



LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE :
UN CHOIX D'AVENIR

GUIDE DES MÉTIERS TERRITORIAUX

LE RESPONSABLE ÉNERGIE

QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT



POURQUOI CHOISIR LA FPT ?

Parce que les collectivités territoriales étendent leurs missions en exerçant de nouvelles compétences conférées par la décentralisation et offrent un service public de proximité au plus proche des attentes des citoyens

Parce qu'au regard des évolutions démographiques, plus d'un tiers des agents publics partira à la retraite d'ici 2030

EN FRANCE,
UN ACTIF SUR 5
TRAVAILLE
DANS LE SECTEUR
PUBLIC



LA FONCTION
PUBLIQUE :
20 % DE LA
POPULATION
ACTIVE

Il existe en
France trois
fonctions
publiques :

Fonction
publique
d'État

2,574
MILLIONS
44 %



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

Liberté
Égalité
Fraternité

Fonction
publique
territoriale

2,034
MILLIONS
35 %



1,241
MILLION
21 %



Fonction
publique
hospitalière

La FPT comprend le personnel employé par :

- **Les collectivités territoriales** : les communes, les départements, les régions
- **Les établissements publics** comme par exemple les S.D.I.S. (Services Départementaux d'Incendie et de Secours) ou les C.C.A.S. (Centres Communaux d'Action Sociale)
- **Les Établissements Publics de Coopération Intercommunale** (E.P.C.I.) : les métropoles, les communautés urbaines, les communautés d'agglomération, les communautés de communes, les syndicats de communes.

L'emploi territorial est très disséminé, réparti entre environ **40 000 employeurs locaux** (de la commune rurale de quelques centaines d'habitants au Conseil régional d'Île-de-France), qui choisissent librement leurs collaborateurs, dans le respect du principe de l'égal accès aux emplois publics.

Choisir de travailler dans une collectivité locale, c'est délivrer un service de proximité à l'usager, qu'il s'agisse des parents d'enfants dans une crèche, des parents et enseignants des écoles maternelles et élémentaires, d'une personne âgée, des passants ou des usagers des voies publiques, des services d'état civil...

Cette proximité avec les usagers s'exerce sous le regard attentif des élus locaux, eux-mêmes garants de la qualité de leurs services publics et de la solidarité locale auprès des citoyens qui les ont élus.

Devenir fonctionnaire ou agent public c'est participer à des missions d'intérêt général caractérisées et **assurer des missions très variées** auxquelles chacun a recours quotidiennement. Chercher un emploi dans les collectivités locales, c'est venir à la rencontre d'employeurs dynamiques car toujours en recherche d'adaptations aux besoins de la population.

Plus que dans les autres fonctions publiques, le travail dans une collectivité locale repose sur la

relation entre ces trois piliers : **usagers, élus et agents**.

Le monde des collectivités territoriales est en pleine évolution et les opportunités d'emploi sont riches.

LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE, C'EST 250 MÉTIERS RÉPARTIS EN 8 FILIÈRES D'EMPLOI

ADMINISTRATIVE

TECHNIQUE

Ingénieur en chef territorial (catégorie A+)

Ingénieur (catégorie A)

Technicien (catégorie B)

Agent de maîtrise (catégorie C)

Adjoint technique des établissements d'enseignement (catégorie C)

Adjoint technique territorial (catégorie C)

ANIMATION

CULTURELLE

MÉDICO-SOCIALE

SPORTIVE

POLICE MUNICIPALE

SAPEURS POMPIERS



LE RESPONSABLE ÉNERGIE

Le responsable énergie est au cœur de la transition énergétique des collectivités territoriales. Il est le garant de la politique de l'énergie, de la conception des bâtiments à la gestion des consommations quotidiennes. Sa mission est d'allier performance environnementale et optimisation financière, pour le bénéfice de la collectivité et de ses habitants.

Le responsable énergie relève d'un cadre d'emplois de la filière technique : celui des ingénieurs territoriaux (catégorie A) ou des techniciens territoriaux (catégorie B).

QUELLES SONT SES MISSIONS ?

Les missions principales du responsable énergie consistent à analyser les besoins des usagers pour proposer des solutions adaptées et à établir un diagnostic du parc des installations de chauffage, de climatisation et de qualité thermique des bâtiments. Il est également chargé de proposer aux élus et aux décideurs des choix contractuels et technologiques intégrant les énergies renouvelables. Son expertise permet de concilier performance environnementale et optimisation financière, pour le bénéfice de la collectivité et de ses habitants.

Ses missions s'organisent autour de trois volets principaux :

■ Participation à la définition de la politique énergétique

Le responsable énergie est un véritable conseiller stratégique. Il réalise des diagnostics sur l'état des installations de chauffage et de climatisation du parc de bâtiments et évalue leur qualité thermique. En s'appuyant sur ces diagnostics, il propose des orientations claires aux élus pour

développer l'utilisation des énergies renouvelables et optimiser les montages financiers des projets. Il élabore également des scénarios prospectifs pour anticiper les besoins futurs. Il peut également contribuer à l'élaboration du PCAET (Plan Climat Air Énergie Territorial), outil de planification, à la fois stratégique et opérationnel, qui permet aux collectivités d'aborder l'ensemble de la problématique air-énergie-climat sur leur territoire.

■ Programmation et pilotage des projets

Le responsable énergie est chargé de traduire les orientations politiques en plans d'actions concrets et en projets opérationnels. Il programme et planifie les investissements nécessaires, et définit les programmes de rénovation ou de construction des équipements. Il fait des choix techniques adaptés et propose des solutions technologiques et contractuelles qui intègrent l'utilisation des énergies renouvelables.

■ Gestion et suivi des consommations

Le responsable énergie contrôle l'exploitation des installations et suit les dépenses énergétiques de l'ensemble de la collectivité. Il met en

place une comptabilité énergétique et réalise des bilans d'exploitation pour évaluer la performance des actions mises en place. Il peut également proposer des éléments d'évolution sur les comportements et mode de consommation des usagers.

Ce poste implique des relations régulières avec de nombreux acteurs, tant en interne qu'en externe. Le responsable énergie est en contact avec les élus, les architectes et bureaux d'études, les entrepreneurs et fournisseurs d'énergie, ainsi que les chefs d'établissement et les usagers. Il collabore également avec des institutionnels tels que l'ADEME, le conseil départemental, le conseil régional, les structures intercommunales.

Le responsable énergie est amené à effectuer des déplacements fréquents sur les différents sites de la collectivité pour réaliser ses diagnostics et suivre les chantiers. Il est généralement employé par une commune, un département, une région ou un établissement public intercommunal.

COMMENT DEVIENT-ON RESPONSABLE ÉNERGIE ?

Les responsables énergie relèvent des cadres d'emplois des ingénieurs ou des techniciens territoriaux. Les **techniciens** sont des agents de **catégorie B** appartenant à la filière technique, tandis que les **ingénieurs** sont des agents de **catégorie A**.

Le concours constitue la règle de droit commun pour le recrutement des fonctionnaires.

Il existe **différents concours** d'ingénieur, de technicien et de technicien principal :

1

Le concours externe sur titres d'ingénieur est ouvert aux candidats titulaires :

- D'un diplôme d'ingénieur habilité par l'Etat,
- Ou d'un diplôme d'architecte,
- Ou d'un autre diplôme scientifique ou technique sanctionnant une formation d'une durée au moins égale à 5 années d'études supérieures après le baccalauréat, correspondant à l'une des spécialités ouvertes au concours et reconnu comme équivalent par la commission d'équivalence des diplômes.



Le concours externe de technicien territorial est ouvert aux candidats titulaires d'un baccalauréat technologique, ou d'un baccalauréat professionnel, ou d'un diplôme sanctionnant une formation technico-professionnelle, ou d'une qualification reconnue comme équivalente.

Le concours externe de technicien principal est ouvert aux candidats titulaires d'un diplôme sanctionnant deux années de formation technico-professionnelle homologué au niveau 5 (anciennement niveau III) ou d'une qualification reconnue comme équivalente.

2

Le concours interne est réservé aux fonctionnaires et agents publics comptant au moins quatre ans de services publics au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé.

3

Le troisième concours est réservé aux candidats qui ne possèdent pas les diplômes requis pour s'inscrire aux concours externes mais pouvant justifier de l'exercice, pendant au moins 4 années, soit d'une ou plusieurs activités professionnelles, soit d'un ou plusieurs mandats d'élu ou de responsable, y compris bénévole, d'une association.

Chaque concours donne lieu à l'établissement d'une liste d'aptitude listant les candidats déclarés aptes par le jury. Pendant la durée d'inscription sur la liste d'aptitude, d'une durée maximale de quatre ans, il revient au lauréat de trouver un emploi dans une collectivité territoriale.

Les candidats peuvent trouver le calendrier mais également des éléments d'information sur le site **www.concours-territorial.fr**.

Dans certaines conditions, les collectivités ont la possibilité de recruter des agents sous contrat de droit public pour exercer la profession de responsable énergie. Ces recrutements s'exercent à titre dérogatoire par exemple dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

Les agents ne peuvent alors que bénéficier d'un contrat à durée déterminée d'une durée maximale de 3 ans. Dans certaines conditions, l'agent pourra bénéficier d'un CDI après 6 ans de contrat.

L'ensemble des offres d'emploi des collectivités figure sur le site www.emploi-territorial.fr.

QUELLES PERSPECTIVES DE CARRIÈRE ET D'ÉVOLUTION ?

Dans le cadre de leur déroulement de carrière, les fonctionnaires territoriaux peuvent bénéficier d'avancements statutaires qui prennent la forme d'avancement d'échelon, d'avancement de grade et de promotion interne.

Avancement d'échelon : l'avancement d'échelon est le passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur à l'intérieur d'un même grade. Il n'a aucune incidence sur les fonctions exercées. Il entraîne une augmentation du traitement

Avancement de grade : l'avancement de grade désigne la situation pour un fonctionnaire, de passage de son grade d'origine au grade immédiatement supérieur

Promotion interne : la promotion interne est le passage à un cadre d'emplois supérieur. Elle ne peut se faire qu'au sein de la même Fonction publique et seulement si le statut particulier de ce nouveau cadre d'emplois le prévoit. La promotion interne permet d'accéder à des fonctions et à un emploi d'un niveau supérieur, à une échelle de rémunération plus élevée et à de nouvelles possibilités de carrière.

L'agent bénéficie également d'un **droit à la formation**.

Par ailleurs, l'agent peut agir lui aussi sur sa carrière en effectuant **différentes formes de**

mobilité : changement d'employeur, changement géographique ou encore nomination dans un nouveau cadre d'emplois après la réussite d'un concours ou d'un examen professionnel.

L'appartenance du fonctionnaire à un cadre d'emplois lui **assure la possibilité d'exercer des métiers différents** au cours de sa carrière, selon le poste auquel il est affecté.

La continuité de la carrière du fonctionnaire territorial **n'est interrompue ni par le changement d'employeur, ni par le changement d'activité**.



Un fonctionnaire territorial a l'opportunité de travailler dans toute collectivité locale du territoire national et de changer de lieu de travail, d'employeur, grâce, notamment, à la bourse de l'emploi (accessible sur Internet à l'adresse www.emploi-territorial.fr).



WAT - agence wat.com - 2211_03940_Crédits photo : iStock.

Les métiers territoriaux | POURQUOI PAS VOUS ?

metiersterritoriaux.fr

#metiersterritoriaux

QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

