



L'an deux mille vingt-six le 25 du mois de juin s'est réuni le conseil communautaire de Seille et Grand Couronné à 18 heures 30, à Jeandelaincourt, après convocation légale du 18 JUIN 2026, sous la présidence de monsieur Claude THOMAS.

Présents : M. RENKES David – M. CREUZEL Christophe – M. SALVE Olivier – M. LEMOINE Anthony - M. BARTHELEMY Philippe – M. RAKOTONDRAMANITRA Haja – M. GRANDADAM Daniel - M. VOINSON Philippe – Mme FRANCOIS Valérie M. HOLZER Alain – M. WARION Jacques – Mme SCHEFFLER Véronique - Mme MARCHAL Astrid – M. GUEZET Philippe Mme MILLET Prisca – M. WEIL Rémy - M. GODEFROY Michaël – M. MALGRAS Jean François -M. THOMAS Claude – Mme ROBILLOT Fanny -M. BOUCHEZ Hubert - M. FAGOT REVURAT Yannick – Mme FOURCAULX Patricia – M. JOLY Philippe Mme LORETTE Delphine – M. L'HUILLIER Nicolas – M. BECKER Bernard - M. VANNESSON Jean François – M. FRANCOIS Vincent – M. BRIDARD Franck – M. HERBUVAUX Cyril – M. MASCIOCCHI Thomas -Mme RAMPON Catherine M. GUILLAUME Geoffrey - M. CHANE Alain – M. LE GUERNIGOU Nicolas – Mme MERTZ Noëlle Mme DEGUILLI Sabine – M. ROJAS Magali – M. MATHIEU Denis - M. THIRION Christian – Mme GUILLOU Christine M. BAUDOUIN Cédric

Procurations : M. MATHEY Dominique à M. CHANE Alain – M. MEVELLEC Mickaël à M. SALVE Olivier – M. CAPS Antony à M. LE GUERNIGOU Nicolas – Mme GEHLFUSS à Mme ROJAS Magali – Mme RUSTOM Lina à Mme DEGUILLI Sabine

Excusé(s) :

Secrétaire de séance : M. GUEZET Philippe

L'assemblée dénombreait : **48 votants**

NOMBRE DE MEMBRES

En exercice : 56

Présents : 43

Pouvoirs : 5

Excusés :

Votants : 48

Date d'affichage : 2 juillet 2026

SUFFRAGE EXPRIME :

Pour : 48

Contre :

Absentions :

RESSOURCES HUMAINES

28_06_2026

Validation du plan de développement des compétences

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment son article L423-3,

Vu le décret n° 2007-1845 du 26/12/2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale

Vu les Décrets n° 2008-512 et n° 2008-513 relatifs à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux,

Vu le décret n° 2008-830 du 22/08/2008 relatif au livret individuel de formation

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 09/06/2026,

Claude THOMAS, Président, rappelle que la formation du personnel participe à la qualité des missions qui lui sont confiées.

Ainsi, la formation accompagne les changements propres à la collectivité (évolution des besoins des usagers, des missions des services, des organisations, des outils etc...), dans une logique d'adaptation régulière, d'anticipation des mobilités internes et externes et donc d'accompagnement des parcours professionnels (le droit à la formation tout au long de la vie professionnelle étant consacré par la loi dans la fonction publique).

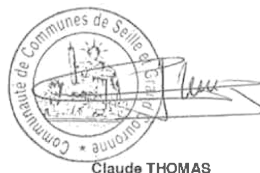
Le plan de développement des compétences retranscrit donc la politique de formation définie par la collectivité, pour l'année à venir. Il consiste à identifier les besoins en formation de la collectivité et des agents. Toutes les collectivités territoriales doivent se doter d'un plan de développement des compétences afin de permettre à leurs agents de bénéficier du droit à la formation.

Le plan de développement des compétences doit permettre d'anticiper le développement de la structure, d'améliorer les compétences et l'efficacité du personnel.

Il appartient à l'organe délibérant, conformément aux dispositions légales énoncées ci-dessus, de déterminer par délibération, le plan de développement des compétences.

Le conseil communautaire, constitué des délégués des 42 communes adhérentes, après en avoir délibéré, à l'unanimité

- **Décide** d'instaurer le plan de développement des compétences pour l'année 2026, tel qu'annexé à la présente délibération.
- **Autorise** le Président à signer tout acte y afférent
- **Précise** que les crédits sont ouverts au BP 2026



Claude THOMAS
2026.07.01 18:47:54 +0200
Ref:11313942-17074210-1-D
Signature numérique
le Président

PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Rappel de la définition du plan de développement des compétences et des étapes de son élaboration

Le Plan de Développement des Compétences est un outil obligatoire et indispensable pour une gestion efficace des emplois et des compétences. Il détermine les orientations et la programmation des actions de formation. C'est un document prévisionnel et ajusté chaque année, qui répond à une obligation réglementaire (lois du 12 juillet 1984 et du 19 février 2007) et traduit la stratégie de formation des collectivités.

L'élaboration du Plan de Compétence est une démarche globale de gestion des ressources humaines qui permet de maintenir et développer les compétences individuelles et collectives nécessaires à la réalisation des missions de la collectivité, de cibler et anticiper les besoins en termes de compétences, de fédérer les forces – agents, encadrement, représentants des personnels – autour d'objectifs communs, et de construire un programme de formation adapté.

Le Plan de Développement des Compétences est présenté pour avis au Comité social territorial puis est soumis pour délibération au Conseil communautaire. Il fait l'objet d'une évaluation annuelle, présentée également pour avis au Comité social territorial. Le bilan quantitatif des formations fait l'objet d'une rubrique dans le rapport social unique.

Etape	Description	Période
Réunion de préparation de la campagne d'entretiens annuels d'évaluation par Pôle	Organisées par le service des Ressources Humaines, ces réunions abordent notamment les points suivants : - Présentation par le service RH d'un bilan quantitatif des formations réalisées de l'année N-1 - Présentation des axes de formation retenus pour l'année N - Échanges en vue d'affiner et consolider les besoins individuels	Septembre - Octobre N-1
Recensement des besoins individuels en formation	Dans le cadre de la campagne d'entretien annuel d'évaluation, les supérieurs hiérarchiques identifient et priorisent les besoins en formation de leurs agents. Pour les aider, ils disposent du référentiel, ainsi que de l'historique des formations réalisées par les agents. Le supérieur hiérarchique priorise et valide les besoins en formation recensés et/ou demandés par ses agents.	Novembre – Décembre N-1
Rédaction, élaboration et mise en œuvre du Plan de Formation de la collectivité	Le service RH formalise le Plan de Développement des Compétences de la collectivité. Il est ensuite soumis à la validation de l'Autorité Territoriale, puis du Comité social territorial. Le plan annuel est ensuite transmis au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). Les agents peuvent consulter l'inscription de leurs demandes au plan de formation, selon les priorités définies en amont, lors de la notification de leur entretien annuel d'évaluation. Le service RH transmettra aux agents leurs souhaits validés.	Janvier N

Le financement des formations

Le budget formation des agents :

	CA 2025	BP 2026
Cotisation CNFPT	22 341 €	23 444 €
CDG – Voltaire (5 agents sur l'année)	900 €	900 €
Autres (CNFPT payante, Habilitations...)	13 219 €	26 855 €
Formations personnelles via CPF (voir règlement de formation	0	17 000 €
Apprentissage - Frais pédagogiques	5 250 €	3 500 € 8 000 €
TOTAL	41 710 €	79 699 €

Le budget formation des élus :

L'article L2123-14 du CGCT impose qu'un montant prévisionnel des dépenses de formation soit inscrit au budget général. Le montant réel des dépenses de formation ne peut être inférieur à 2% du montant total des indemnités de fonction pouvant être allouées aux membres du conseil communautaire. Le budget ne peut excéder 20% du montant total des indemnités de fonction.

LES AXES STRATÉGIQUES

AXE 1 – PARTAGER ET RELAYER UNE CULTURE COMMUNE

Développer des pratiques communes et transversales, de l'agent au manager dès son accueil, afin d'améliorer la performance autour des projets de la collectivité. Maintenir et maîtriser les connaissances, les compétences et les pratiques de la fonction publique territoriale. Partager des valeurs et principes déontologiques et sociétales de la fonction publique territoriale.

AXE 2 – ACCOMPAGNER À L'ÉVOLUTION STATUTAIRE ET PROFESSIONNELLE DES AGENTS

Adapter et faire évoluer les compétences des agents dans leur parcours professionnel. Soutenir la gestion des inaptitudes en proposant des parcours de formation adaptés. Favoriser la mobilité des agents en vue de l'évolution de carrière ou de reconversion professionnelle. Accompagner les évolutions de carrière dans la logique de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences de la collectivité.

AXE 3 - FAVORISER ET PRESERVER LA SANTE, LA SECURITE ET LE BIEN-ETRE AU TRAVAIL

Promouvoir une approche globale de la santé au travail. Il est essentiel de former les agents aux risques professionnels en suivant la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité.

La Collectivité s'est engagée dans une démarche de prévention des risques psycho-sociaux et plus largement dans une culture santé et sécurité impliquant l'ensemble des agents, contribuant à leur bien-être au travail.

AXE 4 – GARANTIR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES MÉTIERS ET LEURS ÉVOLUTIONS

Accompagner les agents dans le développement de leurs compétences, lié à leurs missions et à l'évolution du service public. Contribuer à la qualité du service rendu à l'utilisateur.

Réception au contrôle de légalité le 01/07/2026 à 19h20 Référence de l'AR : 054-200070589-20260625-28_06_2026-DE		Nb agent	Financement	Détail des besoins
AXE	ITEM			
Axe 1 : Partager et relayer une culture commune	1/ Développer une culture managériale Être cadre au sein de la CCSGC Permettre aux managers de devenirs acteurs et porteurs du projet de territoire et de services Accompagner les managers à se positionner dans cette démarche générale Développer le sentiment d'appartenance et l'implication du rôle de manager Développer la cohésion d'équipe et converger vers une culture managériale commune bienveillante Développer et harmoniser les compétences managériales	17	Pris sur les cotisations CNFPT	1101 Rôle et positionnement en tant que cadre de direction 1103 les bases du management 1106 management des agents d'entretien 1106 l'agent ayant des responsabilités en tant qu'adjointe de la structure, elle doit avoir les bases de management afin de répondre au mieux à ses missions 1106 Développer les compétences de l'agent en management d'équipe Acquérir des outils et des techniques de management suite à la prise poste de responsable du multi accueil en septembre 2023. L'agent avait demandé deux formations cette année mais aucune n'a pas aboutie, faute de place (sessions complètes). 1108 Cette formation permettra à l'Agent de s'affirmer de manière adaptée auprès de l'équipe. Elle est en demande d'accompagnement et de support sur cette thématique. 1108 L'agent ayant des responsabilités en tant qu'adjointe de la structure, elle doit pouvoir se former au mangement bienveillant afin de répondre au mieux à ses missions 1109 communication positive appliquée au management 1109 La communication positive appliquée au management 1110 Acquérir des compétences en management d'équipe. 1111 "Construction, entretenir et développer une cohésion d'équipe" 1111 L'animation et l'encadrement d'un équipe au quotidien (SXYB3) 1112 Planification, organisation et le contrôle de l'activité d'une équipe 1114 Gestion des situations relationnelles difficiles et/ou conflictuelles dans son environnement de travail : à la fois améliorer l'accompagnement des usagers et les situations de mangement ou dynamiques d'équipe 1115 "Identification et management des personnalités difficiles" 1121 Etre cadre à la Comcom Seille et Grand Couronné : important dans le cadre de l'harmonisation des pratiques et une cohérence globale au sein de la collectivité
	2/ Maitriser les connaissances de l'environnement territorial et local Permettre à tous les agents de découvrir l'environnement territorial Acquérir les bases des finances locales et des marchés publics Identifier les différents partenaires et financeurs	9	Pris sur les cotisations CNFPT	1201 Connaissance de l'organisation et du fonctionnement des collectivités territoriales "Connaître et élaborer la stratégie politique de notre territoire" En tant que nouvelle responsable de service et dans le cadre du renouvellement de la gouvernance et de la convention 1203 cadre (CTG), cette formation permettrait à l'agent d'appréhender les enjeux politiques et leurs déclinaisons en plans d'actions. Potentiel révision du projet de territoire et/ou création d'un projet social de territoire "Connaître et élaborer la stratégie politique de notre territoire" 1203 - Outils de reporting - Evaluation et élaboration d'un projet de territoire Les bases des finances locales pour les non financiers' 1204 Pourrait-être fait en interne afin de faciliter le service comptabilité et les agents, en particulier sur les opérations de fin d'année et la préparation budgétaire (besoin de vulgariser et rappeler) 1204 savoir consulter le logiciel de facturation FLUO. 1205 Développer ses compétences pour l'élaboration des marchés publics 1205 Maitriser la rédaction et le suivi des marchés publics 1206 Elaboration, passation et exécution d'un marché public "Montage et gestion de projets européens (FEDER, LEADER)" 1208 Recherche de fonds pour des projets innovants
	3/Maitriser les outils de la collectivité Permettre à tous de s'initier et se perfectionner sur les outils numériques	5	Pris sur les cotisations CNFPT ou en interne	1303 "Cosoluce, logiciel de gestion des finances" Bases de consultation du logiciel COSOLUCE en tant que responsable de service 1303 Cosoluce 1304 l'utilisation du logiciel QGIS (initiation) 1305 Formation sur logiciel IVOIRE 1305 Utilisation du logiciel ivoire
	4/ Permettre la transmission en interne Développer le transfert de connaissance en interne à tous les niveaux Favoriser l'accompagnement au changement Développer une culture commune autour de la communication, (plan de communication)	1	Pris sur les cotisations CNFPT	1403 Apprendre à transmettre et partager ses connaissances

Réception au contrôle de légalité le 01/07/2026 à 19h20 Référence de l'AR : 054-200070589-20260625-28_06_2026-DE	5/ Promouvoir les ressources sociales et les grandes causes Sensibiliser tout le personnel à la laïcité, au handicap...	1	Pris sur les cotisations CNFPT	1506 Management de la transition écologique et sociale
	Favoriser l'égalité femme-homme Développer les transitions écologique et énergétique			
Axe 2 : Accompagner l'évolution statutaire et professionnelle des agents	1/ Préparation aux concours et examens professionnels acquérir une méthodologie S'entrainer en réalisant des épreuves blanches	10	Pris sur les cotisations CNFPT	"Préparation concours Conseiller socio-éducatif" 2101 En raison de la prise de poste et de la projection d'évolution professionnelle, l'agent est éligible au grade de CSE selon le schéma de carrière et son implication au sein de la collectivité mériterait d'être valoriser par ce nouveau grade. 2101 Préparation du concours de rédacteur afin de sécuriser son parcours professionnel avec souhait de le faire au sein de la collectivité 2101 Préparation au concours d'adjoint administratif principal 2ème classe 2102 Préparation au concours de technicien principal 2102 Formation de préparation au concours 2102 Augmenter les chances de réussite au concours B 2102 préparation au concours de rédacteur 2102 préparation au concours de technicien principal 2ème classe 2104 Préparation aux concours Concours catégorie B 2104 Préparation aux concours
	2/ Formations d'intégration Acquérir des connaissances à l'environnement territorial	1	Pris sur les cotisations CNFPT	2203 L'agent s'engage dans un contrat de 3 ans et envisage de passer le concours de la fonction publique territoriale. La formation d'intégration sera donc très enrichissante pour l'agent
	3/ Actions favorisant le maintien dans l'emploi VAE - reconnaissance de l'expérence par la validation d'un diplôme PPR - préparer l'agent à l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé Bilan Compétences - analyser les compétences professionnelles et personnelles de l'agent et définir un projet professionnel et une formation CPF - acquisition de droits à la formation et mobilisation tout au long de la vie professionnelle	1	Dans la mesure du possible pris sur les cotisations CNFPT à défaut recours à un organisme extérieur payant	2301 L'agent souhaite réaliser un bilan de compétences lié à des problèmes de santé récurrents.
Axe 3 : Favoriser et préserver la santé, la sécurité et le bien-être au travail	1/ Formations règlementaires Formation initiale ou recyclage de sauveteur secouriste du travail Habilitations (électriques, montage...) Permis spécifiques (CACES, FIMO,...)	12	Majoritairement recours à un organisme extérieur payant	3102 formation initiale ou actualisation des compétences de sauveteurs secouriste au travail 3103 Abatage en sécurité arbres grand modèle 3103 Technique d'abatage par démontage à la nacelle 3103 Habilitation aidants connect (mandats numériques) 3103 Travail en hauteur - formation risque de chute 3103 Travail en hauteur - formation risque de chute 3103 Travail en hauteur - formation risque de chute 3103 Utilisation grue sur berce, passage CACES 3103 PERMIS CACES GRUE/BOITE A BOUTONS Réaliser du transport de marchandises et respect de la réglementation 3103 FCO/FIMO 3103 HACCP et techniques de nettoyage en crèche 3103 Connaître les normes de nettoyage des crèches
	2/ Prévention de l'usure physique Acquérir les bons gestes Prévenir les TMS	3	Prioritairement pris sur les cotisations CNFPT à défaut	3203 Prévention de l'usure professionnelle des métier en tension 3205 Geste et posture du musicien 3206 le prévention des risques liés aux troubles musculo squelettiques
	3/ prévention des risques psychosociaux Sensibiliser aux RPS Initiation aux 1er secours en santé mentale	0	Prioritairement pris sur les cotisations CNFPT à défaut	
	4/ bien-être au travail Sensibilisation au bien-être et à la qualité de vie au travail	10	Prioritairement pris sur les cotisations CNFPT à défaut recours à un organisme extérieur payant	3400 travail sur soi - connaître ses limites mentales et physiques 3402 La gestion de la charge mentale du manager 3404 Communication: au sein du service et auprès des agents et de la direction 3407 stress et émotion en contexte professionnel : les techniques en pratiques 3409 la charge mentale : mieux la comprendre pour retrouver le chemin de l'efficacité au travail 3410 Le développement de la confiance en soi : un atout pour les relations professionnelles 3410 Développement de la confiance en soi 3410 Le développement de la confiance en soi : un atout pour les relations professionnels

Réception au contrôle de légalité le 01/07/2026 à 19h20				3413 Bien être au travail
Référence de l'AR : 054-200070589-20260625-28_06_2026-DE				3415 Gestion du stress
				4101 Création de contenu numérique : vidéo et podcast
				4101 Réalisation de vidéo avec un smartphone a usage professionnel
				4101 Cela pourrait être un plus dans sa pratique.
				4102 Les logiciels du pack office (niveau1 -2-3)
				4102 améliorer ses compétences en Excel (tableaux croisés dynamiques...)
				4102 L'approfondissement de sa pratique en bureautique (OL4EU)
				4102 Application WORD
				4102 Application EXCEL
				4102 Word et Excel niveau 2
				4105 Données d'analyse statistiques
				4105 Permettre à l'agent une meilleure utilisation de l'outil excel à partir des applications RH
				4106 Intelligence artificielle
				4107 formation sur le logiciel AUTOCAD (1304)
1/ Travailler avec aisance à l'heure du numérique Appréhender les nouvelles technologies (IA...) Sensibiliser à la cyber malveillance		13	Prioritairement pris sur les cotisations CNFPT à défaut recours à un organisme extérieur payant	4201 L'accueil physique et téléphonique en collectivité territoriale
				4202 La relation entre usager et agent du service
				4203 La gestion des conflits et de l'agressivité en situation d'accueil
2/ Être garant de la gestion de l'usager Professionnalisation de l'accueil des usagers Gestion des conflits		6	Prioritairement pris sur les cotisations CNFPT à défaut recours à un organisme extérieur payant	4203 gestion de conflit
				4203 La gestion des conflits et de l'agressivité en situation d'accueil
				4203 la gestion des conflits et de l'agressivité en situation d'accueil
				4300 La mise en oeuvre des règles de fonctionnement d'une assemblée délibérante et des commissions
				4301 Journée d'actualité RH
				4301 Actualités RH
				4301 Motivation de l'élève dans l'enseignement artistique
				4301 Techniques d'animation de réunions participatives
				4301 techniques d'animation de réunions participatives : acquérir les compétences pour animer des temps collaboratifs par l'intelligence collective
				4301 Organiser, planifier, suivre son activité, afin de gagner en efficacité et sérénité
				4301 Développement et amélioration de son expression écrite
				4302 Les opérations comptables de fin d'exercice
				4302 approfondissement du volet finances
				4302 La gestion financière des immobilisations
				4302 Gestion de l'inventaire et du patrimoine
				4302 gestion financière des immobilisations
				4302 Opérations d'ordre budgétaires spécifiques
				4303 Gestion statutaire
				4303 Développer les compétences sur la gestion des contractuels
				4303 Gestion des paies et DSN
				4303 Maîtrise du logiciel Guitar Pro
				4304 L'approche de la sonorisation d'instruments et d'orchestres
				4304 Formation sur la gestion du son
				4304 La photo et la vidéo avec un smartphone pour un usage professionnel
				4304 La photo et la vidéo avec un smartphone pour un usage professionnel
				4304 La photo et la vidéo avec un smartphone pour un usage professionnel.
				4304 Photoshop avancé
				4304 Illustrator
				4304 In design
				4306 Enfants de 4 à 7 ans Musique et Danse Pédagogie Transversale Eveil Initiation
				4306 Eveil Musical du jeune enfant
				4306 Diversifier les approches d'exploration instrumentale avec les tout-petits.
				4306 Développement de l'enfant.
				4306 Poser sa voix sans s'épuiser auprès des jeunes enfants
				4306 la connaissance de l'enfant de 0-3 ans
				4306 les activités et motricité en petite enfance
				4306 les neurosciences et le développement de l'enfant
				4306 Les neurosciences et le développement de l'enfant
				4306 Les neurosciences et le développement de l'enfant

Réception au contrôle de légalité le 01/07/2026 à 19h20				
Référence de l'AR : 054-200070589-20260625-28_06_2026-DE				
Axe 4 : Garantir le développement des compétences métiers et leurs évolutions	3/ Accompagner l'évolution des métiers Faciliter l'organisation et le travail méthodique Accès aux journées d'actualité Maintenir les connaissances et les développer dans chaque spécialité (Finances, ressources humaines, communication, France-Services, Petite enfance, Assainissement, Gestion des déchets, maintenance des bâtiments, culture...)	94	Prioritairement pris sur les cotisations CNFPT à défaut recours à un organisme extérieur payant	L'Agent dit souvent rencontrer des comportements agressifs au sein des structures d'accueil du jeune enfant. Ce comportement est quelquefois inexplicable par les professionnelles. Elle cherche donc des clés, des pistes de réflexion
				4306 auxquelles elle n'aurait pas pensé, mais également des témoignages d'autres professionnels sur des comportements similaires. L'agressivité est une notion qui s'avère parfois difficile à gérer. Comment travailler en équipe autour de cette difficulté et comment travailler avec les familles ?
				4306 Gestion des comportements difficiles et agressifs du tout petit
				4306 Le portage physiologique
				4306 portage physiologique
				4306 l'agent souhaite pouvoir être formée afin de pouvoir l'appliquer en structure.
				4306 Le portage physiologique
				4306 le portage
				4306 Cette formation intéresse l'Agent.
				4306 Apprendre à composer des goûters équilibrés afin de répondre à l'objectif personnel et accompagner / guider l'équipe. Cette formation peut aider dans la recherche de recettes, se rapprocher au plus près de l'éco label.
				4306 Ce sujet intéresse l'Agent.
				4306 l'alimentation de l'enfant, troubles, néophobie
				4306 L'alimentation de l'enfant (troubles, néophobie)
				4306 communication gestuelle associé à la parole
				4306 communication gestuelle associée à la parole
				4307 Intégrer les familles dans les projets de la structure
				4307 L'Agent est intéressée pour se perfectionner dans le soutien à la parentalité.
				4307 L'approche médiation.
				4307 animer un atelier parent enfant
				4307 Animer un atelier parent-enfant
				4307 animer un atelier parent enfant
				4307 animer un atelier parent enfant
				4308 Se former à des techniques d'apaisement pour les enfants (relaxation, détente)
				4308 L'éveil à la nature pour les jeunes enfants de 0 à 3 ans
				Activités de détente nécessaires pour plus de retour au calme dans les temps forts de la journée.
				4308
				Pour la VAE, le but est d'acquérir de nouvelles connaissances afin d'aller vers l'évolution de carrière.
				4308 développer ma créativité auprès des enfants
				4308 l'éveil sensoriel et artistique est un domaine dans lequel l'agent est moins à l'aise et souhaite pouvoir trouver des nouvelles activités à proposer aux enfants
				4308 Lui permettrait de mener en profondeur son objectif individuel.
				4308 L'aménagement de l'espace dédié à l'éveil multi-sensoriel
				4308 les chants et les jeux chantés en EAJE
				4308 Cette formation corrèlerait avec son objectif individuel.
				4308 les chants et les jeux chanté en EAJE
				4308 Les chants et jeux chanté en EAJE
				4308 bien être, relaxation et massage pour les tous petits
				4308 bien être, relaxation et massage pour les tous petits. cette formation permettra à l'agent de développer le contact avec le jeune enfant et de pouvoir le proposer en atelier parents enfant
				4308 Cette formation lui permettrait de mener au mieux son objectif individuel. De plus, elle se dit très intéressée par ce thème.
				4308 la motricité libre
				L'Agent souhaiterait approfondir ses connaissances sur le sujet par rapport aux réels dangers et aux conséquences des
				4308 écrans sur le développement de l'enfant. Elle souhaite savoir quel est son rôle d'acteur en tant que professionnelle de la prévention par rapport au jeune public.
				4309 la participation des habitants au projet urbain (14-15 septembre 2026)
				4309 l'intervention de la collectivité en matière de rénovation énergétique des logements privés
				4309 Transition écologique et énergétique dans les politiques d'aménagement et développement local
				4309 Communiquer sur les projets d'installation d'ENR (acceptation et appropriation des projets d'énergies renouvelables)
				4309 Monter en compétences sur le développement économique local (formation générique)
				4309 La mobilité
				4310 L'accompagnement des publics en difficulté : addiction, santé mentale, handicap, jeunes FLE, agressivité...
				4310 Notions RH
				4311 gestions des eaux pluviales urbaines (SX4QY)
				4311 formation sur les SOFREL

Réception au contrôle de légalité le 01/07/2026 à 19h20				4311 réglage des boues activées
Référence de l'AR : 054-200070589-20260625-28_06_2026-DE				4311 fonctionnement des stations d'épurations boues activées
				4311 gestion des eaux pluviales
				4312 Formation pour évolution du métier : formation intégrale de maître composteur
				4312 Formation Déchets dangereux
				4312 Formation préalable à l'habilitation des dépôts illégaux de déchets
				4312 Connaitre les normes en matières de de déchets dangereux, diffus spécifiques
				4312 Connaitre les normes en matières de déchets dangereux, diffus spécifiques.
				4312 connaitre les normes en matières de déchets dangereux , diffus spécifiques
				4312 Connaitre les normes en matières de déchets dangereux, diffus spécifiques
				4313 technicités, maintenance des bâtiments
				4313 Connaitre les normes en matières de déchets dangereux, diffus spécifiques
	4/ Soutenir les projets et plans d'action des services l'IA Label écolo crèche Tout nouveau projet	6	Prioritairement pris sur les cotisations CNFPT à défaut recours à un organisme extérieur payant	4401 Etre présent sur LinkedIn 4402 Approfondir les valeurs de l'écolo crèche 4402 les arts plastiques écologiques 4402 nettoyer sans polluer pour tendre vers des pratiques plus eco responsables 4404 Mobiliser les services autour des procédures d'urbanisme, notamment de l'objectif Zéro Artificialisation Nette 4404 Participer à la définition des besoins fonciers de la collectivité dans les documents d'urbanisme