

	EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL DE BORDEAUX METROPOLE	Délibération
	Séance publique du 28 septembre 2018	N° 2018-525

Convocation du 21 septembre 2018

Aujourd'hui vendredi 28 septembre 2018 à 09h30 le Conseil de Bordeaux Métropole s'est réuni, dans la Salle du Conseil sous la présidence de Monsieur Alain JUPPE, Président de Bordeaux Métropole.

ETAIENT PRESENTS :

M. Alain JUPPE, M. Alain ANZIANI, Mme Dominique IRIART, M. Christophe DUPRAT, Mme Virginie CALMELS, Mme Christine BOST, M. Michel LABARDIN, M. Patrick BOBET, M. Jean-François EGRON, M. Franck RAYNAL, M. Jacques MANGON, M. Clément ROSSIGNOL-PUECH, M. Patrick PUJOL, Mme Anne-Lise JACQUET, Mme Claude MELLIER, M. Michel DUCHENE, Mme Brigitte TERRAZA, M. Jean TOUZEAU, Mme Anne WALRYCK, M. Dominique ALCALA, M. Max COLES, Mme Béatrice DE FRANÇOIS, Mme Véronique FERREIRA, M. Michel HERITIE, Mme Andréa KISS, M. Jean-Jacques PUYOBRAU, M. Kevin SUBRENAT, M. Alain TURBY, M. Jean-Pierre TURON, M. Michel VERNEJOUL, Mme Josiane ZAMBON, M. Erick AOUIZERATE, Mme Cécile BARRIERE, Mme Léna BEAULIEU, Mme Maribel BERNARD, Mme Odile BLEIN, M. Jacques BOUTEYRE, Mme Marie-Christine BOUTHEAU, Mme Anne BREZILLON, M. Nicolas BRUGERE, Mme Sylvie CASSOU-SCHOTTE, M. Alain CAZABONNE, Mme Chantal CHABBAT, M. Gérard CHAUSSET, Mme Brigitte COLLET, Mme Emmanuelle CUNY, M. Jean-Louis DAVID, M. Yohan DAVID, Mme Nathalie DELATTRE, Mme Michèle DELAUNAY, M. Arnaud DELLU, Mme Laurence DESSERTINE, M. Gérard DUBOS, Mme Michèle FAORO, M. Vincent FELTESSE, M. Jean-Claude FEUGAS, M. Nicolas FLORIAN, Mme Florence FORZY-RAFFARD, M. Philippe FRAILE MARTIN, Mme Magali FRONZES, M. Guillaume GARRIGUES, M. Max GUICHARD, M. Jacques GUICHOUX, M. Daniel HICKEL, M. Pierre HURMIC, Mme Martine JARDINE, M. François JAY, M. Franck JOANDET, M. Bernard JUNCA, Mme Anne-Marie LEMAIRE, M. Pierre LOTHAIRE, Mme Zeineb LOUNICI, M. Eric MARTIN, M. Thierry MILLET, M. Jacques PADIE, Mme Arielle PIAZZA, M. Michel POIGNONEC, Mme Dominique POUSTYNNIKOFF, M. Benoît RAUTUREAU, Mme Marie RECALDE, M. Fabien ROBERT, Mme Karine ROUX-LABAT, Mme Gladys THIEBAULT, Mme Anne-Marie TOURNEPICHE, Mme Elisabeth TOUTON, M. Thierry TRIJOULET, Mme Marie-Hélène VILLANOVE.

EXCUSE(S) AYANT DONNE PROCURATION:

Mme Agnès VERSEPUY à M. Kevin SUBRENAT
Mme Emmanuelle AJON à M. Arnaud DELLU
M. Jean-Jacques BONNIN à M. Guillaume GARRIGUES
Mme Isabelle BOUDINEAU à M. Gérard DUBOS
M. Guillaume BOURROUILH-PAREGE à Mme Brigitte TERRAZA
M. Didier CAZABONNE à M. Alain CAZABONNE
Mme Anne-Marie CAZALET à M. Nicolas FLORIAN
Mme Solène CHAZAL-COUCAUD à Mme Emmanuelle CUNY
M. Stéphane DELAUX à Mme Marie-Hélène VILLANOVE
M. Marik FETOUH à Mme Gladys THIEBAULT
M. Jean-Pierre GUYOMARC'H à Mme Brigitte COLLET
Mme Conchita LACUEY à M. Jean-Jacques PUYOBRAU
M. Bernard LE ROUX à M. Thierry TRIJOULET
Mme Emilie MACERON-CAZENAVE à M. Bernard JUNCA
M. Pierre De Gaétan NJIKAM MOULIOM à M. Nicolas BRUGERE
Mme Christine PEYRE à M. Thierry MILLET
M. Alain SILVESTRE à Mme Karine ROUX-LABAT
M. Serge TOURNERIE à Mme Andréa KISS

PROCURATION(S) EN COURS DE SEANCE :

M. Erick AOUIZERATE à Mme Cécile BARRIERE à partir de 11h00
Mme Christine BOST à Mme Véronique FERREIRA à partir de 11h45
M. Yohan DAVID à Mme Anne BREZILLON à partir de 12h00
Mme Nathalie DELATTRE à M. Jean-Louis DAVID à partir de 11h00
Mme Michèle DELAUNAY à Mme Anne-Marie TOURNEPICHE à partir de 12h00
M. Vincent FELTESSE à Mme Béatrice DE FRANCOIS à partir de 12h30
Mme Magali FRONZES à Mme Dominique POUSTUNNIKOFF à partir de 12h00
Mme Anne-Marie LEMAIRE à Mme Florence FORZY-RAFFARD à partir de 12h30
M. Michel POIGNONEC à M. Patrick BOBET à partir de 12h30
M. Patrick PUJOL à Mme Anne-Lise JACQUET à partir de 12h30
M. Benoît RAUTUREAU à Mme Zeineb LOUNICI à partir de 12h30
Mme Marie RECALDE à M. Alain ANZIANI à partir de 11h00
M. Fabien ROBERT à M. Jacques MANGON à partir de 10h30
Mme Josiane ZAMBON à M. Jean-Pierre TURON à partir de 12h00

EXCUSE(S) EN COURS DE SEANCE :

LA SEANCE EST OUVERTE

	Conseil du 28 septembre 2018	Délibération
	Direction générale RH et administration générale Direction de la gestion des emplois et des ressources	N° 2018-525

Plan de formation 2018-2021 de Bordeaux Métropole - Décision - Autorisation

Monsieur Jean-François EGRON présente le rapport suivant,

Mesdames, Messieurs,

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

- pour notre Etablissement Public, 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.

Le CPF faisant partie d'un dispositif plus large, le Compte personnel d'activité (CPA) qui comprend également le Compte d'engagement citoyen (CEC).

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, pour avis, au comité technique du 3 mai dernier.

L'élaboration du plan de formation est une obligation qui trouve sa source dans les lois du 26 janvier 1984 (relative à la fonction 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 2018-2021 est l'occasion de préciser les orientations stratégiques de notre Etablissement Public pour les années 2018-2021, 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 pour notre Etablissement Public et ce malgré les termes de notre relation contractuelle (100 jours en 2017).

Il est cependant intéressant de noter que malgré cette évolution majeure, 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 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 par des 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 2018-2021, complétée par l'exploitation des demandes de formation individuelles et collectives a conduit à l'élaboration du plan de formation 2018-2021 pour Bordeaux Métropole.

1-Les enjeux et les orientations stratégiques

Les enjeux et les orientations stratégiques du plan de formation se définissent sur une période de 4 ans et sont communs aux trois entités Bordeaux Métropole, la ville de Bordeaux, et son Centre communal d'action sociale (CCAS).

1-1 Les enjeux stratégiques 2018/2021

- Favoriser la dynamique de métropolisation afin de développer 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 développement des compétences existants et enrichir ces dispositifs par des nouveaux modes d'apprentissage.

1-2 Les orientations stratégiques 2018/2021

- 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 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 à la transformation numérique.

2- Le contenu du plan de formation

2-1 Renforcer le collectif et la solidarité entre les équipes

- Développer la connaissance du territoire, de ses acteurs (collectivités, services communs et autres communes) et de ses projets,
- Favoriser le développement d'une culture commune par la maîtrise des processus et des 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 (mais aussi de la ville de Bordeaux et de son CCAS).

Ce plan de formation pluriannuel concernera 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

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 Bordeaux Métropole, de la ville de Bordeaux et de son 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 Bordeaux Métropole et de la ville de Bordeaux 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.

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 évalué à 900.000€ va concerner environ 480 agents.

En matière de ressources humaines

-Lutte contre le risque suicidaire,

-Lutter contre la discrimination. Cette action est reconduite en 2018. Elle s'inscrit dans le cadre des projets « 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 de la Mobilité

Un plan de formation spécifique a été défini, pour accompagner les équipes en charge des 7 grands projets de la mandature en matière de mobilité et notamment : le dépôt Lescure, le Pont JJ Bosc, la desserte de Saint Médard, le tramway : création Ligne D, extension Ligne C.

Direction Générale Haute Qualité de Vie

- Zéro phyto (sensibilisation et formation de 1000 agents environ),

- Approche économique des contrats de Délégation de service public (DSP) (Direction de l'eau),

-Gestion des déchets et propreté (formation à la prise de poste, lutte contre les addictions, gestion des conflits...).

Direction générale des finances et de la commande publique

- Analyse financière publique,

- Maitriser la fiscalité économique,

-Sécurisation de la commande publique

Direction générale des ressources humaines et administration générale

-Plan d'action lié à la prévention des risques psycho sociaux,

-Cycle statut,

-Formations en lien avec la convention relative au Fonds d'insertion pour les personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHP) : sensibilisation aux situations de handicap, mise en place de tutorat, recrutement de personnes en situation de handicap.

Direction générale valorisation du territoire

-Aires d'accueil des gens du voyage.

Direction générale des territoires

-Marketing Territorial,

-Urbanisme et droits des sols.

Secrétariat Général

-Sauvegarde des expériences et connaissances dans le cadre des grands projets.

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 demandée par les agents, les formations correspondantes seront poursuivies dans le cadre de la formation interne (niveau débutant). Elles s'inscriront dans un cadre global, élaboré conjointement Direction des ressources humaines/ Direction générale numérique et système d'information (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 (Centre national de la fonction publique territoriale) 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 2018-2021 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 Bordeaux métropole. 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 20% des besoins exprimés, elles concernent :

- Les habilitations électriques, les Certificats d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES), les permis, les formations scooters, amiante, Autorisation d'intervention à proximité des réseaux (AIPR), Sauveteur secouriste du travail (SST), la Prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP). Cette liste n'est pas exhaustive.

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** vont se poursuivre.

L'accompagnement des agents à la Validation des acquis de l'expérience (VAE) est maintenu et renforcé.

Les formations liées aux spécificités des métiers

Cela concerne les cycles voiries, espaces verts, collecte, signalisation, finances, marchés, logiciels métiers etc...

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

Il sera transmis aux directions et également présenté en Comité technique (CT).

Le plan de formation 2018-2021 prévoit également les conditions de sa bonne exécution, qui concerne 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 (distantiel),
- les agents et leur encadrement pour fiabiliser le recensement (définition claire du besoin),
- l'investissement des agents qui doivent être présents en formation 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 2018-2021 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 :

Le Conseil de Bordeaux Métropole

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,
VU le décret 2014-1599 du 23 Décembre 2014 portant création de la métropole dénommée « Bordeaux Métropole »,
VU le Code général des Collectivités Territoriales (articles L5217-1 et L5217.2),
VU la délibération n°2015/227 du 29 Mai 2015 approuvant le schéma de mutualisation,
VU la délibération du Conseil de Bordeaux Métropole n°2015/722 du 27 Novembre 2015 autorisant Monsieur le Président à signer les conventions de Services communs,

CONSIDERANT QUE

Le Plan de Formation 2018-2021 des agents Métropolitains est :

- un outil essentiel visant à maintenir et à développer les compétences nécessaires à la réalisation des missions de service public de notre Etablissement Public,
- une obligation légale.

DECIDE

ARTICLE 1 :

d'approuver le Plan de Formation 2018-2021 des agents Métropolitains.

ARTICLE 2 :

d'imputer les crédits nécessaires à l'exécution du plan de formation 2018 des agents Bordeaux Métropole sont bien inscrits à la section de Fonctionnement du Budget de l'exercice en cours.

Chapitre 011 – Compte 6184 – Fonction 020

ARTICLE 3 :

de communiquer le plan de formation 2018-2021 des agents métropolitains au CNFPT par Monsieur le Président de Bordeaux Métropole.

Les conclusions, mises aux voix, sont adoptées à l'unanimité.

Fait et délibéré au siège de Bordeaux Métropole le 28 septembre 2018

REÇU EN PRÉFECTURE LE : 4 OCTOBRE 2018	Pour expédition conforme, le Vice-président, Monsieur Jean-François EGRON
PUBLIÉ LE : 4 OCTOBRE 2018	

PLAN DE FORMATION 2017
BILAN
-
ECOLE INTERNE 2017
BILAN
-
PLAN DE FORMATION 2018

SOMMAIRE

1 - PLAN DE FORMATION 2017

- Bilan Global du Plan de Formation 2017
- Jours de Formation moyen par agent
- Jours de Formation réalisés par Filière
- Jours de formation réalisés par Catégorie
- Jours de formation réalisés par Domaine
- Bilan par Sexe
- Synthèse de la réponse aux besoins de formation (jours de formation réalisés par organisme)
- Synthèse chiffrée Globale

SOMMAIRE

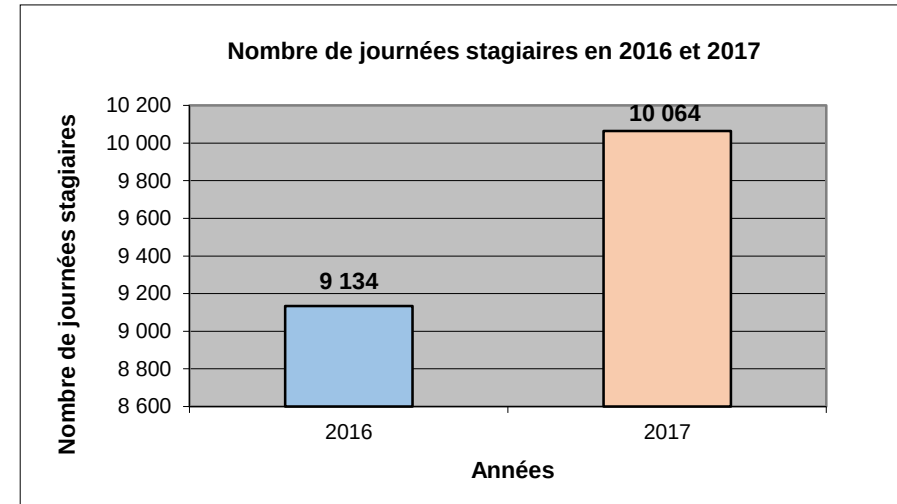
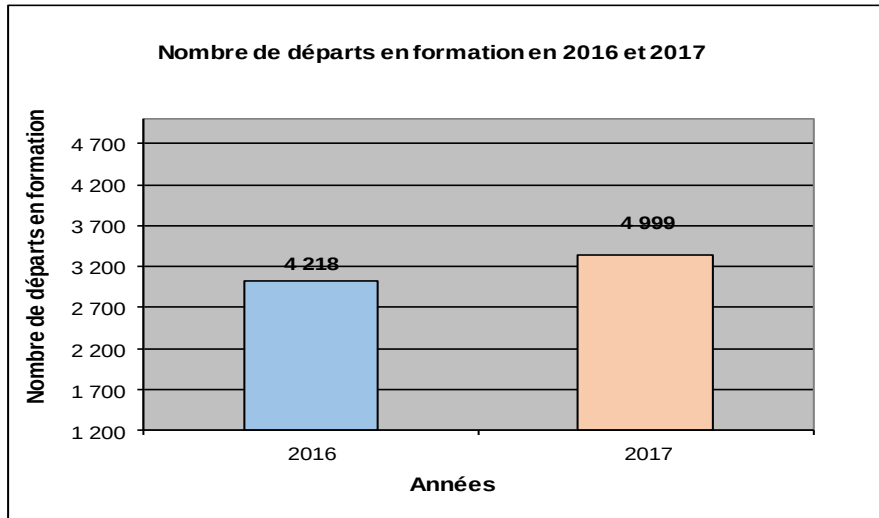
2 – BILAN ECOLE INTERNE

- Bilan Global
- Jours de formation par Domaine
- Jours de formation par Catégorie
- Jours de formation par Filière
- Jours de formation par Sexe
- Les Axes d'amélioration

3 – PLAN DE FORMATION 2018

- Les orientations du Plan de Formation
- Le contenu du Plan de Formation
- Les conditions de réalisation du Plan

BILAN GLOBAL DU PLAN DE FORMATION 2017

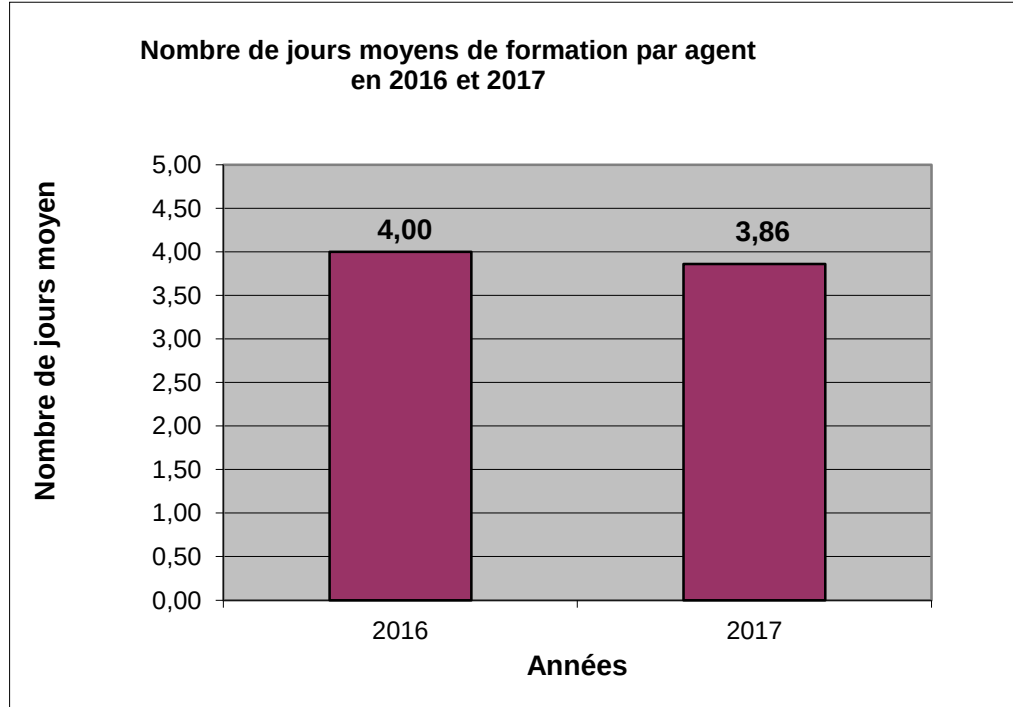


En 2017, on note:

- ✓ Une augmentation des départs de + 18,51 %.
- ✓ Une augmentation du nombre de jours de + 10,18 %.

Les agents sont partis plus souvent sur des périodes + courtes (les formations initiales ont été majoritairement réalisées en 2016).

- ✓ Les jours de formation de la DGNSI ne sont pas repris en totalité dans ces documents (le recensement est en cours).



Le nombre moyen de jours de Formation par agent s'est stabilisé pour approcher des 4 jours par agent entre 2016 et 2017 et ce malgré le désengagement du CNFPT (4 en 2016 et 3,86 en 2017)

L'indicateur retenu correspond au ratio :
Nb de jours/nbre d'agents concernés par la formation.

En 2016 : 9.134 jours de formation
2283 agents concernés (4929 agents)

En 2017: 10.064 jours de formation
2607 agents concernés (5200agents)

Nombre de jours de formation réalisés par Filière en 2016 - 2017

Filières	2016				2017			
	Nombre de jours	%	Nombre de départs en formation	%	Nombre de jours	%	Nombre de départs en formation	%
Administrative	3 465,50	37,94%	1739	41,23%	3 314,50	32,93%	1772	35,45%
Technique	5 611,00	61,43%	2449	58,06%	6 657,00	66,15%	3187	63,75%
Autres	57,50	0,63%	30	0,71%	92,50	0,92%	0,40	0,8%
Total	9 133,50	100,00%	4218	100,00%	10 064,00	100,00%	4999	100,00%

Le nombre de jours de Formation pour la filière Technique a progressé de 1 046 jours, soit + 18,64 %. Cette évolution est liée à la nature des obligations réglementaires et au rattrapage qui se poursuit sur les formations Hygiène et sécurité (Certificats d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES) – Permis – Habilitation électrique...).

A l'inverse, il baisse pour la filière Administrative – 151 jours (les formations sur les logiciels métiers sont moins nombreuses).

La proportion (Technique/Administratif) s'explique par la structure des effectifs (70% filière technique).

Autres = Elus, filière médico sociale, sociale.

Nombre de jours de formation réalisés par Catégorie en 2016 - 2017

Catégories	2016				2017			
	Nombre de jours	%	Nombre de départs en formation	%	Nombre de jours	%	Nombre de départs en formation	%
A	1 382,00	15,13%	744	17,64%	1 575,50	15,65%	911	18,22%
B	1 993,50	21,83%	910	21,57%	1 815,50	18,04%	896	17,92%
C	5 502,00	60,24%	2505	59,39%	6 491,50	64,50%	3111	62,23%
Hors Catégorie	256,00	2,80%	59	1,40%	181,50	1,80%	81	1,62%
Total	9 133,50	100,00%	4218	100,00%	10 064,00	100,00%	4999	100,00%

La catégorie C représente 62,23 % du volume de jours de Formation.

Ceci correspond à la part des agents de catégorie C dans l'effectif global soit environ 70 %.

*Hors catégorie = contractuels et élus

Nombre de jours de formation réalisés par Domaine en 2016 - 2017

Domaines	2016				2017			
	Nombre de jours	%	Nombre de départs en formation	%	Nombre de jours	%	Nombre de départs en formation	%
Achats / Marchés Publics	147,00	1,61%	80	1,90%	242,50	2,41%	126	2,52%
Actions Transversales	40,00	0,44%	51	1,21%	10,00	0,10%	10	0,20%
Affaires juridiques	132,50	1,45%	50	1,19%	125,00	1,24%	63	1,26%
Citoyenneté et population	0,50	0,01%	1	0,02%	4,00	0,04%	2	0,04%
Colloques et séminaires	3,00	0,03%	6	0,14%	5,50	0,05%	8	0,16%
Com. / Information / Dévelop perso	338,50	3,71%	80	1,90%	359,50	3,57%	130	2,60%
Communication institutionnelle	50,00	0,55%	17	0,40%	34,00	0,34%	13	0,26%
Culture, archives et documentation	2,00	0,02%	1	0,02%	3,00	0,03%	1	0,02%
Développement local	242,00	2,65%	154	3,65%	336,00	3,34%	212	4,24%
Finances et gestion financière	285,50	3,13%	124	2,94%	184,50	1,83%	81	1,62%
Formation Initiale	724,00	7,93%	114	2,70%	833,00	8,28%	136	2,72%
Formations payantes	272,00	2,98%	61	1,45%	333,50	3,31%	149	2,98%
Génie Technique / Environnement	1 020,50	11,17%	498	11,81%	1 022,50	10,16%	452	9,04%
G.R.H. / Organisation	409,00	4,48%	165	3,91%	395,50	3,93%	164	3,28%
Hygiène et Sécurité / Santé	2 075,00	22,72%	908	21,53%	2 455,50	24,40%	1368	27,37%
Informatique / Bureautique	1 497,00	16,39%	1253	29,71%	1 459,50	14,50%	1138	22,76%
Management	338,00	3,70%	310	7,35%	409,50	4,07%	416	8,32%
Planification urbaine/ Développement éco	3,00	0,03%	1	0,02%				
Préparation Concours	1 234,50	13,52%	204	4,84%	1 040,00	10,33%	177	3,54%
Repères et outils fondamentaux	317,50	3,48%	139	3,30%	796,00	7,91%	344	6,88%
Social santé	2,00	0,02%	1	0,02%	15,00	0,15%	9	0,18%
Total	9 133,50	100,00%	4218	100,00%	10 064,00	100,00%	4999	100,00%

Les formations réalisées dans le domaine de l'hygiène, de la sécurité et de la santé restent les plus nombreuses avec 2 455 jours (soit 24% du total). Cela traduit le rattrapage des obligations de formations réglementaires des agents mutualisés.

Nombre de jours de formation réalisés par Domaine en 2016 - 2017

COMMENTAIRES (SUITE)

Les préparations concours ont baissé de 194,5 jours entre 2017 et 2016. Ceci s'explique:

- ✓ Par la périodicité de ces cycles organisées tous les deux ans
- ✓ Par la répartition de ces cycles sur 2 années civiles.

(en fonction de la nature des préparations cela impacte plus ou moins les effectifs).

Les 4 postes principaux sont:

- ✓ Génie technique 1 022 jours
- ✓ Informatique et Bureautique 1 459 jours
- ✓ Prépa concours 1 040 jours
- ✓ Hygiène Sécurité Santé 2 455 jours.

A eux seuls ils représentent 60 % du total.

On peut noter l'évolution des Formations réalisées dans les domaines suivants:

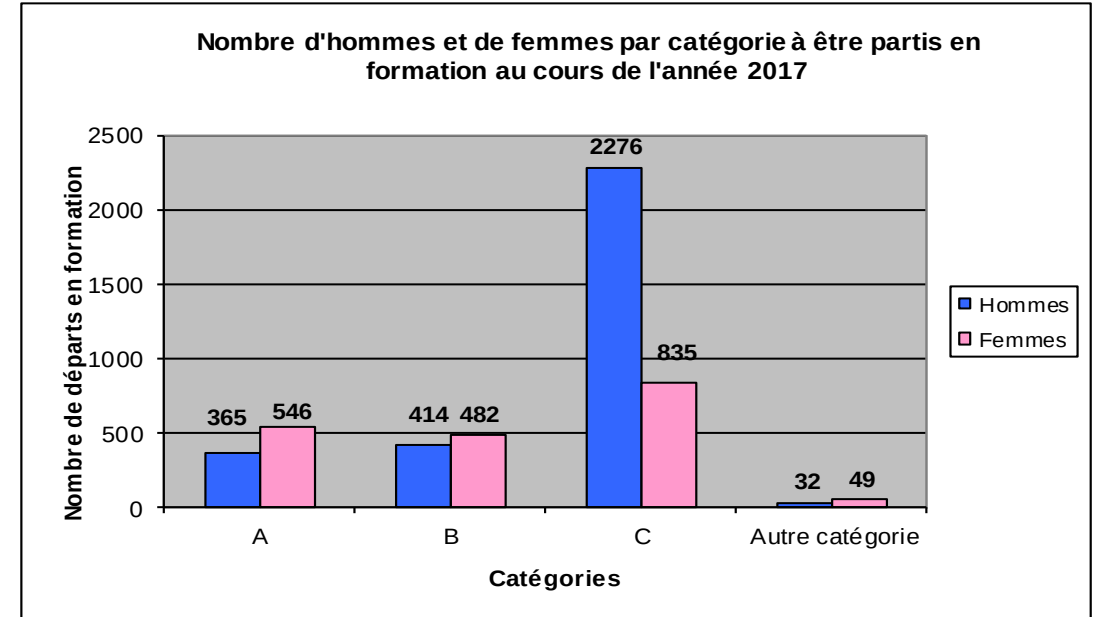
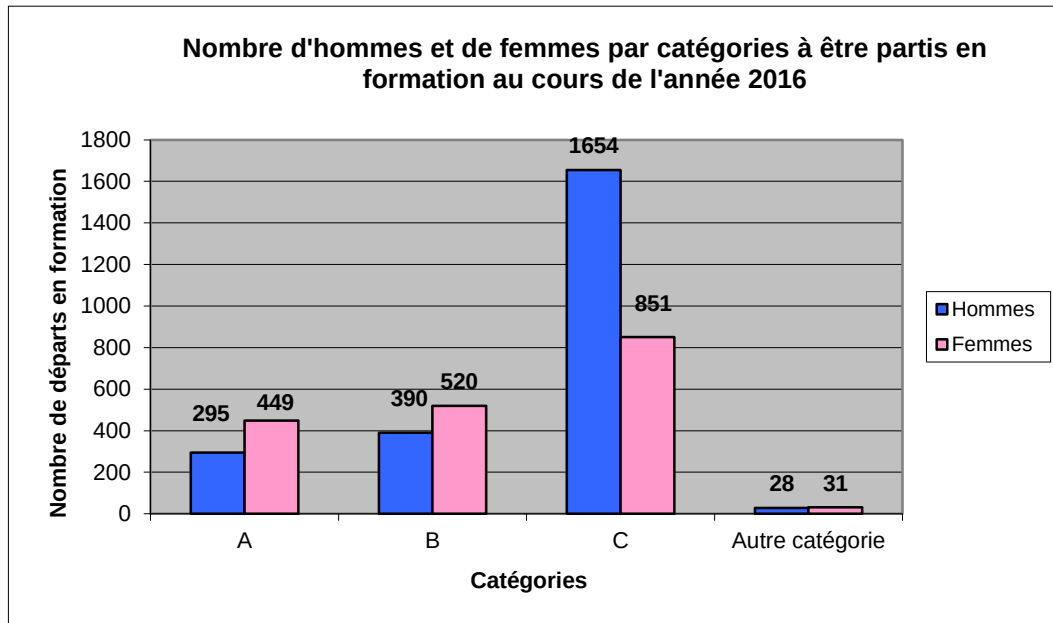
- ✓ Marchés + 64% (+95 jours)
- ✓ Les formations initiales + 109 jours (+15%)

Cela traduit le recrutement de stagiaires dans l'emploi, et la réussite aux concours des agents.

- ✓ Repère et outils fondamentaux + 478,5 jours (+150%)

(Formation en lien avec le développement personnel (Affirmation de soi – bien être au travail...))

Bilan par sexe



La mutualisation n'a pas eu un impact important sur la répartition H/F.

Les Femmes appartenant aux catégories A et B partent plus en formation que les Hommes.

A l'inverse, s'agissant de la catégorie C, les Hommes partent plus souvent en Formation que les Femmes.

(cf. métier technique et obligations réglementaires)

**SYNTHÈSE DE LA RÉPONSE AUX BESOINS DE FORMATION
NOMBRE DE JOURS DE FORMATION RÉALISÉS PAR ORGANISME (COMPARATIF 2016-2017)**

Organismes	2016	%	2017	%
CNFPT	4 487,00	49,12	4 438,50	44,10
Ecole Interne	1 167,00	12,77	1 841,00	18,30
Interne	423,00	4,6	358,00	3,6
Autres Organismes	3 056,50	33,51	3 426,50	34,00
TOTAL	9 133,50	100	10 064,00	100

Le désengagement du CNFPT a été compensé principalement par le développement de l'Ecole interne.

- L'offre de formation catalogue a baissé de 30%
- L'offre de formation intra CNFPT a baisse de 50% (200 jours à 100 jours)
- Le nombre de formation annulées par le CNFPT est de 160.
- Le nombre de formation refusées par le CNFPT est de 251.

SYNTHÈSE CHIFFRÉE 2017

Rubriques	Volume
Jours de formation	10 064
Départs en formation	4 999
Taux de couverture du besoin Ratio = demandes satisfaites / demandes exprimées	98,25%
Agents concernés	2 705
Budget	971 000 €
Marchés	41
Dossiers financiers traités	253
Nombre de refus par le CNFPT	251
Nombre de Départs de Formation annulées	160
Nombre de jours moyen par agent	3,72%
Absentéisme	12%

Le Bilan est globalement positif.

Tous les indicateurs sont à la hausse et se sont améliorés malgré un contexte rendu difficile par le retrait du CNFPT.

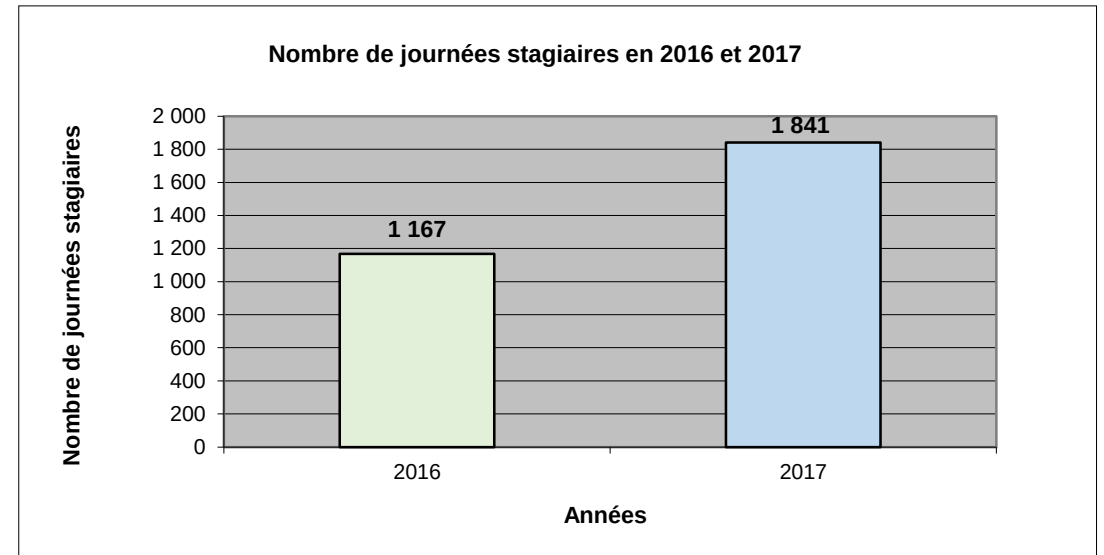
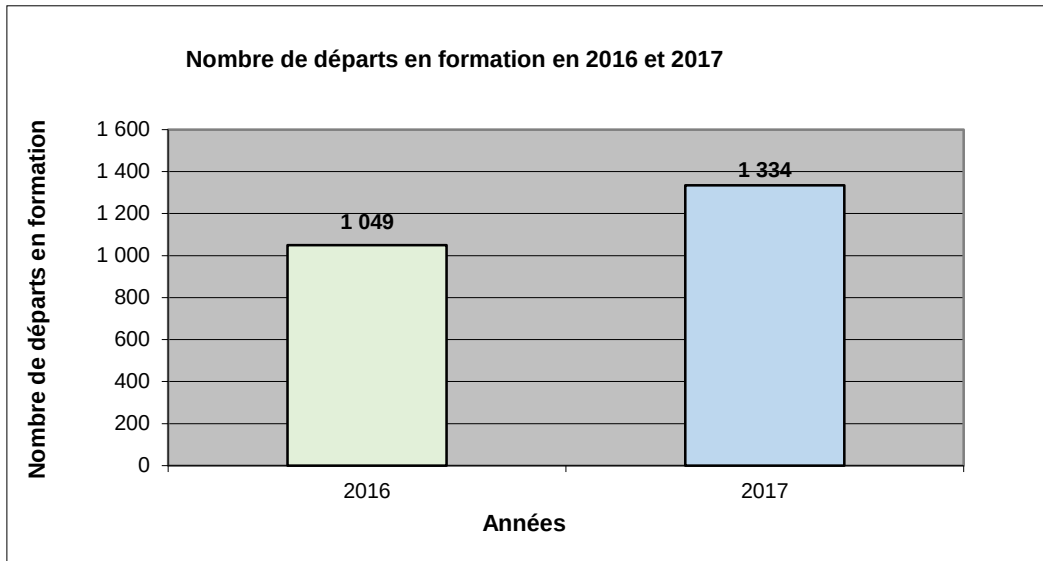
Le niveau de l'absentéisme reste globalement élevé pour se situer aux alentours de 12%.

L'école interne a quant elle un taux d'absentéisme de 9,8%.

Ceci doit malgré tout être nuancé car cela signifie que 88% participe à la formation.

Bilan Ecole interne

BILAN ECOLE INTERNE DU PLAN DE FORMATION 2017



L'école interne a augmenté le nombre de jours de Formation mis en place (+ 674) ce qui correspond à une évolution de + 57%.

Le développement de cette offre de formation en interne a permis de compenser en partie le désengagement du CNFPT.
(Baisse des formations catalogue / baisse des formations intra).

Certaines Formations intégrées dans le cadre de ce dispositif ont permis de répondre à nos obligations réglementaires (AIPR)
Autorisation d'intervention à proximité des réseaux et tronçonnage...

Par ailleurs, le développement de parcours (finances, marché, bureautique, voirie, AOS) a favorisé la montée en compétence des agents (logiciels métiers) mais aussi l'accompagnement à la mobilité subie ou souhaitée.

ECOLE INTERNE

Nombre de jours de formation réalisés par Domaine en 2016 - 2017

Domaines	2016				2017			
	Nombre de jours	%	Nombre de départs en formation	%	Nombre de jours	%	Nombre de départs en formation	%
Achats / Marchés Publics	77,50	6,64%	43	4,10%	111,50	6,06%	69	5,17%
Développement local	33,00	2,83%	33	3,15%	54,00	2,93%	27	2,02%
Finances et gestion financière	8,00	0,69%	8	0,76%				
Génie Technique / Environnement	153,00	13,11%	95	9,06%	242,00	13,15%	116	8,70%
Hygiène et Sécurité / Santé	192,00	16,45%	150	14,30%	434,00	23,57%	341	25,56%
Informatique / Bureautique	703,50	60,28%	720	68,64%	624,00	33,89%	653	48,95%
Management					98,00	5,32%	102	7,65%
Repères et outils fondamentaux					277,50	15,07%	26	1,95%
Total	1 167,00	100,00%	1049	100,00%	1 841,00	100,00%	1334	100,00%

Les Formations bureautique représentent près de la moitié des jours de Formation réalisées cela s'explique par :

- ✓ Le volume des Formations sur les logiciels internes (pléiades, Gestor, GDA, Poséidon, Airs-Délib...)
- ✓ L'importance de la compétence bureautique dans le cadre d'un processus de mobilité
- ✓ La santé et la sécurité représente le 2^{ème} domaine en raison notamment des Formations Sauveteur secouriste du travail (SST) et Grimpeur sauveteur secouriste du travail (GSST).

ECOLE INTERNE

Nombre de jours de formation réalisés par Catégorie en 2016 - 2017

Catégories	2016				2017			
	Nombre de jours	%	Nombre de départs en formation	%	Nombre de jours	%	Nombre de départs en formation	%
A	163,00	13,97%	176	16,78%	294,50	16,00%	192	14,39%
B	280,50	24,04%	267	25,45%	269,50	14,64%	254	19,04%
C	705,50	60,45%	592	56,43%	1 252,00	68,01%	872	65,37%
Hors Catégorie	18,00	1,54%	14	1,33%	25,00	1,36%	16	1,20%
Total	1 167,00	100,00%	1049	100,00%	1 841,00	100,00%	1334	100,00%

La catégorie C représente à elle seule 65 % des jours de formation réalisés.

Cela s'explique par le fait que cette catégorie représente près de 70% de l'effectif global de Bordeaux Métropole.
Par ailleurs, c'est cette catégorie qui est le + concernée par :

- La mobilité prescrite
- Les obligations réglementaires

ECOLE INTERNE

Nombre de jours de formation réalisés par Filière en 2016 - 2017

Filières	2016				2017			
	Nombre de jours	%	Nombre de départs en formation	%	Nombre de jours	%	Nombre de départs en formation	%
Administrative	590,00	50,56%	626	59,68%	633,50	34,41%	550	41,23%
Culturelle	3,00	0,26%	3	0,29%	1,00	0,05%	1	0,07%
Médico-sociale					1,00	0,05%	1	0,07%
Technique	574,00	49,19%	420	40,04%	1 205,50	65,48%	782	58,62%
Total	1 167,00	100,00%	1049	100,00%	1 841,00	100,00%	1334	100,00%

La proportion technique – administratif s’est inversée entre 2016 et 2017. Ceci s’explique par le développement de Formations qui concernent principalement les Hommes (AIPR) Autorisation d’intervention à proximité des réseaux et Tronçonnage...) et qui correspondent à un fort besoin en volume.

ECOLE INTERNE

Nombre de jours de formation réalisés par Sexe en 2016 - 2017

Sexe	2016				2017			
	Nombre de jours	%	Nombre de départs en formation	%	Nombre de jours	%	Nombre de départs en formation	%
Femme	640,00	54,84%	638	60,82%	669,50	36,37%	533	39,96%
Homme	527,00	45,16%	411	39,18%	1 171,50	63,63%	801	60,04%
Total	1 167,00	100,00%	1049	100,00%	1 841,00	100,00%	1334	100,00%

La répartition H/F s'inverse entre 2016 et 2017.

Cela s'explique en partie par l'introduction de Formation Techniques dans le dispositif de l'école interne (ex AIPR) impactant les effectifs élevés.

LES AXES D'AMÉLIORATION

- Fiabiliser le recensement
- Identifier des référents formations en particulier dans les Pôles Territoriaux
- Clarifier les périmètres des missions entre Central et Territorial (Déconcentration)
- Respecter les calendriers concernant les recensements des besoins individuels, collectifs et réglementaires mais aussi l'identification des projets spécifiques des Directions
- Favoriser l'implication des agents et des chefs de service dans le processus de formation
- Limiter l'absentéisme (tendre vers un maximum de 10 % en 2018)
- Mettre en place les moyens nécessaires à l'accompagnement de la nouvelle offre du CNFPT (adresses mail, dotation en casques, équipement informatique, salles de formation...)
- Dimensionner les moyens matériels et humains nécessaires au développement de l'école interne et des formations intra

PLAN DE FORMATION 2018 (Prévisionnel)

La structure du Plan Formation 2018

➤ Rappel des orientations stratégiques 2018- 2020

- ➡ Sécurisation de la commande publique (dispositif lancé au 1^{er} janvier 2018 qui concernera environ 480 agents)
- ➡ Plan Management : cible 1 500 agents, concerne toutes les catégories A, B et C, sera adapté au niveau d'encadrement (supérieur, intermédiaire et proximité)

➤ Poursuite des actions transverses

- ➡ La lutte contre la discrimination (11 jours ont été organisés en 2017)
- ➡ L'action spécifique pour lutter contre le risque suicidaire
- ➡ Les Formations bureautiques...

➤ Les 5 axes issus du partenariat avec le CNFPT

- ➡ Les projets spécifiques des directions (ex DG Mobilité et les 7 grands projets / DGRHAG et prévention des Risques psycho-sociaux / DGVT, Formation des Elus sur le pouvoir de police / Secrétariat Général, archivage des données / DGHQV, Développement Durable)
- ➡ Les formations statutaires obligatoires (intégration, professionnalisation)
- ➡ Les formations hygiène, sécurité et santé au travail (Sauveteur secouriste du travail (SST) et Grimpeur sauveteur secouriste du travail (GSST), Certificats d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES), Autorisation d'intervention à proximité des réseaux (AIPR), Tronçonnage)
- ➡ Les outils et moyens pour l'évolution professionnelle des agents (remise à niveau, Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), congé formation...)
- ➡ Les formations métiers (finances, urbanisme, marchés, voirie...)

PLAN DE FORMATION 2018

Issu du recensement des besoins individuels collectifs et règlementaires

Budget dédié ➡ 1 770 000 €

▪ **Demandes recensées** ➡ 5 536 demandes

Domaines principaux	Demandes
Santé sécurité au travail	1 083
Bureautique Informatique	1 081
Génie Technique	780
Commande Publique	837
Total	3 681

Soit 68% du volume global

- **Ce plan sera complété par la déclinaison opérationnelle:**
 - du plan management
 - des éléments issus des projets spécifiques des directions
 - de la mise en œuvre opérationnelle de la sécurisation de la commande publique

Répartition par Direction Générale		
Directions Générales	Demandes	Pourcentage
direction générale des territoires	2 058	37,18
direction générale haute qualité de vie	1 111	20,07
Direction administration générale Ressources Humaines	669	12,08
DGVT (Direction Générale Valorisation du Territoire)	559	10,10
Direction de la mobilité	499	9,02
DGNSI	243	4,39
Direction des finances et de la commande publique	200	3,61
Autres (Secrétariat général – Cabinet – Inspection Générale – Agents sans affectation)	197	3,55
TOTAL	5 536	100

Sexe	Demandes	Pourcentage
Femmes	3 330	60%
Hommes	2 206	40%

Catégories	Demandes	Pourcentage
A	1 120	20%
B	1 163	22%
C	3 179	58%

CONDITIONS DE RÉALISATION DU PLAN

➤ Le plan de formation 2018 reste soumis à certaines contraintes et conditions :

Sur le plan des contraintes :

- Le développement de la nouvelle offre du CNFPT et ses conséquences (distanciel)
- Le désengagement du CNFPT (offre de formation catalogue notamment. En 2018 nous bénéficierons de 280 jours à l'échelle des 3 entités (Bordeaux Métropole, ville de Bordeaux et CCAS) de formation intra contre 350 prévues dans la convention triennale 2016 – 2018).

Sur le plan des conditions :

- L'investissement des agents (lutte contre l'absentéisme, 88 % des agents convoqués participent à la formation mais cela reste à améliorer).
- L'investissement des managers dans l'accompagnement de leurs équipes et dans la définition du besoin en formation
- L'identification de référents formation en particulier dans les Pôles Territoriaux.
- La mise en place de moyens matériels pour accompagner le déploiement de l'école interne
- Le dimensionnement des moyens pour être en capacité de s'adapter à l'évolution de l'offre (notamment du CNFPT) et aussi à celle des besoins
- La clarification du périmètre des Directions des Ressources Humaines en Pôles Territoriaux. (Pour mémoire, le Centre Formation gère un portefeuille de 9 000 agents auquel s'ajoute les élus).
- La mobilisation de tous pour le déploiement du Compte personnel de formation (CPF) qui se substitue au Droit individuel à la formation (DIF) (Commission arbitrage, communication, DGNSI...)
- L'actualisation du Guide de la Formation pour notamment intégrer deux dossiers importants CPF et la nouvelle offre du CNFPT (distanciel)