

Concours
**ATTACHÉ TERRITORIAL
EXTERNE**

Tout-en-un

Damien Falco

Maître de conférences en droit public à l'université de Haute-Alsace - Avocat associé.

Charlotte Lamure

Docteure en droit - Avocate - Enseignante à l'université.

Couverture : Élisabeth Hébert
Photo de couverture : Fizkes © Shutterstock
Maquette intérieure : Caroline Joubert (Atelier du Livre)
Mise en page : Belle Page

NOUS NOUS ENGAGEONS EN FAVEUR DE L'ENVIRONNEMENT :



Nos livres sont imprimés sur des papiers certifiés pour réduire notre impact sur l'environnement.



Le format de nos ouvrages est pensé afin d'optimiser l'utilisation du papier.



Depuis plus de 30 ans, nous imprimons 70 % de nos livres en France et 25 % en Europe et nous mettons tout en œuvre pour augmenter cet engagement auprès des imprimeurs français.



Nous limitons l'utilisation du plastique sur nos ouvrages (film sur les couvertures et les livres).

© Dunod, 2024
11 rue Paul Bert, 92240 Malakoff
www.dunod.com

ISBN 978-2-10-085814-9

Sommaire

Introduction	1
--------------	---

Partie 1

Le cadre d'emplois des attachés territoriaux : missions, rémunération et carrière

1. Définition et missions	6
2. Rémunération	9
3. Évolution de carrière	12
Autoévaluation	21

Partie 2

Le concours : comprendre les enjeux

1. Présentation du concours	24
2. Présentation des épreuves du concours externe	33
3. L'inscription au concours	35
4. Les règles d'organisation du concours	36
5. La préparation du concours	41
6. La réussite au concours et le recrutement	44
Autoévaluation	48

Partie 3

Les épreuves : acquérir la méthodologie

1. Les épreuves d'admissibilité	52
2. Les épreuves d'admission	69
Autoévaluation	81
Autoévaluation	85

Partie 4

Les connaissances essentielles à maîtriser

Fiche 1. La notion de service public	90
Fiche 2. La police administrative	96
Fiche 3. La responsabilité administrative	100
Fiche 4. L'acte administratif unilatéral	104
Fiche 5. La domanialité publique	108
Fiche 6. Le contrôle des actes des collectivités territoriales	111
Fiche 7. La démocratie participative et consultative	114
Fiche 8. La répartition des compétences des collectivités territoriales	118
Fiche 9. Les réformes territoriales	125
Fiche 10. Les finances locales	130
Entraînement	137

Partie 5

Annales corrigées

Épreuve de composition. Session 2022	142
Épreuve de composition. Session 2020	150
Note dans la spécialité. Session 2022 – Spécialité administration générale	151
Note dans la spécialité. Session 2020 – Spécialité administration générale	196
Bibliographie indicative	239
Liste des principaux sigles et acronymes	241

Introduction

1 Quelques chiffres

Le rapport annuel sur l'état de la fonction publique publié en novembre 2022 fait état d'un total de 5,66 millions d'agents au 31 décembre 2020 occupant des postes au sein de la fonction publique, les trois fonctions publiques confondues : Fonction publique hospitalière (FPH), Fonction publique d'État (FPE), Fonction publique territoriale (FPT). La fonction publique représente 19,9 % des emplois total en France. Dans le détail, 45 % des effectifs des agents publics sont employés dans la FPE, 34 % d'entre eux dans la FPT et la FPH en intègre 21 %.

Au sein de la FPT, il faut prendre en compte le type de structure et l'échelon territorial associé. Dans la lignée de la loi NOTRe entraînant la fusion des régions et le développement de l'échelon intercommunal, les EPCI et les régions connaissent un léger accroissement des effectifs avec respectivement des taux observés de + 0,3 % pour les premières, et de + 2,1 % pour les secondes. Les échelons communaux et départementaux connaissent une très légère baisse estimée à - 0,6 % et - 0,3 %.

2 L'attractivité : un défi de la fonction publique territoriale

Malgré un nombre important d'agents publics sur le territoire français, les employeurs territoriaux font face à des difficultés de recrutement. Plus de 39 % des employeurs territoriaux peinent à trouver des candidats correspondant aux profils recherchés. À cela s'ajoute la vague de départs à la retraite d'ici 2030 des secrétaires généraux de mairie, agents indispensables au bon fonctionnement des communes de moins de 2 000 habitants.

Le rapport sur l'attractivité de la fonction publique territoriale¹ fait état des principales raisons expliquant ce manque d'attractivité :

- Certains métiers comme celui des secrétaires de mairie n'attirent plus ;
- La concurrence est défavorable avec le secteur privé, notamment en termes de rémunération ;
- La fonction publique territoriale est méconnue, en comparaison avec la fonction publique d'État et la fonction publique hospitalière.

Face à cela, certaines collectivités font preuve de créativité en proposant plusieurs actions afin de valoriser leur impact public. Voici quelques exemples notables d'initiatives :

- la création de marques employeurs ;
- la mise en place d'un réseau d'influence ;
- le développement de la politique du logement pour les agents ;
- la promotion des différents métiers auprès des jeunes.

Cette prise d'initiatives témoigne du dynamisme des collectivités et de la volonté de modernisation, défi majeur de la fonction publique territoriale et de l'administration française au sens large.

1. « L'attractivité de la fonction publique territoriale », janvier 2022, P. Laurent, C. Desforges, M. Icard, 117 p.

Le rapport sur l'attractivité de la fonction publique territoriale énonce plusieurs propositions, en tout vingt-sept, dont voici quelques exemples :

- communiquer sur une marque « service public » propre aux métiers de la fonction publique territoriale pour en accroître la notoriété ;
- développer toutes initiatives pour promouvoir l'emploi de secrétaire de mairie ;
- responsabiliser davantage les exécutifs territoriaux de façon collective sur leur fonction d'employeur ;
- réfléchir à l'évolution de certains concours ;
- améliorer les conditions de travail des agents territoriaux en les rapprochant de celles proposées dans le secteur privé.

Le rapport insiste sur le fait que ces propositions doivent être portées au plan politique en mettant fin, notamment, au « fonctionnaire-*bashing* » c'est-à-dire au dénigrement des fonctionnaires qui est encore trop porté par des responsables nationaux.

Par ailleurs, lors de son audition à l'Assemblée nationale dans le cadre de l'examen du projet de loi de finances pour 2024, le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Stanislas Guérini, parle de « réarmement » de la fonction publique proposant ainsi :

- 1,2 milliard d'euros d'autorisations d'engagement (AE) ;
- 1,1 milliard d'euros de crédits de paiement (CP) dans le budget de l'État pour l'année prochaine.

Néanmoins, nul ne peut remettre en cause la nécessité des emplois publics et leur importance au sein de la société. La crise sanitaire du Covid-19 a permis de le rappeler, les agents des hôpitaux étant applaudis tous les soirs à la fenêtre pendant la période du confinement en reconnaissance de leur dévouement. Les agents publics permettent une continuité de l'action publique et du service public.

Prenons l'exemple des mairies : premier employeur public, elles accompagnent les administrés dans leur vie quotidienne et sont un support indéfectible pour les personnes les plus fragiles. Le rapport sur l'attractivité énoncé précédemment confirme le rôle de stabilisateur social des collectivités.

C'est une véritable modernisation qui permettra à la fonction publique territoriale de répondre aux enjeux du service public de demain et notamment de sa nécessaire mutabilité. Il est certain qu'elle disposera des ressources pour y parvenir.

3 Pourquoi passer le concours d'attaché

Au sein de la fonction publique territoriale, on observe un important phénomène de contractualisation. Dans toute la fonction publique, ce ne sont pas moins de 1 196 700 contractuels qui sont en poste dont 55 % en contrat à durée déterminée.

Malgré cela, le concours demeure la voie royale d'accès au statut de fonctionnaire. Bien que critiqués pour leur manque de réalisme dans l'évaluation des candidats, les concours comportent des épreuves à visée professionnelle même en ce qui concerne le concours externe. Dès 2008, il était question de professionnaliser les modes de recrutement¹. De nombreuses critiques

1. « Livre blanc sur l'avenir de la fonction publique », 18 avril 2008, J-L. Silicani, conseiller d'État.

portaient sur le fait que les épreuves étaient trop académiques et ne collaient finalement pas aux profils des candidats recherchés pour exercer les différents métiers rattachables à des cadres d'emplois. Les concours comportaient de nombreuses épreuves de culture générale qui, finalement, n'avaient que peu d'intérêt d'un point de vue professionnel. Trop académiques, éloignées de la réalité professionnelle, ces épreuves ont finalement été supprimées, allégeant ainsi les concours. Par exemple, concernant les écrits du concours externe, la composition de culture générale a été supprimée pour laisser la place à une composition de culture générale territoriale. En ce qui concerne le concours interne, c'est le résumé de texte qui a été supprimé. Pour les épreuves orales, les fameuses épreuves de conversation de culture générale ont été également retirées du programme du concours.

Pour sûr, les futurs attachés ont un rôle important à jouer dans la modernisation de la fonction publique territoriale et les prochains défis ne pourront être relevés sans eux. Tout ceci permet d'envisager un bel avenir pour de futurs attachés en quête de carrière, de sens et d'évolution grâce à un cadre d'emplois ouvrant à une galaxie d'emplois et de fonctions au service de l'intérêt général.

Qui plus est, les difficultés de recrutement de la FPT et les moyens qui vont être alloués pour répondre à ces difficultés créent des opportunités certaines pour les personnes souhaitant s'engager dans le service public.

4 But de l'ouvrage

Le but de cet ouvrage est d'accompagner les candidats dans la préparation du concours en leur présentant **le cadre d'emplois d'attaché territorial (partie 1)**, **le concours en lui-même (partie 2)** avec son organisation et la présentation des épreuves, et bien entendu **la méthodologie des épreuves (partie 3)**. Le candidat pourra vérifier ses connaissances tout au long de l'ouvrage par le biais de tests d'autoévaluation. Il aura également la possibilité de s'entraîner grâce aux **annales corrigées** et sélectionnées avec soin (**partie 5**). Enfin **des fiches reprenant les connaissances essentielles à maîtriser** sont à sa disposition en fin d'ouvrage (**partie 4**).

Partie 1

Le cadre d'emplois des attachés territoriaux : missions, rémunération et carrière

Qu'est-ce que le cadre d'emplois d'attaché ? Quelles sont les missions de l'attaché territorial ? Sa rémunération ? Son évolution de carrière ? Autant de questions auxquelles cette partie de l'ouvrage se propose de répondre.

Le retour sur expérience d'un attaché en poste vient rendre plus concret ces développements.

1 Définition du cadre d'emplois

Le cadre d'emplois d'attaché est un cadre d'emplois de catégorie A aux côtés de celui des secrétaires de mairie et des administrateurs relevant de la filière administrative de la fonction publique territoriale. Selon l'article L. 411-2 du Code de la fonction publique, les corps et cadres d'emplois sont répartis en trois catégories désignées dans l'ordre hiérarchique décroissant par les lettres A, B et C. Ces trois catégories représentent trois types d'emplois différents :

- A : les emplois d'encadrement supérieur ;
- B : les emplois d'encadrement intermédiaire ;
- C : les emplois d'exécution.

Par cadre ou corps d'emplois, il faut entendre les fonctionnaires qui appartiennent au même statut et qui sont titulaires d'un grade qui leur donne la possibilité d'occuper un ensemble d'emplois. Ces agents sont donc tous soumis à un même ensemble de normes administratives dans la gestion de leur carrière.

Le cadre d'emplois d'attaché comprend trois grades distincts : attaché, attaché principal et attaché hors classe. Le grade de directeur territorial est placé en voie d'extinction.

Au sein d'un même cadre d'emplois, les fonctionnaires sont soumis à un même statut spécifique. Le statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux est prévu par le décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987. Ce texte revêt une importance majeure pour qui souhaite devenir attaché. Le candidat a tout intérêt à s'en imprégner grandement en le lisant attentivement.

2 Les missions

L'obtention du concours d'attaché territorial permet d'accéder à des emplois de direction et à responsabilité au sein des collectivités territoriales et des établissements publics. En effet, l'article 2 du statut des attachés territoriaux prévoit que :

« Les membres du cadre d'emplois participent à la **conception, à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques** décidées dans les domaines **administratif, financier, économique, sanitaire, social, culturel, de l'animation et de l'urbanisme**. Ils peuvent ainsi se voir confier **des missions, des études ou des fonctions comportant des responsabilités particulières**, notamment en **matière de gestion des ressources humaines, de gestion des achats et des marchés publics, de gestion financière et de contrôle de gestion, de gestion immobilière et foncière et de conseil juridique**. Ils peuvent également être chargés des **actions de communication**

interne et externe et de celles liées au développement, à l'aménagement et à l'animation économique, sociale et culturelle de la collectivité. Ils exercent des fonctions d'encadrement et assurent la direction de bureau ou de service ».

Leurs missions sont multiples (conception, élaboration, mise en œuvre des politiques (...) missions, études ou fonctions comportant des responsabilités particulières), dans des domaines variés (administratif, financier, économique, sanitaire, social, culturel, de l'animation et de l'urbanisme ...) gestion des ressources humaines, gestion des achats et des marchés publics, gestion financière et de contrôle de gestion, gestion immobilière et foncière et conseil juridique). Les fonctions relèvent de l'encadrement et de la direction de bureaux ou de services.

Par conséquent, les attachés ont vocation à occuper des postes très différents tout au long de leur carrière et bénéficient d'une multitude de possibilités offertes. Ils peuvent ainsi occuper des postes liés à l'organisation générale des services en étant directeur de collectivités ou d'établissement public ou encore responsables des affaires générales. Ils peuvent également travailler au sein de services financiers comme directeur des finances ou bien en tant que responsable de la comptabilité. Ils peuvent encore être directeur des ressources humaines, directeur de la communication ou bien directeur de l'action sociale.

De plus, les attachés territoriaux peuvent « occuper les emplois administratifs de direction des collectivités territoriales, des mairies d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements des communes de Lyon et de Marseille et des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille-Provence assimilés à des communes et des établissements publics locaux assimilés dans les conditions prévues par les articles 6 et 7 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987. »

3 Les fonctions

Les fonctions des attachés diffèrent selon le grade.

Ceux appartenant au grade d'attaché principal, peuvent exercer leurs fonctions dans les communes de plus de 2 000 habitants, les autres collectivités territoriales, les services départementaux d'incendie et de secours ainsi que les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 2 000 habitants dans les conditions fixées par le décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux.

Ils peuvent, en outre, occuper l'emploi de directeur général des services de communes de plus de 2 000 habitants, des mairies d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements des communes de Lyon et de Marseille assimilés à des communes de plus de 10 000 habitants et des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille-Provence assimilés à des communes de plus de 20 000 habitants.

Les titulaires du grade d'attaché hors classe exercent leurs fonctions dans les communes de plus de 10 000 habitants, les autres collectivités territoriales, les services départementaux d'incendie et de secours ainsi que les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 10 000 habitants ou à un département dans les conditions fixées par le décret du 22 septembre 2000 précité. Ils peuvent, en outre, occuper l'emploi de directeur général des services de communes de plus de 10 000 habitants, des mairies d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements de Lyon et de Marseille assimilés à des communes de plus de 10 000 habitants ou exercer les fonctions de directeur d'un établissement public local assimilé à une commune de plus de 10 000 habitants et des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille-Provence

assimilés à des communes de plus de 20 000 habitants dans les conditions fixées par le décret du 30 décembre 1987 précité.

Les titulaires du grade placé en voie d'extinction de directeur territorial exercent leurs fonctions dans les communes de plus de 10 000 habitants, les autres collectivités territoriales, les services départementaux d'incendie et de secours ainsi que les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 10 000 habitants dans les conditions fixées par le décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000 précité. Ils peuvent, en outre, occuper l'emploi de directeur général des services de communes de plus de 10 000 habitants, des mairies d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements de Lyon et de Marseille assimilés à des communes de plus de 10 000 habitants ou exercer les fonctions de directeur d'un établissement public local assimilé à une commune de plus de 10 000 habitants et des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille-Provence assimilés à des communes de plus de 20 000 habitants dans les conditions fixées par le décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 précité.

La rémunération de l'attaché comporte une **rémunération de base**, complétée par un **régime indemnitaire**.

1 La rémunération de base

Chaque grade comprend plusieurs échelons (voir p.12 **P'avancement d'échelons**) auxquels correspond un indice brut. De même, à chaque indice brut correspond un indice dit majoré qui va servir de base à la rémunération de l'attaché. Cet indice, utilisé pour le traitement de base, sert aussi de référence pour d'autres primes ou indemnités (voir *infra*).

La valeur du point d'indice a fait l'objet de vifs débats dans l'actualité concernant la revalorisation de la rémunération des agents de la fonction publique.

Depuis le 1^{er} juillet 2023 et le décret du 29 juin 2023 du ministère de la Transformation et de la Fonction Publique, le point d'indice a été revalorisé à hauteur de 1,5 % pour l'ensemble des agents publics c'est-à-dire les agents relevant de la fonction publique d'État, territoriale et hospitalière.

Un an auparavant, en juillet 2022, la revalorisation du point d'indice avait été de 3,5 %, augmentant ainsi le point de 4,85 euros à 4,92 euros.

À savoir que, si depuis deux ans des revalorisations ont été adoptées, de 2010 à 2016 et de février 2017 à juin 2022, le gel de l'évaluation du point d'indice avait été décidé par le gouvernement.

À ce jour, la valeur du point d'indice est de 4,92278 euros.

Enfin, à partir du 1^{er} janvier 2024, 5 points d'indice majoré vont être attribués pour l'ensemble des agents publics, ce qui représente une augmentation brute de 25 euros.

Les grilles indiciaires du cadre d'emplois d'attaché territorial

Grille indiciaire du grade Attaché hors classe

Échelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée	Salaire brut
1	797	655	2 ans	3 224,42 €
2	850	695	2 ans	3 421,33 €
3	896	730	2 ans	3 593,63 €
4	946	768	2 ans 6 mois	3 780,70 €
5	995	806	3 ans	3 967,76 €

6	1027	830	-	4 085,91 €
Échelon spécial	HEA	-	1 an	4 381,28 €
	HEA2	-	1 an	4 553,58 €
	HEA3	-	-	4 784,95 €

Grille indiciaire du grade Directeur territorial (en voie d'extinction)

Échelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée	Salaire brut
1	722	598	2 ans	2 943,82 €
2	759	626	2 ans	3 081,66 €
3	798	656	3 ans	3 229,34 €
4	857	700	3 ans	3 445,95 €
5	907	739	3 ans	3 637,93 €
6	968	784	3 ans	3 859,46 €
7	1020	824		4 056,37 €

Grille indiciaire du grade Attaché principal

Échelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée	Salaire brut
1	593	500	2 ans	2 461,39 €
2	639	535	2 ans	2 633,69 €
3	693	575	2 ans	2 830,60 €
4	732	605	2 ans	2 978,28 €
5	791	650	2 ans	3 199,81 €
6	843	690	2 ans 6 mois	3 396,72 €
7	896	730	2 ans 6 mois	3 593,63 €
8	946	768	3 ans	3 780,70 €
9	995	806	3 ans	3 967,76 €
10	1015	821		4 041,60 €

Grille indiciaire du grade Attaché

Échelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée	Salaire brut
1	444	390	1 an 6 mois	1 919,88 €
2	469	410	2 ans	2 018,34 €
3	499	430	2 ans	2 116,80 €
4	525	450	2 ans	2 215,25 €
5	567	480	2 ans 6 mois	2 362,93 €
6	611	513	3 ans	2 525,39 €
7	653	545	3 ans	2 682,92 €
8	693	575	3 ans	2 830,60 €
9	732	605	3 ans	2 978,28 €
10	778	640	4 ans	3 150,58 €
11	821	673	-	3 313,03 €

Source : *Emploi-Collectivités.fr*

2 Le régime indemnitaire

Outre la rémunération de base, la rémunération de l'attaché est composée du RIFSSEP, le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel.

Ce RIFSSEP présente deux composantes :

1. L'IFSE : l'Indemnité de Fonctions, Sujétions et d'Expertise. Le montant de l'indemnité dépend du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions.
2. Le CIA : le Complément Indemnitaire Annuel correspond à une prime qui peut être versée en fin d'année et qui dépend de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Pour l'évaluation du CIA, plusieurs critères sont pris en compte tels que la valeur professionnelle, l'investissement dans la fonction, le sens du service public ou encore le travail d'équipe.

Outre le RIFSSEP, la rémunération de base de l'attaché peut être complétée par d'autres types de primes telles que le Supplément Familial de Traitement (SFT) ou encore une indemnité de résidence.

L'évolution de carrière de l'attaché se fait par le biais de l'**avancement d'échelon** et de l'**avancement de grade**. La **mobilité de l'attaché territorial** joue également un rôle crucial dans l'évolution de sa carrière.

1 L'avancement d'échelon

Chaque grade du cadre d'emplois (attaché, attaché principal, attaché hors classe et directeur territorial) comprend différents échelons :

- Le grade d'attaché comprend onze échelons.
- Le grade d'attaché principal comprend dix échelons.
- Le grade d'attaché hors classe comprend six échelons et un échelon spécial.
- Le grade de directeur territorial (en voie d'extinction) comprend sept échelons.

Le passage d'un échelon à un autre se fait au regard d'une certaine durée fixée par l'article 17 du décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux :

Grades et échelons	Durée
Attaché hors classe	
Spécial	-
6 ^e échelon	-
5 ^e échelon	3 ans
4 ^e échelon	2 ans 6 mois
3 ^e échelon	2 ans
2 ^e échelon	2 ans
1 ^{er} échelon	2 ans
Attaché principal	
10 ^e échelon	-
9 ^e échelon	3 ans
8 ^e échelon	3 ans
7 ^e échelon	2 ans 6 mois
6 ^e échelon	2 ans 6 mois
5 ^e échelon	2 ans
4 ^e échelon	2 ans
3 ^e échelon	2 ans
2 ^e échelon	2 ans
1 ^{er} échelon	2 ans

Attaché	
11 ^e échelon	-
10 ^e échelon	4 ans
9 ^e échelon	3 ans
8 ^e échelon	3 ans
7 ^e échelon	3 ans
6 ^e échelon	3 ans
5 ^e échelon	2 ans 6 mois
4 ^e échelon	2 ans
3 ^e échelon	2 ans
2 ^e échelon	2 ans
1 ^{er} échelon	1 an 6 mois
Grade en voie d'extinction	
Directeur territorial	
7 ^e échelon	-
6 ^e échelon	3 ans
5 ^e échelon	2 ans 6 mois
4 ^e échelon	3 ans
3 ^e échelon	3 ans
2 ^e échelon	2 ans
1 ^{er} échelon	2 ans

L'avancement d'échelon est automatique et a pour conséquence une augmentation du traitement indiciaire sans pour autant impacter les fonctions exercées par l'attaché.

Certains échelons spéciaux peuvent être prévus par le statut qui pose des conditions spécifiques d'accès. En effet, l'article 22-1 du décret n°87-1099 prévoit que peuvent accéder au choix à l'échelon spécial du grade d'attaché hors classe, après inscription sur un tableau d'avancement les attachés présentant les conditions suivantes soit :

- Les attachés hors classe qui peuvent justifier de trois années d'ancienneté dans le 6^e échelon de leur grade et qui exercent leurs fonctions dans les communes de plus de 40 000 habitants et les autres collectivités territoriales ainsi que dans les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants ou à un département dans les conditions fixées par le décret du 22 septembre 2000 précité, les services départementaux d'incendie et de secours et les offices publics de l'habitat de plus de 5 000 logements.
- Les attachés hors classe qui ont atteint, lorsqu'ils ont ou avaient été détachés dans un emploi fonctionnel, un échelon doté d'un groupe hors échelle.

En outre, le statut précise qu'il est tenu compte du chevron (voir *infra* **Remarque : Qu'est-ce que le chevron ?**) et de l'ancienneté que l'agent a atteints dans cet emploi pendant les deux années précédant la date au titre de laquelle l'accès à l'échelon spécial a été organisé.

Remarque

Qu'est-ce que le chevron ?

Certains fonctionnaires peuvent être classés à un échelon auquel correspond un traitement indiciaire supérieur au traitement correspondant à l'indice majoré maximal (soit 830). Dans ce cas, il est question de traitements « hors échelle » dont le montant va être déterminé par le groupe d'appartenance du fonctionnaire au sein duquel on retrouve les chevrons de classement.

2 L'avancement de grade

L'avancement de grade permet de passer au grade supérieur au sein du cadre d'emplois d'attaché. Tout comme l'avancement d'échelon, il s'accompagne d'une augmentation du traitement indiciaire. Mais à la différence de celui-ci, les fonctions exercées diffèrent et l'attaché voit ses fonctions augmenter.

Deux voies sont possibles pour l'avancement de grade : **au choix** ou après **examen professionnel**.

a. L'avancement de grade au choix

Lorsque l'avancement est au choix, le statut fixe les conditions à remplir pour que les agents soient promus. C'est l'employeur qui fait le choix de promouvoir ou pas le fonctionnaire demandeur.

Ainsi, pour être nommés au grade d'attaché principal au choix, les attachés doivent justifier, au plus tard, le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, d'au moins sept ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie A ou de même niveau et qu'ils ont atteint le huitième échelon du grade d'attaché.

Pour la nomination au grade d'attaché hors classe, les attachés principaux ayant atteint au moins le 5^e échelon de leur grade ainsi que les directeurs territoriaux ayant atteint au moins le 3^e échelon de leur grade peuvent être nommés au grade d'attaché hors classe au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement.

À cette fin, ils devront justifier :

1. Soit de six années de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 985 conduisant à pension de la Caisse nationale des agents des collectivités locales ou du code des pensions civiles et militaires de retraite, à la date d'établissement du tableau d'avancement ;
2. Soit de huit années de détachement sur un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 966, conduisant à pension de la Caisse nationale des agents des collectivités locales ou du code des pensions civiles et militaires de retraite à la date d'établissement du tableau d'avancement ;
3. Soit de huit années d'exercice, dans un cadre d'emplois de catégorie A de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet, ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité.

Les attachés principaux et les directeurs territoriaux ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle peuvent également être inscrits au tableau d'avancement au grade d'attaché hors classe.

L'avancement de grade tient compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle. Les collectivités dans ce cas mettent en œuvre leurs Lignes Directrices de

Gestion (LDG) (voir **Remarque infra**) obligatoires depuis le 1^{er} janvier 2021 pour toutes les collectivités territoriales et les établissements publics. Elles contiennent toutes les dispositions relatives à l'emploi et à la carrière des agents au sein d'une collectivité.

L'inscription sur le tableau d'avancement des fonctionnaires choisis est faite par ordre de mérite. La nomination au grade intervient dans l'ordre d'inscription, au fur et à mesure des vacances d'emploi.

Remarque

Qu'est-ce que les lignes directrices de gestion ?

Depuis la loi n° 2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique, toutes les collectivités et établissements publics doivent avoir élaboré leurs lignes directrices de gestion (LDG). Elles mettent en œuvre la stratégie de pilotage des ressources humaines et les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels de tous les agents de la collectivité ou de l'établissement public.

b. L'avancement de grade après examen professionnel

Hormis l'avancement de grade au choix, l'avancement peut intervenir après réussite à un examen professionnel.

Par exemple, pour la nomination au grade d'attaché principal, les attachés peuvent être nommés après obtention de l'examen professionnel organisé par les centres de gestion et doivent justifier au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle est dressé le tableau d'avancement d'une durée de trois ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie A ou de même niveau et qui ont atteint le 5^e échelon du grade d'attaché.

Tout comme l'avancement de grade aux choix, les fonctionnaires sont inscrits sur le tableau annuel d'avancement par ordre de mérite. Dès lors que plusieurs fonctionnaires ont réussi l'examen professionnel, le choix revient à l'autorité territoriale employeur.

c. La mobilité de l'attaché territorial

Outre l'avancement d'échelons et l'avancement de grade, l'évolution de carrière d'un attaché dépend notamment de sa propension à la mobilité. Bien que cela ne soit pas indispensable et qu'une carrière peut être menée auprès du même employeur territorial, force est de constater que les agents occupant les postes à responsabilité n'ont pas hésité à occuper plusieurs postes auprès de recruteurs divers. C'est ce qu'offre le cadre d'emplois d'attaché qui permet d'occuper des postes très variés avec des missions différentes, ceci permettant d'acquérir de l'expérience (en ce sens, voir page suivante : **Retour sur expérience et conseils d'un attaché territorial en poste**).

3 Les qualités attendues d'un attaché territorial

Un attaché se doit de présenter certaines qualités qui lui seront indispensables pour mener à bien ses missions :

- Rigueur ;
- Organisation ;
- Écoute ;

- Curiosité ;
- Ouverture d'esprit ;
- Capacité à déléguer ;
- Dynamisme ;
- Aisance à l'oral – être un bon communicant ;
- Bon relationnel ;
- Capacités d'encadrement et de management ;
- Capacité d'adaptation ;
- Aptitude à gérer des conflits ;
- Disponibilité.

— **Retour sur expérience et conseils d'un attaché territorial en poste** —

Monsieur Olivier BOISSEZON, Directeur Général des Services d'une communauté de Communes de 27 000 habitants.

Pouvez-vous nous retracer votre parcours professionnel ?

Après une licence en droit privé puis une maîtrise en carrières judiciaires, j'ai poursuivi avec un DEA en sciences administratives et un parcours en sciences politiques.

J'ai toujours été attiré par le droit public et la chose publique a toujours été importante pour moi.

Pendant ma thèse en sciences politiques, j'ai décidé de passer le concours d'attaché. Ce qui m'a plu est le fait de garder la liberté de choix pour le lieu et le thème de travail, à la différence d'autres concours de la fonction publique.

J'ai obtenu le concours et il a fallu trouver le premier poste.

J'insiste sur le fait que passer le concours d'attaché et exercer dans la fonction publique territoriale est porteur de sens. C'est faire le choix du service public, et avoir le sens du service public c'est très important selon moi. Je le vois aussi par rapport aux générations qui arrivent dans l'emploi (génération Z, *digital natives*) qui se posent la question : « Pourquoi est-ce que je fais ce travail, quel sens cela a ? »

Il faut également accepter une certaine responsabilisation.

Au moment où l'on passe les entretiens, même si l'employeur est celui qui recrute, cela fonctionne dans les deux sens : vous cherchez le poste qui vous correspond le plus et qui a du sens pour vous, et les recruteurs recherchent le profil le plus adapté.

Il faut essayer de se renseigner sur les postes pour lesquels on postule et faire attention aux postes pré-réservés, surtout pour la première expérience.

Mon premier poste a été celui d'inspecteur de l'aide sociale à l'enfance pendant deux ans et demi. J'avais 25 ans et j'ai mis 15 jours à connaître les services car j'essayais d'assimiler le maximum d'informations sans aller nécessairement sur le terrain. De cette première

expérience, j'ai retenu qu'il fallait traiter l'humain en premier même si techniquement cela nous met en insécurité.

C'est vraiment le plus important pour une entrée dans un poste. Il ne faut pas oublier que la prise de poste peut également être difficile pour les équipes déjà en place qui ont une forme d'angoisse face à un nouveau responsable.

Mon deuxième poste a été celui de Directeur général des services (DGS) dans une commune du Gard de 2 000 habitants environ pendant 1 an et demi. J'ai eu le temps d'élaborer de nombreux projets tels que monter une station d'épuration ou encore créer un syndicat mixte. Cette expérience a été riche d'enseignements et m'a fait comprendre que la relation de confiance dans l'environnement professionnel entre les élus et les agents était fondamentale.

Ensuite, j'ai occupé les fonctions d'adjoint au DGS dans une ville de 5 000 habitants. Je m'occupais surtout de la partie financière. C'était une petite structure avec une très belle équipe, dynamique. J'ai également beaucoup appris auprès des élus.

Au bout de six années, j'ai passé l'examen professionnel d'attaché principal.

Mon poste suivant a été celui de directeur des finances auprès d'une ville de 50 000 habitants environ pendant quatre années avec un contexte financier assez compliqué. Cela a toutefois été aussi très enrichissant et valorisant de voir la situation se redresser tout en ayant des projets structurants.

Puis j'ai occupé le poste de Directeur Général Adjoint et je ne traitais plus seulement de l'aspect financier mais également des marchés publics, du juridique, des ressources humaines, etc.

Depuis deux ans, je suis Directeur Général des Services d'une communauté de Communes de 27 000 habitants avec une forte dynamique économique. Mon expérience et mon profil financier ont beaucoup joué et je pense que cela a rassuré les élus. La relation de confiance est réellement au cœur de mon travail au quotidien, à la fois avec les collègues, et avec les élus.

J'accentue le fait que j'ai toujours choisi les endroits où je suis allé et que tout en restant respectueux, j'ai gardé ma liberté de dire les choses même lorsque ce n'était pas ce qu'auraient préféré entendre les décideurs.

Quelles sont, selon vous, les clés pour évoluer dans sa carrière ?

Ma carrière s'est construite autour de la liberté qui a souvent pour condition une certaine mobilité. Bien entendu, c'est un choix. On peut choisir de le faire ou pas. Mais, à mon sens, si l'on souhaite une belle progression dans la carrière, il ne faut pas hésiter à être mobile.

Financièrement, j'ai accepté deux fois des baisses de salaire pour occuper les postes que je souhaitais. Avec le recul, ce n'est pas quelque chose que je conseille d'accepter facilement. Il faut faire valoir son expérience et chercher ailleurs si cela ne correspond pas aux critères de recherche.

Chaque collectivité dispose de mode de gestions différents et de régimes indemnitaires différents. Si l'on veut évoluer niveau financier, il ne faut pas hésiter à changer de poste.

Passer des concours et examens permet d'exercer des responsabilités différentes. Le concours reste en effet la voie d'accès principale à la fonction publique.

Quels conseils donneriez-vous aux candidats qui préparent le concours d'attaché ?

Pour l'écrit, la forme est très importante, et elle est souvent négligée. Cela représente véritablement un tiers de la note finale. Il faut donc maîtriser la méthodologie et comprendre véritablement ce qui est attendu des candidats.

Par exemple, il faut présenter des parties équilibrées et qui se tiennent avec un « liant » cohérent.

Il faut aussi reprendre l'habitude d'écrire. Avec la dématérialisation, nous n'avons plus l'habitude d'écrire.

Les entraînements et la gestion du temps sont également très importants.

Pour l'oral, plus particulièrement l'entretien avec le jury, il faut savoir que les membres du jury ne connaissent pas toujours le parcours du candidat. L'important est donc de mettre en avant le positif de son parcours.

Il ne faut pas oublier que la question essentielle que se pose le jury lorsque le candidat est sorti est la suivante : « est-ce que je l'embaucherais ? ».

À ce sujet, pour les concours internes ou les contractuels, même si vous avez déjà décroché un poste ou une promesse de nomination sur un grade que vous pourriez obtenir, cela me paraît être une très mauvaise stratégie de laisser penser au jury qu'il vous doit quelque chose, et qu'il serait idiot de ne pas vous attribuer le concours dans tous les cas.

En pratique, pour améliorer sa présentation lors de l'entretien avec le jury, on peut se filmer. Cela permet de corriger notre gestuelle et notre élocution. On raconte notre parcours avec le plus de cohérence possible en faisant ressortir les points positifs.

Il est souvent utile de faire des liens avec des thèmes avec lesquels on est à l'aise pour tenter d'amener le jury dans notre univers. Même si cela transparait, l'enthousiasme pour un thème suscite souvent la curiosité.

Pour les questions posées par le jury, il faut bien les préparer en amont (une centaine environ qui ont de bonnes chances de tomber et qui obligent à avoir déjà une bonne vision du programme).

Concernant le jury, il est composé d'un élu, d'un attaché et d'un expert (souvent un ancien de l'administration). Il est rare que l'élu soit un spécialiste de la fonction publique. Ce qu'il souhaite, c'est être rassuré sur la qualité du candidat. Pour un concours de catégorie A, il s'attend à quelqu'un qui aura une vision globale des choses. Il peut aussi poser des questions plus simples qui relèvent de l'environnement des collectivités comme : « Quels sont les symboles de la France ? Comment est élu un Maire ? Quelles strates d'intercommunalités connaissez-vous ? ».

Autre point, les acronymes sont nombreux. Comme pour toute matière on retrouve un jargon à acquérir. Il est préférable que le candidat les maîtrise.

Enfin, statistiquement, il y a beaucoup d'inscrits au concours, mais cela ne doit pas désstabiliser.

En réalité, on rentre en concurrence avec moins de personnes, car certains ne se présentent pas. Et parmi ceux qui se présentent, beaucoup n'ont pas préparé avec sérieux le concours.

Il y a donc statistiquement des chances de réussir le concours, et il faut croire en ses chances.

Quelles sont, selon vous, les qualités attendues d'un attaché ?

- Occuper des postes à responsabilité ;
- Investir la matière sur laquelle on travaille ;
- Faire des choix collectifs ;
- Savoir faire confiance ;
- Travailler en équipe : les projets résultent d'une co-construction ;
- Avoir le sens du service public ;
- Faire preuve de management : avoir la capacité d'amener une équipe quelque part ;
- Partager ses valeurs ;
- Avoir la capacité de traiter le quotidien et de garder une vision stratégique des choses ;
- Avoir la capacité à prendre du recul :
- par rapport aux élus et aux agents : relativiser les choses et ne pas céder à la pression inutilement ; il faut parfois prendre des décisions qui ont une charge émotionnelle.

Le cadre d'emplois d'attaché territorial

L'essentiel

- Cadre d'emplois d'attaché : fonctionnaires qui appartiennent au même statut.
- Statut d'attaché : décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987.
- Le cadre d'emplois d'attaché est un cadre d'emplois de catégorie A.
- Le cadre d'emplois d'attaché comporte trois grades :
 1. Attaché.
 2. Attaché principal.
 3. Attaché hors classe.
- Les missions de l'attaché :
 - multiples : conception, élaboration, mise en œuvre des politiques des élus...
 - domaines variés : administratif, financier, économique, sanitaire, social, culturel, animation, urbanisme, gestion des ressources humaines, etc.
- Rémunération de l'attaché :
 - rémunération de base : indice brut qui correspond à un indice majoré (valeur du point d'indice : 4,92);
 - régime indemnitaire : RIFSSSEP ; CIA ; IFSE.
- Évolution de carrière :
 - avancement d'échelon :
 - ▶ augmentation de la rémunération ;
 - ▶ même fonctions ;
 - ▶ automatique, dépend de l'ancienneté.
 - avancement de grade :
 - ▶ augmentation de la rémunération ;
 - ▶ fonctions différentes ;
 - ▶ au choix ou après examen professionnel.
 - mobilité.

Autoévaluation

1. Le cadre d'emplois d'attaché est un cadre d'emplois de catégorie :
 - a) A.
 - b) B.
 - c) C.
2. Citez les différents grades du cadre d'emplois d'attaché.
3. Les attachés ont des missions :
 - a) d'exécution.
 - b) d'encadrement intermédiaire.
 - c) d'encadrement.
4. La rémunération est composée :
 - a) d'une rémunération de base et de primes.
 - b) seulement d'une rémunération de base.
 - c) il n'y a pas de primes dans la fonction publique territoriale.
5. La valeur du point d'indice est de :
 - a) 3,92.
 - b) 4,92.
 - c) 5,92.
6. Le point d'indice sert :
 - a) à calculer le montant des primes.
 - b) à calculer le traitement mensuel brut.
7. Le RIFSSSEP est composé :
 - a) uniquement du CIA.
 - b) uniquement de l'IFSE.
 - c) du CIA et de l'IFSE.
8. L'évolution de carrière est possible par :
 - a) l'avancement de grade.
 - b) l'avancement d'échelons.
 - c) l'avancement de grade et d'échelons.
9. Le passage d'un échelon à un autre :
 - a) nécessite l'obtention d'un examen professionnel.
 - b) se fait sur demande.
 - c) est automatique.

10. L'avancement de grade se fait :
- a) au choix.
 - b) après obtention d'un examen professionnel.
 - c) après obtention d'un concours.
11. Citez les principales qualités attendues d'un attaché.

Corrigé

- 1. a.
- 2. attaché/attaché principal/attaché hors classe.
- 3. c.
- 4. a.
- 5. b.
- 6. b.
- 7. c.
- 8. c.
- 9. c.
- 10. b.
- 11. rigueur, organisation, curiosité, écoute.