



EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Conseillers en exercice : 61

Date de Publicité : 10/07/18

Reçu en Préfecture le : 10/07/18
CERTIFIÉ EXACT,

Séance du lundi 9 juillet 2018
D-2018/220

Aujourd'hui 9 juillet 2018, à 15h00,

le Conseil Municipal de la Ville de Bordeaux s'est réuni en l'Hôtel de Ville, dans la salle de ses séances, sous la présidence de

Monsieur Alain JUPPE - Maire

Etaient Présents :

Monsieur Alain JUPPE, Madame Virginie CALMELS, Monsieur Nicolas FLORIAN, Madame Alexandra SIARRI, Madame Anne BREZILLON, Monsieur Fabien ROBERT, Mme Anne-Marie CAZALET, Monsieur Nicolas BRUGERE, Madame Brigitte COLLET, Monsieur Jean-Louis DAVID, Madame Emmanuelle CUNY, Monsieur Stephan DELAUX, Monsieur Marik FETOUH, Madame Laurence DESSERTINE, Monsieur Jean-Michel GAUTE, Madame Magali FRONZES, Monsieur Pierre LOTHAIRE, Madame Emilie KUZIEW, Monsieur Pierre De Gaétan NJIKAM MOULIOM, Madame Arielle PIAZZA, Monsieur Jérôme SIRI, Madame Elizabeth TOUTON, Monsieur Joël SOLARI, Madame Ana maria TORRES, Monsieur Jean-Pierre GUYOMARC'H, Monsieur Michel DUCHENE, Madame Mariette LABORDE, Madame Marie-Françoise LIRE, Monsieur Philippe FRAILE MARTIN, Monsieur Gérald CARMONA, Madame Anne WALRYCK, Madame Marie-Hélène VILLANOVE, Madame Florence FORZY-RAFFARD, Madame Constance MOLLAT, Monsieur Alain SILVESTRE, Madame Marie-José DEL REY, Madame Maribel BERNARD, Monsieur Guy ACCOCEBERRY, Monsieur Yohan DAVID, Monsieur Edouard du PARC, Madame Sandrine RENO, Madame Estelle GENTILLEAU, Monsieur Marc LAFOSSE, Monsieur Yassine LOUIMI, Madame Stéphanie GIVERNAUD, Madame Solène COUCAUD-CHAZAL, Madame Cécile MIGLIORE, Madame Michèle DELAUNAY, Monsieur Pierre HURMIC, Monsieur Vincent FELTESSE, Madame Emmanuelle AJON, Monsieur Nicolas GUENRO, Madame Delphine JAMET, Monsieur Matthieu ROUYEYRE, Madame Catherine BOUILHET, Monsieur François JAY,
Madame Cécile MIGLIORE présente jusqu'à 17h30

Excusés :

Monsieur Didier CAZABONNE, Madame Nathalie DELATTRE, Monsieur Erick AOUIZERATE, Monsieur Benoit MARTIN, Mme Laetitia JARTY ROY

Plan de formation 2018-2020 de la Ville de Bordeaux - Décision. Autorisation

Monsieur Nicolas FLORIAN, Adjoint au Maire, présente le rapport suivant :

Mesdames, Messieurs,

VU le code général des CT (articles L5217-1 et L5217.2),

VU la loi 83-634 du 13 Juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

VU la loi 84-894 du 12 Juillet 1984 relative à la formation des agents de la Fonction Publique Territoriale,

VU la loi du 19 Février 2007 relative à la Fonction Publique Territoriale.

Dans un contexte général en évolution constante, la formation professionnelle représente :

- Pour la ville de Bordeaux, un levier majeur d'accompagnement et de transformation permettant de faire face efficacement aux mutations institutionnelles, économiques et sociales,
- Pour l'agent, l'opportunité de développer et d'adapter ses compétences pour garantir et favoriser sa mobilité.

Elle permet d'acquérir et d'actualiser ses connaissances et ses compétences, d'augmenter son niveau de qualification et de favoriser son évolution professionnelle.

Le domaine de la formation connaît actuellement de profondes mutations. Le remplacement du Droit Individuel à la Formation (DIF) par le Compte Personnel de Formation (CPF) en est l'illustration.

Cette réforme, introduite dans la Fonction Publique Territoriale par l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017, a renforcé les droits à la formation des agents publics.

La circulaire du 10 mai 2017 est venue préciser les contours ainsi que les modalités de mise en œuvre du CPF.

Ce nouveau cadre a fait l'objet d'une communication auprès de l'ensemble des agents en décembre 2017 et d'une présentation en commission formation le 9 mars dernier.

L'élaboration du Plan de Formation est une obligation qui trouve sa source dans les lois du 26 janvier 1984 (relative à la formation publique territoriale), et du 12 juillet 1984 (portant sur la formation des agents). La loi du 19 février 2007 est venue confirmer cette obligation en consacrant le plan de formation comme un outil de formalisation des besoins en formation des agents des collectivités territoriales.

La construction du Plan de Formation 2018-2020 est l'occasion de préciser les orientations stratégiques de notre Collectivité pour ces trois années 2018-2020, mais aussi d'ouvrir le dialogue avec l'ensemble des acteurs.

Elus, représentants du personnel, agents, cadres et Direction des Ressources Humaines ont en effet un rôle majeur à jouer pour définir et mettre en œuvre la politique de formation.

2017 fut une année marquée par le recentrage du CNFPT sur deux de ses compétences principales :

- ✓ Les formations d'intégration
- ✓ Les préparations concours et examens.

Cet organisme a par ailleurs divisé par deux le volume annuel de jours de formation intra (75 jours en 2017) pour la ville de Bordeaux et son CCAS et ce malgré les termes de la convention.

Il est cependant à noter que le processus de formation des agents s'est poursuivi sans rupture.

Ces derniers ont pu bénéficier d'une réponse en formation dans tous les domaines, qu'il s'agisse des formations liées à l'évolution professionnelle, aux projets des directions, mais aussi des formations statutaires ou réglementaires en lien notamment avec la santé et la sécurité au travail.

Des nouveaux modes d'apprentissage innovants (e-learning, formation à distance, e-communautés, MOOC (Massive Open Online Course) commencent à être proposés pour offrir ainsi aux agents un choix plus large de ressources.

Ces outils viennent compléter les dispositifs déjà mis en œuvre comme l'école interne, les formations actions, les ateliers d'échanges de pratiques et de résolution collective de problématiques proposés par la Direction Conseil et Organisation (DCO), les accompagnements de coaching individuels et collectifs ou encore le développement des réseaux métiers.

La combinaison de ces différents outils pédagogiques devrait permettre de garantir le transfert de compétences et le partage de savoir-faire et de pratiques.

La définition des orientations stratégiques, complétée par l'exploitation des demandes de formation individuelles et collectives a conduit à l'élaboration du plan de formation 2018-2020 pour les agents de la ville de Bordeaux.

1. Les enjeux et les orientations stratégiques

Les enjeux et les orientations stratégiques du plan de formation se définissent sur une période de 3 ans et sont communs aux trois entités Bordeaux Métropole, la ville de Bordeaux, et son CCAS.

1.1 - Les enjeux stratégiques 2018/2020

- Favoriser la dynamique de métropolisation afin d'adapter un service public de qualité au plus près des attentes des usagers du territoire en accompagnant le développement des projets stratégiques,
- Favoriser l'engagement collectif des agents des trois collectivités autour de cette dynamique de territoire en capitalisant sur nos expériences et en favorisant le développement des apprentissages de l'organisation, de nos projets, processus et outils innovants
- Accompagner la transformation numérique et favoriser le développement des compétences associées
- Coordonner les dispositifs de compétences existants et enrichir ces dispositifs par des nouveaux modes d'apprentissage

1.2 - Les orientations stratégiques 2018/2020

- Favoriser la dynamique de territoire et contribuer au développement de la Dynamique Nouvelle (ADN) en proposant des formations permettant de renforcer le collectif et la solidarité entre les équipes, et en permettant à chaque individu de s'épanouir et de retrouver du plaisir dans son environnement professionnel
- Développer une culture managériale commune
- Accompagner le développement des projets et orientations stratégiques par des plans de formation spécifiques
- Aider à la transformation numérique

2- Contenu du projet de Plan de Formation 2018-2020 de la ville de Bordeaux

2.1 – Renforcer le collectif et la solidarité entre les équipes.

- Développer la connaissance du territoire, de ses acteurs (collectivités, services communs, autres communes) et de ses projets

Favoriser le développement d'une culture commune par la maîtrise des processus et procédures internes en matière de finances, commande publique, ressources humaines et gestion de projet.

2.2 – Développer une culture managériale commune : le plan management pluriannuel (2018-2021)

Dans un contexte de mutualisation récent, et de changements organisationnels importants, il sera proposé un plan Management à l'échelle de Bordeaux Métropole incluant la ville de Bordeaux et son CCAS. Il sera inspiré de ce qui a été réalisé avec succès à la Ville de Bordeaux voici quelques années.

Ce plan de formation pluriannuel devrait concerner environ 1 500 encadrants.

Il s'adresse aux managers de toutes catégories (A, B, C) et sera spécifique selon les niveaux de management : supérieur, intermédiaire et de proximité.

Aussi, afin de prendre en compte les particularités des différents postes, il sera proposé un parcours adapté à chacun :

- Un parcours commun obligatoire pour toute la ligne managériale sur les fondamentaux de l'intervention publique. Il s'agit là de maîtriser les évolutions de l'environnement institutionnel, financier, de la commande publique et des ressources humaines
- Un parcours comprenant des formations obligatoires et optionnelles selon le niveau managérial, dans le domaine du management opérationnel et stratégique
- Un parcours personnalisable à la carte autour de la conduite du changement, de la communication et de l'innovation

2.3 – Accompagner le développement des projets et orientations stratégiques par des plans de formation spécifiques.

- ***La sécurisation de la commande publique***

Afin de faire converger les pratiques dans le domaine de la commande publique, mais aussi et surtout de sécuriser les différents marchés, un programme de formations est déployé depuis le 01 janvier 2018.

Ce plan est évalué à 110 000 €.

L'objet du cycle de Formation sécurisation de la commande publique vise à définir des procédures internes de marchés publics pour l'ensemble des directions de la ville de Bordeaux, de Bordeaux Métropole, et du CCAS.

La mutualisation des services par la création des services communs regroupant des agents venant de différentes communes et des agents métropolitains amène à repenser et à préciser le rôle de chacun et à prévoir de nouveaux outils.

Par ailleurs, en parallèle de la mise en place de cette nouvelle organisation, les services de la ville de Bordeaux et de Bordeaux Métropole doivent appréhender et mettre en œuvre la réforme du droit des marchés publics introduite par l'ordonnance n° 2015-899 du 23 juillet 2015 et le décret n° 2016-360 du 25 mars 2016.

- **En matière de ressources humaines**, des actions spécifiques pour :
 - Lutter contre le risque suicidaire,
 - Lutter contre la discrimination,
 - Cette action est reconduite en 2018 ; elle est menée en coordination avec les chefs de projet égalité Hommes/femmes et lutte contre les discriminations.
 - Elle participe également au dispositif de prévention des Risques Psycho Sociaux (RPS).
 - Proposer des cycles de formation statutaire.

- **Accompagnement des projets spécifiques des Directions :**

Direction Générale Education, Sports et Sociétés (DGESS) : Déploiement de la formation sur les échauffements et étirements au travail à tous les agents volontaires des écoles, de la prévention des troubles Musculo-Squelettiques (TMS) aux agents des structures petite enfance, formation aqua bike pour les agents des piscines ...

Direction Générale Des Affaires Culturelles (DGAC) :

Poursuite du plan management pour les cadres des bibliothèques, formation dans le domaine de la musique (« tout le monde chante ») pour le conservatoire, formation sur l'accueil pour le musée d'Aquitaine...

Direction Générale de la proximité et de la relation à la Population (DGPRP) :

Accompagnement de la direction et des agents de la police municipale dans le cadre de la réorganisation, formation sur la gestion des conflits sur la voie publique pour les agents de la proximité, ...

Direction Générale de la Solidarité et de la citoyenneté (DGSC) :

Accompagnement de la direction et des agents de l'état civil dans le cadre de la réorganisation, formation sur la détection de la fraude à l'identité et les notions de base juridiques d'un acte d'état civil, formation à l'accueil des personnes handicapées dans les Etablissements Municipaux Recevant du Public

2.4 – Aider à la transformation numérique : les formations informatiques

Il s'agit notamment de permettre l'appropriation des outils numériques afin de favoriser le partage de l'information, la communication et l'échange. Très demandées par les agents, les formations correspondantes seront poursuivies dans le cadre de la formation interne (niveau débutant). Elles s'inscriront dans un cadre globale, élaboré conjointement DRH/DGNSI, afin de permettre une bonne appropriation tant, par exemple, du nouvel Intranet que des outils permettant de partager des informations et d'échanger au moyen des outils collaboratifs mis à disposition des agents (Yammer, Share point, etc.)

Ce cycle est également déterminant pour permettre aux agents d'accéder à la nouvelle offre du CNFPT en distanciel mais aussi pour faciliter la mobilité des agents en mobilité prescrite.

A côté de ces formations s'inscrivant dans le cadre des orientations stratégiques, le plan de formation 2018-2020 prévoit également l'organisation de formations plus « classiques » néanmoins très utiles à la fois pour les agents et pour la bonne réalisation des missions de la Ville. Elles peuvent être classées de la manière suivante :

Les Formations statutaires obligatoires :

- ✓ Formation d'intégration
- ✓ Formation de professionnalisation
 - au 1^{er} emploi
 - prise de poste à responsabilité
 - tout au long de la carrière
- ✓ Formation de perfectionnement

Les Formations Hygiène, sécurité et santé au travail :

Ces Formations représentent 14% des besoins exprimés par les agents, elles concernent notamment :

- Les habilitations électriques, les Certificats d'Aptitude à la Conduite En Sécurité (CACES), les Permis, les formations Sauveteur Secouriste du Travail (SST) et Prévention et Secours Civique de niveau 1 (PSC1).

Les outils et moyens de l'évolution professionnelle des agents :

Les dispositifs de formation liés au **développement des compétences clés** et aux **remises à niveau** vont se poursuivre avec la constitution de nouveaux groupes de formation.

Les dispositifs de formations spécifiques à l'attention des **agents en reclassement** se développent notamment avec la mise en place d'un parcours avec le CNFPT.

L'accompagnement des agents à la **VAE** (Validation des Acquis de l'Expérience) est maintenu et renforcé.

Les formations liées aux spécificités des métiers :

Cela concerne les cycles finances, marchés, logiciels métiers etc...

A l'issue de l'année 2018, un bilan des actions de formation réalisées au cours de l'année sera établi.

Il sera transmis aux directions, au CNFPT et également présenté en Comité Technique.

Le plan de formation 2018-2020 prévoit également les conditions de sa bonne exécution, qui concernent tous les acteurs de la formation et notamment :

- Le CNFPT, qui doit préciser les nouvelles conditions de son offre afin de pouvoir en appréhender les conséquences (distanciel),
- Les agents et leur encadrement, pour fiabiliser le recensement (définition claire du besoin)
- L'investissement des agents qui doivent être présents aux formations auxquelles ils se sont inscrits
- L'investissement des managers dans l'accompagnement de leurs équipes et la priorité des formations programmées sur l'actualité,
- La poursuite du déploiement de l'école interne et la mise en place de moyens dédiés,

Le plan de formation 2018-2020 sera communiqué au CNFPT, qui établira entre autres sur cette base son programme de formation.

Ceci étant exposé, il vous est demandé, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir si tel est votre avis, d'adopter les termes de la délibération suivante :

Considérant que :

Le Plan de Formation 2018-2020 des agents de la ville de Bordeaux est :

- Un outil essentiel visant à maintenir et à développer les compétences nécessaires à la réalisation de nos missions de Service Public.
- Une obligation légale

DECIDE

ARTICLE 1 : L'approbation du Plan de Formation 2018-2020 des agents de la ville de Bordeaux

ARTICLE 2 : Que les crédits nécessaires, pour l'exercice budgétaire 2018, à l'exécution du Plan de Formation 2018-2020 des agents de la ville de Bordeaux sont bien inscrits à la section de Fonctionnement du Budget de l'exercice en cours.

Opération P094 Ø 001 – Tranche 01 – Nature analytique 6184 – CDR GESTION RH

AUTORISE

ARTICLE 3 : La communication du Plan de Formation 2018-2020 des agents de la ville de Bordeaux au CNFPT par le Maire de Bordeaux.

ADOpte A L'UNANIMITE

Fait et Délibéré à Bordeaux, en l'Hôtel de Ville, le 9 juillet 2018

P/EXPEDITION CONFORME,

Monsieur Nicolas FLORIAN