



BORDEAUX  
MÉTROPOLE



Version janvier 2019

**PARTENARIAT  
DE FORMATION PROFESSIONNELLE TERRITORIALISÉE  
ENTRE  
LA DELEGATION NOUVELLE-AQUITAINE DU CNFPT  
ET  
BORDEAUX-METROPOLE,  
LA VILLE DE BORDEAUX  
LE CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE BORDEAUX  
2023-2025**

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

**BORDEAUX-METROPOLE,**

N° de Siret 24330031600011

Ci-après désignée par " BORDEAUX-METROPOLE "

Esplanade Charles de Gaulle 33045 Bordeaux Cedex

Représentée par Monsieur Alain Anziani, Président de Bordeaux-Métropole

Et

**LA VILLE DE BORDEAUX**

N° de Siret 21330063500017

Ci-après désignée par « *La VILLE DE BORDEAUX* »

Hôtel de ville de Bordeaux 33070 Bordeaux cedex

Représentée par Monsieur Pierre Hurmic, Maire de Bordeaux

Et

**LE CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE BORDEAUX**

N° de Siret 26330062600482

Ci-après désigné « *Le C.C.A.S DE BORDEAUX* »

Hôtel de ville de Bordeaux 33070 Bordeaux cedex

Représenté par son Président, Monsieur Pierre Hurmic, Maire de la ville de Bordeaux et Président du CCAS

Ci-après conjointement désignées « *les Parties* »

d'autre part,

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

**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. Il 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 « les Parties » entendent s'engager dans le présent partenariat pour développer la culture de la formation et son bon usage comme levier de la qualité du service public.

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

## **ARTICLE 1 - OBJET**

Le présent contrat a pour objet de définir le contenu du partenariat pluriannuel entre le CNFPT, Bordeaux Métropole, la ville de Bordeaux et son CCAS dans les domaines de la formation de leurs agents territoriaux et dans l'accompagnement de leurs projets dès lors qu'ils ont un lien avec la formation de leurs agents.

Le CNFPT et les entités précitées conviennent, afin de développer les compétences des agents concernés, de mettre en œuvre des actions de formation professionnelle à partir des orientations et objectifs stratégiques définis par « les Parties » et présentés à l'article 2.

Quatre 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 STRATEGIQUES DES 3 ENTITES**

*Les enjeux et les orientations stratégiques du plan de formation se définissent sur une période de 3 ans et sont en partie communs aux trois entités que sont, Bordeaux Métropole, la ville de Bordeaux et son CCAS. Un plan d'orientation triennal de formation 2022-2024 a été approuvé par les instances respectives en juillet 2022.*

*Les parties souhaitent incarner une administration apprenante, garante de l'évolution et du développement continu des compétences collectives et individuelles de leurs agents dans un contexte de qualité de vie au travail.*

*Elles inscrivent ainsi leur action dans la construction d'une politique de formation volontariste et ambitieuse en adéquation avec leurs besoins et leurs objectifs.*

#### **Les enjeux stratégiques 2022/2024**

*Le plan d'orientation de la formation 2022-2024 de Bordeaux Métropole, de la ville de Bordeaux et de son CCAS s'articule autour de six axes stratégiques débouchant sur des actions de formation.*

*Ce plan formation*

- **Axe 1 - Accompagner les enjeux sociétaux et environnementaux**
- **Axe 2 - Soutenir des démarches publiques innovantes**
- **Axe 3 - Renforcer l'habileté technologique des agents : numérique, bureautique et digitale**
- **Axe 4 - Favoriser des trajectoires dynamiques / Accompagner les parcours professionnels**
- **Axe 5 - Développer les compétences des encadrants / Former les encadrants**
- **Axe 6 - Promouvoir la qualité de vie au travail et préserver la santé et la sécurité des agents**

Ce plan d'orientation de la formation 2022-2024 (joint en annexe) poursuit également l'ambition de répondre aux enjeux transversaux suivants :

- Accompagner les encadrants dans la mise en œuvre de politiques publiques,
- Rendre les agents pleinement acteurs de leur parcours et de leur carrière
- Structurer l'offre et l'adapter pour proposer des formes diversifiées et variées de formation, en s'appuyant sur les dispositifs internes existants.
- Proposer de manière réactive des formations liées à l'actualité
- Être novateurs dans les formats et modalités proposés
- Valoriser les compétences et talents internes
- Renforcer le pilotage de la politique formation en suivant des indicateurs de qualité et de performance

Il s'agit d'une feuille de route partagée qui propose un ensemble d'actions qui seront enrichies par les initiatives portées par les acteurs et les contributeurs de la formation. Il s'adresse également à l'encadrement, qui pourra, à l'occasion de l'entretien annuel, nourrir le dialogue avec l'agent.

### **2.1.1 PRESENTATION DE BORDEAUX-METROPOLE ET DE SES OBJECTIFS PRIORITAIRES**

Bordeaux Métropole, se classe au 6eme rang des agglomérations Françaises avec environ 986 879 habitants répartis sur 57 828 hectares et 28 communes.

Au 31 décembre 2021, les effectifs de Bordeaux Métropole représentaient 5 395 emplois permanents.

Ses actions s'inscrivent pour les années à venir autour de 6 axes majeurs à savoir :

- Développer et structurer les services mutualisés pour poursuivre l'amélioration du service rendu à l'usager sur le territoire métropolitain,
- Favoriser une action publique en proximité et réactive par le renforcement de la territorialisation des services,
- Affirmer et conforter le développement économique du territoire au service de l'emploi,
- Mieux gérer les mobilités (organiser un modèle de mobilité « intelligente »),
- Assurer un développement équilibré,
- Préserver l'environnement par la prise en compte du développement durable.

L'organisation générale des services s'inscrit d'une part, dans le cadre fixé par la loi portant sur les transferts de compétences et sur la mise en œuvre du schéma de mutualisation, et s'appuie d'autre part sur la volonté de Bordeaux Métropole de favoriser la réalisation de grands projets (réussir la transition énergétique, améliorer le paysage urbain, améliorer la mobilité, déployer Bordeaux Inno Campus, développer l'agriculture urbaine etc..)

### **2.1.2 - LA VILLE DE BORDEAUX ET SES OBJECTIFS PRIORITAIRES**

La ville de Bordeaux, commune centre de « Bordeaux Métropole » compte 260 958 habitants (données 2019) et emploie 3 575 agents permanents.

Inscrite au patrimoine mondial de l'Unesco, la ville de Bordeaux poursuit sa transformation et rayonne au-delà des frontières.

Bordeaux, c'est une ville sociale et solidaire, engagée en faveur de la cohésion sociale, de la solidarité, de la recherche du bien-être pour chacun et de l'intégration de tous à la vie de la cité.

Face aux mutations profondes, la ville de Bordeaux développe son Pacte de cohésion sociale et territoriale dont la finalité est de saisir les nouveaux enjeux comme des opportunités.

Le Pacte de cohésion sociale et territoriale s'articule autour de 5 axes de travail thématiques de la vie quotidienne :

- Axe 1 : S'insérer économiquement, être citoyen actif,
- Axe 2 : Habiter la ville, partager la vie,
- Axe 3 : Accéder à la culture, à l'éducation et aux savoirs,
- Axe 4 : Préserver le bien-être, la santé et l'environnement,
- Axe 5 : Garantir la tranquillité publique et la prévention, lutter contre les discriminations, agir en faveur des personnes handicapées.

### **2.1.3 - LE CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE (CCAS) DE BORDEAUX**

Établissement public administratif, le CCAS de Bordeaux porte une part importante de la politique sociale municipale. Il compte 412 agents permanents (308 issus de la fonction publique territoriale et 104 au titre de la FPH).

Il œuvre dans deux champs d'actions principaux :

- La lutte contre les exclusions,
- L'accompagnement du vieillissement.

À ce titre, son action de grande amplitude se déploie à travers sept grandes catégories de missions : accueillir, orienter, accompagner, coordonner, délivrer des prestations, héberger et gérer des équipements de proximité.

Engagé dans le cadre de la mutualisation des fonctions ressources avec les services de la Ville depuis 2015, le CCAS trouve sa place de fait, dans le contexte d'organisation de l'établissement public intercommunal qu'est la Métropole.

### **2.1.4 LES AXES DES PLANS DE FORMATION DES TROIS ENTITES**

Bordeaux métropole, la ville de Bordeaux et son CCAS mettent en œuvre des plans de formation annuels qui s'articulent autour des 6 axes cités à l'article 2.1.

Ces documents seront envoyés au CNFPT dès leur validation en Comité Social.

Le règlement formation, nommé guide la formation, en cours d'actualisation sera transmis dès validation par les instances des trois entités.

## **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 évolutions professionnelles des agents.

- **Accompagner les collectivités pour répondre aux grands enjeux publics locaux :**
  - Aménager les territoires : accompagner la résilience des territoires, favoriser l'équilibre des territoires ;
  - 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 ;
  - Faire société : conforter les valeurs du service au public, vivre ensemble, concourir au continuum de sécurité ;
  - 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 :**
  - 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 ;

- 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 ;
  - Placer l'innovation et l'action au cœur du modèle pédagogique : essaimer la culture de l'innovation dans les collectivités, inventer et partager de nouveaux apprentissages innovants et capacitants ;
  - Développer l'évaluation de notre offre de service.
- **Accompagner les projets et les évolutions professionnelles des agents :**
- 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 ;
  - Faciliter les progressions de carrières plus dynamiques : améliorer les préparations aux concours, adapter nos modalités de formation aux besoins réels des agents ;
  - 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 le 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 350 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'issue 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 (*adresses courriels individuelles 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

Le CNFPT et la collectivité s'accordent chaque année, avant le 31 décembre de l'année N-1 sur le 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 :

- définit les contenus des formations en lien avec la collectivité ;
- organise les actions de formation à l'exclusion des moyens techniques (*salles de formation, équipements, matériels informatiques et audiovisuels, etc.*) ;
- désigne, recrute et rémunère les intervenants nécessaires et demeure, en tant qu'employeur, leur seul interlocuteur ;
- prend en charge les frais de déplacement des intervenants ;
- 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 ;
- assure la convocation des stagiaires aux actions de formation organisées intégralement à distance et aux modules organisés à distance pour les formations mixtes ;
- délivre les attestations de formation en fonction de la présence réelle des stagiaires en formation.

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 :

- 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 ;
- procède à l'inscription des agents à partir de la plate-forme d'inscription dématérialisée mise à disposition par le CNFPT (*IEL*) ;
- 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 ;
- informe les agents sur les objectifs et le contenu des formations ;
- assure la convocation des stagiaires aux actions de formation organisées intégralement en présentiel et aux modules organisés en présentiel pour les formations mixtes ;
- 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.*) ;
- informe le CNFPT du lieu de déroulement de la formation ;
- 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 de formation, les feuilles 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 est fixé à **15**, 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 6
- Tronçonnage : seuil minimum de stagiaires fixé à 10
- Formation de formateurs et tutorat : seuil minimum de stagiaires fixé à 8
- Orientation professionnelle

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 ( <i>sera multiplié par le nombre de jours de la session</i> )
- 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 €)	1 000 €

#### - 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	N° d'engagement obligatoire
24330031600011 - BM			
21330063500017 - Ville de Bordeaux		GBB05	(OUI / NON)
26330062600482 - CCAS			

#### **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 :

- Le Directeur de la délégation Nouvelle-Aquitaine,
- Le Directeur adjoint chargé de l'action territoriale,
- Le responsable de l'antenne de la Gironde,
- Le conseiller formation, interlocuteur de la collectivité.

- Pour les Parties:

- Le Directeur général adjoint en charge des ressources humaines,
- La Directrice des ressources humaines,
- Le Directeur de la Direction pilotage emploi et dialogue social,
- La chef de service évaluation et développement des compétences,
- La Responsable du centre formation de Bordeaux Métropole.

- 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 3.3 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 et identifier le programme d'actions de l'année à venir.

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 les Parties 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 intervenantes*).

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 à 2025 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 et jusqu'au 31 décembre 2025.

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 Bordeaux, en 2 exemplaires originaux, le

<p><b>Pour le Centre National de la Fonction Publique Territoriale,</b></p> <p>Pierre CHERET, Délégué du CNFPT Nouvelle-Aquitaine Conseiller régional</p>		
<p><b>Pour les Collectivités,</b></p> <p>Pour Bordeaux Métropole,</p> <p>Le Président de Bordeaux Métropole, Alain Anziani.</p>	<p>Pour la ville de Bordeaux,</p> <p>Le maire de Bordeaux, Pierre Hurmic.</p>	<p>Pour le Centre Communal d'Action Sociale,</p> <p>Le Président du conseil d'Administration Pierre Hurmic, Maire de Bordeaux</p>

**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 2023 à 2025, 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 :

<b>Nombre de JF de l'année N-1 non utilisés et reportés</b> <i>(NOTA : dans la limite de 30 % du nombre de journées de formation prévu pour l'année N-1).</i>	
<b>Nombre de JF au titre de l'année</b>	360
<b>TOTAL</b>	