



## Contrat d'Objectifs Territorialisés

**E n t r e**

**Le Conseil Général de Seine et Marne,**

**Représenté par Monsieur Vincent EBLE  
Président du Conseil Général de la Seine et Marne**

**E t**

**Le Centre National de la Fonction Publique  
Territoriale, délégation interdépartementale  
Grande Couronne Ile de France**

**Représenté par son Président - Monsieur François  
DELUGA**

**Et par son Délégué Interdépartemental - Monsieur  
Jacques FERSTENBERT**



## LA FINALITE DE LA DEMARCHE

Les instances nationales du C.N.F.P.T proposent aux établissements et collectivités territoriales une nouvelle démarche partenariale : les Contrats d'Objectifs Territorialisés (C.O.T)

Un C.O.T. vise à inscrire les relations du C.N.F.P.T et des collectivités  **dans la durée, sur un territoire, et sur l'ensemble du champ des ressources humaines** et non plus uniquement de la seule formation continue intra.

**L'accompagnement des projets des collectivités ainsi que des politiques publiques locales** s'intègrent tout naturellement dans cette nouvelle dynamique de coopération contribuant ainsi à la modernisation du service public local fondée sur le développement des compétences des agents territoriaux.

Le Conseil Général de la Seine et Marne et la Délégation interdépartementale du C.N.F.P.T Grande couronne Ile de France souhaitent s'engager sur cette voie.

Telle est la finalité de ce contrat d'objectifs territorialisés.

**L'intérêt pour les partenaires du présent contrat de proposer une offre de développement de compétences à l'attention des agents territoriaux est le suivant :**

- Le Conseil Général de Seine et Marne a élaboré des projets de développement pour le Département : Les Bleus . Ils synthétisent les projets et politiques publiques qui sont impulsés par la majorité départementale. Ces bleus constituent une véritable feuille de route des directions pour une période de 3 ans. Ils engagent élus et administration sur un certain nombre d'actions majeures du mandat :
  - Une administration attentive aux besoins des citoyens
  - S'engager dans une démarche de performance
  - La modernisation des pratiques managériales
  - La modernisation des outils de gestion
  - Un engagement pour le développement durable.

Il s'agit pour les Ressources Humaines d'accompagner la mise en œuvre des politiques publiques du Conseil général en proposant une offre de développement de compétences adossée aux enjeux stratégiques du Département .... Notamment par

- L'accompagnement des directions « métier » pour les rendre plus performantes dans la gestion de leurs agents
- La mise en place de modalités de travail et d'organisation plus réactives et transversales
- Une meilleure gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

- La mise en place d'outils de pilotage et de régulation partagés
- Le renforcement du management de proximité.

Pour répondre à ces enjeux, l'objectif du Bleu RH vise à définir une stratégie RH mettant l'évolution professionnelle des agents au service du projet pour la Seine et Marne.

Les enjeux d'un partenariat pour le C.N.F.P.T. avec le Conseil Général de la Seine et Marne se situent à un double niveau :

**Au niveau de la délégation Grande Couronne:**

**Prioriser** des champs d'action (emploi/formation) qui alimentent la traduction de son projet régional de développement (P.R.D.) notamment concernant l'élévation nécessaire de notre capacité d'intervention sur des domaines stratégiques :

- Conforter les missions statutaires du CNFPT
- Réduire les inégalités d'accès à la formation
- Contribuer à améliorer la qualité de la gestion publique locale et faire vivre les valeurs du service public local
- Développer de nouveaux champs de coopération et d'ingénierie
- Promouvoir le développement durable dans le contenu des prestations de formation.

**Au niveau du territoire de la Seine et Marne**

**Décliner** une stratégie de développement des partenariats institutionnels les plus pertinents au regard du projet de développement stratégique de la Seine et Marne et des domaines pédagogiques stratégiques pour le C.N.F.P.T. dans le cadre du Projet Régional de Développement (PRD) de la délégation Grande Couronne articulé avec le Plan National de Développement du CNFPT . (cf. Annexe 1 )



### **Article 1 : Objet**

Le présent contrat a pour objet de définir un cadre de coopération entre les signataires permettant la mise en œuvre d'objectifs et de moyens partagés.

### **Article 2 : Champ et objectifs d'action**

Les signataires conviennent que le contrat d'objectifs territorialisés comprend 3 axes stratégiques . :

Axe 1 : Accompagner et développer la professionnalisation des agents

Axe 2 : Faciliter l'évolution professionnelle des agents

Axe 3 : Renforcer et développer la qualité du service rendu

### **Article 3 : Modalités de gestion et de coopération**

Les axes stratégiques généraux présentés à l'article 2 feront l'objet d'une déclinaison opérationnelle sous la forme d'un programme d'action pluriannuel précisant les projets de coopération, leur pilotage, les partenariats et les ressources humaines et financières mobilisées.

Ce programme prévisionnel constitue l'annexe du présent contrat.

### **Article 4 : Moyens mis en oeuvre**

Chaque co-contractant s'engage à mettre gracieusement à disposition la compétence de ses cadres en lien avec l'objet des actions retenues afin de co-construire les dispositifs correspondants et contribuer à leur mise en œuvre opérationnelle selon les modalités validées conjointement, action par action. Les actions envisagées seront conçues et organisées dans le cadre de l'accompagnement CNFPT sur cotisation et dans le cadre du Plan de Formation du Département.

### **Article 5 : Suivi du contrat**

Chaque année un comité pilotage dressera le bilan d'avancée du contrat.

Ce comité de pilotage sera composé :

- pour le C.N.F.P.T. Délégation Grande Couronne, du directeur interdépartemental, de la responsable interdépartementale de formation, du responsable d'antenne de l'Essonne et Sud Seine et Marne,

- pour le Conseil Général, le représentant du Cabinet , des secrétaires généraux, de la directrice des Ressources Humaines, le référent CG. et les 3 pilotes d'axes.

*Ce bilan annuel sera présenté aux instances respectives des deux partenaires ? :*

- *Comité Technique Paritaire du Conseil Général de Seine-et-Marne*
- *Conseil régional d'orientation de la délégation interdépartementale Grande Couronne du C.N.F.P.T.*

**Article 6 : Conditions d'application**

Le présent contrat est conclu pour une durée de quatre ans et couvrira la période d'octobre 2010 à octobre 2014.

Le contrat peut faire l'objet de modification ultérieure sur la base d'un consentement mutuel se traduisant par la signature d'avenant.

A le 2010

Le Président  
du Conseil Général de Seine et Marne

Le Président du C.N.F.P.T

Le Délégué du C.N.F.P.T  
Grande Couronne I.D.F

**ANNEXES**

**Annexe 1 : Priorités CNFPT/ PND/PRD**

**Annexe 2 : Programme d'actions du COT par axe stratégique**

**Annexe 3 : Processus de pilotage du COT**

Annexe 1 **Priorités CNFPT/ PND/PRD**

<b>PND</b>	<b>AXES STRATEGIQUES</b>	<b>PRD</b>	<b>INTITULE DES PROGRAMMES</b>
<b>OBJECTIFS</b>		<b>PRP</b>	
<b>Objectif N° 1 : Conforter les missions statutaires du CNFPT</b>	1-2 Développer les compétences des agents de la FPT	1.2.1	Accompagnement des mobilités
<b>Objectif N° 2 : Réduire les inégalités d'accès à la formation</b>	2-2 Faire des formations de préparation aux concours et examens professionnels un parcours de la "2ème chance" pour les moins qualifiés	2.2.1	Adaptation des prépa concours et examens professionnels aux besoins des CT et des agents
	2-3 Renforcer l'intervention du CNFPT sur les métiers de la filière technique et notamment au bénéfice des agents de catégorie C	2.3.1	Contribution du CNFPT à l'employabilité des agents
		2.3.2 V	Plan d'intervention sur les métiers techniques
	2-4 Accentuer l'effort dans la lutte contre l'illettrisme	2.4.1 V	Mobilisation de ressources dédiées à la lutte contre l'illettrisme
		2.4.2 V	Déploiement du dispositif SESAME
2.4.3 V		Expérimentation de dispositifs d'alphabétisation	
2-5 Permettre que les personnels isolés accèdent aux dispositifs de formation	2.5.1	Inégration des TIC dans l'offre de formation	
<b>Objectif N° 3 : Contribuer à améliorer la qualité de la gestion publique locale et faire vivre les valeurs du service public</b>		3.1.1	
	3-2 Se placer à l'écoute des collectivités et établissements, répondre à leurs besoins, accompagner leurs politiques publiques, quelles que soient les caractéristiques du territoire, en favorisant chaque fois que possible l'approche à l'échelle de plusieurs collectivités	3.2.1	Accompagnement de l'internalisation des formations par les CT
		3.2.3	Optimisation de la mobilisation de la cotisation
		3.2.4	Professionnalisation des acteurs RH des CT
	3.2.5	CNFPT partenaire privilégié des collectivités au service de leur développement et de leur adaptation aux évolutions	

<b>local</b>		3.2.7	Une meilleure prise en compte des réalités et problématiques politiques des CT
		3.2.8	Développement de démarches prospectives sur les emplois et les compétences
	3-3 Conforter et dynamiser la formation des cadres	3.3.1	Intégration du management dans la fonction d'encadrement
		3.4.1	
<b>Objectif N° 4 : Développer de nouveaux champs de coopération et d'ingénierie</b>	4-1 Faire évoluer l'ingénierie du CNFPT	4.1.1 V	Reconnaissance des acquis
	4-2 établir des liens de coopération avec les acteurs de la formation professionnelle	4.2.1 V	Mise en oeuvre des partenariats
	4-3 intégrer les nouvelles technologies dans nos systèmes de formations et nos relations avec les collectivités et les agents	4.3.1	Optimisation de la communication externe grâce aux TIC
	4-4 investir dans de nouveaux services autour de la formation	4.4.1	Etude de faisabilité de nouvelles prestations en lien avec orientation, positionnement, conseil
<b>Objectif N° 5 : Promouvoir le développement durable dans le contenu des prestations de formation</b>	5-1 réduire les déplacements des stagiaires et des personnels en prenant appui sur la territorialisation	5.1.1	Réduction des émissions de gaz à effet de serre
	5-2 favoriser la diffusion de la notion de développement durable dans le contenu des prestations de formations	5.2.1	Lisibilité de la dimension développement durable dans notre offre
	5-3 aider les agents de la FPT à devenir les ambassadeurs du développement durable	5.3.1	Ancrage de la dimension DD dans les métiers et pratiques des agents territoriaux



## Annexe 2 : Programme d'actions du COT par axe stratégique

Référent global du COT : **pour le CG Chantal BATIQUE**  
**pour CNFPT le Chloé DELCROIX**

AXES	PROJET	Pistes d'actions possibles	Programmation 2010					Financements CG/Cnfpt
			2010	2011	2012	2013	2014	
<b>AXE 1</b> <b>Accompagner et développer la professionnalisation des agents</b>  <i>Pilote CG Danièle MALLEGOL (DGAA-DPR)</i>  <i>Pilote CNFPT : Chloé DELCROIX</i>	<b>Professionnaliser les managers pour en faire de vrais développeurs de compétences</b>  <i>Chef de projet CG Régine PALUMBO (DGAR-DRH)</i>  <i>Participation CNFPT à définir</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formation des cadres sur le thème de la compétence, sur les modalités de développement des compétences et sur l'évaluation</li> </ul>			X	X	X	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Accompagnement des cadres au repérage des potentiels</li> </ul>			X	X	X	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Instauration d'un bilan managérial pour les cadres et organisation de formations adaptées en fonction de l'analyse des bilans</li> </ul>	X	X	X	X	X	

AXES	PROJET	Pistes d'actions possibles	Programmation 2010					Financements CG/Cnfpt
			2010	2011	2012	2013	2014	
AXE 1 (suite)		<ul style="list-style-type: none"> <li>Animation du réseau des cadres (conférences....)</li> </ul>		X	X	X	X	
	Accompagner la prise de poste et l'évolution professionnelle des métiers des ATTEE	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en place de formations à la prise de poste pour les ATTEE.</li> </ul>	X	X	X	X	X	
	<i>Chef de projet</i> <i>Suzy HOANG</i> <i>(DGAE-DEESF)</i> <i>Participation</i> <i>CNEPT à définir</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identification des besoins et repérage des potentiels pour faire évoluer les agents sur les métiers ATTEE spécialisés</li> </ul>			X	X	X	

AXES	PROJET	Pistes d'actions possibles	Programmation 2010					Financements CG/Cnfpt
			2010	2011	2012	2013	2014	
AXE 1 (suite)	<p>Intégrer l'e-learning dans l'offre de formation interne</p> <p><i>Chef de projet Thomas BARRY (DGAR-DSI) Participation CNEPT à définir</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise à disposition de dispositifs d'e-learning (bureautique, management, préparation concours...)</li> </ul>		X	X	X	X	
	<p>Développer la politique de mobilisation des formateurs internes</p> <p><i>Chef de projet CG Agnès NEGADI (DGAR-DRH) Participation CNEPT à définir</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en place de formations d'expertise,</li> <li>Accompagnement à l'animation du réseau (ateliers d'échanges de pratiques)</li> </ul>	X	X	X	X	X	

AXES	PROJET	Pistes d'actions possibles	Programmation					Financements Cnfpt CG
			2010	2011	2012	2013	2014	
<b>AXE 2</b>  <b>Faciliter l'évolution professionnelle des agents</b>  <i>Pilote CG Marc LEBRETON (DGAR-DRH)</i>  <i>Pilote CNFPT pressenti : Hervé DESNOS</i>	<b>Proposer un dispositif de préparation adapté</b>  <i>Chef de projet CG Sarah CUSSAC (DGAA-DRH)</i> <i>Participation CNFPT à définir</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Communication régulière sur les concours et les préparations : tenue de réunions d'information</li> </ul>	X	X	X	X	X	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Délocalisation dans le département des préparations aux concours et examens professionnels.</li> <li>Mobilisation des dispositifs E-learning existants</li> <li>Mise en place de dispositifs de remise à niveau pour les agents ayant échoué aux tests du CNFPT</li> </ul>		X	X	X	X	

AXES	PROJET	Pistes d'actions possibles	Programmation					Financements Cnfpt CG
			2010	2011	2012	2013	2014	
AXE 2 (suite)	<p><b>Lutter contre l'illettrisme</b></p> <p><i>Chef de projet CG Perrine FRANZI (DGAR-DRH) Participation CNFPT à définir</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aide à la définition et à la mise en place d'une politique RH</li> <li>• Mise en place d'une démarche de repérage</li> <li>• Mise en place des dispositifs adaptés en lien avec les structures associatives de Seine-et-Marne</li> </ul>	X	X	X	X	X	
	<p><b>Favoriser et accompagner les reconversions, reclassement</b></p> <p><i>Chef de projet CG Cécile MACIEJSKY (DGAR-DRH) Participation CNFPT à définir</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en place d'un dispositif d'évaluation des compétences pour proposer des formations adaptées</li> <li>• Accompagnement à la prise de poste dans les services</li> </ul>	X	X	X	X	X	

AXES	PROJET	Pistes d'actions possibles	Programmation					Financements Cnfpt CG
			2010	2011	2012	2013	2014	
<b>AXE 3</b>  <b>Renforcer et développer la qualité du service rendu</b>  <i>Pilote CG: Vaea CASTAING</i>  <i>Pilote CNFPT Véronique Perret</i>	<b>Améliorer et soutenir la fonction accueil dans les services</b>  <i>Chistelle PINEAUD DGAE-DAPMD Participation CNFPT à définir</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Définition et diffusion d'un référentiel accueil (valeurs, principes, métiers, compétences)</li> <li>• Mise en place d'un dispositif de formation à l'accueil</li> </ul>			X	X	X	
	<b>Mieux connaître les besoins de nos clients pour mieux y répondre (services supports/services opérationnels)</b>  <i>Nelly DUFOUR Participation CNFPT à définir</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Structuration de la relation de service entre les directions ressources et les services opérationnels : écoute, principes et règles de coopération collective et individuelle (engagements),</li> </ul>	X	X	X	X	X	

**Annexe 3 :Processus de pilotage du COT****Proposition de processus de pilotage du C.O.T :**

- Structure de pilotage :
  - 1 Référent global par institution (CG et CNFPT)
  - 1 Comité de pilotage composé des référents, des 3 pilotes d'axes, + personnes qualifiées DRH,...
  - 1 pilote par axe,
  - Un chef de projet par projet ou groupe de projets

<b>Structure</b>	<b>Composition</b>	<b>Missions</b>	<b>Modalités</b>
<b>Comité de pilotage</b>	<b>Pour le Cabinet :</b> <i>Thomas BERTIN</i> <b>pour la DRH :</b> <i>Catherine LAFRANCE</i> <b>Pour les DGA :</b> <i>Les secrétaires généraux</i> <b>Référent global pour le CG :</b> <i>Chantal BATIQUE</i> <b>pour le CNFPT :</b> <i>Chloé DELCROIX</i> <b>Les pilotes d'axes</b>	Valider les lettres de mission Assurer le suivi du COT Superviser l'avancement et la conformité de mise en oeuvre des projets Assurer la veille stratégique (déclencheur d'actions) Restituer la progression du COT au DGS, Cnfpt Valoriser les avancées (stratégie de communication)	Point global tous les 2 mois environ Portage du projet et communication sur la démarche à l'occasion des différentes réunions institutionnelles
<b>Référent global par institution</b>	Pour le CG : <i>Chantal BATIQUE</i> Pour le CNFPT : <i>Chloé DELCROIX</i>	- Proposer la méthodologie de mise en place de la démarche COT - Animation du dispositif - Assurer l'interface entre les pilotes d'axe et le Comité de pilotage - Produire les lettres de mission - veiller à la bonne coordination entre les pilotes - assurer un suivi inter-axes	Une réunion de suivi par mois avec les pilotes Participation à la demande à différentes réunions de travail si nécessaire

Structure	Composition	Missions	Modalités
<b>Pilote d'axe</b>	<p><i>Marc LEBRETON</i>  <i>Daniele MALLEGOL</i>  <i>VAEA CASTAING</i>  <i>Voir</i>  <i>axe pour le CG</i></p> <p><i>Chloé Delcroix , Sylvie Bonhoste, Hervé Desnos</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accompagner le (les)chefs de projets</li> <li>- veiller à la bonne coordination entre les chefs de projet</li> <li>- Etre vigilant sur la communication interne / sur les jalons décisionnels</li> <li>- Veiller à</li> <li>- Informer, alerter les référents</li> <li>- Suivre et évaluer le projet (recadrage)</li> <li>- Rendre compte au comité de pilotage</li> <li>- Effectuer de la médiation</li> </ul>	<p>Suivi mensuel Tableau de suivi</p>
<b>Chef de projet</b>	<p>Voir propositions par projet</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Animer l'équipe projet</li> <li>- Formaliser la production : programmation des étapes et opérations, rapports d'étapes, tableaux de bord,</li> <li>- Etre force de propositions pour solliciter des ressources internes/externes</li> <li>- Restitution des travaux au pilote ou dans le cadre du comité de pilotage</li> </ul>	<p>Uniformiser les outils utilisés (lettre de mission, rapport d'étape..)</p>
<b>Equipe projet</b>	<p>A déterminer par le chef de projet avec validation du pilote</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conception des actions /projet</li> <li>- Recherche de solutions opérationnelles</li> <li>- Proposition d'un plan d'action</li> </ul>	<p>Choisir les membres de l'équipe selon des critères de compétence, personnalité, expérience, motivation, autonomie,  Veiller à la taille de l'équipe : 6 à 8 personnes  Inviter des personnes ressources en tant que de besoin : experts, élus, universitaires ...  Faire approuver l'équipe par le comité de pilotage.</p> <p>Réunions régulières à planifier</p>