

Direction des Ressources Humaines

PLAN DE FORMATION 2025 – 2027

*Avis du Comité Social Territorial le,
Du C. Communautaire le,
Transmis au CNFPT le*

Table des matières

1	INTRODUCTION ET CONTEXTE DE LA CCMSL.....	3
1.1	Présentation de la CCMSL.....	3
1.2	Cadre légale, enjeux de la formation dans la FPT.....	3
1.3	Politique de la Formation.....	4
2	BILAN PLAN DE FORMATION 2022-2024	4
2.1	Les axes prioritaires	4
2.2	Bilan agents/formations	4
3	METHODOLOGIE DE L'ELABORATION DU PLAN.....	5
3.1	Recueil des besoins	5
3.2	Analyse et Synthèse	5
3.3	Arbitrage et priorisation	5
4	PLAN DE FORMATION 2025 – 2027	5
4.1	Axes prioritaires de la Collectivité.....	5
4.2	La Projection 2025-2027 par axe	6
4.2.1	Axe 1 : Assurer les formations statutaires et réglementaires.....	6
4.2.2	Axe 2 - Renforcer les Compétences Métiers spécifiques aux EPCI et à la CCMSL	9
4.2.3	Axe 3 : Accompagner le Projet de Territoire et les Transitions (Écologique, Numérique)	10
4.2.4	Axe 4 : Développer les Capacités Managériales et Transversales	11
4.2.5	Axe 5 : Favoriser la Santé-Sécurité au Travail (SST) et la Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).....	12
4.2.6	Axe 6 : Accompagner les formations personnelles des agents dans le cadre des évolutions professionnelles celles des élus communautaires suite à leur prise de poste au sein de la CCMSL	13
4.3	Synthèse du plan de formation 2025.....	13

1 INTRODUCTION ET CONTEXTE DE LA CCMSL

1.1 Présentation de la CCMSL

La **Communauté de Communes Moret Seine et Loing** (CCMSL) regroupe 18 communes du sud Seine et Marne et compte environ 40 000 habitants. Elle emploie entre 140 et 200 agents.

Ses compétences obligatoires sont :

- Aménagement de l'espace ;
- Schéma de cohérence territoriale et schéma de secteur ;
- Actions de développement économique ;
- Zones d'activité industrielle, commerciale, tertiaire, artisanale, touristique, portuaire et aéroportuaires ;
- Politique locale du commerce ;
- Promotion du tourisme ;
- Aires d'accueil des gens du voyage ;
- Collecte et traitement des déchets des ménages et assimilés ;
- Gestion des Milieux Aquatiques et Prévention des Inondations (GEMAPI).

Ses compétences supplémentaires définies par la loi :

- France Services.

Ses compétences supplémentaires librement définies :

- Participation au fonctionnement des collèges ;
- Culture et Sport ;
- Jeunesse ;
- Petite Enfance ;
- Social ;
- Mobilités ;
- Incendie et secours ;
- Aménagement numérique ;
- Immobilier d'entreprises ;
- Sécurité (CISPD et coordination de la stratégie territoriale de prévention de la délinquance) ;
- Protection et mise en valeur de l'environnement ;
- Habitat ;
- Evènementiel.

140 à 200 agents permanents ou temporaires travaillent au sein de la Communauté de communes Moret Seine & Loing. Ils exécutent et traduisent en actions et projets les décisions prises par les élus. Ils œuvrent au quotidien au service du territoire et de ses habitants.

1.2 Cadre légale, enjeux de la formation dans la FPT

L'élaboration du plan de formation répond à une obligation posée par l'article L423-3 du code général de la fonction publique ainsi que le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale.

Au-delà de son aspect réglementaire, le plan de formation constitue avant tout un outil important dans la gestion des ressources humaines. Parallèlement et complémentairement au recrutement, à la mobilité, à la gestion des carrières et à l'évaluation, **la formation permet d'acquérir, de maintenir et de renforcer les compétences des agents** dans un environnement territorial en perpétuelle évolution juridique, politique, sociale.

Le plan de formation 2025 – 2027 est un outil de prévision sur 3 ans, réactualisé chaque année. Il doit offrir une réponse aux besoins de la collectivité et de ses agents tout en adoptant une approche rationalisée de la dépense de formation. Cette période de 3 ans permet d'échelonner les formations tout en garantissant la continuité du service public.

Les enjeux identifiés de la CCMSL :

- ✓ Adapter les agents aux évolutions des politiques publiques territoriales
- ✓ Soutenir les projets de développement du territoire
- ✓ Maintenir un haut niveau de qualité de service aux administrés
- ✓ Développer la polyvalence et la polycompétence
- ✓ Accompagner la mutualisation des services et des compétences entre les communes et l'intercommunalité

1.3 Politique de la Formation

Le plan de formation reflète d'une part les **orientations stratégiques de la Collectivité**, et vise d'autre part à la **formation de tous les agents**, quel que soit leur grade ou leur statut, en donnant la priorité à la professionnalisation.

Il affirme la formation comme un levier essentiel de performance des services et d'épanouissement professionnel des agents.

Il mise sur l'anticipation des besoins liés aux projets stratégiques de la CCMSL.

Il favorise le développement des compétences individuelles et collectives en lien avec les compétences intercommunales.

2 BILAN PLAN DE FORMATION 2022-2024

2.1 Les axes prioritaires

Les axes prioritaires du plan de formation 2022 – 2024 étaient :

- Axe 1 : Formations **Hygiène et Sécurité**
- Axe 2 : **Formations autour du management**, acquérir et perfectionner les outils du management (en INTRA CNFPT)
- Axe 3 : **Formations Inclusion numérique**, sensibiliser les agents à l'usage et au risque du numérique
- Axe 4 : Développer et maintenir les compétences du **personnel Petite Enfance**
- Axe 5 : Formations **Bureautique** (Initiation et Perfectionnement Word, Excel, PowerPoint)
- Axe 6 : Formations des **Elus**

2.2 Bilan agents/formations

Plan de Formation 2022 – 2024

Année	2022	2023	2024	Total 2022-2024
Nombre de sessions de formations	34	140	118	292
Nombre d'agents partis en formation	39	119	122	162*
Nombre de formations	53	301	295	649
Formation intégration (CNFPT)	7C, 0B, 0A	5C, 4B, 0A	7C, 2B, 1A	19C, 6B, 1A
Utilisation CPF	1	5	0	6
Coût des formations réalisées hors CNFPT Budget CCMSL + Office du Tourisme	13 524,78€	40 722,46€	39 070,22€	93 317,46€

* 162 agents partis au moins 1 fois en formation entre 2022 et 2024

3 METHODOLOGIE DE L'ELABORATION DU PLAN

3.1 Recueil des besoins

L'élaboration du plan de formation s'est appuyée sur :

- le bilan des années 2022 à 2024 ;
- l'exploitation des entretiens annuels d'évaluation (demandes individuelles et besoins des managers) ;
- Remontée des agents et managers et des instances ;
- Déploiement de nouveaux équipements, bâtiment, service ;
- Le diagnostic effectué par La Direction des Ressources Humaines (bilans formations passés et évolutions des postes) ;
- Les orientations de travail fixées par la Direction Générale.

3.2 Analyse et Synthèse

L'élaboration du plan de formation constitue un temps de partage qui mobilise l'ensemble des services dans la définition des besoins, en travaillant ensemble à la prise en compte des évolutions prévues ou prévisibles de la collectivité et de chaque direction.

De janvier à septembre 2025, les étapes de création du plan de formation ont été les suivantes :

- Identification des axes stratégiques et prioritaires de la collectivité et du CNFPT ;
- Entretien avec la Direction pour déterminer les enjeux transversaux et identifier les services porteurs d'un projet nécessitant un accompagnement spécifique ;
- Recueil des besoins des services ;
- Identification des formations obligatoires et analyse des besoins individuels ;
- Rédaction du plan de formation triennal et validation par la Direction Générale ;
- Présentation au Comité Social Territorial.

3.3 Arbitrage et priorisation

L'arbitrage et la priorisation sont définis par type de formation dans le règlement de formation.

Le Plan de formation doit être soumis à l'avis du CST avant d'être présenté au conseil communautaire.

4 PLAN DE FORMATION 2025 – 2027

4.1 Axes prioritaires de la Collectivité

Le plan de formation 2025-2027 définit ses objectifs généraux comme :

- ✓ Assurer l'actualisation et le renforcement des compétences techniques spécifiques aux domaines de la CCMSL (petite enfance, jeunesse, sport, urbanisme, technique, etc....) ;
- ✓ Accompagner la mise en œuvre de projets et plans intercommunaux (ex : projet de territoire, plan Climat-Air-Energie Territoriale, ...) ;
- ✓ Développer les compétences numériques et l'utilisation des outils dématérialisés ;
- ✓ Soutenir la montée en compétence des agents dans le domaine de la relation usager, notamment pour les services d'accueil (tourisme, piscine, France Service, centres sociaux, petite enfance...) ;
- ✓ Préparer les agents aux évolutions de carrière, aux mobilités internes et externes.

Axe 1 : Assurer les formations statutaires et réglementaires

Axe 2 : Renforcer les Compétences Métiers spécifiques aux EPCI et à la CCMSL

Axe 3 : Accompagner le Projet de Territoire et les Transitions (Écologique, Numérique)

Axe 4 : Développer les Capacités Managériales et Transversales

Axe 5 : Optimiser la Qualité de Vie et les conditions de Travail (QVCT) et la Santé Sécurité au Travail (SST)

Axe 6 : Accompagner les formations personnelles des agents dans le cadre des évolutions professionnelles celles des élus communautaires suite à leur prise de poste au sein de la CCMSL

4.2 La Projection 2025-2027 par axe

4.2.1 Axe 1 : Assurer les formations statutaires et réglementaires

=> Objectif : Garantir le respect des obligations légales de formation pour tous les agents CCMSL

- Rappel des formations statutaires obligatoire (FSO)

Formation statutaire obligatoire	Durée	Public	Année
Formation d'intégration catégorie A (FIA)	10j	Fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent >=1an	Pendant la 1ere année de stage ou de contrat A chaque nouvelle nomination de stagiaire
Formation d'intégration catégorie B (FIB)	10j	Fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent >=1an	
Formation d'intégration catégorie C (FIC)	5j	Fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent >=1an	
Formation de professionnalisation au 1 ^{er} emploi	5 à 10j pour A et B 3 à 10j pour C	Fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent >=1an	Dans les 2 ans suivants le recrutement ou à chaque nomination (fonctionnaire)
Formation de prof. tout au long de la carrière	2 à 10j par période de 5 ans (A, B et C)	Fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent >=1an	Dans les 5 ans après FP au 1 ^{er} emploi puis tous les 5 ans ou à chaque nomination (fonctionnaire)
Formation de professionnalisation suite à affectation dans un poste à responsabilité	3 à 10 j (A, B et C)	Agents fonctionnaires ou contractuels répondant aux conditions	Dans les 6 mois suivant l'affectation à un poste à responsabilité

- Rappel des formations obligatoires en hygiène et sécurité

Formations obligatoire H&S	Durée	Public	Périodicité
Habilitation électrique	1 à 2j	Service technique Service Evènementiel Informatique Halte fluvial	Tous les 2 ans
CACES	1 à 2j	Services Techniques	Tous les 5 ou 10 ans
AIPR	1j	Services Techniques	Tous les 5 ans
Certibiocide	1j	Service technique, Prévention, Piscine	Tous les 5 ans
EPI (manipulation extincteur)	1/2	Tous les agents	Tous les 6 mois
SST initial	2j	Chaque service où sont réalisés des travaux dangereux	1 seul fois
SST Recyclage (MAC)	1j	Agents SST	Tous les 2 ans
Equipements - EPI	Interne	Agents utilisateurs	A chaque nouveau matériel/EPI/équipements
Hygiène alimentaire	1 à 3 j	Agent de restauration collective	Nouveau agent en poste
Formation du CPRP	1 à 2j	CPRP	Tous les ans
Métiers liés piscine : PSE1	1 jour	MNS	Tous les ans
AFGSU1	2j	Auxiliaire et infirmière	Tous les 4 ans
Membre du CST	5j	Membres du CST	A chaque renouvellement

- Projection 2025-2027 des formations obligatoires

Formations statutaire et obligatoires	Agents / services concernés	Nombre moyen d'agent à former/an (2025/2026/2027)*	Organisme
Formation d'intégration catégorie A (FIA)	Tous services	5	CNFPT
Formation d'intégration catégorie B (FIB)	Tous services	10	CNFPT
Formation d'intégration catégorie C (FIC)	Tous services	20	CNFPT
Formation de professionnalisation au 1 ^{er} emploi	Tous services	30	CNFPT
Formation de prof. tout au long de la carrière	Tous services	160	CNFPT
Formation de prof. suite à affectation dans un poste à responsabilité	Tous service	2	CNFPT
Habilitation électrique	Service technique + halte fluviale	2	FIL/Externe
CACES	Service technique	2	Externe
AIPR	Service technique	2	CNFPT/Externe
Certibiocide	DST, CPRP, Resp centre aquatique, resp PE	2	Externe
EPI (manipulation extincteur)	Tous services	20	INTRA/Externe
SST initial	Tous services	10	Intra/FIL/Externe
SST Recyclage (MAC)	Tous services	20	Intra/FIL/Externe
Hygiène alimentaire	Gestionnaire atelier cuisine, restaurant collectif, vente alimentation	3	CNFPT
Formation du CPRP	CPRP	1	CDG/CNFPT
Métiers liés piscine : PSE1	Centre aquatique	5	Externe
Membre du CST	Membres CST	5	CDG/CNFPT
AFGSU 1 (auxiliaire puériculture /infirmière)	Infirmière et auxiliaire de puériculture	5	Externe

* Moyenne calculée en fonction des chiffres des 3 dernières années

Exemples : Formations d'intégration (CNFPT) pour les nouveaux agents titulaires & contractuels, formations de professionnalisation pour les prises de poste à responsabilités (directeurs, chefs de service, experts techniques), formations aux règles d'hygiène et de sécurité spécifiques aux métiers de la collectivité (agents techniques, encadrement de la petite enfance, agents des piscines).

4.2.2 Axe 2 - Renforcer les Compétences Métiers spécifiques aux EPCI et à la CMI

=> Objectif : Développer l'expertise technique et la polyvalence des agents en lien avec les compétences intercommunales.

Thème de la formation	Agents services concernés	Nombre moyen d'agent à former/an (2025/2026/2027)	Organisme
Espace vert, VRD* (Eau, Assainissement, Déchets, Voirie) : Sensibilisation aux nouvelles normes environnementales, maîtrise des outils de gestion des réseaux (SIG), techniques de maintenance préventive, gestion des marchés publics spécifiques aux infrastructures.	Service Technique	10	CNFPT
Bâtiment (métiers), réglementation des établissements recevant du public et code du travail (ERP/CdT) : sécurité incendie, aménagement et équipement atelier technique, vérifications périodiques obligatoires, QAI, ...),	Service technique	10	CNFPT
Accessibilité des bâtiments et voiries (accueil, accès, stationnement circulation,...)	S T, agents d'accueil, resp. structure	5	CNFPT/FIL
Aménagement du Territoire / Urbanisme : Formation sur l'élaboration et la gestion des documents d'urbanisme (PLUi), application du droit des sols, urbanisme durable, habitat, gestion du foncier	Urba/habitat	5	CNFPT/Externe
Développement Économique / Tourisme : Techniques d'accueil touristique, aide à l'implantation d'entreprises, développement de l'attractivité territoriale.	Dev local/tourisme	10	CNFPT/externe
Pédagogie active, gestion de groupes et accompagnement à l'éveil et à la parentalité, développement de l'enfant, interculturalité, premiers secours, activités et animation,	Petite Enfance	60	CNFPT/externe
Actions sociales et accompagnements administrés	Animation territoire	15	CNFPT/externe
Gestion projet culturels/sportifs, accompagnement des publics, prévention et sécurité, réglementation liée aux manifestations,	Sport Evènementiel	5	CNFPT/externe
Jeunesse, sensibilisation du public par thématique, projet, organisation, lutte contre les incivilités	Jeunesse / Culture	5	CNFPT/externe
Finance, ressource, administration générale : Évolution des normes comptables (M57), dématérialisation des procédures (marchés publics, actes), gestion budgétaire intercommunale.	Services ressources et Financiers	10	CNFPT/externe
Accueil : accueil physique et téléphonique, utilisation logiciel	Agent d'accueil (	10	CNFPT/externe

4.2.3 Axe 3 : Accompagner le Projet de Territoire et les Transitions (Écologique, Numérique)

=> Objectif : Préparer les agents aux évolutions liées aux grands projets de la CCMSL et aux défis sociétaux et environnementaux.

Thème de la formation	Agents / Services concernés	Nombre moyen d'agent à former/an (2025/2026/2027)	Organisme
Transition écologique (PCAET) Sensibilisation aux enjeux du développement durable, formation aux écogestes professionnels, gestion différenciée des espaces verts, économie circulaire pour la gestion des déchets.	Développement local, agents ST, tous services	10	CNFPT + externe
Transition numérique Maîtrise des nouveaux logiciels métiers (ex: plateforme de dématérialisation des marchés publics, outils de gestion des demandes usagers), cybersécurité, utilisation avancée des outils collaboratifs (visioconférence, partage de documents), SIG	Managers puis Utilisateurs	20	CNFPT + Externe
Sensibilisation à l'usage et au risque du Numérique	Tous agents	50	Interne
Logiciels : ALPHORM, ORPHEA, ...	Agents utilisateurs	20	Externe
Formation et utilisation de l'Intelligence Artificiel	Tous agents	50	Interne/CNFPT /externe
Projet de territoire formation à la conduite de projet transversale, développement des capacités d'innovation et d'adaptation.	Agents concernés	20	Interne/externe

4.2.4 Axe 4 : Développer les Capacités Managériales et Transversales

=> Objectif : Renforcer les compétences d'encadrement et les savoir-être essentiels à la bonne coordination

Thème de la formation	Agents /services concernés	Nombre moyen d'agent à former/an (2025/2026/2027)	Organisme
Management : Conduite du changement, management d'équipe pluridisciplinaire, gestion des conflits, évaluation et développement des compétences des collaborateurs, management à distance	Managers	15	Externe
L'animation et l'encadrement d'une petite équipe de travail, gestion RPS	Managers	5	FIL/CNFPT
Conduite de réunion	Managers	5	FIL/CNFPT
Les bases en RH/prévention pour managers	Managers	5	FIL
Relation usager : Accueil physique et téléphonique de qualité, gestion des situations difficiles, communication non-violente, prise en charge des publics spécifiques (personnes âgées, en situation de handicap).	Agents services aux adm	10	INTRA/FIL
Communication : Communication interne (circuits d'information), prise de parole en public, techniques de rédaction administrative.	Tous services	10	FIL/CNFPT
Projet : Méthodologie de gestion de projet, travail en mode projet.	Tous services	5	FIL
Bureautique (word, Excel, CANVA, OUTLOOK, nouveau logiciel...)	Administratif	10	FIL/CNFPT
Formation managers liés au maintien dans l'emploi et à la gestion des RQTH	Managers	20	Externe/CNFPT
Améliorer les écrits administratifs	Administratif	10	FIL/CNFPT
Base des MP, achats publics	Tous services	10	FIL/CNFPT
Base budget	Tous services	10	FIL/CNFPT
Gestion du temps, organisation, classement	Tous services	10	FIL/CNFPT
Facilitation graphique	Tous services	5	FIL/CNFPT

4.2.5 Axe 5 : Favoriser la Santé-Sécurité au Travail (SST) et la Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)

=> Objectif : Contribuer au bien-être des agents, prévenir les risques professionnels et promouvoir un environnement de travail sain et sécurisé.

Thème de la formation	Agents /services concernés	Nombre moyen d'agent à former/an (2025/2026/2027)	Organisme
Gestes et posture, ergonomie	Petite enfance, ST, Administratif	60	CDG/INTRA/Externe
Gestion du stress ou des émotions, confiance en soi, affirmation de soi	Tous services	10	FIL/CNFPT
Prévention des risques psychosociaux (RPS)	Managers puis tous services	15	FIL/CNFPT/Externe
Manipulation extincteur	Tous service	20	INTRA/Externe
Sécurité incendie	Tous service	20	Externe
Risque électrique	ST/halte	2	FIL/Externe
Risque chimique	ST, agents d'entretien, agent du parc aquatique	5	CDG/CNFPT/Externe
Risques routiers	Conducteurs pro	3	Externe
Sensibilisation Addictions, nutrition, sport, QVCT	Tous services	20	Externe

4.2.6 Axe 6 : Accompagner les formations personnelles des agents dans le cadre des évolutions professionnelles celles des élus communautaires suite à leur prise de poste au sein de la CCMSL

=> Objectif : Il s'agit de formations engagées à l'initiative des agents et, le cas échéant validées par la collectivité, principalement dans le cadre d'un projet de mobilité professionnelle :

Thème de la formation	Agents/ services concernés	Nombre moyen d'agent à former/an (2025/2026/2027)	Organisme
Bilan de compétence	Tous services	1	Externe
VAE	Tous services	3	Externe
Prépa aux concours et examens	Tous services	Suite aux tests	CNFPT
Accompagnement aux oraux de concours et examens	Tous services	Suite à admissibilité	Interne
PPR	Tous services (principalement métier à usure pro ++ : Petite enfance, service technique, entretien...)	Suite à invalidité	Externe/CNFPT
CPF	Tous services	5	Externe
Lutte contre l'illettrisme	Tous services	2	CNFPT
Formation pour mettre en œuvre un projet d'évolution professionnel	Tous services	2	CNFPT
Formation à la prise de poste	Tous élus communautaires	51 (2026/2027)	Interne + Externe

4.3 Synthèse du plan de formation 2025

Le budget formation 2025 est estimé à **68 000 €** (hors cotisation CNFPT) :

Ce budget correspond à une dépense de moins de 340 € par agent sur les 200 emplois permanents ou temporaires.

Cotisation prévisionnelle CNFPT pour 2025 : 0,95 % du montant des salaires bruts, soit environ 34 990 €

Le plan de formation 2025 défini pour les 3 prochaines années les grands axes de développement des compétences des agents de la CCMSL :

- Les formations statutaires et obligatoires ;
- Le développement des capacités managériales et transversales ;
- La mise en œuvre du projet de territoire et l'accompagnement aux transitions (Écologique, Numérique) ;
- Le développement des compétences métiers spécifiques aux EPCI et à la CCMSL ;
- Le développement de la QVT et de la Santé et Sécurité au travail ;

Envoyé en préfecture le 05/01/2026

Reçu en préfecture le 05/01/2026

Publié le

ID : 077-247700032-20251219-DL2025_113-DE

- L'accompagnement des formations personnels dans le cadre des évolutions professionnelles ainsi que l'accompagnement des élus communautaires à leur prise de poste au sein de la CCMSL.