



MAIRIE D'AMPLEPUIS

SEANCE DU CONSEIL MUNICIPAL DU 1^{ER} AVRIL 2025

Extrait du registre des Délibérations

Délibération n°5

OBJET :

PERSONNEL COMMUNAL - APPROBATION DE LA CONVENTION CADRE PLURIANNUELLE DE PARTENARIAT ENTRE LE CNFPT ET LA COMMUNE D'AMPLEPUIS

Le maire certifie sous sa
responsabilité la caracté-
ré exécutoire de cet acte.

En exercice : 27
membres

Présent(s) : 16

Pouvoir(s) : 3

Absent(s) : 11

Délibération comportant

2 page(s),

1 annexe(s)

Réception en Préfecture le :

4/4/25

Publication le : 4/4/25

Conformément au Code Général des Collectivités Territoriales, le premier avril deux mille vingt-cinq, 20h, le Conseil Municipal s'est réuni, sous la présidence de Monsieur René PONTET, maire.

Les membres présents en séance : René PONTET, Eric LACROIX, Simone GUEYDON, Thierry THOLIN, Peggy ROUGE PIPEREAU, Henri BURNICHON, Lydie AUGAY, Jean-Marc GUILLOT, André DAMAIS, Christian LAFFAY, Corinne GELIN, Nathalie CHANFRAY, Jean-Pierre HERRADA, Sandrine DEVEAUX, Angélique GONIN-CHARTIER, Alexis DEBORD

Le ou les membre(s) ayant donné(s) un pouvoir : Jean-François TEIL (à Lydie AUGAY), Laurence PIERRAT (à Corinne GELIN), Emmanuel MAETZ (à Peggy ROUGE-PIPEREAU)

Le ou les membres absent(s) : Jean-François TEIL, Laurence PIERRAT, Aurélie LEDIEU, Rémi LABROSSE, Emmanuel MAETZ, Daniel DUMONTET, Pascale CERNICCHIARO, Patricia PIVOT, Romain COLLIER, Patricia BALMONT, Dimitri GIRARD

Vu le Code Général des collectivités territoriales ;

VU le Code général de la fonction publique, notamment ses articles L. 421-1 et suivants et L.451-1 et suivants ;

VU le décret n°87-811 du 5 octobre 1987 relatif au CNFPT ;

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 le décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux ;

VU le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 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 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 ;

VU l'arrêté interministériel du 1er août 2023 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics ;

VU la délibération du conseil d'administration du CNFPT n° 2024-022 du 31 janvier 2024 approuvant le modèle de convention-cadre entre le CNFPT et les collectivités et établissements publics locaux

VU la décision du président du CNFPT n° 2024-023 du 31 janvier 2024 fixant le niveau de participation financière des employeurs pour certaines formations et interventions du CNFPT ;

Vu l'avis favorable de la commission finances-affaires générales du 17 mars 2025 ;

CONSIDERANT le projet d'établissement 2022-2027 du Centre national de la fonction publique territoriale

CONSIDERANT le projet de la collectivité ;

CONSIDERANT la volonté commune des parties de coopérer durablement sur l'accompagnement au droit à la formation professionnelle tout au long de la vie reconnue à tous les agents publics territoriaux ;

CONSIDÉRANT la perspective commune des parties de concrétiser un partenariat pluriannuel en matière de développement des compétences et d'accompagnement des projets territoriaux

Il convient de mettre en place un partenariat entre la commune d'Amplepuis et le CNFPT qui aura pour objet de définir et de préciser les orientations et les objectifs du partenariat entre le CNFPT et la collectivité afin de développer les compétences des agents de la collectivité et d'accompagner les projets de celle-ci.

Trois finalités principales sont assignées au présent partenariat :

- Identifier et définir les axes stratégiques communs en matière de développement de compétence, de formation et d'accompagnement par la formation de projets structurants pour la collectivité ;
- Définir des engagements principaux de chacun devant concourir à l'exercice du droit à la formation des agents territoriaux et ainsi répondre aux obligations de formation définies par la réglementation en vigueur ;
- Mettre en œuvre les modalités du partenariat, sur la base d'une gouvernance partagée et d'une démarche d'évaluation et de suivi.

Le Conseil municipal :

- **APPROUVE** le projet de convention
- **AUTORISE** M le Maire à la signer ainsi que tout document y afférent

Adopté à l'unanimité

Ainsi fait et délibéré par les membres présents qui lecture faite ont signé au registre des délibérations

Pour copie conforme.

Amplepuis, le 1^{er} avril 2025

Le secrétaire de séance
Angélique GONIN-CHARTIER

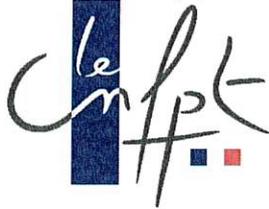


Le Maire,
René PONTET



Pièce jointe :

Projet de convention



CONVENTION CADRE PLURIANNUELLE DE PARTENARIAT ENTRE LE CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ET LA COMMUNE D'AMPLEPUIIS

Entre

LE CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Délégation Auvergne Rhône Alpes

Représentée par Monsieur Laurent WAUQUIEZ, en sa qualité de délégué, dûment habilité à l'effet des présentes

Ci-après désigné par « *le CNFPT* »

d'une part,

Et

Mairie AMPLEPUIIS

N° de Siret 21690006800018

9 Place de l'Hôtel de Ville 69550 AMPLEPUIIS

Représentée par M PONTET René, en sa qualité de Maire, ci-après désignée par "*La collectivité*"

d'autre part,

Ci-après conjointement désignés « *les Parties* »

PREAMBULE

VU le Code Général des collectivités territoriales ;

VU le Code général de la fonction publique, notamment ses articles L. 421-1 et suivants et L.451-1 et suivants ;

VU le décret n°87-811 du 5 octobre 1987 relatif au CNFPT ;

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 le décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux ;

VU le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 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 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 ;

VU l'arrêté interministériel du 1er août 2023 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics ;

VU la délibération du conseil d'administration du CNFPT n° 2024-022 du 31 janvier 2024 approuvant le modèle de convention-cadre entre le CNFPT et les collectivités et établissements publics locaux

VU la décision du président du CNFPT n° 2024-023 du 31 janvier 2024 fixant le niveau de participation financière des employeurs pour certaines formations et interventions du CNFPT ;



CONSIDERANT le projet d'établissement 2022-2027 du Centre national de la fonction publique territoriale

CONSIDERANT le projet de la collectivité ;

CONSIDERANT la volonté commune des parties de coopérer durablement sur l'accompagnement au droit à la formation professionnelle tout au long de la vie reconnue à tous les agents publics territoriaux ;

CONSIDÉRANT la perspective commune des parties de concrétiser un partenariat pluriannuel en matière de développement des compétences et d'accompagnement des projets territoriaux

Préambule

Sont précisés les éléments suivants :

Transitions écologique, numérique, sociétale et professionnelle, le service public local est en pleine mutation et doit aujourd'hui relever tant le défi de sa transformation que celui de l'attractivité et de la fidélisation des agents. Il lui faut s'adapter et se réinventer pour prendre en compte les attentes de la société et les besoins des citoyens.

Ces transformations du service public local nécessitent au-delà de l'adaptation des politiques publiques, un véritable plan d'accompagnement et de développement des compétences. Il s'agit tant de répondre aux évolutions profondes des politiques publiques et de leurs déclinaisons territoriales que d'accompagner les évolutions professionnelles des agents dans un environnement territorial en pleine mutation, marqué par l'allongement des carrières. Pour répondre à ces enjeux, le CNFPT et les collectivités locales doivent développer des relations plus nourries, fondées sur le dialogue, la compréhension du territoire et de ses dynamiques, l'expérimentation, l'essaimage et l'accompagnement des agents.

C'est l'ambition que porte cette convention de partenariat entre le CNFPT et la collectivité, qui, à partir d'engagements partagés, vise à répondre aux besoins en compétences collectives et individuelles des agents et leur permettre d'évoluer professionnellement.

Ceci ayant été précisé, il a été convenu ce qui suit :

Article 1 : Objet de la convention cadre

La présente convention cadre a pour objet de définir et de préciser les orientations et les objectifs du partenariat entre le CNFPT et la collectivité afin de développer les compétences des agents de la collectivité et d'accompagner les projets de celle-ci.

Trois finalités principales sont assignées au présent partenariat :

- Identifier et définir les axes stratégiques communs en matière de développement de compétence, de formation et d'accompagnement par la formation de projets structurants pour la collectivité ;
- Définir des engagements principaux de chacun devant concourir à l'exercice du droit à la formation des agents territoriaux et ainsi répondre aux obligations de formation définies par la réglementation en vigueur ;
- Mettre en œuvre les modalités du partenariat, sur la base d'une gouvernance partagée et d'une démarche d'évaluation et de suivi.

Il est entendu également qu'une collaboration opérationnelle est instituée entre les équipes de la collectivité et les équipes de la délégation Auvergne Rhône Alpes du Centre national de la fonction publique territoriale.

Article 2 : Cadre stratégique du partenariat

Le présent partenariat s'inscrit dans une double dynamique :

- Adapter l'offre de service aux besoins des collectivités et des agents du territoire pour mieux répondre à leurs attentes ;
- Répondre aux grandes transformations et transitions, identifiées notamment par le CNFPT dans son projet d'établissement, qui nécessitent de profondes mutations du service public local.

2.1 : Priorités stratégiques de la collectivité et de ses agents

Le développement des compétences constitue l'un des leviers d'action de la collectivité pour accompagner et mettre en œuvre ses compétences et projets.

a. Les lignes de forces de la collectivité

- Chiffres clefs de la collectivité :
 - Nombre de postes : 54
 - Nombre d'agents :
 - Titulaires et stagiaires : 38
 - Contractuels : 16
 - Age moyen : 45 ans
 - Répartition Hommes/Femmes : 17/37 soit 68.51% de femmes

Périmètre d'intervention : clause générale de compétences

Appartenance à un EPCI : membre de la COR (Communauté d'agglomération de l'Ouest Rhodanien) / mutualisation de services avec l'EPCI : marchés publics, instruction droit des sols, assistant de prévention, personnel issu du dispositif « Petites Villes de Demain », conseil en énergie partagé.

Les métiers de la collectivité : filières : administrative, technique, ATSEM, médecins, culturelle, police.

Synthèse du diagnostic territorial : redynamisation du centre-ville grâce au dispositif Petites Villes de Demain, attirer de nouveaux habitants : objectif +300habitants à horizon 15 ans, lutte contre le dérèglement climatique : plan de sobriété énergétique (rénovation des bâtiments, éclairages...)

b. Le projet de la collectivité

Le projet de mandat de la collectivité s'organise autour de 6 piliers stratégiques et plus particulièrement :

- Renforcer l'attractivité de la commune
- Lutte contre le dérèglement climatique : plan de sobriété énergétique (rénovation des bâtiments, éclairages...)
- Renouvellement de l'habitat : OPAH-RU
- Soutenir l'activité commerciale, artisanale
- Développer le tourisme
- Soutenir les publics les plus fragiles : jeunesse, personnes âgées...

c. Les engagements en matière de transitions

La collectivité poursuit les engagements en matière de transitions

- Transition écologique
- Transition numérique
- Transition sociétale

d. La politique RH de la collectivité

En matière de politique RH, la collectivité mène des actions dans les domaines suivants :

- Garantir la continuité du service public, son évolution et sa modernisation
- Renforcer l'attractivité de la collectivité (refonte RIFSEEP, développement action sociale, temps de travail...)
- Améliorer la qualité de vie au travail
- Intégrer les enjeux de développement durable dans les pratiques
- Maîtrise des effectifs

En matière de formation, la collectivité fait le diagnostic suivant :

- Compétences rédactionnelles limitées et insuffisantes sur les logiciels bureautiques (office)

- Accueil de nouveaux managers sans formation dédiée entretiens professionnels

2.2 : Enjeux du CNFPT

a. Le projet d'établissement :

Le CNFPT a adopté le 26 janvier 2022 son projet d'établissement 2022-2027, autour d'une double ambition : consolider ses acquis et s'adapter pleinement aux enjeux du service public local et d'un objectif de responsabilité sociétale ambitieux.

Cette double ambition se traduit en cinq priorités nationales :

Priorité 1 : Un CNFPT FEDERATEUR, PARTENAIRE et PROMOTEUR de l'action publique locale.

- 1.1 Le CNFPT centre de ressources et expertise ;
- 1.2 Développer les compétences et qualifications des agents en impliquant davantage nos partenaires ;
- 1.3 Fédérer les acteurs locaux et leur permettre d'apprendre ensemble ;
- 1.4 Apprendre et rayonner hors de nos frontières.

Priorité 2 : Accompagner les collectivités pour répondre aux GRANDS ENJEUX publics locaux.

- 2.1 Les territoires à (a)ménager ;
- 2.2 Une action publique solidaire et inclusive ;
- 2.3 Faire société ;
- 2.4 Une fonction publique territoriale mobilisée.

Priorité 3 : Garantir un EGAL ACCES à la formation et à une offre de QUALITE.

- 3.1 Un double impératif d'égalité et d'inclusion ;
- 3.2 Conforter et garantir la qualité de notre offre en s'engageant dans une démarche de certification ;
- 3.3 L'innovation et l'action au cœur du modèle pédagogique ;
- 3.4 Développer l'évaluation de notre offre de services.

Priorité 4 : Accompagner les PROJETS et EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES des AGENTS

- 4.1 Attirer de nouveaux talents vers la FP territoriale
- 4.2 Faciliter des progressions de carrières plus dynamiques ;
- 4.3 Offrir des nouvelles perspectives de transitions professionnelles.

Priorité 5 : Un établissement engagé avec un modèle ECONOMIQUE adapté et évolutif.

- 5.1 La soutenabilité du système mutualisé ;
- 5.2 Un établissement exemplaire et porteur de valeurs.

C'est dans ce cadre référentiel que s'inscrit l'accompagnement du CNFPT auprès des collectivités territoriales, incarnant un rôle de facilitateur au plus proche des réalités de chaque territoire.

b. Les engagements en matière de transition écologique du CNFPT

Le CNFPT s'engage en matière de transition écologique à travers 10 engagements :

1. Mobiliser l'ensemble des agents territoriaux ;
2. Inscrire la transition écologique dans toutes les formations d'intégration ;
3. Généraliser l'intégration de la transition écologique dans toutes les formations « métier ;
4. Former les encadrants au management des transitions ;
5. Proposer une offre de formation spécifique pour les directions des ressources humaines ;
6. Recruter exclusivement des intervenants formés à la transition écologique ;

7. Organiser des événementiels nationaux et régionaux dédiés
8. Contribuer à la dynamique des acteurs nationaux et locaux ;
9. Développer des modalités de stages exemplaires ;
10. Construire un CNFPT totalement engagé sur la transition écologique.

Relever les défis climatiques et écologiques nécessite une montée en compétences et une évolution rapide des politiques publiques et des pratiques professionnelles de tous les agents des collectivités territoriales. L'apprentissage collectif est un levier essentiel pour trouver des solutions face au caractère inédit et à l'ampleur de ces enjeux.

L'offre du CNFPT sur l'urgence climatique et la transition écologique continue à se développer pour mettre à disposition des collectivités territoriales et des 2 millions d'agents territoriaux, un large bouquet de services :

- Grands repères : des webinaires, des événements nationaux et régionaux, des vidéos et podcasts pour comprendre les phénomènes et les enjeux, s'approprier les données scientifiques, les dispositifs réglementaires et financiers, identifier les bonnes pratiques et les leviers d'action ;
- Pour la sensibilisation : des formations, événements, webinaires et ressources formatives à distance ;
- Pour les dirigeants territoriaux : des cycles, itinéraires de formation et séries de webinaires pour soutenir et outiller les décideurs dans les stratégies et la conduite de la transition ;
- Pour chaque métier : des formations courtes, des itinéraires ciblés sur les métiers, dans tous les champs des politiques publiques locales, pour développer des compétences adaptées aux situations professionnelles des agents ;
- Pour accompagner les projets des collectivités territoriales : des accompagnements sur mesure adaptés à une ou plusieurs collectivités, pour répondre à la diversité des territoires et de leurs projets ;
- Des rendez-vous réguliers : événements, webinaires.

Face à l'urgence climatique et à l'érosion sans précédent de la biodiversité, le CNFPT s'engage prioritairement dans l'adaptation de ses formations à cette transition majeure. Son projet d'établissement 2022/2027 vise à privilégier une offre de service qui contribue à limiter les émissions de gaz à effet de serre, économiser les ressources, et limiter la consommation d'énergie. Acteur exemplaire, l'établissement a décidé de l'ensemble de ses intervenants à la transition écologique.

c. La déclinaison régionale du projet d'établissement

Pour la délégation Auvergne Rhône Alpes les priorités identifiées par le schéma régional d'offre de service sont :

- La poursuite de la territorialisation de l'ensemble de son offre de service dès lors que les effectifs à former le permettent. A titre d'exemple, une offre catalogue spécifique à chaque département proposée chaque année en complément des formations nationales et régionales.
- Une écoute territoriale pour comprendre les enjeux et connaître les besoins des CT qui se met en œuvre dans le cadre :
 - D'une rencontre annuelle avec les cadres dirigeants de la collectivité ;
 - De réunions bilatérales régulières avec les services en charge de la formation ;
 - De réseaux au niveau régional et départemental avec les collectivités : DGS, DRH, responsables emploi compétences, responsables formation.

Article 3 : Orientations communes retenues dans le cadre du présent partenariat :

3.1 Axes stratégiques prioritaires :

En matière de politiques publiques et au regard du projet politique territorial, la collectivité souhaite prioriser les champs d'intervention suivants :

- Lutte contre le dérèglement climatique

- Gestion du patrimoine (entretien, rénovation et valorisation afin d'offrir des équipements publics de qualité...)
- Redynamisation de la commune afin de la rendre attractive (soutien activité commerciale, communication adaptée, actions sur le tourisme et les espaces publics ;

Afin de prendre en compte ces objectifs de développement des compétences, les deux partenaires s'engagent à :

- *Accompagner les acteurs RH de la collectivité de la manière suivante :*
 - *meilleure connaissance et cohésion entre les services*
 - *offrir aux managers les outils pour fiabiliser les agents (RIFSEEP, rythme de travail...)*
 - *Amélioration des conditions de travail (mise à jour du DUERP)*
- *Accompagner et développer les compétences des agents de la collectivité en matière de :*
 - *Rédaction de lettres, supports...*
 - *Outils bureautiques (office, canva...)*
 - *Méthode projet*
- *Conforter et stabiliser les compétences des agents de la collectivité en matière de :*
 - *Management*
 - *Culture territoriale*
- *Accompagner et faciliter les projets structurants suivants :*
 - *Lutte contre le dérèglement climatique*
 - *Entretien du patrimoine communal et voirie*
- *Favoriser les coopérations territoriales en matière de :*
 - *Amélioration des relations humaines*
 - *Développer la culture territoriale (rôle d'une commune, des élus, posture agent...)*

3.2 Axes stratégiques prioritaires du CNFPT et de la collectivité en matière de transition écologique sur les 3 années à venir

En matière de transition écologique, les deux partenaires s'engagent à :

- Renforcer leurs efforts pour atteindre les objectifs d'une administration zéro carbone ;
- Sensibiliser par tous moyens leurs agents aux enjeux de la transition écologique ;
- Être exigeants vis-à-vis de leurs partenaires sur le respect de la réglementation et des objectifs en matière de transition écologique.

Pour limiter les émissions de gaz à effet de serre liées aux déplacements des agents territoriaux pour se rendre sur les lieux de formation, les actions de formation en présentiel mises en œuvre au titre du présent partenariat seront organisées le plus souvent en Intra, dans les locaux de la collectivité ou à proximité immédiate dans un rayon de 20 kilomètres, de préférence dans un lieu aisément accessible en transport en commun.

Article 4 : Modalités du partenariat

4.1 L'offre du service CNFPT

Pour répondre à ces ambitions et objectifs, le CNFPT s'appuie sur une offre diversifiée, de proximité, évaluée et en adaptation continue qui comprend :

- Des actions de formation concourant au développement des connaissances et des



compétences et permettant d'atteindre un objectif professionnel à la collectivité (intra), en union de collectivités ou ouvertes à toutes les collectivités (inter) ;

- Des offres de certification des compétences (CléA et CléA numérique) ;²
- Des journées d'actualités et événementiels ;
- Des animations et des appuis aux réseaux professionnels ;
- Des e-communautés ;
- L'observatoire des métiers ;
- Des ressources formatives diversifiées notamment la webradio et le wikiterritorial.

La présente convention s'appuie sur un ensemble de modalités pédagogiques, qui peuvent se combiner :

- *Présentiel* : l'agent se forme à une date et pour une durée prédéterminée, à l'occasion d'un regroupement physique dans un même lieu. Ces formations peuvent avoir lieu dans la collectivité, au CNFPT ou dans un tiers lieu ;
- *A distance* : l'agent se forme depuis un poste informatique, la formation intégrant, le cas échéant, des échanges en ligne avec une communauté d'apprenants. Les formations peuvent être proposées soit via la plateforme interne du CNFPT (e formation) soit sous forme de MOOC, soit encore sous forme de webinaires ;
- *en situation de travail* : l'agent se forme dans le cadre d'une activité professionnelle avec des périodes itératives de mise en situation et de réflexivité. Le CNFPT peut alors accompagner le tuteur.

4.2 Engagements partagés en matière d'organisation des formations

Le CNFPT est engagé dans une politique d'amélioration de la qualité de ses formations.

Dans ce cadre, il est attentif à :

- Adapter son offre aux besoins des collectivités et de leurs agents à travers un dialogue territorial nourri ;
- Proposer des parcours adaptés au besoin de la collectivité et des agents ce qui nécessite un accompagnement de la collectivité sur les choix de formations ;
- Développer une pédagogie adaptée aux réalités professionnelles des agents (mises en situation, méthodes immersives) sur la base de référentiels de formation ancrés sur l'activité réelle des agents et dans le cadre des modalités pédagogiques citées ci-dessus ;
- éviter l'annulation des formations pour effectif insuffisant ;
- réduire l'absentéisme ;
- S'appuyer de préférence sur des intervenants experts territoriaux ;
- Informer la collectivité de comportement inadapté ou perturbateur d'un agent en formation ;
- Développer l'évaluation de la formation.

La collectivité favorise l'organisation de formations en :

- Faisant remonter ses besoins à travers le plan de formation, les plans individuels de compétences et un dialogue continu avec le CNFPT ;
- Accompagnant l'agent en amont de la formation pour s'assurer du caractère adapté de celle-ci ;
- Facilitant le départ en formation ;
- Assurant en lien avec le CNFPT un suivi des stagiaires dont l'absence n'est pas motivée ;

¹ Conformément aux termes du décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 et de l'arrêté du 1^{er} août 2023 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics susvisés.

² Le CléA constitue le socle de l'ensemble des connaissances et compétences qu'il est utile de maîtriser pour favoriser son insertion professionnelle et pour pouvoir se former à autre chose. Le CléA numérique a pour objet l'acquisition des connaissances et des compétences relatives aux usages fondamentaux du numérique au sein d'un environnement de travail.



- Sensibilisant les stagiaires à la nécessité d'évaluer le stage
- Contribuant aux retours des n+1 sur l'efficacité de la formation ;
- Contribuant aux viviers d'intervenants du CNFPT, si elle dispose d'experts, afin de pérenniser le modèle de formation par les pairs porté par le CNFPT ;
- Mettant à disposition du CNFPT des espaces de formation à titre gracieux.

Article 5 : Valorisation des expériences et partage

A travers cette convention, les partenaires s'engagent à favoriser le partage d'expérience inspirantes. Le CNFPT via ses outils met à disposition son expérience des territoires et contribue à l'essaimage des pratiques et projets innovants ou inspirants. Il facilite et accompagne les réseaux territoriaux.

La collectivité s'engage à valoriser ses pratiques et expériences apprenantes et contribuer à la dynamique des réseaux territoriaux.

Article 6 : Déontologie

Ce partenariat s'inscrit dans un cadre déontologique clair entre les parties, intégrant les principes de dignité, d'impartialité, d'intégrité, de probité, de neutralité et de laïcité.

Le CNFPT s'engage à proposer des contenus de formation respectueux des obligations déontologiques et éthiques. Les stagiaires doivent respecter le règlement de formation en vigueur.

La collectivité est informée de tout manquement aux obligations des agents publics en formation, afin d'apprécier le cas échéant l'opportunité de suites disciplinaires

Article 7 : Suivi du partenariat

La réalisation de la convention est suivie lors des rencontres annuelles entre les représentants de la CT et le CNFPT. L'objectif est de :

- Identifier conjointement les projets prioritaires à accompagner au prorata de l'investissement et du portage de la collectivité ;
- Valider le programme annuel des actions ;
- Examiner et évaluer chaque année la qualité et l'efficacité des actions menées ;
- S'assurer la mise en œuvre des actions prévues au présent partenariat ;
- Définir d'un commun accord les ajustements à apporter à la présente convention ;
- Régler en concertation les éventuelles difficultés de mise en œuvre des actions.

Il se réunit au minimum une fois par an.

Article 8 : Evaluation des actions

Afin de réaliser chaque année l'évaluation des actions de formation, les parties s'appuieront notamment sur les éléments d'information suivants :

- Les bilans et évaluations des stagiaires faits à partir de l'outil Applicrea;
- Le nombre de participants, le taux d'absentéisme et le taux de refus ;
- Le nombre de jours de formation stagiaires réalisés.

L'évaluation des actions de formation menée au cours de l'année précédente permet le cas échéant, d'apporter des ajustements (atteinte des objectifs fixés par la collectivité et le CNFPT, impact sur le service public local de la collectivité).

Article 9 : Définition annuelle des actions à réaliser

Chaque année, le CNFPT organise un recensement des demandes de formation (Intra et union de collectivités) de la collectivité.

Suite au recensement et après échanges entre les parties, le CNFPF établit la liste des projets qui seront à mettre en œuvre au titre de l'année. Pour cela, la collectivité devra adresser au CNFPF une fiche projet précisant notamment :

- Le libellé de l'action ;
- les modalités d'organisation envisagée (, lieu, période, présentiel/ A distance / Présentiel + à distance) ;
- le nombre de participants concernés avec pour objectif d'aboutir à un groupe d'au moins de 15 (hors formations réglementées) ;
- le contexte de la demande ;
- Les objectifs poursuivis.

Cette fiche projet est le préalable indispensable à la mise en œuvre du projet.

Article 10 : Communication

Les opérations de communication peuvent être organisées par les parties autour des actions mises en œuvre dans le cadre de la présente convention dans le cadre d'une information mutuelle entre les parties.

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

Article 11 : Données personnelles

Chaque partie convient que les données personnelles mises à la disposition de l'autre partie dans le cadre de la présente convention, sont limitées à ce qui est strictement nécessaire pour son exécution. Elles ne doivent en aucun cas être divulguées ou retransmises à des personnes physiques ou morales non autorisées. Les parties sont tenues de prendre toutes mesures nécessaires pour préserver la sécurité et la confidentialité des données et empêcher qu'elles ne soient déformées, endommagées, utilisées ou communiquées à des personnes non autorisées.

Article 12 : Durée, dénonciation et résiliation

La présente convention-cadre est conclue pour une durée de 33 mois à compter de sa signature et jusqu'au 31 décembre 2027.

Elle peut être dénoncée avant son terme par chacune des parties, sous réserve d'un préavis de 3 mois transmis par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans les douze mois précédant l'échéance, les parties se rencontreront afin de dresser un bilan de l'exécution de la collaboration et discuter de la conclusion d'une nouvelle convention et de ses modalités.

Article 13 : Modifications / avenants

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

Article 14 : Litiges et clauses finales

En cas de contestation entre les parties sur les modalités d'application ou d'interprétation de la présente convention et/ou de ses annexes de mise en œuvre, les parties, avant toute action contentieuse, rechercheront une solution amiable.

A cet effet, il est convenu qu'aucune partie ne pourra soumettre au tribunal compétent un différend qui surgirait entre elles avant l'expiration d'un délai de 2 mois suivant la date à laquelle le différend aura fait l'objet d'une notification écrite à l'autre partie. Les parties pourront proposer de soumettre leur différend à un conciliateur unique désigné d'un commun accord.

Les frais de conciliation sont strictement partagés entre les parties.

En cas de désaccord persistant, le litige sera porté devant le tribunal administratif de Lyon.

Fait à XX Le

En 2 exemplaires originaux

Pour le CNFPT	Pour la collectivité
Le (ou la) délégué(e) ou le (ou la) directeur(rice) régional(e) Nom et prénom	L'exécutif René PONTET