

**CONVENTION CADRE PLURIANNUELLE DE PARTENARIAT ENTRE LE CENTRE  
NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ET BORDEAUX  
MÉTROPOLE, LA VILLE DE BORDEAUX ET SON CCAS**

**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

**Bordeaux Métropole**

N° de Siret 24330031600011

Représentée par Madame Christine Bost, en sa qualité de Présidente de Bordeaux Métropole, dûment habilitée à l'effet des présentes par délibération n°2024/118 du 15 mars 2024 ci-après désignée par " Bordeaux Métropole"

**La Ville de Bordeaux**

N° de Siret 21330063500017

Représentée par Monsieur Pierre Hurmic, en sa qualité de Maire de la ville de Bordeaux dûment habilité à l'effet des présentes ci-après désignée par " La ville de Bordeaux "

**Le Centre communal d'action sociale de Bordeaux**

N° de Siret 26330062600482

Représentée par Monsieur Pierre Hurmic, en sa qualité de Maire de la Ville de Bordeaux dûment habilité à l'effet des présentes ci-après désignée par " Le CCAS de Bordeaux"

## 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/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 des trois entités Bordeaux Métropole, La ville de Bordeaux et son CCAS

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 , Bordeaux Métropole la ville de Bordeaux et son CCAS 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 les collectivités précitées afin de développer les compétences de leurs agents 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 les collectivités ;
- 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 des trois entités 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.

### **2.1.1 : Priorités stratégiques de Bordeaux Métropole et de ses agents**

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

#### **a. Les lignes de force de Bordeaux Métropole et ses enjeux**

Bordeaux Metropole est un Etablissement Public de Coopération Intercommunale au service des 28 communes qui la composent.

Elle se maintient au 6eme rang des agglomérations Françaises avec près de 844 000 habitants répartis sur les 2 rives de la Garonne. Au 31 décembre 2024 ses effectifs représentaient 6056 agents.

Elle porte les grands projets de territoire et agit au quotidien au service des habitants dans les domaines des transports, de la voirie, du logement, des déchets, de la gestion de l'eau de l'économie, de l'aménagement, de l'urbanisme, etc.

Les 4 enjeux majeurs pour les années à venir concernent :

- Le développement : Favoriser et participer au développement économique intuitif et résilient
- La performance : Concilier tensions financières et maintien de la qualité de service
- La transition écologique : Renforcer son rôle d'acteur de la transition écologique
- L'attractivité : Mise en œuvre d'une stratégie de marketing territorial adaptée pour stimuler la croissance économique et le développement d'un territoire. Cela participant à la création de nouvelles opportunités pour l'emploi l'innovation et au renforcement l'économie locale.

## **b. Le projet de Bordeaux Metropole**

Les orientations prioritaires de Bordeaux Metropole sur les années à venir portent sur 6 axes stratégiques :

- **Accompagner les enjeux sociétaux et environnementaux :**  
Promotion de l'égalité Femmes/ Hommes – Inclusion et handicap – Transition écologique et accompagnement au changement.
- **Soutenir les démarches publiques innovantes :**  
Evaluation de l'action publique – Participation citoyenne...
- **Accompagner le développement des pratiques innovantes :**  
Formation aux outils collaboratifs - Culture bureautique commune – Formation aux logiciels métiers...
- **Favoriser les trajectoires professionnelles dynamiques :**  
Parcours métiers et professionnalisation – Carrière concours, promotion interne...
- **Développer les compétences des encadrants :**  
Culture managériale commune nouvelles modalités d'organisation du travail, Télétravail...
- **Promouvoir la qualité de vie au travail et préserver la santé et la sécurité des agents :**  
Prévenir les risques professionnels lutter contre les risques psycho sociaux

Au-delà de ces 6 thématiques prioritaires, il s'agit également de poursuivre les principes directeurs suivants :

- Principe de cohérence : synergie entre formation et dynamiques politique et administrative de la collectivité,
- Principe d'enjeu partagé,
- Principe de lisibilité de l'offre de formation et de son organisation,
- Principe d'un accès facilité : la recherche, l'inscription et le suivi de la formation doivent être facilement accessibles,
- Principe d'une offre diversifiée,
- Principe de l'adéquation avec le besoin et de la qualité,
- Principe d'optimisation,
- Principe de proximité,
- Principe de partenariat : la relation avec le partenaire privilégié que représente le CNFPT doit être animée et optimisée. Elle doit faciliter la compréhension du besoin et la définition d'une réponse la plus adaptée possible.

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

La collectivité poursuit ses engagements en matière de transition dans la continuité des actions déjà amorcées :

Amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments, réduction de la consommation d'énergie par la sobriété et la production d'énergies renouvelables.

- Transition écologique, 3 actions principales ont débuté et vont être poursuivies :
  - Sensibilisation sur la lutte contre le changement climatique (Fresque du climat)
  - Reconquête de la biodiversité (Plan de formation pluriannuel déployé et animé par la direction de la nature)
  - Réduction des risques sanitaires environnementaux (politique de prévention)
- Transition numérique : 3 leviers opérationnels ont été identifiés : la technologie l'organisation et la culture. Poursuite des actions engagées visant à faciliter l'inclusivité et l'accessibilité
- Transition sociale/sociétale :  
Intégration des préoccupations sociales et environnementales dans les activités opérationnelles de Bordeaux Métropole ainsi que dans la stratégie de management. Bordeaux Métropole et la ville centre se sont engagés à promouvoir des modèles économiques centrés sur l'humain et le respect de l'environnement (Forum mondial de l'économie sociale et solidaire – octobre 2025).
- Transition professionnelle : poursuite de la politique de soutien pour favoriser des parcours professionnels riches et des mobilités en développant des dispositifs favorisant les évolutions professionnelles et le changement de métiers (VAE CPF préparations aux concours et examens, bilan de compétences)

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

Au titre de la formation, la collectivité acte la nécessité de :

- Diversifier l'offre de formation et de ses formats
- De faciliter l'accès à la formation
- D'optimiser la formation en luttant contre l'absentéisme
- De favoriser l'accès à des formats différents (SPOC, MOOC ...)

### **2.1.2 : Priorités stratégiques de la ville de Bordeaux**

La ville de Bordeaux, commune centre de Bordeaux Métropole compte 268 138 (Données 2024) et emploie 4029 agents. Elle poursuit sa métamorphose et rayonne au niveau national européen et international.

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

#### **Le pacte de cohésion sociale et territoriale de la ville de Bordeaux s'articule autour de 5 priorités :**

- S'insérer économiquement être citoyen actif
- Habiter la ville, partager la vie de la cité
- Accéder à la culture à l'éducation et aux savoirs
- Préserver le bien être la santé et l'environnement
- Garantir la tranquillité publique et la prévention (mise en place d'une école de la police municipale), lutter contre les discriminations agir en faveur des personnes en situation de handicap

### **2.1.3 : Priorités stratégiques du Centre communal d'action sociale (CCAS) de Bordeaux**

Etablissement Public Administratif, le CCAS anime une part essentielle de la politique sociale de la ville de Bordeaux. Il s'appuie pour cela sur ses 387 agents territoriaux.

Ses actions portent sur la lutte contre les exclusions et l'accompagnement du vieillissement.

Au quotidien le CCAS doit :

- Accueillir
- Orienter
- Accompagner
- Coordonner
- Délivrer des prestations
- Héberger et gérer des équipements de proximité

Au-delà de leurs spécificités Bordeaux Métropole, la ville de Bordeaux et son CCAS ont co-construit le plan d'orientation stratégique de la formation.

## 2.1.4 Les orientations communes aux trois entités Bordeaux Metropole, la ville de Bordeaux et son CCAS

Le plan d'orientation de la formation approuvé par les instances des 3 entités précitées est repris dans sa globalité pour structurer les enjeux et les objectifs de ce partenariat.

Les six axes stratégiques constituent une feuille de route partagée.

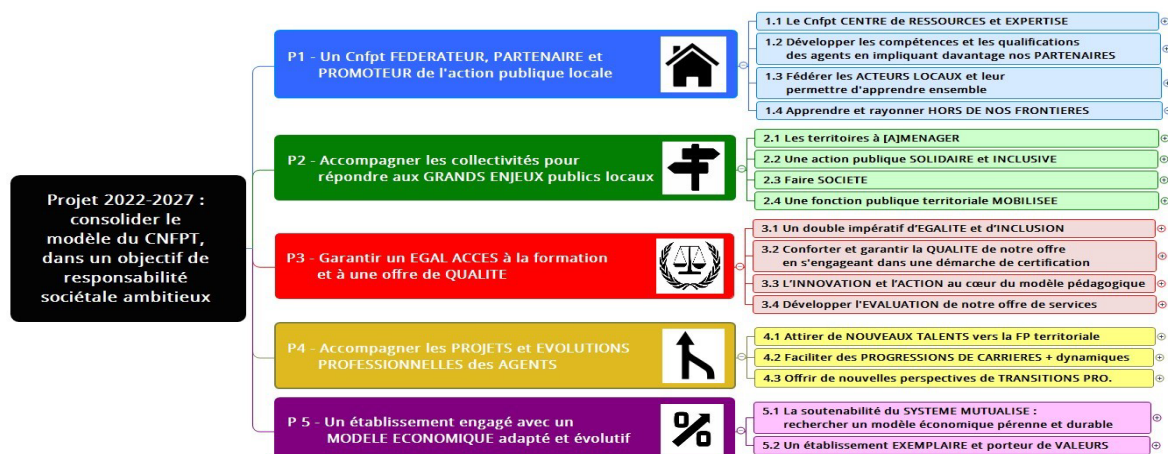
- **Accompagner les enjeux sociétaux et environnementaux :**  
Promotion de l'égalité Femmes/ Hommes – Inclusion et handicap – Transition écologique et accompagnement au changement
- **Soutenir les démarches publiques innovantes :**  
Evaluation de l'action publique – Participation citoyenne...
- **Accompagner le développement des pratiques innovantes :** Formation aux outils collaboratifs - Culture bureautique commune – Formation aux logiciels métiers...
- **Favoriser les trajectoires professionnelles dynamiques :**  
Parcours métiers et professionnalisation – Carrière concours, promotion interne...
- **Développer les compétences des encadrants :**  
Culture managériale commune nouvelles modalités d'organisation du travail, Télétravail...
- **Promouvoir la qualité de vie au travail et préserver la santé et la sécurité des agents :**  
Prévenir les risques professionnels lutter contre les risques psycho sociaux

## 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'appropriier 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 come 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, les collectivités souhaitent prioriser les champs d'intervention suivants :

- Accompagnement des changements
- Accompagnement des enjeux sociétaux et environnementaux
- Favoriser l'attractivité sur les métiers en tension (Commande publique métiers du numérique gestionnaire comptable instructeurs AOS ...) en offrant des parcours de formation adaptés
- Handicap
- Co Responsabilité
- Concertation et démocratie participative
- Egalité femmes hommes
- Lutte contre les discriminations
- Favoriser les trajectoires professionnelles
- Développer les compétences managériales des encadrants
- Promouvoir la QVT et préserver la santé et la sécurité des agents
- Professionnalisation et amélioration de la qualité de l'accueil à l'utilisateur
- Soutenir des démarches publiques innovantes

Afin de prendre en compte ces objectifs de développement des compétences, les quatre partenaires s'engagent à :

- Mettre en commun leurs ressources
- A participer à la co construction de parcours spécifiques

Plus particulièrement, ils s'engagent à :

- *Accompagner les acteurs RH des collectivités de la manière suivante :*
  - *Mettre en place des journées de formation intra en adéquation avec les besoins exprimés par les collectivités (en nature et en volume)*
  - *Favoriser la coopération entre les différents acteurs de la formation*
- *Accompagner et développer les compétences des agents des collectivités en matière de :*
  - *Sensibilisation à la lutte contre les discriminations*
  - *Sensibilisation aux enjeux sociétaux et environnementaux*
  - *Connaissance de l'environnement territorial*
- *Conforter et stabiliser les compétences des agents des collectivités en matière de :*
  - *D'écologie*
  - *De maîtrise de leur environnement métier*
  - *De marché public de finances de statut*
- *Accompagner et faciliter les projets structurants suivants :*
  - *Trajectoires professionnelles*
  - *Accompagnement à la mobilité*
  - *Sensibilisation au déploiement de l'IA*
  - *Fracture numérique*
- *Favoriser les coopérations territoriales en matière de :*
  - *Droit à l'urbanisme*
  - *Finances publiques*
  - *Evolution des dispositifs dans le domaine de l'habitat (Exemple aide à la pierre)*
  - *Marchés*

**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 quatre 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.

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 intégrante, 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.

---

<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.

## 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 aux besoins des collectivités et des agents ce qui nécessite un accompagnement des collectivités 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 les collectivités 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.

Les collectivités favorisent l'organisation de formations en :

- Faisant remonter leurs 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.

Les collectivités s'engagent à faciliter les départs en formation de leurs agents afin de limiter l'absentéisme. Les données relatives à l'absentéisme feront l'objet de discussions régulières.

## **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.

Les collectivités s'engagent à valoriser leurs 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.

Les collectivités sont informées 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 les collectivités. 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 des collectivités ;
- 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 des collectivités).

## **Article 9 : Définition annuelle des actions à réaliser**

Chaque année, une annexe « opérationnelle », valant convention de mise en œuvre est établie entre les quatre 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 Bordeaux.

Fait à Bordeaux

Le

En 4 exemplaires originaux

<b>Pour le CNFPT</b>	<b>Pour la ville de Bordeaux</b>
Le (ou la) délégué(e) ou le (ou la) directeur(rice) régional(e)	Le maire
Nom et prénom	Pierre Hurmic
<b>Pour le CCAS de Bordeaux</b>	<b>Pour Bordeaux Métropole</b>
Le Président	La présidence
Pierre Hurmic	Christine Bost



## ANNEXE N°

### 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, Bordeaux Métropole, la ville de Bordeaux et son CCAS.**

Entre d'une part,

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

Adresse N° SIRET :

ci-après désigné «le CNFPT »

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

Et d'autre part ;

#### **Bordeaux Métropole**

N° de Siret 24330031600011

Représentée par Madame Christine Bost, en sa qualité de Présidente de Bordeaux Métropole, dûment habilitée à l'effet des présentes par délibération n°2024/118 du 15 mars 2024 ci-après désignée par " Bordeaux Métropole"

Et

#### **La Ville de Bordeaux**

N° de Siret 21330063500017

Représentée par Monsieur Pierre Hurmic, en sa qualité de Maire de la ville de Bordeaux dûment habilité à l'effet des présentes ci-après désignée par " La ville de Bordeaux "

Et

#### **Le Centre communal d'action sociale de Bordeaux**

N° de Siret 26330062600482

Représentée par Monsieur Pierre Hurmic, en sa qualité de Maire de la Ville de Bordeaux dûment habilité à l'effet des présentes ci-après désignée par " Le CCAS de Bordeaux"

ci-après désigné « les Collectivités »

SUIVI DU DOSSIER	
Personne en charge du projet dans les collectivités	
Nom Prénom	
Adresse mail	

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

La présente convention de mise en œuvre constitue l'annexe opérationnelle pour 2026 de la convention cadre pluriannuelle conclue entre le CNFPT et Bordeaux Métropole, la ville de Bordeaux et son CCAS **le XXX.**

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 400 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.

Liste des sessions de formation programmées :

PRIORITÉ CONCERNÉE	THÉMATIQUES ENVISAGÉES	LIBELLÉ DU STAGE	CODE STAGE	EFFECTIF MINIMUM REQUIS	MODALITÉS PÉDAGOGIQUES (Présentiel, distanciel, mixte)	DATES RETENUES	DURÉE EN JF

### **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.

*Les collectivités s'acquitteront 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 :*

<i>Identifiant de la collectivité (code SIRET)</i>	<i>Libellé du service de facturation</i>	<i>Code du service de facturation</i>	<i>N° d'engagement obligatoire</i>
<i>Bordeaux Métropole : 243 300 316 00011</i> <i>Ville de Bordeaux : 213 300 635 00017</i> <i>CCAS de Bordeaux : 263 300 626 00482</i>	<i>Centre formation</i>	<i>GBB05</i>	<i>(OUI)</i>

## **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 utilisées 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 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

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 Bordeaux

Le

En 4 exemplaires originaux

<b>Pour le CNFPT</b>	<b>Pour la ville de Bordeaux</b>
Le (ou la) délégué(e) ou le (ou la) directeur(ice) régional(e)	Le maire
Nom et prénom	Pierre Hurmic
<b>Pour le CCAS de Bordeaux</b>	<b>Pour Bordeaux Métropole</b>
Le Président	La présidence
Pierre Hurmic	Christine Bost



## 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