



Version août 2022

**PARTENARIAT
DE FORMATION PROFESSIONNELLE TERRITORIALISÉE
ENTRE
LA DELEGATION NOUVELLE-AQUITAINE DU CNFPT
ET
LE CONSEIL DEPARTEMENTAL DE LA CREUSE**

Entre

LE CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Délégation Nouvelle-Aquitaine

71, allée Jean Giono – 33075 Bordeaux Cedex

représentée par Pierre CHERET, Délégué du CNFPT Nouvelle-Aquitaine, conseiller régional,
ci-après désigné par « *le CNFPT* »

d'une part,

Et

LE CONSEIL DEPARTEMENTAL DE LA CREUSE

N° de Siret 22230962700016

1 Château des Comtes de la Marche

BP 250

23011 GUERET CEDEX

représentée par Mme Valérie SIMONET, Présidente du Conseil Départemental
ci-après désignée par " *La collectivité*"

d'autre part,

Ci-après conjointement désignés « *les Parties* »

VU le Code général de la fonction publique ;

VU le décret n°87-811 du 5 octobre 1987 relatif au CNFPT et notamment son article 18 modifié par le décret n°89-304 du 12 mai 1989 ;

VU la délibération n° 2014/174 du 5 novembre 2014 du Conseil d'administration du CNFPT relative à l'évolution des activités du CNFPT soumises à participation financière, complétée par la délibération n° 2015-104 du 25 juin 2015 ;

VU la décision 2019/DEC/007 fixant le niveau de participation financière des employeurs pour certaines formations et interventions du Centre National de la Fonction Publique Territoriale

VU la délibération du Conseil Départemental en date du Autorisant la Présidente à signer la présente convention.

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 des agents publics locaux 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 relative à la fonction publique territoriale a renforcé les droits individuels et collectifs à la formation des agents territoriaux qui s'exercent dans un cadre de responsabilités croisées entre les agents, les employeurs publics territoriaux 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 agents : d'être pleinement acteur 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.

Le décret n° 2008-512 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux dispose que l'accès à un nouveau grade d'emploi est subordonné au respect, par le fonctionnaire territorial, des obligations de formation auxquelles il était astreint, pour les périodes de formations révolues, dans son cadre d'emploi d'origine.

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 service du CNFPT.

C'est pour définir les modalités de cette relation que le CNFPT et la collectivité 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 dans les domaines de la formation des agents territoriaux employés par la collectivité et de l'accompagnement des projets de la collectivité dès lors qu'ils ont un lien avec la formation de ses agents.

Le CNFPT et la collectivité conviennent, afin de développer les compétences des agents concernés, de mettre en œuvre des actions de formation professionnelles 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 agents territoriaux ;
- permettre aux agents territoriaux de répondre aux obligations de formation définies par la réglementation en vigueur ;
- 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 :**
- **Moderniser le fonctionnement de la collectivité :**

- La collectivité a engagé une démarche participative. En effet, un conseil départemental pour l'écriture du projet d'administration. Il s'agit de favoriser la transversalité et de donner du sens aux missions des agents de la collectivité.
- La dématérialisation des procédures se poursuit. La collectivité modernise ses outils et permet ainsi une plus grande efficacité.
- Vers une administration agile : la collectivité doit sans cesse re-questionner ses pratiques et son organisation et les faire évoluer. Dans ce contexte, l'accompagnement au changement est essentiel.

- **Un objectif : la qualité de vie au travail des agents du conseil départemental :**

- Des actions de prévention et de formation sont mises en place pour prévenir les TMS, les accidents ... ; Les agents sont sensibilisés à la sécurité et au port des EPI.
- Dans les métiers du social, une démarche de supervision est engagée.
- L'accompagnement de l'encadrement est indispensable. Des séminaires sont organisés à leur intention.
- Pour limiter la fatigue des agents (et aussi l'impact économique et environnemental des déplacements), la collectivité veille à limiter les trajets des agents. C'est ainsi qu'a été mis en place un règlement du télétravail adapté.

- **L'engagement d'une GPEC :**

Pour répondre au besoin d'adaptabilité, une démarche de GPEC est engagée.

- Depuis plusieurs années la collectivité a mis en place une cartographie des métiers. Toutes les fiches activités sont liées à la fiche métier du CNFPT qui correspond. Il est ainsi possible de bénéficier du référentiel de compétences.
- La collectivité compte 1100 agents et le repérage des talents s'en trouve facilité. Cette démarche est un des axes de la GPEC.
- La collectivité a la volonté de poursuivre la professionnalisation des agents et le plan de formation résulte de cette démarche.
- Dans certains métiers en tension, un travail est engagé pour rendre la collectivité attractive. Un forum des métiers du médico-social est organisé en octobre 2022.
- L'apprentissage est favorisé. Il permet de former des jeunes aux métiers de la collectivité et peut aboutir à des recrutements sur des profils qui correspondent parfaitement à la formation dispensée.

- **Dans un contexte budgétaire contraint, le pilotage des politiques publiques est indispensable :**

- Le Lab23 (laboratoire d'innovation publique) est un outil qui permet au sein du conseil départemental la mise en place du design de service.
- Le projet d'administration qui est engagé permettra de mobiliser l'intelligence collective des agents de la collectivité et ainsi les fédérer autour de cet objectif commun.
- L'évaluation des politiques publiques est essentielle. C'est ainsi que des outils de pilotage sont en cours de déploiement sur la collectivité.

- **2.2 Les orientations du CNFPT**

Le Projet national du CNFPT pour les années 2022 à 2027 vise à accompagner les collectivités pour répondre aux grands enjeux publics locaux, à garantir aux agents territoriaux un égal accès à la

formation et à une offre de qualité et à accompagner les projets et les év agents.

- **Accompagner les collectivités pour répondre aux grands enjeux publics locaux :**
 - o Aménager les territoires : accompagner la résilience des territoires, favoriser l'équilibre des territoires ;
 - o Conduire une action publique solidaire et inclusive : préserver l'autonomie et la dignité des personnes, renforcer la cohésion sociale, prendre en compte les enjeux de santé publique ;
 - o Faire société : conforter les valeurs du service au public, vivre ensemble, concourir au continuum de sécurité ;
 - o Une fonction publique territoriale mobilisée : pouvoir agir ensemble, incarner le service public, accompagner les dirigeants territoriaux.

- **Garantir aux agents territoriaux un égal accès à la formation et à une offre de qualité :**
 - o Le double impératif d'égalité et d'inclusion : développer une offre de formation inclusive et accessible, permettre l'équité entre les territoires, garantir une égalité d'accès à la formation ;
 - o Conforter et garantir la qualité de l'offre de formation en s'engageant dans une démarche de certification : une offre davantage à l'écoute des attentes des collectivités et de leurs agents, des stagiaires mieux accompagnés dans leur parcours de formation, des moyens pédagogiques et techniques pensés pour répondre aux besoins de chaque stagiaire, des intervenants comme acteurs majeurs de l'amélioration de la qualité de l'offre ;
 - o Placer l'innovation et l'action au cœur du modèle pédagogique : essayer la culture de l'innovation dans les collectivités, inventer et partager de nouveaux apprentissages innovants et capacitants ;
 - o Développer l'évaluation de notre offre de service.

- **Accompagner les projets et les évolutions professionnels des agents :**
 - o Attirer de nouveaux talents vers la fonction publique territoriale : mettre en œuvre une stratégie partagée de promotion des métiers territoriaux avec les collectivités, promouvoir la formation en alternance ;
 - o Faciliter les progressions de carrières plus dynamiques : améliorer les préparations aux concours, adapter nos modalités de formation aux besoins réels des agents ;
 - o Offrir de nouvelles perspectives de transition professionnelles : faciliter les transitions professionnelles, permettre à chaque agent d'être acteur de son évolution professionnelle, prendre en compte les besoins de formation des agents connaissant une mobilité subie, poursuivre la professionnalisation des conseillers en évolution professionnelle.

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

Pour ce faire, la délégation Nouvelle-Aquitaine du CNFPT a défini les orientations suivantes en matière de formation des agents publics locaux :

- répondre en proximité aux demandes spécifiques de formation dans le cadre de formations organisées en Intra ;
- répondre aux besoins de formation d'intégration
- assurer la gestion des demandes de dispenses de formation,
- former les agents chargés de la sécurité et de la protection des biens et des personnes,
- réduire les inégalités géographiques et catégorielles d'accès à la formation par le renforcement de la proximité des actions de formation,
- assurer un égal accès à la préparation aux concours et examens professionnels
- réduire les difficultés d'accès à la formation de certains agents (*lutte contre l'illettrisme et accueil des personnes en situation de handicap notamment*),
- conforter l'animation des rencontres professionnelles au sein de la FPT,
- intégrer les technologies de l'information et de la communication dans les systèmes de formation et dans nos relations avec les agents et collectivités territoriales,
- promouvoir de développement durable dans la formation.

ARTICLE 3 - TRADUCTION DES OBJECTIFS EN AXES, ACTIONS ET PROJETS

Sur la base des objectifs énoncés à l'article précédent, les parties s'accordent sur la mise en œuvre d'actions contractualisées.

Ces actions Intra sont complémentaires de l'offre de formation annuelle organisée en Inter-collectivités sur le territoire de Nouvelle-Aquitaine : elles visent à répondre à des besoins spécifiques de la collectivité.

Le présent partenariat vise également à accompagner par la formation des projets de la collectivité.

- **3-1 Contribuer au développement du dispositif de formation professionnelle de la fonction publique territoriale**

La formation professionnelle des agents publics territoriaux est une responsabilité partagée des acteurs territoriaux.

Dans cet esprit, la collectivité s'engage à :

- favoriser l'engagement des agents de la collectivité qui souhaitent intervenir en qualité de formateur au sein du CNFPT ;
- soutenir la démarche des agents de la collectivité de participer à des réseaux « métiers » mis en place par le CNFPT en Nouvelle-Aquitaine.

- **3-2 Promouvoir l'apprentissage dans la fonction publique territoriale**

L'apprentissage représente l'une des voies d'accès au service public local en permettant aux élèves et étudiants de découvrir la diversité des métiers et des missions de l'action publique locale.

Dans ce cadre, les collectivités territoriales et les établissements publics territoriaux sont des employeurs publics potentiels d'apprentis.

Le CNFPT accompagne la collectivité de la façon suivante :

- La prise en charge du financement des coûts de formation des apprentis dans les conditions définies par le CNFPT pour l'ensemble du territoire national ;
- La formation des maîtres d'apprentissage de la collectivité.

- **3-3 Accompagner les projets de la collectivité et favoriser la formation des agents tout au long de la carrière**

Conformément aux dispositions de l'article L 423-3 du Code général de la fonction publique, la collectivité élabore un plan de formation. Le plan de formation allie les besoins de la collectivité qui doit disposer d'agents compétents pour développer ses projets et répondre aux exigences du service public et les besoins des agents qui souhaitent progresser dans leur métier et leur carrière ou se diriger vers un autre métier.

Dans ce cadre, pour permettre l'adaptation, le perfectionnement, la qualification ou plus généralement la professionnalisation des agents de la collectivité, des actions de formation seront mises en œuvre à destination de ses agents. Ces actions peuvent être issues de l'offre nationale de formation du CNFPT, et faire si nécessaire l'objet d'un ajustement de leur contenu pour répondre au mieux aux besoins de la collectivité, ou bien construites spécifiquement pour répondre à des besoins particuliers de la collectivité.

Une attention particulière sera portée au développement de la formation des agents de catégorie C dans l'ensemble des métiers exercés au sein de la collectivité.

Ce programme de formation mis en œuvre au titre du présent paragraphe sera organisé par le CNFPT sans participation financière de la collectivité.

Les actions de formation contenues dans le programme de formation s'adressent aux agents titulaires, stagiaires, contractuels de droit public et aux salariés sous contrat aidé. La participation à ces actions de formation de salariés contractuels de droit privé donnera lieu à facturation auprès de la collectivité conformément aux barèmes des tarifs arrêtés par le CNFPT.

Pour la première année du partenariat, le nombre de journée-formation à organiser par le CNFPT et financé dans le cadre de la cotisation est fixé à **60 jours**.

Pour les autres années du partenariat, le nombre de journées-formation (JF) à organiser par le CNFPT et financé dans le cadre de la cotisation fera fixé dans une annexe annuelle.

L'annexe annuelle prendra en compte les journées de formations non consommées sur une année N afin de les reporter sur l'année N+1 dans la limite de 30 % du nombre de journées de formation prévu pour l'année N.

Le nombre de journées-formation relevant des spécialités « santé, sécurité et conditions de travail » (*nomenclature A4A*) et « prévention des risques professionnels et secourisme » (*nomenclature T2K*) ne pourra pas excéder 30 % du nombre annuel de journées-formation mentionné dans l'annexe annuelle.

- **3.4 Accompagner les évolutions professionnelles des agents**

Le dispositif de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale prévoit l'organisation, par le CNFPT, à l'issu des tests d'orientation et pour une partie des candidats, de formations préalables de remise à niveau, dites « formations tremplin ».

Les parties conviennent d'examiner les possibilités d'organiser dans les locaux de la collectivité tout ou partie des « formations tremplin » destinées aux agents de la collectivité.

Les tests d'orientation, préalables au dispositif de préparation aux concours et aux examens professionnels de la fonction publique territoriale, peuvent faire apparaître que le faible niveau de certains candidats constitue un obstacle pour engager avec des chances de succès, une démarche de préparation aux concours ou aux examens professionnels.

Dans ce cadre, les services de la collectivité s'engagent à accompagner les agents de leurs collectivités dans la redéfinition de leur projet d'évolution professionnelle.

- **3.5 Promouvoir les bonnes pratiques**

Les parties s'engagent à définir, dans le cadre du présent partenariat, une offre de formation visant à développer les bonnes pratiques dans les domaines suivants :

- Accueil des personnes en situation de handicap,
- Promotion des valeurs de laïcité dans l'accomplissement du service public,
- Prévention des discriminations,
- Egalité femmes-hommes,
- Lutte contre l'illettrisme.

ARTICLE 4 - MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS

- **4-1 Organisation des actions de formation**

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent partenariat sont organisées en Intra et peuvent être mises en œuvre selon les différentes modalités suivantes :

- soit en présence d'un formateur (*formations en présentiel*) ;
- soit à distance avec l'utilisation de l'outil numérique (*formations organisées à distance*) ;
- soit par la combinaison de modules de formation en présentiel et à distance (*formations dites mixtes*).

Les formations « organisées à distance » ou « mixtes » nécessitent l'usage d'outils numériques (*courriels professionnels des agents, poste informatique connecté à Internet*) pour consulter des documents de formation à distance ou participer à distance à des temps de formation avec l'aide d'un formateur.

Le temps consacré par les agents à la formation (*en présentiel comme à distance*) sur autorisation de l'employeur est assimilé à un temps travaillé.

La collectivité détermine les durées et les conditions qui permettent à l'agent avec l'autorisation de son employeur de participer aux temps de formation « organisés à distance » ou « mixtes » sur son lieu de travail.

- **4.2 Définition du programme d'actions**

Publié sur le site www.creuse.fr le 10 octobre 2022

Le CNFPT et la collectivité s'accordent chaque année, avant le 31 décembre, un programme des actions à mettre en œuvre l'année suivante.

Ce programme définira au travers d'une « *fiche annuelle de programmation* », les actions à mener dans l'année, et, si nécessaire, les modalités d'organisation et de gestion ainsi que les moyens financiers mis en œuvre à cet effet.

Pour chaque action de formation, la « *fiche annuelle de programmation* » précise :

- le thème,
- la durée (en jours)
- le nombre de stagiaires par action
- le(s) public(s) visé(s) par l'action (*catégorie et profils d'agents*)
- le nombre de sessions d'une même action.

- **4.3 Engagements respectifs des parties**

Les parties s'engagent à créer les conditions de réussite des actions de formation réalisées en intra de la façon suivante :

- le CNFPT :
 - o définit les contenus des formations en lien avec la collectivité ;
 - o communique la proposition pédagogique, les besoins en matériel et les coordonnées du formateur ;
 - o organise les actions de formation à l'exclusion des moyens techniques (*salles de formation, équipements, matériels informatiques et audiovisuels, etc.*) ;
 - o désigne, recrute et rémunère les intervenants nécessaires et demeure, en tant qu'employeur, leur seul interlocuteur ;
 - o prend en charge les frais de déplacement des intervenants ;
 - o transmet si besoin à la collectivité pour duplication un exemplaire des documents liés à la formation et assure la mise à disposition en ligne des supports de formation via son site Internet ;
 - o assure la convocation des stagiaires aux actions de formation organisées intégralement à distance et aux modules organisés à distance pour les formations mixtes.
 - o délivre les attestations de formation en fonction de la présence réelle des stagiaires en formation ;
 - o transmet le bilan des questionnaires diffusés sur la messagerie des agents à l'issue des stages (intra et inter-catalogue).

S'agissant d'actions de formation organisées en Intra, le CNFPT ne prend pas en charge les frais ou l'organisation des repas des stagiaires, ni les frais de transport des stagiaires, ni les frais d'hébergement des stagiaires.

- la collectivité :
 - o s'assure de la participation du nombre minimum de stagiaires préalablement arrêté d'un commun accord avec le CNFPT pour garantir la qualité des formations ;
 - o procède à l'inscription des agents à partir de la plate-forme d'inscription dématérialisée mise à disposition par le CNFPT (*IEL*) ;
 - o fait son affaire des éventuelles modifications de la composition des groupes de stagiaires (*annulations, nouvelles inscriptions, etc ...*) jusqu'à 3 jours avant le début effectif de la formation ;
 - o informe les agents sur les objectifs et le contenu des formations ;
 - o assure la convocation des stagiaires aux actions de formation organisées intégralement en présentiel et aux modules organisés en présentiel pour les formations mixtes ;
 - o organise les moyens techniques dédiés à la formation et prend en charge les coûts éventuellement engendrés (*salles de formation, équipements, matériels informatiques et audiovisuels, etc.*) ;
 - o informe le CNFPT du lieu de déroulement de la formation ;
 - o s'assure de l'accueil des agents de la collectivité en formation et de l'intervenant ;

- communique au CNFPT, après la fin de chaque session d'émargement des stagiaires originales dans les 8 jours qui suivent la fin de l'action de formation : la feuille d'émargement originale dûment renseignée conditionne le versement de la rémunération des intervenants et la délivrance des attestations de formation aux stagiaires ;
- avertit le CNFPT par écrit (*courriel*) de l'annulation ou de la modification de sessions de formation.

- 4.4 La présence des stagiaires en formation

- Prévenir l'absentéisme des stagiaires :

Afin d'assurer une bonne organisation de chaque séance de formation et permettre un bon déroulement pédagogique de la formation, il est essentiel que tous les agents de la collectivité retenus pour y participer soient effectivement présents aux dates définies.

Dans cet objectif, la collectivité s'engage à organiser la présence effective en formation des agents de la collectivité retenus pour y participer et, pour ce faire, de les sensibiliser ainsi que leur hiérarchie de proximité, à l'importance de la formation pour faire évoluer les compétences et les qualifications des agents publics territoriaux.

- Effectif minimum de stagiaires pour les actions organisées en « intra » et financées sur la cotisation :

La programmation des actions de formation en intra est conditionnée par la présence d'un minimum de stagiaires.

Le seuil minimum de stagiaires par groupe est fixé à **12**, sauf pour les formations relevant des domaines suivants :

- Illettrisme : seuil minimum de stagiaires fixé à 8
- Hygiène, sécurité, santé au travail : seuil minimum de stagiaires fixé à 10
- Agent d'entretien du bâtiment : seuil minimum de stagiaires fixé à 8
- Accueil : seuil minimum de stagiaires fixé à 8
- Formation aux techniques culinaires : seuil minimum de stagiaires fixé à 8
- Tronçonnage : seuil minimum de stagiaires fixé à 6
- Formation de formateurs et tutorat : seuil minimum de stagiaires fixé à 10
- Orientation professionnelle : seuil minimum de stagiaires fixé à 8

Pour les actions de formation organisées par un ou des prestataire(s) de service désigné(s) par le CNFPT, l'effectif de stagiaires pouvant être accueilli en formation est déterminé en fonction des clauses définies au marché public : cette information sera fournie à la collectivité par le CNFPT.

- 4.5 Conséquence des annulations tardives

Les annulations de sessions de formation du fait de la collectivité donnent lieu à participation financière de la collectivité dans les cas suivants :

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

Le montant applicable au présent paragraphe est déterminé en fonction du taux de rémunération de l'intervenant et de la durée de la session, à savoir :

Montant de la rémunération horaire de l'intervenant	Montant journalier applicable pour 1 groupe (sera multiplié par le nombre de jours de la session)
- égal ou supérieur à 4A1 (38,34 €)	400 €
- égal ou supérieur à 4A2 (49,85 €)	600 €
- égal ou supérieur à 4A3 (61,35 €)	800 €

- égal ou supérieur à 4A4 (92,02 €)	1	ID : 023-222309627-20221005-CD2022_0056-DE
-------------------------------------	---	--

- 4.7 Modalités de paiement

Dès réception du titre de recettes que lui adressera le C.N.F.P.T. à l'issue des actions de formation, la collectivité s'acquittera du montant considéré en créditant le compte ouvert par l'Agence comptable du C.N.F.P.T auprès de la Recette Générale des Finances de Paris :

Code établissement : 10071
 Code guichet : 75000
 N° de compte : 00001005162
 Clé : 17

Le titre sera accompagné d'un mémoire ou d'une proposition de décompte précisant le thème, la durée de la formation prise en compte et le montant de facturation.

En application de l'ordonnance n° 2014-697 du 26 juin 2014 relative au développement de la facturation électronique, le CNFPT est tenu d'adresser son titre de recette via le portail Chorus Pro. Pour ce faire, les éléments d'identification de la collectivité sont les suivants :

Identifiant de la collectivité (code SIRET)	Libellé du service de facturation	Code du service de facturation
22230962700016	Formation	DRH

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 le CNFPT et la collectivité. Il est composé de la façon suivante :


- pour le CNFPT :
 - o le Directeur de la délégation Nouvelle-Aquitaine
 - o le Directeur adjoint chargé de l'action territoriale
 - o le responsable de l'antenne de la CREUSE
 - o le conseiller formation, interlocuteur de la collectivité
- pour la collectivité:
 - o le Directeur Général des Services
 - o le Directeur des Ressources Humaine
 - o le chef de service formation
 - o les agents du service formation

Les missions du comité de suivi sont les suivantes :

- assurer la mise en œuvre des actions prévues au présent partenariat ;
- définir le nombre de journées-formation (JF) à organiser chaque année et qui sera inscrit dans l'annexe annuelle prévue au paragraphe 3.2 ci-dessus ;
- définir le programme annuel des actions 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

Publié sur le site www.creuse.fr le 10 octobre 2022
et identifier le programme d'actions de l'année à venir.

Envoyé en préfecture le 06/10/2022
Reçu en préfecture le 06/10/2022
Affiché le 
ID : 023-222309627-20221005-CD2022_0056-DE

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

- nombre de participants ;
- 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.

ARTICLE 7 – DISPOSITIONS RELATIVES A LA SECURITE SANITAIRE

Le CNFPT et la collectivité veillent à ce que la formation soit mise en œuvre dans des conditions garantissant la sécurité sanitaire de l'ensemble des participants (*stagiaires, formateurs et autres personnes intervenant*).

Pour ce faire, les parties s'engagent à appliquer, pendant les temps de formation, les protocoles sanitaires fixés par le CNFPT sans qu'il soit nécessaire pour cela de modifier par avenant le présent partenariat.

ARTICLE 8 - DUREE

Le présent partenariat est conclu pour les années 2023 – 2024 et 2025 à compter du 1^{er} janvier et jusqu'au 31 décembre.

Les parties conviennent de se rencontrer au moins 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 9 - MODIFICATIONS / AVENANTS

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

Fait à

Le

en 2 exemplaires originaux

Pour le Centre National de la
Fonction Publique Territoriale

Pour la collectivité

Pierre CHERET
Délégué du CNFPT Nouvelle-Aquitaine
Conseiller régional

Valérie SIMONET
Présidente du Conseil Départemental
de la CREUSE

Partenariat de formation professionnelle territorialisée

ANNEXE ANNUELLE

Année : 2023

En application de l'article 3.3 du Partenariat de formation professionnelle territorialisée (PFPT) pour la période Janvier à Décembre, le nombre de journées-formation (JF) à organiser par le CNFPT et financé dans le cadre de la cotisation pour l'année mentionnée ci-dessus est fixé comme suit :

Nombre de JF de l'année N-1 non utilisés et reportés <i>(NOTA : dans la limite de 30 % du nombre de journées de formation prévu pour l'année N-1).</i>
Nombre de JF au titre de l'année	60
TOTAL