Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
001-210104519-20250527-D270525-09-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 02/06/2025
Affichage : 02/06/2025

D 270525-09

DELIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

DE LA COMMUNE DE VIRIAT

Séance du 27 mai 2025

Sur convocation en date du 21 mai 2025, le conseil municipal s'est réuni en séance ordinaire le 27 mai 2025 à 19 h 30, à l'Espace Familles sous la présidence de M. Bernard PERRET, Maire

Etaient présents : Mesdames, Messieurs

MERLE Emmanuelle	MORAND Alexis	LACOMBE Annick
BLANC Jean Luc	BRUNET Myriam	CHEVILLARD Jean Luc
BURTIN Béatrice	CHANEL Serge	JACQUEMET Rodolphe
CHATARD Kévin	VINIERE Michel	LAUPRETRE Patrick
BONHOURE Paola	THERMET Laure	MOREAU DE SAINT MARTIN Claire
PERDRIX Catherine	MERLE Sandra	BURDY Meryl
DAVID Magalie	TAPONARD Emmanuel	SCHUBERT Anja
BELQAID Zahira	JOSSERAND Raphaël	

Etaient excusés :
Patrice JANODY a donné pouvoir à Emmanuelle MERLE
Philippe VEUILLET a donné pouvoir à Sandra MERLE
Isabelle MARION a donné pouvoir à Laure THERMET

Etaient absents :
Jean-Louis BILLOUD et Joséphine MAZUÉ

Nombre de conseillers municipaux en exercice : 29
Secrétaire de séance : Emmanuelle MERLE

CONVENTION CADRE PLURIANNUELLE DE PARTENARIAT ENTRE LE CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ET LA COMMUNE DE VIRIAT

Entendu le rapport de M. le Maire

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

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
001-210104519-20250527-D270525-09-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 02/06/2025
Affichage : 02/06/2025

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

Le CNFPT (Centre National de la Fonction Publique Territoriale) est un établissement public paritaire déconcentré dont les missions de formation et d'emploi concourent à l'accompagnement des collectivités territoriales et de leurs agents dans leur mission de service public. Il a quatre missions principales : la formation, l'observation, l'organisation des concours des cadres d'emplois A+, et l'apprentissage. Il est financé par les cotisations des collectivités territoriales à hauteur 1 % de la masse salariale.

Avec les différentes transitions à l'œuvre, 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 portée par cette convention de partenariat entre le CNFPT et la Commune de Viriat, qui, à partir d'engagements partagés, vise à répondre aux besoins en compétences collectives et individuelles des agents et leur permettre d'évoluer professionnellement.

La présente convention cadre, dont un exemplaire est joint à la présente note de synthèse a pour objet de définir et de préciser les orientations et les objectifs du partenariat entre le CNFPT et la collectivité/ établissement afin de développer les compétences des agents de la collectivité et d'accompagner les projets de celle-ci.

Pour l'année 2025, le CNFPT, en plus de l'accueil des agents à des formations catalogue ou en union de collectivités, financera des formations dites en intra c'est-à-dire dédiées aux seules agents de la Commune. Ces formations sont en outre mis au point directement avec les chefs de services municipaux. Ainsi les formations en intra suivantes seront prises en charge par le CNFPT :

- Le cadre de direction dans l'organisation et le pilotage des services (19 et 20 mai 2025)
- La prise en compte des réflexes archaïques dans le développement psychomoteur du jeune enfant (17 septembre 2025)

Le Conseil municipal décide, à l'unanimité de :

- approuver les termes de la convention cadre pluriannuelle de partenariat entre le CNFPT et la commune de Viriat, jointe à la présente note de synthèse

- autoriser M. le Maire à signer tout document nécessaire à la mise en œuvre de cette décision

Le Maire,
Bernard PERRET

Le Secrétaire de Séance,
Emmanuelle MERLE

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
001-210104519-20250527-D270525-09-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 02/06/2025
Affichage : 02/06/2025

CONVENTION CADRE PLURIANNUELLE DE PARTENARIAT ENTRE LE CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ET LA COMMUNE DE VIRIAT

Entre

LE CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
Délégation Auvergne Rhône Alpes
Représentée par Monsieur Vincent FABRE, en sa qualité de délégué, dûment habilité à l'effet des présentes
Ci-après désigné par « *le CNFPT* »

d'une part,

Et

La Commune de Viriat - 204 Rue Prosper Convert 01441 VIRIAT Cedex
N° de Siret 21010451900017
Représentée par Bernard PERRET, 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 ;

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
001-210104519-20250527-D270525-09-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 02/06/2025
Affichage : 02/06/2025

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

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/ établissement 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.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
001-210104519-20250527-D270525-09-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 02/06/2025
Affichage : 02/06/2025

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

- D'une superficie de 4535 ha, la commune de Viriat compte 7 086 habitants. Viriat se caractérise par une double centralité :
  - L'une est située en entrée de ville au sud dans la continuité urbaine de Bourg en Bresse
  - La seconde est située au cœur du territoire communal à environ 7 km de l'hypercentre de Bourg en Bresse

  Compte tenu de la surface, la Commune se caractérise également par de nombreux hameaux dont certains sont autant peuplées que certaines petites communes du département.

  Au 1er janvier 2025, les effectifs de la Mairie de Viriat se répartissaient de la manière suivante :

		Nbre d'agents	ETP
titulaires stagiaires	emploi fonctionnel	1	1
	Filière administrative	12	11,8
	Filière Animation	7	6,13
	Filière culturelle	3	3
	Filière Médico-Sociale	7	7
	Filière Sociale	5	4,84
	Filière Sécurité	1	1
	Filière technique	39	34,28
	SOUS TOTAL	**75**	**69,05**
contractuels	contractuels	16	12,45
	apprentis	1	1
	CUI-PEC	0	0
	assistantes maternelles	6	6
	SOUS TOTAL	**23**	**19,45**
	TOTAL	**98**	**88,5**

Pour les fonctionnaires, 5 agents relèvent de la catégorie A, 10 de la catégorie B et 60 de la catégorie C.

- En terme de métiers, les effectifs salariés se répartissent de la manière suivante :

  8 agents relèvent des fonctions de direction générale (accueil, assistante de direction, comptabilité-finances-gestion, ressources humaines, commande publique et veille juridique, communication, DGS)

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
001-210104519-20250527-D270525-09-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 02/06/2025
Affichage : 02/06/2025

14 agents relèvent des fonctions d'animations éducatives, périscolaires et extrascolaires
5 agents relèvent des fonctions culturelles
5 agents relèvent des fonctions état civil, agence postale communale, CCAS (naissances, décès, CNI, passeport, colis alimentaires...)
24 agents relèvent de fonction auprès de la petite enfance
19 agents relèvent de la fonction restaurant scolaire, entretien des bâtiments scolaires et administratifs
23 agents relèvent de la direction des services techniques soit sur des fonctions maintenance et entretien des bâtiments municipaux (11 agents) soit sur des fonctions voirie-espaces verts-fleurissement (12 agents)

- En terme de mutualisation, la Commune adhère aux services communs mis en place à l'échelle de la communauté d'Agglomération : d'une part Informatique et télécommunication et d'autre part instruction des autorisations du droit des sols

b. Le projet de la collectivité

Le projet de mandat de la collectivité s'organise autour de 4 piliers stratégiques et plus particulièrement :

- Le rôle de Viriat dans le renforcement de l'Unité Urbaine
- Viriat : commune des courts chemins, organisée autour de deux centralités à affirmer en tant que véritables lieux de vie
- Viriat, une grande commune qui respire, engagée dans l'action climatique
- Viriat, une commune aimable

c. Les engagements en matière de transitions

La collectivité poursuit les engagements en matière de transitions écologique et énergétique.

d. La politique RH de la collectivité

La Commune de Viirat a adopté en Conseil municipal du 27 juillet 2021 une stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines reposant sur le diagnostic suivant

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

- difficultés de recrutement sur les postes d'encadrement ou à compétences spécifiques et rares : absence de candidature, candidats issus du secteur privé non titulaires de la FPT et non lauréats des concours
- turn-over important dans les fonctions d'animation et d'encadrement de la pause méridienne : difficultés de recruter sur des postes à temps non complet et peu valorisés ou valorisant
- difficultés à pourvoir aux remplacements d'agents absents dont la présence est essentielle pour l'encadrement des enfants ou sur des compétences rares
- agents en inaptitude physique dont le reclassement est difficile compte tenu de la taille de la collectivité (peu de postes donc peu d'opportunités)
- la préoccupation des recrutements et de la gestion des ressources humaines n'est pas suffisamment partagée

Les enjeux identifiés ont été les suivants :

- parvenir à recruter des profils d'encadrement correspondant aux objectifs du mandat 2020-2026
- renforcer le niveau de compétences des agents

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
001-210104519-20250527-D270525-09-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 02/06/2025
Affichage : 02/06/2025

- trouver des solutions pour disposer d'un vivier de remplaçants
- fidéliser les agents disposant d'une compétence rare ou dont l'efficacité est appréciée et remarquée

Pour répondre aux enjeux, les objectifs ont été définis de la manière suivante :

- rendre la collectivité attractive
- faire évoluer et moderniser le service public
- promouvoir l'égalité homme-femme
- prendre en compte le rôle social d'une collectivité locale

4 leviers transversaux ont été identifiés pour atteindre les objectifs fixés : moyens de rémunération, recrutement et mobilités, formation, organisation et conditions de travail.

Ainsi, les actions détaillées en matière de formation prévoient :

- encourager les agents à préparer et à se présenter au concours de la FPT
- inciter les agents à participer aux formations catalogue du CNFPT
- poursuivre la mise en place de formations en intra ou en union avec le CNFPT
- encourager la mise en place des outils découverts en formation
- diversifier l'offre de formation en lien avec le CNFPT
- mettre en place une action de rappel sur l'égalité homme /femme
- accompagner lorsque c'est possible les reclassements pour inaptitude physique par des formations au nouveau poste
- développer les formations liées au poste de travail et proposer des aménagements de poste
- sensibiliser au changement

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.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
001-210104519-20250527-D270525-09-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 02/06/2025
Affichage : 02/06/2025

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 évènements 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.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
001-210104519-20250527-D270525-09-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 02/06/2025
Affichage : 02/06/2025

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 former 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 connaitre 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 :

>>la politique de formation pour aider la Commune à renforcer son rôle dans l'Unité Urbaine : professionnalisation des services, mises à jour des connaissances, approfondir/développer les compétences, impliquer les agents

>> la politique de formation pour favoriser une commune des courts chemins : savoir simplifier les dispositifs, former à la méthode FALC (Facile A lire et à Comprendre), procédurer les interventions récurrentes des services, valoriser la polyvalence

>> la politique de formation pour faire de Viriat, une grande commune qui respire, engagée dans l'action climatique : changer les pratiques dans les secteurs d'activités du quotidien (gestion différenciée des espaces verts, adaptation des plantations au changement climatique, diminuer le gaspillage alimentaire)

>>la politique de formation pour faire de Viriat, une commune aimable : formation à l'accueil des usagers, gérer les conflits et les situations agressives en situation d'accueil,

>>la politique de formation pour valoriser et préserver la ressource humaine : bien vieillir (santé, reclassement, prévenir l'usure professionnelle…), qualité de vie au travail, gestion du temps et des conflits, gestes et postures, organisation des services et de l'activité quotidienne, formation obligatoire

Afin de prendre en compte ces objectifs de développement des compétences, les deux partenaires s'engagent à :
>> vérifier l'adéquation et la cohérence de la demande des agents et / ou de la collectivité par rapport au plan de mandat
>>faciliter la collectivité à mettre en œuvre les actions qui nourrissent la réalisation du plan de mandat

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
001-210104519-20250527-D270525-09-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 02/06/2025
Affichage : 02/06/2025

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 [1] organisées en interne 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.

---

[1] Conformément aux termes du décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 et de l'arrêté du 1er 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.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
001-210104519-20250527-D270525-09-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 02/06/2025
Affichage : 02/06/2025

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;
- Eviter 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 ;
- Sensibilisant les stagiaires à la nécessité d'évaluer le stage ;
- Contribuant aux retours des n+1 sur l'efficience 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 ;

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
001-210104519-20250527-D270525-09-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 02/06/2025
Affichage : 02/06/2025

- 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 CNFPT notifie à la collectivité la liste des projets qui seront à mettre en œuvre au titre de l'année. Pour cela, la collectivité devra adresser au CNFPT 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.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
001-210104519-20250527-D270525-09-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 02/06/2025
Affichage : 02/06/2025

Article 12 : Durée, dénonciation et résiliation

La présente convention-cadre est conclue, pour une durée maximale de 3 ans, 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 Viriat Le 30 mai 2025

En 2 exemplaires originaux

Pour le CNFPT	Pour la collectivité
Par délégation, Le directeur régional, Vincent FABRE	Le Maire de Viriat Bernard PERRET