

CONSEIL MUNICIPAL DE LA VILLE DE METZ

REGISTRE DES DELIBERATIONS

Séance du 28 avril 2022

DCM N° 22-04-28-10

Objet : Plan triennal de formation 2022-2024.

Rapporteur: M. HUSSON

L'article 7 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984, modifié par la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, prévoit la présentation du plan de formation de la collectivité à l'assemblée délibérante.

Les orientations stratégiques du plan de formation se définissent sur une période de 3 ans. Le plan de formation commun à la Ville de Metz, l'Eurométropole de Metz et le CCAS a notamment le but d'accroître l'accès à la formation des agents municipaux et métropolitains. Recensant l'ensemble des actions de formation, le plan triennal précise les formations obligatoires à la sécurité, les formations permettant d'assurer l'adaptation des agents à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi (au regard notamment des évolutions technologiques), ainsi que des actions participant au développement des compétences.

Ayant fait de l'amélioration des conditions de travail de ses agents une priorité, la Ville de Metz a donné les orientations stratégiques suivantes, à son plan de formation :

- Favoriser le développement d'une dynamique d'appartenance de territoire commune en proposant des formations permettant de renforcer le collectif et la solidarité entre les équipes, et en permettant à chaque individu de s'épanouir dans son environnement professionnel,
- Développer une culture managériale commune par un plan de formation adapté,
- Accompagner le développement des projets et orientations stratégiques en matière de thématiques prioritaires (sûreté, écologie, solidarité etc.).

Les actions de formations proposées font toutes parties intégrantes d'un des axes de formation dont les objectifs sont indiqués ci-dessous :

- **Axe 1 : Une collectivité soucieuse de développer l'employabilité de ses agents**

La formation est un des leviers permettant de maintenir l'employabilité des agents tout au

long de leur carrière et de dynamiser les parcours professionnels par l'acquisition de compétences tout au long de la vie, dans un intérêt partagé de l'agent et de la collectivité.

- **Axe 2 : Des managers engagés**

Un accompagnement aux fonctions d'encadrement doit se faire tout au long de la carrière de nos agents. De ce fait, des formations au management spécifiques, adaptées aux attentes des agents, seront proposées en interne.

- **Axe 3 : Des collectivités engagées dans l'amélioration des conditions de travail de ses agents**

Cet engagement de la part de nos collectivités se traduit par différentes actions menées :

- Des actions de prévention de l'usure professionnelle,
- Des actions de prévention des risques psychosociaux.

Sous l'effet des mutations du monde du travail telles que la complexité grandissante des tâches, l'individualisation du travail ou encore les exigences accrues des usagers, la prise en compte des risques psychosociaux est devenue incontournable.

C'est pour maintenir le bien-être des agents et leur qualité de vie au travail (QVT) que la Ville de Metz met en œuvre des actions de formation variées, sur des thématiques comme l'égalité hommes/femmes, la gestion du stress, la laïcité, l'entretien motivationnel, la gestion du temps et l'organisation, etc.

- **Axe 4 : Des collectivités responsables de la santé et la sécurité au travail de ses agents**

Former les agents à la sécurité constitue une obligation légale et fait partie intégrante de la politique de prévention. Cette obligation a pour objectif de permettre aux agents de prendre les précautions nécessaires pour préserver leur propre sécurité, mais aussi celle des autres.

En lien étroit avec le secteur prévention de la Direction des Ressources Humaines, la structuration du service de Santé au travail en février 2022 enrichit la politique de prévention et permet de rapprocher l'offre de formation en santé et sécurité, aux postes et réalités de terrain des agents.

- **Axe 5 : Une collectivité au service d'un territoire durable**

Cet axe traduit la volonté de la Ville de Metz de garantir un service public de qualité et de répondre aux grands défis écologiques de notre époque : changement climatique, préservation des ressources, etc.

La formation se doit ainsi d'être au service du projet de territoire, pour que les agents municipaux soient en mesure de contribuer et mettre en œuvre les politiques publiques.

- **Axe 6 : Une collectivité au service d'un territoire transfrontalier, solidaire et attractif**

Metz, territoire transfrontalier, doit aujourd'hui répondre à de nouveaux défis d'attractivité, de compétitivité, de cohésion sociale et territoriale. Le plan triennal de formation doit permettre de développer les compétences des agents municipaux pour accompagner les

évolutions de ces politiques publiques.

En conséquence, la délibération suivante est soumise à l'approbation du Conseil Municipal.

LE CONSEIL MUNICIPAL

La Commission des Finances et des Ressources entendue,

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU le Code Général de la Fonction Publique,

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

VU la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 modifiée relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale,

VU la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale,

VU la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté,

VU le décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale,

VU l'avis du comité technique du 6 avril 2022,

CONSIDERANT les orientations de la Ville de Metz en matière de gestion des ressources humaines,

CONSIDERANT la volonté de la Ville de Metz de favoriser le développement des compétences de ses agents,

CONSIDERANT le plan de formation triennal de formation 2022-2024 joint en annexe,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ

PREND ACTE du plan de formation triennal 2022-2024, joint à la délibération.

Service à l'origine de la DCM : Emploi, formation et parcours professionnels
Commissions :
Référence nomenclature «ACTES» : 4.1 Personnel titulaires et stagiaires de la F.P.T.

Séance ouverte à 18h00 sous la Présidence de M. François GROSDIDIER Maire de Metz ,
Secrétaire de séance : Mme Emmanuelle CHAMPIGNY, Directrice Générale des Services
Nombre de membres élus au Conseil Municipal : 0 dont 0 sont encore en fonction à la date de la délibération.

Membres assistant à la séance : 0 Absents : 0 Dont excusés : 0

Décision :

PLAN DE FORMATION 2022-2024

Eurométropole de Metz – Mairie de Metz – CCAS

Le plan de formation : mode d'emploi

La construction du plan de formation triennal

Les orientations stratégiques du plan de formation se définissent sur une période de 3 ans et sont communes aux trois entités que sont l'Eurométropole de Metz, la Ville de Metz et son CCAS (Centre Communal d'Action Sociale).

Le plan de formation recense l'ensemble des actions de formation mises en place par ces trois entités pour leurs agents, dont certaines sont obligatoires en application de dispositions légales et réglementaires (article L 6321-2 du code du travail).

Y sont inscrites les formations obligatoires à la sécurité, les formations permettant d'assurer l'adaptation des agents des trois structures à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi (au regard notamment des évolutions technologiques), ainsi que des actions participant au développement des compétences.

Le plan de formation englobe trois finalités principales :

- ⇒ Favoriser l'exercice du droit à la formation des agents municipaux, métropolitains et du CCAS,
- ⇒ Définir les modalités d'accès à la formation, sur la base d'axes stratégiques partagés,
- ⇒ Constituer un outil de communication permettant à la fois aux agents d'être pleinement acteurs de leur formation et de leur évolution professionnelle, et aux collectivités de mettre en place les conditions nécessaires à la mise en œuvre du dispositif de formation professionnelle tout au long de la vie.

Les orientations stratégiques 2022/2024 :

- Favoriser le développement d'une dynamique d'appartenance de territoire commune en proposant des formations permettant de renforcer le collectif et la solidarité entre les équipes, et en permettant à chaque individu de s'épanouir et de trouver du plaisir dans son environnement professionnel,
- Développer une culture managériale commune par un plan de formation adapté,
- Accompagner le développement des projets et orientations stratégiques en matière de thématiques prioritaires (*sûreté, écologie, solidarité, etc.*).

Comment s'informer sur mes droits et obligations en matière de formation ?

Le règlement formation : il définit les droits et obligations des agents de la collectivité au regard de la formation, et détaille les modalités d'accès, de prise en charge et de départ en formation.

Ce document est disponible sur le site intranet de chaque collectivité.



Le CNFPT, partenaire privilégié des collectivités territoriales

Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale est un établissement public administratif, paritaire et déconcentré, rattaché aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics locaux (article 12 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Ses missions de formation et d'emploi concourent à l'accompagnement des collectivités territoriales et de leurs agents, dans leurs missions de service public.

Une cotisation de 0,9% du traitement indiciaire est versée au CNFPT par les collectivités.

La mission principale du CNFPT est de construire et délivrer les formations obligatoires, mais il dispense également des formations qui, non obligatoires pour l'agent, lui permettent d'être acteur de sa promotion : les formations de perfectionnement, les formations diplômantes ou certifiantes, les préparations aux concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale.

Le CNFPT accompagne également les collectivités dans la mise en œuvre des stages collectifs inscrits au Plan de Formation.

L'offre catalogue du CNFPT est disponible en ligne sur le site www.cnfpt.fr. On y retrouve tous les stages, les préparations aux concours et examens et journées d'actualités proposés par le CNFPT.

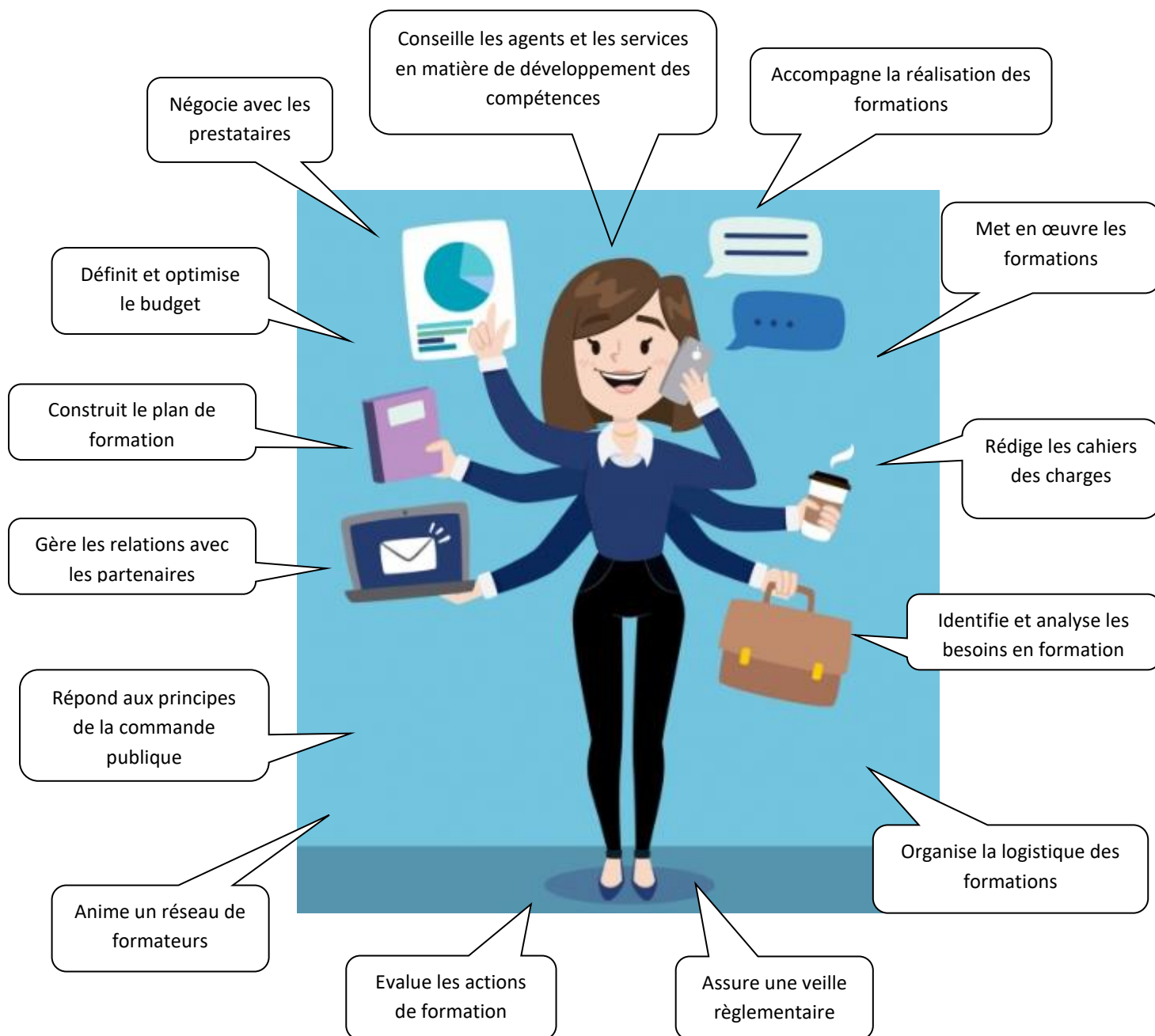
Afin de s'adapter aux nouveaux modes de vie de notre société et répondre de manière plus efficace aux besoins des agents, le CNFPT diversifie ses formes d'apprentissage avec l'objectif d'un accès plus rapide à la formation, de développer l'interaction entre les stagiaires via un apprentissage collaboratif, de permettre l'autoformation et de garantir une individualisation des parcours. Cela se traduit essentiellement par des formations dites "mixtes", alliant des temps à distance et des temps en présentiel, mais également par des séminaires en ligne, des webinaires ou encore des e-communautés, qui enrichissent la pédagogie des stages en présentiel.



Le rôle du secteur formation

Le secteur Formation est une composante du service Emploi, Formation & Parcours Professionnels de la Direction des Ressources Humaines.

La responsable formation et son équipe identifient et analysent les besoins individuels et collectifs en matière d'évolution des compétences. En cohérence avec la politique ressources humaines de la collectivité, ils conçoivent, mettent en œuvre et évaluent le plan de formation et les dispositifs de professionnalisation associés.



Présentation des axes stratégiques

Le plan de formation, via ses axes stratégiques, permet de favoriser les parcours professionnels des agents municipaux, métropolitains et du CCAS, en leur permettant de développer leurs compétences sur leur métier mais aussi en vue d'évoluer professionnellement.

Les mutations permanentes de l'environnement territorial et de l'action publique engagent les collectivités dans des réflexions et des processus de mise en adéquation toujours plus efficiente entre les compétences de leurs agents et les conditions de mise en œuvre des politiques publiques.

L'enjeu n'est pas seulement de suivre ces évolutions mais de les anticiper. Une veille et une vision prospective des besoins de professionnalisation sont donc indispensables pour penser dans la durée une politique d'offre de services à destination des collectivités et de leurs agents.

Nos collectivités doivent en conséquence se structurer et s'outiller pour répondre à ces enjeux. La formation en est un levier, au service de l'anticipation des métiers et compétences de demain.

Nous observons en parallèle une demande croissante de la part des agents qui aspirent à mieux concilier leurs capacités, leur activité professionnelle et leurs projets personnels : s'adapter à leur poste de travail en mutation constante, évoluer dans leur carrière, accéder à un emploi avec des responsabilités supérieures ou encore engager un nouveau projet professionnel à mi-carrière, impliquant une mobilité interne ou externe à la collectivité.

Il existe donc une demande de formation, transversale et distincte des métiers territoriaux, centrée sur l'accompagnement de parcours professionnels, entendu comme l'ensemble des moyens mis à disposition des collectivités et des agents permettant à ces derniers de définir leur parcours selon leurs acquis, leur projet, leur contexte, leurs contraintes et ressources.

L'accompagnement au développement des compétences individuelles :

Afin d'accompagner les démarches individuelles et de satisfaire l'obligation de moyens de nos collectivités sur l'accompagnement des agents en mobilité ou reconversion professionnelle, la Direction des Ressources Humaines s'est engagée depuis plusieurs années dans la mise en place du conseil en évolution professionnelle. Cette démarche poursuit notamment les objectifs suivants :

- Nécessité de résoudre les difficultés en matière de reclassement ou de repositionnement des agents (par exemple, anticiper l'usure professionnelle par des parcours de formation adaptés tout au long de la carrière des agents),
- Volonté de développer les mobilités internes et de réduire les recrutements à l'externe, en identifiant les potentiels et en accompagnant les agents dans leurs démarches, notamment ceux qui souhaitent accéder à des responsabilités supérieures,
- Volonté de redonner de la lisibilité à la politique de mobilité à la fois interne et externe de la collectivité,
- Nécessité de répondre aux obligations réglementaires en la matière.

Des dispositifs de formation existent pour accompagner au mieux les agents dans leur démarche de mobilité ou reconversion professionnelle :

- ➔ Le Compte Personnel de Formation (CPF)
- ➔ Les préparations aux concours et examens
- ➔ La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)
- ➔ Le Congé de Formation Professionnelle (CFP)
- ➔ Le bilan de compétences

Les modalités d'accès à ces différents dispositifs sont disponibles dans le règlement formation mutualisé.

Axe 1 : Une collectivité responsable de la santé et la sécurité au travail de ses agents

⇒ Formations réglementaires obligatoires

Former les agents à la sécurité constitue une obligation légale et fait partie intégrante de la politique de prévention de nos trois collectivités. Cette obligation a pour objectif de permettre aux agents de prendre les précautions nécessaires pour préserver leur propre sécurité, mais aussi celle des autres.

En effet, et de manière plus globale, l'Eurométropole, la Ville de Metz et le CCAS contribuent au développement de la culture de prévention. A ce titre, la politique de formation est un moyen prioritaire, de sensibilisation et de diffusion de la prévention. L'objectif est que les principes et concepts vu en formation soient mis en œuvre dans tous les processus de réflexion, de conception ou de décision de l'activité et de la vie professionnelle, au profit de la réduction des atteintes à la santé et de l'amélioration des conditions de travail.

En lien étroit avec le secteur prévention de la Direction des Ressources Humaines, la structuration du service de Santé au travail en 2022 viendra enrichir la politique de prévention et permettre de rapprocher l'offre de formation en santé et sécurité, aux postes et réalités de terrain des agents.

Axe 2 : Des collectivités engagées dans l'amélioration des conditions de travail de ses agents

Cet engagement de la part de nos collectivités se traduit par différentes actions menées :

➤ Des actions de prévention de l'usure professionnelle

Des actions ayant pour objectif de prévenir l'usure professionnelle et réduire l'absentéisme sont proposées. En effet, cela reste déterminant pour contribuer au bien-être au travail des agents d'une part et proposer un service public de qualité d'autre part.

Ces formations permettent en effet de favoriser le maintien dans l'emploi d'agents en bonne santé et motivés tout au long de leur carrière professionnelle.

➤ Des actions de prévention des risques psychosociaux

Sous l'effet des mutations du monde du travail telles que la complexité grandissante des tâches, l'individualisation du travail ou encore les exigences accrues des usagers, la prise en compte des risques psychosociaux est devenue incontournable.

Les risques psychosociaux (RPS) correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non :

- du stress : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face,
- des violences internes commises au sein de l'administration par des agents : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes,
- des violences externes commises sur des agents par des personnes externes à l'administration (insultes, menaces, agressions...).

Ce sont des risques qui peuvent être induits par l'activité elle-même ou générés par l'administration et les relations de travail.



L'exposition à ces situations de travail peut avoir des conséquences sur la santé des agents.

C'est pour maintenir le bien-être des agents et leur qualité de vie au travail (QVT) que nos collectivités œuvrent à mettre en place des actions de formation variées, sur des thématiques étendues, comme l'égalité hommes/femmes, la gestion du stress, la laïcité, l'entretien motivationnel, la gestion du temps et l'organisation, etc.

Axe 3 : Des managers engagés

Nos collectivités doivent savoir insuffler les bonnes pratiques et donner du sens à l'action dans un environnement complexe et en perpétuel mouvement. C'est par ses managers et une culture partagée et appropriée par tous que cela devient possible.

Une culture managériale partagée ne doit pas renier les spécificités des trois structures accompagnées par la Direction des Ressources Humaines.

Chaque collectivité a une culture, une histoire et un projet d'administration différent. La formation et l'accompagnement des managers doivent prendre en compte ces spécificités.

Dans ce cadre, la question des agents mutualisés est donc particulièrement prégnante puisque ces derniers sont rattachés hiérarchiquement à une collectivité, fonctionnellement à une autre, tout en devant s'approprier les deux fonctionnements puisqu'ils accompagnent la mise en œuvre des politiques tant métropolitaines que municipales.

Des formations et/ou accompagnements peuvent être proposés à des cadres ou demandés par eux-mêmes dans des contextes et des situations très différentes : répondre à une volonté de nos Directions, prendre un poste à forts enjeux, réfléchir à son avenir professionnel, optimiser ses pratiques managériales, évaluer ses compétences, etc. A la diversité de ces besoins répond une variété d'offres de formation et de dispositifs. Le secteur formation doit les adapter au contexte particulier dans lequel nous évoluons.

Cet accompagnement aux fonctions d'encadrement doit se faire tout au long de la carrière de nos agents. De ce fait, les formations au management proposées en intra seront déployées en deux volets :

1) Accompagner la prise de fonctions, les fondamentaux du management :

Les formations proposées sur ce volet « fondamentaux du management » concernent essentiellement les agents exerçant une fonction d'encadrement de proximité, ou les agents accédant à de nouvelles fonctions qui intègrent des missions d'encadrement.

2) Une offre de contenus plus innovants, plutôt à destination des managers confirmés :

Les formations proposées concernent des encadrants confirmés dans leurs missions de managers, qui souhaiteraient répondre à des besoins de développement de leurs compétences managériales sur des points spécifiques, tels que la conduite du changement, le management à distance, etc.

Axe 4 : Une collectivité soucieuse de développer l'employabilité de ses agents

La formation reste l'un des leviers permettant de maintenir l'employabilité des agents tout au long de leur carrière et de dynamiser les parcours professionnels par l'acquisition de compétences tout au long de la vie, dans un intérêt partagé de l'agent et de la collectivité.

Facteur clé de la politique de mobilité et d'accompagnement professionnel de nos collectivités, la politique de formation qui sera déployée sur ces trois années se donne donc les objectifs suivants :

- permettre à chaque agent d'acquérir un socle indispensable de connaissances et de compétences (savoirs de base, compétences métier),
- accompagner les souhaits et les besoins d'évolution professionnelle (ex : préparations aux concours et examens, accompagnement des reconversions, accompagnement des projets de mobilité...),
- répondre aux besoins en recrutement de nos collectivités.

Par exemple, seront déployées des actions collectives sur les compétences socles : maîtriser les techniques de rédaction de la note administrative, formation WORD/EXCEL/OUTLOOK ; Savoir communiquer en équipe ; adopter une organisation de travail efficace ; les schémas heuristiques avec X MIND.

Axe 5 : Une collectivité au service d'un territoire durable

Cet axe traduit la volonté de nos collectivités de garantir un service public de qualité, mais également de répondre aux grands défis écologiques de notre époque : changement climatique, préservation des ressources, etc. La Ville et la Métropole constituent une échelle d'intervention adaptée puisqu'elles forment un découpage correspondant à des bassins de vie d'une part, et qu'elles font l'objet de nombreuses interactions d'autre part : interactions sociales, économiques, environnementales, culturelles. Cela leur confère un levier concret d'intervention et d'adaptation face à ces changements climatiques.

La formation se doit d'être au service du projet de territoire, pour que les élus, agents municipaux et métropolitains soient en mesure de contribuer et mettre en œuvre les politiques publiques déclinées en plans d'actions.

Concrètement, et pour exemple, le Pôle Parcs, Jardins et Espaces Naturels (PPJEN), a pensé son projet de pôle autour d'éléments prospectifs à prendre en compte, tels que :

- Le changement climatique
- Le vieillissement de la population
- Les nouvelles aspirations sociétales

Il est indéniable qu'à l'avenir, organiser la ville autour de ses espaces verts et naturels deviendra le nouveau paradigme. C'est pourquoi, en plus de ses missions traditionnelles, il reviendra au PPJEN de « protéger la ville ».

La propreté est également un élément essentiel du territoire. L'augmentation des comportements inciviques, tels que déjections canines, tags, mégots, dépôts sauvages induit des organisations spécifiques : équipes spéciales, brigades propreté, campagnes de sensibilisation et de communication en faveur de la propreté. En parallèle, l'exigence des usagers en matière de propreté est de plus en plus importante, ce qui incite le pôle Propreté Urbaine à améliorer sans cesse les prestations de nettoyage en organisant des plans propreté : à la Ville de Metz, la création d'un Document d'Organisation de la Propreté Urbaine (DOPU) est en cours de réalisation. Le secteur formation accompagnera le pôle dans le déploiement opérationnel de cette organisation.

Acteur majeur d'un territoire durable, le pôle Propreté Urbaine a également l'ambition légitime d'exister dans toutes les consultations de nouveaux aménagements urbains.

Du côté de l'Eurométropole, la Direction de la Gestion des Déchets s'est mise en ordre de marche pour qu'au 1er janvier 2022 les 44 communes passent au déploiement des extensions de consignes de tri. La simplification du tri consiste à étendre les consignes de tri pour permettre aux habitants de mettre tous les emballages dans le bac de tri et de développer le recyclage des emballages en plastique qui n'étaient pas recyclés jusqu'alors : films, pots, barquettes, tubes, sachets... etc. Jusqu'alors en France, les consignes de tri pour les emballages en plastique étaient limitées aux bouteilles et flacons (en résine PET et PEHD). Cela va avoir un impact sur leur organisation, notamment en terme de flux et de modification d'organisation des collectes. Cette évolution sera accompagnée par la formation des équipes et encadrants.

Axe 6 : Une collectivité au service d'un territoire transfrontalier, solidaire et attractif

Metz, territoire transfrontalier, doit aujourd'hui répondre à de nouveaux défis d'attractivité, de compétitivité, de cohésion sociale et territoriale. Le plan triennal de formation doit permettre de développer les compétences des agents municipaux et métropolitains pour accompagner les évolutions de ces politiques publiques.

La direction générale adjointe Compétitivité et Solidarité, créée au 1er juin 2021, est la concrétisation, dans notre organisation, de la priorité stratégique donnée au développement de l'action de l'Eurométropole directement auprès de nos concitoyens. Elle sera présente à chacune des étapes de leur existence, et surtout auprès des plus fragiles. Dès lors, son rôle est de créer les conditions de leur formation à la vie professionnelle (mission Enseignement supérieur et Recherche), de l'existence d'emplois de qualité (direction du Développement économique, mission Numérique), de la disponibilité de logements abordables et attractifs (direction de l'Habitat et du Logement qui comprend désormais le service en charge du renouvellement urbain) et de l'accompagnement des publics en difficultés (direction de la Cohésion sociale).

La direction générale adjointe « Animation et Attractivité du territoire », porte quant à elle le renforcement des politiques métropolitaines dans les domaines du sport et de l'animation culturelle du territoire.

Afin de répondre aux attentes quotidiennes des habitants de notre métropole, la formation des agents doit soutenir cette démarche et accompagner les professionnels dans le développement des politiques de solidarités et d'attractivité (formation à l'accueil du public en difficulté, accompagnement à la prise de compétences sur les politiques de solidarité : FSL, prévention spécialisée, ... ; formation aux usages numériques...). L'ouverture de notre Métropole sur ses territoires européens voisins doit aussi être intégré à l'offre de formation des agents (travail sur un territoire transfrontalier, appréhension des langues...).

Le secteur formation viendra nécessairement en appui des différents pôles / directions concernés pour mener à bien leurs projets.