

DEPARTEMENT  
DES  
**DEUX-SEVRES**



**VILLE DE NIORT**

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS  
DU CONSEIL MUNICIPAL**

**SEANCE DU 20 JUIN 2016**

**Délibération n° D-2016-199**

Conseillers en exercice : 45

Votants : 43

Convocation du Conseil Municipal :  
le 14/06/2016

Affichage du Compte-Rendu Sommaire  
et affichage intégral :  
le 27/06/2016

Convention de partenariat dans le cadre de l'expérimentation  
sur les transitions professionnelles Ville - CCAS de Niort et le  
CNFPT

**Président :**

**MONSIEUR JÉRÔME BALOGE**

**Présents :**

Monsieur Jérôme BALOGE, Monsieur Marc THEBAULT, Madame Rose-Marie NIETO, Monsieur Alain BAUDIN, Madame Christelle CHASSAGNE, Monsieur Alain GRIPPON, Madame Jacqueline LEFEBVRE, Monsieur Michel PAILLEY, Madame Dominique JEUFFRAULT, Madame Anne-Lydie HOLTZ, Monsieur Lucien-Jean LAHOUSSE, Madame Jeanine BARBOTIN, Monsieur Dominique SIX, Madame Sylvette RIMBAUD, Madame Elisabeth BEAUVAIS, Madame Marie-Paule MILLASSEAU, Madame Catherine REYSSAT, Monsieur Dominique DESQUINS, Madame Cécilia SAN MARTIN ZBINDEN, Monsieur Eric PERSAIS, Madame Agnès JARRY, Madame Yvonne VACKER, Monsieur Elmano MARTINS, Monsieur Guillaume JUIN, Madame Christine HYPEAU, Monsieur Fabrice DESCAMPS, Madame Carole BRUNETEAU, Madame Marie-Chantal GARENNE, Monsieur Florent SIMMONET, Madame Valérie BELY-VOLLAND, Monsieur Sébastien PARTHENAY, Monsieur Romain DUPEYROU, Monsieur Simon LAPLACE, Monsieur Pascal DUFORESTEL, Monsieur Alain PIVETEAU, Madame Elodie TRUONG, Madame Isabelle GODEAU, Monsieur Jean-Romée CHARBONNEAU.

**Secrétaire de séance :** Simon LAPLACE

**Excusés ayant donné pouvoir :**

Monsieur Luc DELAGARDE, ayant donné pouvoir à Monsieur Alain BAUDIN, Monsieur Jacques ARTHUR, ayant donné pouvoir à Monsieur Jérôme BALOGE, Madame Yamina BOUDAHMANI, ayant donné pouvoir à Madame Christine HYPEAU, Madame Josiane METAYER, ayant donné pouvoir à Madame Elodie TRUONG, Monsieur Christophe POIRIER, ayant donné pouvoir à Monsieur Alain PIVETEAU

**Excusés :**

Madame Nathalie SEGUIN, Madame Monique JOHNSON.

**Direction Ressources Humaines**

**Convention de partenariat dans le cadre de  
l'expérimentation sur les transitions professionnelles  
Ville - CCAS de Niort et le CNFPT**

Monsieur Lucien-Jean LAHOUSSE, Adjoint au Maire expose :

Mesdames et Messieurs,

Sur proposition de Monsieur le Maire,

La délégation Poitou-Charentes du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) s'est engagée aux côtés de la délégation du Limousin dans une expérimentation de portée nationale portant sur des démarches innovantes d'accompagnement des transitions professionnelles des agents conduite avec quelques collectivités volontaires et repérées comme ayant acquis une compétence collective dans ce domaine. La Ville de Niort fait partie de ce panel.

Cette expérimentation a pour finalité d'en retirer des enseignements aussi bien de natures législative, réglementaire et financière que sur l'ingénierie de compétences et l'offre de services du CNFPT.

Un maximum de 100 agents au total sur l'ensemble des collectivités volontaires entreront dans ce dispositif sous réserve de correspondre à une des 3 situations professionnelles suivante : usure professionnelle/pénibilité, changements organisationnels, seconde carrière professionnelle.

Cette expérimentation venant en complément des dispositifs mis en œuvre par la Direction des ressources humaines de la Ville de Niort et du CCAS, il est donc souhaité de s'associer à ce travail expérimental.

Il est envisagé de participer à l'expérimentation au titre des situations professionnelles suivantes :

- métiers pénibles : mobilités préventives et mobilités contraintes pour raisons de santé (métiers en lien avec l'aide à la personne, la petite enfance et les métiers techniques à forte pénibilité) ;
- mobilités contraintes ou préventives en lien avec les risques socio-organisationnels (RSO) ;
- mobilités contraintes suite aux réorganisations, mutualisations... ;
- mobilités choisies en lien avec un changement de métier et/ou un souhait de transition professionnelle hors collectivité ou fonction publique.

Ce projet de conventionnement pour une durée de 3 ans à compter du 1er septembre 2016 a été présenté au Comité Technique de la Ville et du CCAS le 14 juin 2016.

Il est demandé au Conseil municipal de bien vouloir :

- approuver la convention à conclure avec le CNFPT ;
- autoriser Monsieur le Maire ou l'Adjoint délégué à la signer.

**LE CONSEIL  
ADOPTE**

Pour :	43
Contre :	0
Abstention :	0
Non participé :	0
Excusé :	2

Pour le Maire de Niort,  
**Jérôme BALOGE**  
L'Adjoint délégué

Signé

Lucien-Jean LAHOUSSE





## CONVENTION DE PARTENARIAT DANS LE CADRE DE L'EXPERIMENTATION SUR LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES

Entre

**Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale**

désigné ci-après par le sigle **CNFPT**

ayant son siège national 80 rue de Reuilly, CS 41232, 75578 PARIS Cedex 12,

partie à la présente par sa **délégation Poitou-Charentes**,

50 Bd du Grand Cerf – BP 30384 – 86010 POITIERS CEDEX,

représenté par **Monsieur Martial de VILLELUME**, délégué Poitou-Charentes,

d'une part,

et

d'autre part,

la Ville de NIORT et son CCAS représentés par Monsieur Jérôme BALOGE, Maire et Président en vertu d'une délibération en date du 20 juin 2016,

Ci-après conjointement dénommées les « Parties »,

**Il est préalablement exposé ce qui suit :**

### **Préambule**

L'évolution des organisations, la réforme territoriale et ses incidences sur les emplois et métiers, la transformation accélérée des situations de travail, l'allongement de la durée de carrière, une masse salariale contrainte, le turn-over, l'usure professionnelle, « l'employabilité », la mobilité, la reconversion, le reclassement sont quelques exemples des thématiques qui aujourd'hui questionnent les politiques et pratiques des ressources humaines dans les collectivités territoriales.

Le parcours professionnel est interrogé : il devient de plus en plus nécessaire pour un agent de savoir capitaliser son expérience , développer des compétences, se projeter et anticiper les transitions professionnelles pour éviter les ruptures et/ou la spirale d'un parcours déqualifiant, notamment compte tenu de l'allongement des carrières.

Pour les collectivités, il ne s'agit plus seulement de rechercher des compétences par le recours au recrutement externe mais aussi de dynamiser et sécuriser les parcours professionnels, d'anticiper les situations d'usure professionnelle, de favoriser les transitions professionnelles.

Le statut de la Fonction Publique Territoriale, la réglementation, le droit de la formation offrent un cadre, des dispositifs qui permettent la reconversion. Toutefois, on fait le constat que la mise en œuvre effective de la possibilité de reconversion professionnelle reste encore exceptionnelle et qu'il subsiste des freins de différente nature aussi bien pour les agents que les employeurs.

Le CNFPT a donc décidé de s'engager dans une expérimentation qui a été confiée par le président à un administrateur : monsieur Jean Claude Lenay et la chefferie de projet à Nicole Baty, directrice de la délégation Limousin Un comité de pilotage composé du Directeur général, de l'Administrateur chargé de mission par le Président et de sa chargée de mission, du Directeur de la Formation et de son représentant, des 2 Directeurs des délégations qui conduisent l'expérimentation, de représentants du Fonds national de Prévention/CNRACL.

## **Article 1 – LES PARTENAIRES**

La **délégation Poitou-Charentes du CNFPT** constitue l'une des 29 délégations du CNFPT, établissement public administratif au service des collectivités territoriales et de leurs agents.

La délégation Poitou-Charentes du CNFPT est chargée de la formation et de la professionnalisation des personnels des collectivités territoriales. Elle est partie prenante au côté de la délégation Limousin du travail expérimental sur les transitions professionnelles qui se déroulera au cours des années 2016-2018.

La Direction des ressources humaines de la Ville de Niort et son CCAS. Est aujourd'hui face à plusieurs enjeux RH, notamment

- Anticiper et accompagner les évolutions de l'organisation par la professionnalisation et l'adaptation des compétences,
- Offrir des perspectives d'évolution professionnelles nouvelles pour des métiers cibles,
- Prendre en compte la santé et les risques (mobilité préventive) et diminuer la mobilité subie au profit de la mobilité préventive,
- Développer le conseil et l'orientation professionnelle.

La cellule Prospective et évolution professionnelle est structurée pour répondre à ces différents enjeux, et œuvre pour permettre une meilleure adéquation entre les besoins en compétences de l'organisation, les souhaits d'évolution professionnelle des agents de la collectivité et la nécessité de rendre l'agent acteur de son parcours professionnel.

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

## **Article 2 - OBJET**

Une expérimentation portant sur des démarches innovantes d'accompagnement des transitions professionnelles des agents est conduite avec quelques collectivités volontaires des délégations Limousin et Poitou-Charentes. Elle a pour finalité d'en retirer des enseignements aussi bien de natures législative, réglementaire, et financière que sur l'ingénierie de compétences et l'offre de services du CNFPT.

Les objectifs poursuivis seront d'identifier les conditions de réussite d'un accompagnement des transitions professionnelles et de définir les contours d'une offre de service adaptée en expérimentant des accompagnements de mobilité, des parcours de qualification/requalification dans un partenariat négocié entre la collectivité, l'agent et le CNFPT.

Les parties s'entendent pour développer des collaborations dans les domaines suivants :

Environ 6 collectivités de nature différente s'engagent dans la démarche par les 2 délégations

Un maximum de 100 agents au total : sur l'ensemble des collectivités entrant dans l'expérimentation.

Trois situations professionnelles sont à prendre en compte :

- Situation d'usure professionnelle, de pénibilité mais en veillant à travailler aussi sur l'anticipation et le repérage des emplois sensibles et pas seulement le traitement curatif
- Situation de changement professionnel lié aux changements organisationnels : redéploiement de postes en lien avec la réforme territoriale, mutualisation de services, transfert de compétences
- Situation de seconde carrière : la possibilité pour un agent d'une évolution choisie vers un nouveau métier

## **Article 3 – LE CHAMPS D'EXPERIMENTATION DANS LA CT**

La Ville de Niort et son CCAS souhaitent participer à cette expérimentation au titre des situations professionnelles suivantes :

1/ Métiers pénibles en mobilité préventive (anticipation avec les inaptitudes temporaires, les arrêts maladies, les aménagements de postes...) et mobilité contrainte pour raisons de santé dans les domaines suivants :

- Services d'aide à la personne (métiers CCAS)
- Services en lien avec la petite enfance (métiers CCAS et direction de l'Education)
- Services techniques (jardiniers, agents de propreté urbaine...)

2/ Mobilités contraintes ou préventives (sans inaptitude) en lien avec les RSO

3/ Mobilités contraintes suite aux réorganisations, mutualisations...

4/ Mobilités choisies en lien avec un changement de métier et/ou un souhait de transition professionnelle hors collectivité ou fonction publique

Il est arrêté avec la Ville de Niort et son CCAS de réaliser l'accompagnement de 10 à 15 agents sur une durée de 3 ans.

#### **Article 4 - MISE EN ŒUVRE DE L'EXPERIMENTATION- ENGAGEMENT DES ACTEURS**

Le CNFPT, la Ville de Niort et son CCAS s'engagent à structurer leurs échanges autour des situations décrites ci-dessus. Ils décideront conjointement des mesures à mettre en œuvre.

- Mesures individuelles (veiller à libérer les agents pour les temps de formation ou d'accompagnement) et collectives (par exemples : adapter le plan de formation et le règlement interne de formation si nécessaire-favoriser la mobilité-mobiliser l'encadrement... etc)
- Coordination des phases d'accompagnement (notamment individuel) des agents. Il s'agira d'observer et de faire progresser les liens entre actions de la RH –conseil en évolution professionnel- et celles du CNFPT. S'assurer que l'agent pressenti soit volontaire pour s'engager dans le projet et lui laisser la possibilité de retrait avant la mise en œuvre d'action le concernant.
- Contribution au dispositif de suivi et de capitalisation

Pour cela :

- la collectivité s'engage à :
  - Assurer la concertation avec les partenaires sociaux
  - Définir les agents concernés par l'expérimentation (métier, service, tranche d'âge.. ;etc)
  - Informer les agents et les encadrants
  - Veiller à libérer les agents pour permettre les temps d'accompagnement et de formation
  - Contribuer au dispositif de suivi évaluatif
- La délégation du CNFPT
  - Assure l'appui et l'accompagnement de la collectivité sur toutes les phases de la démarche et selon les besoins de celle-ci
  - Organise les actions d'orientation, de formation et le cas échéant d'accompagnement vers la qualification pour les agents
  - Mobilise les ressources de l'établissement susceptibles de favoriser les parcours de transition professionnelle
  - Fait de l'achat de places pour les prestations qu'elle ne réalise pas directement et qui sont nécessaires au parcours de transition professionnelle
  - Contribue au dispositif de suivi évaluatif

#### **Article 5 : MODALITES FINANCIERES**

La Ville de Niort et son CCAS s'engagent à décider des temps nécessaires et acceptables à la mise en œuvre des parcours de transition, elle mobilisera ses ressources humaines, ses encadrants et informera en retour ses élus et partenaires sociaux de l'expérimentation en cours.

Le CNFPT s'engage à mobiliser les ressources du droit commun, d'organiser en intra des accompagnements et de la formation utiles à la réalisation des projets. Il mobilisera des ressources d'expert autant que nécessaire, et dérogera aux règles habituelles de l'établissement en matière d'achat de places de formation afin de permettre l'aboutissement du projet de mobilité ou de reconversion, notamment s'il vise la requalification.

### **Article 6 – LE SUIVI EVALUATIF**

Le CNFPT engage dans la démarche un processus de suivi évaluatif de l'expérimentation confié à un prestataire. Il aura pour mission d'accompagner le processus tout au long de la démarche, de capitaliser les expériences et d'enregistrer les atouts, freins et manques en matière réglementaire, financière, logistique, administrative, d'accès ou d'offre de service .... La Ville de Niort et son CCAS contribueront à sa mesure aux travaux de suivi de l'expérimentation, en donnant à voir ce qui se fait et en exprimant les analyses de la situation qu'elle fera auprès du prestataire chargé du suivi évaluatif.

### **Article 7- MODALITES DE PILOTAGE**

Un comité technique suivra l'ensemble de la démarche : il sera constitué de la Directrice régionale du Limousin, pilote du projet, des directeurs adjoints des 2 délégations où ont lieu les expérimentations, de représentants de la Direction de la Formation du CNFPT (Observatoire-Prospective, Ingénierie, Evaluation), de la CNRACL/ FNP, de la représentante de l'administrateur missionné, du prestataire du suivi évaluatif. Le comité se réserve le droit d'associer à ses travaux les collectivités expérimentatrices ou tout expert identifié.

La collectivité pourra participer à des temps d'échanges organisés par le CNFPT avec les collectivités engagées dans l'expérimentation,

### **Article 8 – COMMUNICATION**

Les parties s'engagent à s'informer au préalable de la mise en œuvre de toute action de communication liée aux domaines d'actions conduites en commun dans le cadre de la présente convention.

### **Article 9 - PROPRIETE INTELLECTUELLE**

Le CNFPT et la CT conservent la propriété intellectuelle de leurs travaux et des informations qu'ils mettent à disposition dans le cadre de la présente convention. A cet effet, les parties s'engagent à mentionner la source des informations qu'elles seraient amenées à utiliser dans leurs propres travaux et publications.

La propriété intellectuelle des travaux réalisés dans le cadre de la présente convention est partagée par les parties qui en mentionneront la source commune.

### **Article 10 - DUREE**

La présente convention est conclue à compter de sa signature et ce pour une durée de 3 ans.

## **Article 11 - MODIFICATIONS / AVENANTS**

Toute modification de la présente convention, définie d'un commun accord entre les parties, fera l'objet d'une décision expresse par les signataires de la présente convention, formalisée, le cas échéant, par un avenant à la convention.

## **ARTICLE 12- RESILIATION**

Chacune des parties peut résilier la présente convention en cours d'exécution, par l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception. La résiliation prend effet à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la réception de la lettre recommandée avec accusé de réception et après clôture des actions engagées à la date du préavis.

## **ARTICLE 13 – LITIGES**

Tout litige né de l'interprétation et/ou de l'exécution de la présente convention fera l'objet d'une tentative de règlement amiable entre les parties. A défaut d'accord à l'issue d'un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception d'une lettre recommandée avec avis de réception notifiée par l'une des deux parties et précisant la difficulté en cause, chacune des parties peut saisir le tribunal administratif compétent.

La présente convention est établie en 2 exemplaires originaux.

Fait à Poitiers, le

**Pour le CNFPT,**

le Délégué,

**Pour la ville de NIORT et son CCAS**

le Maire et Président

Jérôme BALOGE