# CONVENTION-CADRE
## entre
## la DGAFP, la DGCL, le CNFPT et la FNCDG

PRÉFECTURE DE LA RÉGION D'ÎLE-DE-FRANCE
PRÉFECTURE DE PARIS
26 FEV. 2014
Bureau du contrôle de légalité et du contentieux

CNFPT
Publié au Recueil des actes administratifs
le 28 FEV. 2014

Entre

La **DIRECTION GENERALE DE L'ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE,** dénommée ci-après la DGAFP,
2 boulevard Diderot Paris 12ème
représentée par sa directrice générale, Madame Marie-Anne LÉVÊQUE

La **DIRECTION GENERALE DES COLLECTIVITES LOCALES** dénommée ci-après la DGCL,
Place Beauvau Paris 8ème
représentée par son directeur général, Monsieur Serge MORVAN

Le **CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE** dénommé ci-après le CNFPT,
80, rue de Reuilly – CS 41232, 75578 Paris cedex 12
représenté par son président, Monsieur François DELUGA

La **FEDERATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE** dénommée ci-après FNCDG,
80 rue de Reuilly Paris 12ème
représentée par son président, Monsieur Michel HIRIART

Ci-après conjointement dénommées les « parties ».

La Direction générale de l'administration et de la Fonction Publique **(DGAFP),** rattachée au ministère de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique, a pour mission de faire appliquer les grandes règles du statut général pour garantir la cohérence et l'unité de la fonction publique. Elle apporte au Gouvernement une expertise en matière de règles statutaires, de rémunération, de retraites, de temps de travail, d'action sociale. Elle est responsable du suivi du dialogue social avec les organisations syndicales. Elle anime la gestion des ressources humaines de l'État en veillant à la cohérence des politiques de ressources humaines et au développement des bonnes pratiques. Elle conduit une mission générale de connaissance statistique sur la situation, la rémunération et les pensions des agents, ainsi que sur la gestion des ressources humaines, dans les trois versants de la fonction publique.

La Direction Générale des Collectivités Locales (**DGCL**) relève de l'autorité conjointe du ministre de l'intérieur et de la ministre de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique. Sa mission est d'être, au sein de l'État, l'interlocuteur privilégié des collectivités territoriales. Elle est chargée d'élaborer l'ensemble des dispositions concernant

les collectivités territoriales, de répartir les concours financiers de l'État entre ces collectivités. Elle met en place les statuts des acteurs locaux (élus et personnels), et le régime applicable au recrutement, à la formation, aux régimes indemnitaires, à l'action sociale et aux conditions de santé et de sécurité au travail des personnels territoriaux. Elle assure les études statistiques locales.

Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale **(CNFPT)** est un établissement public unique, paritaire et déconcentré, au service des collectivités territoriales et de leurs agents. Il est chargé de la formation et de la professionnalisation des personnels des collectivités territoriales. Au titre de sa mission principale de formation, il assure notamment les préparations aux concours internes et examens professionnels de la fonction publique territoriale. En matière d'emploi, pour les cadres de catégorie A bénéficiant d'un statut d'élèves et les ingénieurs en chef, il assure la prise en charge de ceux qui sont privés d'emploi, il gère la bourse de l'emploi et assure la publicité des créations et vacances d'emplois, l'organisation des concours et examens. Il gère également l'observatoire des emplois, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale.

La Fédération Nationale des Centres de Gestion **(FNCDG)** est une association régie par les dispositions de la loi de 1901 dirigée par un conseil d'administration de 40 membres élus parmi les présidents, en exercice, de centres de gestion adhérents à la Fédération. Elle a pour missions de défendre les intérêts des centres de gestion, de les accompagner et de les coordonner dans l'exercice de leurs attributions. Elle assure par ailleurs une représentation des centres de gestion auprès de l'ensemble des pouvoirs publics et des associations représentatives, et prend ainsi position sur des projets ou propositions législatifs et réglementaires relatifs aux activités des centres de gestion et plus généralement sur la fonction publique. Enfin, elle a pour but de promouvoir la fonction publique territoriale et d'être une instance de liaison avec tous les interlocuteurs institutionnels des centres de gestion afin de développer avec eux des relations de partenariat.

## Préambule

La fonction publique dans ses trois versants (État, territorial, hospitalier) est engagée depuis quelques années dans un vaste mouvement de réforme et de modernisation.
Pour relever ce défi permanent d'une fonction publique rénovée, en tenant compte des spécificités de la fonction publique territoriale liées aux institutions, aux organisations de travail et aux modes de fonctionnement, il convient de développer une vision inter fonction publique, à la fois collective et partagée des enjeux, des finalités et des modalités de mise en œuvre des politiques de gestion des ressources humaines.
C'est dans cet esprit que la présente convention est élaborée autour de trois axes principaux :

- développer les partenariats et les coopérations dans le domaine des ressources humaines pour concevoir et échanger des bonnes pratiques, des outils et des méthodes de gestion des ressources humaines ;
- dynamiser le marché de l'emploi public afin de fluidifier et de valoriser les parcours professionnels en facilitant les mobilités et les passerelles professionnelles entre les fonctions publiques de l'État et territoriale ;
- améliorer la connaissance des situations des agents à l'appui d'une meilleure comparabilité des données inter-fonctions publiques dans tous les domaines de la gestion des ressources humaines.

Cette coopération a vocation à trouver un prolongement dans les régions au travers d'un partenariat entre les différents acteurs concernés, notamment par l'intermédiaire des plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines.

**Ceci étant exposé, les signataires conviennent, au regard de leurs missions et de leurs compétences, des modalités de partenariat définies comme suit :**

## ARTICLE 1er : Objet

Par la présente convention-cadre, la DGAFP, la DGCL, le CNFPT et la FNCDG s'engagent à mettre en place un partenariat visant à :

- dynamiser le marché de l'emploi public et faciliter la mobilité ;
- favoriser la connaissance mutuelle des métiers ;
- développer les échanges de bonnes pratiques de ressources humaines ;
- conforter le partage des données de ressources humaines : études, simulations et évaluations diverses, statistiques dans le respect des lois en vigueur sur la statistique publique et la protection des données individuelles ;
- élaborer le rapport annuel sur l'état de la fonction publique (parties 1 et 2) ;
- rechercher l'harmonisation et la comparabilité des outils RH : répertoires des métiers, dictionnaires des compétences, etc. ;
- faciliter les coopérations en matière de professionnalisation des acteurs de la RH : gestion prévisionnelle, conseil de carrière, formation, animation de réseaux (conseillers mobilité-carrière, chargés de la gestion prévisionnelle des ressources humaines, responsables de politiques de formation, chargés de mission « encadrement supérieur », etc.) ;
- favoriser les partenariats et les coopérations entre les délégations régionales du CNFPT, les centres de gestion et les plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines

## ARTICLE 2 : Publics concernés

Les publics concernés par ces démarches sont l'ensemble des agents des fonctions publiques de l'État et territoriale. En fonction des problématiques, certains publics pourront être ciblés d'un commun accord entre les signataires.

## ARTICLE 3 : Axes de collaboration

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

1/ Marché de l'emploi public

La mobilité entre les fonctions publiques constitue une garantie fondamentale de la carrière des fonctionnaires. Son développement favorise une meilleure connaissance mutuelle des missions et environnements professionnels et contribue au décloisonnement.

S'agissant plus particulièrement des cadres supérieurs, la mobilité, souvent obligatoire dans les statuts, contribue au développement de leurs compétences et finalement à l'amélioration de la qualité du service public : il convient donc de l'encourager et de la faciliter.

Dans cette perspective, il apparaît nécessaire de mettre en place un véritable marché de l'emploi public couvrant l'ensemble de la fonction publique et ses établissements dans l'ensemble des régions sous la forme d'une bourse d'emplois des trois fonctions publiques, les signataires conviennent de créer un portail de l'emploi public et de favoriser l'accès à leurs données respectives pour

la recherche des emplois, à communiquer régulièrement leurs offres d'emplois et à échanger les informations disponibles de part et d'autre sur les métiers. Les modalités concrètes de mise en œuvre de ce projet seront précisées entre les partenaires par un groupe de travail spécifique.
Ce groupe de travail pourra également produire une étude de besoins sur l'information nécessaire au public concernant les différents concours de la fonction publique territoriale.

2/ Prospective de l'emploi public
En matière d'outils d'identification, d'observation des métiers et de prospective sur les emplois et compétences (répertoires des métiers, dictionnaire des compétences, etc.), des travaux conjoints pourront être menés dans l'optique de repérer les correspondances, d'appréhender les concepts RH de manière plus harmonisée et de disposer d'un langage partagé entre les fonctions publiques de l'État et territoriale.

3/ Statistiques, études, simulations, évaluation et projections
Dans la perspective d'améliorer la connaissance sur les agents de la fonction publique, les signataires conviennent de poursuivre les échanges de publications, de données statistiques, d'études, de simulations, d'évaluations, de travaux de prospective et de projections, dans le respect des règles en vigueur dans la statistique publique. A cet égard, une convention particulière portant sur la connaissance statistique partagée de l'emploi territorial a été signée par la DGCL, la FNCDG et la DGAFP le 15 janvier 2013.

Les signataires conviennent de favoriser la comparabilité des données entre la fonction publique territoriale et les autres versants de la fonction publique dans tous les domaines de la gestion des ressources humaines, notamment à travers l'harmonisation des concepts et des nomenclatures en tenant compte des spécificités de la fonction publique territoriale.

Ils conviennent enfin de se coordonner notamment sur les sources, les méthodologies de calculs et les calendriers d'enquêtes portant sur les agents de la fonction publique territoriale.

4/ Echanges de bonnes pratiques
Les signataires conviennent d'organiser des temps d'échanges facilitant la connaissance mutuelle des démarches engagées, des outils et méthodes développés dans le domaine des ressources humaines : formation, conseil de carrière, orientation, reconversion, construction de parcours professionnels, atelier de la mobilité, etc.

**ARTICLE 4 : Mise en œuvre des actions**
La présente convention-cadre pourra faire l'objet d'annexes techniques si la mise en œuvre des actions nécessitait de clarifier des modalités spécifiques d'organisation ou de financement.

**ARTICLE 5 : Suivi et mise en place d'un comité de pilotage**
Le comité de pilotage, composé des signataires de la présente convention-cadre ou de leurs représentants, en assure le suivi et l'évaluation. Un bilan des actions menées est réalisé annuellement.

Le comité de pilotage se réunit chaque fois que les parties l'estiment nécessaire et, au minimum, une fois par an.

**ARTICLE 6 : 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 communs prévus dans le 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 d'elles, dans des formats similaires.

**ARTICLE 7 : Durée**

La présente convention-cadre prend effet à la date de signature. Elle est conclue pour une période de trois ans, renouvelable expressément pour une durée identique.
Elle peut être modifiée par voie d'avenant d'un commun accord entre les parties. Elle peut être résiliée à tout moment par l'une ou l'autre partie moyennant un préavis de trois mois.

Fait à Paris, en quatre (4) exemplaires originaux, le 29 JAN. 2014

La directrice générale de l'administration et de la fonction publique

**Mme Marie-Anne LÉVÊQUE**

Le directeur général des collectivités locales

**M. Serge MORVAN**

Le président du centre national de la fonction publique territoriale

**M. François DELUGA**

Le président de la fédération nationale des centres de gestion de la fonction publique territoriale

**M. Michel HIRIART**