



Découverte
de la **vie publique**

4^e ÉDITION

Fonction publique territoriale

Le statut en bref

SOMMAIRE

CHAPITRE 1

7 PRÉSENTATION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

- 14 L'organisation de la FPT
- 17 Les institutions et organes de la FPT

CHAPITRE 2

31 L'ACCÈS À LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

- 31 Les conditions d'accès générales et particulières
- 34 La sélection des candidats
- 43 Le recrutement et le stage

CHAPITRE 3

49 LA CARRIÈRE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

CHAPITRE 4

61 LA RÉMUNÉRATION

CHAPITRE 5

71 LE DROIT À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

CHAPITRE 6

79 LES OBLIGATIONS, LA DÉONTOLOGIE ET LES GARANTIES

- 79 Les obligations et la déontologie
- 90 Les garanties dont bénéficient les agents

CHAPITRE 7

99 LE TEMPS DE TRAVAIL ET LES CONGÉS

- 99 Le temps de travail
- 104 Les congés

CHAPITRE 8

109 LA MOBILITÉ DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

- 109** Changer d'emploi dans une même collectivité
- 114** Changer d'employeur au sein de la FPT
- 118** Changer de fonction publique
- 119** Travailler hors de la fonction publique tout en conservant la qualité de fonctionnaire

CHAPITRE 9

123 LA FIN DES FONCTIONS

CHAPITRE 10

133 LES AGENTS PUBLICS CONTRACTUELS

ANNEXE

143 LIENS UTILES

145 TABLE DES MATIÈRES

Que sont les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ?

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) a pour mission :

- de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents ;
- de contribuer à l'amélioration des conditions de travail ;
- de veiller au respect de la loi dans ces domaines.

► Pour l'exercice de ces missions, il procède notamment à des visites et des enquêtes ; il peut demander des expertises, et il est consulté sur les projets de l'administration ayant une incidence sur les conditions de santé, de sécurité ou de travail. Un rapport annuel lui est soumis ainsi qu'un programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

► La création d'un CHSCT est **obligatoire dans les collectivités employant au moins 50 agents**. Dans les autres, les missions du CHSCT sont assurées par le comité technique dont relèvent ces collectivités.

Le CHSCT comprend des représentants de la collectivité et des représentants du personnel.

EN 2022 : CRÉATION DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique crée une instance unique qui se substituera, à compter des prochaines élections professionnelles en 2022, au comité technique et au CHSCT : le comité social territorial. Pour les collectivités employant au moins 200 agents, cette nouvelle instance de dialogue social comportera obligatoirement une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Créées par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, les lignes directrices de gestion (LDG) constituent **un nouvel instrument juridique** qui a pour objet de déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité, et de fixer les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. Elles fixent notamment les critères généraux à prendre en compte pour les promotions dans les grades et les cadres d'emplois. Les LDG sont définies par l'autorité territoriale après avis du comité technique, et sont communiquées aux agents.

Pour les LDG relatives à la promotion interne (*cf. chapitre 3*), le projet de lignes directrices est défini par le président du centre de gestion pour les collectivités qui lui sont affiliées.

Les LDG sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut dépasser six ans et peuvent être révisées en cours de période.

L'existence des LDG ne remet pas en cause le pouvoir d'appréciation de l'autorité territoriale lui permettant de tenir compte des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

Quels sont les dispositifs spécifiques d'accès à la FPT ?

► Les personnes handicapées

La loi du 13 juillet 1983, art. 33 impose aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics autres qu'industriels et commerciaux, qui occupent au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent, d'employer des travailleurs handicapés dans la proportion minimale de **6 % de l'effectif global de leurs agents rémunérés** au 31 décembre de l'année écoulée.

Pour satisfaire à cette obligation, des personnes dont le handicap a été reconnu peuvent notamment être recrutées :

- **par concours**, avec aménagement des épreuves si nécessaire pour tenir compte de leur handicap ;
- selon la procédure des **emplois réservés** prévue par le Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- **en qualité d'agents contractuels**, sur le fondement de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984, mais en vue d'une titularisation en qualité de fonctionnaire. Ces recrutements

s'effectuent alors par contrat d'une durée égale à la durée du stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois correspondant, renouvelable une fois, éventuellement suivi d'une titularisation. Pour les cadres d'emplois nécessitant l'accomplissement d'une scolarité préalable obligatoire, la durée du contrat correspond à la durée de cette scolarité augmentée de la durée du stage ;

– **par la voie de l'apprentissage suivi d'une titularisation**, sur le fondement de l'article 91 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Ce dispositif est institué à titre expérimental jusqu'au 6 août 2025. La titularisation est soumise à l'appréciation de l'aptitude professionnelle du candidat par une commission, au vu notamment du bilan de la période d'apprentissage et après un entretien.

Les employeurs publics peuvent aussi s'acquitter de leur obligation d'emploi en versant une contribution annuelle au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

▶ Les militaires

Des dispositifs particuliers permettent aux personnels militaires d'accéder à la fonction publique civile (ils sont prévus notamment par les articles L4139-1 à L4139-4 du Code de la défense).

▶ Le parcours d'accès aux carrières de la fonction publique

Créé par une ordonnance du 2 août 2005, le parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État (PACTE) permet aux **jeunes âgés de 16 à 28 ans révolus, sortis du système éducatif sans diplôme** ou sans qualification professionnelle reconnue, ou dont le niveau de qualification est inférieur à celui attesté par un baccalauréat, d'accéder aux carrières des trois fonctions publiques. Ce dispositif est également accessible aux personnes en situation de chômage de longue durée, âgées de 45 ans ou plus et bénéficiaires de certains *minima* sociaux.

Le recrutement au titre du PACTE s'opère **sans concours**, au terme d'une procédure de sélection, dans des emplois vacants du niveau de la catégorie C. Le bénéficiaire est recruté en

qualité d'**agent contractuel** de droit public pour une durée qui ne peut être inférieure à un an ni supérieure à deux ans. Au terme du contrat, il a vocation à être titularisé en qualité de fonctionnaire dans le cadre d'emplois dont relève l'emploi occupé durant le PACTE, après avis d'une commission de titularisation, et sous certaines conditions. Une formation en alternance lui est délivrée pendant son contrat.

► L'accompagnement des agents contractuels préparant des concours en alternance

Institué par la loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, un **dispositif expérimental**, applicable jusqu'en 2023, permet à des personnes sans emploi d'être recrutées en qualité d'agents contractuels de droit public dans des emplois du niveau de la catégorie B ou de la catégorie A, **en vue de se présenter à un concours** de la fonction publique. Une formation en alternance avec leur activité professionnelle leur est délivrée pendant leur engagement. Ce mode de recrutement, dit contrat PrAB (pour Préparation aux concours de catégorie A et B), est ouvert aux jeunes sans emploi âgés de 28 ans au plus ainsi qu'aux personnes en situation de chômage de longue durée, âgées de 45 ans ou plus et bénéficiaires de certains *minima* sociaux. Une procédure spécifique de sélection est organisée, au cours de laquelle une priorité doit être accordée aux candidats qui résident dans un quartier prioritaire de la politique de la ville, une zone de revitalisation rurale ou d'autres territoires connaissant des difficultés d'accès à l'emploi. La durée du contrat ne peut être inférieure à un an ni supérieure à deux ans. En cas d'échec au concours, le contrat peut être renouvelé dans la limite d'un an.