

**Contrat de Partenariat de formation professionnelle territorialisée
entre
la délégation de Corse du CNFPT
et
la Collectivité de Corse**



**PARTENARIAT DE FORMATION PROFESSIONNELLE
TERRITORIALISÉE ENTRE
LA DELEGATION DE CORSE DU CNFPT
ET LA COLLECTIVITÉ DE CORSE**

Entre

LE CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Délégation de Corse du CNFPT

1 Parc Belvédère, Avenue de la Libération, 20000 AIACCIU
représentée par son Délégué, Jean-Louis MILANI,

d'une part,

Et

LA COLLECTIVITE DE CORSE

Hôtel de la Collectivité

22, Cours Grandval – BP 215 – 20187 Aiacciu Cedex 01
représentée par le Président du Conseil Exécutif, Gilles SIMEONI

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 agent.e.s territoriaux.ales qui s'exercent selon un jeu de responsabilités croisées entre les agent.e.s, les employeur.euse.s et le 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 agent.e.s : d'être pleinement acteur.rice.s 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 agent.e.s 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.e territorial.e et son.sa employeur.euse et d'autre part, relève autant de l'engagement des autorités territoriales que de l'offre de service du CNFPT.

C'est pour définir les modalités de cette relation que la délégation de Corse du CNFPT et la Collectivité de Corse 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 le CNFPT et la Collectivité de Corse dans les domaines de la formation des agent.e.s territoriaux.ales employé.e.s par la collectivité et de l'accompagnement des projets de la collectivité dès lors qu'ils ont un lien avec la formation de ses agent.e.s.

La délégation de Corse du CNFPT et la Collectivité de Corse conviennent, afin de développer les compétences des agent.e.s concerné.e.s, de mettre en œuvre notamment des actions de formation à partir des orientations et objectifs stratégiques définis par les parties et présentés à l'article 2.

Trois finalités principales sont assignées au présent partenariat :

- favoriser l'exercice du droit à la formation des agent.e.s territoriaux.ales ;
- mettre en œuvre les modalités du partenariat, sur la base d'axes de progrès partagés ;
- constituer un outil de communication, permettant de valoriser les efforts des deux parties.

ARTICLE 2 - LES OBJECTIFS PRIORITAIRES DU PARTENARIAT

2.1 Les objectifs stratégiques de la collectivité de Corse

A renseigner par la collectivité: Présentation de la collectivité mettant en lien contexte et enjeux du territoire/population.

La nouvelle collectivité est entrée en vigueur le 1er janvier 2018, la première année de sa mise en route et de son fonctionnement est une période décisive pour la réussite de l'institution.

A partir du 2 janvier 2018, les 4500 agents des services de la Collectivité de Corse restent à leurs postes de travail, où ils continuent à exercer leur activité quotidienne comme à l'accoutumée, selon les dispositions et les modalités antérieures.

Un dispositif ad hoc et fonctionnel, lié au caractère exceptionnel du moment que vit notre institution, se juxtapose donc temporairement aux procédures administratives préexistantes, pour permettre de garantir le fonctionnement de la Collectivité de Corse sans attendre l'installation de sa future organisation.

Dans ce contexte particulier, la Collectivité de Corse est confrontée prioritairement aux enjeux suivants :

- Le maintien et le développement de la qualité du service public
- La rationalisation des dépenses
- L'accompagnement lié à la création de la Collectivité de Corse
- La structuration de l'institution sur la base du renforcement des compétences existantes, professionnalisation des métiers et du développement des compétences liées aux projets institutionnels et de territoire
- La transformation profonde du système managérial
- La construction d'une culture et de pratiques administratives communes
- La territorialisation des actions de professionnalisation des agents
- La préservation de la qualité de vie au travail.

Ce contrat sera susceptible d'évoluer en fonction des orientations et des objectifs politiques à venir de la Collectivité de Corse.

La collectivité de Corse définit ainsi ses objectifs stratégiques de développement des compétences de ses agents ou d'accompagnement des politiques publiques qu'elle met en œuvre :

L'accompagnement de projets et la conduite du changement :

-Accompagner les cadres et les agents lors de la mise en place de projets, de changements institutionnels, juridiques, statutaires notamment.

Les changements et projets doivent être soutenus par des actions de formation ciblées pour permettre à notre organisation de s'adapter de façon réactive.

Une fonction managériale innovante :

-Déployer un management motivant et participatif auprès de la ligne hiérarchique afin de développer la coopération et la créativité dans la collectivité.

-Assurer des formations adaptées au nouveau contexte : cadres nomades, multi-sites, sensibilisation aux RPS, etc.

-Créer des ateliers d'échanges portant sur les pratiques managériales afin de renforcer le leadership des managers.

- Accompagner les cadres par le coaching ou/et la supervision.

-Délocaliser des formations et des dispositifs « experts » programmée par l'INET et/ou les INSET.

-Accompagner à travers la formation les encadrants intermédiaires dans leur rôle de manager de proximité afin de favoriser l'engagement et la responsabilité des équipes.

Il est fondamental de favoriser la rencontre et la concertation des cadres de la Collectivité de Corse au moyen de formations managériales en lien avec les problématiques relatives à l'émergence d'une culture commune.

La préservation de la santé et le bien-être au travail :

- Prendre en compte les attentes individuelles et collectives des agents en termes de reconnaissance et de bien-être au travail.

- Favoriser et accompagner la mobilité interne et externe des agents, les reconversions (ateliers).

- Former des publics sensibles éloignés de la formation aux savoirs fondamentaux.

-Structurer un partenariat avec le Rectorat pour la mise en place de formations qualifiantes des personnels des établissements de l'Education nationale et d'un accompagnement dans un dispositif de VAE.

- Assurer le transfert des compétences dans le cadre des départs à la retraite.

- Soutenir l'ingénierie de projet dans le cadre de la politique de maintien dans l'emploi des agents souffrant de restrictions médicales ainsi que dans l'intégration des travailleurs en situation de handicap.

- Garantir la santé et la sécurité des agents au travail.

La collectivité poursuivra la mise en œuvre d'actions favorisant la sécurité des agents dans l'exercice de leurs missions avec le soutien des conseillers et des assistants de prévention.

Une qualité de service public valorisée :

- Maîtriser un socle de connaissances de base dans le cadre de l'acquisition, du partage et du développement d'une culture commune du service public.

-Initier un parcours propre à la Collectivité de Corse : connaissance du nouvel environnement et des règles communes.

- Soutenir la performance dans l'organisation de notre nouvelle institution.

Le développement et l'analyse de la performance dans l'organisation sont conditionnés par la mise en place de tableaux de bords et d'indicateurs pertinents au regard des politiques engagées (ex : GPEC, absentéisme...).

La Collectivité de Corse souhaite ainsi favoriser l'apprentissage et la conception de ces outils de pilotage pour une meilleure analyse de la performance (financière, quantitative et qualitative) et l'élaboration de diagnostics qui permettront la prise de décisions éclairées.

La promotion de la langue et de la culture corse :

Développer une compétence de communication opérationnelle en langue corse dans son environnement institutionnel notamment en diversifiant les modes de formation et en favorisant des ateliers d'immersion.

En appui de ce dispositif, des actions bilingues de promotion seront mises en œuvre par la communication interne.

La valorisation des ressources internes :

-Renforcer les compétences des équipes transversales qui sont au cœur du changement administratif de notre institution telles que les Ressources Humaines, les finances, etc.

-Développer les fonctions de formateurs et de tuteurs internes afin d'accompagner au quotidien les agents et ce dans un souci de bonne gestion des deniers publics.

La fonction RH partagée : booster les leviers de la GRH

Professionnaliser les acteurs RH dans les domaines suivants :

- L'accompagnement au changement
- La gestion des parcours professionnels (conseiller en évolution professionnelle)
- Le développement de la mobilité et du décroisement.

En effet, il s'agit de faire face au changement en accompagnant les agents aux transitions professionnelles :

- Proposer des bilans de compétence et une prise en charge des agents qui se trouveront en situation de reconversion professionnelle
- Anticiper les nouveaux métiers et compétences transférables
- Mettre en place une organisation définitive en cours d'année
- Sensibiliser les agents à la prévention des risques psychosociaux.

Le développement d'une politique durable commune :

Favoriser les bonnes pratiques en matière de développement durable par la formation à l'éco conduite, à la sécurité routière notamment.

Par la promotion et l'organisation d'actions, la Collectivité de Corse souhaite œuvrer en faveur d'une politique de développement durable dans le domaine environnemental et social.

Favoriser la progression sociale par le développement et la validation des compétences :

Les agents qui souhaitent se diriger vers des fonctions supérieures bénéficieront d'un accompagnement spécifique dans leur démarche de progrès professionnel et personnel avec la proposition de préparations spécifiques aux différents concours d'accès aux grades de la Fonction Publique Territoriale.

De même, l'information portant sur les différents dispositifs de formation personnelle tels que le compte personnel de formation, le congé de formation professionnelle, la validation et la reconnaissance de l'expérience professionnelle, le bilan de compétence, pourra aider la collectivité à valoriser son potentiel humain et accompagner les agents dans l'acquisition d'une qualification professionnelle.

2.2 Les orientations de formation 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 agent.e.s territoriaux.ales

Priorité 2 : contribuer à donner du sens à l'action publique

Priorité 3 : accompagner par le développement des compétences des agent.e.s territoriaux.ales, 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 acteur.rice.s de leur formation

Priorité 8 : améliorer le niveau d'accueil des stagiaires

6 grandes causes nationales sont réaffirmées et privilégiées :

- La prise en compte du handicap en situations professionnelles
- La lutte contre l'illettrisme
- Le développement durable
- Le développement des ressources psycho-sociales
- La lutte contre les discriminations
- La pénibilité et les transitions professionnelles

La délégation Corse du CNFPT a pour mission de mettre en œuvre et d'adapter aux réalités locales l'ensemble de ces orientations.

ARTICLE 3 - TRADUCTION EN AXES, ACTIONS ET PROJETS

Sur la base énoncée à l'article précédent, les parties s'accordent sur la mise en œuvre d'actions contractualisées et priorisées qui feront l'objet de l'établissement de fiches action (modèle en PJ).

ARTICLE 4 - MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS

4.1 Définition du programme d'actions

La délégation de Corse et la Collectivité de Corse s'accordent chaque année, avant le 30 novembre de l'année N-1 sur le programme des actions mises en œuvre l'année suivante (annexe 1).

Pour les formations organisées en intra, le programme des actions fera apparaître distinctement les actions en intra sur cotisation et les actions en intra en cofinancement. Les actions en intra sur cotisation seront également répertoriées dans l'annexe 2.

Ce programme définira au travers de fiches actions les objectifs communs, les actions à mener, la programmation annuelle, les modalités d'organisation (intra, intra sur cotisation, et intra en cofinancement) et de gestion ainsi que les moyens financiers mis en œuvre à cet effet.

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 ;
- pour les actions réalisées sur cotisation, mettra à disposition les intervenant.e.s nécessaires ;
- fournira aux stagiaires les supports de formation ;
- délivrera les attestations de formation ;
- assurera l'opération d'évaluation à chaud des actions.

La collectivité :

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

4.2 Modalités de financement

La délégation s'engage à réaliser les actions de formation réparties selon leurs natures : « intra sur cotisation », « intra en cofinancement », « union » et « inter ».

Les actions intra correspondent à des formations spécifiques à la collectivité ou pour lesquelles les effectifs sont suffisants pour organiser une session réservée au seul personnel de la collectivité.

4.3 Evaluation des actions

Afin de réaliser chaque année l'évaluation des actions de formation, le comité de suivi s'appuiera notamment sur les indicateurs suivants :

- nombre de participant.e.s ;
- nombre de jours de formation stagiaires réalisés ;
- bilans « à chaud » réalisés par les stagiaires ;
- atteinte des objectifs fixés par la collectivité et le CNFPT ;
- impact sur le service public local de la collectivité.

L'évaluation des actions de formation menées au cours de l'année précédente permettra le cas échéant d'apporter des ajustements au présent partenariat.

4.4 Prévention et lutte contre l'absentéisme

Pour les actions organisées en intra sur cotisation :

Afin de responsabiliser les employeurs, 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

Dans l'hypothèse où la session comprendrait finalement un effectif égal ou inférieur à 15 agents (ou autre seuil fixé préalablement, et dont le motif est précisé par convention entre les parties), la formation sera assimilée à une action avec participation financière au tarif arrêté par la convention.

Dans l'hypothèse où une session de formation en intra sans participation financière ne comprendrait finalement qu'un effectif présent égal ou inférieur à cet effectif minimum, chaque place non occupée en deçà de ce seuil (du fait de l'absence du stagiaire inscrit sans motif valable) donne lieu à une participation financière de 130 € par jour et par place non occupée à la charge de son employeur.

De même, si l'annulation d'une action de formation en intra sur cotisation intervient trop tardivement et/ou sans motif valable du fait de la collectivité bénéficiaire, une participation financière de la collectivité sera demandée conformément aux délibérations du conseil d'administration du CNFPT (le montant de ces participations sera inscrit dans la ou les conventions de participation financière qui seront conclues en déclinaison du présent contrat). Aux termes de la décision 2017/DEC/007, la convention conclue avec la collectivité ou l'établissement prévoit que, si une formation en intra sans participation financière est annulée sans motif valable du fait de la collectivité bénéficiaire, cette dernière verse une participation financière :

- à hauteur de 50 % du montant fixé par la convention, si l'annulation est connue au plus un mois avant la date de la formation (de date à date) ;
- à hauteur de 100 % du montant fixé par la convention, si l'annulation est connue au plus une semaine avant la date de la formation (de date à date).

Le montant de participation est fixé dans la convention, par application de l'un des montants suivants :

catégorie de formation intra hors programme (fonction de la complexité du montage de l'action et de la rémunération des intervenants ou cout d'achat des prestations)	Participation financière
Niveau 1	400 € par jour pour un groupe
Niveau 2	600 € par jour pour un groupe
Niveau 3	800 € par jour pour un groupe
Niveau 4	1 000 € par jour pour un groupe
Niveau 5	1 200 € par jour pour un groupe

Pour les actions inter :

L'agent.e territorial.e est tenu.e, dans l'intérêt du service de suivre les actions de formation déterminées avec l'autorité territoriale. Toute absence est à justifier auprès de la DRH puisque la formation continue constitue du temps de travail pour l'agent.

Le contrôle des présences s'effectue à partir des listes d'émargement. Le CNFPT adresse à la collectivité un état des présences aux formations qu'il organise.

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 la délégation de Corse et la collectivité. Il est composé du/de la directeur.rice général.e de la collectivité et le/la directeur.rice de la délégation du CNFPT auxquels sont associé.e.s les différent.e.s collaborateur.rice.s concerné.e.s par la mise en œuvre du présent partenariat (le/la DRH et le/la responsable formation pour la collectivité ainsi que le/la directeur.rice adjoint.e chargé.e de la formation et les conseiller.ère.s formation 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 ;
- définir le programme des actions annuel et rédiger les fiches action ;
- 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 à

Le

en 4 exemplaires

Pour le Centre National de la
Fonction Publique Territoriale

Pour (désignation de la collectivité)

Nom du signataire
(fonction ou mandat)

Nom du signataire
(mandat-s)