



## Qu'est-ce que la fonction publique territoriale ?

La décentralisation a conduit à la création d'une fonction publique territoriale. Il s'agissait de **donner aux collectivités les moyens en personnel pour assurer leurs nouvelles compétences**. Le Conseil constitutionnel a d'ailleurs veillé à ce que la loi créant cette fonction publique territoriale respecte bien le principe de libre administration des collectivités (déc. N° 83-168 DC du 20 janvier 1984).

Dans une première loi, celle du **13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires**, le législateur qui a préféré créer trois fonctions publiques (d'État, territoriale et hospitalière) pose une série de **principes communs**. La loi du **26 janvier 1984** fixe les **dispositions statutaires s'appliquant aux agents territoriaux**, c'est-à-dire ceux des communes, des départements, des régions, des offices publics d'HLM et des établissements de coopération intercommunale (EPCI).

La loi de 1984 crée le système de carrière et pose le principe du concours pour recruter les agents titulaires, tout en rendant possible le recrutement d'agents non titulaires, contractuels de droit public.

La loi du **13 juillet 1987** renforce le **pouvoir des élus en matière de recrutement et de gestion de carrière** des fonctionnaires.

La loi du **20 avril 2016** relative à la **déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires** s'applique aussi aux fonctionnaires territoriaux. Complétant la loi du 13 juillet 1983, elle précise les aspects déontologiques (exercer ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité ; obligation de neutralité ; respect du principe de laïcité...) et met en place un dispositif de **prévention des conflits d'intérêts** qui s'accompagne de nouvelles obligations (déclaration d'intérêts et déclaration de situation patrimoniale, notamment pour les fonctionnaires nommés dans certains emplois).

La fonction publique territoriale doit actuellement faire face à des **défis majeurs** :

- le défi de la **maîtrise de l'évolution de ses effectifs**, dans la mesure où il est souvent reproché aux collectivités territoriales d'avoir recruté des agents en trop grand nombre ;
- le défi d'**attractivité et d'adaptation aux évolutions des missions** des collectivités, de plus en plus importantes et diversifiées ;
- le défi d'**adaptation aux normes du droit de l'Union européenne**, notamment en ce qui concerne l'ouverture des emplois publics locaux aux ressortissants de l'UE et la gestion des fonds européens ;
- le défi de la **mutualisation des services entre les EPCI et leurs communes membres** (dans le cadre de la loi NOTRe du 7 août 2015) et de la **réorganisation des services régionaux** (dans le cadre de la nouvelle carte régionale adoptée en janvier 2015) **ou au sein des métropoles** (renforcement du mouvement de métropolisation dans le cadre de la loi MAPTAM du 27 janvier 2014).

## La fonction publique territoriale avant la décentralisation

### Un cadre statutaire disparate

Avant 1982, seule la **commune** méritait véritablement l'appellation de collectivité territoriale, puisqu'elle était dotée, depuis une loi de la IIIe République (loi du 5 avril 1884), d'une assemblée élue et d'un exécutif propre issu de cette assemblée par voie d'élection, le maire. En revanche, la commune demeurait soumise à la tutelle du préfet. De même, parmi le personnel public local, seul le personnel communal bénéficiait d'une première ébauche convaincante de "statut général", celui défini par une loi du 28 avril 1952. Si cette loi s'inspirait directement du statut des fonctionnaires de l'État de 1946, la qualité de fonctionnaire n'était pas reconnue aux agents communaux, qu'on ne pouvait alors qualifier que d'"agents publics" communaux.

Le **département** constituait également une collectivité territoriale avant 1982, et ce depuis une loi du 10 août 1871. Cependant, s'il existait bien un conseil général élu en tant qu'assemblée délibérante, l'autorité exécutive du département était le préfet, représentant de l'État, et non un élu local.

Sur le plan du personnel, il convenait de distinguer, d'une part, le personnel propre au département, à vrai dire assez réduit, d'autre part, un personnel constitué de fonctionnaires de l'État, notamment sur les postes d'encadrement, placé directement sous l'autorité du préfet. Pour le personnel qui n'avait pas la qualité de fonctionnaire de l'État, aucun statut général commun à l'ensemble du personnel proprement départemental

n'était imposé par les textes. Sa situation était donc déterminée par chaque conseil général.

Un statut-type prévu par un décret du 1<sup>er</sup> août 1964 servait cependant de référence, constituant ainsi une première reconnaissance du personnel départemental. Ce statut type s'inspirait largement du statut du personnel communal issu de la loi du 28 avril 1952.

La **région** n'existait pas avant 1982, du moins en tant que collectivité territoriale. Une loi du 5 juillet 1972 lui attribuait en effet la forme d'un établissement public territorial, dont l'exécutif était le préfet de région. Le personnel qui travaillait pour le compte de cet établissement public était en principe du personnel de l'État, mis à disposition de l'établissement public. La loi ne prévoyait ainsi pas la création de services régionaux spécifiques mais décidait que le préfet de région devait utiliser le personnel de l'État pour l'exercice des attributions confiées à la région. L'établissement n'employait que rarement du personnel propre et, lorsque c'était le cas (des circulaires l'autorisaient de manière limitée), aucun cadre statutaire général ne leur était spécifiquement applicable. Il était cependant recommandé de s'inspirer des statuts-types applicables aux agents des départements.

En ce qui concerne le personnel des **OPHLM**, un statut inspiré de celui du personnel communal était prévu par un décret du 13 octobre 1954.

Il existait donc avant 1983-1984 une grande diversité de statuts applicables aux agents "locaux", dont le plus important, et qui servait finalement de référence, était celui des agents communaux, lui-même inspiré du statut des fonctionnaires de l'État.

D'importantes disparités de gestion

Ce cadre statutaire disparate s'avérait cependant très différent de celui des fonctionnaires de l'État, notamment parce que la gestion des agents locaux, quelle que soit leur collectivité, reposait sur une "logique d'emploi" et non de "carrière".

L'une des conséquences était, par exemple, l'absence de garantie d'emploi organisée : le recrutement d'un agent était décidé dans un emploi au niveau local d'une collectivité et cet emploi pouvait être supprimé sans qu'aucun dispositif de reclassement ne soit véritablement organisé par les textes. De même, aucune procédure de mobilité n'était réellement garantie, qu'il s'agisse de mobilité entre collectivités du même type (entre communes, par exemple) ou entre collectivités de type différent (commune et département, par exemple) : l'agent pouvait donc se faire recruter sur un nouvel emploi dans une autre collectivité, mais sans qu'une véritable continuité de carrière soit pleinement consacrée par les textes.

La situation des agents dépendait pour l'essentiel de décisions locales et n'était régie que par très peu de dispositions à caractère national. Cette situation pouvait entraîner d'importantes disparités de gestion selon les communes et les collectivités, ce qui aboutissait à une "fonction publique locale" cloisonnée, hétérogène et source d'inégalités.

# Qui sont les employeurs de la fonction publique territoriale ?

La fonction publique territoriale (FPT) est l'un des trois versants de la fonction publique. La fonction publique de l'État (FPE) et la fonction publique hospitalière (FPH) en constituent les deux autres. Contrairement à la FPE, la "territoriale" connaît une multiplicité et une diversité d'employeurs (1,9 million d'agents relevant de plus de 46 000 employeurs au 1<sup>er</sup> janvier 2017).

La FPT regroupe le personnel qui travaille :

- dans les **collectivités territoriales** : communes, départements et régions ;
- dans les **établissements publics à caractère administratif liés à ces collectivités**. Ces établissements sont très divers. Soit ils sont rattachés à une collectivité déterminée. Pour une commune, ce sera, par exemple, le cas d'un centre communal d'action sociale ou d'une caisse des écoles. Soit ils ont été créés pour assurer une coopération entre certaines collectivités : établissements publics de coopération intercommunale (syndicats de communes, communautés de communes, communautés urbaines, communautés d'agglomération, métropoles), ententes interdépartementales, interrégionales, syndicats mixtes...

Sont aussi employeurs de la FPT, notamment :

- les **services départementaux d'incendie et de secours (SDIS)**, qui emploient les sapeurs-pompiers professionnels, à l'exception de ceux ayant la qualité de militaires (sapeurs-pompiers des départements de Paris, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne, et marins-pompiers de Marseille) ;
- les **offices publics de l'habitat (OPH)** pour une partie de leur personnel. Il s'agit du personnel ayant conservé la qualité de fonctionnaire et, le cas échéant, d'agent contractuel de droit public, lors de la transformation des offices publics HLM et des offices publics d'aménagement et de construction (OPAC) en OPH ;
- les **caisses de crédit municipal** ;
- les **établissements publics** créés spécifiquement pour la **mise en œuvre du statut de la FPT** (Centre national de la FPT et centres départementaux et interdépartementaux de gestion).

Il est important de préciser que le personnel exerçant dans certaines structures sociales et médico-sociales relevant des collectivités territoriales n'est pas placé dans le champ de la FPT mais dans celui de la FPH. Il s'agit des établissements et services visés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 relative à la fonction publique hospitalière.

## Le cas particulier de Paris

Le personnel de la Ville de Paris, collectivité unique à statut particulier, est bien compris dans le champ de la FPT mais fait l'objet d'un régime fortement dérogatoire.

## Qu'est-ce que le Centre national de la fonction publique territoriale ?

Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) est un établissement public administratif qui regroupe l'ensemble des collectivités et établissements de la FPT.

Sa mission principale est l'organisation de la formation des agents territoriaux.

Mais il est également chargé, notamment, des autres missions suivantes :

- gestion de l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT ; mise en œuvre des procédures de reconnaissance de l'expérience professionnelle (permettant d'obtenir des équivalences pour les diplômes ou titres requis pour participer aux concours ou encore des dispenses de certaines formations obligatoires) ; validation des acquis de l'expérience (VAE) ; bilan de compétences ; actions de développement de l'apprentissage ;
- pour les cadres d'emplois supérieurs de la catégorie A (catégorie dite A+) : organisation des concours et examens professionnels ; gestion d'une bourse nationale des emplois, publicité des créations et vacances d'emplois ; prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi ; reclassement professionnel des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Le CNFPT est **administré de manière paritaire**, c'est-à-dire par des représentants des collectivités territoriales et des représentants des organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux.

Il est organisé en **délégations régionales ou interdépartementales** et dispose d'**écoles nationales** destinées à la formation des cadres de la FPT : l'Institut national des études territoriales (INET) à Strasbourg et les Instituts nationaux spécialisés d'études territoriales (INSET) à Angers, Dunkerque, Montpellier et Nancy.

Les ressources du CNFPT proviennent pour l'essentiel d'une cotisation obligatoire versée par les collectivités.

**SOURCE** : [vie-publique.fr](http://vie-publique.fr)

Nom du document : QU'EST-CE QUE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
Répertoire : C:\Users\fosser\OneDrive\Documents\1 - FAIT POUR LE BLOG\2020  
Modèle : C:\Users\fosser\AppData\Roaming\Microsoft\Templates\Normal.dot  
m  
Titre :  
Sujet :  
Auteur : FORCE OUVRIERE Services Publics Marne  
Mots clés :  
Commentaires :  
Date de création : 26/05/2020 15:34:00  
N° de révision : 3  
Dernier enregistr. le : 26/05/2020 15:50:00  
Dernier enregistrement par : FORCE OUVRIERE Services Publics Marne  
Temps total d'édition : 16 Minutes  
Dernière impression sur : 26/05/2020 15:50:00  
Tel qu'à la dernière impression  
Nombre de pages : 5  
Nombre de mots : 1 839 (approx.)  
Nombre de caractères : 10 115 (approx.)