



DÉLIBÉRATION

Nombre de conseillers en exercice : 84
Nombre de délégués titulaires ou suppléants présents : 58
Nombre de procurations : 14
Nombre de votants : 72
Date de la convocation : 20 juin 2019
Date de publication : 5 juillet 2019

GRAND DOLE

Communauté d'agglomération

Place de l'Europe
BP 458 – 39109 DOLE CEDEX
Tel 03.84.79.78.40
Fax 03.84.79.78.43
info@grand-dole.fr
www.grand-dole.fr

Référence

N°GD 62/19bis
Annule et remplace la GD62/19b
pour erreur matérielle

Objet

Convention entre la
Communauté
d'Agglomération du Grand
Dole et le Centre National de
la Fonction Publique
Territoriale – Partenariat de
formation professionnelle
territorialisée

Secrétaire de séance

René POUTHIER

Rapporteur :

Jean-Michel DAUBIGNEY

Délégués présents (titulaires et éventuellement suppléants)

: J.L Bouchard, D. Bernardin, J.M Mignot suppléé par T. Gauthray-Guyenet, B. Guerrin, B. Chevaux suppléé par C. Clairotte, J.C Robert, R. Pouthier, B. Negrello suppléé par C. Bardoux, G. Fumey, O. Meugin, P. Verne, R. Foret, J.C Lab, A. Albertini, C. Crétet, M. Giniès, F. Barthoulot, C. Bourgeois-République, S. Champanhet, J.P Cuinet, C. Demortier, T. Druet, J.P Fichère, J.B Gagnoux, I. Girod, J. Gruet, P. Jaboviste, N. Jeannet, A. Maire-Amiot, I. Mangin, S. Marchand, C. Nonnotte-Bouton, J. Péchinot, J.M Sermier, J.C Wambst, S. Calinon, J.L Croiserat, F. Macard, L. Bernier, J. Lombard, G. Jeannerod, A. Diebolt, J. Thurel, M. Henry, A. Courderot, D. Troncin, D. Baudard suppléé par C. Labourot, D. Pernin, E. Saget, F. David, G. Fernoux-Coutenet, J. Regard, C. François, G. Coutrot suppléé par G. Ginet, J.M Daubigney, P. Tournier, M. Hoffmann, J. Lagnien.

Délégués absents ayant donné procuration :

P. Blanchet à J. Thurel, M. Berthaud à J. Gruet, I. Delaine à C. Bourgeois-République, F. Dray à P. Jaboviste, D. Germond à C. Nonnotte-Bouton, A. Hamdaoui à T. Druet, P. Jobez à J Péchinot, S. Kayi à N. Jeannet, J.P Lefèvre à J.P Cuinet, P. Roche à I. Mangin, E. Schlegel à J.M Sermier, P. Jacquot à M. Hoffmann, M. Boué à J.M Daubigney, J. Drouhain à C. Hanrard.

Délégués absents non suppléés et non représentés :

G. Soldavini, D. Michaud, G. Chauchefoin, S. Hédin, J. Zasempa, J. Dayet, M. Jacquot, D. Chevalier, C. Mathez, E. Saget, V. Chevriaux, R. Curly.

La formation professionnelle tout au long de la vie représente l'un des principaux leviers de la gestion des compétences et constitue l'outil privilégié de la stratégie de développement qualitatif des services publics locaux.

Le dispositif issu de la loi du 19 février 2007 a renforcé les droits individuels et collectifs à la formation des agents territoriaux qui s'exercent selon un jeu de responsabilités croisées entre les agents, les employeurs et le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT).

Ce dispositif implique :

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

Dans ce cadre, l'exercice du droit à la formation résulte d'une part, d'une relation indispensable entre l'agent territorial et son employeur et, d'autre part, relève autant de l'engagement des autorités territoriales que des offres de service du CNFPT.

C'est pour définir les modalités de cette relation que la délégation de Franche-Comté du CNFPT et la Communauté d'Agglomération du Grand Dole entendent s'engager dans un partenariat pour développer la culture de la formation et son bon usage comme levier de la qualité du service public.

Un contrat est ainsi conclu entre la Communauté d'Agglomération du Grand Dole et le CNFPT pour définir le contenu de ce partenariat pour une durée de trois ans, couvrant la période 2019-2021.

Les actions de formation contractualisées chaque année seront organisées avec ou sans participation financière de la Communauté d'Agglomération du Grand Dole.

Les objectifs de ce partenariat sont les suivants :

- 1) Responsabiliser et professionnaliser les agents à tous les niveaux
- 2) Développer les actions de prévention des risques professionnels et de sécurité au travail
- 3) Développer les outils de pilotage des actions, notamment dans le cadre de la mise en place de la certification des comptes
- 4) Favoriser la transmission du savoir-faire

Après en avoir délibéré, le Conseil Communautaire, à l'unanimité des membres présents et représentés :

- **APPROUVE** le partenariat de formation professionnelle territorialisée entre la Communauté d'Agglomération du Grand Dole et la délégation de Franche-Comté du CNFPT,
- **AUTORISE** Monsieur le Président à signer ladite convention.

Fait à Abergement-la-Ronce,
Le 27 juin 2019
Le Président, Jean-Pascal FICHERE,



Une copie de la présente délibération sera transmise à :

- Direction Pilotage et Coordination
- Pôle MR / Direction des Finances
- Pôle MR / Direction des Ressources Humaines
- Trésorerie Municipale du Grand Dole
- CNFPT



**PARTENARIAT DE FORMATION
PROFESSIONNELLE TERRITORIALISÉE**

**ENTRE
LA DELEGATION DE FRANCHE-COMTE DU CNFPT
ET LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION
DU GRAND DOLE**

Entre

LE CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Délégation de Franche-Comté

3 bis rue Bouulloche

BP 2087

25051 BESANCON CEDEX

représenté par le délégué, Monsieur Michel Désiré,

ci-après dénommé "le CNFPT"

d'une part,

Et

LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU GRAND DOLE

Place de l'Europe – BP 89

39108 DOLE CEDEX

représentée par son Président, Monsieur Jean-Pascal FICHERE

d'autre part,

Ci-après conjointement désignés « les Parties »

Il est exposé ce qui suit :

Préambule

La formation professionnelle tout au long de la vie représente l'un des principaux leviers de la gestion des compétences et constitue l'outil privilégié de la stratégie de développement qualitatif des services publics locaux.

Le dispositif issu de la loi du 19 février 2007 a renforcé les droits individuels et collectifs à la formation des agents territoriaux qui s'exercent selon un mécanisme de responsabilités croisées entre les agents, les employeurs et le CNFPT.

Ce dispositif implique :

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

Dans ce cadre, l'exercice du droit à la formation, résulte d'une part, d'une relation indispensable entre l'agent territorial et son employeur et d'autre part, relève autant de l'engagement des autorités territoriales que de l'offre de services du CNFPT.

C'est pour définir les modalités de cette relation que les parties entendent s'engager dans le présent partenariat pour développer la culture de la formation et son bon usage comme levier de la qualité du service public.

Ceci étant exposé, il est convenu et arrêté ce qui suit :

ARTICLE 1 - OBJET

Le présent contrat a pour objet de définir le contenu du partenariat pluriannuel entre les parties dans les domaines de la formation des agents territoriaux et de l'accompagnement des projets de la Communauté d'Agglomération du Grand Dole dès lors qu'ils ont un lien avec la formation de ses agents.

Les parties conviennent, afin de développer les compétences des agents concernés, de mettre en œuvre notamment des actions de formation à partir des orientations et objectifs stratégiques définis et présentés à l'article 2.

Trois finalités principales sont assignées au présent partenariat :

- favoriser l'exercice du droit à la formation des agents territoriaux,
- définir et mettre en œuvre des axes de progrès partagés,
- valoriser les efforts des deux parties en matière de formation professionnelle.

ARTICLE 2 - LES OBJECTIFS PRIORITAIRES DU PARTENARIAT

2.1 Les objectifs prioritaires de la collectivité / l'établissement public territorial

La Communauté d'Agglomération du Grand Dole définit ainsi ses objectifs stratégiques de développement des compétences de ses agents ou d'accompagnement des politiques publiques qu'elle met en œuvre :

1. Responsabiliser et professionnaliser les agents à tous les niveaux
2. Poursuivre et consolider la prévention des risques professionnels, la sécurité au travail et accompagner les transitions professionnelles
3. Développer les outils de pilotage des actions, notamment dans le cadre de l'accompagnement des agents pour la mise en place de la certification des comptes
4. Favoriser la transmission des savoir-faire

2.2 Les objectifs prioritaires du CNFPT

Le CNFPT a adopté le 30 mars 2016 son projet d'établissement 2016-2021, autour d'une double ambition : accompagner les évolutions propres à l'action publique locale et développer une offre de service de qualité.

Cette double ambition se traduit en 8 orientations nationales :

Accompagner les évolutions propres à l'action publique locale

- Priorité 1 : accompagner encore mieux les évolutions statutaires des agents territoriaux
- Priorité 2 : contribuer à donner du sens à l'action publique
- Priorité 3 : accompagner par le développement des compétences des agents territoriaux, les projets institutionnels et de territoire
- Priorité 4 : former à l'innovation publique locale comme démarche de recherche de réponses adaptées aux mutations

Développer une offre de service de qualité

- Priorité 5 : créer une dynamique de formation élargie
- Priorité 6 : proposer des contenus de formation toujours plus pertinents
- Priorité 7 : développer les usages pédagogiques rendant les stagiaires acteurs de leur formation
- Priorité 8 : améliorer le niveau d'accueil des stagiaires

Des grandes causes nationales et des grandes mutations de l'action publique locale ont également été identifiées pour faire l'objet d'une attention particulière :

Les grandes causes nationales sont au nombre de 8 : la lutte contre l'illettrisme, la lutte contre les discriminations, la prise en compte du handicap en situations professionnelles, l'égalité entre les femmes et les hommes, la prévention de la pénibilité au travail, la laïcité, le développement des ressources psycho-sociales et la promotion des termes francophones.

Les grandes mutations de l'action publique locale concernent : les transitions numériques de l'offre de service public, les transitions écologiques, la qualité de l'action publique, la démocratie et la citoyenneté, les réformes institutionnelles territoriales et leurs impacts sur les agents, la promotion de la santé, la cohésion urbaine.

La délégation de Franche-Comté du CNFPT a pour mission de mettre en œuvre et d'adapter aux réalités locales l'ensemble de ces priorités.

ARTICLE 3 – Les objectifs prioritaires du partenariat

Sur les bases énoncées à l'article précédent, les parties s'accordent sur la mise en œuvre des actions contractualisées et priorisées ci-dessous, qui pourront faire l'objet de fiches action :

Action 1 : Responsabiliser et professionnaliser les agents à tous les niveaux

Les actions à développer ou à mettre en place concerneront l'accompagnement des agents dans le développement de leurs compétences métiers dans les différents domaines d'intervention de la Communauté d'Agglomération du Grand Dole. Celles-ci permettront aux agents de s'adapter aux exigences et aux évolutions de leurs missions.

Action 2 : Poursuivre et consolider la prévention des risques professionnels, la sécurité au travail et accompagner les transitions professionnelles

Les actions à développer ou à mettre en place dans ce cadre concerneront notamment des actions de prévention des risques professionnels et de sécurité au travail (renforcement du suivi des habilitations, utilisation du matériel en toute sécurité, identification des risques liés aux métiers et l'acquisition des gestes et postures liés aux métiers...). Elles porteront également sur l'accompagnement des transitions professionnelles, pour permettre aux agents de capitaliser leur expérience, de développer des compétences nouvelles et d'anticiper les transitions professionnelles afin d'éviter les ruptures et/ou un parcours déqualifiant.

Action 3 : Développer les outils de pilotage des actions, notamment dans le cadre de l'accompagnement des agents pour la mise en place de la certification des comptes

Les formations à développer ou à mettre en place dans ce cadre pourront concerner notamment l'accompagnement des services dans les projets d'évolution de pratiques professionnelles ou à l'occasion des changements organisationnels en cours ou à venir. A cette occasion pourront notamment être déployés des outils de pilotage et de procédures internes ainsi que des méthodes de travail relevant de l'intelligence collective, de la co-conception, du design de services...

Action 4 : Favoriser la transmission des savoir-faire

L'apport de cette démarche est de permettre l'accompagnement des changements positifs dans l'organisation, le management. Cette démarche doit permettre également de favoriser la polyvalence au sein des services, valoriser le travail des agents et faciliter l'intégration des nouvelles recrues au sein de la collectivité.

ARTICLE 4 - MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS

4.1 Définition du programme d'actions

La délégation et la Communauté d'Agglomération du Grand Dole s'accordent chaque année sur le programme des actions à mettre en œuvre.

Pour les formations organisées en intra, il fera apparaître directement les actions en intra sur cotisation et celles donnant lieu à un financement spécifique.

Les parties s'engagent à créer les conditions de réussite des actions de formation réalisées en intra. Dans ce cadre, le CNFPT :

- rédigera le « cahier des charges de la réponse formation », sur la base du « cahier des charges de la demande de formation » établi par la collectivité ;
- déterminera les objectifs et les contenus des formations en lien avec la collectivité ;
- organisera les actions de formation ;
- fournira aux stagiaires les supports de formation ;
- délivrera les attestations de formation ;
- assurera l'évaluation à chaud des actions.

La Communauté d'Agglomération du Grand Dole :

- s'assurera de la participation d'un nombre suffisant de stagiaires pour garantir la qualité des formations ;
- inscrira ses agents sur la plate-forme d'inscription en ligne (IEL) du CNFPT ;
- informera les agents sur l'objectif des formations ;
- mettra à disposition des salles de formation adéquates et le matériel nécessaire (ordinateurs, connexion, vidéoprojecteurs, etc...) ;
- s'assurera de l'accueil des agents en formation.

4.2 Modalités de formation, effectifs attendus et lutte contre l'absentéisme

Les parties s'engagent à favoriser la diversification des modalités d'apprentissage à travers des formations plus actives, interactives et enrichies. Cela se traduit par exemple par la mise à disposition d'adresses de messagerie individuelles, la possibilité de suivre les modules de formation à distance sur le temps de travail, un appui technique pour l'utilisation des applicatifs...

Afin de favoriser les dynamiques d'échanges et de veiller à une utilisation efficiente des moyens mobilisés, la programmation des actions de formation en intra sur cotisation est conditionnée par la présence d'un nombre minimum de stagiaires, soit en principe 15.

Ce nombre peut être adapté en fonction de critères qui seront exposés explicitement dans la convention de formation, obligatoirement signée entre les parties pour toute mise en œuvre d'une formation en intra.

Pour les mêmes raisons, la Communauté d'Agglomération du Grand Dole s'engage à sensibiliser ses collaborateurs à la nécessité de lutter contre l'absentéisme en formation. Des dispositions spécifiques pourront le cas échéant être prévues en la matière, au niveau des conventions de formation pour l'intra.

4.3 Evaluation des actions

Toute action de formation donne lieu à une évaluation en ligne réalisée au moyen d'Applicréa et éventuellement selon des modalités arrêtées d'un commun accord.

Si une action de formation devait ne pas donner satisfaction, la collectivité (l'établissement) s'engage à en informer sans délai la délégation, en lui apportant tous les éléments factuels et circonstanciés.

La délégation s'engage de son côté à faire le maximum pour pallier toute insatisfaction (recadrage de l'action, recherche d'un autre intervenant, reprogrammation...).

4.4 Annulation

Si l'annulation d'une action de formation en intra intervient trop tardivement du fait de la collectivité (ou de l'établissement) bénéficiaire, une participation financière de la collectivité sera demandée conformément aux délibérations du conseil d'administration du CNFPT. Le montant de la participation sera inscrit dans la convention à intervenir pour la mise en œuvre de l'intra.

ARTICLE 5 - COMMUNICATION

Les parties s'engagent à promouvoir, par tout support approprié, les actions prévues et mises en œuvre dans le cadre du présent partenariat.

ARTICLE 6 - PILOTAGE ET SUIVI DU PARTENARIAT

Un comité de suivi est institué entre les parties. Il est composé de la direction générale de la collectivité (ou de l'établissement) et de la direction de la délégation du CNFPT ou leurs représentants, auxquels sont associés les différents collaborateurs concernés par la mise en œuvre du présent partenariat (DRH et responsable formation pour la collectivité ainsi que directeur adjoint en charge des formations et référent de territoire de la délégation du CNFPT).

Les missions du comité de suivi sont les suivantes :

- assurer la mise en œuvre des actions prévues au présent partenariat ;
- examiner chaque année le bilan des actions menées ;
- définir d'un commun accord les ajustements à apporter au présent partenariat ;
- régler en concertation les éventuelles difficultés de mise en œuvre des actions.

Il se réunit au minimum une fois par an pour réaliser le bilan quantitatif et qualitatif de l'année écoulée et identifier le programme d'actions de l'année à venir.

ARTICLE 7 - DUREE

Le présent partenariat est conclu pour une durée de 3 ans à compter de sa signature. Les parties conviennent de se rencontrer six mois avant son échéance, afin d'étudier la possibilité de renouveler le partenariat.

Chacune des parties peut résilier le présent partenariat en le justifiant, en cours d'exécution, par l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception. La résiliation prend effet à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la réception de la lettre recommandée avec accusé de réception et après clôture des actions engagées à la date du préavis.

ARTICLE 8 - MODIFICATIONS / AVENANTS

Les parties peuvent modifier, d'un commun accord et par voie d'avenant, les dispositions du présent partenariat.

Fait en 4 exemplaires à DOLE, le

Pour le Centre National de la
Fonction Publique Territoriale

Michel Désiré
Délégué Régional

Pour la Communauté d'Agglomération
du Grand Dole

Jean-Pascal FICHERE
Président