



EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Conseillers en exercice : 65

Date de Publicité : 09/07/19

Reçu en Préfecture le : 12/07/19
CERTIFIÉ EXACT,

Séance du lundi 8 juillet 2019
D - 2019/323

Aujourd'hui 8 juillet 2019, à 15h00,

le Conseil Municipal de la Ville de Bordeaux s'est réuni à Bordeaux, sous la présidence de

Monsieur Nicolas FLORIAN - Maire

Etaient Présents :

Monsieur Pierre HURMIC, Madame Emmanuelle AJON, Madame Anne WALRYCK, Monsieur Jean-Louis DAVID, Madame Maribel BERNARD, Monsieur Nicolas BRUGERE, Madame Delphine JAMET, Madame Anne BREZILLON, Monsieur Didier CAZABONNE, Mme Anne-Marie CAZALET, Monsieur Yohan DAVID, Madame Brigitte COLLET, Monsieur Stephan DELAUX, Madame Emmanuelle CUNY, Monsieur Jean-Michel GAUTE, Madame Emilie KUZIEW, Monsieur Jérôme SIRI, Madame Arielle PIAZZA, Monsieur Joël SOLARI, Madame Elizabeth TOUTON, Madame Ana maria TORRES, Monsieur Jean-Pierre GUYOMARCH, Madame Mariette LABORDE, Madame Marie-Françoise LIRE, Monsieur Philippe FRAILE MARTIN, Madame Marie-Hélène VILLANOVE, Madame Florence FORZY-RAFFARD, Monsieur Alain SILVESTRE, Madame Constance MOLLAT, Monsieur Guy ACCOCEBERRY, Madame Estelle GENTILLEAU, Mme Laetitia ROY, Madame Solène COUCAUD-CHAZAL, Madame Cécile MIGLIORE, Monsieur Gérald CARMONA, Madame Stéphanie GIVERNAUD, Madame Chantal FRATTI, Monsieur Pierre De Gaétan NJIKAM MOULIOM, Madame Nathalie DELATTRE, Monsieur Nicolas FLORIAN, Madame Alexandra SIARRI, Monsieur Vincent FELTESSE, Monsieur Marik FETOUH, Monsieur Fabien ROBERT, Monsieur Nicolas GUENRO, Monsieur Matthieu ROUYEYRE, Madame Catherine BOUILHET, Monsieur François JAY,
Madame Emmanuelle CUNY présente à partir de 17h15, Monsieur Joël SOLARI présent jusqu'à 17h35, Madame Catherine BOUILHET présente jusqu'à 17h35 et Monsieur Vincent FELTESSE présent jusqu'à 18h45

Excusés :

Madame Laurence DESSERTINE, Madame Magali FRONZES, Monsieur Pierre LOTHAIRE, Monsieur Michel DUCHENE, Monsieur Erick AOUIZERATE, Monsieur Benoit MARTIN, Madame Marie-José DEL REY, Monsieur Edouard du PARC, Madame Sandrine RENO, Monsieur Marc LAFOSSE, Monsieur Yassine LOUIMI, Monsieur Olivier DOXARAN, Madame Michèle DELAUNAY

Plan de formation 2018/2020 de la Ville de Bordeaux - Bilan 2018 et projet de Plan 2019 - Décision. Autorisation

Monsieur Jean-Michel GAUTE, Adjoint au Maire, présente le rapport suivant :

Mesdames, Messieurs,

La formation professionnelle est un élément essentiel des politiques des ressources humaines et un enjeu majeur dans un contexte de transformation de l'action publique.

Outil au service de la professionnalisation des agents, elle est également un instrument d'accompagnement des parcours et de facilitation des transitions professionnelles.

Ce rôle essentiel de la formation est renforcé par la mise en œuvre du Compte Personnel de Formation (CPF), dispositif introduit par la loi du 5 mars 2014 et introduit dans la Fonction publique territoriale par ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017.

L'élaboration du Plan de formation est une obligation légale qui trouve sa source dans les lois du 12 juillet 1984 (portant sur la formation des agents) et du 26 janvier 1984 (relative à la Fonction publique territoriale).

A l'issue de l'année 2018, il est possible de faire un 1^{er} bilan du Plan de formation triennal 2018-2020, qui repose sur quatre orientations stratégiques majeures :

- Favoriser la dynamique de territoire et contribuer au développement de la dynamique nouvelle (ADN) en proposant des formations favorisant le développement du collectif et de la solidarité entre les équipes et en permettant à chaque individu de s'épanouir dans le cadre professionnel,
- Développer une culture managériale commune par un plan de formation adapté,
- Accompagner le développement des projets et orientations stratégiques en matière de thématiques prioritaires (finances publiques, commande publique, ressources humaines...),
- Aider et accompagner à la transformation numérique.

Par ailleurs, un objectif quantitatif de 5 jours de formation par an et par agent a été fixé pour l'ensemble des directions.

2019, quant à elle, est identifiée comme l'année charnière de ce plan triennal. Elle s'inscrit dans la continuité de l'exercice 2018 avec la poursuite des objectifs stratégiques, notamment dans le domaine de la sécurisation de la commande publique mais aussi avec la mise en œuvre effective du plan management labélisé plan EDN (Encadrants d'une Dynamique Nouvelle).

2019, c'est aussi l'année du renouvellement du partenariat avec le CNFPT pour une période de 3 ans (2019-2021). La nouvelle convention, approuvée par les instances le 21 décembre 2018 prévoit 350 jours de formation/an pour les trois entités (285 jours en 2018), ce qui facilite le déploiement du plan management précité.

Ce rapport présente dans sa première partie le bilan de l'année 2018 et aborde dans un second temps le projet de plan 2019.

1- BILAN 2018 DU PLAN DE FORMATION TRIENNAL 2018-2020

Au cours de l'année 2018, il est à noter une légère baisse du nombre total de départs en formation : 3 210 départs en formation en 2018 contre 3348 en 2017.

De plus, le nombre total de jours de formation réalisé a légèrement diminué passant à 6146 jours contre 7022 en 2017.

Cette différence entre le nombre de jours de formation et de départ en formation s'explique par le fait que les agents réalisent des formations plus courtes qui sont plus adaptées aux nécessités de service public.

Par ailleurs, en prenant en compte l'effectif total de la collectivité, le nombre de jour moyen de formation par agent, toutes catégories confondues, passe à 1,80 jours par agent en 2018 contre 2,15 en 2017.

Pour autant, l'objectif de 5 jours de formation par an et par agent représente une cible d'environ 20 000 jours de formation par an.

Aussi, afin d'atteindre l'objectif fixé de 5 jours de formation par an et par agent, il est nécessaire de poursuivre la sensibilisation de l'ensemble des acteurs, agents, encadrants directs, services et directions à la réalisation de cet objectif et d'améliorer le recensement les besoins en formation et d'améliorer les processus du Service formation.

1-1. Bilan des formations ville de Bordeaux 2018

De nombreuses formations spécifiques aux métiers de la collectivité ont été élaborées avec les services et mises en œuvre en 2018.

Tout d'abord, les formations liées à la petite enfance et à l'éducation ont représenté plus de la moitié des intras réalisés avec le CNFPT (« incivilités et agressivité en élémentaire » ou encore « apaisement et disponibilité pour et auprès des enfants »).

De plus, le développement de partenariat avec des prestataires externes tels que le réseau girondin pour les agents de la petite enfance et des familles, le Laboratoire Départemental de la Gironde pour les agents de la direction des sports, Médiaquitaine pour les agents des bibliothèques ou encore la formation COMEDEC (communication électronique des données Etat-civil), ont permis de répondre aux besoins spécifiques des directions.

Par ailleurs, il est à noter la poursuite du déploiement du marché échauffement et étirement au travail pour les agents volontaires de la direction de l'éducation (34 sessions réalisées pour 318 agents).

Plusieurs marchés dans le domaine de l'hygiène, de la santé et de la sécurité au travail ont été passés ou renouvelés au deuxième semestre 2018 tels que l'habilitation électrique ou les premiers secours civiques. Quelques sessions ont été réalisées en fin d'année, mais de nombreuses sessions sont programmées en 2019.

Enfin, il est à noter la poursuite de formations transversales à toutes les directions dans les domaines de la bureautique (découverte de l'environnement informatique, initiation et perfectionnement Word, Excel), de la prévention des troubles musculo-squelettiques (toutes les directions générales ont bénéficié de cette action en 2018), de la santé et de la sécurité au travail (SST, sensibilisation RPS...), mais aussi de l'accompagnement des agents au développement des compétences clés ou aux remises à niveau en mathématiques et français.

1-2. Bilan des formations 2018 en lien avec les projets et les orientations stratégiques

Le processus de mutualisation a favorisé l'optimisation du développement de formations transverses aux trois entités.

Tout d'abord, la sécurisation de la commande publique dont l'objectif vise à définir des procédures internes de marchés publics dans l'ensemble des directions de la ville de Bordeaux. Cette formation est dans sa deuxième année de mise en œuvre. En 2018, 76 agents de la Ville ont été formés.

Pour ce qui concerne le Plan management pluriannuel, dénommé Plan des Encadrants d'une Dynamique Nouvelle (EDN), il sera lancé officiellement le 2 juillet lors du séminaire des cadres. Il a débuté le 12 mars pour les nouveaux encadrants.

De plus, la formation Gestion projet, assurée en interne par la Direction conseil et organisation (DCO) s'adresse aux encadrants et chefs de projets. 24 agents ont été formés.

Enfin, de nombreuses actions transverses communes aux trois entités ont été développées en 2018 telles que la Lutte contre les discriminations (23 agents formés), les formations tournées vers le développement personnel comme la gestion du temps, gestion du stress, les cycles de formation statutaire. Ou encore la formation Pouvoir de police et astreintes, déclinée en 3 modules.

2- PLAN DE FORMATION TRIENNAL 2018-2020 : Année 2019

2-1. Les leviers de développement du plan de formation triennal

Le développement de l'offre de formation tant sur le plan qualitatif que quantitatif s'appuie par 6 éléments majeurs.

· Le développement de l'ingénierie

Grâce notamment au renforcement de l'ingénierie de formation, insuffisamment développée à ce jour, qui se traduit par la diversité et le volume des cycles proposés dans le cadre de l'école interne, mais aussi au titre des formations intra CNFPT et hors CNPT mises en œuvre spécifiquement pour les directions et services, les formations proposées répondent aux besoins des agents.

L'ingénierie de formation a été renforcée en 2018, et elle poursuit son développement en 2019. Elle a permis de :

- Construire et de mettre en œuvre le plan management,
- Développer l'offre de formation de l'école interne au service de la politique GPEEC sur les métiers en tension, mais aussi au service des agents inscrits dans un processus de mobilité,
- Redéfinir et de renouveler les marchés en particulier dans le domaine des formations réglementaires (continuité de fonctionnement des services opérationnels : cimetières, sports, logistique et événementielle, culture),
- Répondre aux besoins spécifiques des directions (définition et construction en concertation des cahiers des charges),
- Développer de nouveaux modes d'apprentissage comme le partage d'expériences, les ateliers d'analyse de pratique, les conférences et/ou formations en visio-conférence, notamment.

· *L'évolution de l'offre de formation du CNFPT*

Sur la dernière année du partenariat 2016-2018, nous sommes ainsi passé de 175 jours de formation intra en 2017 à 285 jours, ce qui a permis d'optimiser le nombre de stages intra.

Une nouvelle convention triennale (2019/2021) a été signée en 2019 et prévoit 350 jours /an. Pour l'année 2019, ce volume a été revu à la hausse par le CNFPT et porte désormais sur 377 jours.

· *Le développement de l'offre de formation dans le cadre de l'école interne*

300 jours de formation ont été organisés en 2018 contre 220 en 2017 soit une croissance de +36%. De nouveaux cycles ont été mis en œuvre pour répondre aux métiers en tension (Instructeur urbanisme, gestionnaire finances, développement des ateliers métiers...).

· *Le développement de nouveaux modes d'apprentissage*

Il se traduit par l'utilisation de MOOC, Webinaire, Web conférences, mais aussi par le recours à des ressources en ligne via les communautés sur Tatou, le CNFPT ou idéal connaissances notamment.

· *Le développement des processus d'accompagnement des agents en souhait de mobilité ou en situation de reclassement.*

Les accompagnements s'effectuent par le biais de cycles de formations en lien avec les compétences de base (cycle de 20 jours de formation avec le CNFPT), les remises à niveau, mais aussi par des tests de positionnement, ou encore, par la mobilisation du Compte personnel de formation (CPF) ou la Validation des acquis et de l'expérience (VAE).

· *L'optimisation ou le renouvellement des marchés notamment dans le domaine réglementaire*

Les marchés Habilitation électrique et Premiers secours en équipe de niveau 1 ont été notifiés en fin d'année 2018. De plus, les marchés CACES, SSIAP et permis ont été renouvelés entre le 1^{er} et le 2nd semestre 2019.

2-2. Etat d'avancement des dossiers stratégiques

Les formations en lien avec les orientations stratégiques se poursuivent et se développent en 2019, elles concernent principalement les domaines suivants :

- **La Sécurisation de la commande publique (2018-2020)**

En 2019 seront organisées 1 à 2 sessions par mois. L'objectif étant de poursuivre l'harmonisation des pratiques en matière de commande publique au sein des trois entités.

- **Le Plan des Encadrants d'une Dynamique Nouvelle (EDN) 2019-2021**

Il va concerner environ 1500 agents.

Ouvert à tous les agents en position d'encadrement quelle que soit leur catégorie, il prévoit 15 jours de formation obligatoires sur 3 ans, selon des parcours de formation modulables et adaptés au niveau de management de chacun ; supérieur,

intermédiaire ou de proximité. EDN vise ainsi à structurer une offre de formation spécialement adaptée aux problématiques des encadrants pour développer une culture managériale commune.

Trois parcours principaux (culture territoriale commune, management opérationnel et management stratégique) et un parcours à la carte vont être proposés. Le plan de formation est prévu sur une durée de trois ans.

Les encadrants nouvellement recrutés ou ceux découvrant des fonctions d'encadrement sont ciblés prioritairement et devront suivre obligatoirement les trois parcours principaux.

EDN s'appuiera en parties sur l'école interne (culture territoriale), mais aussi sur les ateliers du management proposés par la Direction conseil et organisation. Le dispositif sera complété par des formations du CNFPT ou d'intervenants extérieurs spécialisés dans les attentes managériales.

- **L'accompagnement par la formation du pilotage des 49 projets stratégiques.**

Pour chacun des 49 projets stratégiques de Bordeaux Métropole, ont été identifiés des chefs de projet et des coordonnateurs. 8 projets concernent directement la ville de Bordeaux dont la salle des fêtes du Grand-Parc, le schéma local d'action sociale ou les mairies de quartier.

Afin de remplir efficacement son rôle, le coordonnateur, en étroite collaboration avec le chef de projet, doit pouvoir s'appuyer sur un outil de planification adapté, et qu'il doit maîtriser.

C'est tout l'enjeu de la formation MS project, qui sera proposée aux 15 coordonnateurs identifiés (les premières sessions ont eu lieu au premier trimestre 2019).

- **La lutte contre les discriminations.**

Poursuite de la formation pour tous les agents.

La ville de Bordeaux est engagée dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et dans la prévention de la lutte contre les discriminations. La ville de Bordeaux se doit d'être exemplaire en garantissant la non-discrimination en son sein, mais aussi à l'égard des usagers. La formation s'adresse à tous les agents et permet d'essaimer une culture égalitaire.

- **L'accompagnement de la transformation numérique et le développement des compétences associées.**

Développer de nouveaux outils et modes d'apprentissage en s'appuyant sur les conclusions issues des groupes de travail ADN-Communication.

Mais aussi, développer l'offre de formation par l'utilisation des MOOC, des e-communautés et des ressources en ligne comme Idéal connaissances.

2-3. L'élaboration du plan de formation 2019 de la ville de Bordeaux

Le Plan de formation 2019 reprend l'ensemble des besoins issus des recensements individuels et collectifs, les éléments issus des enjeux et des orientations stratégiques de la Collectivité, mais aussi toutes les formations statutaires obligatoires (formations d'intégration, de professionnalisation et de perfectionnement).

Ces besoins relèvent à la fois des préconisations des directions, de la compilation des besoins individuels et collectifs mais aussi des besoins réglementaires.

2-3-1. Projets spécifiques des directions

A partir du recensement des besoins, mais aussi des différentes rencontres avec les directions d'appui administrative et financière et les services, le Centre formation analyse les différentes demandes afin de concevoir et mettre en œuvre la réponse en formation la plus adaptée.

Pour la Direction générale éducation, sports et société (DGESS), il est à noter la poursuite du déploiement de la formation « Programme d'échauffement et d'étirement au travail » (PEET) pour les agents volontaires des écoles, mais aussi la formation « Sensibilisation aux questions de mixité, d'égalité et de genre en milieu scolaire » (242 agents concernés en 2019).

Pour la Direction générale de la proximité et des relations à la Population (DGPRP), tous les agents devront être formés à la lutte contre les discriminations (plan pluriannuel). Une formation sur la gestion de l'agressivité et des conflits sur la voie publique est prévue pour les agents travaillant sur la voie publique (2 sessions). Il est également prévu un accompagnement spécifique pour les métiers de la police municipale.

Pour la Direction générale des affaires culturelles (DGAC), il est prévu une formation sur l'accueil du public adolescent en bibliothèque ainsi qu'une formation dans le domaine juridique pour l'ensemble des responsables administratifs et financiers des établissements culturels ainsi qu'aux cadres administratifs et porteurs de projets.

Pour la Direction générale solidarités et citoyenneté (DGSC), des formations sur l'accueil physique et téléphonique mais aussi sur la gestion de l'agressivité et des conflits en situation d'accueil sont programmées.

Enfin, il est à noter au premier semestre la formation « sensibilisation au handicap » pour tous les agents d'accueil des établissements municipaux recevant du public (ERP) en lien avec la mise en place des Registres accessibilité.

2-3-2. Les formations Hygiène, sécurité et santé au travail

Il est à noter le renouvellement de marchés réglementaires soit fin 2018 soit dans le premier trimestre 2019, ce qui a permis de réaliser des sessions dès le premier trimestre 2019 notamment en habilitation électrique et conduite. De nombreuses sessions seront prévues toute l'année.

2-3-3. Formations transverses

- Développement des outils et des moyens favorisant l'évolution professionnelle

Validation des acquis et de l'expérience (VAE) : accompagnement des agents qui souhaitent mobiliser ce dispositif (Accompagnement à la définition du projet, prise en charge financière de l'accompagnement).

Compte personnel de formation (CPF) : deux commissions sont programmées en 2019 (une sur chacun des semestres juin et octobre). Les demandes de mobilisation du Compte personnel de formation sont en forte augmentation (une trentaine de dossiers sont prévus pour l'année 2019)

Parcours métiers : mise en place de parcours métiers pour former les agents en souhait de mobilité ou en situation de reclassement sur les métiers en tension (Instructeurs urbanisme, gestionnaire finance, ...)

Ces parcours métiers sont identifiés et traités en partenariat avec la GPEEC et le Centre conseil en évolution professionnelle.

- **Formations liées à l'accompagnement des agents en situation de reclassement et des publics fragilisés**

Accompagnement spécifique des agents en reclassement par l'élaboration de cycles dédiés pour le développement des compétences clés, remise à niveau en mathématiques et en français, tests, cycles spécifiques.

- Cycle développement des compétences clés : 20 jours de formation sont prévus dans le cadre du partenariat avec le CNFPT : 2 groupes de 10 agents sont planifiés mixant les agents des 3 entités,
- Cycle remise à niveau en français : Il est programmé la formation d'une dizaine d'agents en 2019,
- Tests de positionnement. Ces tests permettent d'évaluer les compétences des agents en situation de reclassement dans les domaines de la bureautique des mathématiques et du français,
- Cycle spécifique de la découverte de l'environnement bureautique. L'objectif de ce cycle est de rendre autonomes les agents notamment par rapport à l'outil informatique pour faciliter leur accès aux nouveaux modes d'apprentissage.

2- 4. L'évaluation du plan de formation 2019

A l'issue de l'année 2019, un bilan sera établi sur les actions réalisées par direction et par objectif. Il sera transmis aux directions et également présenté en sous-commission formation et en Comité Technique.

Le Plan de formation 2019 sera communiqué au CNFPT qui établit, 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 adopter les termes de la délibération suivante :

Le Conseil municipal de Bordeaux

VU le Code général des collectivités territoriales (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.

CONSIDERANT QUE

Le Plan de formation 2019 des agents de la ville de Bordeaux est :

- Un outil essentiel visant à maintenir et à développer les compétences nécessaires à la réalisation des missions de service public de notre Collectivité
- Une obligation légale.

DECIDE

Article 1 :

D'approuver le Plan de formation 2019 des agents de la ville de Bordeaux.

Article 2 :

D'imputer les crédits nécessaires à l'exécution du Plan de Formation 2019 des agents de la ville de Bordeaux à la section de Fonctionnement du Budget de l'exercice en cours.

Programme 094 Ø 001 – Tranche 01 – Nature analytique 6184 – CDR GESTION RH

Article 3 :

De communiquer le Plan de formation 2019 des agents de la ville de Bordeaux au CNFPT par le Maire de Bordeaux.

ADOPTE A L'UNANIMITE DES VOTANTS

ABSTENTION DU GROUPE ECOLOGISTE

Fait et Délibéré à Bordeaux, le 8 juillet 2019

P/EXPEDITION CONFORME,

Monsieur Jean-Michel GAUTE