

**CONVENTION CADRE PLURIANNUELLE DE PARTENARIAT ENTRE LE CENTRE  
NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ET LE CONSEIL  
DEPARTEMENTAL DE LA CREUSE**

**2026 - 2028**

Entre

**LE CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**

Délégation Nouvelle-Aquitaine

Représentée par Mme Gwénaëlle JUAN, en sa qualité de directrice, dûment habilitée à l'effet des présentes

Ci-après désigné par « *le CNFPT* »

*d'une part,*

Et

**LE CONSEIL DEPARTEMENTAL DE LA CREUSE**

N° de Siret 22230962400016

1 Château des Comptes de la Marche

BP 250

23011 GUERET CEDEX

Représentée par Madame Valérie SIMONET en sa qualité de Présidente du Conseil départemental, dûment habilitée à l'effet des présentes

ci-après désignée par " *La collectivité*"

*d'autre part,*

Ci-après conjointement désignés « *les Parties* »

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/DEC/024 du 21 novembre 2024 fixant le niveau de participation financière des employeurs pour certaines formations et interventions du CNFPT ;

CONSIDERANT le projet d'établissement 2022-2027 du Centre national de la fonction publique territoriale  
 CONSIDERANT le projet de la collectivité ;  
 CONSIDERANT la volonté commune des parties de coopérer durablement sur l'accompagnement au droit à la formation professionnelle tout au long de la vie reconnue à tous les agents publics territoriaux ;  
 CONSIDÉRANT la perspective commune des parties de concrétiser un partenariat pluriannuel en matière de développement des compétences et d'accompagnement des projets territoriaux

## **PREAMBULE**

### 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 le Conseil Départemental de la Creuse, 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 Nouvelle-Aquitaine du Centre National de la Fonction Publique Territoriale.

### **Article 2 : Cadre stratégique du partenariat**

Le présent partenariat s'inscrit dans un 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 transition, identifiées notamment par le CNFPT dans son projet d'établissement, qui nécessitent de profondes mutations du service public local.

#### **2.1 : Priorités stratégiques de la collectivité et de ses agents**

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

##### ***a. Les lignes de forces de la collectivité***

Avec un effectif d'un peu plus de 1000 agents, le Conseil départemental de la Creuse a un périmètre d'intervention très large (solidarité, infrastructures routières, culture, appui au territoire, transition écologique, éducation, sport, santé,...). Il est le chef de file des politiques sociales et assure également la solidarité territoriale (schéma départemental d'amélioration de l'accessibilité des services aux publics).

La mise en œuvre de sa politique locale nécessite une expertise et une polyvalence des agents dans un environnement qui doit s'adapter aux exigences de services publics attendues par les habitants, sur un territoire rural et ceci dans un contexte financier de plus en plus contraint.

En quelques chiffres<sup>1</sup>, les effectifs du Conseil Départemental de la Creuse c'est :

- 1093 agents employés au 31 décembre 2024 dont 71 % de fonctionnaires, 9% de contractuels permanents et 20% de contractuels non permanents
- 59% de catégorie C, 27% de catégorie B et 14% de catégorie A
- 5 filières représentées : administrative (24%), technique (55%), médico-sociale (17%), culturelle (3%) et animation (1%)
- Age moyen des agents : 48 ans

## <sup>1</sup> Données issues du Rapport social unique 2024

La collectivité souhaite favoriser une politique de formation dynamique afin de mobiliser et fédérer les agents qui travaillent au quotidien pour la mise en œuvre du projet stratégique de la collectivité.

En effet, la formation est un levier majeur pour accompagner le développement des compétences internes, intégrer les nouveaux agents, anticiper les évolutions et adapter les missions dans une logique de proximité avec les usagers et de soutien aux acteurs locaux.

Par ailleurs, la diversité des métiers au sein de la collectivité nécessite une offre de formation tant sur le volet des compétences métiers que des enjeux en termes de compétences transverses et de qualité de vie au travail.

En synthèse, le diagnostic territorial fait apparaître des besoins d'accompagnement des agents au développement des compétences numériques et aux enjeux d'évolution des métiers (mutations sociétales et technologiques).

### ***b. Le projet de la collectivité***

Le projet stratégique du Conseil Départemental de la Creuse se décline autour des ambitions et des enjeux suivants :

- Renforcer l'attractivité du département
- Répondre au besoin d'accessibilité des services publics
- Renforcer les solidarités humaines et territoriales
- Remettre le service public et ses usagers au centre
- Passer d'une collectivité gestionnaire à une collectivité de proximité, cheffe de file et assemblée pour favoriser une dynamique territoriale

Il se traduit dans le projet d'administration départemental (PAD) qui a fait l'objet d'une démarche participative avec les agents et dans la politique RH définie au sein des Lignes Directrices de Gestion.

Cette dynamique nécessite un accompagnement des agents par le biais de la formation interne (formateurs internes, ambassadeurs et facilitateurs) et par des actions de formation collectives ou individuelles :

-démarche de modernisation des modes de travail : dématérialisation des procédures, sensibilisation aux processus métiers permettant aux agents d'interroger les procédures, séminaires des encadrants sur les enjeux du numérique et du pilotage budgétaire.

- mise en place d'outils collaboratifs et d'environnements numériques de travail

-amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail : actions de prévention et de santé au travail pour prévenir les phénomènes d'usure professionnelle. Ainsi, des actions de prévention en direction des agents des collèges sont actuellement menées par une équipe pluridisciplinaire d'intervention afin de réduire l'absentéisme, favoriser le maintien dans l'emploi et apporter des conseils en matière d'aménagement de poste et d'organisation des tâches. Par ailleurs, l'ensemble des agents continuent d'être sensibilisés à la sécurité et au port des EPI. De plus, une démarche active est engagée pour la prévention des addictions et des comportements sexistes auprès des encadrants de la collectivité.

### ***c. Les engagements en matière de transition***

La collectivité poursuit ses engagements en matière de transition :

- Transition numérique : Le Département a engagé un projet ambitieux de dématérialisation (dématérialisation du courrier, du dossier agent, du dossier social) et un accompagnement des agents pour l'appropriation des nouveaux outils de travail (M365). Une réflexion est en cours sur l'utilisation métier de l'intelligence artificielle.
- Transition professionnelle : La DRH est mobilisée pour l'accompagnement des agents dans leur projet de mobilité (évolution professionnelle ou mobilité subie suite à une inaptitude physique). L'objectif est de proposer des possibilités de parcours professionnels internes, de favoriser le maintien dans l'emploi. Des périodes d'immersion en dehors des situations de reclassement sont également proposées aux agents.

#### ***d. La politique RH de la collectivité***

Les principaux enjeux de la politique RH du Département ont été définis dans les Lignes Directrices de Gestion 2025-2028 :

- Renouveler l'organisation du dialogue social en passant d'une approche individuelle à une approche collective
- Développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace
- Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics
- Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics dans la fonction publique et le secteur privé
- Renforcer l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique

Pour répondre à ces enjeux le plan de développement des compétences doit répondre aux besoins suivants :

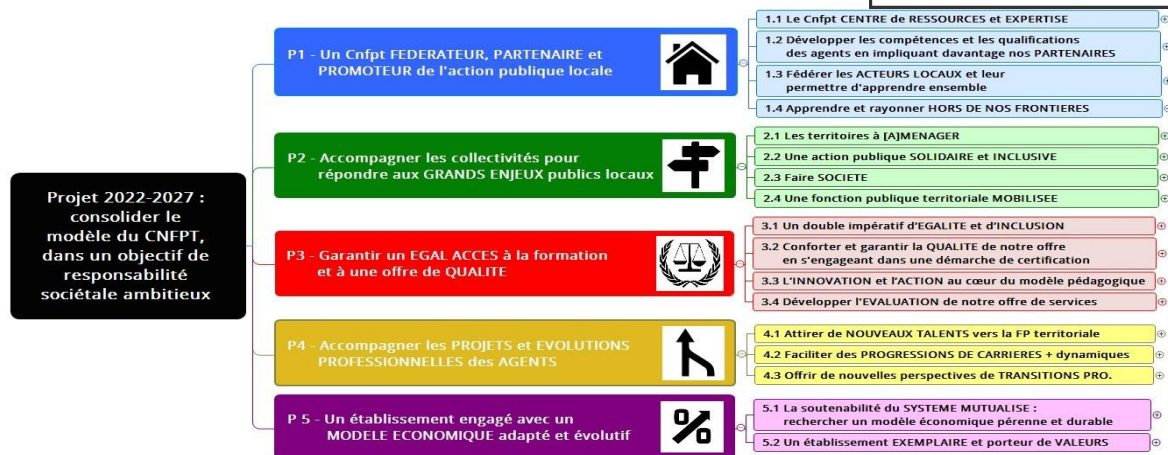
- **Adaptation aux environnements numériques** : évolution des outils, des pratiques professionnelles, accompagnement des agents en situation de fragilités et de potentielle fracture numérique
- **Evolution rapide des compétences techniques et réglementaires**, nécessitant des mises à jour régulières des connaissances, en particulier dans les fonctions supports et les métiers de la gestion territoriale.
- **Développer les compétences managériales**, dans un contexte de transformation des organisations et de renforcement du rôle des encadrants.
- **Attentes fortes en matière de formation à distance et de modularité des parcours**, afin de mieux concilier les impératifs de service et les besoins individuels de développement professionnel.
- **Accompagnement des parcours professionnels**, pour répondre aux souhaits d'évolution professionnelle et aux situations de redéploiement d'agents suite à une réorganisation ou à une inaptitude physique.

## **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.

Cette double ambition se traduit en cinq priorités nationales :



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 : <https://www.cnfpt.fr/se-former/decouvrir-offres-thematiques/10-engagements-faveur-transition-ecologique/national>

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

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

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

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

### c. La déclinaison régionale et/ ou interrégionale du projet d'établissement



Pour la délégation Nouvelle-Aquitaine du CNFPT, les priorités identifiées par le schéma régional d'offre de service sont :

La territorialisation de son offre de service :

Dans une logique de proximité géographique et partenariale avec les collectivités territoriales et établissements publics du territoire, la délégation Nouvelle-Aquitaine a mis en place une stratégie favorisant d'une part l'écoute des besoins (procédure de recensement des besoins, et organisation de rencontres régulières) mais aussi l'implantation des formations sur tout le territoire régional, les formations étant réalisées sur 600 lieux environ, au sein de ses locaux (10 sites et antennes) ou dans des salles de formation mises à disposition par les collectivités territoriales.

Une part importante du budget de la délégation est consacré à la programmation d'actions de formation organisées au niveau départemental, et notamment en UNION ou en INTRA.

En matière de transition écologique :

- Proposer aux agents territoriaux de développer leurs compétences en transition écologique quel que soit leur métier et donc dans toute l'offre de services (formations d'intégration, formation continue via des stages labellisés ou des modules relatifs à la transition écologique...), avec une attention particulière pour les DRH et les managers
- Promouvoir l'utilisation des transports en commun aussi bien par les intervenants, stagiaires que par les agents de la délégation
- Former l'intégralité des intervenants de la délégation Nouvelle-Aquitaine à la transition écologique
- Insérer dans l'ensemble de nos marchés publics des clauses spécifiques

En matière de transition numérique :

- Proposer l'offre relative à la cybersécurité
- Proposer l'offre relative à l'intelligence artificielle développée au niveau national (webinaires, MOOC, stages, événementiels) dans une approche ciblée sur les apports de l'IA en matière de service public local et sur les enjeux d'éthique et de responsabilité
- Contribuer au développement des compétences relatives aux outils numériques et bureautiques

En matière de transitions sociales/sociétales :

- Proposer aux agents territoriaux une offre de formation relative à l'inclusion sociale, à la préservation de l'autonomie, à la protection des publics fragiles. Ces actions s'inscriront notamment dans le cadre de la stratégie de lutte contre la pauvreté.
- Proposer une offre de formation en matière de santé publique, avec comme public prioritaire l'enfance.

En matière de transitions professionnelles :

- Assurer l'organisation des tests de positionnement, les tremplins et les préparations aux concours avec un objectif de proximité avec les stagiaires concernés lorsque cela est possible ainsi qu'en distanciel. Une attention particulière sera portée à l'absentéisme en formation prépa-concours, celui-ci étant généralement plus important.
- Développer les offres s'inscrivant dans la lutte contre l'illettrisme dans le cadre du partenariat avec l'ANLCI
- Proposer des parcours de mobilité aux agents dans le cadre de leur reconversion
- Accompagner le réseau des conseillers en évolution professionnelle

En matière d'actions relatives à l'attractivité de la fonction publique territoriale :

- Consolidation de partenariats avec la PFRH, les associations professionnelles (DRH, DGS...), France travail...

En matière d'animation de réseaux professionnels et d'innovation publique

- Une attention particulière sera portée aux actions s'inscrivant dans le développement de l'innovation publique territoriale, afin d'y recourir pour des formations INTRA pour lesquelles la démarche serait adaptée, ainsi que via le développement de partenariats.
- A ce titre, la délégation poursuivra l'animation de réseaux de professionnels dans les domaines de l'innovation, des ressources humaines, dirigeants territoriaux, etc.

#### En matière de vivier intervenants

- Afin de proposer une offre de service agile et de qualité, la délégation s'appuiera sur une stratégie de recrutement et de formation de ses intervenants. Une priorité sera accordée au recrutement de fonctionnaires territoriaux intervenants en régie avec une logique de proximité d'intervention.

Enfin, la délégation Nouvelle-Aquitaine accompagnera les actions engagées par les collectivités territoriales afin de réduire l'absentéisme en 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, le Conseil Départemental de la Creuse souhaite prioriser les champs d'intervention suivants :

- >> Appropriation des outils numériques ;
- >> Développement pour les agents encadrants des aptitudes du management, selon leur positionnement dans la chaîne hiérarchique ;
- >> Maintien des formations obligatoires (habilitations électriques, formations initiales...), notamment dans le domaine technique.

Afin de prendre en compte ces objectifs de développement des compétences, les deux partenaires s'engagent à travailler conjointement en respectant les contraintes respectives des deux parties.

Le CNFPT s'engage à proposer des sessions en nombre suffisant pour répondre aux besoins, notamment sur les formations obligatoires.

Concernant plus spécifiquement les formations réalisées en Intra, le CD23 s'engage à mettre à disposition des intervenants choisis par le CNFPT les moyens d'organiser sereinement et efficacement les formations tant du point de vue de la logistique que du matériel et/ou des équipements. Le CNFPT s'engage quant à lui à sélectionner des intervenants qui maîtrisent le domaine et qui connaissent, si possible, les spécificités d'un conseil départemental.

#### Plus particulièrement, les deux partenaires s'engagent à :

- *Accompagner les acteurs RH de la collectivité de la manière suivante :*
  - >> Renforcer l'ingénierie de formation ;
  - >> Développer une offre de formation de proximité et diversifier les modalités pédagogiques ;
  - >> Intégrer les compétences transversales (communication, travail en équipe, gestion du stress, numérique, etc...).
- *Accompagner et développer les compétences des agents de la collectivité en matière de :*
  - >> Management. Il conviendra de proposer des formations selon le niveau hiérarchique avec une offre de formation pour le management de proximité et le management de direction ;
  - >> Sensibilisation sur l'infobésité : *Définition ; Quels outils et quelles pratiques pour lutter contre ce phénomène ?*



&gt;&gt;

- *Conforter et stabiliser les compétences des agents de la collectivité en matière de :*
  - >> connaissance du socle de base du fonctionnement des collectivités et de l'environnement territorial pour les agents contractuels ;
  - >> maîtrise des outils informatiques bureautiques (MS Word et Excel). Le besoin de formation porte essentiellement sur l'utilisation Word et surtout Excel (initiation et perfectionnement) ;
  - >> connaissance dans les domaines techniques du bâtiment (électricité, maçonnerie, peinture, plomberie) au travail de l'organisation de "chantiers école" (un thème = une semaine avec rappel théorique et mise en pratique sur des plateaux techniques).
- *Accompagner et faciliter les projets structurants suivants :*
  - >> l'Intelligence Artificielle (l'objectif est de proposer une formation courte pour sensibiliser les agents à l'impact de l'IA dans leur quotidien).

### **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 <sup>1</sup> organisées en interne à la collectivité (intra), en union de collectivité ou ouvertes à toutes les collectivités (inter).
- Des offres de certification des compétences (CléA et CléA numérique) ;<sup>2</sup>
- 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 ;
- Des accompagnements de projet innovant pouvant être prototypé dans une logique de formation.

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

<sup>2</sup> 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.

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 ;
- *Distanciel* : 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) en temps synchrone (classes en direct) ou asynchrone notamment sous forme de ressources à consulter ou de Small Private Online Course (SPOC) soit sous forme de Massive Open Online Course (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.  
Les temps de formation interviennent sur le temps de travail.

#### 4.2 Engagements partagés en matière d'organisation des formations

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

Dans ce cadre, il est attentif à :

- Adapter son offre aux besoins des collectivités et de leurs agents à travers un dialogue territorial nourri ;
- Proposer des parcours adaptés au besoin de la collectivité et des agents ce qui nécessite un accompagnement de la collectivité sur les choix de formations ;
- Développer une pédagogie adaptée aux réalités professionnelles des agents (mises en situation, méthodes immersives) sur la base de référentiels de formation ancrés sur l'activité réelle des agents et dans le cadre des modalités pédagogiques citées ci-dessus ;
- Limiter le taux de refus des formations
- Accompagner les collectivités afin de limiter l'absentéisme en formation
- Informer la collectivité en cas d'absence d'un stagiaire à l'une des formations qu'il organise, ou de comportement inadapté ou perturbateur de sa part ;
- S'appuyer de préférence sur des intervenants experts territoriaux ;
- 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 ;
- Constituant des groupes de stagiaires arrêtés au moins un mois avant le début des sessions afin de faciliter le suivi administratif des formations.
- Convoquant les stagiaires à l'exception des sessions totalement à distance ou mixte (présentiel et distanciel) nécessitant l'envoi des informations de connexion par le CNFPT.
- Évitant l'annulation des formations pour effectif insuffisant et réduisant l'absentéisme
- 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'efficacité de la formation ;
- Contribuant aux viviers d'intervenants du CNFPT, si elle dispose d'experts, afin de pérenniser le modèle de formation par les pairs porté par le CNFPT ;
- Mettant à disposition du CNFPT des espaces de formation

#### 4.3. Effectif minimum de stagiaires pour les actions organisées en « INTRA »

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. Ce seuil pourra être abaissé sans descendre en-dessous de 8 stagiaires en raison de dispositions réglementaires, de sécurité ou lorsque des adaptations pédagogiques prévues par le CNFPT seront nécessaires.

La collectivité s'engage à faciliter les départs en formation de ses agents afin de limiter l'absentéisme. Les données relatives à l'absentéisme feront l'objet de discussions régulières.

### **Article 5 : Valorisation des expériences et partages**

A travers cette convention, les partenaires s'engagent à favoriser le partage d'expériences 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, y compris l'assiduité, afin d'apprécier le cas échéant l'opportunité de suites disciplinaires

### **Article 7 : Gouvernance, pilotage et suivi du partenariat**

Un comité de suivi est institué entre le CNFPT et la collectivité. Il est composé du directeur général des services de la collectivité, ou de son représentant, et du directeur régional du CNFPT ou de son représentant, auxquels sont associés les différents collaborateurs concernés par la mise en œuvre de la présente convention.

Les missions du comité de suivi sont les suivantes :

- Assurer la mise en œuvre des actions prévues au présent partenariat ;
- Identifier conjointement les projets prioritaires à accompagner au prorata de l'investissement et du portage de la collectivité ;
- Définir le nombre de journées-formation stagiaires envisagées et de journées-formation (JF) à organiser chaque année et inscrit dans l'annexe annuelle ;
- Valider le programme annuel des actions ;
- Examiner et évaluer chaque année la qualité et l'efficacité des actions menées ;
- 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, le comité de suivi s'appuiera notamment sur les éléments d'information suivants :

- Les bilans et évaluations qualitatives des stagiaires ;
- 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, une annexe « opérationnelle », valant convention de mise en œuvre est établie entre les deux parties afin d'établir la liste des actions à réaliser. Celles-ci peuvent évoluer d'une année sur l'autre en fonction des priorités de formation, du volume des agents à former, des modalités et coûts de formation, etc.

Cette annexe a pour objectif de définir :

- Un tableau récapitulatif des actions de formation à réaliser ;
- Le contenu de l'action, les compétences développées et les modalités d'apprentissage retenues ;
- Le nombre total d'agents à former envisagé, le minimum de participants par formation et le nombre de journées formation stagiaires correspondantes ;
- Le niveau de catégorie de la formation « intra » du programme de formation du CNFPT ou hors programme, ainsi que le cas échéant le niveau d'accompagnement pour les actions de formation d'appui à la conception et à la mise en œuvre de projets ;
- Les dates, horaires prévisionnels et modalités générales d'organisation de chaque action de formation ;
- Le cas échéant, la description (nombre de salles, nom et adresse de l'immeuble), la durée et les dates de début et de fin de l'occupation des locaux mis à disposition à titre gracieux ;
- Les modalités de prises en charge des actions de formation non programmées
- Les moyens permettant d'apprécier les résultats de l'action ;
- Les moyens permettant de suivre l'action.

### **Article 10 : Communication**

Les opérations de communication pouvant être organisées par les parties autour des actions mises en œuvre dans le cadre de la présente convention se font d'un commun accord.

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.

Si pour l'exécution de la présente convention, les parties ont recours à des prestataires de service, ceux-ci doivent présenter des garanties équivalentes pour assurer le respect des règles ci-dessus énoncées. Elles s'engagent à s'informer mutuellement d'un tel recours et à faire souscrire à ces éventuels prestataires de services les engagements tels que précisés par le Règlement (UE) n° 2016/679 à son article 28 dans la mesure où l'opération projetée revêt la qualification de sous-traitance de traitements de données à caractère personnel.

### **Article 12 : Durée, dénonciation et résiliation**

La présente convention-cadre est conclue pour une durée de 3 années à compter de sa signature.

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 Limoges.

Fait à

Le

En 4 exemplaires originaux

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

**ANNEXE N°1**  
**VALANT CONVENTION DE MISE EN ŒUVRE**  
**DES FORMATIONS EN INTRA POUR L'ANNÉE 2026**

**VU la convention cadre de partenariat n° XXX conclue entre le CNFPT et la collectivité le XXX**

Entre d'une part,

Le Centre national de la fonction publique territoriale

Délégation XXX

Adresse N° SIRET :

Représentée par XXX, Directrice régionale/Directeur régional du CNFPT

ci-après désigné «le CNFPT »

SUIVI DU DOSSIER	
Conseiller formation en charge du projet au CNFPT	
Nom Prénom	Amélie ROBISSON
Adresse mail	

et d'autre part,

Le Conseil départemental de la Creuse

1 Château des Combes de la Marche N° SIRET : 22230962700016

Représentée par Mme Valérie SIMONET, Présidente du Conseil Départemental

ci-après désignée par « la Collectivité »

SUIVI DU DOSSIER	
Personne en charge du projet dans la collectivité	
Nom Prénom	Emmanuel FRANCOIS Valérie AVIGNON Martine COURAUD Maëlle LAURENT
Adresse mail	



## **Article 1 : objet de la convention**

La présente convention de mise en œuvre constitue l'annexe opérationnelle pour l'année 2026 de la convention cadre pluriannuelle conclue entre le CNFPT et le Conseil départemental de la Creuse.

Les formations visées par la présente convention sont les formations réalisées au sein de la collectivité –dites en « *intra* ».

## **Article 2 : formations organisées en intra dans la collectivité pour l'année n**

### **Article 2.1. Objectifs**

Pour l'année n, il s'agit de définir :

- L'ensemble des actions de formation à réaliser au sein de la collectivité avec pour chaque action
  - l'objectif de formation poursuivi en termes de compétences ;
  - les axes de formation ;
  - les modalités d'apprentissage ;
  - les modalités d'évaluation et de suivi de l'action.
- Les modalités pratiques d'organisation
  - les dimensions logistiques nombre de salles, nom et adresse de l'immeuble ;
  - la durée et les dates de début et de fin de l'occupation des locaux mis à disposition à titre gracieux ;
  - les dates, horaires prévisionnels et modalités générales d'organisation de chaque action de formation.
- Le nombre total de stagiaires envisagés
- Les effectifs minimums requis par formation (en fonction de la thématique)
- Le nombre total des journées formation envisagées correspondantes
- Le nombre total des journées formation stagiaires envisagées correspondantes

### **Article 2.2. Liste des formations arrêtées :**

Pour l'année en cours, il est convenu entre les parties de programmer un volume de 50 jours de formation.

La liste des sessions de formation programmée pour l'année N est fixée dans le tableau ci-dessous. Ce tableau pourra être complété en cours d'année en fonction du rythme de programmation prévu par les parties.

### **Article 3 : modalités financières**

Les formations s'inscrivant dans le cadre de la convention triennale sont considérées comme figurant au programme du CNFPT dans la mesure où l'ingénierie nécessaire n'est pas spécifique et que l'action peut être transposée ou contextualisée par rapport à la problématique de la collectivité avec éventuellement une adaptation du cahier des charges.

Le CNFPT se réserve la possibilité d'annuler la formation, unilatéralement et sans indemnisation de la collectivité, en cas de force majeure, et si le nombre de participants se révèle insuffisant, Si l'action de formation ne peut se réaliser aux dates initialement prévues du fait du CNFPT, celui-ci s'engage à proposer de nouvelles dates en accord avec la collectivité.

La réalisation des actions de formation « intra » du programme de formation du CNFPT ne donne pas lieu à une participation financière de la collectivité, à l'exception de certaines formations faisant l'objet d'une décision tarifaire du CNFPT

### **Article 4 : engagement des parties pour le suivi des actions**

Les parties s'engagent à créer les conditions de réussite des actions de formation mentionnées à l'article 1 ci-dessus de la façon suivante :

#### **Le CNFPT :**

- définit les contenus des formations en lien avec la collectivité ;
- arrête les calendriers de réalisation des formations en lien avec la collectivité ;
- désigne l'intervenant.e nécessaire ;
- produit et transmet les listes des stagiaires accepté.e.s, les listes d'émargement et les questionnaires d'évaluation ;
- met à disposition des stagiaires les supports de formation ;
- met à disposition, les attestations de formation pour les stagiaires et les états de présence pour les collectivités.

#### **La collectivité :**

- informe les agent.e.s sur l'objectif des formations ;
- procède à l'inscription en ligne de ses agent.e.s 1 mois avant le début de l'action ;
- s'assure de la participation du nombre de stagiaires préalablement arrêté d'un commun accord avec le CNFPT pour garantir la qualité des formations ;
- assure la convocation aux actions de formation ;
- organise les moyens techniques dédiés à la formation (salles de formation, équipements, matériels informatiques et audiovisuels, duplication de supports pédagogiques si nécessaire pour les prestataires en régie, etc.) et informera 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.e.
- prend en charge les frais annexes pour ses stagiaires (restauration et frais de déplacement éventuels...)

Les parties produiront une évaluation annuelle des dispositifs de formation, prévoyant à minima pour chaque session de préciser :

- le nombre de stagiaires réellement présents
- le volume de jours de formation réalisés
- le volume de jours formation stagiaires réalisés
- l'évaluation qualitative du stage

### **Article 5 : modalités de tarification et de paiement**

Pour les actions donnant lieu à facturation ou à versement d'une redevance en application des tarifs fixés par le président du CNFPT par décision réglementaire exécutoire, à l'issue de leur réalisation, le CNFPT émet un titre de recette correspondant aux sommes dues le cas échéant par la collectivité.

*La collectivité s'acquittera du montant considéré en créditant le compte ouvert par l'Agence comptable du CNFPT 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 des formations prises en compte et le montant de facturation.

Afin de pouvoir saisir son titre de recette dans le portail Chorus Pro, le CNFPT utilise les éléments d'identification de la collectivité suivants :

Identifiant de la collectivité (code SIRET)	Libellé du service de facturation	Code du service de facturation	N° d'engagement obligatoire
22230962700016	Formation	DRH	(OUI / NON)

### **Article 6 : assurance et mise a disposition de locaux**

Le cas échéant, la description des locaux mis à disposition pour la réalisation des sessions :

N° SESSION	IMMEUBLE	SALLES

Les parties s'engagent, pendant toute la durée couverte par la présente convention, à souscrire auprès d'une ou plusieurs compagnies d'assurances notoirement solvables, les polices d'assurance couvrant l'ensemble de leurs responsabilités et des risques inhérents aux activités résultant de leurs engagements contractuels.

Elles se transmettent, dès la première demande, une attestation d'assurances indiquant expressément la date d'échéance des polices, les montants des garanties accordées par sinistre ainsi que le montant des franchises laissées à la charge de l'assuré le cas échéant et s'engagent à s'informer préalablement de toute annulation, réduction, suspension ou résiliation de ces garanties.

Une assurance souscrite par le CNFPT couvre les dommages causés aux tiers du fait des locaux, du fait des matériels, mobiliers, marchandises utilisés par le CNFPT dans le cadre de ses formations.

Toutefois, en cas d'accident de travail ou de trajet entre le domicile et lieu de stage ou d'hébergement, les dommages matériels et corporels sont pris en charge le cas échéant par la collectivité du stagiaire et l'assurance véhicule de l'intéressé, le CNFPT n'instruisant le dossier qu'à titre conservatoire, en cas de faute de l'établissement, et pour les seuls dommages corporels.

Une assurance souscrite par le CNFPT couvre les risques locatifs ainsi que les responsabilités du CNFPT du fait de ses activités dans les locaux qu'il occupe de façon occasionnelle, y compris à titre gracieux. Le CNFPT s'engage à assurer la bonne tenue de l'action justifiant la mise à disposition du local, à respecter la capacité d'accueil des salles et préserver l'intégrité des biens immobiliers, à être vigilant sur l'organisation d'une éventuelle évacuation d'urgence. Il s'engage à ne causer aucune nuisance et à respecter le règlement propre au local mis à disposition.

Dans le cas où l'action se déroule dans les locaux dépendants de la collectivité, celle-ci doit avoir souscrit une assurance couvrant les risques encourus au titre de l'action à réaliser.

## **Article 7 : durée, dénonciation et résiliation**

La présente convention de mise en œuvre est conclue pour une durée d'un an, du ... au ... .

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.

La dénonciation ou la résiliation de la convention-cadre mentionnée à l'art. 1<sup>er</sup> entraîne la fin d'exécution de la présente convention de mise en œuvre, sous réserve de l'achèvement des actions de formation déjà validées par les parties.

## **Article 8 : litiges et clauses finales**

En cas de contestation entre les parties sur les modalités d'application ou d'interprétation de la présente convention, les parties, avant toute action contentieuse, rechercheront une solution amiable dans le cadre prévu par la convention-cadre.

La convention est constituée des documents suivants, mentionnés par ordre de priorité décroissant :

- la convention-cadre et ses avenants éventuels ;
- pour l'année concernée, la présente convention de mise en œuvre et ses avenants éventuels.

En cas de contradiction, le document de niveau supérieur prévaudra pour l'obligation en cause.

En dehors des délibérations réglementaires du conseil d'administration du CNFPT et des décisions tarifaires établissant les niveaux de participation financière des employeurs pour certaines formations et interventions du CNFPT, aucun document postérieur, aucune modification du contrat quelle qu'en soit la forme ne produira d'effet entre les parties sans prendre la forme d'un avenant dûment daté et signé par elles.

Le fait que l'une ou l'autre des parties n'exerce pas l'un quelconque de ses droits au titre des présentes ne saurait emporter renonciation de sa part à son exercice et ne pourra empêcher de s'en prévaloir à l'avenir, une telle renonciation ne pouvant procéder que d'une déclaration expresse de la partie concernée.

Si l'une quelconque des stipulations des présentes s'avérait nulle au regard d'une règle de droit en vigueur ou d'une décision judiciaire devenue définitive, elle serait alors réputée non écrite, sans pour autant entraîner la nullité de la convention ni altérer la validité de ses autres dispositions.

Fait à Guéret Le

Pour la collectivité

Pour le Président et par délégation

Valérie SIMONET  
Présidente du Conseil Départemental  
de la CREUSE

## FICHE RECAPITULATIVE

### INTITULÉ

#### Origine et contexte de la demande

#### Objectifs de formation

#### Contenus

#### Public visé (profils et nombre d'agents à former envisagé)

#### Méthodes pédagogiques et particularités

#### Profil de l'Intervenant

#### Modalités d'évaluation

#### Dates de réalisation