



Centre de Gestion  
des Bouches-du-Rhône



IRA  
de Bastia

**PARTENARIAT INTER-FONCTIONS PUBLIQUES  
2022 / 2027**

**EN PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR**

**CONVENTION-CADRE DE MUTUALISATION  
DANS LE DOMAINE DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES  
ET DE LA FORMATION**

ENTRE

- **L'État**, représenté par **M. Christophe Mirmand**, Préfet de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, Préfecture des Bouches-du-Rhône, Place Félix Baret 13006 Marseille,
- **Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT)**, Délégation PACA – 1, rue Lanthier – CS 10098 – 13331 Marseille Cedex 3 représenté par son Délégué régional Provence- Alpes- Côte d'Azur, **M. Pierre-Paul Léonelli**, Vice-Président du Conseil Régional Provence-Alpes-Côte d'Azur SUD et Adjoint au Maire de la Ville de Nice,
- **La Fédération Hospitalière de France Provence-Alpes-Côte d'Azur (FHF PACA)**, 80, rue Brochier 13354 Marseille Cedex 5, représentée par **M. Alain Milon**, Président, Sénateur de Vaucluse,

- **La Délégation régionale PACA de l'Association Nationale de Formation Permanente du Personnel Hospitalier (ANFH),**  
2, rue Henri Barbusse CS 20297 13232 Marseille Cedex 01,  
Représentée par **M. Frédéric LIMOUZY**, Président Régional ANFH PACA,
- **L'Institut Régional d'Administration de Bastia (IRA),**  
Quai des Martyrs de la Libération, BP 317 20297 BASTIA Cedex,  
représenté par **M. Gérard CLERISSI**, Directeur,
- **Le Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Bouches-du-Rhône (CDG13),** Boulevard de la Grande Thumine CS 10439 13098 Aix-en-Provence Cedex 2 **agissant en sa qualité de Centre coordonnateur pour le compte des CDG de la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur (CDG04, CDG05, CDG06, CDG83, CDG84)** et représenté par son Président, **M. Georges CRISTIANI**,
- Vu la loi n°66.892 modifiée du 3 décembre 1966 d'orientation et de programme sur la formation professionnelle, portant création des IRA,
- Vu le code général de la fonction publique entré en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2022,
- Vu la loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale,
- Vu la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique,
- Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,
- Vu l'ensemble des accords-cadres nationaux bilatéraux et multilatéraux signés sur la période 2015/2020, associant un ou plusieurs des quatre partenaires,
- Vu la convention-cadre entre la DGAFP et la DGOS du 27 avril 2012,
- Vu la Convention-cadre entre la DGAFP, la DGCL, le CNFPT et la FNCDG du 29 janvier 2014,
- Vu l'avis du conseil régional de gestion de l'ANFH en date du 3 décembre 2015,
- Vu la convention-cadre de mutualisation dans le domaine de la gestion des Ressources-Humaines et de la formation conclue dans le cadre du partenariat inter-fonctions publiques 2016/2020 en Provence-Alpes-Côte d'Azur entre L'État, Le CNFPT, la FHF PACA, l'ANFH PACA, L'IRA de Bastia et le CDG13.

## **IL A ETE CONVENU DE CE QUI SUIT :**

### **Article 1 : objet**

La présente convention a pour objet de définir les conditions de collaboration entre les acteurs institutionnels de la formation, de la coordination et de l'appui à la gestion des ressources humaines des 3 versants de la fonction publique en PACA, afin de mettre en place un pilotage des ressources humaines qui réponde efficacement aux besoins des territoires en cohérence avec les enjeux de la stratégie territoriale de l'État et les objectifs de développement RH des deux autres versants de la fonction publique.

3 ambitions sous-tendent le développement de ce partenariat :

- **acquérir une bonne visibilité de l'emploi public et améliorer l'attractivité des administrations sur le territoire**
- **améliorer l'employabilité des agents publics en développant les compétences et la mobilité professionnelle**
- **accompagner les transformations de la fonction publique**

## Article 2 : engagement des partenaires

Pour réaliser les ambitions fixées au précédent article, les partenaires s'engagent à **travailler en réseau, à partager et s'enrichir mutuellement des bonnes pratiques respectives en matière de ressources humaines et s'inscrivent dans une démarche facilitant l'innovation publique pour chacun des points suivants** pour la durée de la convention :

### 2.1 Améliorer la connaissance de l'emploi public en région PACA, dans l'objectif de développer les passerelles et les mobilités

– Il apparaît important de développer une méthodologie d'analyse de l'emploi public commune aux 3 versants de la fonction publique, c'est-à-dire d'opérer une identification commune aux trois versants de la fonction publique, des besoins en compétences afin de répondre à des enjeux de développement et d'attractivité des territoires.

– Pour mieux connaître la situation de l'emploi dans les territoires, développer la mobilité et ouvrir les emplois à de nouveaux publics, il apparaît également important d'organiser et d'animer des groupes de travail thématiques en tant que de besoin et/ou des comités locaux composés des employeurs locaux des trois versants de la fonction publique ainsi que des acteurs représentants de Pôle Emploi, de l'APEC, des associations, des universités, etc. avec lesquels des partenariats auront été établis.

– Il convient ensuite, dans la continuité de la précédente convention, de poursuivre les travaux visant à développer les parcours professionnels et les mobilités dans la fonction publique.

### 2.2 Développer un plan de formation mutualisé pour répondre aux besoins en compétences des administrations publiques en PACA

– Dans un premier temps, les partenaires s'engagent à poursuivre le développement d'une culture commune en déployant une offre de formation inter fonctions publiques mutualisée, efficiente et accessible rapidement. Cette offre sera dans la mesure du possible territorialisée. Tous les services pourront concourir à l'établissement de l'offre régionale mutualisée. Chaque partenaire s'engage à fournir aux autres, les coordonnées des formateurs potentiels susceptibles d'intervenir dans le cadre de l'offre mutualisable.

– Dans un deuxième temps, ils promeuvent un plan de développement des compétences concerté en cohérence avec l'article 2.1.

Les partenaires s'engagent à co-construire des parcours de formation à forte valeur ajoutée sur des thématiques et des métiers restant à définir (cf. article 2.1) et à les communiquer auprès des agents.

### 2.3 Déployer des démarches d'innovation publique sur le territoire

– Les partenaires s'engagent à construire en commun des outils de sensibilisation et d'accompagnement, des démarches d'innovation publique au profit des agents publics.

– Les partenaires s'engagent à s'associer aux initiatives locales facilitant la mise en réseau des innovateurs publics et à mobiliser les laboratoires d'innovations publiques implantés en région.

– Les partenaires s'engagent à partager les expériences ou expérimentations conduites à leur initiative avec l'objectif d'encourager une culture inter fonction publique de l'innovation.

## Article 3 : modalités de fonctionnement

Les partenaires s'entendent sur les modalités d'organisation et d'animation des comités techniques et des groupes projets (CF . Annexe 1 : organisation et fonctions des comités).

### 3.1 La gouvernance

#### 3.1.1 Gouvernance stratégique

Le pilotage du dispositif est assuré par les représentants des partenaires signataires (COPIL) qui se réunissent au moins 2 fois par an pour définir les objectifs stratégiques annuels, valider le plan d'actions de mise en œuvre des objectifs stratégiques dans une feuille de route annuelle et acter le bilan annuel des actions mises en place.

Ce comité définit les objectifs stratégiques, valide une feuille de route annuelle proposée par le comité technique et le bon déroulement des actions.

Certains projets pourront faire l'objet d'une collaboration avec le territoire Corse, et les partenaires de ce territoire rassemblés sous une convention inter-fonctions publiques.

#### 3.1.2 Gouvernance technique

Le comité technique (composition en annexe) propose à l'instance de gouvernance stratégique le plan d'actions **de mise en œuvre des objectifs stratégiques dans une feuille de route annuelle** et le bilan annuel des actions mises en place. Il suit l'avancement des travaux de chaque action qui fait l'objet d'un groupe projets. Pour la feuille de route 2022-2023, le programme d'actions a été défini en marge de ce dispositif afin de disposer d'une programmation opérationnelle dès la signature de la convention.

#### 3.1.3 Groupes projets

Les groupes projets sont mentionnés dans la feuille de route. Ils sont composés par chacune des parties des référents ou experts dans le domaine. Ils peuvent s'attacher les compétences d'institutions publiques ou parapubliques (INSEE, ORM, Universités, Pôle Emploi, Cap Emploi, missions locales...) pour conduire leurs travaux.

### 3.2 Ressources

Les partenaires s'entendent pour mobiliser de manière collective les moyens susceptibles de venir soutenir financièrement certains projets co-élaborés (moyens financiers, logistiques, prise en charge des secrétariats de réunions, etc.)

Chaque partenaire alloue des ressources adaptées aux priorités d'action définies par le comité technique dans une logique d'équilibre, de compensation et de réciprocité.

A titre d'exemple, chaque partenaire finance sur son budget les formations qu'il ouvre à l'inter fonctions publiques. Les inscriptions seront ainsi agréées mutuellement et gracieusement, selon un principe de compensation.

### 3.3 Évaluation du dispositif et bilan

Les partenaires procéderont à une évaluation annuelle qualitative et quantitative du travail engagé et des résultats dans le cadre de la présente convention pour mettre en place toutes mesures adaptées permettant la poursuite de ce partenariat.

**Pour ce faire, sur la base des objectifs fixés par la gouvernance stratégique, le comité technique valide le contenu des fiches actions proposées par les groupes projets dans lesquelles seront identifiés des indicateurs d'évaluation.**

Un dispositif de capitalisation des pratiques et des expériences sera mis en place, notamment au travers d'un espace collaboratif.

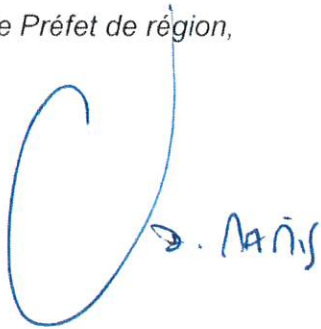
### 3.4 Durée et modalités de révision de la convention

La présente convention-cadre est établie pour une durée de 5 ans à compter de sa signature. Elle pourra faire l'objet d'avenants à l'initiative de l'un des partenaires et avec l'accord du comité technique.

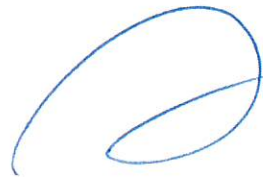
Elle pourra éventuellement, à l'initiative de l'un des partenaires, faire l'objet à tout moment d'une résiliation unilatérale, sous réserve d'un préavis de trois mois et du solde des opérations engagées dans le cadre de la feuille de route annuelle en cours, si celui-ci estime que les conditions de bon fonctionnement ne sont plus réunies.

Fait à Marseille, le 17 novembre 2022

Pour le Préfet de région,



Pour le Délégué régional  
du CNFPT PACA,



Pour le Président régional de l'ANFH,  
et par délégation  
Le Vice-président régional



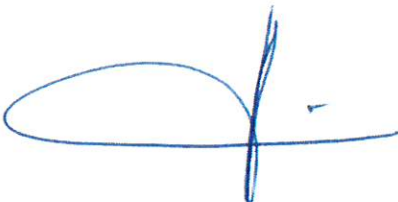
Gilles MANCHON

Pour la Fédération Hospitalière  
de France Provence-Alpes-Côte d'Azur

Florence ARNOUX



Pour le Président du CDG 13,  
La Directrice



Sakina LARBI

Pour l'IRA de Bastia,  
Le Directeur



Gérard CLERISSI