

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE DU 24 septembre 2010 à 18 h 00

AUJOURD'HUI vingt quatre septembre deux mille dix

LE CONSEIL MUNICIPAL de la Ville de Clermont-Ferrand, convoqué par Monsieur le Maire le 17 septembre 2010, s'est réuni dans la salle ordinaire des séances.

Après avoir ouvert la séance, Monsieur le Maire procède à l'appel.

Etaient présents Mmes et MM. les Membres du Conseil dont les noms suivent :

Serge GODARD, Maire, présidant la séance

Présent(e)s :

Serge GODARD, Dominique ADENOT, Françoise NOUHEN, Alain BARDOT, Christine DULAC-ROUGERIE, Odile SAUGUES, Bernard DANTAL, Monique BONNET, Djamel IBRAHIM-OUALI, Jacqueline CHAPON, Olivier BIANCHI, Odile VIGNAL, Manuela FERREIRA DE SOUSA, Philippe BOHELAY, Havva ISIK, Simon POURRET, Pascal GENET, Patricia AUCOUTURIER, Cécile AUDET, Danielle AUROI, Nicole BARBIN, Sandrine BERGEROT-RAYNAL, Grégory BERNARD, Christophe BERTUCAT, Pascaline BIDOUNG, Jean-Pierre BRENAS, Fatima CHENNOUF-TERRASSE, Cyril CINEUX, Sandrine CLAVIERES, Carole COURTIAL, Anne COURTILLÉ, Jean-Michel DUCLOS, Roger GIRARD, Jérôme GODARD, Philippe GORCE, Danièle GUILLAUME, Claudine KHATCHADOURIAN-TECER, Alain LAFFONT, Isabelle LAVEST, René MAYOT, Chantal MERCIER-COURTY, Corinne NAJIM, Christine PERRET, Martine REMBERT-MANTELET, Yves REVERSEAU, Marie SAVRE, Bruno SLAMA, Jean-Philippe VALENTIN

Excusé(e)s ayant donné pouvoir :

Alain MARTINET à Christine DULAC-ROUGERIE, Michel FANGET à Christine PERRET, Christiane JALICON à Jean-Pierre BRENAS, Jacques LANOIR à Patricia AUCOUTURIER, Louis VIRGOULAY à Isabelle LAVEST

Excusé(e)s :

Didier MULLER, Thierry ORLIAGUET

Absent(e)s :

Secrétaire :

Sandrine CLAVIERES

*Odile SAUGUES a donné pouvoir à Dominique ADENOT et a quitté la séance à partir de la question n° 4.
Bernard DANTAL a donné pouvoir à Cyril CINEUX pour la question n° 1 et la question n° 2.*

Danielle AUROI a donné pouvoir à Martine REMBERT-MANTELET à partir de la question n° 5.

Danièle GUILLAUME a donné pouvoir à Françoise NOUHEN et a quitté la séance à partir de la question n° 5.

Rapport N° 38

CONTRAT D'OBJECTIFS ET DE MOYENS ENTRE LA VILLE DE CLERMONT-FERRAND LE CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE ET LE CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Dans le cadre d'une démarche innovante de gestion des ressources humaines, basée sur la reconnaissance de la compétence des agents, la Ville de Clermont-Ferrand et le Centre Communal d'Action Sociale mènent une politique ambitieuse de formation.

Afin d'accompagner les Collectivités, la Délégation Régionale du Centre National de la Fonction Publique Territoriale Auvergne s'est engagée dans une démarche de changement. Dans ce cadre, la co-construction des actions menées par le CNFPT sera le mode de travail privilégié.

A cette fin, la Ville de Clermont-Ferrand, le CCAS et le CNFPT Auvergne vont s'inscrire pleinement dans une démarche partagée, matérialisée par un contrat d'objectifs et de moyens sur une période de 3 ans (2010/2013).

Les principales finalités poursuivies par ce contrat sont :

- l'élaboration conjointe des réponses adaptées aux besoins de développement des compétences de tous les agents, en lien avec notre politique des ressources humaines ;
- la mise en œuvre des formations permettant la réalisation du plan de formation ;
- l'innovation en terme de démarches et d'outils au service du développement des ressources humaines ;
- la mutualisation d'expériences et de méthodes pour toutes les collectivités de la région.

Afin de valoriser le travail effectué entre la Ville de Clermont-Ferrand, le CCAS et le CNFPT, mais aussi pour souligner le rapprochement des différentes entités, il vous est proposé, en accord avec votre Commission, d'autoriser Monsieur le Maire à signer le présent contrat d'objectifs et de moyens.

DELIBERATION

La présente proposition, mise aux voix, est adoptée à l'unanimité et convertie en délibération.

Pour ampliation certifiée conforme.

Fait à Clermont-Ferrand, le 30 septembre 2010,

**P/LE MAIRE ET PAR DELAGATION,
L'ADJOINT,**

ALAIN BARDOT

CONTRAT D'OBJECTIFS ET DE MOYENS
2010 / 2013

Entre

La Ville de Clermont-Ferrand
10 rue Philippe Marcombes 63033 CLERMONT-FERRAND CEDEX 1
représentée par Monsieur Serge GODARD, Sénateur-Maire

Et

Le Centre Communal d'Action Sociale de Clermont-Ferrand
1 rue Saint-Vincent 63000 CLERMONT-FERRAND
représenté par Madame Françoise NOUHEN, Vice-présidente

Et

Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale
Délégation Régionale Auvergne
23 place Delille 63000 Clermont-Ferrand
Représenté par Jean-Yves GOUTTEBEL, Délégué Régional

Préambule

Dans un contexte de plus en plus exigeant pour les collectivités territoriales, la Ville de Clermont-Ferrand et le Centre Communal d'Action Sociale misent sur l'adaptation et le développement de leurs ressources humaines. Parce qu'elles considèrent que la compétence des agents est un facteur clé pour faire face à l'évolution de la demande des usagers, à un environnement technique et réglementaire mouvant, à la nécessité sans cesse accrue d'innovation et de capacités de changement pour un service public local performant, les deux collectivités mènent une politique ambitieuse de formation qui vient de se concrétiser par un plan de formation pluriannuel.

La mise en œuvre de ce plan de formation va générer d'importants besoins d'accompagnement par l'ensemble des moyens destinés au développement des compétences.

La délégation régionale du Centre National de la Fonction Publique Territoriale Auvergne s'est engagée dans une démarche approfondie de changement. Jusqu'à présent très centrée sur ses offres de service, la délégation redéfinit ses orientations, dans le cadre d'un projet régional de développement, pour apporter aux collectivités de la région les réponses spécifiques dont elles ont besoin. Les actions du CNFPT Auvergne seront désormais co-construites avec les collectivités, en appui sur son expertise de l'ingénierie des compétences et des formes multiples de l'accompagnement de projets, de la formation et de la pédagogie.

La loi de février 2007 a créé des conditions nouvelles pour le développement de la formation dans les collectivités territoriales et de nouveaux modes de partenariat du CNFPT avec les collectivités. La disparition des formations prescrites a fait place à la négociation et à la concertation, au sein de la collectivité et entre les collectivités et leur service public de formation.

En s'impliquant dans ce contrat d'objectifs et de moyens, la Ville de Clermont-Ferrand, le CCAS et la délégation régionale Auvergne du CNFPT, prenant toute la mesure des implications et des opportunités du contexte réglementaire rénové pour la formation dans la Fonction Publique Territoriale, poursuivent des finalités :

- d'élaboration conjointe des réponses adaptées aux besoins de développement des compétences de tous les agents des deux collectivités, en lien avec leurs politiques de ressources humaines,
- de mise en œuvre des formations permettant la réalisation du plan de formation,
- d'innovation de démarches et d'outils au service du développement des ressources humaines,
- de mutualisation d'expériences et de méthodes pour toutes les collectivités de la région.

Article 1 : Objet

Le présent contrat résulte d'un travail de discussion et de négociation entre les signataires. Il a pour objet de mettre en place un cadre de coopération, par la définition d'objectifs, de modalités d'organisation et de moyens, permettant la mise en œuvre d'actions partagées.

Article 2 : Orientations et objectifs généraux

➤ **Accompagner le plan de formation pluriannuel**

Le plan de formation pluriannuel constitue le cadre de référence pour la mise en œuvre des programmes et actions de formation sur la durée du contrat. Les orientations majeures de chacun des plans de formation de la Ville et du CCAS structureront une partie importante des démarches de formation qui seront menées. Celles-ci seront définies lors de la construction du plan de formation et pourront faire l'objet de modifications lors de la mise à jour annuelle du plan.

Pour la Ville et dans le cadre de son plan de formation 2009-10, ses cinq orientations majeures sont :

- l'hygiène et la sécurité des agents au travail et du public,
- la qualité du service rendu aux usagers avec le développement des compétences et la professionnalisation des métiers,
- le management notamment pour les cadres,
- la prise en compte du développement durable,
- la mobilité interne et la reconversion professionnelle des agents (VAE, changement de service, préparations aux concours et examens...).

Par ailleurs, la mise en œuvre du programme de formation annuelle concernant l'ensemble des personnels de restauration scolaire continuera à donner lieu à un partenariat spécifique. Pour le CCAS, les orientations majeures sont :

- la poursuite des actions menées en matière de prévention des risques et de conditions générales de travail,
- le développement des pratiques managériales,
- l'accompagnement des parcours d'évolution professionnelle dans les secteurs de la gérontologie et du social.

Les priorités du programme annuel des formations intra dédiées à la ville et au CCAS seront définies en cohérence avec le plan de formation et ses orientations.

➤ **Réduire les inégalités d'accès à la formation des agents**

Pour permettre des avancées significatives dans ce domaine au cours de la durée du contrat, la Ville, le CCAS et le CNFPT engagent une action résolue autour de trois axes d'action :

- la mise en œuvre dès 2010 d'un dispositif permettant à des agents en situation d'illettrisme d'acquérir les savoirs fondamentaux par un parcours de formation individualisé en fonction de leurs besoins et de leurs projets. Ces agents bénéficieront du soutien d'un référent au sein de leur collectivité.
- la réalisation de toutes les actions facilitant l'adaptation aux emplois de la ville et du CCAS des personnes en situation de handicap et de reclassement professionnel, créant les conditions optimales d'acceptation de ces collègues dans les services. Une convention d'objectifs et de moyens entre la Ville et le FIPHFP existe sur ce sujet,
- le test d'indicateurs d'évaluation du plan pluriannuel de formation pour la mesure des résultats des actions conduites pour amener la formation aux agents qui en sont aujourd'hui les plus éloignés (agents de bas niveau de qualification, agents des services excentrés, agents en situation de handicap ...).

➤ **Expérimenter des actions innovantes en réponse aux problématiques de GPEC**

La Ville de Clermont-Ferrand mène une action approfondie sur la pénibilité de ses emplois. Un diagnostic est en cours, avec l'aide d'un cabinet extérieur, pour identifier les postes sur lesquels se manifeste un phénomène d'usure professionnelle. Les résultats de ce diagnostic devraient permettre de prévoir différents moyens de prévention et d'action.

Par ailleurs, une réflexion sera entreprise pour établir un programme concerté avec le CNFPT pour :

- favoriser la sensibilisation des agents aux risques auxquels leur métier les expose et les préparer, par des formations adaptées, à une évolution professionnelle ultérieure,
- développer des outils de bilan et d'orientation permettant d'initier un parcours vers un nouvel emploi,
- expérimenter des parcours de formation et/ou de requalification pour des agents des deux collectivités.

➤ **Contribuer à la professionnalisation de la formation interne**

Les besoins quantitativement croissants de formation, l'efficacité des formations réalisées au plus près des situations de travail, rendent la formation interne incontournable. L'expertise technique détenue par de nombreux agents de la ville et du CCAS peut ainsi être valorisée et bénéficier à d'autres agents des deux collectivités, mais également, au-delà, aux agents d'autres collectivités de la région.

Le CNFPT apportera son concours pour :

- apporter aux formateurs internes des deux collectivités la formation, les outils, les ressources pédagogiques garantissant la qualité de leurs interventions formatives,
- construire un cadre, un mode opératoire et des outils pour que les formations internes réalisées au sein des deux collectivités puissent être valorisées au titre des formations

-
- obligatoires de professionnalisation,
 - définir des règles claires de mise à disposition ponctuelle au CNFPT des formateurs internes des deux collectivités pour l'animation de formations des programmes du CNFPT pour les collectivités de la région.

➤ **Innover et capitaliser les bonnes pratiques**

Les expériences réalisées, et les outils conçus et testés avec les grandes collectivités, entrent pleinement dans le champ de la mutualisation par la ressource partageable qu'ils permettent de constituer. Le CNFPT s'engage à soutenir ces innovations et à en favoriser le transfert aux autres collectivités.

Les objets d'innovation et de capitalisation relèveront :

- de démarches en cours dans les deux collectivités qui se prêteront utilement à des présentations et à un partage d'expérience avec d'autres professionnels. Citons par exemple : les actions engagées par la Ville concernant la prévention des risques psychosociaux, les travaux sur la pénibilité des situations de travail et le développement de l'administration,
- de méthodes et d'outils conçus et testés en collaboration avec le CNFPT dans le cadre de son action d'accompagnement à la politique de ressources humaines et au plan de formation : outils de positionnement et d'orientation, certification des capacités acquises en formation,
- du développement de situations apprenantes mises en œuvre lors du reclassement d'agents.

Article 3 : Modalités d'organisation

Les objectifs généraux présentés à l'article 2 feront l'objet d'une déclinaison opérationnelle selon 3 modalités :

- la définition d'un programme annuel des formations intra. Chacune des actions constitutive de ce programme sera organisée après un travail de recueil d'informations, d'échange et d'ingénierie, réalisé sous la conduite du conseiller formation du CNFPT responsable de l'action concernée, en partenariat étroit avec les responsables de la formation à la Ville et au CCAS et en association, autant que de besoin, avec les professionnels concernés dans les deux collectivités. Un cahier des charges précisera le contexte, la problématique à laquelle devra répondre la formation, les objectifs, les contenus et le mode d'organisation de la formation,
- la rédaction de fiches projets, pour chacune des actions relevant des objectifs du présent contrat, qui ne relèvent pas du programme annuel intra. Les fiches projets permettront de formaliser, pour chaque démarche envisagée, la problématique générale, les acteurs et leurs rôles, les objectifs du projet, la méthodologie et le plan de mise en œuvre, les conditions de réussite et les moyens mobilisés. Chaque projet sera co-piloté par un cadre d'une des deux collectivités et par un cadre du CNFPT,
- la mise en place rapide, compte tenu des besoins, d'un dispositif définissant les formations dispensées en interne pouvant être prises en compte dans le cadre des formations de professionnalisation. Deux types de situations sont à distinguer avec d'une part les formations organisées par le CNFPT et dispensées par des agents de la Ville ou du CCAS et qui sont également dispensées en interne sans l'appui du CNFPT et d'autre part les formations organisées uniquement en interne et dispensées par les formateurs de la Ville ou du CCAS (secourisme, bureautique et prévention / sécurité).

De plus, une procédure permettant la transmission au CNFPT des dossiers des agents concernés par ces formations devra être bâtie.

La Ville, le CCAS et le CNFPT désignent par ailleurs un référent pour la réalisation et le suivi du contrat. Il aura pour rôle :

- d'être l'interlocuteur unique pour toute question liée aux actions déclenchées par la mise en œuvre du contrat,
- de favoriser la concertation étroite entre les signataires, par des échanges d'informations qui permettront un travail en amont de l'action, nécessaire à une bonne anticipation,
- de proposer, le cas échéant, toute disposition de régulation ou d'aménagement des dispositifs de mise en œuvre du contrat.

Article 4 : Moyens mis en œuvre

Les signataires s'engagent à mobiliser leurs expertises respectives pour la réussite des actions du contrat et à déclencher toute action corrective qui apparaîtrait nécessaire, dans les délais souhaitables.

Le CNFPT interviendra sur ses moyens propres, issus de la cotisation, à hauteur de 40 jours par an pour la Ville de Clermont-Ferrand et de 9 jours par an pour le CCAS. L'affectation de ces moyens sera arrêtée, en négociation entre les collectivités et le CNFPT, dans le cadre du programme annuel des formations intra.

Des financements complémentaires pourront être recherchés, notamment pour des actions innovantes dont les résultats seraient de nature à être capitalisés par le CNFPT au niveau national.

La Ville de Clermont-Ferrand et le CCAS financeront les actions qui nécessiteront des moyens au-delà de la contribution du CNFPT.

Article 5 : Suivi et durée du contrat

Le contrat entre en application pour une durée de 3 ans.

Un comité de suivi composé :

- pour la Ville : du Directeur Général des services, du Directeur Général Adjoint en charge des Ressources Humaines, de la Directrice des Ressources Humaines, de la Responsable du Pôle Emplois et Compétences et du Responsable Formation,
- pour le CCAS : du Directeur et de la Responsable Formation,
- pour le CNFPT : de la Directrice Régionale, de la Responsable Régionale de la Formation, du Responsable des formations en matière de GRH, de la Responsable des formations d'accompagnement aux évolutions professionnelles.

Ce comité se réunira en début de chaque année pour :

- faire le bilan des actions réalisées à partir d'un document préparé par les référents qu'ils auront désignés,
- décider d'éventuelles modifications à apporter au contrat. Si ces modifications sont importantes, un avenant pourra être apporté au contrat,
- définir les actions à engager et arrêter le programme annuel des formations intra.

Au terme de la durée du contrat, un bilan global des actions réalisées sera établi. Il pourra constituer le point de départ d'un nouveau contrat.

Le Sénateur-Maire,

La Vice-Présidente du CCAS,

**Le Délégué Régional
du CNFPT,**

Serge GODARD

Françoise NOUHEN

Jean-Yves GOUTTEBEL

DELIBERATION

La proposition mise aux voix est adoptée à _____ et convertie en délibération.

Pour ampliation certifiée conforme.

Fait à Clermont-Ferrand, le

Le Maire,