



PÔLE DES RESSOURCES HUMAINES  
Direction Emploi et Compétences  
Service Formation

# **Plan de formation mutualisé 2017-2019**

## Sommaire

	Page
Introduction.....	2
Modalités de formation .....	5
Droits et obligations de formation des agents territoriaux.....	6
Présentation du plan de formation par axes.....	8

## **Introduction**

Le service public local vit depuis quelques années des changements institutionnels importants, en témoignent les différentes lois qui ont fait évoluer les structures et la répartition des compétences. Parallèlement, les attentes des citoyens se sont modifiées : recherche d'un service public local plus accessible, plus efficace et plus réactif.

Pour répondre à ces demandes et mettre en œuvre les politiques publiques décidées par les élus, la formation est un outil au service des agents et des organisations. Elle permet l'adaptation permanente des compétences techniques, managériales et relationnelles pour un service public en phase avec son environnement.

Le plan de formation, qui est une obligation rappelée par la loi du 19 février 2007, est surtout un outil d'adaptation et d'anticipation qui doit permettre à chaque agent de progresser dans sa pratique professionnelle et de s'adapter aux évolutions.

Pour sa construction, le plan de formation fait appel à différentes sources entre lesquelles un équilibre est recherché pour permettre une évolution des compétences individuelles des agents, une adaptation des métiers et des secteurs d'activité, une progression de l'organisation dans son ensemble. Sont ainsi pris en compte :

- les orientations stratégiques en lien avec les politiques publiques
- les besoins collectifs recensés lors de rencontres avec les directions
- les besoins individuels exprimés par les agents lors des entretiens professionnels
- les éléments de bilan des formations organisées lors du plan de formation précédent.

En cohérence avec les axes stratégiques de la politique de ressources humaines, le plan de formation est mutualisé (entre la Ville, le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) et la Communauté d'Agglomération du Grand Besançon (CAGB)), il est pluriannuel (période 2017-2019) et glissant, ce qui permet une adaptation annuelle en adéquation avec les politiques publiques et les évolutions du service public local.

Les orientations stratégiques, définies par la direction générale en lien avec les grands projets des collectivités, donnent sens au plan de formation :

- Dans un contexte d'évolution des territoires et des périmètres qui l'impacte fortement, le service public local a l'opportunité d'affirmer ses valeurs et ses atouts au service du bien commun
- Une administration commune aux trois entités qui évolue pour mettre en œuvre les orientations des élus au service du territoire et des citoyens
- Un management éthique, durable et responsable pour porter et mettre en œuvre les projets

Ces orientations stratégiques ont permis de définir, en cohérence avec les priorités de la politique de ressources humaines, les axes stratégiques du plan de formation. Ces axes prennent en compte également les besoins individuels et collectifs des agents. Comme pour le plan de formation précédent, le renforcement des compétences managériales pour tous les niveaux d'encadrement reste l'axe prioritaire.

#### 1. Management des hommes et des organisations

- Poursuivre le développement des compétences managériales des encadrants
- Favoriser la formation des encadrants de proximité dès leur prise de fonctions
- Permettre la mise en place d'accompagnements collectifs ou individuels

#### 2. Consolidation de l'expertise métier

- Permettre à tous les agents de suivre régulièrement des formations pour maintenir un niveau de compétences en adéquation avec les objectifs des directions et la réalisation des politiques publiques
- Accompagner le développement des parcours professionnels des agents

### 3. Transversalité et culture commune

- Proposer des formations qui par leur contenu et leur méthodologie renforcent la transversalité et la culture commune
- Mettre en place des temps d'échanges de pratiques formatifs sur des thématiques transversales ou sur des thématiques métier

### 4. Santé et sécurité au travail

- En lien avec le document unique, proposer des formations permettant de garantir la santé et la sécurité au travail
- Contribuer par des formations au bien-être au travail et au maintien dans l'emploi de tous les agents

Pour la mise en œuvre du plan de formation, les trois entités Ville, CCAS et CAGB travaillent en collaboration avec le CNFPT qui est l'opérateur national dédié à la formation des agents territoriaux.

## **Modalités de formation**

Pour faire valoir leurs droits et répondre à leurs obligations de formation, les agents peuvent avoir recours à différentes modalités de formation :

- des formations inter : Formations inscrites au catalogue d'un organisme de formation (CNFPT ou autre). L'agent inscrit à ce type de formation retrouvera dans son groupe des agents d'autres collectivités.
- des formations intra : Formations organisées pour un groupe d'agents de la collectivité (éventuellement de la Ville, du CCAS ou de la CAGB) selon les besoins identifiés par la ou les collectivités. L'organisme retenu pour dispenser la formation peut être le CNFPT ou une autre structure.
- des formations internes : Formations organisées par la collectivité, pour des agents de la collectivité (éventuellement de la Ville, du CCAS ou de la CAGB) dont les formateurs sont des agents de la collectivité.
- des actions d'accompagnement collectives ou individuelles menées par des professionnels reconnus et certifiés
- des journées professionnelles ou des colloques organisés par le CNFPT ou d'autres organismes
- des préparations pour les concours et examens professionnels organisées par le CNFPT.

## Droits et obligations de formation des agents

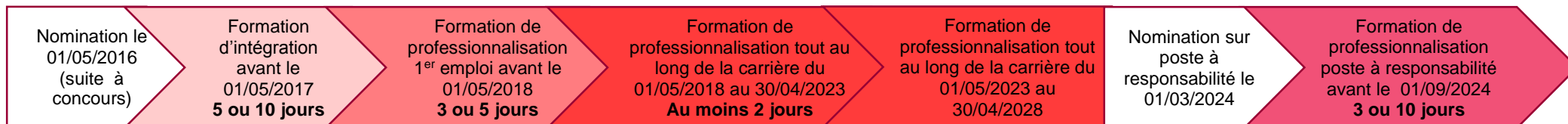
Le plan de formation est l'outil principal pour la mise en œuvre des droits et obligations de formation des agents.

Précisés par la loi du 19 février 2007, ces dispositions ont été incluses dans le règlement formation commun aux trois entités.

### **OBLIGATIONS : LES FORMATIONS STATUTAIRES POUR LES STAGIAIRES ET TITULAIRES**

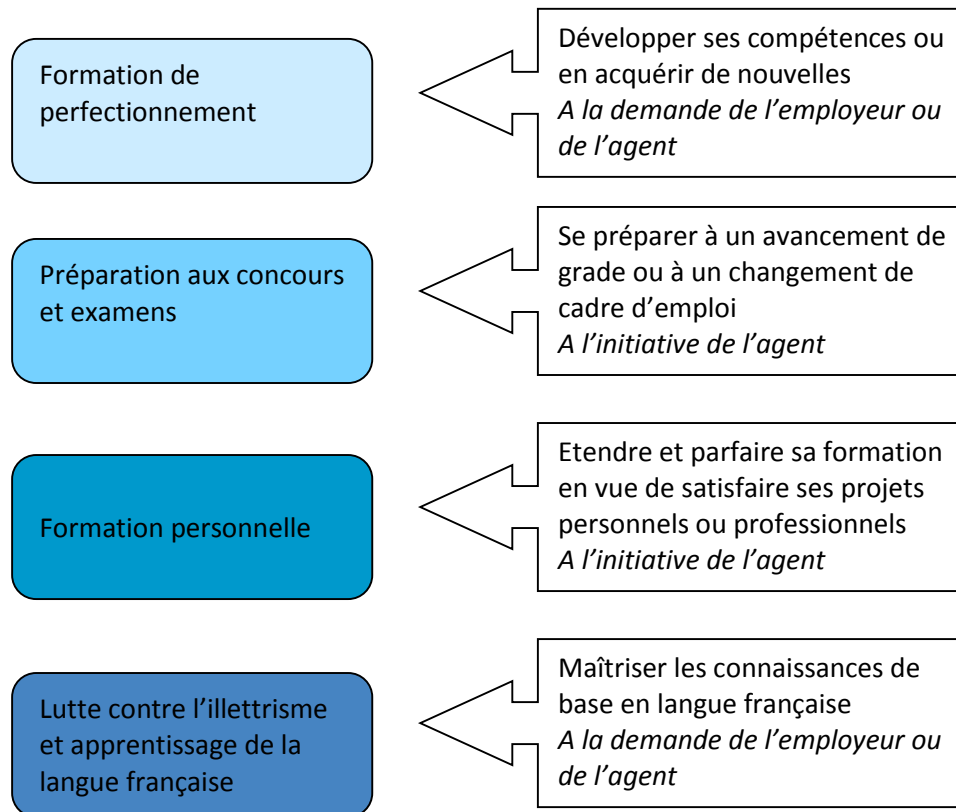
Formation d'intégration	⇒	Catégories A et B : 10 jours à réaliser dans l'année qui suit la nomination Catégorie C : 5 jours à réaliser dans l'année qui suit la nomination Programme identique pour tous les agents d'une même catégorie
Formation de professionnalisation au 1 <sup>er</sup> emploi	⇒	Catégories A et B : 5 à 10 jours Catégorie C : 3 à 10 jours A réaliser dans les 2 ans qui suivent la nomination (en fonction des missions de l'agent, à choisir dans le catalogue CNFPT)
Formation de professionnalisation pour prise de poste à responsabilité	⇒	Toutes catégories : 3 à 10 jours A réaliser dans les 6 mois suivant la nomination sur le poste à responsabilité (en fonction des missions de l'agent, à choisir dans le catalogue CNFPT)
Formation de professionnalisation tout au long de la carrière	⇒	Toutes catégories : 2 à 10 jours par période de 5 ans (à compter de la fin de la période de professionnalisation 1 <sup>er</sup> emploi) (en fonction des missions de l'agent, à choisir dans le catalogue CNFPT)

### Exemple de parcours de formation



## FORMATION PROFESSIONNELLE : LES DROITS

Pour faire valoir ses droits, l'agent doit obtenir l'accord de son supérieur hiérarchique. La négociation sur la formation a lieu au cours de l'entretien professionnel.





## Le Compte personnel de formation



Un droit portable attaché au salarié : <http://moncompteactivite.gouv.fr>

Réf. : Ordonnance du 19/01/2017 et décret n°2017-928 du 6 mai 2017

- Les personnels concernés
  - Les fonctionnaires et contractuels quelle que soit la durée du contrat
  - Les agents recrutés sur des contrats de droit privé (apprentis et contrats aidés notamment)
  
- L'alimentation du CPF
  - Reprise des droits DIFP non consommés
  - 24 heures par an jusqu'à 120h puis 12 heures par an jusqu'à 150 heures
  - Exception : les agents de catégorie C sans qualification qui bénéficient d'heures supplémentaires (48 heures par an avec plafond de 400 heures)
  
- L'utilisation du CPF : *le développement de compétences en lien avec le projet professionnel*
  - L'agent peut bénéficier d'un accompagnement personnalisé
  - L'agent doit solliciter le CPF par écrit
  - Actions prioritaires pour la mobilisation du CPF :
    - Une action relevant du socle de connaissances et de compétences fondamentales
    - Une action permettant de prévenir une situation d'inaptitude professionnelle
    - Une action de formation ou un accompagnement à la VAE pour acquérir un diplôme ou un titre
    - Une préparation concours ou examen

## **Présentation par axes du plan de formation mutualisé 2017-2019**

Cette présentation par axes reprend les principaux thèmes de formations collectives demandés par les directions et services et englobe l'ensemble des demandes individuelles recensées au cours des entretiens professionnels sans qu'elles soient détaillées dans ce document.

	Page
1. Management.....	9
2. Consolidation de l'expertise métier .....	10
3. Transversalité et culture commune .....	16
4. Santé et sécurité au travail.....	19

PÔLE DES RESSOURCES HUMAINES

Thème	Problématiques à traiter	Compétences à acquérir/développer	Entité concernée	Public ciblé (effectif concerné)	Priorités (2017, 2018, 2019)
Cycle management	Gestion des conflits, Conduite de projets, Entretien professionnel ...	Compétences managériales	Toutes entités		2017 à 2019
Place et rôle de l'encadrant	Posture managériale des chefs de partie de la cuisine	Compétences managériales	Ville	7	2017
Place et rôle de l'encadrant	Posture managériale des directeurs d'accueil multisites	Compétences managériales	Ville	20	2017
Management au quotidien	Gestion du stress	Mieux gérer le stress avec son équipe	Toutes entités	Cadres de proximité	
Manager avec agilité	Co-développement	Utiliser le co-développement dans sa pratique managériale	Toutes entités		
Place et rôle de l'encadrant	Management au quotidien	Renforcer les compétences managériales	Toutes entités	Cadres de proximité	2017
Conduite du changement	Conduire le changement avec son équipe	Accompagner son équipe dans les différentes phases du changement	Ville		2017
Conduite du changement	Changement d'organisation	Résilience organisationnelle	Toutes entités		2018
Accompagnement individuel ou collectif	En fonction des situations	Compétences managériales individuelles ou collectives	Toutes entités		2017 à 2019

PÔLE DES RESSOURCES HUMAINES

Thème	Problématiques à traiter	Compétences à acquérir/développer	Entité concernée	Public ciblé (effectif concerné)	Priorités (2017, 2018, 2019)
<b>COMMUNICATION</b>					
Compétences métier	Méthodologie	Développement des compétences des chargés de communication	CAGB et Ville		2017
Compétences métier	Vidéo	Montage vidéo	CAGB et Ville		2017
<b>CULTURE</b>					
Développement / amélioration de l'offre de service	Animations	Lecture à voix haute pour les adultes	Ville		2017
Développement / amélioration de l'offre de service	Connaissance de l'actualité littéraire	Le roman contemporain	Ville		2017
Développement / amélioration de l'offre de service	Organisation du service	Visite de bibliothèques dans le cadre du projet de grande bibliothèque	Ville		2017
Conservation	Audit sanitaire	Méthodologie et connaissances	Ville	Agents du muséum	2017 ou 2018
Outil de gestion	Logiciel IREC	Vente en ligne (boutique et billetterie)	Ville		
Outil de gestion	Gestion de la scolarité	Duonet	CAGB		2017
Consolidation de l'expertise métier	Gestion de projets culturels	Connaissances de base	CAGB		2018

PÔLE DES RESSOURCES HUMAINES

Thème	Problématiques à traiter	Compétences à acquérir/développer	Entité concernée	Public ciblé (effectif concerné)	Priorités (2017, 2018, 2019)
Pédagogie	Evolution du métier d'enseignant	Approches pédagogiques différentes	CAGB		2017
Outil métier	Pédagogie	Logiciel FINALE	CAGB		2017
Consolidation de l'expertise métier	Pédagogie	Encadrement des orchestres	CAGB		2018
Adaptation au nouvel établissement	Accueil et surveillance du musée des Beaux-Arts	Compétences métier et cohésion d'équipe	Ville	Nouvelle équipe	2017 ou 2018
Outil métier	Logiciel de billetterie	Prise en main	Ville		2018
Conservation	Sonde de contrôle de climat	Formation sur le nouvel équipement	Ville		2018
<b>GENIE TECHNIQUE</b>					
Accessibilité	AdAP	Formation des agents de la direction des bâtiments	Ville	25	2017
Gestion du patrimoine immobilier	Pathologie des bâtiments	Constat des désordres et préconisations	Ville	10	2017
Consolidation de l'expertise métier	Arrosage automatique	Programmation, petites pannes	Ville		2017
Consolidation de l'expertise métier	Conception d'espaces paysagers	Connaissances et bonnes pratiques	Ville		2017

PÔLE DES RESSOURCES HUMAINES

Thème	Problématiques à traiter	Compétences à acquérir/développer	Entité concernée	Public ciblé (effectif concerné)	Priorités (2017, 2018, 2019)
Consolidation de l'expertise métier	Inventaires Faune et flore	Connaissances de base	Ville		2017
Consolidation de l'expertise métier	Inventaires Faune et flore	Réalisation des inventaires	Ville		2017
Consolidation de l'expertise métier	Maintenance des terrains de sports	Actualisation des compétences	Ville		2017
Consolidation de l'expertise métier	BIM	Connaissance du BIM	Ville		2018
Consolidation de l'expertise métier	BIM	Connaissance du BIM pour les acheteurs et bureau d'étude	Ville		2018
Outil métier	Utilisation du SIG	Consultation et utilisation simple	Ville		2017
Consolidation de l'expertise métier	Nettoyage des locaux	Bonnes pratiques	CAGB	15	2017
Consolidation de l'expertise métier	Sureté et sécurité des locaux (dont incendie)	Connaissances de base en sécurité des ERP et connaissance des locaux surveillés	CAGB	15 Agents du PC Sureté	2017
Outil métier	Utilisation du SIG	Consultation et utilisation simple	CAGB et Ville		2017
Consolidation de l'expertise métier	"Chantiers furtifs"	Connaissances et cas pratiques	Ville		2018

PÔLE DES RESSOURCES HUMAINES

Thème	Problématiques à traiter	Compétences à acquérir/développer	Entité concernée	Public ciblé (effectif concerné)	Priorités (2017, 2018, 2019)
Consolidation de l'expertise métier	Les projets d'urbanisme	Mise à jour et partage des connaissances	Ville	20	2017
Consolidation de l'expertise métier	Permis d'aménager	Mise à jour des connaissances	Ville		2018
Consolidation de l'expertise métier	Police de la salubrité urbaine	Connaissances juridiques et techniques	Ville		2017
<b>POPULATION</b>					
Consolidation de l'expertise métier	Accompagnement à la territorialisation du contrat de ville	Méthodologie et connaissances	CAGB		2018
Consolidation de l'expertise métier	Formation des correspondants GUSP	Travailler en mode projet et connaître les bonnes pratiques	CAGB	25	2017
Consolidation de l'expertise métier	Accompagnement de l'enfant piéton	Mettre en place des actions pour sensibiliser aux bonnes pratiques	Ville		2018
Développement / amélioration de l'offre de service	Accueil des enfants de moins de 3 ans et des enfants handicapés	Connaître les besoins spécifiques	Ville		2018
Outil métier	Formation Salamandre	Perfectionnement dans l'utilisation du logiciel	Ville		
Consolidation de l'expertise métier	HACCP pour la cuisine	Maintenir les compétences en HACCP	Ville		2018

PÔLE DES RESSOURCES HUMAINES

Thème	Problématiques à traiter	Compétences à acquérir/développer	Entité concernée	Public ciblé (effectif concerné)	Priorités (2017, 2018, 2019)
Plan de maîtrise sanitaire des restaurants scolaires	Conformité à la réglementation	Elaboration et mise en œuvre du PMS	Ville		2018
Consolidation de l'expertise métier	Rôle et fonction de l'animateur périscolaire (poursuite de l'action commencée en 2014-2015)	Prendre en charge un groupe d'enfant en périscolaire	Ville	30	2017
Consolidation de l'expertise métier	Techniques d'entretien et de nettoyage	Perfectionnement dans l'utilisation des matériels	Ville		
Développement / amélioration de l'offre de service	Communication gestuelle	Mieux communiquer avec les tous petits	Ville		
Développement / amélioration de l'offre de service	Ecolo crèche	Bonnes pratiques et obtention du label	Ville		
Développement / amélioration de l'offre de service	Postures professionnelles et ressources personnelles (module type Pickler)	Postures professionnelles pour les agents des EAJE	Ville		
Développement / amélioration de l'offre de service	CNI/Passeports	Gestion des CNI et passeports (pour les agents des autres secteurs)	Ville	34	2017
Développement / amélioration de l'offre de service	Enregistrement et dissolution des PACS	Connaissances de base pour la gestion de cette nouvelle compétence	Ville	5	2017
Consolidation de l'expertise métier	Animation et conduite de réunions publiques	Techniques et postures de l'animateur d'une réunion publique	Ville	14	2018
Consolidation de l'expertise métier	Développement local	Développement local et méthodologie de projet (poursuite de l'action commencée en 2016)	Ville		2017
Consolidation de l'expertise métier	Formations communes MQ municipales et associatives	Fondamentaux du métier d'animateur	Ville		



PÔLE DES RESSOURCES HUMAINES

Thème	Problématiques à traiter	Compétences à acquérir/développer	Entité concernée	Public ciblé (effectif concerné)	Priorités (2017, 2018, 2019)
Consolidation de l'expertise métier	Son et vidéo	Remise à niveau pour les techniciens du Kursaal	Ville	4	
<b>FINANCES ET RESSOURCES HUMAINES</b>					
Consolidation de l'expertise métier	Relations avec les associations	Cadre juridique	CAGB et Ville		2017
Consolidation de l'expertise métier	SIRH	Prise en main	CAGB	Gestionnaires RH et agents du pôle RH	2019
Consolidation de l'expertise métier	Régime indemnitaire	Compréhension des mécanismes du RIFSEEP et application à notre contexte	CAGB		2017
Consolidation de l'expertise métier	SFT	Règles de base et cas pratiques	CAGB		2017
<b>SECURITE</b>					
Sécurité des manifestations	Formation des directions opérationnelles (DVQ, sports, culture ...)	Règles de base et bonnes pratiques dans le contexte actuel	Toutes entités		2017
Consolidation de l'expertise métier	Relations avec les commerçants	Posture et représentation de la collectivité pour les receveurs placiers et les surveillants de secteur	Ville		2017
<b>SOCIAL</b>					
Evolution de la réglementation et conséquences pour le	Vieillesse	Loi ASV	CCAS		2017
Accompagnement des publics en difficulté	Lutte contre le non-recours	Stratégie et bonnes pratiques	CCAS		2017 ou 2018

PÔLE DES RESSOURCES HUMAINES

Thème	Problématiques à traiter	Compétences à acquérir/développer	Entité concernée	Public ciblé (effectif concerné)	Priorités (2017, 2018, 2019)
<b>SYSTEMES D'INFORMATION</b>					
Consolidation de l'expertise métier	Aménagement numérique du territoire	Contraintes réglementaires et état de l'art	CAGB		2018
Consolidation de l'expertise métier	Formation des développeurs	Technologies libres et Microsoft	CAGB		2018

PÔLE DES RESSOURCES HUMAINES

Thème	Problématiques à traiter	Compétences à acquérir/développer	Entité concernée	Public ciblé (effectif concerné)	Priorités (2017, 2018, 2019)
Transversalité et culture commune	Accompagnement au changement	Comprendre le changement, être acteur du changement	Ville et CAGB	Directions concernées par l'évolution de leur périmètre et/ou le transfert de la compétence métier	2017 à 2019
Transversalité et culture commune	Accueil	Accueil et accompagnement des usagers dans les démarches en ligne	CCAS	Agents de la MASP	2017
Transversalité et culture commune	Accueil	Maintien des compétences des agents d'accueil et formation des nouveaux agents	Toutes entités	Agents d'accueil	2017
Transversalité et culture commune	Accueil / inscriptions : gestion des situations conflictuelles	Bonnes pratiques en situation d'accueil difficile	Ville	Direction Education	2017 ou 2018
Transversalité et culture commune	Application BO	Formation de base et formations spécifiques par métier	Toutes entités	Agents dont le poste informatique est équipé	2017
Transversalité et culture commune	Bureautique et Intranet	Utiliser les fonctions de base pour accéder à l'information et communiquer	Toutes entités		2017 à 2019
Transversalité et culture commune	Conduite rationnelle	Améliorer la conduite et réduire la consommation de carburants	Toutes entités		2017 à 2019
Transversalité et culture commune	Connaissances de base	Environnement territorial	Toutes entités		2017
Transversalité et culture commune	Connaissances des outils et procédures de gestion internes	Astre, applications RH, accueil ...			2017

PÔLE DES RESSOURCES HUMAINES

Thème	Problématiques à traiter	Compétences à acquérir/développer	Entité concernée	Public ciblé (effectif concerné)	Priorités (2017, 2018, 2019)
Transversalité et culture commune	Connaissances de base RH	Statut, gestion des postes, calibrage		Encadrants et référents RH	2017
Transversalité et culture commune	Développement durable	Sobriété énergétique	Toutes entités		2017
Transversalité et culture commune	Finances, fiscalité, marchés	Connaissances générales et procédures internes	Toutes entités		2017
Transversalité et culture commune	Gestion de projets	Connaissance de la démarche de projet pour développer une culture de projet	Toutes entités		2017
Transversalité et culture commune	Gestion de projets (projets informatiques)	Harmonisation de la conduite de projets informatiques	CAGB	Agents de la DSI	2017
Transversalité et culture commune	Gestion des régies	Règles de gestion des régies et points de vigilance pour les régisseurs	Toutes entités	Régisseurs	2017
Transversalité et culture commune	Laïcité	Service public et agents publics : droits et devoirs en lien avec la laïcité	Toutes entités	Agents au contact du public	2017
Transversalité et culture commune	Langues vivantes	Anglais	Toutes entités	Agents dont les missions nécessitent la pratique courante de l'anglais	2017
Transversalité et culture commune	Logiciel DU	Prise en main	Toutes entités	Assistants de prévention	2017
Transversalité et culture commune	Lutte contre la radicalisation	Posture et repérage	Toutes entités	Agents au contact du public	2018
Transversalité et culture commune	Lutte contre les discriminations	Posture	Toutes entités	Agents au contact du public	2018

PÔLE DES RESSOURCES HUMAINES

Thème	Problématiques à traiter	Compétences à acquérir/développer	Entité concernée	Public ciblé (effectif concerné)	Priorités (2017, 2018, 2019)
Transversalité et culture commune	Maximo	Connaissances de base	Toutes entités	Agents dont le poste informatique est équipé	2017
Transversalité et culture commune	Télétravail	Bonnes pratiques en situation de télétravail	Toutes entités	Formation des télétravailleurs et de leurs encadrants	2017

PÔLE DES RESSOURCES HUMAINES

Thème	Problématiques à traiter	Compétences à acquérir/développer	Entité concernée	Public ciblé (effectif concerné)	Priorités (2017, 2018, 2019)
Bien-être au travail et maintien dans l'emploi	APS	Prévention de l'usure professionnelle et gestes de premier secours	CCAS	Agents du service soutien à domicile	2017
Bien-être au travail et maintien dans l'emploi	Gestes et postures	Bonnes pratiques et prévention des TMS	Toutes entités		2017
Bien-être au travail et maintien dans l'emploi	Gestes et postures Collecte des déchets	Bonnes pratiques et prévention des TMS	CAGB		2017
Bien-être au travail et maintien dans l'emploi	Gestes et postures Petite Enfance	Bonnes pratiques et prévention des TMS	Ville		2017
Bien-être au travail et maintien dans l'emploi	Technique posturale pour les enseignants du conservatoire	Prévention des TMS	CAGB	Enseignants du conservatoire	2017
Santé et sécurité au travail	AIPR	Travail à proximité des réseaux	CAGB et Ville		2017
Santé et sécurité au travail	Amiante	Règles de sécurité en intervention	CAGB et Ville		2017
Santé et sécurité au travail	Armement	Acquisition et maintien des compétences pour l'utilisation du PIE	Ville	Agents en tenue	2017 à 2019
Santé et sécurité au travail	Armement	Maintien des compétences	Ville	Agents du parc zoologique	2017

PÔLE DES RESSOURCES HUMAINES

Thème	Problématiques à traiter	Compétences à acquérir/développer	Entité concernée	Public ciblé (effectif concerné)	Priorités (2017, 2018, 2019)
Santé et sécurité au travail	ATEX	Règles de sécurité en intervention	Ville		2017
Santé et sécurité au travail	Autorisations de conduite et permis	Règles de sécurité en conduite d'engins ou de véhicules	Toutes entités		2017 à 2019
Santé et sécurité au travail	Préparation au CATEC et CATEC	formation des nouveaux agents et recyclages			2017
Santé et sécurité au travail	Conduite	Scooter	Ville		2017
Santé et sécurité au travail	Elagage	Nœuds autobloquants	Ville	Agents des espaces verts	2017
Santé et sécurité au travail	EPI	Garantir la sécurité des interventions	Toutes entités		
Santé et sécurité au travail	Espaces confinés	Règles de travail en sécurité	CAGB et Ville		2017
Santé et sécurité au travail	Formations sécurité	Obligations de formation	Toutes entités	Directeurs et chefs de service	2017
Santé et sécurité au travail	Gestion de l'agressivité dans les équipements sportifs (poursuite de l'action menée en 2016)	Gérer les situations difficiles avec les usagers	Ville		15
Santé et sécurité au travail	Gestion de l'agressivité sur l'espace public	Savoir réagir et se protéger	CAGB et Ville		2017
Santé et sécurité au travail	Gestion des risques	Connaissances de base pour les cadres	Toutes entités		2017
Santé et sécurité au travail	Habilitations électriques	Travail en sécurité	Toutes entités		2017

PÔLE DES RESSOURCES HUMAINES

Thème	Problématiques à traiter	Compétences à acquérir/développer	Entité concernée	Public ciblé (effectif concerné)	Priorités (2017, 2018, 2019)
Santé et sécurité au travail	Incendie	Connaître la manipulation des extincteurs et les règles d'évacuation	Toutes entités	Tous agents	2017 à 2019
Santé et sécurité au travail	Incendie	Connaître la manipulation des extincteurs et les règles d'évacuation	Toutes entités	Guides fils et serres fils	2017 à 2019
Santé et sécurité au travail	Incendie - formation de formateurs	Connaître la manipulation des extincteurs et les règles d'évacuation	Toutes entités	Formateurs internes	2017
Santé et sécurité au travail	Plan de nettoyage des équipements sportifs	Accompagnement des encadrants	Ville	Encadrants de la direction des sports	2017
Santé et sécurité au travail	Préparation recyclage PSE1 et recyclage PSE1	Maintien des compétences des maîtres nageurs	Ville	Maîtres nageurs	2017 à 2019
Santé et sécurité au travail	Radon	Règles de sécurité en intervention	Ville		2017
Santé et sécurité au travail	Travail en hauteur	Travail en sécurité	Toutes entités	Agents dont les missions l'exigent	2017 à 2019
Santé et sécurité au travail	Travaux à proximité du tram	Sécurisation des interventions et gestes de secours	CAGB et Ville	Agents qui travaillent sur l'espace public	2017
Santé et sécurité au travail	Vigipirate	Connaissance des obligations pour les directions opérationnelles	Toutes entités		2017