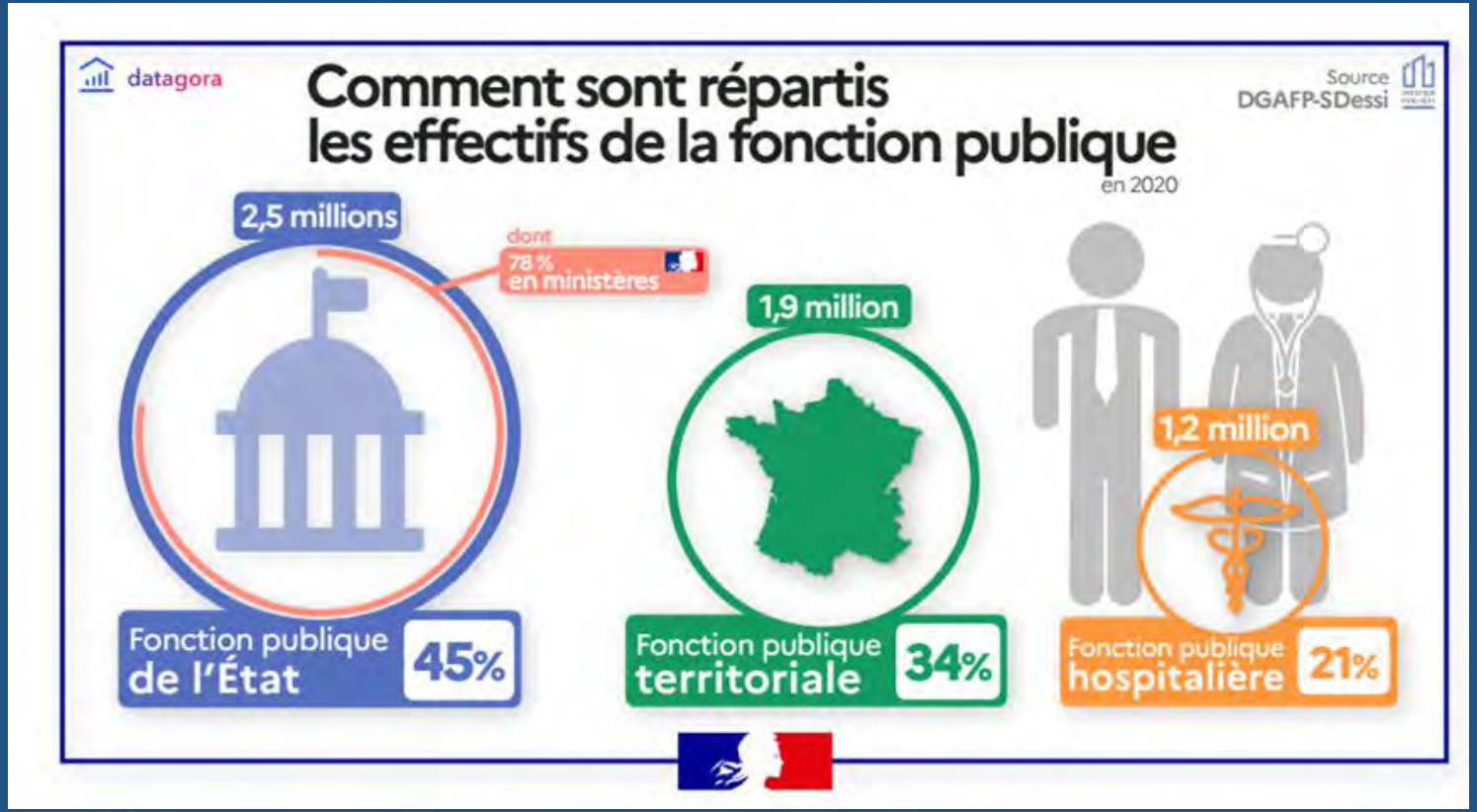
Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

REJOINDRE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE : LES CHIFFRES CLES


datagora
Comment sont répartis les effectifs de la fonction publique
en 2020
Source DGAFP-SDessi
2,5 millions
dont 78 % en ministères
Fonction publique de l'État 45%
1,9 million
Fonction publique territoriale 34%
1,2 million
Fonction publique hospitalière 21%

38 382 EMPLOYEURS PUBLICS TERRITORIAUX*

73 %



28 120 COMMUNES

15 %



5 606 SIVU, SIVOM...

(855 SIVOM / 2 782 SIVU
1 947 Syndicats mixtes / 22 Autres)

7 %



2 856 CCAS, CDE

3 %



1 261 EPCI

(dont Métropole de Lyon
47 CU et Métropole / 222 CA / 992 CC)

0,3 %



97 DÉPARTEMENTS

Ryon Paris

0,3 %



97 CDG / CIG / CNFPT

0,3 %



96 SDIS

> 0,1 %



18 RÉGIONS

1 935 400 AGENTS PUBLICS TERRITORIAUX

= 0,9 % entre 2018 et 2019

53 %



1 015 000 AGENTS DANS LES COMMUNES

61 % de femmes

17 %



342 400 AGENTS DANS LES ORGANISMES INTERCOMMUNAUX

53 % de femmes

15 %



276 400 AGENTS DANS LES DÉPARTEMENTS

68 % de femmes

7 %



127 800 AGENTS DANS LES ÉTABLISSEMENTS COMMUNAUX

89 % de femmes

4,6 %



94 900 AGENTS DANS LES RÉGIONS

58 % de femmes

3,5 %



67 900 AGENTS DANS LES ÉTABLISSEMENTS DÉPARTEMENTAUX**

28 % de femmes

0,4 %



9 200 AGENTS DANS LES EPA***

54 % de femmes

Source : SNAP 2019 / Rapport DGCL 2021 p. 319

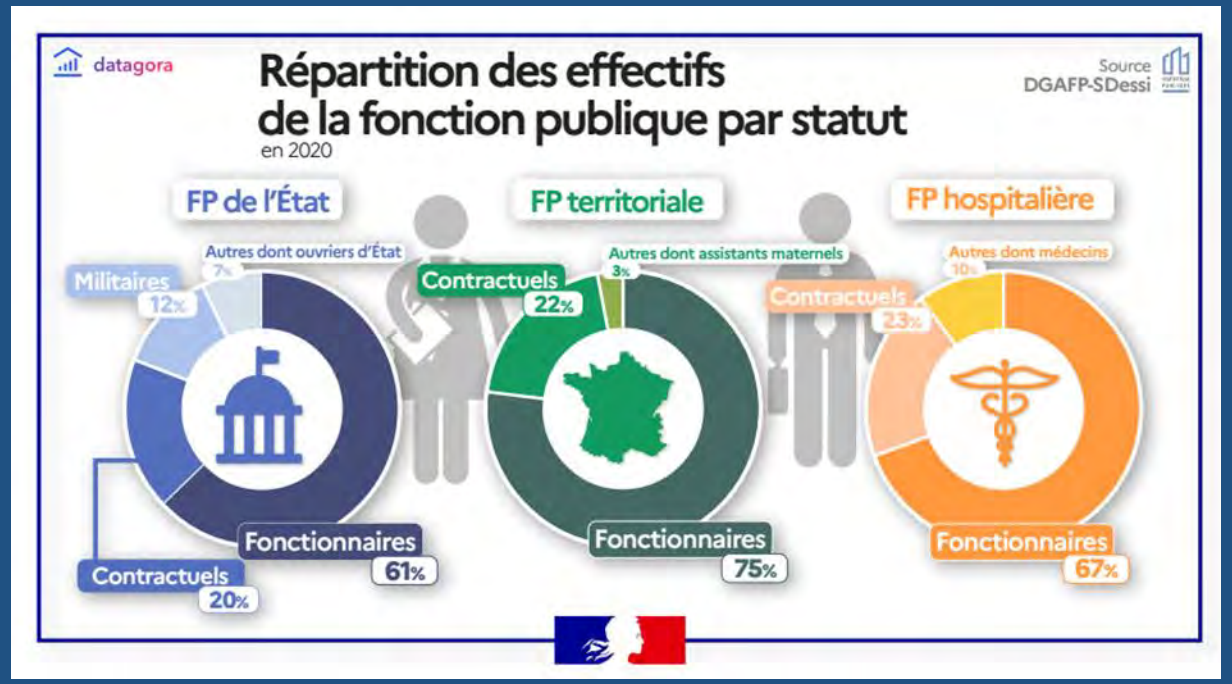
** SDIS et CDG

*** Établissement Public à caractère Administratif (EPA)

LES EFFECTIFS DE LA FPT

Près de 73% des agents territoriaux travaillent dans les communes, départements et régions, 17% dans les établissements publics intercommunaux. 53% travaillent dans les communes (contre 68% en 2000).

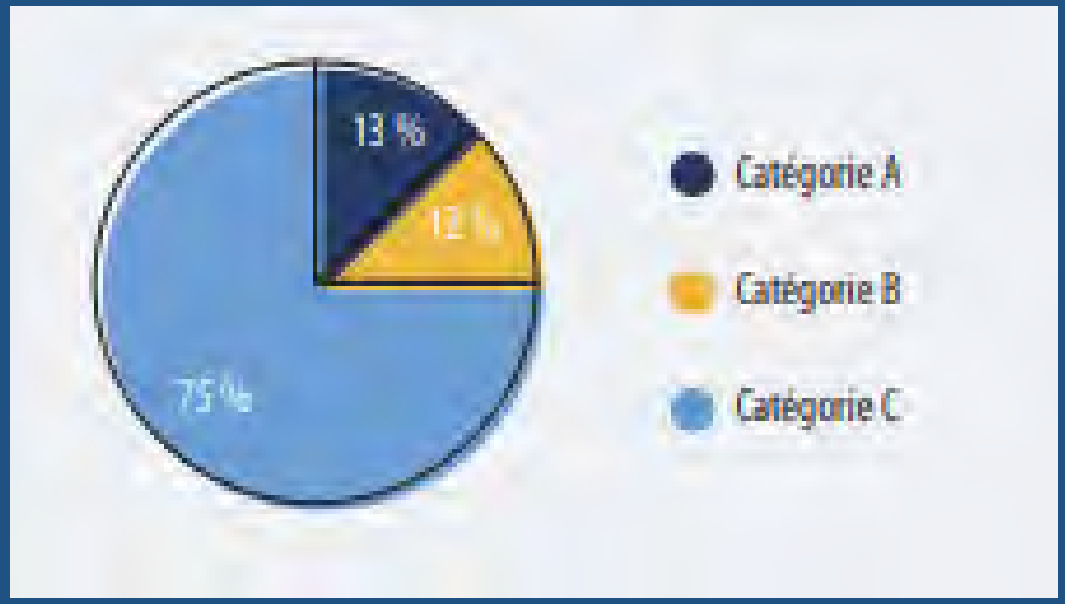
La proportion d'agents titulaires s'élève dans la FPT à environ 75% et celle des contractuels représente un peu moins de 25%.



LES EFFECTIFS DE LA FPT

La population territoriale se caractérise par les éléments suivants, qui évoluent peu dans le temps :

- Une majorité de femmes (60%)
- Par rapport aux deux autres versants de la fonction publique, la FPT se caractérise par une forte proportion d'agents de catégorie C (75%) et une faible proportion d'agents de catégorie A (13%).



L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL

DES MÉTIERS MULTIPLES : 250 METIERS DANS LA FPT

8 filières

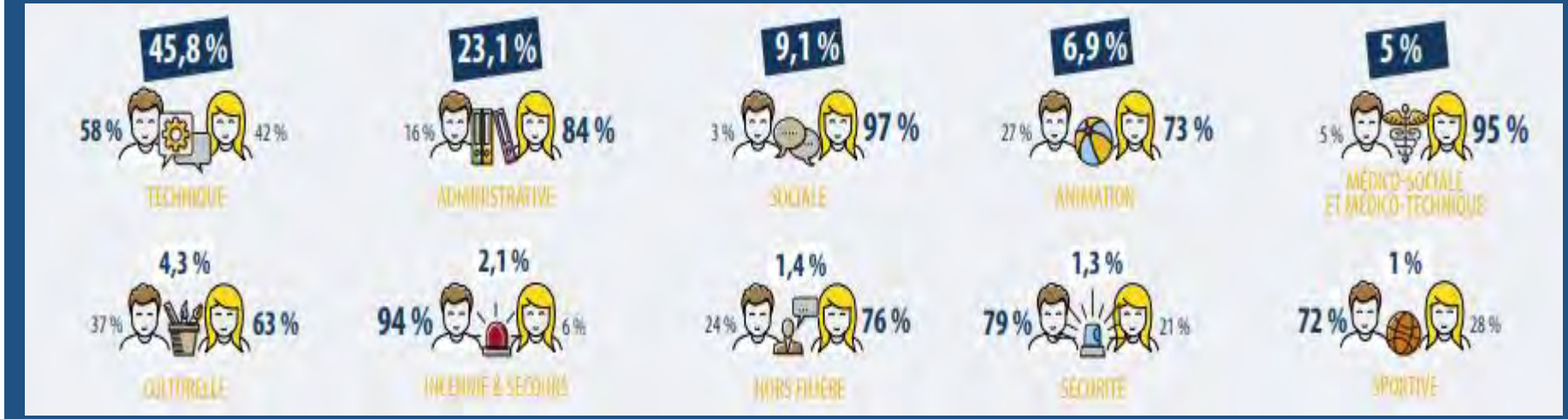
- Administrative
- Technique
- Sanitaire et Sociale
- Animation
- Culturelle
- Sportive
- Sécurité
- Sapeurs pompiers

Un agent se définit par :

- Son métier
- Son grade
- Son cadre d'emplois
- Sa filière
- Sa catégorie hiérarchique.

Exemple :
Le métier : Responsable de crèche
Le cadre d'emplois : Attaché territorial
Le grade : Attaché territorial principal
La filière : Administrative
La catégorie : A

LES EFFECTIFS DE LA FPT



Certaines filières relèvent plus spécifiquement de certains types de collectivités : les fonctions de police municipale des communes ; celles de lutte contre l'incendie des départements ; les métiers de l'animation et de la culture, pour l'essentiel, des communes ou des établissements intercommunaux ; ceux de la filière médico-sociale des communes et des départements. Seules les filières technique et administrative sont présentes dans toutes les collectivités et établissements.

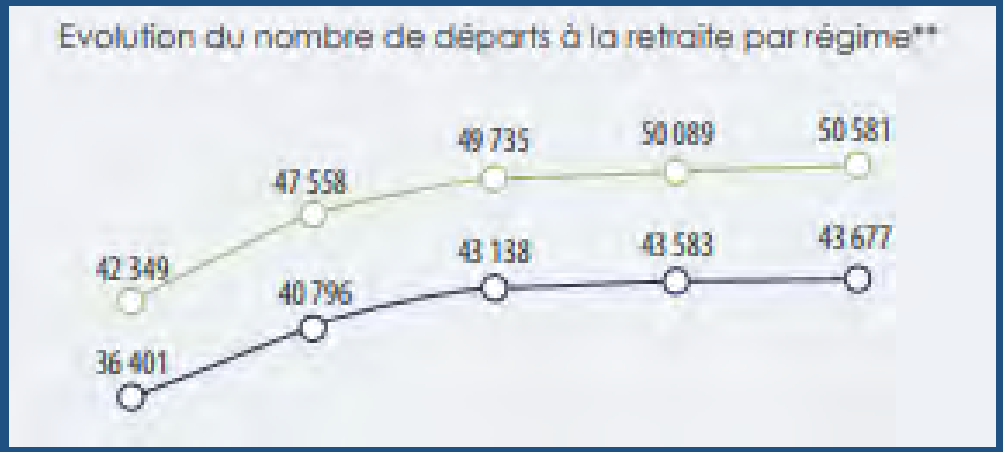
L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL

Le remplacement des départs constitue la première raison de recrutement dans les collectivités. Près de 40% des agents territoriaux partiront à la retraite d'ici 2030.

Les créations de poste portent principalement sur les services techniques, l'aménagement et le développement, les fonctions supports, l'enfance, l'éducation et la jeunesse.

Les grandes tendances en matière de départs à la retraite

50 581 **départs en retraite ont été constatés en 2020** dont 43 677 agents relevant du régime de retraite CNRACL et 6 904 du régime IRCANTEC.



LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE : LES ENJEUX DE **L'EMPLOI** POUR LES ANNEES A VENIR

LES ENJEUX

Le travail dans la Fonction Publique Territoriale garantit un certain dynamisme et demande polyvalence et adaptation, dans un contexte de modification de la carte des structures locales.

Le monde des collectivités territoriales est en pleine évolution.

Un rapport parlementaire publié en février 2019 mettait en évidence les enjeux auxquels sont confrontés les collectivités territoriales et les transitions qu'elles sont amenées à gérer pour ce mandat 2020-2026 :

- une transition territoriale liée aux réformes législatives adoptées depuis 2010
- une évolution normative avec de nouvelles contraintes juridiques dans tous les domaines (Ont dû être appliquées ces dernières années de nouvelles réformes concernant la protection des données, les marchés publics, l'urbanisme, la santé, le développement économique, les RH…)

LES ENJEUX

- une transition écologique, énergétique, digitale et numérique qui amènent les collectivités à revoir leurs politiques publiques et la gestion des services
- une évolution démographique avec le vieillissement de la population et les attentes nouvelles des jeunes générations
- une contrainte économique avec la nécessaire maîtrise des dépenses publiques. Quel que soit le type de collectivité, commune, intercommunalité, conseil Départemental ou régional, la maitrise de la masse salariale constituera la première priorité en matière de gestion des ressources humaines pour le mandat 2020/2026
- une mutation professionnelle, la fonction publique territoriale étant en pleine évolution.

Les agents publics sont directement impactés par ces changements, ce qui peut constituer de nouvelles possibilités d'évolution comme l'ouverture de nouveaux métiers, la mise en œuvre de nouvelles activités…

Les collectivités sont soumises à deux objectifs qui peuvent apparaître comme contradictoires : maîtriser ses coûts de personnel mais se doter de compétences parfois pointues et renforcer le niveau d'expertise et d'encadrement.

LES ENJEUX **L'ATTRACTIVITE** DE LA FPT

Le lancement fin 2022 du site metiersterritoriaux.fr

Les collectivités territoriales affrontent des difficultés de recrutement.

Pour les aider à attirer des candidats, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) a développé en partenariat avec la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) un dispositif de communication digital, #metiersterritoriaux qui valorise la fonction publique territoriale, et l'ensemble de ses métiers.

Il se compose d'une vidéo de promotion de la FPT, de vidéos « 2 minutes avec » présentant chacune un métier ainsi que de guides métier précisant entre autres les modalités d'accès et les cadres d'emplois. L'ensemble de ces ressources est accessible depuis le site internet metiersterritoriaux.fr, et, s'enrichira, courant 2023, d'un compte Instagram dédié.





LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE : LES MODES DE RECRUTEMENT

LE RECRUTEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

DU CAP / BEP AU BAC +5

3 catégories hiérarchiques :

- CAT A : fonctions de direction, de conception, d'expertise ou d'encadrement (Bac +3 et plus)
- CAT B : fonctions d'application de rédaction et d'encadrement intermédiaire (Bac / Bac +2)
- CAT C : fonctions d'exécution (BEP / CAP).

Exemple pour la filière administrative :
CAT A : Attaché territorial
CAT B : Rédacteur territorial
CAT C : Adjoint Administratif territorial

LE PRINCIPE DU CONCOURS

Le recrutement dans la fonction publique territoriale doit répondre à deux principes constitutionnels :

- La libre administration des collectivités territoriales
- L'égalité d'accès aux emplois publics.

L'accès aux différents métiers de la fonction publique territoriale doit ainsi permettre de garantir l'application du principe général d'égalité de traitement des citoyens posé par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen.

Ainsi, la procédure de droit commun en matière de recrutement est celle du concours.



LE PRINCIPE DU CONCOURS

Données comparatives des concours territoriaux organisés par les CDG	2016	2017	2018	2019
Nombre de concours organisés	33	32	35	30
Nombre de postes ouverts	16 973	18 219	18 540	17 303
Nombre de candidats inscrits	154 937	138 210	140 765	140 721
Nombre de présents	98 314	83 529	90 764	87 339
Nombre de lauréats	15 109	15 632	15 146	14 245

Dans la fonction publique territoriale, la réussite à un concours n'entraîne pas automatiquement nomination. En effet, le lauréat doit ensuite se faire recruter par une collectivité territoriale ou un établissement public local.

L'ORGANISATION DES CONCOURS

UN CALENDRIER NATIONAL (les épreuves écrites se déroulent le même jour quel que soit le CDG organisateur)

UNE PLATEFORME UNIQUE D'INSCRIPTION : www.concours-territorial.fr

POUR LES CONCOURS DITS A+ : CALENDRIER ET INSCRIPTION :

www.cnfpt.fr/evoluer/preparation-aux-concours-concours-examens-professionnels/decouvrir-concours-examens-professionnels/national

LE RECRUTEMENT PAR CONTRAT

Il est également possible d'intégrer une collectivité territoriale de façon temporaire, dans le cadre d'un contrat.

Toutefois, l'autorité territoriale n'a pas totale liberté pour procéder au recrutement d'agents contractuels car les emplois publics ont, par priorité et sauf cas particuliers, vocation à être pourvus par des fonctionnaires. Les cas de recours aux emplois contractuels sont explicitement définis dans le code général de la fonction publique.

- Le contrat de droit public : peut être établi :
  - Pour un besoin ponctuel (remplacement d'un agent en arrêt maladie par ex) ou pour un emploi permanent lorsque par exemple aucun fonctionnaire n'a pas pu être recruté
  - Pour une personne reconnue travailleur handicapé dans l'objectif de la titulariser

LE RECRUTEMENT PAR CONTRAT

Les contractuels représentent environ 25% des effectifs avec des taux très différents selon les collectivités et établissements publics, les catégories hiérarchiques et les filières.

Le contrat à durée déterminée dans la fonction publique territoriale constitue la formalisation de l'engagement entre la collectivité territoriale et un agent contractuel auquel elle a recours. Certains agents recrutés en CDD peuvent bénéficier de CDI à certaines conditions réglementaires après 6 ans d'exercice.

LE RECRUTEMENT PAR CONTRAT

Les cas de recours à un contractuel dans la fonction publique territoriale sont les suivants :

• L'accroissement temporaire d'activité en cas de surcroît de travail, de renfort d'équipe • L'accroissement saisonnier d'activité

• Le remplacement d'un agent (en disponibilité, en congé…)

• La vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire : le recrutement d'un contractuel est autorisé pour la continuité du service

• En cas d'absence d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes : C'est le cas notamment lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la loi, mais aussi pour les emplois de secrétaire de mairie des communes de moins de 1 000 habitants ou encore pour les emplois à temps non complet.

LE RECRUTEMENT PAR CONTRAT

Les collectivités peuvent également, pour mener à bien un projet ou une opération identifié, recruter un agent par un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération.

Le contrat est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale de six ans.

Le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance.

D'autres cas de recrutement en CDD sont prévus : collaborateur de cabinet ou de groupe d'élus, emploi de direction dans les communes de plus de 40 000 habitants, période de préparation aux concours de catégorie A ou B.

L'apprentissage est ouvert aussi dans la FPT.

L’APPRENTISSAGE

L’apprentissage : se former et acquérir une expérience professionnelle dans les collectivités territoriales

- Une formation par alternance : une formation pratique chez un employeur et une formation théorique d’une durée au moins équivalente à 25% du temps de travail

- un vaste champ de collectivités territoriales, géographique et de strate de compétences de politiques publique locales

- Une formation théorique assurée par de nombreuses universités et des grandes écoles offrent la possibilité d’obtenir une licence, une maîtrise, un master…

L'APPRENTISSAGE

L'apprentissage : se former et acquérir une expérience professionnelle dans les collectivités territoriales

- le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de droit privé ; sa durée dépend du titre ou diplôme préparé ; elle est comprise entre 6 mois et 3 ans
- comment trouver l'employeur :

→ les collectivités territoriales publient leurs offres dans leur propre site Internet

→ plusieurs conseils régionaux publient ces offres dans des « portails apprentissage ».

→ les « journées portes ouvertes » des organismes de formation par apprentissage

→ plusieurs sites spécialisés :

www.alternance.emploi.gouv.fr

www.pass.fonction-publique.gouv.fr

www.emploi-collectivités.fr/offres-emploi-territorial-mobilité

LE RECRUTEMENT DIRECT EN CATEGORIE C

❖6 grades de la Fonction Publique Territoriale sont accessibles sans concours :

➢Adjoint administratif de 2ème classe (filière administrative)

➢Adjoint du patrimoine de 2ème classe (filière culturelle)

➢Adjoint technique de 2ème classe (filière technique)

➢Adjoint technique de 2ème classe des établissements d'enseignement (filière technique)

➢Agent social de 2ème classe (filière sociale)

➢Agent d'animation de 2ème classe (filière animation).

LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE : TROUVER UN EMPLOI

LES METIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Les emplois de la Fonction Publique Territoriale s'adressent à des profils tout aussi variés que les domaines d'action :

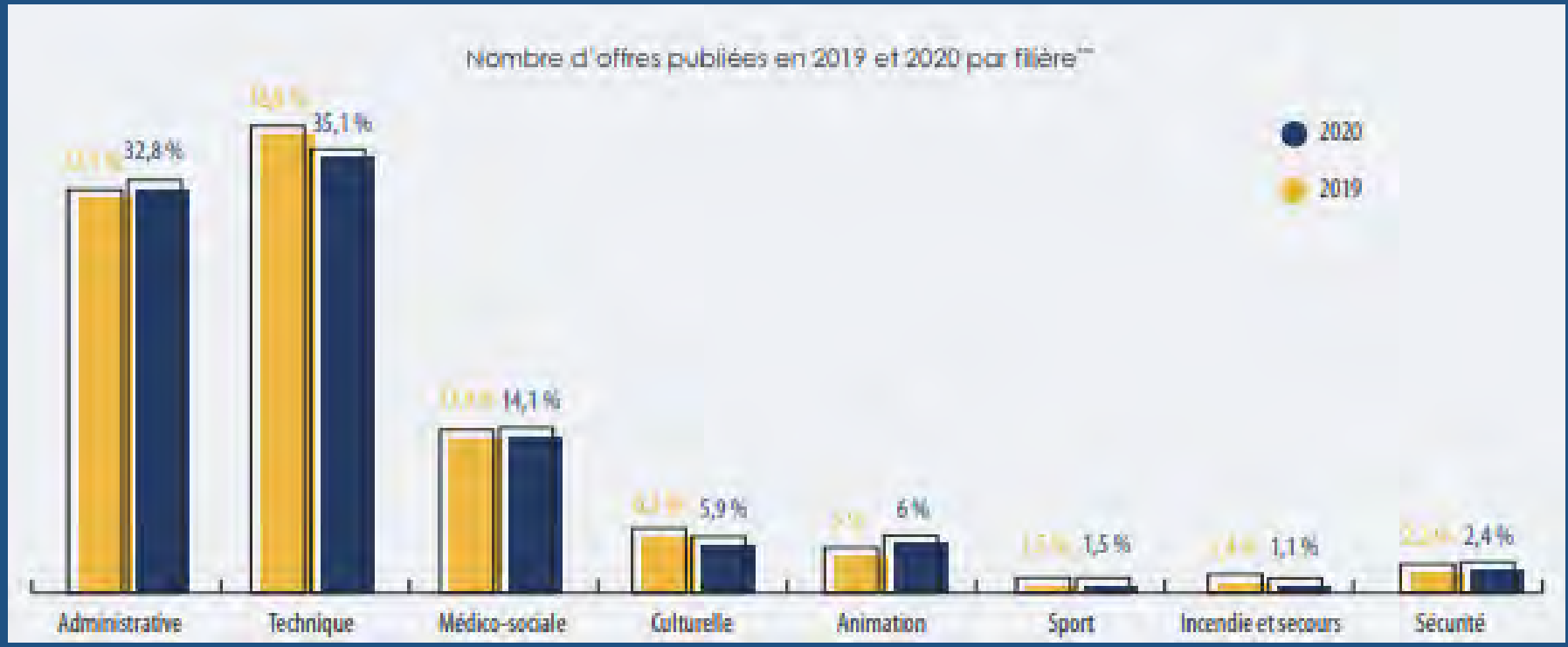
- Services régaliens : état civil, recensement, politique...
- Services directs à la population : petite enfance, gestion des écoles...
- Développement et animation du territoire : urbanisme, politique de la ville...

La Fonction Publique territoriale est riche de 250 métiers aussi différents que par exemple : Travailleur social, juriste, auxiliaire de puériculture, médecin, animateur, éducateur de jeunes enfants, bibliothécaire, responsable de la gestion des déchets, chargé de communication, régisseur, ingénieur, gardien de police municipale, responsable qualité des eaux, urbaniste, coordinateur de crèches, conservateur de musée, responsable de l'Aide sociale à l'enfance, délégué à la protection des données, ergonome...

Vous trouverez les 250 fiches présentant les métiers de la FPT sur le site www.cnfpt.fr.

LES OFFRES **D'EMPLOI DE** LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

DEPUIS 2015, ENTRE 56 000 ET 110 000 OFFRES **D'EMPLOIS** PUBLIÉES CHAQUE ANNÉE



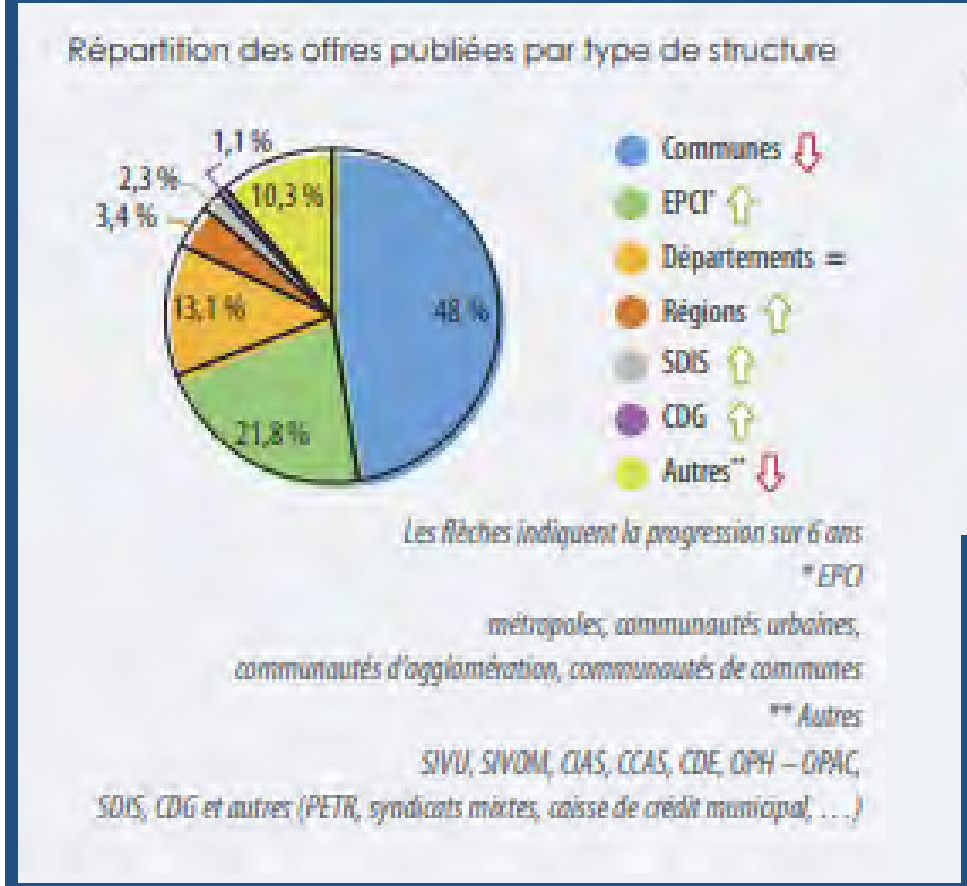
LES OFFRES **D'EMPLOI DE** LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Près de 7 offres d'emploi sur 10 concernent les filières administrative et technique.

Les plus fortes progressions en termes de recrutement sur la période 2014-2019 concernent le domaine de la sécurité (+65%), les politiques publiques d'aménagement et de développement territorial (+40%) et les interventions techniques (+38%).

Les familles de métiers *« Éducation et animation »*, *« Entretien et services généraux »*, *« Affaires générales »* et *« Social »* sont celles qui ont le plus recruté en 2019.

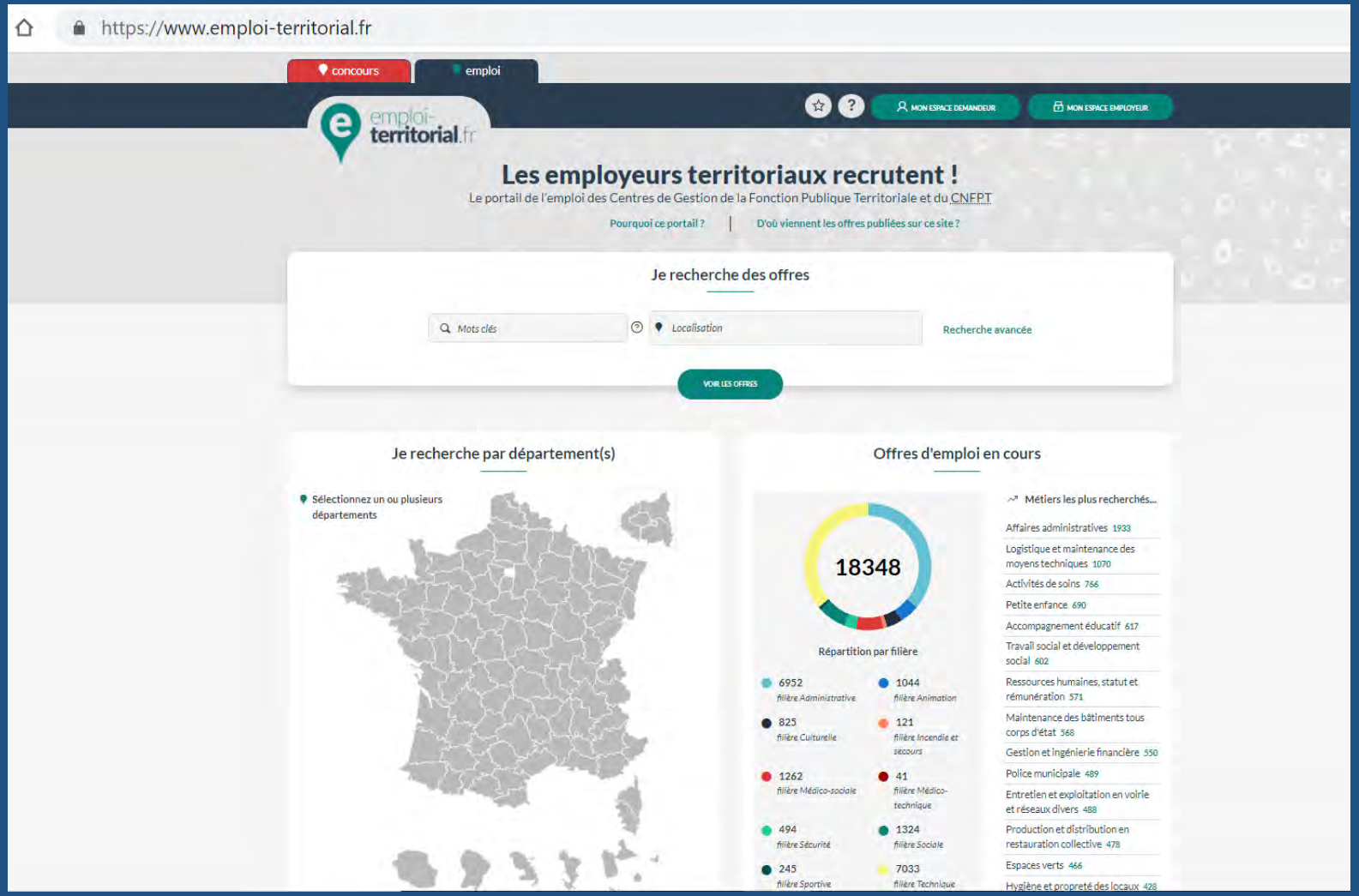
LES OFFRES **D'EMPLOI DE** LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE





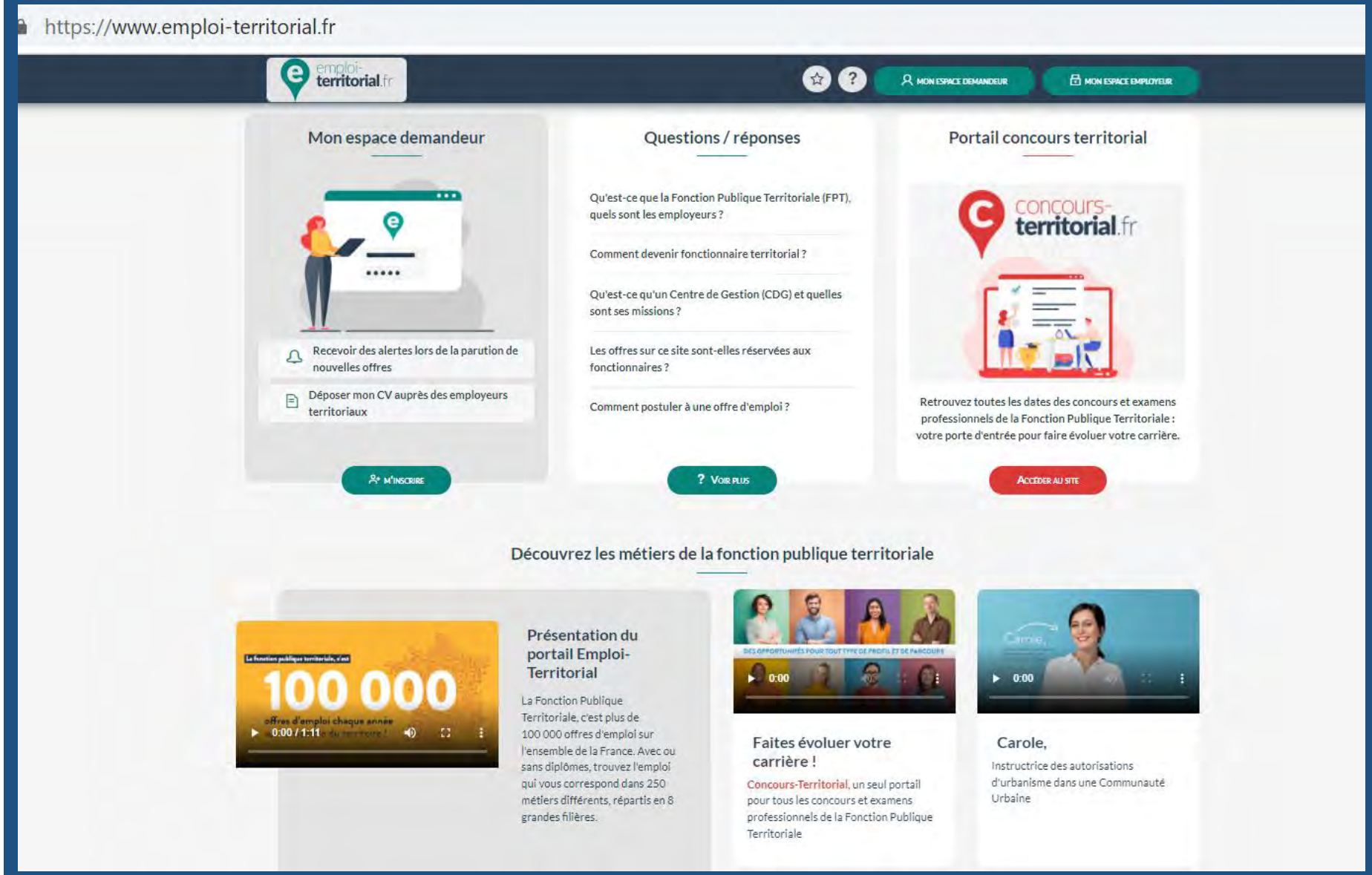
LES OFFRES **D'EMPLOI DE** LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

UN SITE NATIONAL DES OFFRES **D'EMPLOIS** DE LA FPT : emploi-territorial.fr



LES OFFRES **D'EMPLOI DE** LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

UN SITE NATIONAL DES OFFRES **D'EMPLOIS** DE LA FPT : emploi-territorial.fr



LES OFFRES **D'EMPLOI DE** LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

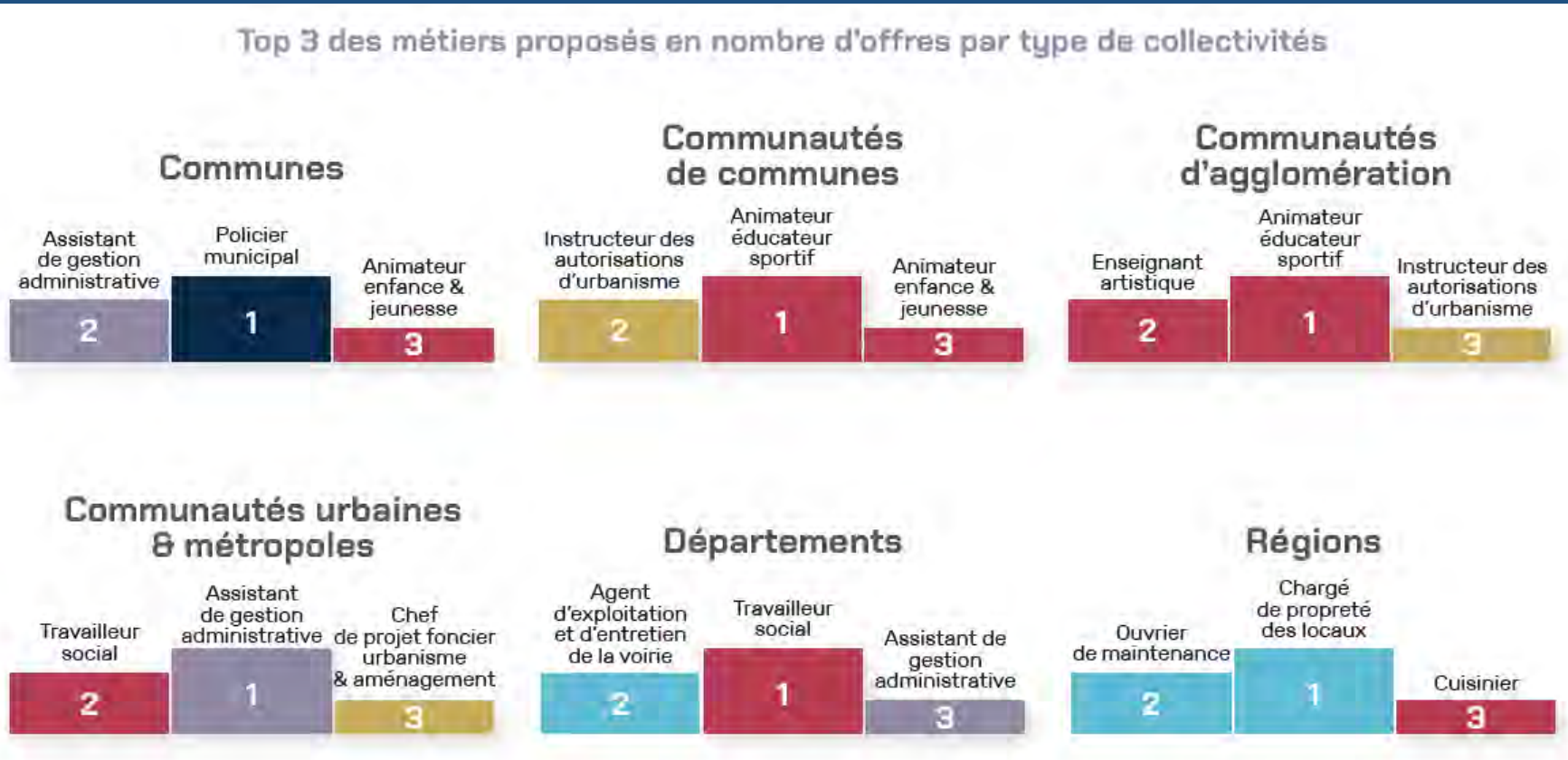
Le Top 10 des familles de métiers qui ont le plus recruté en 2020*

	Total général
Éducation et animation	18 %
Entretien et services généraux	11 %
Affaires générales	10 %
Social	6 %
Restauration collective	5 %
Bibliothèque et centres documentaires	3 %
Propreté et déchets	3 %
Prévention et sécurité	3 %
Infrastructures	3 %
Espaces verts et paysage	2 %

Le Top 10 des métiers qui ont le plus recruté en 2020**

2020		2019	2018
n° 1	Chargé de propreté des locaux	n° 2	n° 1
n° 2	Animateur enfance-jeunesse	n° 1	n° 2
n° 3	Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	n° 3	n° 3
n° 4	Enseignant artistique	n° 4	n° 5
n° 5	Animateur éducatif accompagnement périscolaire	n° 6	n° 6
n° 6	Assistant de gestion administrative	n° 5	n° 4
n° 7	Agent de restauration	n° 7	n° 7
n° 8	Assistant éducatif petite enfance	n° 9	-
n° 9	Travailleur social	n° 10	n° 10
n° 10	Assistant de gestion RH	–	–

LES OFFRES **D'EMPLOI DE** LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE



LES METIERS EN TENSION

Les métiers en tension se définissent comme ceux qui font face à des difficultés de recrutement, soit par manque de candidats, soit par des profils inadéquats.

Leur repérage est, jusqu'à présent, principalement basé sur la durée de publication des offres plus longues que la moyenne.

On constate depuis 2018 une tension accrue sur le recrutement dans la filière Administrative ou sur les métiers de Secrétaire de mairie ou d'Assistant de gestion ressources humaines.

Des tensions se manifestent en matière de recherche de profils qui détiennent des compétences (Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable, Médecin, Chargé de la commande publique, Instructeur des autorisations d'urbanisme).

LES METIERS EN TENSION

Le Top 10 des métiers en tension en 2020***

2020		2019	2018
n° 1	Secrétaire de mairie	n° 2	n° 4
n° 2	Animateur enfance-jeunesse	n° 7	-
n° 3	Assistant de gestion administrative	n° 6	-
n° 4	Chargé de propreté des locaux	n° 6	-
n° 5	Enseignant artistique	n° 1	n° 2
n° 6	Agent de service polyvalent en milieu rural	n° 9	-
n° 7	Policier municipal	n° 3	n° 5
n° 8	Directeur Général des Services (DGS)	-	-
n° 9	Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural	-	-
n° 10	Animateur éducatif accompagnement périscolaire	-	-

LES METIERS EN TENSION

EXEMPLE DU METIER DE SECRETAIRE DE MAIRIE

Les secrétaires de mairie exercent une fonction essentielle à la vie communale. Anticiper les nouveaux départs à la retraite ainsi que les importantes évolutions que connaît cette profession, constitue un enjeu ***d'actualité*** *pour les communes.*

Le métier de secrétaire de mairie se retrouve dans les communes de moins de 2000 habitants, il s'agit d'une fonction directement rattachée au maire. Au-delà de ce seuil, on parle de directeur général des services.
Il est souvent le seul agent administratif dans les communes de moins de 500 habitants et exerce quelquefois dans plusieurs communes (pour les plus petites).

Si ce métier est méconnu, le nombre de ces agents demeure important, puisque les ¾ de nos communes ont moins de 2000 habitants.

LES METIERS EN TENSION

EXEMPLE DU METIER DE SECRETAIRE DE MAIRIE

Le secrétaire de mairie occupe une fonction incontournable dans le fonctionnement des collectivités locales dans les domaines suivants :

☐ Les finances publiques : le Secrétaire de mairie assiste le Maire dans la préparation du budget. Il est le garant de l'exécution budgétaire.

☐ La rédaction des actes administratifs : arrêtés municipaux, actes d'état civil, délibérations du Conseil Municipal

☐ L'urbanisme : instructions des dossiers d'urbanisme

☐ L'état civil : Organisation des mariages, décès, dossiers de pièces d'identité

☐ En plus des grands domaines cités, le Secrétaire de mairie gère l'aide sociale, la gestion funéraire, les élections et l'accueil du public.

Il a également un rôle de conseil, d'assistance et de veille juridique.

LES METIERS EN TENSION

EXEMPLE DU METIER DE SECRETAIRE DE MAIRIE

Le CNFPT et de nombreux Centres de Gestion (Poitou Charentes, Normandie, Bourgogne, Pays de la Loire, Rhône Alpes...) organisent une formation en alternance spécifique de Secrétaire de mairie.

Ces formations se déclinent en deux parties : l'une théorique (différents modules : de l'état civil aux finances publiques, en passant par le statut de la Fonction publique territoriale) et l'autre pratique (découverte du métier et mise en application des enseignements par une immersion en collectivité).

Ces formations constituent une excellente passerelle pour découvrir ce métier.

PRESENTATION DE QUELQUES METIERS DE LA FPT :

LE GARDIEN BRIGADIER DE POLICE MUNICIPALE

LE METIER DE GARDIEN-BRIGADIER DE POLICE MUNICIPALE



La police municipale est la troisième composante des forces de sécurité intérieure avec la gendarmerie et la police nationale. Elle est placée sous l'autorité du maire et intervient au sein des communes ou des intercommunalités pour effectuer des missions de prévention, de surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publiques.

Les effectifs de la Police municipale ont quadruplé entre 1984 et aujourd'hui. On compte plus de 24 000 policiers municipaux en France.

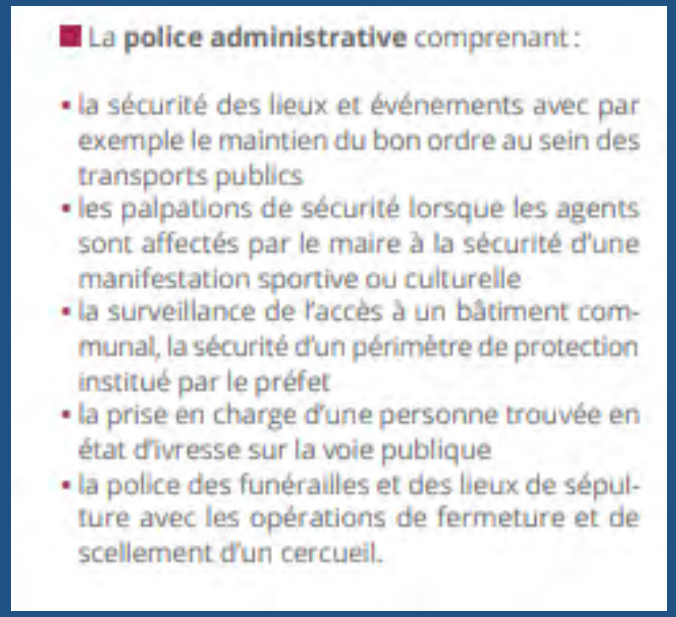
LE METIER DE GARDIEN-BRIGADIER DE POLICE MUNICIPALE

Les activités des gardiens-brigadiers de police municipale sont très variées.
On peut citer par exemple :

- la verbalisation des infractions au code de la route
- l'information aux usagers
- l'interpellation dans le cadre du flagrant délit
- la sécurisation des manifestations, des fêtes et des marchés...

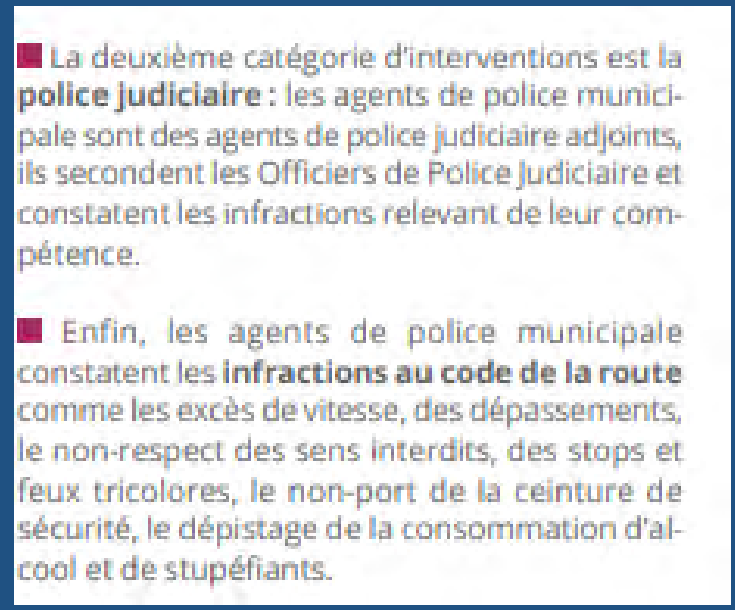
Les missions prédominantes du métier sont axées sur la prévention et la proximité à l'égard de la population.

Les missions de gardiens-brigadiers de police municipale s'organisent autour de trois catégories d'interventions :



La **police administrative** comprenant :

- la sécurité des lieux et événements avec par exemple le maintien du bon ordre au sein des transports publics
- les palpations de sécurité lorsque les agents sont affectés par le maire à la sécurité d'une manifestation sportive ou culturelle
- la surveillance de l'accès à un bâtiment communal, la sécurité d'un périmètre de protection institué par le préfet
- la prise en charge d'une personne trouvée en état d'ivresse sur la voie publique
- la police des funérailles et des lieux de sépulture avec les opérations de fermeture et de scellement d'un cercueil.



La deuxième catégorie d'interventions est la **police judiciaire** : les agents de police municipale sont des agents de police judiciaire adjoints, ils secondent les Officiers de Police Judiciaire et constatent les infractions relevant de leur compétence.

Enfin, les agents de police municipale constatent les **infractions au code de la route** comme les excès de vitesse, des dépassements, le non-respect des sens interdits, des stops et feux tricolores, le non-port de la ceinture de sécurité, le dépistage de la consommation d'alcool et de stupéfiants.

LE METIER DE GARDIEN-BRIGADIER DE POLICE MUNICIPALE

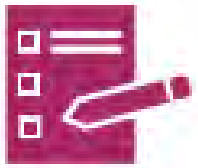
COMMENT DEVIENT-ON GARDIEN-BRIGADIER ?

Contrairement à d'autres métiers de la fonction publique territoriale, il n'est pas possible d'exercer les missions de policier municipal sans être titulaire d'un concours.
Les concours de gardien-brigadier sont organisés par les Centres de gestion. Toutes les informations nécessaires sur l'organisation de ces concours figurent sur le site **concours-territorial.fr**.

Les candidats au concours externe de gardien de police municipale doivent être titulaires d'un titre ou diplôme de niveau CAP ou BEP au minimum.

Il existe **deux concours internes** :

1. **Le premier concours interne est ouvert aux agents publics de la fonction publique territoriale** exerçant depuis au moins deux ans des fonctions d'agent de surveillance de la voie publique



2. **Le deuxième concours interne est ouvert aux volontaires des armées, en service au sein de la gendarmerie, et aux adjoints de sécurité de la police nationale.** Ces candidats doivent exercer leurs fonctions depuis au moins deux ans. Ainsi, même s'ils n'ont pas le diplôme nécessaire pour être candidat au concours externe, ils peuvent se présenter à ce concours interne.

LE METIER DE GARDIEN-BRIGADIER DE POLICE MUNICIPALE

Une fois lauréats de concours, les candidats sont inscrits sur une liste d'aptitude et disposent d'une période maximale de quatre ans pour trouver un poste dans une collectivité territoriale.

En effet, contrairement aux concours de l'État, dans la fonction publique territoriale, la réussite à un concours n'entraîne pas automatiquement nomination.
Le lauréat doit se faire recruter par une collectivité territoriale ou un établissement public local.
Chaque concours donne lieu à l'établissement d'une liste d'aptitude classant par ordre alphabétique les candidats déclarés aptes par le jury.

Une fois recrutés, les lauréats sont nommés gardiens-brigadiers stagiaires par arrêté du maire et sont tenus de suivre une formation initiale de 6 mois maximum dispensée par le CNFPT.

La titularisation intervient à la fin de l'année de stage si :

- Le stagiaire a suivi la formation initiale du CNFPT
- et a été assermenté par le préfet et le procureur de la République, éclairés par l'avis du Président du CNFPT.

Les fonctionnaires de la fonction publique territoriale ou des autres fonctions publiques peuvent être détachés ou directement intégrés dans le cadre d'emplois des agents de police municipale dans certaines conditions. C'est le cas par exemple pour les policiers nationaux, les gendarmes, les militaires.

Un ancien militaire qui remplit certaines conditions de grade et d'ancienneté peut également être nommé en qualité de stagiaire dans le cadre d'emplois de gardien-brigadier de police municipale.

Ces agents ne peuvent exercer les fonctions d'agent de police municipale qu'après avoir suivi une formation d'une durée de six mois et obtenu l'agrément du procureur de la République et du préfet.

Pour les fonctionnaires d'un corps des services actifs de la police nationale et pour les militaires de la gendarmerie nationale, la durée de cette formation est réduite à trois mois.

PRESENTATION DE QUELQUES METIERS DE LA FPT :
LE JURISTE TERRITORIAL

LE METIER DE JURISTE TERRITORIAL



LE METIER DE JURISTE TERRITORIAL

Le poste de juriste au sein d'une collectivité locale recouvre différentes fonctions :

- **un service de conseil**
- **un service de contrôle des actes sur la forme** (signataire, visas...) et **sur le fond** (motivation...)
- **un suivi des décisions :** publicité, exécution, retrait
- **un service d'aide à la décision**
- **un service d'audit juridique interne**
- **un service permettant de mettre en œuvre des procédures d'alerte**
- **un service interface avec les partenaires extérieurs**
- **un service de veille permanente de l'actualité juridique.**

Le juriste territorial peut également exercer les fonctions :

D'acheteur public

L'acheteur public a pour mission principale d'assurer la sécurité des procédures de passation des contrats publics.

De référent déontologue

Pour répondre à ces obligations légales et réglementaires renforcées de prévention des conflits d'intérêts, les collectivités territoriales ont institué des déontologues afin d'accompagner les élus et les agents dans le respect de leurs devoirs. Les déontologues exercent deux missions principales : le conseil juridique mais également le traitement des alertes éthiques.

De délégué à la protection des données

Les collectivités territoriales traitent de nombreuses données personnelles, notamment dans le cadre de la gestion des services d'urbanisme, d'état civil, scolaire, de ressources humaines... Elles doivent adopter des mesures offrant un niveau optimal de protection aux données traitées, c'est le rôle du juriste délégué à la protection des données.

De responsable des assemblées

Outre la rédaction ou le contrôle des délibérations et des arrêtés, le juriste territorial peut être amené à gérer la préparation des réunions des assemblées (conseil municipal, conseil communautaire...) : rédaction des dossiers et des rapports ou notes sur les thématiques présentées aux élus mais aussi des conventions et des contrats, organisation des réunions des instances (ordre du jour, envoi des convocations, élaboration des comptes-rendus et procès-verbaux), transmission des actes au contrôle de légalité.

LE METIER DE JURISTE TERRITORIAL

COMMENT DEVIENT-ON JURISTE TERRITORIAL ?

Les agents en charge des services juridiques sont des cadres de catégorie A (attachés territoriaux, attachés principaux et attachés hors classe) appartenant à la filière administrative.

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

Le concours d'attaché territorial est organisé tous les 2 ans en novembre. Les candidats peuvent trouver le calendrier mais également des éléments d'information sur le site **www.concours-territorial.fr**.

Environ 75% des emplois de la fonction publique territoriale sont occupés par des fonctionnaires. 25% des agents sont des contractuels. Toutefois, l'autorité territoriale n'a pas totale liberté pour procéder au recrutement d'agents contractuels. Les cas de recrutement de contractuels sont expressément prévus par le code général de la fonction publique.

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.

FNCDG

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

MERCI DE VOTRE ATTENTION

www.fncdg.com
www.emploi-territorial.fr
www.metiersterritoriaux.fr