



ACCORD-CADRE ENTRE LE CNFPT ET LA FNCDG

Entre les soussignés

LE CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (CNFPT)

80 rue de Reuilly
CS 41232
75578 PARIS Cedex 12

représenté par son Président, Monsieur François DELUGA, dûment habilité à cet effet par son conseil d'administration et ci-après désigné par « CNFPT »,

d'une part,

Et

LA FEDERATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

80 rue de Reuilly
75012 PARIS

représentée par son Président, Monsieur Michel HIRIART, dûment habilité à cet effet par son conseil d'administration et ci-après désignée par « FNCDG »,

d'autre part,

Ci-après conjointement désignés « les Parties »

II EST EXPOSE CE QUI SUIT

Préambule

Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) est un établissement public national au service des collectivités territoriales et de leurs agents. Il est présent sur l'ensemble du territoire par ses délégations, ses instituts nationaux spécialisés d'études territoriales (INSET) et son institut national des études

territoriales (INET). Le CNFPT est principalement chargé de la formation et de la professionnalisation des personnels des collectivités locales. Il construit et délivre des formations initiales et d'intégration, des formations obligatoires et réglementaires, et des formations continues. Il conçoit et organise des dispositifs de préparation à tous les concours et examens de la fonction publique territoriale. Le CNFPT s'appuie sur son maillage territorial pour développer des réponses sur mesure aux besoins de formation des collectivités et de leurs agents, et pour déployer des formations de proximité.

Le CNFPT accompagne, par le volet du développement des compétences professionnelles, les évolutions des services publics locaux, notamment les projets institutionnels et les projets de territoire dans lesquels les collectivités territoriales s'engagent.

La loi lui confère également des missions emploi et concours pour certains fonctionnaires de catégorie A, « communément appelés A+ », à savoir les administrateurs, les conservateurs du patrimoine et des bibliothèques, les ingénieurs en chef. A ce titre, le CNFPT organise les concours et examens professionnels d'accès à ces grades, gère la bourse nationale de l'emploi des agents de cette catégorie, publie les déclarations de vacances d'emplois, prend en charge les fonctionnaires privés d'emplois et assure leur gestion.

Il est aussi chargé de la mise en œuvre des procédures de reconnaissance de l'expérience professionnelle, du suivi des demandes de validation des acquis de l'expérience et du répertoire national des emplois de direction.

Enfin, le législateur lui a confié la gestion de l'observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale.

La Fédération nationale des centres de gestion de la fonction publique territoriale (FNCDG) est une association de la loi de 1901 dirigée par un conseil d'administration de 40 membres, présidents de Centre de Gestion. Elle se compose des présidents en exercice, représentant les Centres de Gestion (CDG) de la fonction publique territoriale adhérant à la Fédération.

La FNCDG représente les Centres de Gestion auprès des pouvoirs publics, contribue à l'évolution du statut de la fonction publique territoriale en relation avec les pouvoirs publics, les partenaires sociaux et institutionnels, incite à la coopération régionale et interrégionale des Centres de Gestion, concourt à la centralisation des informations intéressant les agents et les candidats à la fonction publique territoriale, valorise l'action des Centres de Gestion et promeut l'image de marque du service public local. Elle coordonne les missions des Centres de Gestion au niveau national.

Les principales missions des Centres de Gestion sont :

- l'accès à l'emploi territorial et la promotion des fonctionnaires
- le suivi de la carrière des agents
- la gestion de la bourse de l'emploi

- l'exercice du droit syndical
- l'organisation des concours et examens professionnels des catégories A (sauf A+), B et C
- la gestion et la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi de catégorie A (sauf A+), B et C
- l'assistance juridique
- l'aide au recrutement
- la santé au travail.

La réforme territoriale engagée depuis 2010 a engendré une évolution sensible du bloc local : nouvelle carte régionale, constitution de métropoles et de communes nouvelles, renforcement de l'intercommunalité, fusions, mutualisations, évolution-transferts de compétences et mouvements de personnels associés.

La nécessité de s'adapter aux nouvelles réalités locales et les besoins renforcés des collectivités, dans un contexte financier contraint, ont accru la nécessité d'une optimisation collective en matière de GRH dans un environnement juridique complexe.

L'offre du CNFPT et des Centres de Gestion s'inscrit dans un cadre d'intervention législatif et réglementaire qui a évolué du fait des modifications apportées au Statut mais également de l'entrée en vigueur des textes relatifs à la décentralisation.

Sur le territoire, des coopérations existent dans plusieurs domaines de compétences des deux structures.

Au plan national, entre le CNFPT et les CDG, les collaborations sont basées sur un triptyque :

- veiller à la cohérence des actions, dans le respect des missions de chaque partenaire
- créer une dynamique de production et d'engagements partagés
- inscrire cette dynamique dans la durée et la déployer sur l'ensemble du territoire.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit qu'une convention est conclue entre chaque centre de gestion coordonnateur et le Centre national de la fonction publique territoriale, visant à définir l'articulation de leurs actions territoriales, notamment en matière d'organisation des concours et des examens professionnels, de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi, de reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, d'accompagnement personnalisé à la mobilité et d'emploi territorial. Un bilan annuel de la convention est établi et présenté à la conférence régionale de l'emploi prévue à l'article 27 de la loi du 26 janvier

1984.

Parallèlement, les Parties souhaitent formaliser leur coopération au travers du renouvellement d'un accord-cadre signé en octobre 2012, coopération renforcée sur tous les champs de compétences pour lesquels des complémentarités entre CNFPT et CDG ont été identifiées.

Au travers de cette coopération indispensable pour garantir un service public de qualité, il s'agit de renforcer l'articulation et la lisibilité de leurs actions respectives et de déployer en commun un ensemble d'actions à l'attention des employeurs territoriaux et de leurs agents.

Sous réserve de ce préambule, il est convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1 : Objet

Forts de leurs missions respectives, les Parties souhaitent renforcer le partenariat entre le CNFPT et les Centres de gestion pour développer des projets communs au service des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et plus généralement de la Fonction Publique Territoriale.

Ces projets communs pourront s'inscrire dans le cadre d'actions menées par les acteurs de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle.

Ce mode de collaboration favorise la synergie des actions et le développement en cohérence des missions des Centres de gestion et du CNFPT.

La collaboration renforcée a vocation à être déclinée et adaptée aux territoires, aux niveaux régional et départemental, entre les Centres de gestion et les délégations du CNFPT, spécialement dans la convention conclue entre chaque Centre de gestion coordonnateur et le CNFPT. Ainsi, les dispositions du présent accord-cadre ont vocation à orienter les conventions conclues au titre de l'article 50 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, spécialement en ce qui concerne les axes de collaboration retenus, sans exclure les aménagements territoriaux liées aux coopérations préexistantes et aux projets de coopération souhaités au plan local lorsqu'ils s'inscrivent dans les axes de collaboration du présent accord-cadre. Pour son bon déploiement, le présent accord-cadre pourra faire l'objet d'annexes. (...) »

L'accompagnement des projets des collectivités ainsi que des politiques publiques locales s'intègre particulièrement dans une nouvelle dynamique de coopération et contribue à la modernisation du service public local, fondée notamment sur le développement des compétences des agents territoriaux.

Article 2 : Axes de collaboration

Le CNFPT et la FNCDG s'entendent pour développer des collaborations dans les domaines suivants :

2.1. Sur l'organisation et la préparation aux concours d'accès à la Fonction Publique Territoriale

Les missions du CNFPT et des CDG sont particulièrement imbriquées dans le domaine de l'organisation des concours. Afin de garantir les meilleures conditions d'accès et de réussite pour les agents des collectivités territoriales et les candidats à un emploi public, le CNFPT et la FNCDG souhaitent porter une attention particulière à l'adéquation entre leurs missions, notamment sur les points suivants :

- l'articulation entre les préparations des concours et des examens professionnels par le CNFPT, et l'organisation des concours et examens professionnels par les Centres de Gestion

A cet effet, un calendrier triennal et national des concours est établi par la FNCDG sur proposition de l'ANDCDG, permettant au CNFPT d'établir pour sa part un calendrier des préparations aux concours permettant aux candidats de se préparer dans les meilleures conditions.

Le CNFPT sera associé à une réunion d'échange concernant la programmation des épreuves écrites et orales des concours et examens professionnels et le calendrier validé par la FNCDG lui sera transmis, dans toute la mesure du possible, deux ans avant la première épreuve inscrite dans le programme triennal. La transmission le plus en amont possible des informations permettra la meilleure coordination entre préparation aux concours et organisation des opérations.

- le Partage de données

Les enjeux de l'organisation des concours, dans un contexte évolutif, nécessite l'approfondissement du pilotage et du suivi des opérations. Les CDG souhaitent constituer une base nationale de données concours, telle que projetée dans leur convention de mutualisation des coûts des concours et examens.

La constitution de cette base de données mutualisée aurait non seulement pour objet, en exploitant pleinement les informations recueillies (besoins recensés, volume de candidats, lauréats, nominations, coûts...), de déterminer les besoins de concours, suivre les lauréats, lisser les recrutements avec l'élaboration du calendrier national triennal des concours et examens, ouvrir les concours sur des périmètres optimaux, lutter contre l'absentéisme, s'assurer de la cohérence globale de l'offre concours... mais également de mettre en œuvre l'article 89 de la loi de transformation de la fonction publique prohibant désormais les multi-inscriptions aux concours permettant l'accès à un emploi d'un même grade, dont les épreuves, organisées par les CDG, ont lieu simultanément, ou encore de répondre aux

obligations du décret du 16 février 2018 relatif à la collecte de données à caractère personnel relatives aux caractéristiques et au processus de sélection des candidats à l'accès à la fonction publique et créant la « Base concours ».

FNCDG et CNFPT, dans le respect des compétences respectives des CDG et du CNFPT, conviennent d'examiner la possibilité d'instituer une base nationale commune des données concours et examens.

Afin de faciliter l'analyse et l'évaluation des effets des formations de préparations aux concours et examens, la FNCDG mettra à la disposition du CNFPT, une fois les opérations réalisées, les résultats (admissibilité et admission) des concours et examens professionnels organisés sur tout le territoire.

Afin d'optimiser l'utilisation des sujets de concours produits, la FNCDG pourrait transmettre au CNFPT les sujets non retenus pour l'organisation des concours en vue d'une utilisation comme sujets d'entraînement lors des formations de préparation aux concours et examens ;

- La diffusion d'une information optimale des candidats sur le contenu des épreuves

A cet effet, les Parties pourront diffuser des plaquettes communes d'information et les centres de gestion auront la possibilité d'intervenir en introduction des cycles de préparation aux concours et examens professionnels organisés par les délégations du CNFPT pour informer les candidats sur les conditions d'accès et le règlement des concours.

Par ailleurs, la FNCDG transmettra au CNFPT, pour large diffusion à ses formateurs, les notes de cadrage établies par les CDG pour chacun des concours et examens concernés par un cycle de préparation.

- La mise en œuvre de la participation du CNFPT aux jurys des concours organisés par les centres de gestion dans les meilleures conditions

Le CNFPT est obligatoirement représenté dans les jurys de concours et examens professionnels de catégories A et B. Afin de pouvoir respecter les règles de parité dans les jurys, il est préconisé que les personnes désignées puissent l'être le plus en amont possible. Les délégations du CNFPT peuvent proposer aux CDG des personnes extérieures au CNFPT pour les représenter dans ces jurys.

- La participation de représentants de CDG à la commission d'équivalence des diplômes

Cette commission d'homologation, dont le secrétariat est assuré par le CNFPT, instruit les demandes de personnes souhaitant s'inscrire à certains

concours sans posséder le diplôme requis. La présence des représentants des Centres de gestion, invités en tant qu'experts, sera poursuivie et un travail conjoint d'expertise quant aux recensements des diplômes présentés par les candidats pourra être réalisé dans le cadre d'un groupe technique.

- La réalisation de notes de propositions à destination des Pouvoirs publics, et principalement du CSFPT et de la DGCL, concernant notamment des observations conjointes sur les projets de décret ou des besoins d'aménagements de textes existants.

2.2. Sur le développement de la connaissance de l'emploi territorial et des métiers de la Fonction Publique Territoriale issue de l'observation des données sociales

L'article 23 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit que « *les Centres de Gestion assurent, dans leur ressort, une mission générale d'information sur l'emploi public territorial, y compris l'emploi des personnes handicapées, pour l'ensemble des collectivités et établissements publics, des agents territoriaux et des candidats. Ils sont chargés d'établir un bilan de la situation de l'emploi public territorial et de la gestion des ressources humaines dans leur ressort et d'élaborer les perspectives à moyen terme d'évolution de cet emploi, des compétences et des besoins de recrutement.* »

Ce bilan alimente les Conférences Régionales de l'Emploi comme l'a souhaité le législateur par la loi n°2007-209 du 19 février 2007. Les centres de gestion gèrent et collectent de nombreuses données sociales transmises par les collectivités.

C'est notamment le cas pour les Rapports sur l'Etat de la Collectivité (Bilans Sociaux comprenant des données sur les effectifs, les rémunérations, l'absentéisme...) dont la collecte est confiée aux CDG.

Les données constituent un élément de référence pour les collectivités territoriales en matière d'emploi, de mouvements de personnel, de temps de travail, de formation, d'action et de protection sociale et de santé au travail.

Ces données collectées, vérifiées, consolidées, agrégées, analysées et restituées aux collectivités de leur ressort par les CDG sont exploitées au niveau national, dans le cadre d'un partenariat entre l'observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale du CNFPT et le département des études et des statistiques locales de la direction générale des collectivités locales (DGCL).

La FNCDG et les CDG sont de plus en plus sollicités par les pouvoirs publics et les institutions/partenaires qui souhaitent disposer de données sociales nécessaires à l'action politique. A titre d'exemple, la DGAFP et la DGCL

sollicitent régulièrement les Centres de Gestion afin de recueillir des données auprès des collectivités par le biais d'enquêtes ponctuelles (jours de carence, CET, temps de travail...).

Le FIPHFP s'appuie aussi sur les Centres de Gestion afin de recueillir des données sur le handicap et l'inaptitude concernant l'ensemble des collectivités. Le FNP est quant à lui demandeur de données sur la santé, les accidents de travail et les maladies professionnelles (collectées via le Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail pilotés par les Centres de Gestion).

Dans ce contexte, les Centres de gestion se sont vus confier la gestion de l'Observatoire régional de l'emploi par la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, et la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a prévu la mise à disposition, par les Centres de gestion, d'un portail numérique dédié au recueil des données sociales, accessible à l'ensemble des collectivités et établissements, pour l'élaboration du rapport social unique.

La gestion de l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la Fonction Publique Territoriale prévue par l'article 12-1 de la loi du 26 janvier 1984 permet au CNFPT de suivre les évolutions concernant les emplois, les métiers et les compétences et ainsi d'adapter la formation professionnelle et d'actualiser le répertoire des métiers en fonction des évolutions et des besoins constatés.

Le CNFPT observe pour anticiper les évolutions du service public territorial pour garantir une formation et une offre de services adaptés aux agents et répondant aux besoins des employeurs.

Si le CNFPT bénéficie des données issues notamment de l'INSEE, du SIASP, il procède également par la voie d'enquêtes directement menées auprès des collectivités.

L'observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale du CNFPT, par ses outils et ses méthodes d'organisation et de traitement statistique des données, garantit la comparabilité des informations entre territoires et leur consolidation au niveau national.

Il existe une véritable complémentarité entre les missions d'observation des CDG et du CNFPT.

- Aussi, le CNFPT et la FNCDG conviennent de promouvoir des actions favorisant la connaissance, l'accès, le maintien et l'adaptation à l'emploi en réponse aux besoins des territoires et en favorisant une approche métiers.

L'observation est un outil d'aide à la décision, qui permet de mieux connaître les collectivités en termes d'effectifs, d'évolution des métiers et

des compétences et de pouvoir les situer dans un environnement socio-économique.

Le CNFPT et les centres de gestion mènent régulièrement des enquêtes afin d'accompagner les élus et les collectivités dans la définition de leurs orientations en matière RH.

Les enquêtes et études doivent aider à accompagner les collectivités dans l'élaboration de leurs plans de formation et de recrutement, à mieux définir et adapter les services proposés aux collectivités territoriales et leurs agents en réponse à leurs besoins de développement de compétences. Elles permettent également d'orienter les actions à mener avec différents partenaires dans un contexte donné en tenant compte de problématiques telles que, par exemple, l'attractivité des bassins d'emplois.

- Dans ce cadre, les Parties conviennent notamment de favoriser la réalisation des enquêtes métiers, des études des flux des bourses de l'emploi, un suivi annuel des effectifs, des enquêtes spécifiques ou thématiques.
- Afin de disposer de données statistiques fiables et régulières sur les agents territoriaux, notamment sur leurs statuts et leurs métiers, le CNFPT, la FNCDG et les centres de gestion décident de collaborer régulièrement afin de mettre en œuvre une complémentarité dans la collecte et l'exploitation des données sociales.
- A cet égard, la collaboration permettra aux Centres et au CNFPT d'harmoniser le contenu et le calendrier des collectes d'informations et de définir, conjointement, en amont les demandes d'enquêtes à destination des collectivités, afin d'éviter la « *surcollecte* » auprès des employeurs territoriaux.

Ce travail collaboratif préalable aux publications permettra d'optimiser le taux de retour des enquêtes, de valoriser les synergies et d'harmoniser les productions, qui pourront être conjointes, vis-à-vis des collectivités territoriales.

- Les Parties favorisent le rapprochement entre les délégations régionales du CNFPT et les Centres de Gestion, notamment lorsqu'est envisagée une étude régionalisée sur un territoire.
La coopération portera tant sur la réalisation de l'étude que sur la coordination de la communication auprès des collectivités territoriales.
- Lorsque le CNFPT lancera une étude régionalisée ou actualisée sur un territoire, il associera les CDG à la réalisation de l'étude et à la coordination de la communication auprès des collectivités territoriales.

- Les enquêtes et études menées par les CDG et le CNFPT accompagneront les collectivités dans l'élaboration de leurs politiques de gestion des ressources humaines. Dans ce cadre, les Parties conviennent notamment de favoriser la diffusion :
 - o du baromètre HoRHizons, publication annuelle, élaborée en collaboration avec l'AMF, Régions de France et l'ADF, qui est maintenant bien installée dans le paysage des publications traitant de l'emploi public local. C'est un outil reconnu et valorisé au sein de la Fonction Publique. Il met en exergue les principaux enjeux en termes de ressources humaines pour les collectivités territoriales et leurs établissements tels que la maîtrise des effectifs, les intentions de recrutement, le dialogue social, l'évolution des rémunérations.
 - o D'une compilation analytique des synthèses régionales de l'emploi.
 - o D'études thématiques qui seront proposées par le comité de pilotage.
- Les démarches conjointes pourront également être valorisées auprès des partenaires institutionnels (DGCL, DGAFP, parlementaires, Coordination des employeurs, CSFPT...).
-
- Une rencontre annuelle nationale du comité de pilotage sera consacrée à la coordination des études liées à l'emploi territorial. Les Parties pourront associer les Observatoires régionaux de l'emploi des Centres, l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale et les Délégations du CNFPT ou cette rencontre annuelle de coordination sera déclinée dans un cadre régional.

2.3. Sur la promotion de l'emploi territorial, des métiers et de la mobilité sur le site emploi territorial et dans le cadre de salons de l'emploi

Le CNFPT et la FNCDG conviennent de favoriser la mise en œuvre d'actions ou d'outils favorisant la connaissance et l'observation de l'emploi territorial.

Outre l'exploitation des données sociales au bénéfice des collectivités et du dialogue social, les Parties s'engagent à assurer, dans le respect des missions respectives du CNFPT et des Centres de Gestion, la diffusion d'informations sur l'emploi, la mobilité et les métiers dans la Fonction Publique Territoriale auprès des institutions en charge de l'orientation professionnelle et de l'emploi et du grand public.

Ainsi, les Parties pourront s'associer pour l'organisation de forums ou salons sur l'emploi public, d'éditions de plaquettes métiers...

Par ailleurs, la FNCDG, le GIP Informatique des CDG et le CNFPT se sont donnés pour objectif la mise en œuvre d'un site emploi territorial national dédié à la FPT en relation avec le portail commun inter fonctions publiques, pour favoriser la mise en place d'un véritable marché de l'emploi public dont la clarté et la lisibilité seront gages d'une meilleure mobilité tout en assurant la préservation de la diffusion des créations et vacances d'emplois à un premier niveau, de proximité, par le moyen de leurs bourses locales de l'emploi.

Dans le cadre du site emploi territorial et de la place de l'emploi public (PEP), au-delà de la collaboration en matière d'administration ou de diffusions d'offres sur la plateforme, les parties s'engagent à développer des rubriques ou des focus d'actualité sur l'emploi territorial.

Le CNFPT et la FNCDG conviennent également d'élaborer et de diffuser des guides à destination des collectivités. Ces guides pourraient porter sur la déontologie des fonctionnaires, la mise en place des référents déontologues, la rémunération, la qualité de vie au travail, la gestion de l'inaptitude, le dialogue social...

2.4. Sur l'organisation de l'apprentissage

L'apprentissage s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans ou aux personnes en situation de handicap sans limite d'âge. Il s'agit d'un dispositif de formation initiale en alternance qui entre dans le cadre d'un contrat de travail.

Le CNFPT accompagne les collectivités et les candidats en intervenant dans trois domaines principaux :

- la formation des maîtres d'apprentissage
- la gestion de deux centres de formation des apprentis spécialisés
- le recensement des métiers et des capacités d'accueil d'apprentis au sein des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, et la conduite d'actions en vue de leur développement.

Le législateur a étendu les missions du CNFPT en matière d'apprentissage en prévoyant également la contribution du CNFPT aux frais de formation des apprentis employés par les collectivités et leurs établissements.

Le CNFPT exerce également une veille et une observation prospective et peut produire aux employeurs et aux CFA des données sur les besoins et les niveaux de compétences attendus dans les années à venir.

Le CNFPT met à la disposition des collectivités territoriales un guide sur la mise en œuvre de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale. Il détaille les démarches à effectuer pour accueillir un apprenti au sein d'un établissement public, et propose des fiches pratiques pour accompagner ces démarches. L'établissement dispense également des formations pour les

maîtres d'apprentissage, mais réalise aussi l'organisation et l'animation des réseaux de collectivités employant des apprentis.

Dans le cadre de sa convention avec le FIPHFP, le CNFPT accompagne les apprentis en situations de handicap et favorise leur accès aux formations qu'il organise.

En tant qu'acteur de l'emploi territorial et en relation avec leur mission d'assistance au recrutement, les CDG ont engagé des partenariats avec des structures de formation diversifiées afin de développer l'apprentissage au sein des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et ainsi répondre aux besoins des employeurs territoriaux.

Alors que des difficultés de recrutement apparaissent dans certains domaines, l'apprentissage peut constituer une réponse à ces besoins en compétences spécifiques.

Les CDG sont conscients des enjeux induits par ce mode de recrutement et peuvent accompagner les employeurs locaux dans les domaines suivants :

- accès à l'information sur le dispositif
- construction de postes
- recrutements des bénéficiaires
- accompagnement des apprentis dans leur prise de poste
- gestion administrative des dossiers
- assistance juridique
- accompagnement des maîtres d'apprentissage
- évaluation et pérennisation des emplois et des compétences...

Par ailleurs, dans le cadre de leur conventionnement avec le FIPHFP, certains CDG accompagnent les collectivités dans le dispositif d'apprentissage aménagé qui permet de favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap quel que soit leur âge.

- Les Parties conviennent de renforcer leur collaboration pour organiser l'apprentissage dans le secteur public et participer activement à la formation et à l'insertion professionnelle des jeunes.

Les Centres de gestion pourront être associés à l'étude statistique déjà menée par l'observatoire du CNFPT dans le cadre de son programme de travail pluriannuel-pour connaître :

- les collectivités et établissements ayant eu recours aux contrats d'apprentissage
- les collectivités et établissements qui pourraient avoir recours à ce dispositif
- le nombre d'apprentis recrutés
- le nombre de contrats d'apprentissage aménagés
- les métiers exercés et les diplômes préparés
- la répartition par âge et par sexe des apprentis
- leur temps de travail effectif

- la période d'apprentissage
 - le profil et les conditions d'exercice des maîtres d'apprentissage
 - le parcours des apprentis à l'issue de la période de contrat.
- Le CNFPT et la FNCDG proposent de favoriser un partage de toutes les informations dont ils disposent concernant la mise en œuvre de l'apprentissage.

2.5. Sur l'appui aux collectivités et aux agents en matière d'évolution professionnelle et de reclassement : le renforcement du lien emploi-compétences

Avec l'allongement de la durée de vie active, les parcours professionnels sont de plus en plus longs et de moins en moins linéaires. Tout agent peut être amené à changer de métier ou à faire évoluer ses compétences. Dans un contexte de vieillissement des agents et d'allongement des carrières, il est important de travailler sur l'adaptation des postes et la reconversion. L'anticipation est rendue d'autant plus nécessaire car si une inaptitude est reconnue, la collectivité doit faciliter le reclassement de l'agent.

Les CDG se sont vus confier une mission obligatoire d'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel des agents dans le cadre du conseil en évolution professionnelle (CEP) qui a pour ambition de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel des agents. Ce projet d'évolution professionnelle peut également viser à prévenir une situation d'inaptitude, l'agent pouvant demander à bénéficier de cet accompagnement préalablement à sa demande d'utilisation de ses droits à la formation acquis au titre du CPF.

Il constitue un processus d'appui à l'élaboration et à la concrétisation d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, des projets de formation associés, en lien notamment avec les besoins existants et prévisibles dans les territoires.

L'accompagnement des agents est assuré par un conseiller formé à cet effet - conseiller mobilité carrière, conseiller RH, conseiller en évolution professionnelle, conseiller formation - au sein de la collectivité ou l'établissement public de l'agent ou au sein des centres de gestion de la fonction publique territoriale, si la collectivité ou l'établissement est affilié au CDG.

Le CNFPT propose un itinéraire de formation à destination des conseillers en évolution professionnelle.

Le conseil en évolution professionnelle vise à éclairer l'agent dans des choix de postes valorisant ses compétences et son potentiel et dans la construction de son parcours (mobilité dans la fonction publique ou dans le secteur privé, formation professionnelle).

Le conseiller en évolution professionnelle :

- établit avec l'agent un état des lieux de ses atouts, de ses motivations et de ses capacités d'adaptation
- conseille l'agent dans sa démarche pour élaborer ou conforter son projet professionnel
- explicite les objectifs poursuivis (en matière d'accompagnement), identifie et ajuste avec la personne la stratégie envisagée
- mobilise toute mesure ou partenaire afin de permettre la réalisation du projet mais également de prévenir les éventuelles difficultés de mise en œuvre de la stratégie concertée.

La période de préparation au reclassement (PPR) a pour objet de préparer et, le cas échéant, de qualifier son bénéficiaire pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé, s'il y a lieu en dehors de sa collectivité ou son établissement public d'affectation. Elle vise à accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement.

Le décret n°2019-172 du 5 mars 2019 prévoit qu'une convention est établie entre l'autorité territoriale et l'agent ainsi que le CNFPT ou le CDG.

Pour la mise en œuvre d'une évolution professionnelle, que celle-ci soit subie ou choisie, l'intervention tant du Centre de Gestion que du CNFPT est indispensable et le champ de compétences respectif n'apparaît pas toujours clairement défini.

- Les Parties conviennent de renforcer leur collaboration par l'articulation des compétences des Centres en matière de conseil en évolution professionnelle, de mobilité et de maintien dans l'emploi, avec les besoins de formation recensés. Elle se traduira, par exemple, dans l'évolution de l'offre de formation, les plans de formation, les conventions de formation professionnelle territorialisées, les projets d'immersion en situation de travail, ...

Ainsi, au-delà des actions de rapprochement et de coopération menées localement dans le cadre de la convention régionale conclue entre le CNFPT et le CDG coordonnateur, des groupes de travail spécifiques pourront être organisés entre les Parties afin de mieux définir les champs d'intervention respectifs des Centres et du CNFPT en matière d'accompagnement au reclassement ou de conseil en évolution professionnelle.

- Enfin, concernant la formalisation de la PPR, en complément des conventions établies entre les CDG et les employeurs, les Parties favoriseront l'articulation et la coordination entre l'offre de formation du CNFPT et les compétences des CDG pour les agents de catégorie A, B et C en termes de définition du parcours d'accompagnement de la transition professionnelle vers le reclassement. Les CDG/les CDG coordonnateurs et les délégations du CNFPT/le CNFPT, travailleront de concert pour faire le lien entre un plan de formation individualisé et la mise en œuvre de la

PPR par la consolidation des acquis de la formation par des missions de remplacement adaptées, notamment.

- Par ailleurs, les Parties s'entendent pour publier un guide commun sur l'évolution professionnelle dans la FPT, à l'instar de ce qui a pu être élaboré par la DGAFP pour la Fonction Publique de l'Etat.
- Pour répondre aux dispositions de l'article 78 de la loi de transformation de la fonction publique relatives à la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE), les Centres de gestion et les délégations du CNFPT s'organisent selon leurs compétences respectives pour réaliser le projet personnalisé destiné à favoriser le retour à l'emploi des FMPE.

2.6. Les actions de rapprochement conduisant à des mutualisations

Le CNFPT et les CDG sont reconnus comme des interlocuteurs indispensables des collectivités et établissements publics locaux dans un contexte institutionnel en pleine évolution.

Le CNFPT et la FNCDG conviennent, au travers de cette convention, d'encourager les rapprochements entre les Délégations du CNFPT et les CDG en :

- **Dressant un état des lieux des coopérations existantes dans les départements**
- **Communiquant sur les politiques et initiatives départementales**
- **Favorisant les expérimentations notamment, en valorisant l'action de délégations et CDG pilotes pour l'exercice de certaines missions.**

Les Parties veilleront à systématiser les invitations aux conférences régionales de l'emploi (CRE) des CDG coordonnateurs aux délégations du CNFPT et développer les échanges pour l'organisation de ces Conférences.

En faveur d'une gestion dynamique des compétences, les Parties favoriseront l'organisation par les CDG de rencontres régulières avec des représentants de collectivités et des représentants de la délégation du CNFPT.

Ainsi, dans le périmètre des coordinations régionales ou interrégionales des CDG, systématiquement, une rencontre au moins annuelle, adossée par exemple à chaque conférence régionale de l'emploi, pourrait être prévue. Concrètement, les CDG et la délégation du CNFPT inviteraient conjointement des représentants de collectivités sur ce périmètre, pour échanger sur leurs besoins et leur concordance avec l'offre de nos établissements.

Cela favoriserait un travail en complémentarité entre les CDG et le CNFPT, l'évolution de l'offre de formation en fonction de l'actualité des besoins et contribuerait, par cette association, à l'élaboration des plans de formation dans les collectivités territoriales afin de faciliter les approches prévisionnelles de développement des compétences. De même, ces temps d'échange réguliers alimenteraient utilement les évolutions et mises à jour du répertoire des métiers du CNFPT.

Une « cartographie » des réalisations, en termes de collaboration CDG-CNFPT, sera établie pour cerner les territoires où existent des dynamiques, proposer de les étendre à d'autres territoires lorsque les effets de ces bonnes pratiques sont avérés, mais également afin de cerner les initiatives qui n'ont pu se réaliser, les raisons des difficultés rencontrées...

Les rencontres entre CDG et Délégations du CNFPT, au niveau régional ou infra-régional, fourniront les bases de ce recensement.

Dans le cadre de conventions ou de partenariats de formation professionnelle territorialisés, le CNFPT et les CDG peuvent s'associer sur certains dispositifs de professionnalisation, dans le cadre des compétences qui leur sont respectivement dévolues, par exemple pour les secrétaires de mairie ou les assistants de prévention. Les Parties s'engagent à promouvoir ce type d'initiatives pouvant prendre la forme d'expérimentation en fonction des réalités des territoires. En toutes hypothèses, sur des formations professionnelles spécifiques, telles que celles précitées et plus largement celles concernant les métiers en tension identifiés dans les territoires, l'organisation d'échanges sur le programme et la mise en œuvre seront encouragées au plan local, afin d'alimenter les travaux de construction collectives de l'offre de services du CNFPT, mais aussi d'identifier les compléments régionaux à développer.

Ces dispositions ont vocation à figurer dans les conventions régionales entre les Centres de gestion et le CNFPT, rendues obligatoires par l'article 50 de la Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

2.7. Action coordonnée en faveur de la scène publique locale et de la promotion de la fonction publique territoriale

2.7.1. Une culture territoriale commune

Dans la perspective de diffuser une culture territoriale commune et de proposer une information statutaire fiable auprès des collectivités territoriales, le CNFPT et la FNCDG conviennent de favoriser la mise en œuvre d'actions de promotion et le partage d'expériences et de pratiques locales valorisant les collectivités locales.

Ainsi, les Parties conviennent d'organiser des manifestations en lien avec les collectivités locales sur des thèmes relatifs à la décentralisation ou à la gestion des ressources humaines.

Chaque année, la FNCDG organise plusieurs journées thématiques à Paris et en région, tous les deux ans la Conférence nationale de l'emploi et deux congrès par mandat.

Le CNFPT sera associé à ces manifestations.

La FNCDG sera conviée et pourra être représentée aux manifestations organisées par le CNFPT notamment sur le thème de la gestion des ressources humaines.

En outre, des manifestations communes pourront être programmées. Ainsi, dans chaque Région, des rencontres seront organisées en collaboration avec l'AMF au dernier trimestre 2019, sur les évolutions liées à la loi de transformation de la fonction publique.

Par ailleurs, les parties pourront intervenir conjointement dans le cadre de manifestations organisées par d'autres partenaires.

Le CNFPT a lancé des séries de formations en ligne et de Moocs sur différentes thématiques intéressant les agents territoriaux (commande publique, urbanisme, ressources humaines...).

Ces modules de formation, qui s'accompagnent de documents téléchargeables, visent à sensibiliser, informer et former les agents publics locaux.

En complément, des 50 e-communautés thématiques animées par le CNFPT permettent aux agents territoriaux de développer leurs réseaux professionnels et leurs échanges de pratiques.

La FNCDG a lancé un mooc sur le rôle du maire employeur

Les Parties conviennent de réaliser en commun des supports d'information en ligne notamment dans les domaines de la gestion des ressources humaines, de la déontologie ou de la résolution des conflits.

L'INET favorise la promotion des stages en Centres de Gestion, auprès des élèves notamment administrateurs territoriaux (stages de perfectionnement ou d'ouverture). Le partenariat peut également se développer lors des actions collectives en territoires (action publique et territoires, territoires de projet : qui sont des temps d'immersion et de diagnostics collectifs de territoires pour les élèves des trois filières (administrateurs, conservateurs et ingénieurs en chef), notamment sur des thématiques où le CDG peut apporter une expertise (ressources humaines, ruralité...).

2.7.2. Des actions de sensibilisation à destination des pouvoirs publics

Les Parties s'engagent dans certains domaines intéressant les institutions de la FPT à favoriser la mise en œuvre de stratégies de communication commune auprès des pouvoirs publics.

Article 3 : Mise en œuvre des axes de collaboration

Le CNFPT et la FNCDG s'engagent à mettre en œuvre les axes de collaboration qu'ils ont conjointement déterminés en faisant appel à leurs ressources humaines ou matérielles et en mobilisant les moyens et leviers d'action dont ils disposent.

Les Parties se réservent la possibilité, après accord de l'autre Partie, de mobiliser d'autres partenaires, notamment en les associant aux actions initiées dans ce cadre conventionnel.

Pour les axes de collaboration le nécessitant, des annexes techniques, avenants ou conventions particulières pourront être élaborés de manière à en préciser les objectifs communs, les actions à mener, la programmation annuelle, les modalités d'organisation et de gestion ainsi que les moyens financiers mis en œuvre à cet effet.

La liste des axes de collaboration prévue à l'article 2 pourra être complétée et de nouveaux axes de collaboration ajoutés pour tenir compte de besoins exprimés pendant la durée de l'accord-cadre.

Dans le cadre de cet accord cadre national, des partenariats locaux (régionaux, infra-régionaux) seront développés (article 1 de la présente convention) entre les Centres de gestion et les Délégations du CNFPT afin d'inscrire les relations de collaboration dans la durée, aussi bien au plan national qu'au plan local.

Article 4 : Modalités de suivi de l'accord-cadre

Un comité de pilotage et un comité technique sont institués entre les signataires du présent accord-cadre.

4.1. Constitution d'un comité de pilotage

Le comité de pilotage est composé du Président du CNFPT ou de son représentant, du Président de la FNCDG ou de son représentant, ainsi que de trois représentants de chacune des Parties.

Il se réunit en tant que de besoin.

Ce comité de pilotage est chargé :

- de suivre l'exécution de l'accord-cadre
- d'assurer le suivi de la réalisation des axes de collaboration
- d'évaluer le dispositif de collaboration
- de définir, le cas échéant, de nouveaux axes de collaboration
- de définir les implications financières de chaque action.

Les réunions du comité de pilotage font l'objet d'un relevé de conclusions porté à la connaissance des CDG par la FNCDG et des délégations par le CNFPT.

4.2. Constitution d'un comité technique

Le comité technique assure la mise en œuvre opérationnelle et le suivi des axes de collaboration.

Dans ce cadre, le comité technique :

- élabore les modalités de mise en œuvre des axes de collaboration
- assure le suivi de la réalisation des axes de collaboration
- rend compte au comité de pilotage
- assure l'organisation des réunions de travail.

Le comité technique est constitué de deux représentants de chacune des Parties, lesquels peuvent associer des représentants des Centres de gestion et des Délégations du CNFPT, en fonction des projets.

Ce comité technique se réunit en tant que de besoin.

Article 5 : Communication

Les Parties s'engagent à porter l'information sur le présent accord-cadre auprès des Centres de Gestion et des délégations du CNFPT et s'accordent sur la communication nationale qu'elles décideraient vis-à-vis des pouvoirs publics.

Les Parties s'engagent à s'informer au préalable de la mise en œuvre de toute action de communication liée aux domaines d'actions menés en commun dans le cadre du présent accord-cadre.

De plus, elles s'engagent à définir conjointement, pour les actions le nécessitant, les modalités de diffusion des travaux réalisés en commun et à faire apparaître sur tout support de diffusion les logos de chacune des parties ayant contribué à la réalisation de l'action, dans des formats similaires.

Article 6 : Propriété intellectuelle

Le CNFPT et la FNCDG conservent la propriété intellectuelle de leurs travaux et des informations qu'ils mettent à disposition. 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 cet accord-cadre est partagée par les signataires qui en mentionneront la source commune.

Dans les cas où l'une des parties souhaite diffuser les travaux d'expertises, d'études ou d'analyses menés par les autres, sans modification de la forme ou du

fond et dans un but non commercial, après l'accord des auteurs, elle en informe au préalable les autres par écrit avant toute diffusion des dits travaux et mentionne leurs origines.

Article 7 : Durée

Le présent accord-cadre prend effet à la date de signature. Il est conclu pour une période de trois ans renouvelable expressément pour une durée identique.

Il peut être modifié par voie d'avenant d'un commun accord entre les parties.

Il peut être résilié à tout moment par l'une ou l'autre partie moyennant un préavis de trois mois.

Fait à Paris

Le 20 novembre 2019

en 2 exemplaires

Pour le CNFPT

Pour la Fédération Nationale
des Centres de Gestion



François DELUGA



Michel HIRIART