

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Conseillers en exercice : 65
Reçu en Préfecture le : 02/10/2024
ID Télétransmission : 033-213300635-20241001-137982-DE-1-1

**Séance du mardi 1 octobre
2024
D-2024/267**

Date de mise en ligne : 04/10/2024

certifié exact,

Aujourd'hui 1 octobre 2024, à 14h07,

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

Monsieur Pierre HURMIC - Maire

Suspension de séance de 17H18 à 17H32

Etaient Présents :

Monsieur Pierre HURMIC, Madame Claudine BICHET, Monsieur Stéphane PFEIFFER, Madame Camille CHOPLIN, Monsieur Didier JEANJEAN, Madame Delphine JAMET, Monsieur Mathieu HAZOUARD, Madame Harmonie LECERF MEUNIER, Madame Sylvie SCHMITT, Monsieur Dimitri BOUTLEUX, Madame Nadia SAADI, Monsieur Bernard G BLANC, Madame Céline PAPIN, Monsieur Olivier CAZAUX, Madame Pascale BOUSQUET-PITT, Monsieur Olivier ESCOTS, Madame Fannie LE BOULANGER, Monsieur Vincent MAURIN, Madame Sylvie JUSTOME, Monsieur Dominique BOUISSON, Madame Sandrine JACOTOT, Monsieur Laurent GUILLEMIN, Madame Françoise FREMY, Madame Tiphaine ARDOUIN, Monsieur Baptiste MAURIN, Madame Marie-Claude NOEL, Monsieur Didier CUGY, Madame Véronique GARCIA, Monsieur Patrick PAPADATO, Madame Pascale ROUX, Madame Isabelle ACCOCEBERRY, Madame Isabelle FAURE, Monsieur Francis FEYTOUT, Madame Eve DEMANGE, Monsieur Maxime GHESQUIERE, Monsieur Matthieu MANGIN, Madame Marie-Julie POULAT, Monsieur Jean-Baptiste THONY, Madame Charlee DA TOS, Monsieur Marc ETCHEVERRY, Madame Léa ANDRE, Monsieur Maxime PAPIN, Madame Béatrice SABOURET, Monsieur Nicolas FLORIAN, Madame Alexandra SIARRI, Madame Anne FAHMY, Madame Géraldine AMOUROUX, Monsieur Marik FETOUH, Madame Catherine FABRE, Monsieur Fabien ROBERT, Monsieur Guillaume CHABAN-DELMAS, Monsieur Philippe POUTOU, Madame Myriam ECKERT,

Madame Myriam ECKERT présente jusqu'à 15H43

Excusés :

Madame Brigitte BLOCH, Madame Servane CRUSSIÈRE, Monsieur Guillaume MARI, Monsieur Radouane-Cyrille JABER, Monsieur Stéphane GOMOT, Monsieur Maxime ROSSELIN, Monsieur Pierre De Gaétan NJIKAM MOULIOM, Madame Nathalie DELATTRE, Monsieur Aziz SKALLI, Monsieur Thomas CAZENAVE, Monsieur Nicolas PEREIRA, Madame Evelyne CERVANTES-DESCUBES,

Ville de Bordeaux. Plan de formation - Bilan 2023 - Plan 2024

Madame Delphine JAMET, Adjointe au Maire, présente le rapport suivant :

Mesdames, Messieurs,

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

La loi du 6 Août 2019 portant sur la transformation de la fonction publique a par ailleurs apporté des évolutions importantes avec notamment :

- L'élargissement du recours aux contractuels et l'introduction de nouvelles obligations de formation,
- Le renforcement de la mobilité et l'accompagnement des transitions professionnelles dans la fonction publique et le secteur privé (par la portabilité des droits CPF notamment).

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

- Pour notre collectivité, 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.

L'élaboration de ce document cadre est l'occasion de favoriser le dialogue avec l'ensemble des acteurs. Elus, représentants du personnel, agents, cadres et DRH qui ont un rôle majeur à jouer pour définir et mettre en œuvre la politique de formation.

Le bilan 2023 du plan de formation traduit dans sa déclinaison les grands axes du Plan d'Orientation Stratégique de la Formation approuvé en juin 2022. Il participe également à l'anticipation des mobilités internes et externes et donc à l'accompagnement des parcours professionnels.

La construction du plan de formation 2024 - quant à elle - confirme les orientations stratégiques précitées mais aussi l'ouverture au dialogue avec l'ensemble des acteurs.

Le présent rapport, complété d'une présentation chiffrée, dresse dans sa première partie le bilan des actions 2023 et décline dans un second temps les grandes lignes du plan de formation 2024.

Bilan 2023 du Plan de formation de la ville de Bordeaux

➤ Sur le plan quantitatif : les principaux éléments

- o 10 341 jours de formation ont été mis en œuvre en 2023 (+11%/2022)
- o 4737 départs en formation ont été enregistrés (3993 en 2022).
- o 2 196 agents ont suivi une formation (2229 en 2022).
- o Le taux d'accès à la formation se situe à hauteur de 59,6%
- o Le budget 2023 consacré à la formation s'élève à 468 700€, La cotisation versée au CNFPT a atteint quant à elle 820 978€.

Le plan EDN qui s'adresse aux cadres et encadrants de nos 3 entités représente 6,9% de l'activité formation pour la ville de Bordeaux. En chiffre cela se traduit par : 714 jours de formation, 446 départs et 264 agents formés.

L'école interne propose environ 9 % de l'offre de formation globale de la ville. 610 agents ont été formés et 919 départs enregistrés.

L'action spécifique mise en place pour faciliter le développement de la compétence bureautique

a été poursuivie afin notamment de développer l'autonomie des agents dans leur démarche d'apprentissage ou de mobilité. La part des formations dans le domaine de la bureautique représente une orientation forte visant à favoriser l'inclusion numérique.

Les demandes de Compte personnel de formation (CPF).

Le nombre de sollicitations au titre du CPF ne cesse d'augmenter.

En 2023, 27 demandes formalisées ont été déposées 22 dossiers ont été validés (Cf. Bilan en annexe).

➤ **Éléments d'analyse du plan 2023 : Les tendances antérieures se sont confirmées**

L'activité formation a été soutenue et les tendances antérieures se sont confirmées : **84% de l'offre de formation concernent 6 domaines principaux :**

- o La sureté et la sécurité dans la ville ; 2485 jours (+5.6%)
- o Repères et outils fondamentaux ; 1802 jours (+14,3%)
- o Petit enfant, enfant et adolescent ; 1502 (+11,42%)
- o Hygiène et sécurité/santé 1185 (+11,42%)
- o Management ; 931 jours (+11,8%)
- o Informatique et Bureautique ; 786 jours (+8,9%)

Dans le cadre de **l'école interne, la priorité a été donnée aux socles de compétences et aux formations métiers** (Bureautique, cycle commande publique, Gestionnaire finances, logiciels métiers...)

Le partenariat avec le CNFPT

Il repose sur quatre finalités principales :

- Favoriser l'exercice du droit à la formation des agents territoriaux,
- Permettre aux agents territoriaux de répondre aux obligations de formation définies par la réglementation et la législation en vigueur,
- Mettre en œuvre les modalités du partenariat sur la base d'objectifs partagés,
- Constituer un outil de communication pour l'ensemble des parties.

Les six axes stratégiques du plan d'orientation de la formation approuvé en juin 2022 ont été repris et constituent une feuille de route partagée :

Axe 1 - Accompagner les enjeux sociétaux et environnementaux :

Promotion de l'égalité Femmes/ Hommes – Inclusion et handicap – Transition écologique et accompagnement au changement...

Axe 2 - Soutenir les démarches publiques innovantes :

Evaluation de l'action publique – Participation citoyenne...

Axe 3 - Accompagner le développement des pratiques innovantes :

Formation aux outils collaboratifs - Culture bureautique commune – Formation aux logiciels métiers...

Axe 4 - Favoriser les trajectoires professionnelles dynamiques :

Parcours métiers et professionnalisation – Carrière concours, promotion interne...

Axe 5 - Développer les compétences des encadrants :

Culture managériale commune nouvelles modalités d'organisation du travail, Télétravail...

Axe 6 – Promouvoir la qualité de vie au travail et préserver la santé et la sécurité des agents :

Prévenir les risques professionnels lutter contre les risques psychosociaux

Au-delà de ces 6 thématiques prioritaires, il s'agit également de poursuivre les principes directeurs suivants :

- o Principe de cohérence : synergie entre formation et dynamiques politique et administrative de la collectivité,
- o Principe d'enjeu partagé,
- o Principe de lisibilité de l'offre de formation et de son organisation,
- o Principe d'un accès facilité : la recherche, l'inscription et le suivi de la formation doivent être facilement accessibles,
- o Principe d'une offre diversifiée,
- o Principe de l'adéquation avec le besoin et de la qualité,
- o Principe d'optimisation,
- o Principe de proximité,
- o Principe de partenariat : la relation avec le partenaire privilégié que représente le CNFPT doit être animée et optimisée. Il doit faciliter la compréhension du besoin et la définition d'une réponse la plus adaptée possible.

Pour rappel, cette convention de partenariat porte sur la période 2023-2025.

▣▣ LE PLAN DE FORMATION 2024

Un outil de développement des compétences et de modernisation

Le plan de formation 2024 s'inscrit dans le projet de plan triennal 2022-2024. Il se structure autour des 6 axes stratégiques rappelés ci-dessus.

Rappel concernant la méthodologie d'élaboration du plan de formation :

L'élaboration du plan d'orientation de la formation s'inscrit dans un cadre global, ont été pris en compte pour son élaboration :

- o Les priorités de la Ville de Bordeaux en matière de gestion des ressources humaines
- o Les besoins exprimés par les agents et les managers dans le cadre des entretiens professionnels, de l'élaboration des projets de service et à l'occasion du recensement des besoins individuels et collectifs.
- o Le répertoire des métiers et la prospective métier

Analyse du besoin et organisation de la réponse aux besoins en formation identifiés

o Les besoins collectifs

A l'issue d'un travail de co construction avec les directions et les services la réponse au besoin est organisée dans le cadre du partenariat avec le cnfpt (intra cnfpt), par l'offre de formation interne ou par le recours aux prestataires privés dans le cadre de marchés de formation.

o Les besoins individuels

La réponse peut être trouvée dans le cadre de l'offre de formation catalogue du CNFPT dans l'offre de formation interne ou par le recours aux prestataires privés. Pour répondre aux besoins de formation très spécifiques (Expertise, évolution de la réglementation...) les directions générales disposent d'une enveloppe financière déconcentrée.

- o **Les orientations prioritaires des directions générales** Ci-dessous des besoins collectifs identifiés par les directions générales :

Direction générale de la culture (DGAC)

La direction de la bibliothèque poursuit le déploiement des fondamentaux de la politique documentaire, l'éditorialisation par le WEB, la gestion des conflits, la formation FALC (facile à lire et à comprendre). L'accueil des usagers est également un axe fort.

Direction générale de l'éducation et des sports (DGESS)

Laïcité, gestion des conflits, égalité filles garçons, formation des agents à l'accueil des enfants porteur d'un handicap, l'exercice d'une autorité bienveillante sont autant de sujets au cœur des priorités du plan de formation de la DGESS.

Direction générale des solidarités et de la citoyenneté (DGSC)

La lutte contre la discrimination et les violences sexistes et sexuelles, la formation FALC visant à rendre accessible et compréhensible l'information, la professionnalisation des métiers de l'accueil structurent le plan de formation de la DGSC.

Direction générale proximité et relation à la population

La démocratie permanente, le renforcement de la démocratie participative, la professionnalisation des métiers de l'accueil, la lutte contre la discrimination et les violences sexistes et sexuelles, la formation FALC visant à rendre accessible et compréhensible l'information constituent les points forts du plan de formation de la DGPRP.

La direction générale a également impulsé des actions transverses :

- Poursuite de l'organisation de temps dédiés à l'animation des collectifs managériaux : Organisation de Codir à destination des directeurs et directeurs généraux et d'un forum à destination de l'ensemble des 500 managers.
- Développement et renforcement de la démocratie participative
- Professionnalisation et valorisation des métiers de l'accueil (amélioration de la relation à l'utilisateur)

Contenu du plan de formation 2024

Les moyens financiers dédiés. En 2024, la formation dispose :

- D'un budget de 468 700€ pour la mise en place d'une offre de formation hors CNFPT,
- D'un budget de 50 000€ pour le financement des colloques et séminaires

La structure du plan 2024 : 1930 demandes ont été recensées

- 1490 formulées par des femmes et 500 par des hommes,
- 1127 agents de catégorie C - 314 de catégorie B - 486 de catégorie A
- Par direction générale : la DGESS et la DGAC représentent à elles seules 75% des demandes

6 domaines principaux sont concernés par les besoins en formation :

- Management
- Les formations Hygiène sécurité et santé,
- Petit enfant, enfant et adolescent,
- Les repères et outils fondamentaux,
- La bureautique et l'informatique,
- Culture et documentation,

L'évaluation du Plan de formation 2024

A l'issue de l'année 2024, un bilan des actions de formation réalisées sera établi. Il sera présenté en CST.

Les Conditions d'exécution du Plan de Formation 2024

Le Plan de formation reste soumis à certaines conditions, à savoir :

- La fiabilisation du recensement et la définition claire du besoin
- L'investissement des agents qui doivent être présents en formation (l'absentéisme reste encore important ...)
- L'accompagnement des managers (le principal motif d'absence reste l'absence pour raison de service).
- Le partenariat avec le CNFPT
- Le Budget

Le Plan de formation 2024 est partagé avec le CNFPT qui établit, entre autres, sur cette base son programme de formation.

Le Bilan chiffré et détaillé du plan de formation 2023 est joint en annexe du présent rapport ainsi que le projet de plan de formation 2024.

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

Le Conseil Municipal de la ville de Bordeaux

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

VU le code général de la fonction publique

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 n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation tout au long de la vie des agents de la fonction publique

VU les décrets 2008-512 et 2008-513 relatifs à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires.

Considérant que :

Le Plan de Formation 2024 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

L'approbation du Plan de Formation 2024 des agents de la ville de Bordeaux.

ARTICLE 2

Que les crédits nécessaires à l'exécution du Plan de Formation 2024 des agents de la ville de Bordeaux sont bien inscrits à la section de Fonctionnement du Budget de l'exercice en cours.

Opération 05P187 Ø 001 – Tranche 05 – Nature analytique 6184 – CDR GBB 05

AUTORISE

ARTICLE 3

La communication du Plan de Formation 2024 des agents de la ville de Bordeaux au CNFPT par Monsieur le maire de Bordeaux.

ADOpte A LA MAJORITE

ABSTENTION DU GROUPE BORDEAUX EN LUTTES

VOTE CONTRE DE Madame Myriam ECKERT

Fait et Délibéré à Bordeaux, le 1 octobre 2024

P/EXPEDITION CONFORME,

Madame Delphine JAMET



Comité Social Territorial du 20 septembre 2024

BILAN DU PLAN DE FORMATION 2023

PLAN DE FORMATION 2024

-
AVIS

Contexte

Le plan de formation traduit la politique de formation définie par notre Collectivité, il identifie les besoins et favorise l'anticipation du développement de notre environnement et de nos organisations (évolution des besoins de la population, des missions, des services, des organisations, des outils, du contexte réglementaire et législatif etc...).

Il participe également à l'anticipation des mobilités internes et externes et donc à l'accompagnement des parcours professionnels.

Le bilan 2023 du plan de formation poursuit ainsi la déclinaison du Plan d'Orientation Stratégique de la Formation approuvé en juin 2022.

La construction du plan de formation 2024 - quant à elle - confirme les orientations stratégiques précitées mais aussi l'ouverture au dialogue avec l'ensemble des acteurs.

Elus, représentants du personnel, directions, services, encadrants, agents et DRH ont un rôle majeur à jouer pour définir et mettre en œuvre la politique de formation.

Le présent rapport, complété d'une présentation chiffrée, dresse dans sa première partie le bilan des actions 2023 et décline dans un second temps les grandes lignes du plan de formation 2024.

1- Bilan 2023 du Plan de formation de la ville de Bordeaux

Ø Sur le plan quantitatif : les principaux éléments

- o 10 341 jours de formation ont été mis en œuvre en 2023 (+11%/2022)
- o 4737 départs en formation ont été enregistrés (3993 en 2022).
- o 2 196 agents ont suivi une formation (2229 en 2022).
- o Le taux d'accès à la formation se situe à hauteur de 59,6%
- o Le budget 2023 consacré à la formation s'élève à 468 700€. La cotisation versée au CNFPT a atteint quant à elle 820 978€.

Le plan EDN qui s'adresse aux cadres et encadrants de nos 3 entités représente 6,9% de l'activité formation pour la ville de Bordeaux. En chiffre cela se traduit par : 714 jours de formation, 446 départs et 264 agents formés.

L'école interne propose environ 9 % de l'offre de formation globale de la ville. 610 agents ont été formés et 919 départs enregistrés.

L'action spécifique mise en place pour faciliter le **développement de la compétence bureautique** a été poursuivie afin notamment de développer l'autonomie des agents dans leur démarche d'apprentissage ou de mobilité. La part des formations dans le domaine de la bureautique représente une orientation forte visant à favoriser l'inclusion numérique.

Les demandes de Compte personnel de formation (CPF).

En 2023, 27 demandes ont été examinées, 22 ont été validées (un bilan précis est intégré dans la synthèse des actions 2023 jointe en annexe du présent rapport).

Ø Éléments d'analyse du plan 2023 : Les tendances antérieures se sont confirmées

L'activité formation a été soutenue et les tendances antérieures se sont confirmées : **84% de l'offre de formation concernent 6 domaines principaux :**

- o La sureté et la sécurité dans la ville ; 2485 jours (+5.6%)
- o Repères et outils fondamentaux ; 1802 jours (+14,3%)
- o Petit enfant, enfant et adolescent ; 1502 (+11,42%)
- o Hygiène et sécurité/santé 1185 (+11,42%)
- o Management ; 931 jours (+11,8%)
- o Informatique et Bureautique ; 786 jours (+8,9%)

Dans le cadre de **l'école interne, la priorité a été donnée aux socles de compétences et aux formations métiers** (Bureautique, cycle commande publique, Gestionnaire finances, logiciels métiers...)

Le partenariat avec le CNFPT

Il repose sur quatre finalités principales :

- Favoriser l'exercice du droit à la formation des agents territoriaux,
- Permettre aux agents territoriaux de répondre aux obligations de formation définies par la réglementation et la législation en vigueur,
- Mettre en œuvre les modalités du partenariat sur la base d'objectifs partagés,
- Constituer un outil de communication pour l'ensemble des parties.

Les six axes stratégiques du plan d'orientation de la formation approuvé en juin 2022 ont été repris et constituent une feuille de route partagée :

Axe 1 - Accompagner les enjeux sociétaux et environnementaux :

Promotion de l'égalité Femmes/ Hommes - Inclusion et handicap - Transition écologique et accompagnement au changement...

Axe 2 - Soutenir les démarches publiques innovantes :

Evaluation de l'action publique - Participation citoyenne...

Axe 3 - Accompagner le développement des pratiques innovantes :

Formation aux outils collaboratifs - Culture bureautique commune - Formation aux logiciels métiers...

Axe 4 - Favoriser les trajectoires professionnelles dynamiques :

Parcours métiers et professionnalisation - Carrière concours, promotion interne...

Axe 5 - Développer les compétences des encadrants :

Culture managériale commune nouvelles modalités d'organisation du travail, Télétravail...

Axe 6 - Promouvoir la qualité de vie au travail et préserver la santé et la sécurité des agents :

Prévenir les risques professionnels lutter contre les risques psychosociaux

Au-delà de ces 6 thématiques prioritaires, il s'agit également de poursuivre les principes directeurs suivants :

- o Principe de cohérence : synergie entre formation et dynamiques politique et administrative de la collectivité,
- o Principe d'enjeu partagé,
- o Principe de lisibilité de l'offre de formation et de son organisation,
- o Principe d'un accès facilité : la recherche, l'inscription et le suivi de la formation doivent être facilement accessibles,
- o Principe d'une offre diversifiée,
- o Principe de l'adéquation avec le besoin et de la qualité,
- o Principe d'optimisation,
- o Principe de proximité,
- o Principe de partenariat : la relation avec le partenaire privilégié que représente le CNFPT doit être animée et optimisée. Il doit faciliter la compréhension du besoin et la définition d'une réponse la plus adaptée possible.

Pour rappel, cette convention de partenariat porte sur la période 2023-2025.

2- LE PLAN DE FORMATION 2024

Un outil de développement des compétences et de modernisation

Le plan de formation 2024 s'inscrit dans le projet de plan triennal 2022-2024. Il se structure autour des 6 axes stratégiques rappelés ci-dessus.

Rappel concernant la méthodologie d'élaboration du plan de formation :

L'élaboration du plan d'orientation de la formation s'inscrit dans un cadre global, ont été pris en compte pour son élaboration :

- o Les priorités de la Ville de Bordeaux en matière de gestion des ressources humaines
- o Les besoins exprimés par les agents et les managers dans le cadre des entretiens professionnels, de l'élaboration des projets de service et à l'occasion du recensement des besoins individuels et collectifs.
- o Le répertoire des métiers et la prospective métier

Analyse du besoin et organisation de la réponse aux besoins en formation identifiés

o Les besoins collectifs

A l'issue d'un travail de co construction avec les directions et les services la réponse au besoin est organisée dans le cadre du partenariat avec le cnfpt (intra cnfpt), par l'offre de formation interne ou par le recours aux prestataires privés dans le cadre de marchés de formation.

o Les besoins individuels

La réponse peut être trouvée dans le cadre de l'offre de formation catalogue du CNFPT dans l'offre de formation interne ou par le recours aux prestataires privés. Pour répondre aux besoins de formation très spécifiques (Expertise, évolution de la réglementation...) les directions générales disposent d'une enveloppe financière déconcentrée.

o Les orientations prioritaires des directions générales

Vous trouverez ci-dessous des besoins collectifs identifiés par les directions générales :

Direction générale de la culture (DGAC)

La direction de la bibliothèque poursuit le déploiement des fondamentaux de la politique documentaire, l'éditorialisation par le WEB, la gestion des conflits, la formation FALC (facile à lire et à comprendre). L'accueil des usagers est également un axe fort.

Direction générale de l'éducation et des sports (DGESS)

Laïcité, gestion des conflits, égalité filles garçons, formation des agents à l'accueil des enfants porteur d'un handicap, l'exercice d'une autorité bienveillante sont autant de sujets au cœur des priorités du plan de formation de la DGESS.

Direction générale des solidarités et de la citoyenneté (DGSC)

La lutte contre la discrimination et les violences sexistes et sexuelles, la formation FALC visant à rendre accessible et compréhensible l'information, la professionnalisation des métiers de l'accueil structurent le plan de formation de la DGSC.

Direction générale proximité et relation à la population

La démocratie permanente, le renforcement de la démocratie participative, la professionnalisation des métiers de l'accueil, la lutte contre la discrimination et les violences sexistes et sexuelles, la formation FALC visant à rendre accessible et compréhensible l'information constituent les points forts du plan de formation de la DGPRP.

La direction générale a également impulsé des actions transverses :

- Poursuite de l'organisation de temps dédiés à l'animation des collectifs managériaux : Organisation de Codir à destination des directeurs et

directeurs généraux et d'un forum à destination de l'ensemble des 500 managers.

- Développement et renforcement de la démocratie participative
- Professionnalisation et valorisation des métiers de l'accueil (amélioration de la relation à l'utilisateur)

Contenu du plan de formation 2024

Les moyens financiers dédiés

En 2024, la formation dispose :

- D'un budget de 468 700€ pour la mise en place d'une offre de formation hors CNFPT,
- D'un budget de 50 000€ pour le financement des colloques et séminaires

La structure du plan 2024

1930 demandes ont été recensées

- 1490 formulées par des femmes et 500 par des hommes,
- 1127 agents de catégorie C - 314 de catégorie B - 486 de catégorie A
- Par Direction générale : la DGESS et la DGAC représentent à elles seules 75% des demandes

6 domaines principaux sont concernés par les besoins en formation :

- Management
- Les formations Hygiène sécurité et santé,
- Petit enfant, enfant et adolescent,
- Les repères et outils fondamentaux,
- La bureautique et l'informatique,
- Culture et documentation,

L'évaluation du Plan de formation 2024

A l'issue de l'année 2024, un bilan des actions de formation réalisées sera établi. Il sera présenté en CST.

Les Conditions d'exécution du Plan de Formation 2023

Le Plan de formation reste soumis à certaines conditions, à savoir :

- § La fiabilisation du recensement et la définition claire du besoin,
- § L'investissement des agents qui doivent être présents en formation (l'absentéisme reste encore important ...),
- § L'accompagnement des managers (le principal motif d'absence reste l'absence pour raison de service),
- § Le partenariat avec le CNFPT.
- § Le Budget .

Le Plan de formation 2024 est partagé avec le CNFPT qui établit, entre autres, sur cette base son programme de formation.

Le Bilan chiffré et détaillé du plan de formation 2023 est joint en annexe du présent rapport ainsi que le projet de plan de formation 2024.

L'avis des membres du Comité Social Territorial est requis sur ce dossier.