

## L'accès à la Fonction Publique Territoriale

### I. Présentation de la Fonction Publique

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

➤ la Fonction Publique d'Etat

Elle est régie par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

Elle regroupe les agents des différentes administrations centrales de l'Etat (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 (Etablissements 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.

## II. Conditions générales d'accès à la Fonction Publique

(loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires)

- Etre de nationalité française ou être ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen, <sup>(1)</sup> <sup>(2)</sup>
- Jouir de ses droits civiques ;
- Ne pas avoir subi de condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions ;
- Etre 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

Etre 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'Etat ou des autres collectivités publiques*).

(2) pour le recrutement d'un agent non titulaire, 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.

## III. 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 8 filières représentant les grands domaines d'activité des collectivités territoriales.

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.

Filières :

|                  |              |                     |                        |
|------------------|--------------|---------------------|------------------------|
| > Administrative | > Culturelle | > Police municipale | > Sanitaire et Sociale |
| > Technique      | > Sportive   | > Sapeurs-pompiers  | > Animation            |

*Pour plus d'information sur les métiers de la fonction publique territoriale :*  
[Le guide des métiers territoriaux \(CNFPT\)](#)

| Catégories | Missions  | Niveau requis<br>(en référence aux concours externes)  |
|------------|---|--|
| A          | Missions d'encadrement, de conception, de direction               | Niveau I (Bac +5, et plus)<br>Niveau II (Bac +3 ou 4)  |
| B          | Fonctions d'application, de maîtrise, d'encadrement intermédiaire | Niveau III (Bac +2)<br>Niveau IV (Bac)   |
| C          | Emplois d'exécution   | Niveau V (BEP, CAP, ....)<br>[NB – certains grades sont accessibles sans conditions de concours] |

Les filières comprennent des **cadres d'emplois**, au nombre total de 53. Les cadres d'emplois 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 peut regrouper plusieurs **grades** donnant vocation à occuper des emplois correspondant à ce grade. Ainsi, un fonctionnaire titulaire d'un grade peut exercer différents types de métiers. Les grades sont organisés en grade initial et en grades d'avancement. [art. 4 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 relative à la fonction publique territoriale].

Exemple : Filière Administrative - Catégorie B - Cadre d'emplois des Rédacteurs territoriaux ;  
comprenant les grades de :

- Rédacteur
- Rédacteur principal de 2<sup>e</sup> classe
- Rédacteur principal de 1<sup>ere</sup> classe

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

**Art. 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 2<sup>e</sup> classe et les rédacteurs principaux de 1<sup>re</sup> 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.

Aussi, un fonctionnaire est recruté sur un grade qui lui confère la vocation à occuper un des emplois correspondant à ce grade.

## IV. 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, garantit 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 validée 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 d'un an renouvelable 2 fois sur demande expresse du lauréat [quelques situations peuvent permettre une prolongation (*congé maternité...*)].

Pour toute information relative à ce mode de recrutement (*calendrier prévisionnel, tableaux récapitulatifs par filières, notices explicatives de concours, etc.*) : rubrique Concours du cdg.01

#### ■ 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 relative à la fonction publique territoriale]

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 de 2<sup>ème</sup> classe
- Adjoint technique de 2<sup>ème</sup> classe
- Adjoint technique de 2<sup>ème</sup> classe des établissements d'enseignement
- Agent social de 2<sup>ème</sup> classe
- Adjoint du patrimoine de 2<sup>ème</sup> classe
- Adjoint d'animation de 2<sup>ème</sup> classe

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

Ce mode de recrutement de droit public est ouvert aux cadres d'emplois de la catégorie C, et il concerne les jeunes de 16 à 25 ans sortis du système éducatif sans diplôme et sans qualification professionnelle reconnue, ou n'ayant pas atteint le niveau du baccalauréat.

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

A l'issue de son contrat d'une durée de 12 à 24 mois, le jeune bénéficiaire du PACTE peut, après vérification des aptitudes par une commission, être titularisé dans le grade occupé.

**Pour plus de renseignements : Dossier-Le PACTE Junior**  
**Voir [www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr)**

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

[art. 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 relative à la fonction publique territoriale]

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)

■ 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 (Etat, hospitalière et territoriale). Cette procédure offre par exemple la possibilité à un fonctionnaire d'Etat 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.

Le détachement est une démarche volontaire du fonctionnaire, à qui il appartient de rechercher un poste. L'employeur d'origine ne pourra s'opposer à la demande de détachement de son agent que pour des motifs fondés sur les nécessités du service ou sur un avis d'incompatibilité rendu dans la commission de déontologie. Toutefois, l'employeur peut opposer à l'agent un délai de préavis.

Le fonctionnaire détaché peut, sur sa demande ou avec son accord, être intégré dans le cadre d'emplois de détachement. Dans le cas où il est admis à poursuivre son détachement au-delà d'une période de cinq ans, il se voit obligatoirement proposer une intégration dans le cadre d'emplois de détachement.

Durant la période de détachement, le fonctionnaire poursuit une « double carrière », à savoir dans son administration d'origine et dans la collectivité d'accueil.

➤ 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. L'opposabilité de l'employeur d'origine interviendra dans les mêmes conditions que pour le détachement.

## **B) Etre recruté en qualité d'agent non titulaire (contrats de droit public)**

Les cas donnant la possibilité aux collectivités territoriales d'avoir recours à des agents non titulaires, 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 relative à la fonction publique territoriale**

➤ 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 - 1° et 2°)

➤ 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, de grave ou de longue maladie, d'un congé de longue durée, d'un congé de maternité ou pour adoption, d'un congé parental ou d'un congé de présence parentale, d'un congé de solidarité familiale ou de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux ou de leur participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire. (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 à remplir
- sur les emplois du niveau de la catégorie A, lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté statutairement
- sur les emplois de secrétaire de mairie dans les communes de moins de 1000 habitants, quelle que soit la durée du temps de travail
- sur les emplois à temps non complet (*quotité de travail inférieure à 50 %*) dans les communes de moins de 1000 habitants
- dans les communes de moins de 2000 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

❖ **article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984**

Dans les communes et établissements de plus de 80 000 habitants, certaines 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 librement recruter des agents non titulaires ayant vocation à occuper des emplois de cabinet. 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 (*communes de plus de 100 000 habitants*) 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 ne donne aucun droit à titularisation dans un grade de la fonction publique territoriale.

### C) Les contrats de droit privé

❖ [contrat d'accompagnement dans l'emploi \(CAE\)](#)

La loi n° 2008-1249 du 1<sup>er</sup> décembre 2008 a unifié les différents dispositifs d'insertion en créant, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, le contrat unique d'insertion (CUI) se déclinant en 2 volets : le *contrat initiative emploi* (CIE) pour le secteur marchand et le *contrat d'accompagnement dans l'emploi* (CAE) pour le secteur non marchand. Le CAE a pour objectif de faciliter l'insertion professionnelle des personnes les plus éloignées de l'emploi. Ce dispositif peut être mis en place dans les collectivités et établissements publics territoriaux. La durée du contrat est de 6 mois minimum à 12 mois en moyenne.

Pour plus d'informations, se rapprocher des Services de France Travail.

❖ [Emploi d'Avenir](#)

Il a pour objectif de faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes peu ou pas qualifiés et rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi. Ce dispositif concerne les jeunes de 16 à 25 ans (*jusqu'à 30 ans pour les travailleurs handicapés*). La durée du contrat est de 12 mois minimum à 36 mois.

❖ [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.

## V. Rechercher un emploi dans la Fonction Publique Territoriale

- En consultant les offres d'emploi qui sont diffusées sur Internet ou dans la presse

Sites traitant de l'emploi territorial (*liste non exhaustive*) :

- ◆ [CAP TERRITORIAL, Le Site Emploi des Collectivités Territoriales](#)
- ◆ [La bourse de l'emploi de la Fédération Nationale des Centres de Gestion \(FNCDG\)](#)
- ◆ [La bourse de l'emploi du Centre National de la Fonction Publique Territoriale \(CNFPT\)](#)
- ◆ [La bourse de l'emploi de RDV emploi public](#)
- ◆ [La bourse de l'emploi d'Emploi territorial](#)
- ◆ [Les offres d'emploi de la Gazette des Communes](#)
- ◆ [Les offres d'emploi de la Lettre du Cadre](#)

Ces sites offrent éventuellement la possibilité de s'inscrire en ligne et de déposer une demande d'emploi.  
**NB :** Les collectivités peuvent également proposer leurs postes sur leur site Internet.

- En envoyant des candidatures spontanées aux collectivités.

A noter, que chaque collectivité territoriale s'administre de manière autonome et qu'elle recrute en fonction de ses besoins et de son budget.

Il existe un Centre de gestion de la fonction publique territoriale dans chaque département (voir : [sites CDG](#))