Envoyé en préfecture le 05/03/2021
Reçu en préfecture le 05/03/2021
Affiché le
ID : 069-216902569-20210211-V_DEL_210211_18-DE

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

COMMUNE DE VAULX-EN-VELIN

EXTRAIT DU REGISTRE

DES

DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance de **11 février 2021**

Compte rendu affiché le **18 février 2021**

Date de convocation du conseil municipal le **5 février 2021**

Présidente : **Madame Hélène GEOFFROY, La Maire**

Secrétaire de séance **: Monsieur Fréderic KIZILDAG**

Nombre de membres		
Art 2121-2 du CGCT	En exercice	Qui ont pris part à la délibération
43	43	42

Membres présents à la séance **:**

Hélène GEOFFROY, **Stéphane GOMEZ**, **Kaoutar DAHOUM**, **Matthieu FISCHER**, **Muriel LECERF**, **Philippe MOINE**, **Myriam MOSTEFAOUI**, **Ahmed CHEKHAB**, **Antoinette ATTO**, **Roger BOLLIET**, **Nadia LAKEHAL**, **Michel ROCHER**, **Josette PRALY**, **Patrice GUILLERMIN**, **Nassima KAOUAH**, **Pierre DUSSURGEY**, **Fatma FARTAS**, **Bernard RIAS**, **Régis DUVERT**, **Yvette JANIN**, **Joëlle GIANNETTI**, **Liliane GILET-BADIOU**, **Eric BAGES-LIMOGES**, **Véronique STAGNOLI**, **Fréderic KIZILDAG**, **Dehbia DJERBIB**, **Charazède GAHROURI**, **Abdoulaye SOW**, **Nacera ALLEM**, **Nordine GASMI**, **Carlos PEREIRA**, **David LAÏB**, **Maoulida M'MADI**, **Christine BERTIN**, **Sacha FORCA** , **Audrey WATRELOT**, **Richard MARION**, **Ange VIDAL**

Membres absents excusés ayant donné pouvoir **:**

Pierre BARNEOUD - ROUSSET à Kaoutar DAHOUM
Yvan MARGUE à Stéphane GOMEZ
Christine JACOB à Muriel LECERF
Harun ARAZ à Hélène GEOFFROY

Membres absents :

Mustapha USTA

Objet :

Plan de formation triennal 2021-2023

V_DEL_210211_18

Envoyé en préfecture le 05/03/2021
Reçu en préfecture le 05/03/2021
Affiché le
ID : 069-216902569-20210211-V_DEL_210211_18-DE

Rapport de Madame PRALY,

Mesdames, Messieurs,

La direction des ressources humaines de la Ville réalise, au quotidien, l'accompagnement de plus de 1 100 agents permanents.

La formation est un des outils de la gestion des ressources humaines. Elle permet, parallèlement et de façon complémentaire au recrutement, à la mobilité, à la gestion des carrières et à l'évaluation, d'acquérir, maintenir, développer des compétences nécessaires à la réalisation des missions de service public. Elle contribue ainsi à la qualité du service rendu à l'usager.

Compte tenu de leur impact sur le fonctionnement des collectivités locales, les règles relatives à la formation des personnels dans la fonction publique territoriale sont fixées par le législateur. L'objectif de ces dispositions est de garantir une formation adaptée aux besoins des agents et aux attentes des employeurs locaux.

Le statut général de la fonction publique territoriale pose le principe d'un droit à la formation professionnelle tout au long de la vie reconnu à tous les fonctionnaires territoriaux.

La loi n° 84-594 du 12 juillet 1984, modifiée en profondeur par la loi du 19 février 2007, détermine les différents types de formation des agents territoriaux. Elle distingue d'une part les formations statutaires obligatoires qui interviennent en début de carrière ou dans le cadre de l'adaptation aux emplois occupés et, d'autre part, les formations facultatives organisées à l'initiative de l'agent ou de son employeur.

Le plan de formation détermine le programme des actions entrant dans ce cadre, les formations obligatoires d'intégration et de professionnalisation, et les formations non obligatoires priorisées par la collectivité.

Ce programme découle des axes stratégiques de la municipalité, des orientations données par la Direction Générale, et des besoins exprimés par les services.

Les orientations du plan de formation 2021-2023, présentées en comité technique le 15 décembre 2020, sont les suivantes :

Garantir aux agents l'accès aux formations statutaires obligatoires :

La formation statutaire obligatoire prévoit des actions favorisant l'intégration des agents de toutes catégories et des actions de professionnalisation, dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste à responsabilité.

Accompagner les mutations de l'environnement territorial :

Pour les années à venir, des enjeux majeurs traversant l'ensemble des services ont été identifiés et seront accompagnés :

- l'acculturation numérique ;
- le pilotage et l'évaluation de l'action publique ;
- la prise en compte de la place des usagers dans la conception et la mise en œuvre des actions publiques ;
- l'accompagnement du Plan de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations ;
- l'accompagnement des services à une démarche développement durable.

Soutenir la mise en œuvre des projets des services et les agents dans l'exercice de leur métier :

Cet objectif concerne quatre axes majeurs :

- le premier cible les services qui sont engagés dans des projets de transformation, d'amélioration, d'innovation, et pour lesquels ont été identifiés des besoins de formation ;

Envoyé en préfecture le 05/03/2021
Reçu en préfecture le 05/03/2021
Affiché le
ID : 069-216902569-20210211-V_DEL_210211_18-DE

- le second concerne le volet santé, sécurité au travail, avec les formations obligatoires qui doit mettre en œuvre les préconisations du Document Unique ;

- le troisième axe accorde une attention particulière aux agents en insertion, aux agents les moins qualifiés, aux parcours qui réclament un accompagnement spécifique et soutenu ;

- enfin le quatrième axe, qui concerne les formations en direction des agents contractuels, doit accompagner leurs parcours professionnels et conforter une culture commune entre tous les agents de la collectivité.

Accompagner les parcours professionnels et favoriser la qualité de vie au travail :

Pour la formation, cet objectif sera décliné en plusieurs axes :

- favoriser l'épanouissement et la motivation en accompagnant les agents dans leurs projets d'évolution ;

- développer un parcours d'intégration des nouveaux arrivants dans la collectivité et accompagner à la reprise les agents revenant d'une longue absence ;

- accompagner le développement de la cohésion, le bien-être au travail ;

- accompagner le développement de méthodes pour co-construire les projets favoriser une organisation apprenante.

En conséquence, je vous propose :

► d'approuver le plan de formation triennal 2021-2023 ci joint.

Envoyé en préfecture le 05/03/2021
Reçu en préfecture le 05/03/2021
Affiché le
ID : 069-216902569-20210211-V_DEL_210211_18-DE

LE CONSEIL MUNICIPAL

Vu les articles L2121-29, L2121-1 à L2121-23, R2121-9 et R2121-10 du code général des collectivités territoriales (CGCT) qui concernent le conseil municipal et ses modalités de fonctionnement ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale et, notamment, son article 7 ;

Vu le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu le décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux ;

Considérant l' avis du comité technique en date du 15 décembre 2020 ;

Considérant qu'un plan de formation est un document qui prévoit, sur une période annuelle ou pluriannuelle, les objectifs et les moyens de formation permettant de valoriser les compétences et de les adapter aux besoins de la collectivité territoriale et à l'évolution du service public ;

Considérant que la formation, obligation légale, doit être au service du projet de la collectivité et rejoindre également les besoins de l'individu ;

Considérant l' obligation légale de tout employeur public d'établir un plan de formation annuel ou pluriannuel ;

Entendu le rapport présenté le 11 février 2021 par Madame Josette PRALY, douzième adjointe, déléguée au Dialogue social, aux Emplois, Carrières, Conditions de travail et Formations des agents municipaux ;

Après avoir délibéré, décide :

► d'approuver le plan de formation triennal 2021-2023 ci joint.

Nombre de suffrages exprimés : 42
Votes Pour : 42
Votes Contre : 0
Abstention : 0
Sans participation : 0

Ainsi fait et délibéré le jeudi 11 février 2021.

conforme,

Signé par : Hélène GEOFFROY
Date : 05/03/2021
Qualité : Madame la Maire

Envoyé en préfecture le 05/03/2021
Reçu en préfecture le 05/03/2021
Affiché le
ID : 069-216902569-20210211-V_DEL_210211_18-DE

VILLE DE VAULX-EN-VELIN

PLAN DE FORMATION
2021 – 2023

Soumis pour Avis au Comité Technique le 15/12/2020.

Soumis pour Délibération au Conseil Municipal le 11/02/2021

Envoyé en préfecture le 05/03/2021
Reçu en préfecture le 05/03/2021
Affiché le
ID : 069-216902569-20210211-V_DEL_210211_18-DE

AVANT-PROPOS

Pour répondre à l'ambition municipale d'amélioration continue du service public et de réussite des transformations engagées pour notre ville, l'évolution en compétences des agents territoriaux doit être soutenue et facilitée : c'est tout le sens du plan de formation.

Il est un outil d'accompagnement du projet municipal, permettant d'offrir aux habitants des services publics de qualité et mettre en œuvre des projets innovants.

Porté par la Direction des ressources humaines, le pilotage de la formation s'inscrit, avec la gestion des carrières, le recrutement et la mobilité, dans une politique de valorisation des ressources humaines.
Cette politique inscrit son action dans les grands axes engagés avec le plan de mandat :

- faciliter les démarches des Vaudais et poursuivre la modernisation des services municipaux ;
- développer la participation des habitants et intégrer la démocratie locale dans les politiques publiques ;
- agir pour l'environnement en faisant du développement durable un axe transverse à l'ensemble de l'action municipale ;
- faire vivre, promouvoir et transmettre les valeurs républicaines portées par le Plan de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations au sein de l'administration, et notamment par la promotion de l'égalité femmes-hommes.

L'ambition du présent plan de formation est d'accompagner ces axes de développements stratégiques en matière de ressources humaines, en adaptant les compétences des agents aux exigences de ces missions et projets pour notre ville.
Il doit dans le même temps accompagner les déroulements de carrières, soutenir l'évolution des parcours professionnels, permettre aux agents municipaux de progresser dans leurs missions. Son objectif est de créer les conditions pour favoriser le développement personnel et l'intelligence collective. Il s'agit de soutenir la motivation, l'épanouissement et les valeurs des agents engagés au quotidien pour le service public et ainsi de renforcer l'attractivité de notre ville, pour faire de Vaulx-en-Velin une ville où il est agréable et gratifiant de travailler.

Entre 2017 et 2019, le nombre de jours de formation a augmenté de 755, pour atteindre 3 189 jours de formations organisées en 2019.
Cela représente une moyenne de 2,9 jours de formation par agent réalisés en 2019, contre 2,2 jours en moyenne en 2017.
Les agents en catégorie C représente 74% des agents ayant bénéficié d'une formation, ce qui est révélateur de notre volonté de soutenir les parcours professionnels.
Le pourcentage d'agents en catégorie A ayant suivi une formation passe quant à lui de 8% en 2017 à 14% en 2019, résultat d'un ambitieux programme de formations en management.
(Sources : bilan social 2017 et bilan social 2019).

Envoyé en préfecture le 05/03/2021
Reçu en préfecture le 05/03/2021
Affiché le
ID : 069-216902569-20210211-V_DEL_210211_18-DE

L'élaboration du plan de formation 2021-2023 constitue par ailleurs un temps de partage et de co-construction, qui mobilise l'ensemble des services dans la définition des besoins, en travaillant ensemble à la prise en compte des évolutions prévues ou prévisibles de la collectivité et de chaque direction.

Vous trouverez ci-dessous le plan de formation 2021-2023, qui s'articule autour de quatre grands objectifs :

- garantir aux agents l'accès aux formations statutaires obligatoires ;
- accompagner les mutations de l'environnement territorial ;
- soutenir la mise en œuvre des projets des services et les agents dans l'exercice de leur métier ;
- accompagner les parcours professionnels et favoriser la qualité de vie au travail.

Cadre de référence de la volonté de la collectivité en matière de formation pour les trois années à venir, il s'agit à présent de faire vivre ce plan, de le traduire en programmes pour tous et avec tous.

Je vous en souhaite une bonne lecture.

Josette PRALY

Adjointe déléguée au dialogue social, aux emplois, aux carrières, aux conditions de travail, et aux formations des agents municipaux.

Envoyé en préfecture le 05/03/2021
Reçu en préfecture le 05/03/2021
Affiché le
ID : 069-216902569-20210211-V_DEL_210211_18-DE

ENJEUX ET METHODE

1 / Le contexte

Le cadre législatif

L'élaboration du plan de formation par l'ensemble des collectivités territoriales au profit de leurs agents 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 (relative à la formation des agents).

La loi du 19 février 2007 est venue confirmer cette obligation : elle affirme le principe de « la formation professionnelle tout au long de la vie » pour les agents publics. Dans ce cadre juridique rénové, la formation professionnelle « tout au long de la vie » fait de l'agent l'acteur principal de son parcours professionnel, en lui offrant une plus grande souplesse dans l'organisation de sa carrière et de son parcours professionnel.
Elle distingue d'une part les formations statutaires obligatoires qui interviennent en début de carrière ou dans le cadre de l'adaptation aux emplois occupés et, d'autre part, les formations facultatives organisées à l'initiative de l'agent ou de la collectivité.
Elle instaure également l'obligation pour les collectivités territoriales de réaliser un plan de formation.

Le présent plan de formation prend également en compte les nouvelles obligations de la loi du 6 août 2019 dite de « transformation de la fonction publique », avec notamment la prise en compte de modalités spécifiques de formation pour les agents contractuels, ou une formation management obligatoire pour les agents qui accèdent pour la première fois à des fonctions d'encadrement.

Le plan de formation 2018-2020

Le précédent plan de formation triennal de la Ville de Vaulx-en-Velin (2018-2020) est arrivé à échéance le 31 décembre dernier. Il a mis en œuvre les objectifs suivants :

- accompagner l'ensemble des managers vers un management responsable, des valeurs et une culture commune pour donner du sens à l'action ;
- poursuivre la professionnalisation des agents pour améliorer la connaissance de l'environnement territorial ;
- poursuivre la professionnalisation des agents pour améliorer la qualité de l'accueil et la connaissance des publics ;
- poursuivre la professionnalisation des agents pour la mise en œuvre efficiente du principe de laïcité et la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations ;
- accompagner les services dans le cadre la mise en œuvre du Plan Climat Énergie Territoire.
- Accompagner les services dans la conduite de leurs projets et la professionnalisation des agents dans le cadre de l'évolution de leurs missions.

Envoyé en préfecture le 05/03/2021
Reçu en préfecture le 05/03/2021
Affiché le
ID : 069-216902569-20210211-V_DEL_210211_18-DE

Il a permis la réalisation d'un ambitieux programme de formation en management et a également assuré la poursuite de la professionnalisation des agents, avec entre autres les préparations aux concours et examens. A noter également, les actions de formation en hygiène et sécurité qui représentent un volume important des formations réalisées chaque année.

Le partenariat de formation professionnelle territorialisé avec le CNFPT

Sur la base du plan de formation 2021-2023, une nouvelle convention de partenariat avec le CNFPT sera passée.
En effet, le dispositif issu de la loi du 19 février 2007 a renforcé les droits individuels et collectifs à la formation des agents territoriaux, et un jeu de responsabilités croisées s'exercent entre les agents, les collectivités et le CNFPT.
Ce dispositif implique :

- pour les collectivités : de mettre en place les conditions nécessaires à la mise en œuvre du dispositif de formation professionnelle tout au long de la vie ;
- pour les agents : d'être pleinement acteur de leur formation et de leur évolution professionnelle ;
- pour le CNFPT : de répondre au mieux aux besoins de formation résultant tant des parcours individuels des agents que des dynamiques collectives impulsées par les collectivités.

Ce partenariat permet l'organisation de formations sur mesure, au plus près des besoins des agents territoriaux et des projets de la collectivité.

A titre d'exemple, en 2019, 26 jours de formations ont été organisés en partenariat sur le site de la ville, et ont concerné 281 agents.

2 / La politique Ressources humaines

La Direction des Ressources Humaines élabore, en lien avec la Direction Générale, une politique d'optimisation des ressources humaines dans un contexte très évolutif.

En effet, l'allongement de la durée de vie au travail, les enjeux du maintien dans l'emploi et de la prévention des risques, conjugués à l'évolution permanente du contexte réglementaire et à la nécessaire maîtrise de la masse salariale et des effectifs du fait de la baisse des dotations, ont accru la fonction conseil et l'accompagnement stratégique.

Les principes généraux de la politique Ressources humaines souhaitée par les élus sont dictés par des principes de performance, de professionnalisme, d'équité et de transparence.

La direction des ressources humaines a connu plusieurs évolutions majeures en termes organisationnels, et a développé des actions spécifiques eu égard au contexte réglementaire et aux enjeux de formation et d'inclusion au sein de la Ville.

Envoyé en préfecture le 05/03/2021
Reçu en préfecture le 05/03/2021
Affiché le
ID : 069-216902569-20210211-V_DEL_210211_18-DE

Une organisation, structurée par pôles, co-construite avec les agents, a ainsi permis de répondre aux objectifs suivants :

- favoriser l'évolution professionnelle des agents :
Le pôle compétences, recrutement et accompagnement des parcours constitue un ensemble de prestations au service de l'évolution professionnelle des agents avec un accent porté sur la mobilité interne ;
- améliorer le suivi des carrières des agents :
Le pôle vie administrative et ressources assure la gestion et le suivi des agents au niveau de leur carrière et de leur situation administrative avec des missions transversales permettant de développer l'expertise statutaire et la production de données statistiques. Il s'agit de disposer d'outils d'aide à l'analyse et à la décision ;
-assurer des conditions de travail les meilleures possibles :
Le pôle santé, sécurité et qualité de vie au travail est renforcé au niveau du développement des actions concernant les conditions de travail des agents sur le terrain et la gestion des dotations en EPI. La réalisation du document unique répond également à cet objectif. A cela s'ajoutent le développement des actions de prévention et l'accompagnement des agents en situation de handicap ainsi que des équipes.

Trois axes stratégiques ont été retenus, qui vont structurer l'activité jusqu'en 2026 :

- assurer un pilotage optimisé et partagé des ressources humaines ;
- mettre en œuvre une gestion prospective des compétences et des effectifs ;
- développer la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle.

Dans un cadre évolutif et d'adaptation constante des services publics, les questions relevant des ressources humaines et des pratiques de fonctionnement sont par ailleurs traversées par des enjeux majeurs à prendre en compte :

- la numérisation et dématérialisation des process et des services proposés aux habitants ;
- l'intégration dans les politiques publiques de la participation des habitants dans la décision ;
- la préservation de l'environnement ;
- les enjeux de société.

Ce contexte rend nécessaire un réel pilotage de la fonction ressources humaines, qui se traduit par la conception, la mise en œuvre et le suivi de politiques et de plans d'actions cohérents.
Ces plans d'action visent à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources humaines de la collectivité en termes d'effectifs et de compétences, en fonction de ses objectifs et de sa stratégie.

Un de ces plans d'action concerne la formation, qui bénéficie d'un budget annuel de 247 000 €.

Envoyé en préfecture le 05/03/2021
Reçu en préfecture le 05/03/2021
Affiché le
ID : 069-216902569-20210211-V_DEL_210211_18-DE

3 / Les orientations de la politique formation

Si le caractère obligatoire de l'élaboration d'un plan de formation est prévu par la loi, sa démarche d'élaboration est quant à elle déterminée par la collectivité selon son contexte, ses orientations politiques, ses axes stratégiques, les axes de sa politique Ressources humaines.

Le plan de formation par ses actions reprend les axes de développements stratégiques en matière de ressources humaines.

Il est un outil d'accompagnement du projet municipal.

L'enjeu du plan de formation sur ces axes stratégiques est de prendre en compte les évolutions prévues ou prévisibles de la collectivité et de chaque direction. Il s'intègre à une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences qui vise à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources humaines de la collectivité en termes de compétences.

Il permet à la collectivité de s'adapter à son environnement, selon sa stratégie, en impliquant les agents dans ces changements.

La formation permet, parallèlement et complémentairement au recrutement, à la mobilité, à la gestion des carrières et à l'évaluation, d'acquérir, maintenir, développer des compétences nécessaires à la réalisation des missions de service public. Elle contribue à la qualité du service rendu à l'usager et, en ce sens, la formation est un levier pour le développement des compétences.

Le plan de formation 2021-2023 doit ainsi allier :

- Les besoins de la collectivité, qui doit disposer en permanence des compétences nécessaires à la réalisation de ses missions et projets, afin d'adapter et d'améliorer le service public local, en prenant en compte les évolutions et mutations de l'environnement.
- Les besoins des agents, qui souhaitent progresser dans leurs missions, leur carrière, réorienter leur parcours professionnel. Il s'agit de prendre en compte et articuler les formations d'intégration, de professionnalisation, de perfectionnement, les préparations aux concours et examens, ainsi que les dispositifs tels que bilans de compétences ou VAE. Il s'agit plus globalement de faire du travail un espace de ressources, de développement et d'épanouissement.

Quatre axes ont ainsi été définis pour 2021-2023 :

- garantir aux agents l'accès aux formations statutaires obligatoires ;
- accompagner les mutations de l'environnement territorial ;
- soutenir la mise en œuvre des projets des services et les agents dans l'exercice de leur métier ;
- accompagner les parcours professionnels et favoriser la qualité de vie au travail.

Envoyé en préfecture le 05/03/2021
Reçu en préfecture le 05/03/2021
Affiché le
ID : 069-216902569-20210211-V_DEL_210211_18-DE

4 / La méthode d'élaboration

Le plan de formation triennal est avant tout une démarche dynamique, qui prend en compte les situations actuelles et prévisibles de la collectivité, des services et des agents, et les articule dans des grands axes et priorités de formation.
Cette démarche relie les orientations de formation à une gestion prévisionnelle des compétences, en priorisant les actions en fonction du projet global de la collectivité.

La méthodologie retenue a ainsi consisté dans un premier temps à partir des axes stratégiques et prioritaires du plan de mandat.
Lors d'échanges avec la Direction Générale, ces orientations ont été traduites en axes de formation, avec d'une part une visée transversale, formalisant des enjeux qui traversent ou doivent traverser l'ensemble des services, et avec d'autre part une prise en compte des projets plus spécifiques engagés sur la Ville, touchant certains services.
Un recueil systématique des besoins des services, ainsi que des entretiens avec les directions, ont également permis un recensement des besoins en compétences sur l'ensemble des services, qui ont été priorisés en fonction des orientations définies.
Enfin, l'analyse des besoins individuels formalisés lors des entretiens professionnels est venue enrichir la réflexion.

En ce sens, l'élaboration de ce plan constitue un véritable temps de partage de la fonction ressources humaines.

Le calendrier a été le suivant de mai à novembre 2020 :

• formalisation des axes stratégiques et prioritaires du plan de mandat en objectif de formation ;

• entretiens avec la Direction Générale visant à décliner et à prioriser ces axes stratégiques en deux volets : détermination d'enjeux transversaux à l'ensemble des services, et identification des services porteurs d'un projet nécessitant un accompagnement spécifique ;

• recueil des besoins des services et priorisation en fonction des orientations définies ;

• identification des formations obligatoires (soit dans le cadre de la carrière de l'agent, soit dans la tenue du poste) qui doivent être listées dans le plan de formation, et analyse des besoins individuels ;

• rédaction du plan de formation triennal et validation par la Direction Générale ;

• présentation en Comité technique du 15 décembre 2020.

Envoyé en préfecture le 05/03/2021
Reçu en préfecture le 05/03/2021
Affiché le
ID : 069-216902569-20210211-V_DEL_210211_18-DE

5 / Faire vivre le plan de formation

Le plan de formation triennal est décliné en programmes de formation annuels.

La démarche du plan de formation passe ainsi par une étape de programmation lors de laquelle il s'agit :

• de programmer sur les trois années les actions des services en fonction des priorités retenues et en fonction du budget annuel alloué ;
• de rédiger des cahiers des charges et de choisir des prestataires ;
• de réserver des lieux et/ou du matériel pour conduire la formation ;
• de programmer les départs en formation des agents ;
• de réaliser des bilans des actions de formation, et une évaluation annuelle du plan de formation.

6 / Les axes du plan de formation 2021-2023

Il devra permettre de répondre à quatre objectifs :

1- **GARANTIR AUX AGENTS L'ACCES AUX FORMATIONS STATUTAIRES OBLIGATOIRES**

2- **ACCOMPAGNER LES MUTATIONS DE L'ENVIRONNEMENT TERRITORIAL**

3- **SOUTENIR LA MISE EN ŒUVRE DES PROJETS DES SERVICES ET LES AGENTS DANS L'EXERCICE DE LEUR METIER**

4- **ACCOMPAGNER LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET FAVORISER LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

Envoyé en préfecture le 05/03/2021
Reçu en préfecture le 05/03/2021
Affiché le
ID : 069-216902569-20210211-V_DEL_210211_18-DE

PLAN DE FORMATION 2021-2023

1/ GARANTIR AUX AGENTS L'ACCES AUX FORMATIONS STATUTAIRES OBLIGATOIRES

Compte tenu de leur impact sur le fonctionnement des collectivités locales, les règles relatives à la formation des personnels dans la fonction publique territoriale sont fixées par le législateur. L'objectif de ces dispositions est de garantir une formation adaptée aux besoins des agents et aux attentes des employeurs locaux.

Le statut général de la fonction publique territoriale pose le principe d'un droit à la formation professionnelle tout au long de la vie reconnu à tous les fonctionnaires territoriaux.

La loi n° 84-594 du 12 juillet 1984, modifiée en profondeur par la loi du 19 février 2007, détermine les différents types de formation des agents territoriaux. Elle distingue d'une part les formations statutaires obligatoires qui interviennent en début de carrière ou dans le cadre de l'adaptation aux emplois occupés et, d'autre part, les formations facultatives organisées à l'initiative de l'agent ou de son employeur.

La formation statutaire obligatoire prévoit des actions favorisant l'intégration des agents de toutes catégories et des actions de professionnalisation, dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste à responsabilité.

La mise en œuvre de ces formations est confiée de manière exclusive au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), au titre de sa mission principale. Elles sont financées à travers la cotisation du « 0,9% formation » versée par les collectivités territoriales au CNFPT.
Il appartient à la collectivité de mettre en place les conditions nécessaires à la mise en œuvre du dispositif de formation professionnelle tout au long de la vie.

Ces actions de formation comprennent :

- Des formations d'intégration visant l'acquisition de connaissances relatives à l'environnement territorial, qui doivent intervenir au cours de l'année de nomination et préalablement à la titularisation ;

- Des formations de professionnalisation visant l'adaptation à l'emploi et le maintien à niveau des compétences qui se composent :

  - des formations de professionnalisation au premier emploi ;
  - des formations de professionnalisation tout au long de la carrière ;
  - des formations de professionnalisation suivies suite à une affectation sur un poste à responsabilité.

Envoyé en préfecture le 05/03/2021
Reçu en préfecture le 05/03/2021
Affiché le
ID : 069-216902569-20210211-V_DEL_210211_18-DE

La formation d'intégration

Objectifs	Actions	Agents	Année
Doter le fonctionnaire nouvellement nommé dans un cadre d'emplois des connaissances relatives à l'environnement territorial (2 jours).	Agents de catégorie A : 10 jours de formation Agents de catégorie B : 10 jours de formation Agents de catégorie C : 5 jours de formation	Fonctionnaires stagiaires suite à un concours Fonctionnaires de catégorie C recrutés sans concours	Au cours de l'année qui suit la nomination dans le cadre d'emplois.

La formation de professionnalisation au 1er emploi

Objectifs	Actions	Agents	Année
Permettre à l'agent de s'adapter à son poste et aux missions qui lui sont confiées	Agents de catégorie A : 5 à 10 jours de formation Agents de catégorie B : 5 à 10 jours de formation Agents de catégorie C : 3 à 10 jours de formation	Fonctionnaires stagiaires suite à un concours Fonctionnaires de catégorie C recrutés sans concours	Après la formation d'intégration au cours des 2 années qui suivent la nomination dans le cadre d'emplois.

La formation de professionnalisation tout au long de la carrière

Objectifs	Actions	Agents	Année
Permettre l'adaptation des agents à leur emploi et le maintien de leurs compétences à niveau tout au long de sa carrière	Entre 2 et 10 jours, selon les cadres d'emplois, par période de 5 ans	Tous les agents	Tout au long de la carrière

La formation de professionnalisation suite à l'affectation sur un poste à responsabilités

Objectifs	Actions	Agents	Année
Permettre l'adaptation des agents nouvellement nommés à un poste à responsabilités	Entre 3 et 10 jours, selon les emplois	Agents nommés sur un poste à responsabilité	Dans les 6 mois suivant l'affectation

Les autres types de formation sont accordés sous réserve des nécessités de service mais peuvent aussi être rendues obligatoires par l'employeur.

Envoyé en préfecture le 05/03/2021
Reçu en préfecture le 05/03/2021
Affiché le
ID : 069-216902569-20210211-V_DEL_210211_18-DE

2/ ACCOMPAGNER LES MUTATIONS DE L'ENVIRONNEMENT TERRITORIAL

Pour les années à venir, des enjeux majeurs traversant l'ensemble des services ont été identifiés et seront accompagnés :

- l'acculturation numérique ;
- le pilotage et l'évaluation de l'action publique ;
- la prise en compte de la place des usagers dans la conception et la mise en œuvre des actions publiques ;
- l'accompagnement des services à une démarche développement durable ;
- l'accompagnement du Plan de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations.

Acculturation numérique

Les services rendus aux habitants se dématérialisent, et la crise du covid a accentué ce phénomène : mise en place de services en ligne, développement des outils pédagogiques numériques dans les écoles, plateforme numérique de signalements, site participatif. L'environnement de travail poursuit également son évolution avec le déploiement de la dématérialisation, avec l'introduction de nouveaux outils numériques qui conduisent à réviser les procédures et le travail transversal des services, et le développement de nouveaux modes de communication.

L'enjeu est de développer les compétences numériques chez les agents, d'accompagner l'utilisation des outils numériques dans les services aux usagers et la transition numérique des outils de gestion interne, et, plus généralement de permettre une acculturation au monde du numérique, de façon à pouvoir s'adapter aux nouveaux modes de travail, de maîtriser les mutations de l'environnement et d'être acteurs.

Objectifs	Actions	Agents/services concernés	Année
Renforcer la capacité de l'ensemble des agents /services de la collectivité à appréhender les enjeux de l'environnement numérique	Formation « socle » sur les enjeux de la révolution numérique		2021
	Formations à décliner selon les services à partir des enjeux identifiés dans leurs domaines respectifs	Identifier les impacts du développement du numérique sur les problématiques traités par les services/agents : numérique et pratiques culturelles, numérique et petite-enfance, numérique et socialisation des adolescents, illectronisme et insertion etc.	2021-2022

Envoyé en préfecture le 05/03/2021
Reçu en préfecture le 05/03/2021
Affiché le
ID : 069-216902569-20210211-V_DEL_210211_18-DE

Poursuivre le développement des compétences numériques	Formations de base sur les outils essentiels (messagerie électronique, outils bureautiques, outils en ligne de la collectivité etc)	Agents les plus en difficulté avec la pratique des outils numériques de base	2021/2023
	Accompagnement des processus de dématérialisation	Services concernés	2021/2023

Pilotage et évaluation de l'action publique

Il s'agit de poursuivre le cycle de formation management engagé dans le précédent plan de formation, avec comme enjeux de développer les compétences communes des cadres, d'améliorer leur capacité gestionnaire, leur méthodologie de projet, et de développer des procédés partagés sur l'évaluation de l'action publique et sa formalisation.

Sur la méthode, des agents d'un même service pourront être présents à une même formation, sur orientation du DGA, ou du directeur ou responsable de service, avec une « feuille de route » à travailler ensemble.
En liant encore davantage la formation au projet du service des participants, cette proposition vise à rendre ces formations management plus efficientes, à réduire l'absentéisme et à avoir une vision plus fine des profils des cadres qui suivent ces formations.

Objectifs	**Actions**	**Agents/services concernés**	**Année**
Développer une culture commune de l'action publique	Méthodologie de projet, conception, réalisation, évaluation	Cadres tous services	2021
Améliorer la capacité gestionnaire	Formation sur la maîtrise des tableaux de bord, reporting.	Cadres tous services	2021/2023
	Outils de management à la carte (dont formation management obligatoire pour les agents qui accèdent pour la 1ère fois à des fonctions d'encadrement)	Cadres tous services	2021/2023

Envoyé en préfecture le 05/03/2021
Reçu en préfecture le 05/03/2021
Affiché le
ID : 069-216902569-20210211-V_DEL_210211_18-DE

Prise en compte de la place des usagers dans la conception et la mise en œuvre des actions publiques

La Démocratie participative s'impose chaque année un peu plus dans le fonctionnement transversal de l'ensemble des services de la Ville de Vaulx-en-Velin. L'expression des citoyens vient nourrir quotidiennement la réflexion et les décisions de l'équipe municipale et la mise en œuvre par les services.
Plus globalement, et au niveau des services de la Ville, l'enjeu est de requestionner la place de l'usager, de repartir des besoins réels, des pratiques et usages sur le territoire pour inventer des projets publics plus fonctionnels, plus utiles, plus adaptés aux besoins des habitants.

Objectifs	Actions	Agents/services concernés	Année
Accompagner la réflexion des responsables de service et des porteurs de projets sur la prise en compte de l'expérience et de l'expression des usagers	Formation socle permettant d'appréhender la problématique	Les cadres de tous services	2021/2023
	Accompagnement de certains services ou projets par un programme de « recherche-actions »	A déterminer	2022-2023

Accompagnement des services à une démarche de développement durable

L'environnement et le développement durable sont des actions fortes depuis 2015, avec notamment l'action du service municipal Environnement et l'engagement de la Ville dans le plan Climat Energie Territoire. Les actions environnementales poursuivent leur développement avec notamment la volonté de réduire les consommations d'énergie, le développement des modes de transports doux pour les trajets domicile-travail, le développement des jardins familiaux…

Objectifs	Actions	Agents/services concernés	Année
Accompagner les services dans le cadre de la mise en œuvre du Plan Climat Énergie Territoire	Gestion des déplacements professionnels : stage de remise en selle pour l'utilisation des vélos de service ou personnel	Ensemble des agents	2021/2023
	Sensibilisation aux éco gestes dans les bureaux	Services à déterminer	2022

Envoyé en préfecture le 05/03/2021
Reçu en préfecture le 05/03/2021
Affiché le
ID : 069-216902569-20210211-V_DEL_210211_18-DE

Accompagnement du Plan de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations

Afin de faire vivre, promouvoir et transmettre les valeurs républicaines, un Plan de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations a été signé en 2014, et a été reconnu en 2018 avec un label décerné. En cinq ans d'existence, le Plan de lutte de Vaulx-en-Velin a permis de développer près de 400 actions sur le territoire.
En parallèle, des actions de sensibilisation sont engagées afin de favoriser l'égalité femmes-hommes.

Après une sensibilisation des services en contact avec le public (théâtre forum et conférences), l'enjeu est à présent de cibler certains services pour leur apporter des outils dans les situations concrètes touchant leur service.

Objectifs	**Actions**	**Agents/services concernés**	**Année**
Accompagner le plan de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations	Interventions au sein des services visant à une prise de conscience sur les représentations, à changer les comportements, et à prendre en compte le risque juridique	Services en relation directe avec les usagers	2021/2023
	Sensibilisation des services à l'égalité femmes-hommes		2021/2023
Mettre en œuvre les principes fondamentaux de la laïcité dans les services	Formations avec apports de connaissances et travail sur la posture professionnelle visant à mieux comprendre et appliquer la laïcité dans l'exercice des fonctions	Services en relation directe avec les usagers	2021/2023

Envoyé en préfecture le 05/03/2021
Reçu en préfecture le 05/03/2021
Affiché le
ID : 069-216902569-20210211-V_DEL_210211_18-DE

3/ SOUTENIR LA MISE EN ŒUVRE DES PROJETS DES SERVICES ET LES AGENTS DANS L'EXERCICE DE LEUR METIER

Cet objectif concerne quatre axes majeurs :

- le premier cible les services qui sont engagés dans des projets de transformation, d'amélioration, d'innovation, et pour lesquels ont été identifiés des besoins de formation ;

- le second concerne le volet santé, sécurité au travail, avec le volet des formations obligatoires, et qui doit mettre en œuvre les préconisations du Document Unique ;

- le troisième axe accorde une attention particulière aux agents en insertion, en transition, et aux déroulements de carrière ;

- enfin, le quatrième axe, qui concerne les formations en direction de certains agents contractuels, doit accompagner leurs parcours professionnels et conforter une culture commune entre tous les agents de la collectivité.

Accompagner les services engagés dans des projets d'amélioration, de transformation, d'innovation

Cet axe se concentre sur les services qui sont engagés dans des projets de transformation spécifiques, et pour lesquels ont été identifiés des besoins d'accompagnement par la formation.

Objectifs	Actions	Agents/services concernés	Année
Améliorer l'accueil des usagers à l'accueil général	Améliorer les postures d'accueil	7 agents du service accueil	2021
	Développement des compétences informatiques et numériques pour améliorer la communication au sein des équipes	Agents du service	2022
	Montée en compétences sur la sécurité et la médiation	Les huissiers	2021
Former les agents à l'accueil de personnes porteuses de handicap	Formation Premiers soins en santé mentale *(dans le cadre du Contrat Local de Santé Mentale)*	30 agents recevant du public	2021
	Sensibilisation à la langue des signes	Services à déterminer	

Envoyé en préfecture le 05/03/2021
Reçu en préfecture le 05/03/2021
Affiché le
ID : 069-216902569-20210211-V_DEL_210211_18-DE

Soutenir la médiation à la DPSSU	Formations avec mises en situation et cas pratiques pour mieux gérer les situations d'incivilités et de violences	Les agents en situation de médiation avec le public	2021/2023
Projet de service du CCAS	Développement de la cohésion d'équipe	Ensemble du service	2021/2023
Poursuivre l'accompagnement du service éducation	Professionnalisation des agents de terrain (gestes et postures, techniques d'entretien)	Agents de terrain	2021/2023
	Développement des connaissances réglementaires et de sécurité	Animateurs	2021/2023
	Professionnalisation des métiers de l'animation : BPJEPS, BAFA	Animateurs et référents	2021/2023
Accompagner les mutations du réseau de la lecture publique et l'ouverture de la Médiathèque-Maison de quartier Léonard de Vinci, équipement tiers lieux-animation de la vie sociale	Formations sur les nouvelles postures d'accueil des usagers, connaissance des publics et formations à des démarches participatives	Ensemble du personnel	6 mois avant l'ouverture
	Formations management de projets, gestion d'équipes pluridisciplinaires, cohésion d'équipe	Cadres	6 mois avant l'ouverture
	Formations spécifiques sur l'environnement législatif de la culture	Cadres	6 mois avant l'ouverture
Accompagner le développement de la Police municipale (de 33 à 90 agents en 2026).	Formation initiale obligatoire	Agent nouvellement arrivés	2021/2023
	Formation continue obligatoire (formations préalables à l'armement et entraînements obligatoires)	Tous les agents	2021/2023
	Formations de spécialisation (brigade motorisée, formation cynophile, sécurité routière)	Agents concernés	2021/2023

Envoyé en préfecture le 05/03/2021
Reçu en préfecture le 05/03/2021
Affiché le
ID : 069-216902569-20210211-V_DEL_210211_18-DE

Accompagner le développement du service Petite enfance	Renforcer le management des directeurs d'EAJE		2021/2023
	Analyse de la pratique		
	Formations spécifiques métier		

Conforter les plans de prévention santé et sécurité au travail et sécurité des personnes

Cet axe sur la santé et la sécurité au travail porte une attention au suivi des obligations réglementaires pour tous les services concernés, ainsi qu'à la prévention des risques professionnels. Il vient ainsi conforter le document unique existant pour les services, soutenir sa rédaction pour les autres, le mettre en œuvre, dans le souci de mettre la santé et la sécurité au travail au cœur des pratiques.

Objectifs	Actions	Agents/services concernés	Année
Conforter les plans de prévention santé et sécurité au travail et sécurité des personnes par la sensibilisation et la professionnalisation des différents acteurs notamment dans le cadre de la rédaction du document unique	Formations concernant les obligations liées aux risques professionnels	Services concernés	2021/2023
	Formations liées à la prévention des risques professionnels	Tous services	2021/2023

Accompagner plus spécifiquement les agents en insertion, en transition, et les déroulements de carrière

Objectifs	Actions	Agents/services concernés	Année
Accompagner les agents en contrat d'insertion professionnelle, en transition professionnelle, et les déroulements de carrière	Plan de formation individuel pour les agents en contrats d'insertion	Adultes relais	2021/2023

Envoyé en préfecture le 05/03/2021
Reçu en préfecture le 05/03/2021
Affiché le
ID : 069-216902569-20210211-V_DEL_210211_18-DE

	Rôle et fonction du tuteur et du maître d'apprentissage	Agents assurant les fonctions pour les apprentis et les agents	2021/2023
	Développement des savoirs de base et savoirs généraux : parcours formation tremplin	Agents sollicitant un accompagnement pour une meilleure intégration dans leur environnement professionnel ou dans un dispositif de préparation concours	2021/2023
	Formation des agents les moins qualifiés, des agents en situation de handicap ainsi que des agents les plus exposés aux risques d'usure professionnelle *(Loi du 6 août 2019, art 59)*	Agents concernés	2021/2023
	Formation pour aménager la période de préparation au reclassement *(Loi du 6 août 2019, art 59)*	Agents concernés	2021/2023
	Certification cléA (certificat de connaissances et de compétences profession-nelles)		2021/2023
	Formation entraînement et remise à niveau en ortho-graphe avec le projet Vol-taire		2021

Accompagner les agents contractuels dans leurs parcours professionnels

Ce quatrième axe, qui concerne les formations faisant suite au recrutement d'agents contractuels, doit venir accompagner leurs parcours professionnels, et conforter le développement d'une culture commune entre les agents de la collectivité.
Les actions ciblées par cet axe reprennent les nouvelles obligations de la Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

Envoyé en préfecture le 05/03/2021
Reçu en préfecture le 05/03/2021
Affiché le
ID : 069-216902569-20210211-V_DEL_210211_18-DE

Objectifs	Actions	Agents/services concernés	Année
Accompagner les agents contractuels dans leurs parcours professionnels et conforter une culture commune entre tous les agents de la collectivité	Actions de formation d'intégration et de professionnalisation	Agents nouvellement arrivés	2021/2023
	Formation en matière de déontologie, d'organisation et de fonctionnement des services publics	Agents contractuels recrutés sur des emplois supérieurs ou de direction	2021/2023

4/ ACCOMPAGNER LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET FAVORISER LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Développer une démarche qualité de vie au travail signifie expérimenter et définir un ensemble de modalités de mises en œuvre de l'organisation du travail permettant de combiner qualité des conditions de vie au travail des agents et qualité du service public. Il s'agit d'un processus concerté, centré sur l'amélioration des conditions du travail à des fins de développement des personnes et des services.
Cette démarche s'appuie en premier lieu fortement sur l'expression et la participation des agents, ainsi que sur leur épanouissement au travail.

En termes de formation, cet objectif sera décliné en plusieurs axes :

- favoriser l'épanouissement et la motivation en accompagnant les agents dans leurs projets d'évolution ;

- développer un parcours d'intégration des nouveaux arrivants dans la collectivité et accompagner à la reprise les agents revenant d'une longue absence ;

- accompagner le développement de la cohésion, le bien-être au travail ;

- accompagner le développement de méthodes pour co-construire les projets et favoriser une organisation apprenante.

Favoriser l'épanouissement et la motivation en accompagnant les agents dans leurs projets d'évolution

Objectifs	Actions	Agents/services concernés	Année
Accompagner les parcours professionnels et les mobilités	Bilan de compétences		2021/2023
	Bilan professionnel		2021/2023

Envoyé en préfecture le 05/03/2021
Reçu en préfecture le 05/03/2021
Affiché le
ID : 069-216902569-20210211-V_DEL_210211_18-DE

	Ateliers de mobilité		2021/2023
	Cycle de formation pour les agents en reclassement		2021/2023
	Validation des Acquis de l'Expérience		2021/2023
	Préparation aux concours et examens		2021/2023
	Compte Personnel de formation		2021/2023
	Coachings personnalisés		2021/2023
	Analyse de la pratique		2021/2023

Développer un parcours d'intégration des nouveaux arrivants dans la collectivité et accompagner la reprise des agents revenant d'une longue absence

Objectifs	Actions	Agents/services concernés	Année
Permettre l'intégration des nouveaux arrivants et une reprise d'activité adaptée après une longue absence	Programme de formation pour les nouveaux arrivants dans le cadre d'un dispositif d'accueil	Agents nouvellement arrivés dans la collectivité	2021/2022
	Accompagnement individuel et parcours de formation personnalisée pour la reprise d'activité	Agents revenant d'une longue absence	2021/2022

Développer la cohésion, le bien-être au travail

Objectifs	Actions	Agents/services concernés	Année
Développer le bien-être au travail, la cohésion, le sentiment d'appartenance, pour accroître la motivation et l'enthousiasme	Cours de langues	Tous les agents	2022/2023
	Ateliers bien-être	Tous les agents	2021/2023
	Conférences thématiques flashs	Tous les agents	2022/2023

Envoyé en préfecture le 05/03/2021
Reçu en préfecture le 05/03/2021
Affiché le
ID : 069-216902569-20210211-V_DEL_210211_18-DE

Accompagner le développement de méthodes pour co-construire les projets et favoriser une organisation apprenante

Objectifs	Actions	Agents/services concernés	Année
Développer la co-construction, l'implication des agents dans la conception des projets	Sensibilisation aux démarches de co-conception des projets	A déterminer	2021/2023
	Accompagnement d'un projet RH sur une méthode de co-conception, afin d'expérimenter et de capitaliser sur la démarche	DRH	2021/2022