



Centre de gestion de la FPT de l'Ain

Note d'information

2 Janvier 2018
maj 16/12/2021 b

L'accès à la Fonction Publique Territoriale

Présentation de la Fonction Publique

En France, la fonction publique emploie plus de 5 millions d'agents publics, elle est composée de trois versants :

- **la Fonction Publique d'État** → elle est régie par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État
Elle regroupe les agents des différentes administrations centrales de l'État (les ministères) et les services déconcentrés.
- **la Fonction Publique Territoriale** → elle est régie par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
Elle regroupe les personnels des collectivités territoriales (communes, départements, régions) et les établissements publics territoriaux (Établissements Publics de Coopération Intercommunale, SDIS, CNFPT, Centres de gestion...)
S'agissant des fonctionnaires de la Ville de Paris, ils ont un statut dérogatoire à la Fonction Publique Territoriale.
- **la Fonction Publique Hospitalière** → elle est régie par la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière
Elle regroupe les personnels [à l'exception du personnel *médical* (*médecins, biologistes, pharmaciens et orthodontistes*) régi par des dispositions statutaires spécifiques, différentes du statut général] des établissements d'hospitalisation publics.

Conditions générales d'accès à la Fonction Publique (loi n° 83-634 du 13 juillet 1983)

- Être de nationalité française ou être ressortissant d'un autre État membre de l'Union européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen, ⁽¹⁾ ⁽²⁾
- Jouir de ses droits civiques ;
- Ne pas avoir subi de condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions ;
- Être en position régulière au regard des obligations de service national ;
- Remplir les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction compte tenu des possibilités de compensation du handicap

Être âgé de 16 ans au moins (*pour l'essentiel des emplois*)

(1) certains emplois sont réservés aux seuls ressortissants français (*emplois dont les attributions soit ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté, soit comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique de l'État ou des autres collectivités publiques*).

(2) pour le recrutement d'un agent contractuel, aucune condition de nationalité n'est exigée – à noter qu'un agent de nationalité étrangère doit se trouver en situation régulière vis-à-vis des lois régissant l'immigration.

Présentation de la Fonction Publique Territoriale

Une caractéristique de la fonction publique territoriale est la grande diversité des emplois la composant. Effectivement, elle regroupe plus de 250 métiers différents, qui sont répartis en **filières** représentant les grands domaines d'activité des collectivités territoriales - Filières :

- > administrative
- > technique
- > sanitaire et sociale
 - médico-sociale
 - médico-technique
 - sociale
- > culturelle
 - enseignement artistique
 - patrimoine et bibliothèques
- > sportive
- > animation
- > police municipale
- > sapeurs-pompiers professionnels

Si la notion de « **métier** » ne figure pas explicitement dans les règles statutaires de la fonction publique territoriale, il faut souligner qu'elle permet de mieux appréhender les différentes activités réalisables au sein des collectivités territoriales, compte tenu des missions leur incombant.

Pour plus d'information sur les métiers de la fonction publique territoriale : [Le répertoire des métiers](#) (site du CNFPT)

Le statut de la fonction publique répartit les fonctionnaires, au sein de ces filières, entre 3 **catégories** désignées dans l'ordre hiérarchique décroissant par les lettres A, B et C :

Catégories	Missions	Pour info, condition de diplôme pour les concours externes.
A	Missions d'encadrement, de conception, de direction	Niveau 6 et plus (<i>anciennement II et I</i>), Bac +3 et plus
B	Fonctions d'application, de maîtrise, d'encadrement intermédiaire	Niveau 5 (<i>anciennement III</i>), Bac +2 Niveau 4 (<i>anciennement IV</i>), Bac
C	Emplois d'exécution	Niveau 3 (<i>anciennement V</i>), BEP, CAP, ... [NB – certains grades sont accessibles sans conditions de concours]

Les filières comprennent des **cadres d'emplois**, qui rassemblent des emplois et métiers dont les caractéristiques professionnelles sont proches.

Ils sont régis par des statuts particuliers communs aux fonctionnaires des communes, des départements, des régions et de leurs établissements publics. Ces statuts particuliers ont un caractère national.

Un cadre d'emplois regroupe les fonctionnaires soumis au même statut particulier, titulaires d'un **grade** leur donnant vocation à occuper un ensemble d'emplois. Ainsi, chaque titulaire d'un grade a vocation à occuper certains des emplois correspondant à ce grade.

Le cadre d'emplois peut regrouper plusieurs grades. Les grades sont organisés en grade initial et en grade(s) d'avancement. [art. 4 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984].

Exemple : Filière Administrative - Catégorie B - Cadre d'emplois des Rédacteurs territoriaux ;

comprenant les grades de : Rédacteur
Rédacteur principal de 2^e classe
Rédacteur principal de 1^{ere} classe

Extrait du décret n° 2012-924 du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des Rédacteurs territoriaux :

Article 3

I. - Les rédacteurs territoriaux sont chargés de fonctions administratives d'application. Ils assurent en particulier des tâches de gestion administrative, budgétaire et comptable, et participent à la rédaction des actes juridiques. Ils contribuent à l'élaboration et à la réalisation des actions de communication, d'animation et de développement économique, social, culturel et sportif de la collectivité.

Les rédacteurs peuvent se voir confier des fonctions d'encadrement des agents d'exécution.

Ils peuvent être chargés des fonctions d'assistant de direction ainsi que de celles de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants.

II. - Les rédacteurs principaux de 2e classe et les rédacteurs principaux de 1re classe ont vocation à occuper les emplois qui, relevant des domaines d'activité mentionnés au I, correspondent à un niveau d'expertise acquis par la formation initiale, par l'expérience professionnelle ou par la formation professionnelle tout au long de la vie.

Ils peuvent à ce titre réaliser certaines tâches complexes de gestion administrative, budgétaire et comptable, être chargés de l'analyse, du suivi ou du contrôle de dispositifs ou assurer la coordination de projets.

Ils peuvent également se voir confier la coordination d'une ou de plusieurs équipes, et la gestion ou l'animation d'un ou de plusieurs services.

Principe : les fonctionnaires sont titulaires de leur grade, et non de leur emploi. En effet, l'organisation de la fonction publique territoriale est fondée sur le principe de la séparation du grade et de l'emploi.

Accéder à la Fonction Publique Territoriale

A) Devenir fonctionnaire territorial

■ Recrutement par la voie du concours

Il s'agit là du principal mode de recrutement des fonctionnaires territoriaux.

Ce recrutement prévu par la loi en application d'un principe constitutionnel, garanti à tous les citoyens l'égalité d'accès aux emplois publics.

La réussite à un concours permet d'être inscrit sur une liste d'aptitude, qui a une validité géographique nationale. Le candidat peut alors postuler aux offres d'emploi des collectivités territoriales, et ainsi intégrer la fonction publique territoriale. En effet, être lauréat d'un concours de la fonction publique territoriale ne débouche pas automatiquement sur un emploi. Le lauréat doit effectuer des démarches personnelles auprès des collectivités, avec la possibilité d'effectuer son choix en considération des postes proposés et de la situation géographique. Les collectivités choisissent librement leur futur collaborateur sur les listes d'aptitude établies à l'issue des concours.

A noter, que l'inscription sur une liste d'aptitude est valable quatre ans. La première inscription sur la liste d'aptitude est valable deux ans. Le lauréat qui n'a pas été nommé stagiaire bénéficie d'un droit de réinscription une troisième et une quatrième année, sous réserve d'en faire la demande au Centre de Gestion, organisateur du concours, dans un délai d'un mois avant le terme de l'inscription en cours [le décompte de la période de quatre ans peut être suspendu : *congé parental, congé de maternité, ...*].

Liens utiles :

www.cdg-aura.fr (*pour connaître l'ensemble des concours et examens organisés par les centres de gestion de la région Auvergne-Rhône-Alpes*)

www.concours-territorial.fr (*Le portail national des concours et examens professionnels gérés par les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale*)

■ Recrutement direct sans concours sur des grades relevant de cadres d'emplois de catégorie C

[art. 38 - d) - de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984]

Dispositif ouvert lorsque le grade de début est doté de l'échelle de rémunération la moins élevée de la fonction publique (*le cas échéant selon des conditions d'aptitude prévues par les statuts particuliers*), à savoir :

- Adjoint administratif
- Adjoint technique
- Adjoint technique des établissements d'enseignement
- Agent social

■ **Recrutement par le PACTE** (*Parcours d'Accès aux Carrières Territoriales, hospitalières ou de l'État*)

[art. 38 bis de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Décret n° 2005-904 du 2 août 2005, et décret n° 2017-1470 du 12 octobre 2017]

Ce mode de recrutement est ouvert aux emplois du niveau de la catégorie C.

Sont concernées :

- les jeunes gens âgés de vingt-huit ans au plus, qui sont sortis du système éducatif sans diplôme ou sans qualification professionnelle reconnue, et ceux dont le niveau de qualification est inférieur à celui attesté par un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel.
- les personnes en situation de chômage de longue durée, âgées de quarante-cinq ans et plus, et bénéficiaires de minima sociaux.

Le PACTE est un dispositif qualifiant (visant un diplôme ou une qualification certifiée) basé sur une formation en alternance, et susceptible de donner lieu à une titularisation.

Les organismes publics concourant au service public de l'emploi sont associés à la procédure de sélection.

A l'issue de son contrat d'une durée de 12 à 24 mois, la personne bénéficiaire du PACTE peut, après vérification des aptitudes par une commission, être titularisée dans le grade occupé. La titularisation est subordonnée à un engagement de servir.

■ **Recrutement par contrat donnant vocation à titularisation, pour les travailleurs handicapés**

[art. 38 alinéa 7 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 - Décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996]

Certains travailleurs handicapés (*mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L.5212-13 du code du travail*) peuvent être recrutés dans un emploi de catégorie A, B ou C, en qualité d'agents non titulaires ayant vocation à titularisation dans le cadre d'emplois correspondant.

Les candidats doivent remplir les conditions de diplômes (ou niveau d'études) exigés des candidats aux concours externes et fixés par le statut particulier du cadre d'emplois auquel ils sont susceptibles d'accéder.

La durée du contrat est équivalente à la période de stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel l'intéressé a vocation à être titularisé (le plus souvent un an).

A l'issue de cette période, 3 possibilités :

- titularisation (l'intéressé est titularisé, sous réserve qu'il remplisse les conditions d'aptitude pour l'exercice de la fonction)
- renouvellement du contrat (pour une durée d'un an, si l'agent n'a pas fait preuve de capacités professionnelles suffisantes - saisine de la CAP)
- non renouvellement du contrat (saisine de la CAP)

Ce mode de recrutement n'est pas ouvert aux personnes qui ont la qualité de fonctionnaire.

■ **Recrutement dans le cadre de la « Mobilité »**

➤ par la voie du détachement

Ce mode de recrutement concerne les fonctionnaires titulaires. Il est en quelque sorte une passerelle entre fonctions publiques, et permet la mobilité entre les trois fonctions publiques (État, hospitalière et territoriale). Cette procédure offre par exemple la possibilité à un fonctionnaire d'État ou hospitalier de poursuivre sa carrière au sein de la fonction publique territoriale.

Par ailleurs, la publication de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, permet à l'ensemble des cadres d'emplois d'être désormais ouvert au détachement, à l'intégration et à l'intégration directe, nonobstant l'absence de disposition ou toute disposition contraire prévue par les statuts particuliers.

S'agissant des conditions à respecter, elles sont cumulatives : les corps et cadres d'emplois doivent relever de la même catégorie et être de niveau comparable. De plus, il est à noter que lorsque l'exercice de fonctions du cadre d'emplois d'accueil est soumis à la détention d'un titre ou d'un diplôme spécifique, l'accès à ces fonctions est subordonné à la détention de ce titre ou de ce diplôme.

➤ par la voie de l'intégration directe

Ce mode de recrutement créé par la loi n° 2009-972 susmentionnée, est ouvert aux fonctionnaires titulaires. Il permet un accès direct et définitif à un cadre d'emplois (*concernant la fonction publique territoriale*), sans qu'il y ait de période transitoire, ni de condition de détachement préalable.

A l'instar du détachement, seront requises des exigences de catégorie identique et de niveau comparable.

B) Être recruté en qualité d'agent contractuel (*contrats de droit public*)

Les cas donnant la possibilité aux collectivités territoriales d'avoir recours à des agents contractuels, recrutés sous contrat de droit public, sont fixés très précisément par la loi.

❖ [articles 3, 3-1, 3-2, 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#)

- recrutement temporaire d'agents contractuels sur des emplois non permanents pour faire face à un besoin lié à : un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité. ([article 3 I- 1° et 2°](#))

recrutement par un contrat à durée déterminée pour mener à bien un projet ou une opération identifié dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération ([article 3 II](#))

- recrutement d'agents contractuels sur des emplois permanents pour assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé annuel, d'un congé de maladie, ([article 3-1](#))

- recrutement d'agents contractuels sur des emplois permanents pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire. ([article 3-2](#))

- recrutement d'agents contractuels sur des emplois permanents dans les cas suivants : ([article 3-3 – 1° au 5°](#)) :

- lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes
- lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté
- pour tous les emplois des communes de moins de 1000 habitants, et des groupements de communes regroupant moins de 15000 habitants
- pour tous les emplois des communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1000 habitants, pendant une durée de 3 ans suivant leur création
- sur les emplois à temps non complet (*quotité de travail inférieure à 50 % d'un temps complet*) pour toutes les collectivités
- dans les communes de moins de 2000 habitants et les groupements de communes de moins de 10000 habitants, lorsque la création ou la suppression d'un emploi dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public

Les agents ainsi recrutés ([article 3-3](#)) sont engagés par contrat à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans - *contrats renouvelables par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de six ans*. Si, à l'issue de cette durée, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

❖ [article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#)

Certains emplois de direction peuvent être pourvus par la voie du recrutement direct, les agents devant remplir des conditions de diplômes et de capacités.

L'accès à ces emplois par la voie du recrutement direct n'entraîne pas titularisation dans la fonction publique territoriale.

❖ [article 110 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#)

Pour former son cabinet, l'autorité territoriale peut recruter un ou plusieurs collaborateurs. La nomination de non fonctionnaires à ces emplois ne leur donne aucun droit à être titularisés dans un grade de la fonction publique territoriale.

❖ [article 110-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#)

Les agents contractuels recrutés pour exercer les fonctions de collaborateur de groupe d'élus sont engagés par contrat à durée déterminée pour une durée maximale de trois ans, renouvelable, dans la limite du terme du mandat électoral de l'assemblée délibérante concernée.

La qualité de collaborateur de groupe d'élus est incompatible avec l'affectation à un emploi permanent d'une collectivité territoriale et ne donne aucun droit à titularisation dans un grade de la fonction publique territoriale.

C) Les contrats de droit privé

❖ Les emplois aidés : **Parcours Emploi Compétences**

Depuis, le 1er janvier 2018, le parcours emploi compétence remplace les CAE-CUI. La prescription du parcours emploi compétences est assurée par le service public de l'emploi.

Pour plus d'informations, se rapprocher des organismes prescripteurs : Pôle emploi, les missions locales ou les Cap emploi.

❖ Contrat d'apprentissage

L'apprentissage est une formation en alternance, associant un enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) et une formation pratique en collectivité. Ce dispositif qualifiant et diplômant, est ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans (*aucune limite d'âge pour les personnes reconnues comme travailleurs handicapés*). La durée du contrat varie de 1 à 3 ans selon la durée de la formation.

Voir la Note d'informations du CDG.01

Les offres d'emplois de la fonction publique territoriale

- Le portail de l'emploi des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale et du CNFPT (emploi-territorial.fr)
- Les offres d'emploi de la Gazette des Communes (lagazettedescommunes.com)
- Les offres d'emploi de la Lettre du Cadre (lettreducadre.fr)

(*liste non exhaustive*)

Pour info → place-emploi-public.gouv.fr, est le portail commun des offres d'emploi des 3 versants de la fonction publique (État, hospitalière et territoriale)