ACCORD-CADRE
ENTRE
LA FNCDG ET L'AdCF

Entre les soussignées

L'ASSEMBLEE DES COMMUNAUTES DE FRANCE
22 rue Joubert
75009 PARIS

représentée par son Président, Sébastien MARTIN, dûment habilité à cet effet par son conseil d'administration et ci-après désigné par « AdCF »,

d'une part,

Et

LA FEDERATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION
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 désignées « les Parties »

Il EST EXPOSE CE QUI SUIT

Préambule

L'Assemblée des Communautés de France (AdCF) est la fédération nationale des élus des différents groupements à fiscalité propre (communautés de communes, communautés d'agglomération, communautés urbaines, métropoles). Depuis sa fondation en 1989, l'AdCF s'attache à promouvoir la coopération intercommunale, en participant activement à l'élaboration des lois, à la diffusion des pratiques locales et à l'appui technique des élus et techniciens communautaires. Elle contribue également aux grands débats sur l'organisation territoriale française, la réforme de la fiscalité locale et l'exercice des compétences décentralisées. Fédérant près de 1000 intercommunalités, l'Assemblée des Communautés de France est leur porte-parole auprès des pouvoirs publics.

Pour définir ses orientations, l'AdCF s'appuie sur :

- un conseil d'administration composé de 50 membres et de huit parlementaires associés qui assume les fonctions exécutives et représentatives quotidiennes de l'association
- un conseil d'orientation de 80 membres dont la mission est de contribuer à la définition des positions des élus communautaires sur les principaux textes législatifs relatifs à l'intercommunalité, à la décentralisation et à l'aménagement du territoire.

La composition de ses instances respecte un souci de pluralisme politique, d'équilibre entre les espaces ruraux et urbains et tient compte de la diversité des origines géographiques de ses membres.

La Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) est une association de la loi de 1901 dirigée par un conseil d'administration de 40 membres, représentants de centres de gestion.

La FNCDG représente les CDG auprès des pouvoirs publics, coordonne les missions des centres de gestion au niveau national, incite à la coopération régionale et interrégionale des CDG, concourt à la centralisation des informations intéressant les agents et les candidats à l'emploi public, valorise l'action des CDG et contribue à la promotion et à l'évolution de la fonction publique territoriale.

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'assistance juridique et déontologique
- l'exercice du droit syndical
- l'organisation des concours et examens professionnels des catégories A (sauf A+), B et C
- la régulation de l'action et de la protection sociale
- la santé au travail
- la gestion et la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi de catégorie A (sauf A+), B et C
- la médecine préventive, l'hygiène et la sécurité
- la prise en compte du handicap
- la promotion de la fonction publique territoriale.

La FNCDG et l'AdCF souhaitent renouveler les modalités de leur collaboration afin de garantir le développement cohérent des missions de chaque institution.

Dans le respect de ce préambule, il est convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1 : Objet

Les textes relatifs à la réforme des collectivités territoriales mais également à l'évolution de la fonction publique ont fortement impacté les acteurs locaux et notamment les intercommunalités et les centres de gestion du point de vue de leurs champs de compétences, de leurs moyens d'intervention et de leur gouvernance.

Des questions relatives à la mise en œuvre de ces réformes et modifications se sont posées aux CDG et intercommunalités mais également aux collectivités et notamment en matière d'emploi.

Forts de leurs missions respectives, l'AdCF et la FNCDG souhaitent renforcer leur collaboration pour développer des projets communs au service des collectivités locales et plus généralement de la fonction publique territoriale.

Article 2 : Axes de collaboration

L'AdCF et la FNCDG s'entendent pour développer des collaborations dans les domaines suivants :

2.1. Lignes directrices de gestion et GPEEC

L'AdCF et la FNCDG conviennent de favoriser la mise en œuvre d'actions favorisant la connaissance et l'observation de l'emploi au regard des besoins exprimés dans les territoires.

La compétence d'observation confiée aux CDG depuis la loi Sapin n°2001-2 du 3 janvier 2001 s'est renforcée ces dernières années. En effet, depuis l'entrée en vigueur de la loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la Fonction Publique Territoriale, le législateur a confié aux CDG la compétence d'organisation des Conférences régionales de l'emploi. Des observatoires régionaux, rendus obligatoires par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016, se sont développés sur l'ensemble du territoire national et proposent des études notamment par strate de collectivités ou d'établissements.
Selon les dispositions de l'article 9 *bis* A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, le rapport social unique, qui se substitue au rapport sur l'état de la collectivité, est élaboré chaque année à compter du 1er janvier 2021 par toutes les collectivités, à partir d'une base de données dématérialisée. Les collectivités territoriales et leurs établissements publics affiliés à un centre de gestion adressent les données dont ils disposent au centre dont ils relèvent au moyen du portail numérique mis à leur disposition par celui-ci. Ce portail est également accessible aux collectivités territoriales et à leurs établissements non affiliés.

L'observation est un outil d'aide à la décision, qui permet de mieux connaître les collectivités et les établissements publics en termes d'effectifs, d'évolution des métiers et des compétences, de pouvoir les situer dans un environnement socio-

économique mais également d'anticiper les besoins futurs de recrutement ou de mobilité.

Afin de disposer de données statistiques fiables et régulières sur les agents territoriaux, l'AdCF et la FNCDG décident de collaborer utilement en favorisant la mise en œuvre d'enquêtes et d'études, qui pourront être communes, auprès des collectivités et des établissements publics territoriaux.

La FNCDG et l'AdCF poursuivront leur réflexion commune sur la gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences (GPEEC), processus ayant pour objet de faciliter l'adéquation des ressources aux besoins futurs de l'organisme public, qu'il s'agisse des besoins quantitatifs (nombre et répartition des collaborateurs) ou des besoins qualitatifs (adaptation des compétences à l'évolution du positionnement de la structure et de ses métiers).

L'article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifié par la loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019 prévoit que :
« Dans chaque collectivité et établissement public, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité social territorial. Les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité et établissement public, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Les lignes directrices de gestion fixent, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.

La GPEEC doit désormais être formalisée dans le cadre de l'élaboration des lignes directrices de gestion.

Les Centres de gestion ont proposé différents axes d'accompagnement à l'élaboration de ces LDG : un outil commun d'analyse des bilans sociaux permettant de dresser des diagnostics, des propositions de plans d'actions, des modèles d'actes ou de documents. De même, la Fédération a édité un guide pratique d'accompagnement aux collectivités et une quarantaine de fiches méthodologiques.

Les Centres de Gestion accompagneront les intercommunalités dans leur démarche de GPEEC qui aboutit à prendre une photographie des ressources de la structure : projection des effectifs, anticipation des départs, et grâce à une démarche de recensement, identification des compétences (savoir, savoir-faire et savoir-être) actuellement détenues par les collaborateurs et le niveau de maîtrise de ces dernières (apprentissage, maîtrise ou encore expertise).
Ainsi, un outil a été développé par les Centres de gestion. Il sera mis à disposition des collectivités courant 2021 et sera promu dans le cadre de ce partenariat.

Ce module GPEEC a pour ambition de mettre à disposition des collectivités un outil de cartographie des aptitudes et compétences, d'anticipation des mouvements de personnels liés aux départs en retraite, et de prévision des risques d'usure professionnelle.

2.2. La mise en œuvre des mutualisations

Depuis plusieurs années, la FNCDG et l'AdCF rassemblent leurs expertises dans le champ statutaire et institutionnel pour accompagner leurs adhérents sur les incidences, pour les agents, des évolutions qu'ont connues les intercommunalités en France, dont les fusions, et en faire état auprès des pouvoirs publics nationaux.

Une étude conjointe a été menée début 2021 afin de dresser un état des lieux des évolutions et des choix intervenus concernant les ressources humaines des communautés et des métropoles issues de fusions depuis le 1er janvier 2017.

L'AdCF et la FNCDG conviennent de poursuivre la mise en œuvre d'études conjointes sur les mutualisations mises en œuvre pour le mandat 2020-2026.

L'élaboration et l'adoption des schémas de mutualisation ont été très diverses au courant du mandat précédent.

Bien que l'élaboration de ce schéma ait été rendue facultative par la loi n°2019-1461 du 27 décembre 2019 laquelle a réécrit l'article L 5211-39-1 du CGCT, dans de nombreuses intercommunalités une réflexion est menée actuellement sur ce document ou ce dernier est en cours d'élaboration.

2.3. Adaptation des recrutements aux nouveaux besoins de compétences

En 2020, les perspectives de recrutement ont progressé, notamment dans le cadre de remplacements de départs. Une attention particulière devra être portée à l'anticipation des départs en retraite car plus de 45% des agents titulaires seront potentiellement en âge de partir à la retraite en 2030.

Les familles de métiers *« interventions techniques », « animation, jeunesse, éducation et services à la population »*, *« sécurité »*, *« fonctions support »* restent les domaines qui recrutent le plus d'agents.

Il ressort des études menées par les Centres de gestion en 2020 une augmentation de la part des agents contractuels recrutés sur emploi permanent.

Si cette hausse est principalement imputable au passage de contrats aidés en contractuels de droit public, les années à venir pourraient confirmer cette augmentation compte-tenu de l'élargissement des cas de recours au contrat.

Promues par le législateur ayant souhaité donner de nouvelles marges de manœuvre aux employeurs, ces facilités de recrutement peuvent notamment contribuer à répondre aux besoins sur certains métiers en tension et, dans certains cas, à l'émergence de nouveaux métiers dont le recrutement est complexe.

L'AdCF et la FNCDG conviennent de travailler conjointement sur la mise en œuvre d'une boîte à outils en matière de recrutement notamment pour favoriser l'attractivité de certains territoires.

2.4. Promotion de l'apprentissage

En tant qu'acteur de l'emploi territorial, les Centres de gestion ont engagé des partenariats avec les 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.

En effet, l'apprentissage a vocation à s'intégrer dans les dispositifs de gestion des emplois et des compétences. Alors que des difficultés de recrutement apparaissent dans certains domaines professionnels, l'apprentissage peut constituer une réponse à ces besoins de compétences spécifiques.

L'importance et l'enjeu des recrutements dans la FPT méritaient également que la FNCDG et l'AdCF soient parties prenantes dans la démarche de mise en œuvre de l'apprentissage.

L'AdCF et la FNCDG proposent de favoriser un partage et une mise en commun des ressources ou des documents produits à l'occasion de la mise en œuvre de l'apprentissage, les objectifs poursuivis par les deux parties étant proches.

2.5. Mise en œuvre des accords négociés

L'article 8 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 a été remplacé par les articles 8 bis à 8 nonies dans leur rédaction issue de l'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique.

Les organisations syndicales représentatives de fonctionnaires et les autorités administratives et territoriales compétentes ont qualité au niveau national, au niveau local ou à l'échelon de proximité pour conclure et signer des accords portant sur les domaines suivants (articles 8 bis et 8 ter de la loi n 83-634 du 13 juillet 1984) :

1° Les conditions et l'organisation du travail, notamment les actions de prévention dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail

2° Le temps de travail, le télétravail, la qualité de vie au travail, les modalités des déplacements entre le domicile et le travail ainsi que les impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail

3° L'accompagnement social des mesures de réorganisation des services

4° La mise en œuvre des actions en faveur de la lutte contre le changement climatique, de la préservation des ressources et de l'environnement et de la responsabilité sociale des organisations

5° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

6° La promotion de l'égalité des chances et la reconnaissance de la diversité et la prévention des discriminations dans l'accès aux emplois et la gestion des carrières

7° L'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap

8° Le déroulement des carrières et la promotion professionnelle

9° L'apprentissage

10° La formation professionnelle et la formation tout au long de la vie

11° L'intéressement collectif et les modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires

12° L'action sociale

13° La protection sociale complémentaire

14° L'évolution des métiers et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

L'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 instaure une nouvelle compétence aux CDG en matière de négociation d'accords négociés. Les centres de gestion peuvent ainsi être autorisés à négocier et à conclure un accord pour le compte des collectivités territoriales et des établissements publics ne disposant pas d'un comité social territorial.
Le nouvel article 8 quater de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 détermine les modalités de conclusion d'un tel accord. Ainsi, dans les collectivités territoriales et les établissements publics ne disposant pas d'un comité social territorial, le centre de gestion autorisé à négocier et conclure l'accord en application du 10° de l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984 détermine avec la ou les collectivités concernées les conditions de déroulement de la négociation ainsi que les modalités de conclusion de l'accord. L'application de l'accord est subordonnée à son approbation par l'autorité territoriale ou l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement.

L'AdCF et la FNCDG proposent de favoriser un partage et une mise en commun des ressources ou des documents produits à l'occasion de la mise en œuvre de ces négociations (éléments méthodologiques, modèles de documents…).

2.6. Nouveaux modes d'organisation du travail

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un agent hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le télétravail suppose des liaisons informatiques fiables, un matériel informatique suffisant, des logiciels sécurisés.

Dans le contexte de l'état d'urgence sanitaire, les collectivités se sont adaptées en fonction de leurs moyens et de leurs compétences aux consignes de télétravail généralisées. S'en sont suivies des situations extrêmement diversifiées, allant du tout télétravail au tout présentiel, en passant par des situations de travail mixtes, combinant télétravail et présentiel.

Il ressort d'une étude menée par la FNCDG, l'AMF, l'ADF, Régions de France et le CNFPT fin 2020 qu'une majorité d'intercommunalités souhaite changer

d'organisation de travail à l'issue de la crise sanitaire en développant notamment les nouveaux modes d'organisation du travail dont le télétravail.

L'AdCF et la FNCDG conviennent de mener une étude conjointe sur ces nouveaux modes d'organisation et de proposer à leurs adhérents différents documents comme un modèle de charte du télétravail.

2.7. La prévention de l'usure professionnelle

La problématique du maintien dans l'emploi, tant en termes de prévention que de reclassement, dans un contexte d'allongement des carrières et de vieillissement de la population d'agents, devient également extrêmement sensible.

C'est une véritable politique de gestion des âges qui doit être menée, notamment en prévenant de mieux en mieux les situations de pénibilité. Cette question est d'autant plus importante dans une FPT comptant plus de 75% d'agents catégorie C et sachant que 12% des départs en retraite de fonctionnaires territoriaux ont pour motif l'invalidité de l'agent.

L'article 40 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 a créé un nouvel article 108-3-1 dans la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 selon lequel les agents qui occupent des emplois présentant des risques d'usure professionnelle bénéficient d'un entretien de carrière dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Le décret s'articulerait autour de trois axes : la notion d'usure professionnelle, la méthode d'identification des agents concernés par les entretiens et les modalités d'organisation de l'entretien de carrière proposé à ces agents.

L'AdCF et la FNCDG conviennent de travailler conjointement à un guide de mise en œuvre de cet entretien de carrière.

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

2.8.1. Une culture territoriale commune

Dans la perspective de délivrer une culture territoriale commune, de proposer une information statutaire et d'actualité auprès des collectivités, des groupements et de leurs agents, l'AdCF et la FNCDG conviennent de favoriser la mise en œuvre d'actions en vue de faciliter la connaissance de la sphère publique locale et de la FPT.

Ainsi, les parties s'engagent à échanger tous les éléments techniques (notes juridiques, études, statistiques…) sur la thématique des ressources humaines et de l'intercommunalité.

En outre, les parties conviennent de réaliser des outils communs et de co-organiser des manifestations en lien avec l'intercommunalité et la gestion des ressources humaines. A minima, un webinaire ou une journée d'information pourrait être organisé conjointement chaque année à Paris ou en région.

Tous les deux ans la Conférence nationale de l'emploi. A cette manifestation sera associée l'AdCF en amont, en préparation des thématiques, mais également pour intervenir si le thème retenu s'y prête.

La Fédération participera à la convention annuelle de l'AdCF et sera représentée aux manifestations organisées en matière de gestion des ressources humaines si le thème retenu s'y prête.

En outre, des manifestations communes regroupant les adhérents des deux associations pourront être programmées.

Les services de l'AdCF seront conviés à participer à la commission carrière de la FNCDG.

Les services de la FNCDG seront conviés à participer à la commission RH de l'AdCF.

2.8.2. Des actions de sensibilisation à destination des pouvoirs publics

Les parties s'engagent dans certains domaines intéressant les CDG et les intercommunalités à conduire une stratégie de communication commune auprès des pouvoirs publics.

L'avancée des propositions liées à la gestion des ressources humaines des structures intercommunales et des centres de gestion suppose un travail de collaboration active de la FNCDG et de l'AdCF avec les parlementaires, les cabinets ministériels et les administrations centrales mais également les membres du CSFPT, la coordination des employeurs territoriaux, dans le but de définir une démarche consensuelle, apte à peser sur les pouvoirs publics.

Outre les rencontres entre élus, les parties s'entendent pour renforcer les échanges entre les techniciens de l'AdCF et ceux des centres de gestion et de la Fédération afin d'élaborer des notes et argumentaires communs et de définir une stratégie de communication.

Article 3 : Mise en œuvre des axes de collaboration

L'AdCF 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 ou avenants 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.

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 de l'AdCF 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 et au moins une fois par an.

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 de ses adhérents par l'AdCF.

Parallèlement, la FNCDG et l'AdCF échangent régulièrement sur les questions d'intérêt commun.

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.

Ce comité technique se réunit chaque fois que les Parties l'estiment nécessaire et, au minimum, deux fois par an.

Article 5 : Communication

Les Parties s'engagent à diffuser et à porter le présent accord-cadre auprès de leurs adhérents.

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

L'AdCF 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.

Article 8 : Litiges

Tout litige né de l'interprétation et/ou de l'exécution du présent accord-cadre 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 compétent.

Fait à Paris Le

en 2 exemplaires

Pour l'Assemblée des Communautés de France

Sébastien MARTIN
Président

Pour la Fédération Nationale des Centres de Gestion

Michel HIRIART
Président