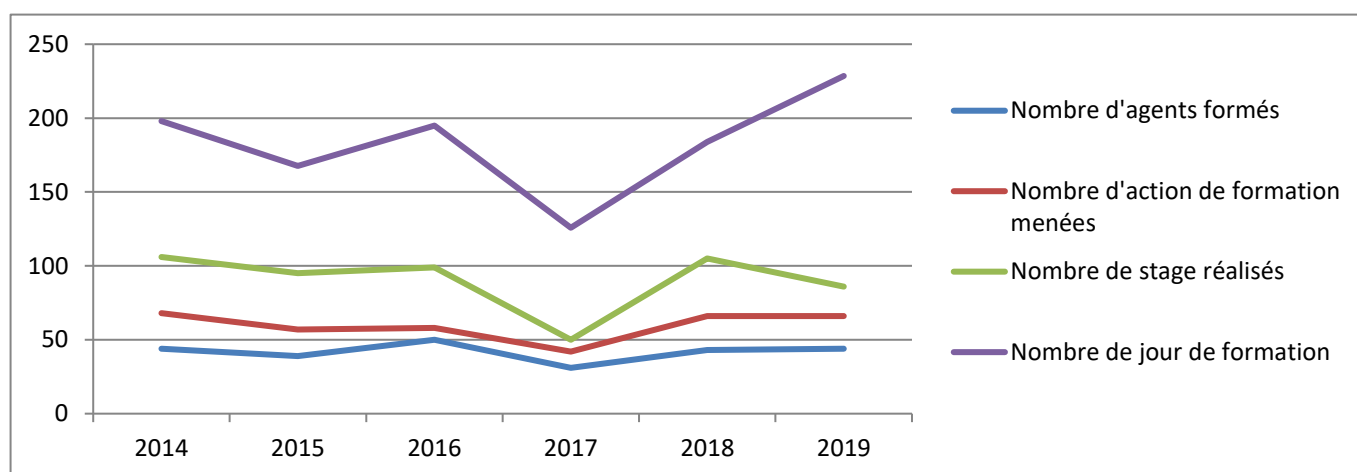
**La formation est en effet l'un des leviers de la gestion des ressources humaines. Elle doit permettre d'accompagner les agents face aux évolutions, et elle est également la clef de la mutation du service public, afin que celui-ci continue à répondre aux attentes des citoyens.**

Jacques-Alain Bénisti, président du CIG petite couronne

# Section 1

## Bilan du plan de formation 2014-2019

Années	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre d'agents formés	44	39	50	31	43	44
Nombre d'action de formation menées	68	57	58	42	66	66
Nombre de stage réalisés	106	95	99	50	105	86
Nombre de jour de formation	198	167,6	195	125,8	183,8	228,5



Le plan de formation initialement prévu de 2014 à 2016 a été prolongé jusqu'en 2019 pour des raisons de service.

Entre 2014 et 2017, 135 demandes de stage pour lesquelles des inscriptions avaient été réalisées n'ont pu aboutir, dont 51 pour la seule année 2014. Pour les années 2018 et 2019, c'est 65 formations qui n'ont pu être réalisées soit un total de 200 sur le plan de formation 2014-2019 ou une trentaine de sessions annulées par an.

Les raisons principales sont les suivantes :

- 75 annulations ou refus du CNFPT pour des raisons d'effectifs (trop ou pas assez d'inscrits), de formateurs indisponibles.
- 54 pour des raisons de services (plannings chargés, manque de personnels dû à des absences diverses ...), peut-être serait-il possible de diminuer les absences dans ce domaine en analysant plus précisément les périodes de grosses activités en corrélation avec les sessions de formations ?
- 24 du fait d'absences pour congés maladie-maternité, avec seulement 4 absences pour les années 2018 et 2019.

- 18 suite à des départs de la collectivité dont 6 pour les années 2018-2019

Les années paires ont un nombre d'agents formés supérieur aux années impaires. Ce sont les années de recyclage de la formation Sauveteur Secouriste du Travail à laquelle participent en moyenne 26 agents. De plus, les recyclages d'habilitations électriques et autres sont également concernés sur les années paires.

En 2017, le nombre de stages effectués connaît une baisse de 50 %. Les contraintes budgétaires pour le CNFPT comme pour la commune en sont les principales raisons.

En effet, depuis 2016, la cotisation patronale versée au CNFPT est passée de 1 % à 0,90 % ce qui a eu pour conséquence la suppression de formations prévues au catalogue 2017, dont 7 inscrites au plan de formation.

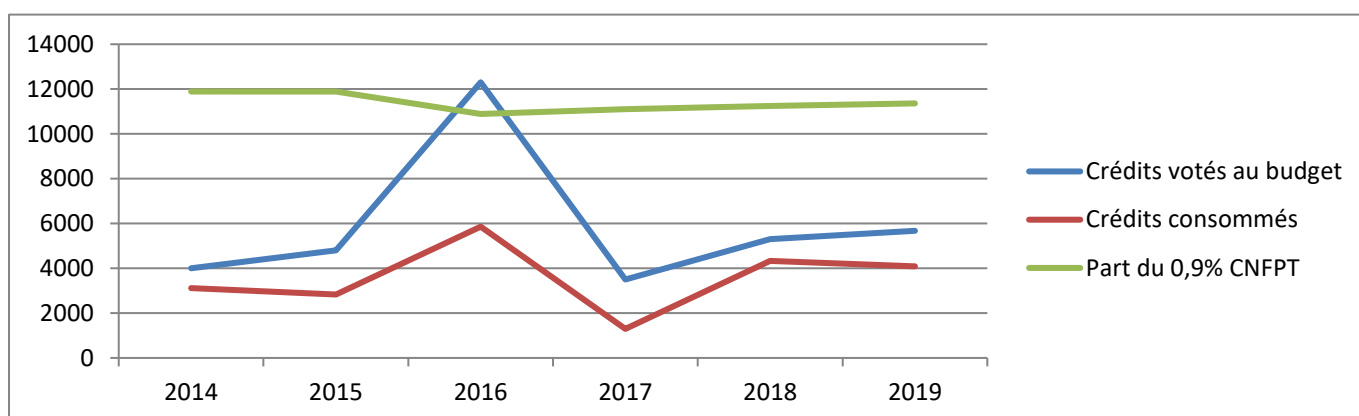
De son côté, la collectivité a dû réduire le nombre de formations accordées par agent afin de limiter les coûts de remplacement, en particulier au service enfance-jeunesse qui a des contraintes d'encadrement des enfants.

Pour les 2 dernières années, on observe une constante sur le nombre d'agents formés (43 pour 2018 contre 44 pour 2019) et le nombre d'action de formation (66 pour 2018 et 2019). Cependant, on constate une différence au niveau du nombre de stages réalisés avec une variation d'environ -14% pour 2019 avec à contrario une augmentation de 27,5% du nombre de jour de stage. On voit avec évidence une baisse de nombre de stage mais avec des formations plus longues notamment avec une partie distancielle plus présente ou encore des webinaires ou autres MOOC (Massive Open Online Course qui signifie "cours ouvert en ligne et massif").

Malgré toutes ces difficultés, ce plan de formation a des résultats en nette hausse par rapport à celui de 2011-2013.

### Coût du plan de formation 2014-2019

Années	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Crédits votés au budget	4000	4800	12300	3500	5300	5680
Crédits consommés	3121,05	2828,19	5858,25	1295,19	4331,33	4082,5
Part du 0,9% CNFPT	11888,95	11881,73	10887,83	11095,89	11240,32	11352,78



# Section 2

## Les objectifs de la collectivité par secteur d'activités

L'équipe d'encadrement a évolué sur les deux dernières années avec l'arrivée de trois nouveaux chefs de service (dont deux par mutation).

Deux axes essentiels sont à développer sur la durée du plan de formation :

- Le lancement et l'accompagnement du nouveau mandat : l'installation de la relation nouveau élus / cadres est indispensable pour garantir le bon déroulement du mandat et atteindre les objectifs politiques et techniques ; il convient également de transposer les projets et la ligne politique en projets de service.
- Le renforcement du management. Dans l'ensemble les techniques sont connues mais il convient de valoriser les savoirs et les compétences dans ce domaine afin de prendre en compte et de répondre aux enjeux du vieillissement des agents, de la pénibilité, de la démotivation.

L'accent doit être en outre mis sur la communication au travail, élément essentiel du bon fonctionnement des services et sur l'optimisation de la gestion du temps et du travail afin d'alléger la charge et ajouter de la sérénité au quotidien.

Enfin, le principe d'un travail en mode projet et transversal doit être appliqué dans l'ensemble des services.

### DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES

Optimiser le temps de travail, rationaliser les procédures et mieux gérer son temps

Asseoir les compétences et les connaissances en management

Maîtriser les outils de management nécessaires aux enjeux actuels (accompagnement aux changements, prise en compte du vieillissement et de la pénibilité dans les missions, entretien de la motivation

Intégrer l'intelligence collective dans le management

Asseoir la communication au travail

Mettre en œuvre les orientations politiques du mandat

Travailler en mode projet

Mettre en place et développer une gestion par opération pour tous les projets

Sur le plan statutaire (paie, gestion de carrière, gestion des absences...) la maîtrise du droit et des procédures est parfaite. La récente loi TFP en revanche apporte nombre de modification et de nouveauté qu'il convient d'assimiler et mettre en œuvre. La mise en place en 2019, suite à mobilité interne, d'une unité consacrée à la formation et à la prévention des risques a permis de faire évoluer le service RH vers un autre dimension plus globale, plus complète et encore plus axée vers

l'accompagnement des agents. Ce nouveau pan de la gestion RH doit être consolidée et permettre la mise en œuvre de nouveaux projets dans le cadre de la GPEEC.

## SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

Actualiser les connaissances en droit de la fonction publique suite à la loi TFP

Renforcer la polyvalence paie

Renforcer le droit à la formation

Développement des missions liées à l'hygiène, la sécurité, la prévention et la prise en compte des risques professionnels

Savoir conseiller, aider et accompagner les agents dans leur carrière

Revoir l'application du temps de travail dans les services

Le service comptabilité maîtrise l'ensemble des techniques et procédures comptables ; il est donc davantage nécessaire de développer la maîtrise de la gestion financière et de ses composantes : dette, fiscalité, gestion des coûts. A noter toutefois que le service ne disposant pas d'outils de perspectives financières et n'étant composé que d'un seul agent, il sera difficile de pousser beaucoup plus loin son champ de compétence et d'intervention.

3 axes majeurs sont à travailler :

- Le passage en nomenclature M57
- La dématérialisation totale des moyens de paiement des services publics
- Le travail systématique des projets en "opération"

## SERVICE COMPTABILITÉ / FINANCES

Sécuriser les procédures comptables et budgétaires

Mettre en place la nomenclature M57

Sécuriser les procédures d'exécution comptable des marchés publics

Engager la commune dans la dématérialisation des moyens de paiement

Optimiser la gestion de la dette et de la trésorerie

Analyser les coûts et valoriser les tarifs des services publics

Réaliser un audit financier

Optimiser sa fiscalité

La commune ne disposant pas d'un service communication structuré, il convient avant tout de rationaliser les différentes actions de communication afin d'assurer une cohésion des actions menées et des outils utilisés et afin de garantir une diffusion maximale de l'information.

Les efforts devront donc essentiellement porter sur l'optimisation des outils existants et sur le développement de nouveaux moyens de communication, notamment dématérialisés.

## COMMUNICATION EXTERNE

Maîtriser la Web communication et les réseaux sociaux

Maîtriser la communication événementielle

Savoir appliquer les différents modes de rédaction

Optimiser la communication institutionnelle

Depuis 2013, un turn-over régulier d'agents sur le service n'a pas permis de consolider les compétences. Pour autant le service s'est fortement professionnalisé suite à l'arrivée du nouveau chef de service. Les procédures métiers ont été renforcées, la gestion du courrier professionnalisée par la mise en place d'un logiciel et la polyvalence notamment sur le secteur funéraire optimisé.

Deux grands projets doivent guider le service en matière d'accueil : la mise en place du guichet unique dès 2020 et, ultérieurement celle d'un guichet numérique.

Il faudra également répondre à l'enjeu de former et pérenniser un nouvel agent d'accueil d'ici fin 2020.

Le service assurant également la gestion administrative et le suivi juridique des marchés publics et des assurances, il convient également d'assurer le maintien à niveau des connaissances et compétences.

## SERVICE AFFAIRES GÉNÉRALES

Créer un guichet unique

Moderniser le pôle État civil / Élections / Citoyenneté

Mettre à jour et développer l'archivage et la mémoire de la commune

Créer un guichet numérique

Actualiser les connaissances en matière d'état civil, d'élections et dans le domaine funéraire



Depuis quelques années enfin, le CTM s'est stabilisé tant dans l'organisation que dans le fonctionnement.

A ce jour, deux axes doivent être développés : la professionnalisation des agents techniques (dans les différents corps de métier) et l'optimisation de l'organisation du temps de travail. La grande polyvalence du CTM, la lourde charge de travail et le faible nombre d'agents rendent en effet difficile la gestion du quotidien et le suivi des chantiers.

Concernant la DST, il s'agit essentiellement d'intégrer et assimiler le récent PLUI et de travailler à une organisation optimisée du service afin de mieux répartir et intégrer la charge de travail.

## **DIRECTION DES SERVICES TECHNIQUES ET URBANISME**

Développer les compétences dans l'utilisation des logiciels informatiques (EXCEL, WORD, ...)

Mise à jour des modalités d'application du PLUi

Optimisation des pratiques managériales et d'encadrement d'équipe

Développer les connaissances dans le domaine de la construction du budget du service

L'actualité juridique (Urbanisme, marchés publics)

Optimiser la démarche de PPI

## **CENTRE TECHNIQUE MUNICIPAL**

Développer les conduites raisonnées et éco-responsables dans les espaces verts et la propreté urbaine

Consolider et développer les connaissances, compétences en hygiène et sécurité dans les espaces verts et propreté urbaine

Développer et diversifier les connaissances en espaces verts

Consolider les connaissances dans le domaine de la voirie

Maintien et développement des connaissances techniques, hygiène et sécurité en bâtiment

Développer la communication dans le cadre des relations professionnelles

Sécuriser les chantiers

Le service Enfance / Jeunesse comprend le scolaire, le périscolaire, la restauration scolaire et l'entretien des locaux ; ce qui en fait un service très polyvalent et complexe.

Les effectifs, optimisés au maximum, sont insuffisants ce qui est, entre autres, pénalisant pour les agents à qui on ne peut accorder tous les stages demandés.

La priorité reste la consolidation et le renouvellement des connaissances et des techniques en matière de restauration collective ainsi que l'axe hygiène et sécurité (tant vis-à-vis des enfants que des agents).

L'arrivée du nouveau chef de cuisine, non issu de la restauration scolaire, doit donner lieu à un plan de formation adapté visant à appréhender les différents aspects de cette restauration.

L'aspect environnemental doit également être pris en compte de façon forte : la politique de lutte contre le gaspillage alimentaire mais également la valorisation des biodéchets doivent faire partie intégrante de la politique de restauration. A ce titre, les agents doivent être sensibilisés et régulièrement formés.

Dans cette même ligne politique, il convient de mettre l'accent sur toutes les formations en lien avec les démarches qualité déjà engagées ou à renforcer : label qualité (Bleu Blanc Cœur, agriculture biologique, ...) et travail avec les producteurs locaux. Pour ce faire, il est indispensable de s'appuyer sur des partenaires extérieurs autres que le CNFPT.

## SERVICE ENFANCE / JEUNESSE

Optimiser et développer les fonctions de direction d'animation

Développer et mettre à jour les techniques professionnelles et connaissances en matière d'animation

Développer et renforcer les missions et connaissances liées à l'hygiène et la sécurité

Développer l'aide pédagogique, les activités d'éveil et d'expression (ATSEM)

Optimiser et développer les techniques de secrétariat

Développer les compétences en management, gestion, hygiène et sécurité de la restauration scolaire

Développer et renforcer les connaissances techniques et d'hygiène du nettoyage des locaux

Travailler en mode projet notamment pour le développement de nouvelles actions

Suite au renouvellement des élus référents et au changement du chef de service, le service doit repenser la répartition de ses missions et construire une nouvelle logique de travail. Le service doit sur certains aspects (notamment sur la gestion des ERP) se professionnaliser et engager une démarche de consolidation juridique de ses outils et méthodes. Conformément à la ligne politique du nouveau mandat, une attention particulière doit être portée à toutes les formations visant à développer la mission d'accompagnement des associations (en matière budgétaire, gestion de projets, ...).

## SERVICE CULTURE ET VIE ASSOCIATIVE

Mettre en conformité la procédure relative à l'exploitation d'un ERP

Améliorer la communication concernant les manifestations culturelles

Mettre en place une billetterie en ligne

Développer les compétences en techniques et sécurité du spectacle (notamment à destination des associations)

Améliorer le sentiment d'appartenance à une équipe en acceptant le changement

Accompagner les associations dans leurs projets et leur budget

Motiver et valoriser le bénévolat

La création d'un poste, entièrement nouveau d'"agent de Développement Durable" est un axe fort de la politique du nouveau mandat. Si la fiche de poste reste à construire, les missions envisagées impliquent de mettre en place un plan de formation pluriannuel afin de permettre à l'agent de répondre aux projets de suivi de dossier et actions de sensibilisation et d'animation auprès des différents publics.

## ENVIRONNEMENT

Mettre en place une politique environnementale sur la commune

Sensibiliser la population (et notamment les enfants)

Communiquer et sensibiliser

Renforcer l'écocitoyenneté au travail

La particularité de la police municipale nieulaise réside essentiellement dans sa polyvalence et l'étendue de son champ d'activités.

Au-delà du maintien des connaissances juridiques et des techniques propres au propre au métier de policier, les formations devront couvrir les domaines de l'urbanisme, du funéraire, de la sécurité routière.

Toutes les formations inscrites dans une démarche de prévention et de sensibilisation de la population devront être valorisées.

## POLICE

Maintenir à jour les connaissances juridiques et technique

Renforcer la police de l'urbanisme

Adapter les moyens de lutte contre la vitesse en ville

Maintenir et renforcer une police préventive notamment auprès du jeune public

# Plan de formation

## 2020 – 2022

### AXE : MANAGEMENT ET ORGANISATION

Objectifs poursuivis	Intitulé du stage	Organisme	Nombre d'agents
Améliorer le sentiment d'appartenance à une équipe en acceptant le changement	La cohésion d'équipe : la création d'espaces de régulation	CNFPT	2
	La mobilisation et la cohésion d'équipe	CNFPT	2
Asseoir les compétences et les connaissances en management, initier une intelligence collective	Le management opérationnel de la transversalité	CNFPT	6
	Le mode co-développement pour les managers	CNFPT	6
	Le management d'une équipe en télétravail	CNFPT	4
	Le management des équipes de service techniques	CNFPT	2
	L'intégration des outils de coaching dans sa pratique d'encadrant	CNFPT	6
	L'analyse de sa pratique managériale par le co-développement	CNFPT	6
	Le pilotage du directeur des services techniques	CNFPT	1
	Les enjeux de l'intelligence collective, développer la coopération	CNFPT	6
	L'entretien professionnel, un acte de management	CNFPT	6
	Les fondamentaux du management	CNFPT	6
	Séminaire cadres (harmonisation des techniques)	CNFPT INTRA	7
Maîtriser les outils de management nécessaires aux enjeux actuels	Les outils de pilotage interne	CNFPT	6
	L'élaboration et le pilotage d'une démarche de gestion prévisionnelle des effectifs, emplois et compétences	CNFPT	5
	L'implication professionnelle et la motivation	CNFPT	6
	L'entretien de la motivation au travail	CNFPT	6
Mettre en œuvre la politique du nouveau mandat	Séminaires cadres / élus	Cohésion International	7
	Du projet politique au projet d'administration	CNFPT	6
	Webinaire : bien débuter le mandat local	CNFPT	8
Asseoir la communication au travail	Les clés de la communication pour les managers	CNFPT	6
	La communication et les relations professionnelles	CNFPT	4

## AXE : MANAGEMENT ET ORGANISATION (suite)

Objectifs poursuivis	Intitulé du stage	Organisme	Nombre d'agents
Optimiser et développer les fonctions de direction d'animation	L'animation de réunion d'équipe ou de service	CNFPT	2
	L'animation, la direction et la mobilisation de son équipe	CNFPT	1
	Le repérage et l'accompagnement des compétences de son équipe	CNFPT	2
	La cohésion d'équipe : la création d'espaces de régulation	CNFPT	2
	Les enjeux de l'intelligence collective, développer la coopération	CNFPT	3
Création d'un guichet unique	La cohésion d'équipe : la création d'espaces de régulation	CNFPT	3
Optimiser les pratiques managériales	L'analyse de sa pratique managériale par le co-développement	CNFPT	6
	Le pilotage du directeur des services techniques	CNFPT	1
	La cohésion d'équipe : la création d'espaces de régulation	CNFPT	6
	L'animation, la direction et la mobilisation de son équipe	CNFPT	6
	La mobilisation et la cohésion d'équipe	CNFPT	6
	Le pilotage de projet : organisation, planification, animation	CNFPT	6

## AXE : RESSOURCES HUMAINES

### Sous axe : Politique RH

Objectifs poursuivis	Intitulé du stage	Organisme	Nombre d'agents
Actualisation du droit de la fonction publique suite à la loi TFP	Loi de transformation de la fonction publique : carrière, mobilité, gestion et recrutement des contractuels	CNFPT	2
	Les nouvelles modalités d'organisation du travail	CNFPT	2
Renforcer le droit à la formation	Le droit à la formation	CNFPT	1
	Conseiller formation	CNFPT	1

## AXE : RESSOURCES HUMAINES

### Sous axe : Gestion RH

Objectifs poursuivis	Intitulé du stage	Organisme	Nombre d'agents
Actualisation du droit de la fonction publique suite à la loi TFP	La gestion des agents contractuels de droit public	CNFPT	1
	Loi de transformation de la fonction publique : carrière, mobilité, gestion et recrutement des contractuels	CNFPT	1
	Demi-journée d'actualité : la déclaration sociale nominative DSN	CNFPT	1
	Les nouvelles modalités d'organisation du travail	CNFPT	2
	Actualité RH	CNFPT	3
Développer les missions liées à l'hygiène, la sécurité, la prévention et la prise en compte des risques professionnels et l'accompagnement des agents	La gestion des situations d'inaptitudes et de reclassement	CNFPT	2
	L'accompagnement du reclassement professionnel	CNFPT	3

## AXE : FINANCES et COMPTABILITÉ

Objectifs poursuivis	Intitulé du stage	Organisme	Nombre d'agents
Sécuriser les procédures budgétaires		DDFIP	1
Prospectives financières	La programmation pluriannuelle et la gestion des autorisations de programme / crédits de paiement	CNFPT	1
	L'élaboration et le suivi des tableaux de bord de gestion financière	CNFPT	1
	Elaboration et gestion d'un PPI	CNFPT	1
	Analyser et optimiser la fiscalité	CNFPT	1
Mettre en place la nomenclature M57	La nomenclature comptable M57	CNFPT	1
	Accompagnement à la M57	DDFIP	1
Sécuriser les procédures d'exécution comptables des marchés publics	La gestion financière des marchés	CNFPT	1
	L'exécution administratives et financière des marchés publics	CNFPT	1
Engagement total de la commune dans la dématérialisation des moyens de paiement	Accompagnement à la dématérialisation des procédures de paiement	DDFIP	1

## AXE : FINANCES et COMPTABILITÉ (suite)

Objectifs poursuivis	Intitulé du stage	Organisme	Nombre d'agents
Optimiser la gestion financière	La gestion de la dette et de la trésorerie	CNFPT	1
	Analyse des coûts des services publics	CNFPT	1
	Analyser et optimiser la fiscalité	CNFPT	1
	L'analyse et la stratégie fiscale	CNFPT	1
	L'analyse fiscale et la stratégie territoriale, expertise	CNFPT	1
Optimiser et développer les fonctions de direction d'animation	Les règles d'élaboration et d'exécution du budget de la collectivité	CNFPT	1

## AXE : ENVIRONNEMENT

Objectifs poursuivis	Intitulé du stage	Organisme	Nombre d'agents
Monter, piloter et gérer des projets sur les différents services	Sensibiliser aux "changements climatiques", quelles actions à destination du grand public	CNFPT	1
	La conduite d'une gestion différenciée des espaces publics, verts et naturels	CNFPT	1

## AXE : AFFAIRES GÉNÉRALES ET JURIDIQUES

### Sous axe : Etat civil

Objectifs poursuivis	Intitulé du stage	Organisme	Nombre d'agents
Moderniser le pôle Etat-Civil/Elections/citoyen neté	La délivrance des cartes nationales d'identité et passeports	CNFPT	2
	Initiation à l'état civil	CNFPT	2
	Webinaire état civil : les reconnaissances frauduleuses de paternité et maternité	CNFPT	2
	La dématérialisation des actes civils	CNFPT	2
	La filiation et le nom de famille	CNFPT	2
	Webinaire état civil : les livrets de famille	CNFPT	2
	Les actes de reconnaissance et de naissance	CNFPT	2
	Les différents types d'union et leurs dissolutions	CNFPT	2
	L'organisation des scrutins	CNFPT	2
	Le contentieux en matière électorale	CNFPT	2
	Formation logiciels informatiques (EXCEL, WORD, ...)	CNFPT	2
	La gestion et l'organisation d'un service population	CNFPT	2



### Sous axe : Population

Objectifs poursuivis	Intitulé du stage	Organisme	Nombre d'agents
Création d'un guichet unique	L'organisation et la gestion de son temps	CNFPT	2
	L'accueil et téléphonique en collectivité territoriale	CNFPT	1
	La rédaction d'une lettre administrative et d'un courriel	CNFPT	1
	Découverte du métier d'assistant ou assistant de direction	CNFPT	1
Création d'un guichet numérique			
Archivage, mémoire de la commune	L'organisation du classement des documents	CNFPT	1
	Enjeux et usages du numérique dans un établissement patrimonial	CNFPT	1
	Les fondamentaux des métiers des archives	CNFPT	1
	Le rôle et les missions d'un archiviste	CNFPT	1
	L'organisation des archives dans les collectivités territoriales	CNFPT	1
	Les archives, l'état civil et la généalogie	CNFPT	1
	L'archivage des documents électroniques	CNFPT	1
	La valorisation des archives	CNFPT	1
	La communication des archives	CNFPT	1
	Le traitement des archives : collecte, tri, classement	CNFPT	1

### AXE : MARCHÉS PUBLICS

Objectifs poursuivis	Intitulé du stage	Organisme	Nombre d'agents
Sécuriser les procédures d'exécution comptables des marchés publics	Les stratégies de vigilance et de gestion des risques en matière d'achat public	CNFPT	1
	L'actualité de l'achat et des marchés publics	CNFPT	2
	La gestion administrative, financière et technique des marchés de travaux	CNFPT	2
	La prévention et la gestion du contentieux des marchés publics	CNFPT	2
	Les stratégies de vigilance et de gestion des risques en matière d'achat public	CNFPT	2
Actualiser les connaissances	Journée Actu	CNFPT	1

## AXE : COMMUNICATION

Objectifs poursuivis	Intitulé du stage	Organisme	Nombre d'agents
Web communication et réseaux sociaux	Le web 2.0 et la communication numérique	CNFPT	1
	Evaluer sa communication numérique	CNFPT	1
	Événementiel, outil de communication publique	CNFPT	1
Communication et stratégie	Le plan de communication : de l'élaboration à l'évaluation	CNFPT	1
Les différents modes de rédaction	Réalisation de supports écrits de communication	CNFPT	1
	La rédaction pour le web	CNFPT	1
	La conception éditoriale, l'écriture web et la scénarisation	CNFPT	1

## AXE : HYGIENE ET SECURITE

### Sous axe : sécurité au travail

Objectifs poursuivis	Intitulé du stage	Organisme	Nombre d'agents
Développer les compétences en techniques et sécurité du spectacle, notamment à destination des associations	Formation SSIAP	NCO	2
	La sécurité incendie : la sureté et la protection des personnes dans les ERP	CNFPT	2
Consolider et développer les connaissances, compétences en hygiène et sécurité dans les EV et PU	La protection de la santé du jardinier et de l'utilisateur	CNFPT	6
	La sécurité dans les espaces verts	CNFPT	6
	Recyclage SST	SFOR	50
	Formation initiale SST	SFOR	25
	Le bon usage des EPI	CNFPT	13
Développement et mise à jour des techniques professionnelles, connaissances, compétences du service animation	La signalisation temporaire des chantiers sur la voirie	CNFPT	9
	Formation initiale SST ou équivalence PSC1	SFOR	25
Développer les connaissances et compétences en hygiène et sécurité	Formation incendie	SFOR	15
	Evacuation incendie	SFOR	20

### Sous axe : Prévention des risques

Objectifs poursuivis	Intitulé du stage	Organisme	Nombre d'agents
Maîtriser les outils de management nécessaires aux enjeux actuels	La prévention de l'usure professionnelle en restauration collective	CNFPT	1
Mise en conformité pour l'exploitation d'un ERP	La prévention des risques liés au travail en hauteur	CNFPT	2

## AXE : CULTURE

### Sous axe : Politique culturelle

Objectifs poursuivis	Intitulé du stage	Organisme	Nombre d'agents
Mettre en conformité l'exploitation d'un ERP	L'accessibilité des bâtiments publics	CNFPT	2
Mettre en place une billetterie en ligne		CNFPT	2
Diversifier les ressources de projets culturels	Mécénat culturel	CNFPT	1
	La méthode et les outils pour conduire une stratégie de mécénat culturel	CNFPT	1

### Sous axe : Bibliothèque

Objectifs poursuivis	Intitulé du stage	Organisme	Nombre d'agents
Diversifier les activités de la bibliothèque	Les fruits du désherbage	MD17	1
	Créer un Escape Game	MD17	1
	Fabrication de marionnettes	MD17	1
	Présentation des supports d'animation	MD17	1
	Mettre en place des animations en bibliothèque	CNFPT	1
	Constituer un fonds cinématographique pour la jeunesse	MD17	1
	Le portage à domicile	MD17	1
Savoir évaluer les différents services de la bibliothèque	L'évaluation en bibliothèque	CNFPT	1

## AXE : ENFANCE - JEUNESSE

### Sous axe : Accueil et animation

Objectifs poursuivis	Intitulé du stage	Organisme	Nombre d'agents
Développer et mettre à jour les techniques professionnelles, connaissances, compétences du service animation	L'accueil de l'enfant ayant des contraintes et interdits alimentaires	CNFPT	4
	L'animation des interclasses et des accueils périscolaires	CNFPT	4
Développer et renforcer les missions et connaissances liées à l'hygiène et la sécurité, prise en compte des risques professionnels	Accueil des enfants allergiques en restauration collective	CNFPT	4
Développer l'aide pédagogique, les activités d'éveil et d'expression	L'animation des interclasses et accueils périscolaires	CNFPT	4

### Sous axe : Connaissance de l'enfant

Objectifs poursuivis	Intitulé du stage	Organisme	Nombre d'agents
Développer et mettre à jour les techniques professionnelles, connaissances, compétences du service animation	Les repères et les enjeux de la jeunesse et de l'enfance aujourd'hui	CNFPT	5
	L'accompagnement éducatif pendant la pause méridienne pour les enfants de 3 à 6 ans	CNFPT	6
	L'accompagnement éducatif pendant la pause méridienne pour les enfants de 6 à 12 ans	CNFPT	5
	La connaissance et l'accompagnement de l'enfant de 3 à 12 ans	CNFPT	5
Développer l'aide pédagogique, les activités d'éveil et d'expression	Les soins et la santé de l'enfant en école maternelle 3-6 ans	CNFPT	7

## AXE : ENFANCE – JEUNESSE (SUITE)

### Sous axe : Positionnement du professionnel

Objectifs poursuivis	Intitulé du stage	Organisme	Nombre d'agents
Optimiser et développer les fonctions de direction d'animation	Formation générale BAFD		1
Accompagner à l'évolution professionnelle (ATSEM)	Préparation concours ATSEM	CNFPT	1
Optimiser et développer les fonctions de direction d'animation	La direction d'un établissement d'accueil du jeune enfant	CNFPT	1
	Le cadre réglementaire et la responsabilité professionnelle appliqués à l'accueil collectif de mineurs	CNFPT	2
	Méthodologie du projet d'animation, de l'idée à l'évaluation	CNFPT	1
	Le cadre réglementaire et la responsabilité professionnelle appliqués à l'accueil collectif de mineurs	CNFPT	1
Développer l'aide pédagogique, les activités d'éveil et d'expression	Le rôle et les missions de l'ATSEM sur le temps scolaire	CNFPT	1
	L'aide pédagogique à l'enseignant. e à l'école maternelle	CNFPT	5
	L'ATSEM dans le temps périscolaire	CNFPT	1
Développer et renforcer les connaissances techniques et d'hygiène du nettoyage des locaux	Les techniques de nettoyage mécanisé des locaux administratifs	CNFPT	4
	Les techniques manuelles de nettoyage des locaux de type administratif	CNFPT	4
	Les techniques d'hygiène et de désinfection des locaux sanitaires	CNFPT	2

## AXE : RESTAURATION COLLECTIVE

Objectifs poursuivis	Intitulé du stage	Organisme	Nombre d'agents
Développer les compétences en management, gestion, hygiène et sécurité de la restauration scolaire	L'hygiène alimentaire en production de repas	CNFPT	3
	L'organisation d'une équipe de travail en restauration collective	CNFPT	1
	L'hygiène alimentaire en distribution de repas	CNFPT	3
	Réactualisation de la formation "hygiène alimentaire"	CNFPT	3
	La conduite d'un projet de lutte contre le gaspillage en restauration collective	CNFPT	3
	L'actualisation des pratiques en matière de procédures sanitaires en restauration collective	CNFPT	3
	La gestion financière d'un service de restauration collective	CNFPT	1
	Les enjeux de l'intelligence collective, développer la coopération	CNFPT	1
	Accueil des enfants allergiques en restauration collective	CNFPT	3

## AXE : GÉNIE TECHNIQUE

### Sous axe : Urbanisme

Objectifs poursuivis	Intitulé du stage	Organisme	Nombre d'agents
Développer les conduites raisonnées et éco-responsables dans les espaces verts et PU	L'entretien éco-responsable des abords routiers	CNFPT	4
Consolider les connaissances dans le domaine de la voirie	L'entretien de la signalisation permanente et des équipements de voirie	CNFPT	1
	La réalisation de travaux d'entretien courant de la chaussée	CNFPT	1
Mettre à jour des modalités d'application du PLUi		CDA	1
Développer les connaissances dans le domaine de la finance et construction de budget	La gestion financière des services techniques	CNFPT	1

### Sous axe : Espaces Verts et Propreté Urbaine

Objectifs poursuivis	Intitulé du stage	Organisme	Nombre d'agents
Développer les conduites raisonnées et éco-responsables dans les espaces verts et PU	La gestion raisonnée de la ressource en eau dans les espaces verts	CNFPT	4
	L'utilisation, la préparation et l'entretien des plantes vivaces	CNFPT	4
	Adaptation des espaces paysagers au processus du changement climatique	CNFPT	4
	La réduction et la valorisation des déchets en espaces verts	CNFPT	4
	Le désherbage des espaces publics dans le respect de l'environnement	CNFPT	4
	L'entretien éco-responsable des abords routiers	CNFPT	4
	Les fondamentaux du métier d'agent de propreté urbaine	CNFPT	1
Développer et diversifier les connaissances en espaces verts	La planification et le suivi des chantiers dans les espaces verts	CNFPT	1
	Les différents types de paillages, usage et entretien	CNFPT	4
	Les nouvelles tendances en fleurissement	CNFPT	4

### Sous axe : Maintenance bâtiment

Objectifs poursuivis	Intitulé du stage	Organisme	Nombre d'agents
Maintien et développement des connaissances techniques, hygiène et sécurité en bâtiment	Les éco matériaux de construction : les critères de la décision	CNFPT	2
	L'initiation aux travaux de serrurerie	CNFPT	2
	La réalisation de cloisons et doublages en plâtre sec	CNFPT	2
	L'initiation à la menuiserie aluminium et PVC	CNFPT	2
	Le perfectionnement en plomberie	CNFPT	2
	L'initiation à la maçonnerie	CNFPT	2
	L'initiation à la plomberie sanitaire	CNFPT	2

### Sous axe : Infra et réseaux

Objectifs poursuivis	Intitulé du stage	Organisme	Nombre d'agents
Consolider les connaissances dans le domaine de la voirie	L'entretien de la signalisation permanente et des équipements de voirie	CNFPT	1
	La réalisation de travaux d'entretien courant de la chaussée	CNFPT	1

## AXE : INFORMATIQUE

Objectifs poursuivis	Intitulé du stage	Organisme	Nombre d'agents
Optimiser et développer les fonctions de direction d'animation	Formation informatique (EXCEL, WORD, ...)	Mairie	1
	Formation logiciel finance	DEFI	1

## AXE : TECHNIQUES PROFESSIONNELLES

Objectifs poursuivis	Intitulé du stage	Organisme	Nombre d'agents
Optimiser le temps de travail, rationaliser les procédures et mieux gérer son temps	Optimisation de son mode de collaboration avec son manager ou manageuse	CNFPT	5
	La gestion du temps dans sa pratique managériale	CNFPT	6
	La maîtrise du temps, une dimension essentielle de son organisation	CNFPT	6
Création d'un guichet unique	La gestion du stress en situation d'accueil	CNFPT	2
	La gestion des conflits et de l'agressivité en situation d'accueil	CNFPT	2
Mettre en conformité l'exploitation d'un ERP	L'accueil du public en situation de handicap	CNFPT	3
Optimiser et développer de nouvelles connaissances en secrétariat	L'organisation et la gestion de son temps	CNFPT	4
	Formation logiciel L et A	DEFI	1
	Découverte du métier d'assistant ou assistant de direction	CNFPT	1

## AXE : DÉVELOPPEMENT PERSONNEL

Objectifs poursuivis	Intitulé du stage	Organisme	Nombre d'agents

## AXE : FORMATIONS OBLIGATOIRES

Objectifs poursuivis	Intitulé du stage	Organisme	Nombre d'agents
Maintenir et développer les compétences	Recyclage formation électrique	NCO	5
	Recyclage SST	SFOR	50
	Recyclage échafaudage	SFOR	4
Acquisition de nouvelles compétences	Formation initiale SST	SFOR	25



# Conclusion

Depuis une dizaine d'année, la commune a cherché à valoriser la formation et à encourager les agents des différents services à s'engager dans une démarche de formation dans leur intérêt et dans l'intérêt du service.

Au regard de l'évolution du nombre d'agents partant en formation et du nombre de jours de stage suivis annuellement, on peut en conclure que la formation s'inscrit désormais comme un axe essentiel de la politique RH et qu'elle est intégrée pleinement dans la vie professionnelle des agents.

Pour autant il ne faut perdre de vue que la formation professionnelle à Nieul-sur-Mer reste un dispositif fragile et ce pour plusieurs raisons :

- Parce que le budget alloué (hors contribution obligatoire au CNFPT) reste très modeste et ne permet pas d'offrir une variété d'intervenants ni d'accéder à des stages ou séminaires techniquement ou juridiquement plus élaborés. Il en découle donc une forme de lassitude de la part des agents qui se voient toujours proposer les mêmes formations et toujours la même pédagogie. Cette difficulté concerne principalement les métiers techniques.
- Parce que dans la continuité des raisons évoquées ci-avant, la quasi-totalité des formations est dispensée par le CNFPT, lequel impose à la commune non seulement son catalogue de formation et son planning mais également ses nombreuses contraintes. Ainsi chaque année, plusieurs stages sont annulés (suite à défection de l'intervenant, suite à des contraintes techniques...) ou reportés à des dates qui ne conviennent plus aux agents compte tenu des contraintes de service. De même, la contrainte d'un nombre limité de stagiaires par salle, conduit fréquemment des agents à voir leur inscription rejetée.

Ainsi, il est indispensable, si l'on souhaite maintenir un bon investissement des agents en terme de formation, de chercher à développer l'offre de formation. Cela ne peut passer que par deux axes :

- L'augmentation sensible des crédits alloués à la formation et qui permettraient de faire appel à des organismes de formation plus spécialisés et donc plus variés.
- Renforcer l'offre de formation du CNFPT afin de mettre en place des formations internes financées sur la cotisation annuelle. Ce dispositif permet ainsi de cibler ou construire des actions de formation "à la carte" pour un groupe d'agents de la commune. Cela peut permettre de répondre à un besoin de formation lié à un projet de service, à la mise en place d'une nouvelle compétence...mais aussi à un renforcement du lien et des échanges entre agents.
- Ouvrir la formation vers les autres communes. Traditionnellement la formation est pensée comme un dispositif théorique. Les agents partent en stage pour acquérir ou développer des savoirs ou des compétences. A cette occasion, ils échangent sur leurs pratiques et leurs expériences, ce qui constitue l'un des points essentiels du stage (la plupart des agents reconnaissent que le principal intérêt du stage réside dans les échanges). Pour autant, ces échanges si prisés ne constituent pas une source d'apprentissage en soi : chaque commune, chaque agent, par ses pratiques et ses procédures, disposent de savoirs et d'expériences pratiques qui pourraient être partagés et adaptés.

Le principe d'ouvrir la formation au principe d'un partenariat (conventionné) entre les communes permettraient de partager les expériences et de trouver des idées, des solutions dans une même logique de territoire.

- En développant et valorisant la transmission de savoirs, des compétences au sein de la commune. Outre leurs compétences liées au poste, certains agents peuvent avoir des compétences "autres" (exemple : aptitude à l'information) ou bien des expériences à partager permettant aux agents d'autres services de progresser dans un savoir-faire ou un savoir-être.
- Enfin l'accompagnement des agents dans leur parcours de formation doit rester un axe prépondérant. Chaque agent doit se sentir accompagné depuis le choix du stage jusqu'au bilan de la formation. Cette procédure doit permettre de cibler le(s) stage(s) avec justesse et surtout d'assurer un suivi : la formation était-elle pertinente ? Doit-elle être complétée ? A-t-elle permis de mettre en place des projets ou de nouvelles méthodes de travail dans le service ?...

Ce travail de suivi est actuellement réalisé par le service RH mais il convient d'y associer plus largement l'encadrement qui a un rôle majeur à jouer.

Le présent plan de formation a été présenté au comité technique paritaire du ...

Et a reçu un avis ...

Le présent plan de formation a été présenté à la commission du personnel du ...

Et a reçu un avis ...

# Modalités

## **Indemnisation des frais de transport et d'hébergement des stagiaires par le CNFPT (barème en vigueur pour 2020)**

### **Hébergement :**

#### **La veille de la session de formation.**

En fonction de l'horaire d'ouverture des sessions de formation, un hébergement la veille pourra vous être proposé si vous en exprimez le souhait. Pour en bénéficier, le trajet le plus court entre le lieu de stage et votre résidence administrative (de commune à commune) doit être égal ou supérieur à 150 kilomètres aller (soit 300 km aller-retour).

#### **Durant la session de formation.**

Seuls les agents qui en expriment le souhait dans les délais impartis et dont la résidence administrative est située à plus de 70 kilomètres par la route du lieu de formation (distance théorique évaluée selon le trajet le plus court Via Michelin de commune à commune, sans référence aux adresses précises) peuvent bénéficier d'une prise en charge directe de l'hébergement. En cas de sollicitation tardive par le stagiaire ou de refus de sa part de prise en charge directe d'un hébergement, une indemnisation d'un aller-retour par jour de formation sera assurée (selon les conditions en vigueur).

### **Restauration :**

La prise en charge des repas se fait soit par la remise d'un ticket restaurant d'une valeur de 11 € soit par la prise en charge directe par le CNFPT soit par virement sur le compte de l'agent d'une somme de 11 € par repas

(NB : les frais de repas en cas de mission sont remboursés sur la base de 15.25 €)

### **Transport :**

Pour garantir l'égalité d'accès à la formation, le CNFPT participe à la prise en charge d'une partie des frais de déplacement.

Sont toutefois exclues de la participation aux frais de déplacement :

- les préparations aux concours et aux examens professionnels ;
- les formations organisées en intra ;
- les actions individuelles ;
- les formations continues obligatoires des policiers et policières municipaux ;
- les journées d'actualité, séminaires et autres actions « évènementielles ».

#### **Prise en charge des frais de transport**

Pour favoriser l'écomobilité, un « écobonus » est accordé aux déplacements en transports en commun et le covoiturage entre stagiaires est encouragé.

#### **Les grands principes**

- Le calcul kilométrique de votre déplacement s'entend de la résidence administrative de votre lieu de travail jusqu'au lieu de la formation (de commune à commune), en prenant en compte le trajet le plus court en distance (référence : le site Via Michelin) ;
- Pour bénéficier d'une indemnisation, votre parcours aller/retour doit être supérieur à 40 km, sauf pour les stagiaires en situation de handicap ;
- En cas de déplacement combinant l'usage d'un véhicule motorisé, hors véhicule de service, et des transports en commun, le barème pour les transports en commun s'appliquera.

La demande d'indemnisation des frais de transport est un acte volontaire. Une fiche de demande de prise en charge est à compléter pendant la formation.

Mode de transport	Si votre parcours est inférieur ou égal à 40 km aller/retour	Si votre parcours est supérieur à 40 km aller/retour
<b>Covoiturage (entre stagiaires)</b>	Pas d'indemnisation des frais de transport	Indemnisation du <b>conducteur</b> à partir du premier kilomètre au taux de 0.25 € par km
<b>Transport en commun* (TGV, TER et autre ou voiture + transport en commun)</b>	Pas d'indemnisation des frais de transport	Indemnisation à partir du premier kilomètre au taux de 0.20 € par km
<b>Véhicule individuel (voiture ou moto hors véhicule de service)</b>	Pas d'indemnisation des frais de transport	Indemnisation à partir du kilomètre 41 au taux de 0.15 € par km (aller-retour)
	<p>Pour un stagiaire en situation de handicap qui utilise individuellement un véhicule, hors utilisation d'un véhicule de service, indemnisation au taux de 0,15 €/km à partir du 1<sup>er</sup> km parcouru.</p> <p>Les demandes d'hébergement de stagiaires à mobilité réduite peuvent être prises en charge alors même que leur résidence administrative se situe à moins de 70 kilomètres du lieu où se déroule la formation.</p> <p>Le CNFPT facilite l'accueil des agents en situation de handicap dans les sessions de formation qu'il propose. A ce titre, vous pouvez nous signaler si vous êtes dans cette situation afin :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de bénéficier des modalités de prise en charge des frais de transport adaptées,</li> <li>- de prendre en compte d'éventuels besoins d'adaptation pour préparer au mieux votre venue en formation.</li> </ul>	

# Annexes

## Analyse des annulations de formation par service pour la période 2015 à 2019

### Annulation formations service DSTU-CTM

#### 2015

Nombre de formation en 2015	Nombre de formation annulée en 2015	%	Motif d'annulation
			Manque de participant
15	1	7	1
			Soit en %
			100

#### 2016

Nombre de formation en 2016	Nombre de formation annulée en 2016	%	Motif d'annulation							
			Raisons de service	Départ agent	Formation complète	Manque de participant	Annulé CNFPT	Agent en arrêt	Doublon formation	Annulé par l'agent
48	15	31	1	2	2	3	2	2	2	1
			Soit en %							
			7	13	13	20	13	13	13	7

#### 2017

Nombre de formation en 2017	Nombre de formation annulée en 2017	%	Motif d'annulation				
			Doublon formation	Formation complète	Demande oubliée par CNFPT	Convocation non remise	Départ agent
19	7	37	2	1	1	1	2
			Soit en %				
			29	14	14	14	29

#### 2018

Nombre de formation en 2018	Nombre de formation annulée en 2018	%	Motif d'annulation	
			Agent en arrêt	Agent en congés
29	2	7	1	1
			Soit en %	
			50	50

## 2019

Nombre de formation en 2019	Nombre de formation annulée en 2019	%	Motif d'annulation				
			Départ agent	Raisons personnelles	Doublon formation	Problème de transport	Doublon visite médicale
31	5	16	1	1	1	1	1
			Soit en %				
			20	20	20	20	20

## Synthèse

Nombre de formation en 2015	Nombre de formation en 2016	Nombre de formation en 2017	Nombre de formation en 2018	Nombre de formation en 2019	Total	Pourcentage d'annulation total
15	48	19	29	31	142	
Nombre de formation annulée en 2015	Nombre de formation annulée en 2016	Nombre de formation annulée en 2017	Nombre de formation annulée en 2018	Nombre de formation annulée en 2019	Total	
1	15	7	2	5	30	

Les différents motifs d'annulation											
Manque de participant	Raisons de service	Départ agent	Formation complète	Annulée CNFPT	Agent en arrêt	Doublon formation	Annulée par l'agent	Demande oubliée par CNFPT	Agent en congés	Raisons personnelles	Doublon visite médicale
4	1	5	3	2	3	5	1	1	1	1	1
13%	3%	17%	10%	7%	10%	17%	3%	3%	3%	3%	3%

## Annulation formations service ENFANCE / JEUNESSE

### 2015

Nombre de formation en 2015	Nombre de formation annulée en 2015	%	Motif d'annulation				
			Annulé par CdS	Raisons de service	Congé maternité	Annulé par agent	Fin de contrat
33	6	18	1	1	1	1	2
			Soit en %				
			17	17	17	17	34

### 2016

Nombre de formation en 2016	Nombre de formation annulée en 2016	%	Motif d'annulation				
			Formation complète	Manque de participant	Doublon formation	Refus CNFPT	Grève transport
48	7	15	2	1	2	1	1
			Soit en %				
			29	14	29	14	14

### 2017

Nombre de formation en 2017	Nombre de formation annulée en 2017	%	Motif d'annulation							
			Doublon formation	Formation complète	Annulé CNFPT	Raisons de service	Agent en arrêt	Raisons personnelles	Manque de participant	Restriction budgétaires CNFPT
47	12	26	1	2	2	3	2	2	2	1
			Soit en %							
			7	13	13	20	13	13	13	7

### 2018

Nombre de formation en 2018	Nombre de formation annulée en 2018	%	Motif d'annulation			
			Départ dispo	Manque de participant	Agent en arrêt	Refus CNFPT
43	6	14	1	3	1	1
			Soit en %			
			17	50	17	17

## 2019

Nombre de formation en 2019	Nombre de formation annulée en 2019	%	Motif d'annulation					
			Formation complète	Manque de participant	Doublon formation	Agent en arrêt	Annulé par CdS à la demande de l'agent	Raisons personnelles
45	10	22	1	1	1	1	5	1
			Soit en %					
			10	10	10	10	50	10

## Synthèse

Nombre de formation en 2015	Nombre de formation en 2016	Nombre de formation en 2017	Nombre de formation en 2018	Nombre de formation en 2019	Total	Pourcentage d'annulation total
33	48	47	43	45	216	
Nombre de formation annulée en 2015	Nombre de formation annulée en 2016	Nombre de formation annulée en 2017	Nombre de formation annulée en 2018	Nombre de formation annulée en 2019	Total	
6	7	12	6	10	41	

### Les différents motifs d'annulation de 2015-2019

Annulé par cds à la demande de l'agent	Raisons de service	Session complète	Manque de participant	Doublon formation	Raisons personnelles	Agent en arrêt	Refus CNFPT	Départ en dispo	Annulé par CNFPT	Annulé par agent	Fin de contrat	Restrictions budgétaires CNFPT
6	2	7	6	5	2	4	2	1	1	1	2	1
15%	5%	17%	15%	12%	5%	10%	5%	2%	2%	2%	5%	2%



## Annulation formations Direction Générale des Services

### 2015

Nombre de formation en 2015	Nombre de formation annulée en 2015	%	Motif d'annulation			
			Annulé par l'agent	Formation complète	Formation annulée	Doublon formation
48	11	23	6	2	2	1
			Soit en %			
			55	18	18	9

### 2016

Nombre de formation en 2016	Nombre de formation annulée en 2016	%	Motif d'annulation		
			Annulé par l'agent	Formation complète	Raisons de service
26	8	31	6	1	1
			Soit en %		
			75	13	13

### 2017

Nombre de formation en 2017	Nombre de formation annulée en 2017	%	Motif d'annulation	
			Annulé par CNFPT	Formation complète
20	4	20	2	2
			Soit en %	
			50	50

### 2018

Nombre de formation en 2018	Nombre de formation annulée en 2018	%	Motif d'annulation				
			Annulé par l'agent	Manque de participant	Formation annulée CNFPT	Doublon formation	Raisons de service
45	9	20	1	1	1	2	4
			Soit en %				
			11	11	11	22	44

## 2019

Nombre de formation en 2019	Nombre de formation annulée en 2019	%	Motif d'annulation			
			Annulée par l'agent	Manque de participant	Doublon congés	Raisons de service
32	8	25	3	1	1	3
Soit en %						
			38	13	13	38

## Synthèse

Nombre de formation en 2015	Nombre de formation en 2016	Nombre de formation en 2017	Nombre de formation en 2018	Nombre de formation en 2019	Total	Pourcentage d'annulation total
48	26	20	45	32	171	
Nombre de formation annulée en 2015	Nombre de formation annulée en 2016	Nombre de formation annulée en 2017	Nombre de formation annulée en 2018	Nombre de formation annulée en 2019	Total	
11	8	4	9	8	40	

Les différents motifs d'annulation						
Annulé par l'agent	Session complète	Formation annulée	Doublon formation	Doublon congés	Raisons de service	Manque de participant
16	5	5	3	1	8	2
40%	13%	13%	8%	3%	20%	5%

## Annulation formations service affaires générales et juridiques

2015

Nombre de formation en 2015	Nombre de formation annulée en 2015	%	Motif d'annulation		
			Annulé par l'agent	Formation complète	Agent en maladie
13	3	23	1	1	1
			Soit en %		
			33	33	33

2016

Nombre de formation en 2016	Nombre de formation annulée en 2016	%	Motif d'annulation
			Manque de participant
12	1	8	1
			Soit en %
			100

2017

Nombre de formation en 2017	Nombre de formation annulée en 2017	%	Motif d'annulation
			Aucun
4	0	0	Soit en %

2018

Nombre de formation en 2018	Nombre de formation annulée en 2018	%	Motif d'annulation	
			Raisons de service	Doublon formation
10	3	30	1	2
			Soit en %	
			33	67

## 2019

Nombre de formation en 2019	Nombre de formation annulée en 2019	%	Motif d'annulation
			Aucun
6	0	0	Soit en %

## Synthèse

Nombre de formation en 2015	Nombre de formation en 2016	Nombre de formation en 2017	Nombre de formation en 2018	Nombre de formation en 2019	Total	Pourcentage d'annulation total
13	12	4	10	6	45	16%
Nombre de formation annulée en 2015	Nombre de formation annulée en 2016	Nombre de formation annulée en 2017	Nombre de formation annulée en 2018	Nombre de formation annulée en 2019	Total	
3	1	0	3	0	7	

Les différents motifs d'annulation de 2015-2019					
Formation complète	Agent en maladie	Annulé par agent (prépa)	Annulé par Cds	Raisons de service	Doublon formation
1	1	1	1	1	2
14%	14%	14%	14%	14%	29%

## Annulation formations service culturel et vie associative

### 2015

Nombre de formation en 2015	Nombre de formation annulée en 2015	%	Motif d'annulation	
			Manque de participant	
14	1	7	1	
			Soit en %	
			100	

### 2016

Nombre de formation en 2016	Nombre de formation annulée en 2016	%	Motif d'annulation	
			Aucun	
10	0	0	Soit en %	

### 2017

Nombre de formation en 2017	Nombre de formation annulée en 2017	%	Motif d'annulation	
			Restrictions budgétaires CNFPT	Manque de participant
9	3	33	2	1
			Soit en %	
			67	33

### 2018

Nombre de formation en 2018	Nombre de formation annulée en 2018	%	Motif d'annulation	
			Oubli convocation	Manque de participant
17	2	12	1	1
			Soit en %	
			50	50

## 2019

Nombre de formation en 2018	Nombre de formation annulée en 2018	%	Motif d'annulation	
			Formation complète	Manque de participant
11	2	18	1	1
			Soit en %	
			50	50

## Synthèse

Nombre de formation en 2015	Nombre de formation en 2016	Nombre de formation en 2017	Nombre de formation en 2018	Nombre de formation en 2019	Total	Pourcentage d'annulation total
14	10	9	17	11	61	
Nombre de formation annulée en 2015	Nombre de formation annulée en 2016	Nombre de formation annulée en 2017	Nombre de formation annulée en 2018	Nombre de formation annulée en 2019	Total	13%
1	0	3	2	2	8	

Les différents motifs d'annulation			
Manque de participant	Restrictions budgétaires CNFPT	Oubli convocation	Oubli convocation
4	2	1	1
50%	25%	13%	13%