

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance ordinaire du 27 juin 2024

L'an deux mille vingt quatre, le vingt sept juin, à 19 heures 30,

Le Conseil Municipal de la Ville d'Évry-Courcouronnes, légalement convoqué, s'est assemblé au lieu ordinaire de ses séances sous la présidence de Monsieur Medhy ZEGHOUF, 1^{er} Adjoint au Maire, du point n°1 au point n°10 puis de Monsieur Stéphane BEAUDET, Maire de la Ville, à partir du point n°11,

Présents : Mesdames et Messieurs,

Stéphane BEAUDET, Medhy ZEGHOUF, Danielle VALERO, Pascal CHATAGNON, Claude MAISONNAVE-COUTEROU, Pierre PROT, Cendrine CHAUMONT, Olivier POTOKAR, Mélinda BAYOL, Ronan FLEURY, Yvan COUVIDAT, Agnes OMER, Lucas MESLIN, Alban BAKARY, Myriam BOUBEL, Marie-Thérèse PLAUD, Henri CATALIFAUT, Michel BONNAFOUS, Carmèle BONNET, Pascal CAUCHEBRAIS, Mara DEL MEI-GUILBERT, Philippe DARDILLAC, Stéphane JOURNE, Daniele OVONO, Virginie VILLEMIN, Nédia BEHILLIL, Natacha GIRARD, Fatoumata KOITA, Jordan SCHWAB, Dioulaba INJAI, Laurène HANNA, Rémy COURTAUX, Pétroline BEROT, Farida AMRANI, Abdoul-Aziz M BAYE, Gérard GIANATI, Azzedine SERIDJI, Edwige PRISCA, Henri CHAILLOT, Dominique MARQUE, Charles MARIETTE, Mina FAYED

Formant la majorité des membres en exercice.

Absent(e)s excusé(e)s : Mesdames et Messieurs

Diarra BADIANE donnant pouvoir à Claude MAISONNAVE-COUTEROU, Corinne BOURGEOIS donnant pouvoir à Agnes OMER, Francis CHOUAT donnant pouvoir à Danielle VALERO, Jean CARON donnant pouvoir à Ronan FLEURY, Tania TI-A-HING donnant pouvoir à Michel BONNAFOUS, Freddy N'SONDE donnant pouvoir à Azzedine SERIDJI, Rafik GARNIT donnant pouvoir à Pétroline BEROT, Jean-Baptiste GRAH donnant pouvoir à Farida AMRANI, Fadila BEN DOULAT donnant pouvoir à Gérard GIANATI

Absent(e)s :

Samir BENAMARA, Henry SIMENOU

(chaque élu pouvant être porteur d'un pouvoir)

Secrétaire de séance : **Monsieur Jordan SCHWAB**

Délibération
CM20240627_120
Le 27 juin 2024

APPROBATION DU PLAN DE FORMATION TRIENNAL 2024 - 2026

VU le Code général des collectivités territoriales,

VU le Code général de la fonction publique et notamment ses articles L.115-4 et L. 4214-1 à L. 423-10,

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 modifié relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale,

VU le décret n°2008-512 et n°2008-513 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux,

VU le décret n°2008-830 du 22/08/2008 relatif au livret individuel de formation,

VU le décret n°2016-1970 du 28 décembre 2016 relatif au Compte d'Engagement Citoyen du Compte Personnel d'Activité,

VU le décret n°2017-928 du 6 mai 2017 modifié relatif à la mise en œuvre du Compte Personnel d'Activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

VU la circulaire du 10 mai 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du Compte Personnel d'Activité dans la fonction publique,

VU le plan de formation triennal 2021-2023,

VU le plan de formation triennal 2024 – 2026 annexé à la présente délibération,

VU l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 22 mars 2024,

VU le rapport de Monsieur le Maire,

VU l'avis de la Commission préparatoire au Conseil Municipal en date du 17 juin 2024,

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,

LE CONSEIL MUNICIPAL, après en avoir délibéré, à la majorité (47 pour, 0 contre, 4 abstention)

S'abstenant :

Freddy N'SONDE (#Sans groupe), Jean-Baptiste GRAH (Union populaire écologique et sociale), Farida AMRANI (Union populaire écologique et sociale), Azzedine SERIDJI (Evry-Courcouronnes, pour le changement)

- APPROUVE le plan triennal de formation 2024-2026 annexé à la présente délibération.
- DIT que les crédits sont et seront inscrits aux budgets pour toute la durée du plan de formation 2024-2026.
- PRECISE que ce plan de formation sera transmis au CNFPT.
- AUTORISE Monsieur le Maire ou un Adjoint au Maire ou un Conseiller municipal ayant reçu délégation dans le domaine concerné à signer tout document afférent.

Fait et délibéré en séance les jour, mois et an que dessus.

Plan de formation 2024-2026

Présenté en Comité Social Territorial (CST)
Le 22 mars 2024

Émis par :

Direction Générale Adjointe (DGA) des Projets Transversaux
Direction des Ressources Humaines (DRH)
Service Recrutement / Formation / Mobilité

Sommaire

Introduction.....	3
I. Les objectifs et les principes d'action du plan de formation.....	6
II. Les modalités d'élaboration du plan de formation.....	7
III. Les grands axes du plan de formation	8
Axe 1 – Agir sur le développement des compétences individuelles et collectives pour développer la performance du service public	8
1. Améliorer la qualité de l'accueil de la petite enfance jusqu'aux séniors.....	9
2. Accompagner la modernisation des pratiques par l'optimisation des usages numériques	11
3. Soutenir le développement des compétences des métiers supports et la démarche de déconcentration de ces fonctions	13
Axe 2 – Développer les compétences opérationnelles et stratégiques des cadres et des chargés de missions.....	15
1. Développer les compétences managériales, stratégiques et opérationnelles des cadres dirigeants et des encadrants de proximité.....	15
2. Développer les compétences du management de projets pour améliorer la performance du service public.....	17
Axe 3 – Prendre en compte les obligations légales de la collectivité pour sécuriser et améliorer les conditions de travail.....	20
1. Les parcours de formations statutaires.....	20
2. Les parcours de formations spécifiques de la police municipale.....	21
3. La sécurité au travail : prévenir les risques professionnels, sociaux et environnementaux.....	22
Axe 4 – Soutenir les parcours et les projets d'évolution professionnelle.....	28
1. Préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique 28	
2. Soutien aux projets individuels	29
3. Accompagnement à l'insertion professionnelle	32
IV. La mise en œuvre et le suivi du plan de formation	34

Introduction

Un plan au service des projets institutionnels et des aspirations des agents

L'élaboration du nouveau plan de formation triennal, le second de la commune nouvelle, s'inscrit dans la poursuite du travail engagé en termes d'accompagnement des agents et d'appropriation du projet municipal ainsi que du projet d'administration.

Dans notre environnement, ce sont nos métiers qui évoluent et avec eux les demandes des habitants auxquelles il faut savoir répondre, sans jamais renoncer à l'objectif de qualité de service rendu à l'utilisateur. Ces changements impliquent la nécessaire adaptation de notre organisation, qui doit savoir tirer le meilleur parti des compétences collectives et individuelles de ses agents, tous niveaux de responsabilités confondus. Dans un univers professionnel qui évolue, donner à chacun l'occasion d'exprimer ses compétences est un engagement de la collectivité.

La formation, considérée comme un levier essentiel d'accompagnement du changement, doit ainsi contribuer à concilier intérêt collectif et individuel tout en étant un élément de motivation pour les agents. Cela se traduit soit par le développement de leurs compétences à leurs postes, soit dans le cadre de leurs obligations statutaires et/ou réglementaires, soit en réponse à un projet d'évolution professionnelle ou de reconversion.

Un plan de formation pluriannuel, en cohérence avec les projets de l'administration et la stratégie des ressources humaines

Le programme municipal 2020-2026 représente pour l'administration la feuille de route des actions à conduire au cours de cette mandature en lien étroit avec le projet d'administration. Acte stratégique pour la collectivité, le plan de formation est un des moyens qui lui sont donnés pour permettre de concrétiser ses projets par la valorisation des ressources humaines. Cette démarche implique des efforts d'adaptation des compétences, soutenus par des actions de formation ciblées et prioritaires dans le temps.

Les axes du plan de formation triennal doivent ainsi croiser et servir nos priorités stratégiques, tout en veillant à maintenir et à accroître les compétences de la collectivité pour continuer à apporter un service public de qualité. Il s'agit d'accompagner à la fois les connaissances techniques nouvelles à acquérir et les projets de professionnalisation et de réorientation, afin que les agents puissent porter l'action publique. Cette action comportera nécessairement des

thématiques autour des grands axes que sont le développement durable, la transition écologique et numérique et la Ville apprenante, tout en intégrant la promotion de l'égalité femmes-hommes et la lutte contre toutes formes de discriminations.

Tout comme les précédents plans de formation triennaux le plan de formation 2024-2026 s'appuie sur une stratégie RH orientée sur la valorisation des métiers, des compétences, leur évolution et leur nécessaire adaptation.

La démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) engagée par la Ville, devrait permettre d'identifier les emplois de demain, les aptitudes et les capacités d'adaptation personnelles d'un agent, les moyens de formation et d'acquisition de compétences disponibles, les opportunités de carrière et de mobilité ainsi que les dispositions à la mobilité géographique et fonctionnelle. Il s'agit de repérer et de positionner les compétences, d'anticiper sur nos besoins et d'identifier comment la collectivité permettra la nécessaire transmission des savoirs tout en favorisant la mobilité interne.

Ce nouveau plan affirme son principe d'anticipation, d'ajustement aux besoins et de programmation pluriannuelle tout en répondant aux valeurs portées par la commune : bienveillance, communication, équité, engagement et respect.

Un plan de formation intégrant le décret du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle

Ce décret précise les modalités de formation et d'accompagnement destinées à favoriser l'évolution professionnelle des agents de la fonction publique. Il a notamment pour objet :

- De prévoir les aménagements destinés aux agents cités à l'article L. 422-3 du Code général de la fonction publique pour lesquels il organise la priorité d'accès aux actions de formation, renforce les droits relatifs aux congés de formation professionnelle et précise les conditions d'utilisation du congé de transition professionnelle ;
- De définir, pour l'ensemble des agents publics, l'action de formation professionnelle ;
- De préciser les modalités d'accompagnement personnalisé, qui s'appuie sur une offre de service formalisée, en vue de soutenir les projets d'évolution professionnelle ;
- De définir le cadre du bilan de parcours professionnels, d'introduire le plan individuel de développement des compétences et la période d'immersion professionnelle.

Le décret prévoit deux volets, à savoir :

- Le renforcement de la formation professionnelle dont peuvent bénéficier certains agents de la fonction publique en vue de favoriser leur évolution professionnelle, à savoir les agents relevant de la catégorie C disposant d'un niveau de formation infra baccalauréat, les agents en situation de handicap et les agents en situation d'usure professionnelle.
- Les dispositifs ayant pour objet de permettre l'accompagnement des agents dans leur projet professionnel tel que le congé de transition professionnelle et les périodes d'immersion professionnelle.

Aussi, ce plan de formation 2024-2026 intègre ces nouvelles modalités d'accès à la formation tout en assurant une équité de traitement des demandes de formations des agents tant sur le volet de la formation métier que sur les projets individuels.

Un plan triennal soutenu par un partenariat conjoint entre le Centre National de la fonction Publique Territoriale (CNFPT) et la Ville d'Évry-Courcouronnes

L'année 2024 est marquée par la signature, entre le CNFPT et la Ville d'Évry-Courcouronnes, d'une nouvelle convention de partenariat de formation professionnelle territorialisée pour une durée de 3 ans. L'exercice du droit à la formation relevant autant de l'engagement des autorités territoriales que de l'offre de service du CNFPT, cette démarche permet d'inscrire les relations du CNFPT et de la collectivité dans la durée. Cela permet également de définir les modalités de leur partenariat pour développer la culture de la formation et son bon usage comme levier de la qualité ainsi que de la modernisation du service public fondées sur le développement des compétences des agents territoriaux.

Les objectifs prioritaires fixés dans le cadre de ce partenariat tiennent compte à la fois des orientations de formation du CNFPT et des projets stratégiques et axes de formation de la Ville. Ce partenariat et le nouveau plan triennal, décliné en 4 axes, permettent de définir ensemble nos priorités d'actions :

1. Agir sur le développement des compétences individuelles et collectives pour développer la performance du service public ;
2. Développer les compétences opérationnelles et stratégiques des cadres et des chargés de mission ;
3. Prendre en compte les obligations légales de la collectivité pour sécuriser et améliorer les conditions de travail ;
4. Soutenir les parcours et les projets d'évolution professionnelle.

I. Les objectifs et les principes d'action du plan de formation

Les objectifs du plan de formation sont les suivants :

- ✓ Obtenir la meilleure articulation possible entre projets individuels et amélioration des performances collectives ;
- ✓ Faciliter la mobilité interne des agents par des formations transversales et des formations aux outils communs ;
- ✓ Favoriser la mutualisation, la transversalité et le mode projet par le développement de formations transversales/interservices ;
- ✓ Développer la formation et le partage de connaissances au sein même de la collectivité en favorisant le déploiement du tutorat, du mentorat et d'un réseau de formateurs internes sur des thématiques ciblées.

II. Les modalités d'élaboration du plan de formation

La méthode d'élaboration du plan de formation triennal, de sa mise en œuvre à son évaluation, prévoit des marges d'ajustement annuel. Elle permet ainsi aux directions et services, en fonction de leurs spécificités, de disposer de plages d'autonomie et de différenciation tout en respectant une cohérence d'ensemble et une équité de traitement.

L'élaboration de ce plan triennal a été réalisée à partir :

- ✓ Des grands axes de la stratégie RH au regard du projet municipal 2020-2026 et du projet d'administration ;
- ✓ Du recensement annuel des besoins individuels et collectifs auprès des Directions Générales Adjointes (DGA) et des Directions en lien avec la préparation budgétaire ;
- ✓ De réunions avec les DGA et leurs Directions/Services permettant d'identifier, de prioriser et d'arbitrer les besoins pour l'année en cours ;
- ✓ Des besoins déjà exprimés lors des précédents recensements et qui n'avaient pas encore pu être couverts par le plan triennal 2021-2023.

La Direction des Ressources Humaines (DRH) interviendra en soutien à l'égard des Directions et des agents tout particulièrement dans la phase d'aide à la définition des besoins et à leur priorisation afin de garantir une étude équitable des demandes.

Le plan de formation sera alimenté chaque année par l'ensemble des vœux des agents permettant ainsi de l'enrichir de la dimension individuelle sans pour autant avoir vocation à le modifier fondamentalement.

III. Les grands axes du plan de formation

Axe 1 – Agir sur le développement des compétences individuelles et collectives pour développer la performance du service public

La prise en compte des besoins individuels et collectifs vise à mettre en œuvre des actions de formation permettant aux agents d'exercer avec la meilleure efficacité les missions qui leur sont confiées et de favoriser le développement de leurs compétences.

La formation est un élément essentiel à l'évolution du métier de l'agent, à l'apprentissage de ses connaissances et à la consolidation de ses compétences lui permettant de s'adapter aux évolutions des postes ou à occuper d'autres postes. Il s'agit à la fois d'empêcher que ne se creuse un écart entre les compétences effectives des agents dans l'exercice de leurs missions et les compétences attendues sur leurs postes (aujourd'hui et demain) afin de garantir une technicité des agents de la collectivité.

Le CNFPT, principal organisme chargé de la formation des agents de la fonction publique territoriale, assure la formation professionnelle et couvre la plupart des besoins de la collectivité.

Certaines formations nécessitent toutefois de faire appel à des prestataires autres que le CNFPT pour répondre à des besoins plus spécifiques. Ces demandes, qu'elles soient individuelles ou collectives, font l'objet d'une étude et d'une priorisation au regard de l'enveloppe budgétaire spécifique qui est consacrée au plan de formation. Au-delà des actions individuelles issues du recueil annuel des besoins de formation, trois axes de travail ont été identifiés et donneront lieu à une programmation d'actions de formation au cours de la période couverte par le plan triennal :

- ✓ Améliorer la qualité de l'accueil de la petite enfance jusqu'aux séniors ;
- ✓ Accompagner la modernisation des pratiques par l'optimisation des usages numériques ;
- ✓ Soutenir le développement des compétences des métiers supports et la démarche de déconcentration sur ces fonctions.

Les actions mises en œuvre au titre de l'axe 1 sont des actions de formation de perfectionnement ou de professionnalisation.

1. Améliorer la qualité de l'accueil de la petite enfance jusqu'aux séniors

La relation à l'habitant est une priorité pour la collectivité. Le service public doit non seulement adopter de nouveaux modes de fonctionnement mais également apporter plus de valeur à l'expérience de l'utilisateur. Il s'agit de replacer l'utilisateur au centre de la relation et d'être en mesure de répondre à ses attentes et de l'accompagner dans l'utilisation des nouvelles technologies.

L'implication et la valorisation des agents sont des facteurs clés de réussite de la relation entre services publics et usagers. Renforcer les services publics implique une meilleure relation à l'utilisateur avec la nécessité d'accompagner plus fortement les publics fragiles et spécifiques, ainsi que les agents dans l'exercice de leurs missions.

Pour ce faire, différentes pistes de réflexion ont été identifiées :

a. Optimiser l'accueil des usagers

La volonté municipale réaffirme la nécessité d'apporter une réponse de qualité aux besoins et demandes des usagers. Qu'il soit de premier niveau ou spécifique, l'accueil de l'utilisateur fait l'objet d'une attention toute particulière.

Les pratiques doivent être harmonisées pour garantir à la fois un service public de qualité mais aussi viser l'optimisation et la sécurisation des réponses apportées par les services aux habitants. Des actions de formation seront mises en œuvre pour répondre à cet objectif :

- ✓ « **L'accueil des usagers** » : action déclinée selon les types et les spécificités d'accueil (physique et téléphonique) réalisés au sein de la collectivité en lien avec la gestion de la relation à l'utilisateur (GRU). Il s'agit de mettre à niveau et/ou d'acquérir des connaissances et des compétences techniques à destination des agents en contact direct avec le public afin d'harmoniser et d'optimiser les pratiques tout en simplifiant le service rendu aux usagers.

b. Contribuer à la lutte contre les discriminations

Préserver le « vivre ensemble », dans le respect des principes et des valeurs de la République, et de lutte contre les exclusions et les discriminations est un enjeu majeur au niveau national comme local. Les discriminations peuvent être directes et touchées des populations spécifiques mais également indirectes liées à l'organisation même de la société défavorisant de fait et d'une façon importante une catégorie de personnes. Ainsi, la lutte contre les

discriminations vise à faire vivre le principe républicain d'égalité entre les personnes et d'accorder à toutes et tous les mêmes libertés et la même égalité de traitement.

La Ville d'Évry-Courcouronnes s'est engagée sur ces questions dans la continuité des actions menées depuis plusieurs années sur le territoire. Cette thématique est une orientation forte et transversale. Plusieurs actions à destination des agents de la collectivité seront mises en œuvre en collaboration avec le Pôle Lutte Contre les Discriminations :

- ✓ **« Faire vivre les valeurs de la République et être garant du principe de laïcité »** : action destinée aux agents, d'une durée de 2 jours, basée sur une méthode pédagogique active avec des apports théoriques, des études de cas adaptés aux situations professionnelles, et des temps d'échanges et d'analyses de pratiques. Destinée prioritairement aux agents nouvellement arrivés ou n'ayant pu bénéficier précédemment de la formation, elle a pour objectif de les accompagner et de les outiller sur un plan théorique mais aussi pratique avec, entre autres, la construction d'argumentaires. Un à trois groupes de 15 agents chaque année.
- ✓ **« Lutter contre toutes les formes de violences faites aux femmes (sexuelles, psychologiques, physiques) »** : action avec pour objectifs d'acquérir des connaissances sur les différentes formes des violences sexistes et sexuelles, sur leurs mécanismes et sur leurs conséquences pour les femmes qui en sont victimes. Elle doit également permettre de développer des pratiques professionnelles par l'acquisition d'outils de repérage, d'orientation et d'accompagnement des femmes victimes. Cette action sera déployée sur les trois années du plan en fonction des besoins identifiés.
- ✓ **« Lutter contre les LGBTIphobies »** : la lutte contre l'homophobie et la discrimination faite à la communauté lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexués (LGBTI) est devenue un enjeu de société majeur pour lequel il est indispensable de sensibiliser les agents de la collectivité. L'état des lieux a permis la construction d'un plan d'action au sein de la Ville à destination du personnel communal. L'objectif est de doter les agents d'apports théoriques et d'outils permettant d'orienter et d'accompagner les publics concernés tout en ajustant sa posture professionnelle.
- ✓ **« Lutte contre toutes les formes de discrimination »** : suite à une enquête menée auprès des habitants du territoire révélant de nombreux faits de discrimination, un chantier a été engagé auprès de différentes institutions et de leurs agents afin de les sensibiliser à la lutte contre toutes les formes de discrimination. L'objectif est d'apporter des outils aux agents permettant d'œuvrer au mieux auprès des différents publics de la Ville. Cette action continuera d'être déployée pendant ce plan triennal.

2. Accompagner la modernisation des pratiques par l'optimisation des usages numériques

La prise en compte des besoins en compétences numériques vise à mettre en œuvre les actions de formation permettant la bonne prise en charge des missions. Elle met prioritairement l'accent sur les actions de formation destinées à accompagner les projets de la collectivité, des Directions et des Services ainsi que d'assurer la mise à niveau collective et coordonnée des agents sur les principaux thèmes de leur action. Les compétences développées permettent à la fois de favoriser la mutualisation des ressources, la mobilité interne des agents et l'accompagnement des usagers.

La réalisation collective ou individuelle, selon les thématiques retenues, permet d'identifier les différentes solutions à mettre en œuvre pour répondre au mieux aux besoins exprimés par les agents.

Pour ce faire, différentes pistes d'actions ont été identifiées sur la période :

a. *Accompagner la transition numérique auprès des agents / médiation numérique*

La fracture numérique est une réalité tant pour les usagers que pour les agents de la fonction publique territoriale. Une étude de 2021 révèle que deux tiers des agents n'ont pas le bagage suffisant pour être en maîtrise sur l'ensemble des situations professionnelles intégrant une dimension numérique, tandis qu'un quart d'entre eux sont en grande difficulté.

Dans ce cadre, la collectivité fait le choix de poursuivre certaines actions, en accompagnant les agents en difficulté, et d'en déployer de nouvelles, en impulsant de nouvelles façons de se former et de collaborer :

- ✓ « **Développer de nouvelles pratiques d'apprentissage via la formation à distance** » : la crise sanitaire a eu un fort impact sur l'utilisation du numérique ainsi que sur les formations organisées en présentiel.

L'objectif pour la collectivité est d'accompagner et de développer de nouvelles pratiques d'apprentissage via la formation à distance. Le CNFPT tend de plus en plus vers la digitalisation de son offre catalogue. C'est dans ce cadre que le CNFPT met à disposition gratuitement des « massive open online courses¹ (MOOC) » hébergés sur la plateforme France Université Numérique (FUN). La collectivité a par ailleurs contractualisé avec Idéal Connaissances

¹ Expression anglaise qui signifie « cours en ligne ouverts à tous ».

(premier réseau social territorial disposant d'une plateforme collaborative) l'accès de tous les agents à sa base de formation à distance. Le déploiement se fait progressivement depuis 2021.

- ✓ **« Favoriser le travail collaboratif »** : les méthodes de travail ont considérablement évolué du fait de la crise sanitaire en lien avec la mise en place à grande échelle du télétravail. Dans ce contexte la collectivité se doit de favoriser le travail collaboratif par l'accompagnement à l'utilisation de solutions numériques nouvelles. L'un des axes de travail du projet d'administration concerne le numérique. Un plan d'accompagnement sera prévu au regard des outils retenus.

b. Savoir utiliser et maîtriser les technologies de l'information et de la communication (TIC)

Les TIC regroupent l'ensemble des outils, des services et des techniques utilisés pour la création, l'enregistrement, le traitement et la transmission des informations. Au sein des organisations cela se caractérise par les réseaux de communication (Internet, réseaux mobiles), les équipements de télécommunications (téléphones portables, ordinateurs) ainsi que l'informatique et les logiciels (systèmes d'exploitation, gestion des données). L'utilisation des TIC représente un enjeu majeur pour les organisations du fait d'une société qui se dématérialise/digitalise de plus en plus. Ainsi, les TIC constituent un moyen pour les collectivités territoriales de diversifier et d'améliorer leurs pratiques.

Cette partie, est en lien avec la partie précédente et vise un triple objectif : découvrir et/ou approfondir l'environnement Windows, prendre en main le Pack Office et exploiter au mieux les outils mis à disposition afin que les agents montent en compétences (exemple : tableaux de bord). Afin de répondre à ces objectifs, il est prévu l'organisation de formations internes adaptées aux besoins des agents, en lien avec la Direction des Systèmes d'Information et des Télécommunications (DSIT) qui assure la mise en œuvre.

c. Optimiser nos fonctionnements internes

La collectivité poursuit son accompagnement à l'utilisation des logiciels métiers utilisés en interne : Atal (logiciel intégré des Services Techniques), Ciril (logiciel de gestion des finances et des ressources humaines), Concerto Opus (logiciel de gestion du Guichet Famille), Iparapheur (outil permettant la circulation de documents regroupés en dossiers au travers d'un circuit de validation comportant des phases successives de visas, de signatures apposées sur un ou plusieurs documents ou sur des flux métiers), Maarch (logiciel de gestion du courrier), S2low (plateforme qui permet aux collectivités la transmission dématérialisée d'information

vers les administrations centrales comme la préfecture et qui s'inscrit dans le cadre du projet national de e-Gouvernement) et Webdelib (outil de gestion des délibérations dans les diverses assemblées délibérantes existantes).

L'objectif de cette partie est d'optimiser les pratiques via la prise en main de nouveaux outils ou d'outils déjà en place en lien avec la dématérialisation et la déconcentration des procédures. Ces actions seront pour la plupart animées au sein de la collectivité, soit en interne soit par le recours à des prestations extérieures.

3. Soutenir le développement des compétences des métiers supports et la démarche de déconcentration de ces fonctions

a. Acquérir les compétences nécessaires à l'exercice des missions et développer les compétences spécifiques

L'environnement territorial est en perpétuelle évolution et nécessite des ajustements permanents respectant ainsi le principe de mutabilité du service public. Par ailleurs, le développement des nouvelles technologies accentué par le déploiement du télétravail nécessite d'autant plus la maîtrise des écrits professionnels sécurisant les informations et la communication des données.

Selon les métiers, il est essentiel d'accompagner les agents dans le développement de leurs compétences professionnelles spécifiques. Différentes actions seront mises en œuvre au cours de ce plan de formation en lien avec le recueil des besoins annuels.

Plusieurs actions de formation seront mises en œuvre permettant soit d'acquérir, de consolider ou d'enrichir les compétences transversales des agents soit dans un souci d'optimisation de la qualité de la réalisation des missions confiées soit dans le cadre, plus individuel, d'évolution professionnelle :

- ✓ **« Connaissances et compréhension de l'environnement territorial »** : action de formation destinée aux primo-accédant à la fonction publique territoriale qui n'ont pas bénéficié d'une formation d'intégration ou agents qui souhaitent renforcer leurs connaissances. Elle a pour objectif de les doter des connaissances relatives à l'environnement territorial portant notamment sur l'organisation et le fonctionnement des collectivités et sur le statut de la fonction publique pour leur permettre d'appréhender au mieux leur environnement de travail. Cette action sera déployée sur les trois années du plan de formation.

- ✓ « **Les écrits professionnels** » : action de formation destinée aux agents qui souhaitent mieux appréhender les écrits professionnels de tout type (exemples : courrier, compte-rendu, mail, etc.) tout en respectant les normes qui s'y appliquent avec pour objectif de consolider ou d'enrichir leurs connaissances (rappel des règles d'orthographe, de grammaire, syntaxe, construction de modèles, etc.). Cette action pourra être réalisée en individuel ou en collectif.
- ✓ « **Les finances publiques locales** » : action destinée aux agents amenés à assurer des missions en lien avec la gestion comptable avec pour objectif d'appréhender et/ou de renforcer leurs connaissances en matière de gestion comptable publique par un module de formation leur permettant de mieux comprendre et appliquer l'instruction comptable M57. Cette formation sera déployée au cours de ce plan triennal de façon individuelle ou collective.
- ✓ « **Se mettre en conformité en matière de protection des données des citoyens/habitants/usagers** » : le nouveau règlement européen sur la protection des données personnelles (RGPD) est entré en application depuis 2018. Il permet de renforcer les droits des personnes, de responsabiliser les acteurs traitant des données et de crédibiliser la régulation grâce à une coopération renforcée entre les autorités de protection des données. Pour accompagner la poursuite de sa mise en œuvre au sein de la collectivité, différentes actions pourront être organisées.

b. Accompagnement des directions à la déconcentration des fonctions supports

Le projet de la collectivité est de déconcentrer certaines activités des fonctions supports vers les directions opérationnelles en particulier sur les aspects RH et financiers.

A ce titre il est nécessaire d'accompagner les directions sur ces différents thématiques (process de recrutement, suivi et exécution budgétaire). Différentes actions seront mises en place de façon individuelle ou collective pour répondre à cet enjeu.

- ✓ « **Parcours de formation sur le recrutement** » : les enjeux de ce parcours sont de contribuer à la réussite du projet de déconcentration de la partie recrutement au sein des DGA et de tendre vers une harmonisation des pratiques en matière de recrutement en transmettant les savoir-faire et savoir-être nécessaires pour gérer une procédure de recrutement de manière efficace, qualitative et sécurisante afin de garantir la marque employeur de la collectivité.
- ✓ « **Sensibilisation à la gestion des ressources humaines et de la masse salariale** » : cette action a pour objectif de rendre autonome chaque DGA et Directions notamment sur la gestion et le suivi de la masse salariale qui leur est dédiée dans un contexte financièrement restreint et en lien avec la GPEC. Cette action sera mise en place pendant le plan triennal.

Axe 2 – Développer les compétences opérationnelles et stratégiques des cadres et des chargés de missions

L'axe de développement des compétences managériales est un axe majeur du plan de formation de la collectivité.

Suite à la création de la commune nouvelle, un plan d'actions a été mis en œuvre en tenant compte des quatre principes fondamentaux que sont :

- ✓ La mise en œuvre d'un management participatif par objectifs ;
- ✓ Le renforcement du management de la responsabilité et de la délégation ;
- ✓ L'affirmation du principe d'efficience qui place la culture du résultat et de l'évaluation au centre de l'analyse de nos activités ;
- ✓ L'affirmation d'un management efficient qui s'appuie sur l'exigence et l'accompagnement tout en favorisant le bien-être des agents.

Cette conception du management a permis de guider les cadres dans l'exercice de leurs missions, à l'appui d'outils partagés et de méthodes communes, afin de garantir la performance du service public et la qualité de vie au travail. Les actions fléchées sur le nouveau plan triennal s'inscrivent dans la poursuite de ces objectifs en adéquation avec les valeurs définies par le projet d'administration et les évolutions d'organisation qui en découlent.

Les actions qui seront mises en œuvre au titre de l'axe 2 du plan de formation seront des actions de formation de perfectionnement ou de formation de professionnalisation.

1. Développer les compétences managériales, stratégiques et opérationnelles des cadres dirigeants et des encadrants de proximité

Afin de répondre aux enjeux d'organisation de la collectivité il est essentiel que les cadres dirigeants et les encadrants de proximité, qu'ils soient primo manager ou cadres confirmés, puissent bénéficier de formations adaptées à leurs besoins.

a. *Consolider les bases du management d'un nouvel encadrant à Évry-Courcouronnes*

Dans le cadre de l'accompagnement de l'encadrement, il est important de distinguer les cadres nouvellement en poste et ceux qui exercent depuis plusieurs années. Pour les premiers, un parcours de formation spécifique leur est proposé tenant compte de leur niveau d'encadrement et de leur environnement de travail :

- ✓ « **Réussir sa prise de poste** » : ce parcours, qu'il soit individuel ou collectif, a pour objectif d'appréhender l'étendue des nouvelles fonctions et les grands principes de la culture territoriale (finances publiques, environnement territorial, ressources humaines). Il doit permettre à un nouvel encadrant d'être opérationnel plus rapidement au sein de son environnement de travail et de se positionner en tant que cadre dans toutes ses dimensions.
- ✓ « **Accompagnement à l'entretien professionnel** » : l'entretien professionnel s'impose comme un véritable enjeu de la gestion des compétences et des agents. Il est essentiel que l'ensemble des managers partage de manière uniforme les objectifs et en maîtrisent le processus. Ce module a pour objectifs de faire de l'entretien professionnel un outil majeur au service de l'accompagnement professionnel des agents. Cette action peut être organisée de façon individuelle ou collective en fonction des besoins.
- ✓ « **Promouvoir la qualité de vie au travail** » : dans un contexte d'évolution sociétale et technologique où le recours au télétravail s'intensifie, où la commande se complexifie, et où les collectifs ont tendance à s'effriter, les agents se trouvent parfois isolés pour faire face aux contraintes inhérentes à leurs fonctions. Ils ne disposent pas toujours des ressources nécessaires à la réalisation de leur travail et n'ont pas forcément la possibilité d'échanger avec leur hiérarchie sur les difficultés qu'ils rencontrent. Le rôle d'encadrant est de porter une attention particulière à la qualité de vie au travail de ses agents. Ce module a pour objectifs de veiller à ce que les pratiques managériales de l'encadrement permettent aux agents de se réaliser et de s'épanouir dans leur travail, en tenant compte de l'organisation du travail et des conditions dans lequel il s'exerce.

b. Renforcer et développer de nouvelles pratiques managériales en lien avec les évolutions de l'organisation

Afin de faire face à une complexité croissante des environnements professionnels (contraintes organisationnelles, surcharges de travail ponctuelles voire permanentes, déploiement du télétravail, sentiment d'isolement face aux prises de décision, dysfonctionnements relationnels, conflits de valeurs), les encadrants expérimentés sont accompagnés selon leurs besoins spécifiques et individuels.

La complexité et la difficulté des enjeux de changement exigent aujourd'hui la mobilisation des énergies créatives et productives de toutes celles et ceux qui sont concernés. Il est donc essentiel que la motivation soit au cœur des préoccupations des encadrants. Pour que l'adhésion se produise, il est indispensable de créer des conditions de confiance, de réceptivité et d'intérêt préalables. Enfin le changement ne peut pas prendre corps de lui-même. Il doit être induit et porté par un projet collectif et fédérateur, qui livre au final des réalisations concrètes et utiles.

Dans le cadre du projet d'administration, et en lien avec le Pôle Performance, des actions de formation pourront être mises en œuvre à destination des encadrants afin qu'ils acquièrent et/ou développent les compétences nécessaires en termes d'outils et de méthodologie. L'objectif final étant d'accompagner ainsi que de fédérer les équipes autour de ces enjeux.

C'est dans ce cadre que des actions de formation pourront être mises en œuvre de façon individuelle ou collective.

c. Favoriser le bien-être au travail de son équipe : prévenir les risques psychosociaux (RPS)

Depuis la signature de l'accord-cadre relatif aux RPS dans la fonction publique le 22 octobre 2013, chaque employeur public est tenu d'élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Ces plans de prévention reposent sur une phase de diagnostic associant les agents, qui doit être intégrée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Au sein de la collectivité, il s'agit d'accompagner le manager considéré comme l'interlocuteur privilégié, premier préventeur de ces risques de par sa proximité avec ses équipes.

C'est dans ce cadre que des actions de formation pourront être mises en œuvre de façon individuelle ou collective.

2. Développer les compétences du management de projets pour améliorer la performance du service public

Identifiées comme compétences à renforcer, les compétences propres au pilotage ainsi que leurs outils sont devenues indispensables dans le bon fonctionnement de la collectivité. Par ailleurs, les outils du management de projet sont nombreux et efficaces, et ont entraîné une modification des pratiques managériales en instaurant une culture projet.

Pour accompagner efficacement la mise en œuvre des grands axes stratégiques du projet municipal et plus particulièrement les chantiers du projet d'administration, la collectivité a décidé de généraliser le travail en mode projet.

Pour répondre à des thématiques transversales comme la transformation numérique ou encore la transition écologique qui concernent toutes les directions, une organisation cloisonnée par secteur d'activité n'apparaît plus comme la plus adaptée. Dans ce cadre, le travail en mode projet répond à ce besoin de transversalité. De plus, le travail en mode projet doit permettre d'être plus réactif et agile pour faire face à des changements de priorité, ou à des pics de charge, en organisant le partage des ressources au sein des Directions.

Conduire un projet reste néanmoins toujours un exercice complexe voire difficile mais les difficultés sont moindres s'il se met en place dans un environnement favorisant le travail en mode projet.

a. *Impulser une culture projet à l'échelle de la collectivité*

La méthode projet s'est diffusée progressivement dans le secteur public. Dès lors il est essentiel, en vue de développer la culture projet au sein des Directions et Services, d'aborder les fondamentaux qui définissent le projet et qui structurent la réflexion :

- ✓ **« Les fondamentaux de la démarche projet »** : action individuelle ou collective destinée aux membres de l'encadrement, aux chargés de mission non formés, aux ambassadeurs du projet d'administration, permettant de diffuser une culture projet. Il s'agit de repartir des fondements du mode de travail en projet : l'émergence de cette modalité de travail, la définition et la typologie, les composantes organisationnelles, le lancement, la planification, le pilotage, la gestion, la validation, les indicateurs, l'évaluation, les outils numériques, la boîte à outils et la communication. Cette action est fléchée dès le 1^{er} trimestre de 2024.

b. *Développer l'utilisation des outils de pilotage de projets*

La collectivité s'inscrit dans la démarche du travail en mode projet à travers les chantiers du projet d'administration et les actions plus spécifiques à chaque Direction. Du fait de la multiplicité des projets en cours ou à mener il est essentiel que les encadrants ainsi que les chargés de projets s'outillent et harmonisent leurs pratiques pour une meilleure efficacité collective.

Au-delà des fondamentaux, il faut également veiller à développer de nouvelles modalités de formation favorisant la mise en situation pour s'assurer, d'une part, de la bonne utilisation des outils et, d'autre part, que le mode et la posture projet soient bien intégrés dans les pratiques :

- ✓ « **Optimiser la gestion et la conduite de projet transversal** » : action collective destinée aux membres de l'encadrement, chargés de mission déjà formés et chefs de projet avec pour objectif de développer et d'inscrire durablement la pratique du travail en mode projet et le recours aux outils propres à la collectivité. Il s'agit de passer concrètement d'un management hiérarchique à un management par projet dans un but d'efficacité notamment en termes d'indicateurs et d'évaluations. Cette action travaillée en lien avec le Pôle Performance est fléchée dès 2024.

Axe 3 – Prendre en compte les obligations légales de la collectivité pour sécuriser et améliorer les conditions de travail

L'axe 3 du plan de formation répond à la fois aux obligations statutaires et à la réglementation sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, nécessitant de l'employeur la mise en place de formations spécifiques des personnels. Ces actions sont ainsi travaillées, en étroite collaboration notamment avec les directions concernées, le Pôle Prévention, Relation au Travail et Action Sociale et les instances paritaires telles que le Comité Social Territorial (CST).

1. Les parcours de formations statutaires

a. *Formation d'intégration (FI) et de professionnalisation des agents stagiaires et titulaires*

Dans le cadre du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation tout au long de la vie, les agents des collectivités territoriales, toutes catégories confondues, sont amenés à suivre des actions de formation spécifiques :

- ✓ **FI** : dispositif destiné à l'ensemble des agents stagiaires accédant pour la première fois à un emploi public ou suite à la réussite à un concours permettant de découvrir l'environnement professionnel, l'organisation et le fonctionnement des collectivités territoriales ainsi que le déroulement de carrière des fonctionnaires territoriaux. La titularisation est subordonnée au respect de l'obligation de suivi de la formation. Plusieurs sessions de FI de catégorie C, d'une durée de 5 jours, sont planifiées en intra-union au regard du nombre d'agents mis au stage.
- ✓ **Formation de professionnalisation** : dispositif dispensé à chaque agent, dans les 2 ans suivant sa nomination, au titre de la formation au premier emploi, puis de façon continue, tout au long de la carrière (tous les 5 ans), ou encore à l'occasion de l'affectation dans un poste à responsabilité.

b. *Formation d'intégration (FI) des agents contractuels*

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique et plus précisément son article 21 instaure, en direction des agents contractuels recrutés sur des emplois permanents (en application de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1986), une formation d'intégration et de professionnalisation définie par les statuts particuliers, qui comprend :

- ✓ Des actions favorisant l'intégration dans la fonction publique territoriale, dispensées aux agents de toutes catégories ;
- ✓ Des actions de professionnalisation, dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste de responsabilité.

Par ailleurs, les agents contractuels recrutés en application de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 (emplois de direction) bénéficient dès que possible d'une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, dont la durée peut varier selon leur expérience et l'emploi qu'ils occupent, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics.

2. Les parcours de formations spécifiques de la police municipale

a. Formation initiale (FI)

Les lauréats de concours et/ou d'examens professionnels de la filière sécurité et quelle que soit la catégorie doivent suivre une formation initiale définie selon les statuts particuliers. La titularisation des agents est assujettie, entre autres, au suivi de cette FI et à l'avis du CNFPT sur les compétences et aptitudes acquises par l'agent lors de cette formation.

b. Formation continue obligatoire (FCO)

Les agents de la police municipale doivent recevoir « une formation continue dispensée en cours de carrière et adaptée aux besoins des services, en vue de maintenir ou parfaire leur qualification professionnelle et leur adaptation aux fonctions qu'ils sont amenés à exercer, en plus de leur formation initiale ». La formation continue obligatoire est de 10 jours au moins :

- ✓ Par période de 5 ans pour les personnels (agents et encadrants) du cadre d'emploi des agents de la police municipale (catégorie C) ;
- ✓ Par période de 3 ans pour les personnels du cadre d'emploi des chefs de service de la police municipale (catégorie B) et des directeurs de police municipale (catégorie A).

Ces formations peuvent être réalisées soit sur une année de la période ou réparties sur l'ensemble de la période de 3 à 5 ans, selon le grade de l'agent.

c. Formation en matière d'armement

Les policiers armés bénéficient d'une formation, pilotée par le CNFPT, en partenariat avec le Ministère de l'Intérieur. La formation préalable à la délivrance du port d'arme des agents de la police municipale comprend des enseignements théoriques et pratiques. Le dispositif s'articule en deux temps : une formation pour les agents qui formulent une première demande d'arme, puis une formation d'entraînement semestrielle pour chaque catégorie d'arme détenue.

L'article 5 du décret n°2000.276 du 24 mars 2000 relatif à l'armement des agents de la police municipale définit la formation minimale obligatoire d'au moins deux séances d'entraînement par an encadrées par des moniteurs issus de la Police Municipale et de la Gendarmerie. Ces séances d'entraînement sont assurées par le CNFPT.

La Ville d'Évry-Courcouronnes, soucieuse de la professionnalisation des agents de la police municipale, prévoit en complément des actions de formations obligatoires. Il s'agit d'actions de formation organisées en interne ou en union (conventionnement avec d'autres collectivités). Une convention annuelle est signée permettant d'assurer l'entraînement de l'ensemble des policiers municipaux par des moniteurs internes désignés par la collectivité et formés par le CNFPT.

Cette volonté d'assurer une formation optimale des policiers municipaux a amené la collectivité à créer une cellule spécifique « formation » au sein même de la Direction de la Police Municipale et de la Tranquillité publique permettant d'assurer la coordination de toutes les actions de formation en matière d'armement entre le CNFPT et le Pôle Formation.

3. La sécurité au travail : prévenir les risques professionnels, sociaux et environnementaux

La collectivité a la responsabilité de garantir à ses agents des conditions optimales de sécurité au travail et d'agir, en amont, par des actions de prévention des risques. Axe prioritaire du plan de formation, les actions à mettre en œuvre ont pour objectif d'assurer la sécurité des prestations proposées aux usagers et celle du personnel conformément aux obligations et recommandations légales. Par ailleurs, la collectivité a également un rôle important en matière de prévention tant vis-à-vis des usagers que des agents. Des actions de formation sont également prévues à cet effet. Certains corps de métier sont concernés par des formations obligatoires.

En parallèle de ces formations, il est important de sensibiliser l'ensemble des acteurs aux règles de prévention et de sécurité au travail, notamment par des actions collectives

spécifiques sur la prévention des risques qu'ils soient professionnels, sociaux ou environnementaux.

Les actions qui sont mises en œuvre dans le cadre de la sécurité au travail sont des actions qui relèvent de la formation de perfectionnement.

Afin de répondre aux obligations en vigueur, plusieurs actions sont à mener prioritairement au sein de la collectivité, qu'elles soient obligatoires ou recommandées :

a. Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES)

La conduite en sécurité nécessite une formation initiale. Le conducteur doit être en possession d'une autorisation de conduite délivrée par l'employeur conditionnée par un certificat médical. Les agents doivent être capables, selon les types d'engins, de connaître ou de réactualiser les connaissances techniques et d'appliquer les règles de sécurité théoriques lors de la conduite d'un engin. La formation doit être complétée et réactualisée chaque fois que nécessaire. Le CACES est valable 5 ans à l'exception des engins de chantier pour lesquels il est valable 10 ans. Seul un organisme certifié peut délivrer un CACES.

Pour ce nouveau plan de formation, il est d'ores et déjà prévu différentes actions de formation aux CACES (exemples : R489, R486, R482, R490, etc.) permettant soit la mise à niveau des agents (formation de recyclage) soit, suite à l'acquisition de nouveaux engins, l'obtention du CACES approprié (formation initiale) ainsi que la délivrance d'une autorisation de conduite.

b. Habilitations électriques

Les habilitations électriques sont nécessaires à la fois aux agents électriciens et non électriciens, intervenant sur des travaux d'ordre électrique et non électrique. Les agents doivent être capables, selon les niveaux d'habilitation, d'exécuter en sécurité des opérations spécifiques (d'ordre électrique ou non) sur les installations et équipements électriques en basse/haute tension dans le respect de la réglementation en vigueur. L'habilitation est délivrée par l'employeur après vérification de la capacité donc après une formation et/ou un recyclage périodique pour une durée limitée.

c. Permis de conduite et écoconduite

La collectivité est amenée ponctuellement à former sur des permis de conduire spécifiques. Les permis C, BE (permis remorque) et B96 sont essentiellement concernés. Les agents concernés sont soumis à une aptitude médicale.

Par ailleurs, soucieuse de son engagement à réduire son impact environnemental et de sa volonté à œuvrer activement à l'enjeu écologique, la collectivité s'est d'ores et déjà engagé dans l'acquisition de véhicules électriques. Elle souhaite désormais s'engager dans l'accompagnement des agents à l'éconduite de l'ensemble du parc automobile municipal (véhicule léger ou camion quel que soit le type de moteur : essence, diesel, hybride ou électrique).

Les actions de formation prévues à cet effet ont pour objectifs d'établir un diagnostic de sa conduite avec des apports théoriques sur l'impact environnemental de l'utilisation des véhicules ainsi que des apports théoriques et pratiques sur les gestes à tenir pour une conduite responsable.

d. Montage, démontage et utilisation d'échafaudage, chapiteau et barnum

La collectivité assure elle-même la mise en place d'évènements durant lesquels les échafaudages, chapiteaux et barnum sont utilisés. Les agents doivent être capables en toute sécurité de procéder au montage, à la modification et au démontage d'un échafaudage roulant ou fixe, d'un barnum et/ou d'un chapiteau, conformément à la réglementation en vigueur, et d'en connaître les règles de contrôle et de vérification. Les formations sont organisées en fonction des besoins sur la période du plan de formation triennal.

e. Travail en hauteur

Les agents concernés par le travail en hauteur doivent être capables d'en appréhender les risques, d'identifier et d'évaluer les chutes potentielles, de savoir adapter leurs actions en fonction du lieu et de la nature du travail à effectuer en choisissant et en utilisant les équipements de protection individuelle de sécurité adaptés (exemple : harnais). Les formations sont organisées en fonction des besoins sur la période du plan de formation triennal. Les agents concernés sont soumis à une aptitude médicale.

f. Tests psychotechniques et d'aptitude à la conduite

La collectivité est amenée à assurer le transport de personnes et de marchandises. La collectivité doit dans ce cadre s'assurer que les agents amenés à effectuer ces missions, sont

en capacité de conduire des véhicules légers (type minibus) et/ou de transport de marchandises et de matériels.

g. Sécurité en matière d'incendie

L'objectif de la formation est d'être capable de lutter contre un départ d'incendie, de donner l'alerte et de participer à l'évacuation du public. Les agents formés doivent être en mesure de donner les instructions nécessaires (consignes d'évacuation) et de connaître les techniques d'utilisation des extincteurs.

Cette thématique de formation sera déployée à l'ensemble de la collectivité sur un système de priorisation au regard des lieux d'affectation et des missions des agents.

h. Premiers secours au travail : sauveteur secouriste du travail (SST) et gestes qui sauvent (GQS)

Depuis de nombreuses années la collectivité a mis l'accent sur la formation des agents aux premiers secours. La Ville d'Évry-Courcouronnes perpétue l'accompagnement aux premiers secours par la mise en œuvre d'action de formation SST, formation initiale et de recyclage, selon une priorisation au regard des missions et des lieux d'affectation des agents.

Par ailleurs, la circulaire du 2 octobre 2018 relative à la généralisation auprès de l'ensemble des agents publics des formations aux gestes de premiers secours prévoit que 80% de ces derniers soient formés. A ce titre, des actions de formation aux GQS permettant de sensibiliser aux premiers secours, vont être déployées au sein de la collectivité. Un recensement précis permettra de définir le nombre d'agents qui seront amenés à être formés au SST et ceux à être formés aux GQS.

La collectivité a fait le choix d'avoir des formateurs internes agréés par l'institut national de recherche et de sécurité (INRS) en matière de premiers secours. L'actualisation et le maintien des compétences des formateurs SST sont nécessaires tous les 36 mois. Des actions de recyclage sont organisées, le cas échéant, au regard des dates de validation de certification des formateurs concernés.

i. Prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP)

Basée sur l'engagement de la collectivité à développer les principes de prévention des risques professionnels, la formation PRAP vise l'optimisation des conditions de travail et l'amélioration de la santé au travail. L'objectif général est de faire acquérir aux agents des connaissances leur permettant de participer efficacement à l'amélioration de leurs conditions de travail. A travers la pédagogie active, les stagiaires sont amenés à analyser méthodologiquement leur environnement de travail et à proposer des idées d'amélioration à leur encadrement.

Sur le plan de formation triennal, d'autres sessions pourront être réalisées au regard des besoins des services dont les risques professionnels ont été identifiés comme prioritaires.

j. Prévenir les risques en matière de sécurité alimentaire

Assurer la sécurité alimentaire par la mise en œuvre et le respect des règles d'hygiène et de sécurité est une des missions principales des agents d'office de restauration. A ce titre, il est indispensable, dans le cadre de la prévention des risques, d'assurer l'acquisition et le maintien des connaissances et compétences des agents à la méthode « *Hazard Analysis Critical Control Point*² (HACCP) ». Ces formations sont assurées soit par notre prestataire de restauration soit par un organisme de formation dans le cadre du recensement d'un besoin spécifique.

k. La formation du réseau des assistants de prévention

La collectivité a relancé le réseau d'assistants de prévention depuis 2023. L'arrêté du 29 janvier 2015 relatif à la formation obligatoire des assistants et conseillers de prévention et des agents en charge de l'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité, prévoit, pour les assistants de prévention :

- Une formation préalable à leur prise de fonction de 5 jours ;
- Une formation continue l'année suivant leur prise de fonction de 2 jours ;
- Un module de formation au minimum les années suivantes.

Ces actions seront mises en œuvre en concertation avec la Conseillère en prévention des risques professionnels. Cette dernière bénéficiera également de ce parcours de formation réglementaire.

² Expression anglaise qui signifie « analyse des dangers - points critiques pour leur maîtrise ».

l. La formation aux risques psychosociaux (RPS)

La prévention des RPS est une démarche concernant l'ensemble des agents quel que soit son niveau hiérarchique et s'inscrit pleinement dans les valeurs de la collectivité : respect, engagement, équité, communication et bienveillance.

Il est essentiel, pour œuvrer au bien-être au travail, que chaque agent soit sensibilisé à ces questions, connaisse son rôle dans cette démarche et les actions à mettre en œuvre au quotidien.

Des actions de sensibilisation et de formation spécifiques à destination des managers, des représentants du personnels ainsi qu'aux agents seront mises en œuvre afin que chacun puisse prendre pleine mesure de son rôle individuel et collectif dans cette démarche.

m. Les autres actions de formation réglementaires

Selon les missions des agents, il est nécessaire de former les agents à des habilitations spécifiques telles que : Certyphito, Autorisation d'Intervention à Proximité des Réseaux (AIPR), etc. Ces formations sont délivrées au regard des besoins de service.

Axe 4 – Soutenir les parcours et les projets d'évolution professionnelle

Chaque agent doit trouver dans son environnement de travail et dans ses missions les clefs de son épanouissement professionnel. Le projet collectif demeure l'objectif de tous. Chacun doit pouvoir s'engager dans l'action commune pour son propre niveau de responsabilité sans perdre de vue l'efficacité du service public qu'il doit rendre. Le travail et le statut professionnel sont des facteurs d'épanouissement personnel. La collectivité doit être attentive aux conditions de travail des agents et au soutien qu'elle peut leur apporter dans leurs parcours d'évolution professionnelle tout en respectant la réglementation en vigueur en particulier celle du décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle.

Elle s'appuie notamment sur les différents dispositifs de formation existants, que les agents soient titulaires, non titulaires ou encore relevant de dispositifs d'insertion professionnelle.

1. Préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique

La formation est un outil pour évoluer au sein de la filière à laquelle est rattaché l'agent. Les concours et les examens professionnels de la fonction publique permettent la valorisation de la connaissance du métier et la progression professionnelle.

Pour réussir les concours et les examens professionnels de la fonction publique, il est possible de se préparer par le biais d'actions de formation prioritairement organisées par le CNFPT :

a. La préparation organisée par le CNFPT

La préparation organisée par le CNFPT est financée par la cotisation annuelle. L'entrée en préparation nécessite pour certains concours et examens professionnels la réussite à des tests d'orientation préalables.

b. Le dispositif de formation tremplin du CNFPT

Le dispositif de formation tremplin est une formation de remise à niveau avec pour objectif de renforcer les compétences et connaissances générales des agents. Les formations peuvent être préconisées dans le cadre d'un projet de préparation à un concours ou à un examen professionnel comme étape préalable à l'entrée en préparation. Le test d'orientation

obligatoire, organisé en amont de la préparation, permet d'identifier les besoins de formation en fonction du projet de chacun et de définir la durée de la formation :

- ✓ Pour les agents souhaitant passer un concours de catégorie C : 7 jours de formation en mathématiques / 5 ou 10 jours de formation en fondamentaux de la langue écrite et orale suivant les besoins de l'agent ;
- ✓ Pour les agents souhaitant passer un concours de catégorie B : 7 jours de formation en perfectionnement à la communication écrite ;
- ✓ Pour les agents souhaitant passer un concours de catégorie A : 4 à 6 jours de formation en maîtrise de la communication écrite.

Par ailleurs et afin de faciliter l'accès aux concours et examens professionnels, il est également prévu un dispositif de reconnaissance des expériences professionnelles (REP), mis en œuvre par le CNFPT, permettant aux agents de s'inscrire à des concours et des examens nécessitant un diplôme.

Ces différents types d'actions peuvent entrer dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).

2. Soutien aux projets individuels

La formation personnelle découle d'une réflexion de l'agent sur son avenir professionnel qui doit se formaliser à terme par un projet professionnel. La possibilité de changer de poste ou de métier au sein même de son organisation de travail ouvre des perspectives intéressantes tant pour la collectivité que pour l'agent.

Le décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle vient renforcer l'accompagnement à l'élaboration du projet professionnel qui peut être proposés aux agents.

Dans ce cadre, le décret prévoit un renforcement des droits aux différents dispositifs de formation personnelle tel que le congé de formation professionnelle pour les agents en situation de handicap, d'usure professionnelle ou encore des agents de catégorie C disposant d'un niveau initial infra au niveau 4. Ce décret prévoit également, pour tous les agents, la création d'un congé de transition professionnelle et de périodes d'immersion professionnelle.

La collectivité dispose d'ores et déjà d'un chargé de mobilité interne qui accompagne les agents dans le cadre de l'élaboration d'un projet d'évolution professionnelle déterminant ainsi un parcours individualisé prenant en compte, le cas échéant, des actions de formation.

Les formations liées à un projet individuel sont étudiées au regard de chaque agent, en fonction du type de demande (CPF et/ou autres dispositifs de formation personnelle), de sa situation (évolution professionnelle subie, en situation de reclassement ou choisie), de la faisabilité de son projet professionnel, des nécessités de service et des possibilités offertes dans le cadre du budget annuel de formation ainsi que des critères définis par délibération du Conseil Municipal.

a. L'accompagnement au reclassement pour inaptitude au poste

Les agents dont l'état de santé est altéré et qui ne leur permet plus d'exercer leurs fonctions, peuvent bénéficier, entre autres, d'un accompagnement au reclassement professionnel : la période de préparation au reclassement (PPR). Ce dispositif, défini par le décret n°2019-172 du 5 mars 2019, permet de construire un projet de reconversion permettant le positionnement de l'agent en situation de reclassement sur un poste correspondant à ses aspirations et à ses contraintes de santé et ainsi garantir le retour à l'emploi des agents. L'accompagnement est piloté, au sein de la collectivité, par le Service Recrutement / Formation / Mobilité en lien avec les autres services de la DRH.

La formation est un des outils de cet accompagnement dès lors qu'il est nécessaire de réduire les écarts entre les compétences acquises et transférables de l'agent et celles attendues par le métier visé.

Les actions peuvent être de plusieurs types : bilan de compétences, immersion professionnelle, remise à niveau, formation diplômante ou qualifiante. Ces actions de formation entrent dans le cadre des dispositifs existant en matière de formation personnelle : CPF, congé de formation professionnel (CFP), congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE), congé pour bilan de compétences.

b. La remise à niveau et les actions de lutte contre l'illettrisme et l'illectronisme

Les collectivités ont un rôle primordial dans l'accompagnement de leurs agents en situation d'illettrisme et dans la réduction de la fracture numérique liée aux évolutions technologiques afin de garantir le maintien ou l'adaptation des agents à leurs postes de travail.

A ce titre, différentes actions (individuelles ou collectives) de formation peuvent être mises en œuvre telle que l'alphabétisation, le français langue étrangère, la remise à niveau ou des actions plus spécifiques à l'appréhension et à l'utilisation des outils numériques.

c. La formation personnelle

La formation personnelle doit permettre à l'agent de réaliser un projet professionnel ou personnel dans un domaine spécifique (celui exercé ou non par l'agent). Elle doit être appréhendée dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les demandes sont étudiées, au sein de la collectivité, dans le cadre d'une commission, au regard du projet présenté, des compétences attendues au sein de la fonction publique territoriale, de la situation de l'agent et du budget alloué au titre de la formation personnelle.

Plusieurs dispositifs réglementaires peuvent être mis en place pour la réalisation du parcours de formation comme le CFP, le congé pour bilan de compétences ou encore pour VAE.

d. Le CPF comme outil de réalisation des projets individuels

Le CPF fait partie d'un dispositif plus large, le compte personnel d'activité (CPA) qui comprend également le compte d'engagement citoyen (CEC). Le CPA s'applique aux fonctionnaires et agents contractuels de la fonction publique depuis le 1er janvier 2017. Il a pour objectifs de renforcer l'autonomie de son titulaire dans la mobilisation de son droit à la formation (CPF) et de faciliter son évolution professionnelle.

Le CPF a ainsi pour objectif de permettre au fonctionnaire, ou à l'agent contractuel, d'accéder à une qualification ou de développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

Ce projet peut s'inscrire dans le cadre de la préparation d'une future mobilité, d'une promotion ou d'une reconversion professionnelle. L'agent acquiert des heures sur son CPF qu'il peut utiliser, à son initiative et sous réserve de l'accord de son administration, afin de suivre des actions de formation. Elles doivent avoir pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle. Les formations relatives à l'adaptation aux fonctions exercées ne sont pas éligibles au CPF.

Afin de favoriser la construction des parcours professionnels des agents, qui doit s'inscrire dans le cadre du CPF et/ou des autres dispositifs de formation personnelle, un accompagnement personnalisé peut être mis en œuvre par la collectivité à l'initiative de l'agent.

Cet accompagnement est assuré prioritairement par les équipes de la DRH.

Les heures acquises au titre du CPF peuvent être mobilisées dans le cadre de la réalisation de ces actions permettant l'aboutissement d'un projet personnel, de la PPR ou encore des dispositifs de remise à niveau ou de préparation au concours.

3. Accompagnement à l'insertion professionnelle

Depuis de nombreuses années, la recherche de solutions dans le domaine de l'emploi et particulièrement de l'insertion professionnelle des personnes en difficulté (jeunes, personnes peu qualifiées, chômeurs de longue durée, etc.) est un enjeu prioritaire. De nombreux dispositifs ont été mis en œuvre dans ce sens. La Ville d'Évry-Courcouronnes, investie sur le champ de l'insertion professionnelle, a très tôt mis en place, au niveau local, les différents dispositifs proposés. Dans ce cadre, elle est amenée à accompagner les bénéficiaires de ces types de contrat en matière de formation (qu'elle soit liée à la prise du poste, au métier ou encore en lien avec un projet professionnel) avec une enveloppe budgétaire spécifique.

La collectivité privilégie le tutorat ou plus largement le transfert de connaissances (transmission des savoirs, des méthodes de travail) par le biais des différents dispositifs dans lesquels elle est engagée, comme l'apprentissage ou encore les contrats aidés. Cette démarche d'intégration et d'accompagnement a pour objectif, le transfert de compétences et de valeurs propres à la collectivité en s'appuyant sur une méthode d'acquisition des compétences efficace favorisant l'insertion professionnelle. Elle permet également de travailler sur la posture professionnelle afin d'acquérir le savoir-être le plus adapté à l'environnement professionnel. Par ailleurs, elle tend à valoriser les savoir-faire des agents assurant ce tutorat qui bénéficient de dispositifs de formation interne ou externe pour les accompagner dans leur nouveau rôle.

a. L'apprentissage

L'apprentissage est un système de formation en alternance qui permet aux jeunes de 16 à 30 ans, d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme, un titre homologué ou un titre d'ingénieur. L'apprenti alterne des périodes de formation en centre de formation d'apprentis (CFA) et en entreprise. Le jeune signe un contrat de travail, à durée déterminée

de 1 à 3 ans, avec une entreprise dans laquelle est désigné un maître d'apprentissage qui est responsable de la formation du jeune et qui lui transmet son savoir-faire.

Au sein de la Ville d'Évry-Courcouronnes, ce dispositif permet de contribuer à la fois à l'insertion professionnelle des jeunes et à la GPEC par la fidélisation des apprentis sur des métiers en tension. En moyenne, une trentaine de jeunes sont accompagnés chaque année, par l'apprentissage, dans l'obtention d'un diplôme.

Il est à noter que le CNFPT apporte désormais une aide aux collectivités par la prise en charge partielle des frais d'apprentissage engagés par la collectivité et ce par le biais d'une cotisation intégrée à la masse salariale.

b. Le dispositif adulte-relais

Créé par le comité interministériel des Villes du 14 décembre 1999, le programme adulte-relais est destiné à améliorer les relations entre les habitants et les services publics, ainsi que les rapports sociaux dans les espaces publics ou collectifs des quartiers prioritaires de la politique de la Ville (QPV) par la mise en œuvre de missions et d'intervention de proximité. L'attribution d'un poste d'adulte-relais est formalisée par une convention entre l'État et les organismes susceptibles de bénéficier du dispositif. Le contrat adulte-relais permet à certaines personnes éloignées de l'emploi d'assurer des missions de médiation sociale et culturelle de proximité, dans le cadre d'un contrat d'insertion. Engagée depuis 2002 dans ce dispositif, la collectivité accompagne un certain nombre d'agents en contrat adulte-relais dans leur insertion professionnelle par le biais :

- ✓ D'accompagnement individuel de formation pour assurer leur professionnalisation par l'acquisition d'un socle de connaissance de base (remise à niveau, formation bureautique, etc.) et d'acquisition des connaissances et compétences métiers sur le poste occupé.
- ✓ D'un parcours de formation personnalisé dans le cadre d'un projet professionnel défini visant à son insertion professionnelle durable. Des accompagnements spécifiques à l'élaboration d'un projet professionnel (en interne ou auprès d'organisme spécialisé) et à la recherche d'emploi sont également proposés.

IV. La mise en œuvre et le suivi du plan de formation

Pilotée par la DRH, la mise en œuvre du plan de formation est réalisée avec l'appui de formateurs internes, de prestataires extérieurs choisis sur la base de cahiers des charges, ainsi que par le recours au CNFPT.

Partenaire privilégié de la collectivité, le CNFPT permettra tout particulièrement d'atteindre les objectifs fixés au travers de ce nouveau plan triennal.

Chaque année, un bilan intermédiaire de réalisation sera présenté au CST. Des propositions d'ajustement seront apportées au fur et à mesure des recensements annuels, des campagnes d'entretiens professionnels, des projets de service et de l'évaluation des actions de formation réalisées.

Envoyé en préfecture le 03/07/2024

Reçu en préfecture le 03/07/2024

Publié le

ID : 091-200083525-20240628-CM20240627_120-DE



Nom du service émetteur

Direction Générale Adjointe (DGA) des Projets Transversaux
Direction des Ressources Humaines (DRH)
Service Recrutement / Formation / Mobilité