



PLAN DE FORMATION 2026

Ville et CCAS



Préambule

Les axes prioritaires du plan de formation 2026

1. Le cadre légal de la formation
 - 1.1. Références et définition
 - 1.2. Les formations obligatoires
 - 1.3. Les différents dispositifs de formation
 - 1.3.1. Le Compte Personnel de Formation (CPF)
 - 1.3.2. Le Congé de Formation Professionnelle (CFP)
 - 1.3.3. La validation des Acquis de l'Expérience (VAE)
 - 1.3.4. Le bilan de compétences
2. Déclinaison du plan de formation 2026
 - 2.1. Garantir la santé et la sécurité des agents
 - 2.1.1. Prévention, sécurité et conditions de travail
 - 2.1.2. Formation obligatoire de l'assistant de prévention
 - 2.1.3. Instances représentatives
 - 2.2. Professionnaliser et garantir les compétences professionnelles dites essentielles
 - 2.2.1. Formation d'intégration
 - 2.2.2. Formation de professionnalisation
 - 2.2.3. Formation « repères et fondamentaux »
 - 2.2.4. Outils numériques et logiciels métier
 - 2.2.5. Police municipale
 - 2.3. Développer une culture managériale commune
 - 2.3.1. Management
 - 2.3.2. Prise de poste d'encadrement
 - 2.4. Favoriser et accompagner l'évolution professionnelle, les parcours professionnels et la mobilité interne
 - 2.4.1. Préparation aux concours et examens professionnels
 - 2.4.2. Apprentissage et alternance
 - 2.4.3. Tutorat et transmission des compétences
 - 2.4.4. Période de préparation au reclassement (PPR)
 - 2.5. Œuvrer à la transition écologique, numérique et à la modernisation de l'action publique
 - 2.5.1. Transition écologique
 - 2.5.2. Transition numérique et modernisation de l'action publique
3. Mise en œuvre
 - 3.1. Acteurs
 - 3.2. Modalités
 - 3.3. Financement
 - 3.4. Suivi et évaluation

Annexes

PRÉAMBULE

Au-delà du caractère obligatoire pour la collectivité d'établir un plan de formation, sa démarche d'élaboration est quant à elle déterminée par la collectivité selon son contexte, ses orientations politiques, ses axes stratégiques, sa taille et les axes de la politique Ressources Humaines et cela, dans un contexte de transformation de la fonction publique.

Le plan de formation constitue donc un axe primordial en termes de gestion des ressources humaines.

Véritable levier stratégique, il a vocation à :

- Garantir le respect des obligations réglementaires et statutaires.
- Assurer les montées en compétences nécessaires pour répondre aux objectifs du mandat politique et aux orientations stratégiques de la collectivité.
- Donner aux services les moyens d'accomplir leurs missions par la consolidation des compétences des agents et encadrants, l'acquisition de nouvelles compétences, la capacité à réagir, à innover.
- Maintenir la qualité du service public rendu aux usagers.
- Accompagner les évolutions organisationnelles et managériales à court et moyen terme, y compris les souhaits d'évolution professionnelle des agents.
- Anticiper les besoins futurs, notamment ceux liés au phénomène croissant d'usure professionnelle, aux métiers en émergence, et accompagner les reclassements.
- Intégrer les enjeux de transition écologique et numérique

Le plan de formation 2026 s'inscrit donc dans une démarche de développement des compétences et d'accompagnement des agents de la collectivité.

Il a pour objectif de répondre aux obligations réglementaires, de garantir le maintien et le développement des compétences des agents, d'accompagner les parcours professionnels et de soutenir les évolutions de la collectivité.

Le plan de formation est un outil prévisionnel. En effet, de nouveaux besoins peuvent émerger tout au long de l'année du plan notamment lors d'un recrutement, d'une prise de poste, d'un besoin identifié de montée en compétence, voire dans le cadre de l'application d'une nouvelle réglementation, d'une évolution technique etc. Aussi, ce plan pourra faire l'objet d'un réajustement le cas échéant.

LES AXES PRIORITAIRES DU PLAN DE FORMATION 2026

Le plan de formation est structuré autour de 5 grands axes prioritaires faisant suite aux besoins identifiés, à savoir :

Priorité 1 : Garantir la santé et la sécurité des agents

Priorité 2 : Professionnaliser et garantir les compétences professionnelles dites essentielles

Priorité 3 : Développer une culture managériale commune

Priorité 4 : Favoriser et accompagner l'évolution professionnelle, les parcours professionnels et la mobilité interne

Priorité 5 : Œuvrer à la transition écologique, numérique et à la modernisation de l'action publique

1 Le cadre légal de la Formation

1.1 Références et définition

Ce plan de formation est réalisé en référence aux dispositions suivantes :

- Le Code Général de la Fonction Publique, livre IV, titre II (Articles L421-1 à L424-1).
- Le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 modifié relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale.
- Le décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 modifié relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux.
- Le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 modifié 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.

L'article L423-3 du Code Général de la Fonction Publique précise que :

« Les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant établissent un plan de formation annuel ou pluriannuel qui détermine le programme d'actions de formation prévues en application des 1°, 2°, 3° et 5° de l'article L. 422-21. Le plan de formation est présenté à l'assemblée délibérante et transmis à la délégation compétente du CNFPT ».

L'article L422-21 définit la formation professionnelle tout au long de la vie dans la FPT qui comprend :

- 1° La formation d'intégration et de professionnalisation définie par les statuts particuliers,
- 2° La formation de perfectionnement, dispensée en cours de carrière
- 3° La formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique.
- 4° La formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent territorial
- 5° Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française
- 6° Les formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle, dans le cadre de l'utilisation d'un compte personnel de formation (CPF).

L'action de formation est définie par le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 comme : « Une action de formation est un parcours pédagogique concourant au développement des connaissances et des compétences et permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle est réalisée en présentiel, à distance ou en situation de travail, selon des modalités déterminées par arrêté des ministres chargés de la fonction publique et des collectivités territoriales. »

1.2 Les formations obligatoires :

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

Ces actions de formation comprennent les :

- **Formations d'intégration** visant l'acquisition de connaissances relatives à l'environnement territorial qui doivent intervenir au cours de l'année de nomination et préalablement à la titularisation ;

- **Formations de professionnalisation** visant l'adaptation à l'emploi et le maintien à niveau des compétences qui se composent :
 - Des formations de professionnalisation au premier emploi ;
 - Des formations de professionnalisation tout au long de la carrière ;
 - Des formations de professionnalisation suivies suite à une affectation sur un poste à responsabilité.
- **Formation au principe de laïcité**

1.3 Les différents dispositifs de formation

1.3.1 Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Le compte personnel de formation permet aux agents publics de suivre des formations ayant pour objet :

- L'acquisition d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat de qualification professionnelle
- Le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle.

1.3.2 Le congé de Formation Professionnelle (CFP)

Les agents publics peuvent bénéficier d'un congé de formation professionnelle afin d'étendre et parfaire leur formation en vue de satisfaire des projets professionnels ou personnels.

1.3.3 La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

La VAE permet la reconnaissance officielle de l'expérience professionnelle, associative ou bénévole, en vue d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle (CQP).

1.3.4 Le bilan de compétences

Le bilan de compétences permet aux agents d'identifier et d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

2 Déclinaison du plan de formation 2026

2.1 Garantir la santé et la sécurité des agents

La collectivité renforce sa volonté de s'inscrire dans la mise en œuvre d'une démarche de prévention des risques professionnels.

La prévention des risques professionnels regroupe un ensemble de dispositions à mettre en œuvre afin de préserver la santé et la sécurité des agents, d'améliorer les conditions de travail et de tendre au bien-être au travail. C'est un enjeu majeur pour la collectivité.

Dans cette continuité, un emploi d'assistant de prévention est créé au 1^{er} juillet 2026.

Aussi, cet axe regroupe toutes les formations obligatoires et réglementaires relevant de la santé et de la sécurité des agents de la collectivité.

2.1.1 Prévention, sécurité et conditions de travail

 **Rappel :** La formation à la sécurité des travailleurs est une obligation fondamentale inscrite dans le code du travail et dans le décret n°85-603 du 10 juin 1985. La collectivité a l'obligation de former ses agents en matière d'hygiène et sécurité afin de prévenir les risques professionnels. À ce titre, elle doit mettre en place les actions de prévention nécessaires et veiller à ce que chaque agent dispose des formations adaptées à son poste de travail.

Les formations de sécurité constituent donc un enjeu réglementaire mais également un levier de prévention des accidents de service, des maladies professionnelles et de la responsabilité de l'employeur.

La formation peut être générale et viser l'ensemble des services de la collectivité, incluant :

- La formation à l'utilisation des extincteurs
- La formation aux premiers secours
- Les règles d'évacuation en cas d'incendie
- La conduite à tenir en cas d'accident

La formation peut être spécifique à certains postes, comme :

- La formation à l'utilisation d'une nacelle ou la conduite d'engin
- La formation à l'habilitation électrique
- La formation à l'intervention à proximité des réseaux
- L'utilisation de dispositifs pour le travail en hauteur

Ces formations sont dispensées lors de la prise de poste d'un agent, et doivent être renouvelées périodiquement, aussi souvent que nécessaire.

Pour qui ?

L'ensemble des agents est concerné par ces formations et principalement les agents occupant des postes exposés à des risques particuliers.

Quel organisme ?

Ces formations sont délivrées en partie par le **CNFPT**. Pour les formations plus techniques, la collectivité a recours à des **organismes externes spécialisés et habilités**.

Programmation 2026 :

Cette année, la collectivité a choisi de prioriser les formations liées aux postes de travail, en procédant à une « mise à plat » des formations de sécurité obligatoires, particulièrement pour fiabiliser les habilitations électriques, les certificats d'Aptitude à la Conduite en Sécurité (CACES) et les formations Sauveteur Secouriste du Travail (SST)

Un premier recensement des besoins a été réalisé auprès du pôle technique, lequel concentre un volume important de besoins en raison des spécificités des postes. Un second recensement est actuellement en cours auprès des autres pôles afin de couvrir l'ensemble des besoins de la collectivité.

A l'issue du premier recensement des besoins, plusieurs formations prioritaires ont été identifiées au sein du pôle technique :

- Formation Intervention à Proximité des Réseaux (AIPR) – concepteur : 2 agents
- Formation Intervention à Proximité des Réseaux (AIPR) – opérateur : 1 agent
- Formation R.457 : 4 agents

- CACES R.486 – Nacelle, catégorie B : 10 agents
- CACES R.489 – catégorie 1B : 13 agents
- CACES R.489 – catégorie 3 : 7 agents
- CACES R.490 – grue auxiliaire avec télécommande : 7 agents

La collectivité a fait appel à un **organisme externe spécialisé**. La planification de ces formations est actuellement en cours et s'échelonne sur les années 2026 et 2027, compte tenu du volume de besoins recensés ainsi que du coût financier.

Par ailleurs, des besoins de recyclage en formation premiers secours, SSIAP, PRAPS et diverses habilitations ont également été identifiés. Des formations de sensibilisation quant à la santé mentale et physique, proposées par le CNFPT, font également l'objet d'inscriptions comme suit :

Formation	Nbr d'agents	Modalité	Nbre de jours
L'habilitation électrique B1 B2 BR BC (personnels électriciens) : formation initiale	1	Présentiel	3
Stage Union - Premiers Secours Citoyen - PSC	3	Présentiel	1
Sensibilisation à la santé mentale : premiers repères sur la santé mentale	1	Distanciel	0,5
Sensibilisation à la santé mentale : de quoi parle-t-on ?	2	Distanciel	0,5
Premiers Secours en Santé Mentale	1	Présentiel	2
Webinaire - L'impact du vieillissement sur la santé au travail	1	Distanciel	0,5
Les fondamentaux de la prévention des risques professionnels	1	Présentiel	1

Le **PADF 2026** (ci-joint en annexe) comprend également une formation en intra « recyclage hygiène et sécurité alimentaire » à destination des agents du service scolaire.

2.1.2 Formation obligatoire de l'assistant de prévention

La collectivité crée au 1^{er} juillet 2026 un emploi d'assistant de prévention à temps complet qui sera mis à disposition « en temps partagé », à hauteur de 50%, auprès de l'autorité territoriale de Déville-lès-Rouen.

La formation de l'assistant de prévention est réglementée comme suit :

- Formation préalable à sa prise de fonction de 5 jours,
- Formation continue l'année suivant la prise de fonction de 2 jours,
- 1 module de formation au minimum les années suivantes.

Aussi, il convient de prévoir au plan 2026 une formation de **5 jours** visant à permettre au futur assistant de prévention d'acquérir des bases et repères nécessaires au premier exercice de la fonction et la capacité d'intervenir dans le cadre d'une démarche de prévention des risques professionnels.

2.1.3 Instances représentatives

Cette formation s'adresse aux membres du Comité Social Territorial (CST) et à sa formation spécialisée (F3SCT) et vise à leur donner les connaissances et outils nécessaires pour exercer pleinement leur rôle en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Elle permet de comprendre le fonctionnement des instances, les missions et responsabilités des membres du CST et les modalités de dialogue social au sein de notre collectivité.

Cette formation permet également d'aborder les principes de prévention des risques professionnels, l'amélioration des conditions de travail et autres sujets liés à la santé au travail.

Cet item fera l'objet d'une formation réglementaire en 2027 faisant suite aux élections professionnelles du 10 décembre 2026.

2.2 Professionnaliser et garantir les compétences professionnelles dites essentielles

Cet axe vise à doter tout agent territorial, qu'il soit titulaire ou contractuel, d'une culture territoriale, d'un socle commun de connaissances et compétences, socle essentiel à l'exercice des fonctions et à la bonne compréhension des spécificités propres à la fonction publique territoriale (statut, droits et obligations, déontologie etc.).

2.2.1 Formation d'intégration



Rappel : La formation d'accueil et d'intégration est le premier maillon du parcours professionnel et de la formation de l'agent dans la fonction publique territoriale. Elle a pour objectif de permettre à l'agent de mieux comprendre son environnement professionnel, de faciliter sa prise de poste au sein de la collectivité et de mieux appréhender les bases de l'environnement territoriale.

Elle porte sur le fonctionnement des collectivités territoriales, l'organisation des services publics locaux, le statut de la fonction publique territoriale et le déroulement de carrière au sein la fonction publique territoriale.

Pour qui ? La formation doit être suivie pendant la 1ère année suivant la nomination ou le recrutement. Elle est obligatoire pour les agents nouvellement nommés dans un cadre d'emplois territorial (catégories A, B et C). Elle peut aussi être obligatoire pour certains agents contractuels recrutés sur des postes spécifiques, notamment pour une durée supérieure à 1 an selon certains motifs de recrutement

Quel organisme ? Elle est organisée principalement par le CNFPT (Centre National de la Fonction Publique Territoriale).

Programmation 2026 :

- **16 agents** identifiés pour réaliser à une formation d'intégration, dont 15 relevant de la catégorie C et 1 de la catégorie A.

2.2.2 Formation de professionnalisation

La formation de professionnalisation vise à maintenir les compétences, voire à permettre l'adaptation à un premier emploi.

Il convient de préciser qu'on y retrouve, les journées obligatoires de formation, à savoir :

- Au 1^{er} emploi (dans les 2 ans qui suivent la stagiairisation)
 - 3 à 10 jours en catégorie C
 - 5 à 10 jours en catégorie A et B
- Tout au long de la carrière (tous les 5 ans)
 - 2 à 10 jours

Cet axe permet à chacun de se professionnaliser et d'acquérir les compétences et connaissances impératives au poste. Ces formations sont essentiellement réalisées auprès du CNFPT et font l'objet d'inscriptions individuelles faisant suite à l'entretien professionnel. Les thématiques ainsi identifiées résultent de l'échange formalisé entre l'agent et son responsable hiérarchique et répondent donc aux besoins spécifiques de l'agent, aux orientations stratégiques, aux évolutions de la collectivité et aux projets de service qui en découlent.

Les formations ainsi identifiées sont répertoriées en annexe 1.

2.2.3 Formation « repères et fondamentaux »

A ce titre, le **PADF 2026** (en annexe) comprend une formation de 2 jours dédiée à l'acquisition des bases des finances publiques. Cette formation sera dispensée en « intra », pour 15 agents de la collectivité, durant le second semestre 2026 par un formateur diligenté par le CNFPT.

En outre, des formations dites « essentielles » font également l'objet d'une inscription auprès du CNFPT et sont par conséquent répertoriées en annexe 1.

2.2.4 Outils numériques et logiciels métiers

Objectif : Dans le cadre de la gestion des logiciels métiers au sein de la collectivité, il est nécessaire d'assurer la continuité des compétences des agents ainsi que l'adaptation régulière aux évolutions des outils numériques. Cela implique la mise en place de formations de maintien des connaissances sur les logiciels déjà utilisés, mais également l'accompagnement lors du déploiement de nouveaux logiciels métiers.

Récapitulatif des logiciels métiers au sein de la collectivité :

Au sein de la collectivité, plusieurs logiciels métiers sont déployés selon les spécificités de chaque pôle. Il convient de distinguer :

- Les logiciels déjà en place, nécessitant des mises à jour régulières et des formations continues
- Les logiciels en cours de déploiement, nécessitant des phases de paramétrage et des formations à destination des nouveaux utilisateurs

➤ Les logiciels référencés :

Pôle Technique et Aménagement	Mainti 4
Pôle Ressources	Berger-Levrault
Pôle Ressources – Service Marchés publics	MarcoWeb
Pôle Éducation, Enfance et Jeunesse – Service Relais Petite Enfance	INoé

S'agissant des logiciels relevant de Berger-Levrault, l'année 2026 est marquée par une migration des applications finances vers des environnements SAAS Berger-Levrault nécessitant le déploiement de journées de formations ainsi que du paramétrage.

La mise en place de ce nouvel environnement informatique inclut trois journées d'assistance et de paramétrage RH, ainsi que deux jours et demi de formation RH dispensée sur site.

Les logiciels en cours de déploiement :

Un nouvel outil, Gallia, est actuellement en cours de paramétrage et de déploiement.

Cet outil agit sur deux volets :

-Le premier volet, porté par le service information et communication, vise à optimiser le site internet de la ville. Plusieurs sessions de formation sont organisées. Celles-ci se déroulent en visioconférence, d'une durée entre 1h30 et 2h, et s'adressent à différents groupes d'utilisateurs en fonction de leur profil et de leurs droits d'accès au logiciel : Administrateur/Rédacteur/Contributeur. À ce titre, cette formation a été proposée à 43 agents.

-Le deuxième volet porte sur la simplification des démarches administratives et vise à centraliser l'ensemble des informations relatives aux administrés de la collectivité. Cet outil sera ainsi déployé au sein de l'ensemble des pôles et concernera plusieurs services à différents niveaux d'intervention. Actuellement en cours de création et de paramétrage, sa mise en service est prévue d'ici la fin de l'année. Ce déploiement impliquera la formation de tous les agents concernés ainsi qu'un accompagnement dans la prise en main de l'outil.

2.2.5 Police municipale

Les formations à destination de la police municipale sont réglementaires et elles impliquent une gestion spécifique. En l'espèce, le CNFPT est le seul organisme habilité à la formation des policiers municipaux.

Formation initiale obligatoire

Le statut prévoit les durées suivantes :

- Agents de police municipale (catégorie C, parcours de formation de 120 jours)
- Chefs de service de police municipale (catégorie B, parcours de 120 à 183 jours suivant les profils)
- Directeurs de police municipale (catégorie A, formation de 120 à 180 selon les profils).

Formation continue obligatoire

Les formations continues obligatoires délivrées par le CNFPT sont planifiées tout au long de la carrière. Elles permettent « le maintien ou le perfectionnement de la qualification professionnelle des agentes et agents et leur adaptation à l'exercice de leurs fonctions, en tenant compte de l'évolution de l'environnement juridique, social, culturel et technique des missions qui leurs sont dévolues. »

Pour les agentes et agents de catégorie C, 10 jours de formation minimum sont programmés sur une période de 5 ans (3 ans pour les agentes et agents de catégories B et A).

Formation à l'armement

- Formation préalable à l'armement (FPA)

Délivrée par le CNFPT, cette formation est obligatoire. Elle conditionne l'accès des policiers municipaux aux différents types d'armes : revolver, générateur d'aérosols incapacitant ou lacrymogènes, bâton de défense ...

- Formation d'entraînement (FE)

Les agents armés sont soumis à deux séances d'entraînement minimum par an, organisées par le CNFPT. Ces formations permettent de maintenir le niveau de compétence requis pour le maniement et l'usage des armes.

L'ensemble du dispositif prévoit un recensement pour certains types d'armes et des formations assurées soit par le CNFPT soit par la collectivité.

Les formations dispensées seront les suivantes :

Thèmes	Nbre d'agents	Modalité	Nbre de jours
FCO : Le policier municipal et le risque terroriste niveau 1	1	Présentiel et à distance	2
FCO : Initiation à la détection des faux documents en service de Police	2	Présentiel et à distance	2
Stage Intra - Entraînement au maniement d'un revolver ou d'un PSA (B1) et si dotation d'un lanceur de balle de défense (B3/C3)	6	Présentiel	1
FCO : Les manifestations publiques sur le territoire communal : rôle des policiers municipaux	1	Présentiel et à distance	2
FCO - Communiquer avec une personne sourde lors d'une intervention PM : initiation Langue des Signes Française	1	Présentiel et à distance	2

Bien que dispensées par le CNFPT, ces formations ne sont pas prises en charge au titre de la cotisation et sont donc facturées à la collectivité à hauteur de 150€ la session pour une personne.

2.3 Développer une culture managériale commune

2.3.1 Management



Objectif : Dans le cadre du plan de formation 2026, des actions sont proposées pour accompagner les encadrants dans leur rôle au quotidien.

Ces formations aborderont les bases du management, la posture managériale ainsi que la gestion d'équipe. Elles permettront également de mieux préparer et conduire les entretiens professionnels, d'évaluer les agents et d'accompagner les équipes dans les périodes de changement.

Pour qui ?

Accompagnement et formation des managers déjà en poste, identifiés au sein de la collectivité, dans le cadre de l'évolution de leurs fonctions d'encadrement, afin de consolider leurs pratiques managériales, améliorer la gestion des équipes et développer leurs capacités de pilotage, de communication et de prise de décision.

Programmation 2026 :

- En octobre 2025, un **séminaire de cohésion d'équipe à destination du comité de direction** a été mené par un prestataire extérieur. Dans la continuité du travail engagé, une nouvelle session sera organisée sur un jour.
- Une formation dédiée au management est inscrite au **PADF 2026** (annexé au présent document) et fera l'objet d'un déploiement en fin d'année. Un recensement des besoins a été engagé auprès des directeurs de pôle. Une priorisation des besoins devra être effectuée afin de constituer des groupes de 15 à 20 agents.
- Une formation « renforcer ses pratiques managériales pour donner du sens à l'action et mobiliser durablement son équipe » est programmée courant second semestre 2026. Cette session d'une durée de 2 jours sera organisée en intra à destination des encadrants intermédiaires et sera menée par un prestataire extérieur.
- On dénombre également des inscriptions à des journées de formation dédiées au management via le CNFPT, comme suit :

Thèmes	Nbre d'agents	Modalité	Nbre de jours
Le rôle et le positionnement en tant que cadre de direction	1	Présentiel	3
La médiation, compétence managériale	1	Présentiel	3
L'intelligence émotionnelle du manager	1	Présentiel et à distance	2
Stage Union - L'usure au travail, la comprendre pour l'éviter (encadrants)	1	Présentiel	3

2.3.2 Prise d'un poste d'encadrement

La formation dédiée au management inscrite au PADF 2026 ci-dessus référencée intégrera les nouveaux managers, notamment les référents scolaires et périscolaires.

Par ailleurs, des actions de formation seront réalisées au CNFPT comme suit :

Thèmes	Nbre d'agents	Modalité	Nbre de jours
De collègue à responsable : réussir sa transition managériale	1	Présentiel et à distance	2
L'évolution vers une fonction d'encadrement : les bases du management	1	Présentiel et à distance	2

2.4 Favoriser et accompagner l'évolution professionnelle, les parcours professionnels et la mobilité interne

2.4.1 Préparation aux concours et examens professionnels

La collectivité est engagée dans une démarche de valorisation des réussites aux concours et examens professionnels.

Il convient de rappeler que ce type de préparation/formation est organisé par le CNFPT en amont des épreuves desdits concours et examens. Elles comprennent notamment des tests de positionnement, des apports méthodologiques et des entraînements aux épreuves.

Les préparations identifiées en 2026 sont :

- Simulation orale avec un jury
- Préparation concours Attaché interne - G4 ROUEN / Apprendre en autonomie
- Préparation concours Attaché interne - G4 ROUEN / Accompagnement aux connaissances liées aux préparations concours A *
- Préparation concours Attaché interne - G4 ROUEN / Méthodologie de l'entretien avec le jury (A)
- Préparation concours Attaché interne - G4 ROUEN Méthodologie de l'épreuve de rapport avec propositions opérationnelles filière administrative
- Préparation concours Rédacteur externe - Simulation orale avec un jury
- Accompagnement aux connaissances liées aux préparations concours B
- Méthodologie de l'entretien avec le jury (B)
- Méthodologie de l'épreuve de rapport avec propositions opérationnelles filière police municipale
- Méthodologie de l'épreuve de questions filière police municipale

2.4.2 Apprentissage et alternance

Depuis plusieurs années, la collectivité s'attache à accueillir des jeunes dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, d'un stage, voire d'une immersion professionnelle.

Dans la continuité du travail engagé, la collectivité s'est engagée, par délibération du 7 avril 2026, dans une politique volontariste d'insertion sociale et professionnelle en direction des jeunes dans le cadre de l'apprentissage. Sept contrats ville et un CCAS pourront ainsi être accueillis, comme suit :

Pôle / Service d'accueil	Fonctions de l'apprenti	Diplôme ou titre préparé	Durée de la formation
Pôle éducation enfance jeunesse Service scolaire	Agent de restauration, d'accompagnement à l'enfant et propreté des locaux	CAP Accompagnement Educatif Petite Enfance	1 an
Pôle éducation enfance jeunesse	Auxiliaire de puériculture	Diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture	1 an

Service petite enfance			
Pôle éducation enfance jeunesse Cuisine centrale	Agent polyvalent – aide cuisine	CAP cuisine	1 an
Pôle culture Service lecture publique	Agent d'animation ludothèque	CPJEPS mention animateur d'activités et de vie quotidienne dans toute structure de loisirs et d'animation socioculturelle	1 an
Pôle technique et cadre de vie Service espace public	Agent espace public	CAP BP BAC	1 à 2 ans
Pôle ressources Service ressources humaines	Assistant RH	Licence professionnelle	1 an
Pôle sport, vie associative et évènementiel Service vie sportive, sport santé	Chargé de projet ICAPS/vitalité	Master STAPS	1 an
CCAS	Alternant en animation sociale et culturelle	BPJEPS spécialité animateur mention animation socio-éducative ou culturelle/ BTS économie social et familial ou équivalent	1 an

Par ailleurs, des **formations obligatoires à destination des maîtres d'apprentissage** seront dispensées par le CNFPT.

2.4.3 Tutorat et transmission des compétences

L'apprentissage est un dispositif de formation en alternance, qui associe une formation pratique au sein de la collectivité et une formation théorique dans un organisme de formation certifié.

Le contrat d'apprentissage a pour but d'obtenir un diplôme d'État (CAP, BTS, licence, master, etc.) ou un titre inscrit au répertoire des certifications professionnelles (RNCP).

Dans ce cadre, la personne directement responsable de la formation de l'apprenti(e) dans la collectivité et assumant la fonction de tuteur est dénommée **maître d'apprentissage**. Il doit être majeur et offrir toutes les garanties de moralité (code du travail art. R622324).

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition, par l'apprenti(e), dans la collectivité, des compétences correspondant au diplôme ou titre préparé, en liaison avec le CFA ou l'établissement de formation (art R6223-6 du code du travail).

Au-delà des conditions requises pour être maître d'apprentissage, ce dernier doit réaliser une formation obligatoire.

A ce titre, les 8 maîtres d'apprentissage identifiés recevront une formation de 3 jours au CNFPT.

2.4.4 Période de préparation au reclassement (PPR)

 **Rappel :** La période de préparation au reclassement (PPR) est un dispositif prévu par le statut de la fonction publique territoriale (Articles L826-1 à L826-7 du code général de la fonction publique), destiné aux agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions pour des raisons de santé. Elle a pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi en accompagnant l'agent dans la construction d'un nouveau projet professionnel compatible avec son état de santé.

Pour qui ?

Deux agents bénéficient actuellement d'une période de préparation au reclassement.

Dans ce cadre, ces derniers sont accompagnés par le service rh et réalisent différentes actions, à savoir :

- **Bilans de compétences.** Ces bilans sont réalisés en partenariat avec des organismes externes spécialisés.
- **Immersion professionnelle** au sein de des différents services de la collectivité.
- **Actions de formation.** Ces formations sont menées principalement par des organismes externes, permettant de proposer des contenus adaptés et spécialisés en cohérence avec l'évolution professionnelle et les préconisations médicales des agents. Une action est en cours de réalisation avec un organisme de formation externe, dûment habilité, dans le cadre d'une formation dédiée à l'utilisation des outils numériques.

2.5 Œuvrer à la transition écologique, numérique et à la modernisation de l'action publique

2.5.1 Transition écologique

Dans le cadre la mise en œuvre de la démarche de Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO), inscrite dans l'Agenda 2030 communal, la collectivité souhaite renforcer durablement les compétences de l'ensemble de ses agents sur les enjeux de la transition écologique.

Une première étape est engagée à travers une formation à distance dispensée par le CNEPT, à destination de l'ensemble des agents, visant à développer une culture commune autour des enjeux environnementaux, climatiques et sociétaux.

Dans une logique de continuité et de montée en compétence progressive, la collectivité souhaite aller plus loin en structurant un plan d'action de formation pluriannuel, co-construit avec le CNEPT, intégrant :

- La spécialisation de certains agents volontaires en tant qu'éco-ambassadeurs,
- L'adaptation des contenus aux spécificités des différents services,
- Le développement de compétences en sensibilisation, animation et conduite du changement.

Objectifs du plan d'action :

- Diffuser une culture partagée de la transition écologique au sein de la collectivité.
- Outiller les agents pour intégrer les enjeux environnementaux dans leurs pratiques professionnelles.

- Former un réseau d'éco-ambassadeurs capables de relayer, d'animer et de sensibiliser en interne et, le cas échéant, auprès des usagers.
- Accompagner la mise en œuvre opérationnelle de notre Agenda 2030 communal.

Publics ciblés

- Avril à Juin 2026 deuxième trimestre : Ensemble des agents
- Septembre 2026-Septembre 2030
 - Éco-ambassadeurs (agents référents volontaires),
 - Responsables de service (Membres du comité de service)
 - Services opérationnels (techniques, administratifs, éducatifs, culturels, etc.).

Déploiement du plan pluriannuel :

Phase 1 (Avril à Juin 2026) – Sensibilisation et socle commun (Stage Union - Tous acteurs de la transition écologique : les clés pour agir en collectivité)

- Comprendre les enjeux de la transition écologique et du développement durable.
- Introduction à l'Agenda 2030 et aux Objectifs de Développement Durable (ODD).
- Rôle des collectivités territoriales dans la transition écologique.
- Premiers leviers d'actions au quotidien (énergie, déchets, mobilité, numérique responsable).

Phase 2 (Septembre 2026 à Décembre 2026) – Éco-ambassadeurs et animation (formation à envisager sur mesure)

- Rôle et posture de l'éco-ambassadeur.
- Techniques de sensibilisation et de pédagogie active.
- Conception de temps collectifs et de campagnes internes.
- Communication positive et mobilisation des équipes.
- Accompagnement du changement et levée des freins.

Phase 3(Décembre 2026 à juin 2027) - Comité de service

Formation CNFPT :

- De la mobilisation des équipes à un collectif en mouvement
- La construction et l'animation de son projet de service ou d'équiper autour des transitions

Phase 4 Approfondissement et métiers :

Formations CNFPT identifiées :

- Commande publique, finances et informatique, ressources humaines :
 - L'intégration de la performance énergétique dans les systèmes d'information de la collectivité
 - Comment mettre en place un budget vert
 - Les processus RH face aux défis de la transition écologique : Quelles premières actions
- Communication :
 - La sobriété éditoriale dans sa pratique de communicant
- Santé publique :
 - La lutte contre les perturbateurs endocriniens et les actions possibles au sein des collectivités territoriales
- Education, Animation jeunesse :
 - La santé environnementale au sein d'un établissement d'accueil
 - L'éducation à l'environnement pour les 3-15 ans : La nature comme terrain de jeu
 - L'éducation à l'environnement et au développement durable : De la conception à l'animation d'une action pédagogique
- Restauration collective :
 - La lutte contre le gaspillage en restauration collective : Quels outils (Webinaire)
- Culture :
 - Les bibliothèques vertes, actrices du développement durable

- Techniques :
 - Stratégies d'aménagement en faveur de la santé
 - La mise en récit des transitions pour consolider les projets des territoires
 - La prévention contre les dépôts sauvages
 - La biodiversité : Première approche des enjeux et des défis pour les territoires et les collectivités
 - La prévention et la gestion des risques naturels
- Mobilité :
 - Mobilité au quotidien : Faire évoluer les comportements individuels et accompagner les changements du comportement
 - Quelques retours d'expériences de collectivités sur la promotion des mobilités actives

2.5.2 Transition numérique et modernisation de l'action publique

Dans le cadre de la modernisation de son action, la collectivité mène une réflexion sur la transition numérique, au travers de plusieurs leviers :

La dématérialisation des procédures et le développement de nouveaux outils :

La collectivité poursuit sa modernisation à travers la création d'un guichet unique, projet qui se concrétisera lors de l'installation dans les nouveaux locaux.

En parallèle, un projet de dématérialisation des bulletins de salaire est actuellement engagé avec l'accompagnement d'un prestataire externe pour l'année 2027. Celui-ci prévoit la mise en place d'un coffre-fort numérique pour l'envoi et l'archivage sécurisé des bulletins de paie des agents, nécessitant assistance et paramétrage à destination du service rh.

Les agents seront également accompagnés grâce à des actions d'information en interne, avec l'appui d'un kit fourni par le prestataire.

Cette dématérialisation permettra de renforcer la démarche écologique portée par la collectivité en réduisant l'usage du papier, tout en optimisant la gestion et la diffusion des bulletins de salaire au niveau du service rh.

L'intelligence artificielle

Force est de constater que l'intelligence artificielle s'intègre progressivement dans les pratiques professionnelles des collectivités. Cette utilisation doit s'inscrire dans un cadre sécurisé, avec prudence et bon sens. L'intelligence artificielle constitue néanmoins un levier d'amélioration et d'optimisation de certaines missions administratives.

Dans cette perspective, la collectivité a engagé une réflexion autour d'outils adaptés à la fonction publique territoriale, notamment afin de faciliter la rédaction des délibérations et des comptes rendus de réunions.

Dans cette continuité, des formations sont proposées par le CNFPT, tant en inter-collectivité qu'en UNION.

Les formations identifiées portent notamment sur :

- Les fondamentaux de l'intelligence artificielle – 6 heures ;
- E-sensibilisation à la cybermalveillance et à la cybersécurité, en distanciel et en autonomie – 3 heures ;

- Les fondamentaux de l'inclusion numérique : enjeux et bonnes pratiques de la médiation numérique au sein des collectivités locales – 6 heures.

Sensibilisation à la cybersécurité et usage croissant des outils numériques :

Les agents utilisent quotidiennement des outils numériques (travail collaboratif, intranet, visio-conférence, réseaux sociaux). Le plan de formation doit donc accompagner ces évolutions en favorisant la maîtrise de ces outils ainsi que l'adaptation des modes d'organisation du travail. Cela implique le respect des bonnes pratiques, notamment en matière de cybersécurité.

Cette sensibilisation s'inscrit également dans nos obligations, dans le but de limiter les risques liés aux usages numériques. Elle est intégrée à l'accueil des agents et dispensée par le service informatique lors de leur intégration.

À chaque prise de poste, le service informatique inscrit la nouvelle personne sur la plateforme Hucency. Deux formations en e-learning sont alors attribuées :

- « Sensibilisation initiale au phishing », d'une durée d'environ 30 minutes.
- « Sensibilisation à la cybersécurité », d'une durée d'environ une heure.

Ces formations sont accessibles librement via un lien envoyé par mail aux agents. Le service informatique suit la bonne réalisation de ces tutoriels.

3 Mise en œuvre

3.1 Acteurs

CNFPT

La majorité des formations est réalisée dans le cadre de la cotisation obligatoire versée au CNFPT, établissement public paritaire déconcentré. Ce dernier est chargé de construire et délivrer les formations obligatoires à destination des agents des collectivités territoriales : les formations d'intégration, les formations de professionnalisation, les formations réglementées, adaptées aux exigences et contraintes de certains métiers.

Il conçoit et dispense également des formations qui, non obligatoires pour l'agent, lui permettent d'être acteur de sa promotion : les formations de perfectionnement, les formations diplômantes ou certifiantes, les préparations aux concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale.

Par ailleurs, le CNFPT organise plusieurs concours de la fonction publique territoriale : administrateur territorial, conservateur du patrimoine, conservateur des bibliothèques, ingénieur en chef. Il propose également un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) et organise la reconnaissance de l'équivalence des diplômes (RED).

Toutes ces actions font l'objet d'inscriptions :

- Individuelles dans le cadre de « l'inter-collectivités », recensement ci-joint en annexe 1
- Collectives dites « en intra », via le Plan Annuel d'Action de Formation annuel 2026 (PADF), annexé au présent document (Annexe 2). Ce dernier vise à organiser des

formations en adéquation avec les besoins identifiés par la collectivité. Le nombre de jours octroyés au PADF 2026 est de 8.

- En UNION dans le cadre du Plan 2026 du Territoire d'Action de Formation de Rouen. (Annexe 3).

Organismes extérieurs

La collectivité est amenée à recourir à des organismes extérieurs selon les formations à dispenser, notamment celles relatives à la sécurité.

3.2 Modalités

Les formations sont majoritairement dispensées en présentiel mais certaines le sont également partiellement, voire en totalité, en distanciel.

Par ailleurs, le CNFPT propose une offre de formation à distance de plus en plus riche. En effet, outre les formations en distanciel, il propose de nombreux webinaires spécifiques ainsi qu'une offre de formations en ligne ouvertes à tous : les MOOC (massive open online course) via la plateforme FUN (France Université Numérique).

Les MOOC (ou séminaires en ligne) répondent à une structuration type. Chaque séminaire comporte entre quatre et dix séances au rythme d'une séance par semaine. Chaque séance comprend des vidéos et/ou des animations numériques, des exercices d'autoévaluation, un dossier documentaire et un forum de discussions afin de permettre aux agents de se former à leur rythme, d'aller plus loin dans leurs connaissances, et de suivre sans contrainte plusieurs formations.

3.3 Financement

Le budget 2026 prévoit :

	Ville	CCAS
Cotisations patronales CNFPT (0.9% + 0.1%*)	53 992€	5 984€
Organismes extérieurs & police municipale	35 000€	0

*cotisation apprentissage

Pour l'année 2026, le CNFPT prend en charge les frais de formation de 5 000 nouveaux contrats d'apprentis au niveau national au titre des diplômes de niveaux 3, 4 et 5 (du CAP au BTS) inscrits au référentiel des diplômes corrélés aux métiers considérés en tension.

Au titre de la campagne 2026, les frais de formation d'un seul contrat d'apprentissage seront pris en charge pour la collectivité. Par conséquent, le coût des autres contrats d'apprentissage doit être intégrés dans le budget formation.

3.4 Suivi et évaluation

En lien avec les responsables hiérarchiques, le service rh assure la bonne mise en œuvre du plan de formation, en assure le suivi administratif et la validation des inscriptions en les priorisant. Pour autant, l'agent a un rôle essentiel, ce dernier étant acteur de son évolution professionnelle. Par

ailleurs, il lui revient de s'inscrire aux formations CNFPT via son espace personnel dématérialisé, notamment suite à son entretien professionnel, inscription à valider par le responsable hiérarchique.

Le plan de formation fera l'objet d'un suivi annuel permettant de mesurer :

- La réalisation des actions prévues
- Le nombre de jours de formation par agent
- La répartition par service et catégorie
- Le coût global de la formation
- L'évaluation des formations (à chaud et à froid)
- L'ajustement en cours d'année selon les besoins

ANNEXES

Annexe 1 : Formations CNFPT engagées ou en cours pour 2026

Annexe 2 : PADF intra Maromme 2026

Annexe 3 : PADF Union territoire de Rouen 2026