



**CENTRE DE GESTION F.P.T de la Corrèze**  
Résidence Clemenceau  
1 rue des Récollets  
19000 TULLE  
Tel : 05.55.20.69.40  
Fax : 05.55.20.69.59  
Courriel : [accueil@cdg19.fr](mailto:accueil@cdg19.fr)

**JANVIER 2013**

**NOTE D'INFORMATION N° 2013-08**  
**RELATIVE AU DISPOSITIF DE TITULARISATION**  
**APPLICABLE AUX AGENTS NON TITULAIRES**

## **DISPOSITIF DE TITULARISATION**

### **APPLICABLE AUX AGENTS NON TITULAIRES**

#### **Références :**

- *Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (JO du 13/03/2012),*
- *Décret n°2012-1293 du 22 novembre 2012 pris pour l'application du chapitre II du titre 1<sup>er</sup> de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (JO du 24/11/2012).*
- *Circulaire NOR : MFPF1128291C du 21 novembre 2011 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique,*

CETTE NOTE D'INFORMATION EST DISPONIBLE SUR LE SITE INTERNET [www.cdg19.fr](http://www.cdg19.fr)

Afin de répondre aux situations de précarité parfois rencontrées par certains agents non titulaires, des négociations ont été menées par le gouvernement avec l'ensemble des partenaires sociaux et ont abouti à la signature le 31 mars 2011 du protocole, portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique.

La loi n° 2012-347 du 12/03/2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique issue de ce protocole, a prévu ainsi un plan de résorption de l'emploi précaire qui se déroule en deux temps :

- **Une 1<sup>ère</sup> étape** a été la transformation de plein droit du contrat en cours en contrat à durée indéterminée, au 13 mars 2012, pour les agents non titulaires qui remplissent certaines conditions. (Cette première étape a été réalisée en 2012).

- **La 2<sup>ème</sup> étape** concerne le dispositif de titularisation avec la création de voies professionnalisées de titularisation pour les agents en C.D.I ou en C.D.D. sous réserve qu'ils remplissent certaines conditions.

## I- LE DISPOSITIF DE TITULARISATION

Par dérogation à l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, l'accès aux cadres d'emplois de fonctionnaires territoriaux peut être ouvert par la voie de modes de recrutement professionnalisés pour une durée de quatre ans à compter du 13 mars 2012.

Ces voies d'accès aux recrutements professionnalisés sont réservées aux agents non titulaires remplissant les conditions d'éligibilité au dispositif de titularisation

### A- Le principe

Le dispositif de titularisation (2<sup>ème</sup> étape) comporte ainsi trois modes de recrutements professionnalisés :

- les recrutements réservés sans concours pour l'accès aux grades de la catégorie C en échelle 3 (adjoint administratif de 2<sup>ème</sup> classe, adjoint technique de 2<sup>ème</sup> classe, adjoint d'animation de 2<sup>ème</sup> classe, agent social de 2<sup>ème</sup> classe, ...),
- les sélections professionnelles qui nécessitent la mise en place de commissions d'évaluation professionnelle,
- les concours réservés.

Le décret n°2012-1293 du 22 novembre 2012 publié au JO du 24 novembre 2012 précise la mise en œuvre du dispositif pour les deux premiers types de recrutements professionnalisés, aucune disposition à ce jour n'étant prévue sur l'organisation de concours réservés.

La présente note vise à présenter uniquement les principales dispositions relatives aux dispositifs de titularisation (2<sup>ème</sup> étape) et notamment l'organisation de la sélection professionnelle par la mise en place de commissions d'évaluation professionnelle.

### B- Les bénéficiaires

#### 1)- Agents concernés

Le dispositif de titularisation (nomination stagiaire) est accessible aux catégories d'agents suivants :

- Les agents CDI au 31 mars 2011 dès lors qu'ils sont sur un emploi à temps complet ou à temps non complet dont la quotité de temps de travail est au moins égale à 50 % d'un temps complet,
- Les agents CDD qui ont bénéficié, au 13 mars 2012, de la transformation de leur CDD en CDI en application de l'article 21 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (1<sup>ère</sup> étape du plan de résorption de l'emploi précaire) dès lors qu'ils sont sur un emploi à temps complet ou à temps non complet dont la quotité de temps de travail est au moins égale à 50 % d'un temps complet,
- Les agents en CDD :
  - Recruté sur un emploi permanent à temps complet ou à temps non complet dont la quotité de temps de travail est au moins égale au mi-temps,

- Et justifiant de conditions minimales de services publics effectifs (au 31 mars 2011) précisées au paragraphe 1-3 ci-dessous.

Ces agents non titulaires doivent être en fonction au 31 mars 2011 (date de signature du protocole d'accord) ou bénéficier de l'un des congés prévus par le décret n°88-145 du 15 février 1988 (congés de maladie, de maternité, pour convenances personnelles, parental, ...).

## 2)- Les agents exclus du dispositif

Le plan de titularisation ne concerne pas les agents non titulaires à temps non complet dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure au mi-temps que ces agents soient en CDD ou en CDI

Les agents non titulaires doivent avoir été recrutés sur un emploi permanent conformément à l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 dans sa version antérieure à celle résultant de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 ce qui exclut :

- les collaborateurs de cabinet (article 110 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984),
- les collaborateurs de groupe d'élus,
- les emplois de direction (article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984),
- les assistantes maternelles,
- les non titulaires en CDD sur un emploi non permanent (occasionnel ou saisonnier).
- Les agents de droit privé

*NB : Les agents non titulaires licenciés pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire après le 31 décembre 2010 sont également exclus de ce dispositif.*

## **C- Les conditions d'ancienneté de services**

Les agents non titulaires en CDI ou en CDD qui ont bénéficié de la transformation de plein droit de leur contrat en CDI au 13 mars 2012 n'ont pas à justifier de conditions d'ancienneté de services pour prétendre au dispositif de titularisation.

En revanche, les agents en CDD doivent justifier au 31 mars 2011 d'une durée minimale de services publics effectifs accomplis auprès du même employeur :

- soit une ancienneté au moins égale à 4 années en équivalent temps plein entre le 31/03/2005 et le 30/03/2011,
- soit une ancienneté au moins égale à 4 années en équivalent temps plein à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel les agents non titulaires postulent dont au moins deux années accomplies entre le 31/03/2007 et le 30/03/2011.

Il est important de signaler que l'ancienneté exigée doit avoir été accomplie auprès du même employeur.

Par conséquent, tous les agents recrutés après le 30/3/2009 ne pourront remplir les conditions de durée de services et prétendre ainsi au dispositif de titularisation.

## **D- Le mode de décompte de l'ancienneté de services : le calcul de l'équivalent temps plein**

Les services accomplis à temps partiel ou à temps non complet dont la quotité de temps de travail est au moins égale à 50 % d'un temps complet sont assimilés à des services à temps complet.

Les services accomplis suivant une quotité inférieure à 50 % d'un temps complet sont assimilés aux  $\frac{3}{4}$  du temps complet.

Pour les agents reconnus handicapés, les services accomplis à temps partiel ou temps non complet dont la quotité de temps de travail ne correspond pas une quotité égale ou supérieure à 50 % d'un temps complet sont assimilés à des services à temps complet.

Les agents dont le contrat a été transféré ou renouvelé du fait d'un transfert de compétences relatif à un service public administratif entre une personne morale de droit public et une collectivité ou un établissement public local conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise au titre de leur précédent contrat.

## **E- L'adéquation entre les fonctions exercées par l'agent non titulaire et les missions de son cadre d'emplois d'accueil.**

Les voies d'accès aux recrutements professionnalisés sont basées notamment sur la prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle correspondant aux fonctions auxquelles destine le cadre d'emplois d'accueil sollicité par le candidat.

Les agents non titulaires en CDD au 31 mars 2011 remplissant les conditions d'ancienneté de services pour prétendre au dispositif de titularisation ne peuvent accéder qu'aux cadres d'emplois dont les missions, définies par leurs statuts particuliers, relèvent d'une catégorie hiérarchique (A, B ou C) équivalente à celle des fonctions qu'ils ont exercées pendant une durée de 4 ans en équivalent temps plein dans la collectivité territoriale ou l'établissement public auprès duquel ils sont éligibles.

Si les agents ont acquis une ancienneté supérieure à 4 ans auprès de cette collectivité territoriale ou de cet établissement public, l'ancienneté s'apprécie au regard des 4 années pendant lesquelles l'agent a exercé les fonctions équivalentes à la ou aux catégories les plus élevés.

Lorsque cette ancienneté a été acquise dans des catégories différentes, les agents peuvent accéder aux cadres d'emplois relevant de la catégorie dans laquelle ils ont exercé leurs fonctions le plus longtemps pendant la période de 4 années.

Les agents non titulaires en CDI au 31 mars 2011 remplissant les conditions requises pour prétendre au dispositif de titularisation ne peuvent accéder qu'aux cadres d'emplois dont les missions, définies par leurs statuts particuliers, relèvent d'une catégorie hiérarchique (A, B ou C) équivalente à celle des fonctions qu'ils exercent à cette date.

L'autorité territoriale s'assure que l'agent candidat ne se présente qu'au recrutement donnant accès aux cadres d'emplois dont les missions, déterminées par le statut particulier, correspondent à la nature et à la catégorie hiérarchique des fonctions exercées par l'agent.

## **II- LES GRADES DES CADRES D'EMPLOIS ACCESSIBLES PAR LE DISPOSITIF DE TITULARISATION**

Le décret précise la liste des grades des cadres d'emplois accessibles pour le dispositif de titularisation pour les modes de recrutement suivants :

- par le biais de la sélection professionnelle, il s'agit des grades accessibles par concours sauf les grades d'administrateurs, d'ingénieur en chef, de conservateur du patrimoine, de conservateur de bibliothèques, de médecin de 2<sup>ème</sup> classe, de biologiste, vétérinaire et pharmacien de classe normale et de directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2<sup>ème</sup> catégorie.
- par la voie de recrutements réservés sans concours qui concerne tous les grades relevant de l'échelle 3 de la catégorie C (adjoint administratif de 2<sup>ème</sup> classe, agent social de 2<sup>ème</sup> classe...).

En revanche, le décret ne prévoit pas les dispositions spécifiques à l'organisation des concours réservés qui pourraient concerner les grades d'administrateur, d'ingénieur en chef, de conservateur du patrimoine, de conservateur de bibliothèques, de médecin de 2<sup>ème</sup> classe, de biologiste, vétérinaire et pharmacien de classe normale et de directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2<sup>ème</sup> catégorie.

## **III- LE RAPPORT ET LE PROGRAMME PLURIANNUEL D'ACCÈS À L'EMPLOI TITULAIRE**

La procédure de mise en œuvre du dispositif résulte, pour l'employeur, d'une obligation (le recensement des agents non titulaires) et d'une démarche volontariste (l'élaboration d'un programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire)

## **A- Le rapport**

Dans un délai de trois mois suivant le 24 novembre 2012 soit avant le 24/02/2013, l'autorité territoriale présente au comité technique compétent un rapport présentant la situation des agents non titulaires remplissant les conditions requises pour prétendre au dispositif de titularisation.

Ce rapport doit préciser :

- Le nombre d'agents concernés
- La nature et la catégorie hiérarchique des fonctions exercées
- L'ancienneté acquise en tant qu'agent non titulaire de droit public dans la collectivité ou l'établissement au 31/03/2011 et à la date de l'établissement du rapport,
- l'ancienneté acquise en équivalent temps plein à la date du rapport.

## **B Le programme pluriannuel**

Ce programme, soumis au CTP, déterminera les cadres d'emplois ouverts aux recrutements professionnalisés, le nombre d'emplois ouverts à chacun de ces recrutements et leur répartition entre les sessions successives de recrutement

### ➤ 1- L'avis du Comité technique compétent

L'autorité territoriale soumet pour avis au comité technique compétent le programme pluriannuel.

Ce programme pluriannuel détermine, en fonction des besoins de la collectivité et des objectifs de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (G.P.E.E.C.) :

- les grades ouverts à la sélection professionnelle et au recrutement réservé sans concours,
- le nombre de postes ouverts à chacun de ces recrutements,
- leur répartition entre les sessions successives de recrutement.

S'agissant du *recrutement réservé sans concours* (grades de catégorie C relevant de l'échelle 3), le programme pluriannuel définira également les conditions dans lesquelles ce recrutement sera opéré en tenant compte notamment des acquis de l'expérience professionnelle correspondant aux fonctions auxquelles destine le cadre d'emplois d'accueil.

### ➤ 2- L'approbation du programme pluriannuel par l'organe délibérant de la collectivité

Le programme pluriannuel devra ensuite être approuvé par l'organe délibérant de la collectivité.

## **C- L'information individualisée des agents recensés**

L'autorité territoriale procède ensuite à l'information individualisée des agents recensés qui remplissent les conditions requises pour accéder à l'emploi titulaire dès lors qu'elle aura prévu dans son programme pluriannuel d'ouvrir un poste relevant du grade dans lequel l'agent exerce les fonctions du cadre d'emplois correspondant.

Cette information devra également préciser :

- les conditions de nomination : nomination en qualité stagiaire pendant une période de 6 mois,
- le classement de l'agent en cas de nomination ainsi que sa rémunération.

En effet, il conviendrait pour la collectivité d'effectuer une comparaison entre la situation administrative en qualité d'agent non titulaire (rémunération) et la situation administrative en qualité de fonctionnaire stagiaire suite à la nomination (classement + rémunération + déroulement de carrière).

## **IV LES DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES À LA SÉLECTION PROFESSIONNELLE**

Ce mode de recrutement concerne les grades accessibles par concours sauf les grades d'administrateur, ingénieur en chef, conservateur du patrimoine, conservateur de bibliothèque, médecin 2<sup>ème</sup> classe, biologiste, vétérinaire, pharmacien de classe normale et directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2<sup>ème</sup> catégorie.

Ces sélections professionnelles nécessiteront la mise en place de commissions d'évaluation professionnelle qui procéderont à l'audition de chaque agent candidat.

## A- Les opérations préalables à la sélection professionnelle

Les collectivités peuvent organiser les sélections professionnelles pour leurs propres agents ou confier cette organisation, par convention, au centre de gestion de leur ressort géographique.

La sélection professionnelle est confiée à une commission d'évaluation professionnelle.

<b>LORSQUE LA COLLECTIVITE ORGANISE LA SELECTION PROFESSIONNELLE</b>	<b>LORSQUE LA COLLECTIVITE CONFIE L'ORGANISATION DU RECRUTEMENT AU CENTRE DE GESTION</b>
<b>L'ouverture de la sélection professionnelle</b>	
<p>L'autorité territoriale ouvre par arrêté, au plus tard un mois avant le commencement des auditions, les sessions des sélections professionnelles en fonction du nombre de postes et dans les grades des cadres d'emplois prévus par le programme pluriannuel de la collectivité.</p> <p>L'arrêté d'ouverture précise pour chaque session :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>· la date limite de dépôt des candidatures,</li><li>· le nombre de postes ouverts,</li><li>· les dates et le lieu de l'audition des agents candidats.</li></ul> <p>Il fait l'objet d'un affichage dans les locaux de l'autorité organisatrice de la sélection professionnelle. Il est également publié, lorsqu'il existe, sur le site internet de la collectivité.</p> <p><i>☞ Article 10 de la loi n°2012-1293 du 22/11/2012.</i></p>	<p>Le Président du centre de gestion ouvre par arrêté, les sessions des sélections professionnelles pour les grades des cadres d'emplois et pour le nombre d'emplois prévus par les programmes pluriannuels d'accès à l'emploi titulaire des autorités territoriales avec lesquelles il a conventionné.</p> <p>L'arrêté d'ouverture précise pour chaque session :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>· la date limite de dépôt des candidatures,</li><li>· le nombre de postes ouverts,</li><li>· les dates et le lieu de l'audition des agents candidats.</li></ul> <p>Il fait l'objet d'un affichage dans les locaux des autorités territoriales avec lesquelles le centre de gestion a conventionné ainsi que dans les locaux du centre de gestion auquel l'organisation de la sélection a été déléguée. Il est également publié, lorsqu'il existe, sur le site internet des collectivités concernées et sur celui du centre de gestion.</p> <p><i>☞ Article 10 et 12 du décret n°2012-1293 du 22/11/2012.</i></p>
<b>Le dépôt des candidatures</b>	
<p>Les agents non titulaires en C.D.I. au 31 mars 2011 ou dont le contrat a été transformé en C.D.I. le 13 mars 2012 ne peuvent se présenter qu'aux recrutements ouverts au sein de la collectivité dont ils relèvent à la date de la clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent ou dont ils relevaient à la date de leur dernier C.D.I.</p>	
<p>Les agents non titulaires en C.D.D. au 31 mars 2011 remplissant les conditions requises ne peuvent se présenter qu'aux recrutements ouverts au sein de la collectivité dont ils relevaient au 31 mars 2011.</p>	
<p><b>Cas particuliers</b></p> <p>Les agents non titulaires dont le C.D.D a cessé entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mars 2011 remplissant les conditions requises ne peuvent se présenter qu'aux recrutements ouverts au sein de la collectivité dont ils relevaient à la date de leur dernier contrat ayant cessé entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mars 2011.</p> <p>Lorsque les agents dont le CDD a été transféré du fait d'un transfert de compétences après le 31 /03/2011 ne peuvent se présenter qu'aux recrutements ouverts au sein de la collectivité dont ils relèvent après ce transfert.</p> <p>Les agents en congé de mobilité (article 35-2 du décret n° 88-145 du 15/02/1988) à la date du 31 mars 2011 peuvent se présenter soit aux recrutements ouverts pour l'accès aux cadres d'emplois de leur collectivité d'origine soit aux recrutements ouverts pour l'accès aux cadres d'emplois de la personne morale de droit public auprès de laquelle ils exercent effectivement leurs fonctions sous réserve de remplir les conditions d'ancienneté requises.</p> <p style="text-align: right;"><i>⇒ Articles 3 et 4 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012</i></p> <p>La détention d'un titre ou d'un diplôme est uniquement exigée lorsque l'agent exerce une profession réglementée (sage-femme, infirmier ...).</p> <p style="text-align: right;"><i>⇒ Article 5 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012</i></p> <p>Les agents ne peuvent se présenter qu'à un seul recrutement réservé au titre d'une même année.</p> <p style="text-align: right;"><i>⇒ Article 6 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012</i></p>	

## La recevabilité des dossiers de candidatures

L'autorité territoriale procède à l'examen de la recevabilité des dossiers des candidats

⇒ Article 10 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012

L'autorité territoriale procède à l'examen de la recevabilité des dossiers des candidats

⇒ Article 10 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012

## La mise en place des commissions d'évaluation professionnelle

### La constitution de la commission d'évaluation professionnelle

La commission d'évaluation professionnelle est constituée par arrêté de l'autorité territoriale qui organise la sélection professionnelle.

Cet arrêté portant désignation des membres de la commission est affiché dans les locaux de l'autorité organisatrice de la sélection professionnelle. La composition de la commission est également publiée sur son site internet lorsqu'il existe.

La commission se réunit à l'occasion de chaque session ouverte par l'autorité territoriale.

⇒ Article 11 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012

### La composition de la commission d'évaluation professionnelle

- L'autorité territoriale ou la personne qu'elle désigne
- Une personnalité qualifiée (président de la commission désignée par le président du Centre de Gestion
- Un fonctionnaire de la collectivité appartenant au moins à la catégorie hiérarchique du cadre d'emplois auquel le recrutement donne accès (A défaut de fonctionnaire appartenant au moins à la catégorie dont relève le cadre d'emplois auquel le recrutement donne accès, la commission comprend un fonctionnaire issu d'une autre collectivité remplissant cette condition).

*NB : la personnalité qualifiée ne peut être un agent de la collectivité qui procède au recrutement.*

⇒ Article 19 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012

- Le président du Centre de Gestion (président de la commission) ou la personne qu'il désigne, qui ne peut être l'autorité territoriale d'emploi,

- Une personnalité qualifiée désignée par le Président du centre de gestion

- Un fonctionnaire de la collectivité appartenant au moins à la catégorie hiérarchique du cadre d'emplois auquel le recrutement donne accès (A défaut de fonctionnaire appartenant au moins à la catégorie dont relève le cadre d'emplois auquel le recrutement donne accès, la commission comprend un fonctionnaire issu d'une autre collectivité remplissant cette condition).

*NB : la personnalité qualifiée ne peut être un agent de la collectivité qui procède au recrutement.*

⇒ Article 11 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012

## **B- L'organisation de la sélection professionnelle**

<b>LORSQUE LA COLLECTIVITE ORGANISE LA SELECTION PROFESSIONNELLE</b>	<b>LORSQUE LA COLLECTIVITE CONFIE L'ORGANISATION DU RECRUTEMENT AU CENTRE DE GESTION</b>
<b><i>Le rôle de la commission d'évaluation professionnelle</i></b>	
<p>La commission procède à l'audition de chaque agent candidat dont le dossier est déclaré recevable.</p> <p>Cette audition consiste en un entretien d'une durée totale de 20 minutes visant à apprécier l'aptitude du candidat à exercer les missions du cadre d'emplois auquel la sélection donne accès.</p> <p>Elle débute par un exposé du candidat, d'une durée maximale de cinq minutes des acquis de son expérience professionnelle, à partir d'un dossier remis par celui-ci au moment de son inscription et comportant :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• une lettre de candidature</li><li>• un curriculum vitae</li><li>• et, le cas échéant, des attestations de stage ou de formations, des titres, des travaux ou des œuvres.</li></ul> <p>Pour l'accès à un grade de catégorie A, la durée totale de l'audition est de 30 minutes dont 10 minutes au plus pour l'exposé du candidat.</p> <p style="text-align: right;">⇒ Article 20 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012 ⇒ Article 13 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012</p>	
<b><i>L'établissement de la liste des candidats aptes</i></b>	
<p>La commission dresse ensuite, par ordre alphabétique, en tenant compte des objectifs du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire de la collectivité, la liste des agents aptes à être intégrés dans le grade du cadre d'emplois concerné.</p> <p>La liste des candidats aptes est affichée dans les locaux de la collectivité organisatrice de la sélection et publiée lorsqu'il existe, sur son site internet.</p> <p style="text-align: right;">⇒ Article 20 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012 ⇒ Article 14 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012</p>	<p>La commission dresse ensuite, par collectivité concernée, par ordre alphabétique, en tenant compte des objectifs du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire de la collectivité, la liste des agents aptes à être intégrés dans le grade du cadre d'emplois concerné.</p> <p>La liste des candidats aptes est affichée dans les locaux des autorités territoriales avec lesquelles le centre de gestion a conventionné. Elle est également publiée, lorsqu'il existe sur le site internet de la collectivité concernée.</p> <p style="text-align: right;">⇒ Article 20 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012 ⇒ Article 14 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012</p>

## **V LES DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AU RECRUTEMENT RÉSERVÉ SANS CONCOURS**

Ce mode de recrutement concerne tous les grades relevant de l'échelle 3 de la catégorie C (adjoint administratif de 2<sup>ème</sup> classe, adjoint technique de 2<sup>ème</sup> classe, adjoint d'animation de 2<sup>ème</sup> classe, agent social de 2<sup>ème</sup> classe,....).

Ces agents sont ainsi nommés par l'autorité territoriale, selon les modalités prévues dans le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire de la collectivité ou de l'établissement.

Ils n'ont pas à être auditionnés par la commission d'évaluation professionnelle créée pour procéder à la sélection professionnelle.



## VI LA NOMINATION DE L'AGENT

### A- Modalités

L'agent est nommé fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le recrutement professionnalisé est organisé.

Il effectue un stage d'une durée de six mois.

Pendant cette période, l'intéressé est placé, au titre de son contrat, en congé sans rémunération et est soumis aux dispositions du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 relatif aux fonctionnaires stagiaires, à l'exception de celles relatives à la durée du stage.

### B- Le classement de l'agent et le maintien de rémunération

Le fonctionnaire stagiaire est classé à un échelon déterminé en prenant en compte une partie de ses services publics accomplis en qualité de non titulaire.

S'agissant du maintien de la rémunération antérieure, le décret n° 2012-1293 du 22/11/2012 fixe les règles spécifiques au dispositif de titularisation applicables aux catégories A et B.

#### ➤ le classement lors de la nomination dans un grade de catégorie A

##### **Reprise des services publics**

Prise en compte des services accomplis (article 7 décret 2006-1695) :

- Dans un emploi de niveau au moins équivalent à celui de la catégorie A
  - à raison de la moitié jusqu'à 12 ans
  - à raison des trois quarts de leur durée au-delà de 12 ans
- Dans des fonctions du niveau de la catégorie B
  - rien pour les 7 premières années
  - 6/16<sup>ème</sup> pour la fraction entre 7 et 16 ans
  - 9/16 pour l'ancienneté excédant 16 ans
- Dans les fonctions du niveau de la catégorie C
  - 6/16 pour leur durée excédant 10 ans

##### **Conservation de la rémunération antérieure**

Si la rémunération antérieure est plus avantageuse que le traitement indiciaire déterminé à l'issue du classement (cf ci-dessus), possibilité de calculer un IM le plus proche de 70 % de la rémunération mensuelle antérieure dans la limite du traitement afférent au dernier échelon du grade de nomination.

La rémunération antérieure à prendre en compte, est la rémunération mensuelle c'est-à-dire la moyenne des 6 meilleures rémunérations mensuelles perçues par l'agent dans son dernier emploi au cours des 12 mois précédant la nomination.

*NB : la rémunération antérieure comprend le traitement de base + les primes. En sont exclus les éléments accessoires liés à la situation familiale (SFT), au lieu de travail (indemnité de résidence) ou aux frais de transport.*

➤ **le classement lors de la nomination dans un grade de catégorie B**

<b>Reprise des services publics</b>	
1 <sup>er</sup> grade de base de la catégorie B (technicien, rédacteur, ...)	<p>Prise en compte des services accomplis (article 14 décret 2010-329) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• dans un emploi de niveau au moins équivalent à celui de la catégorie B à raison des trois quarts de leur durée.</li> <li>• et ceux accomplis dans un emploi de niveau inférieur à raison de la moitié de leur durée</li> </ul>
2 <sup>ème</sup> grade de la catégorie B (technicien principal de 2 <sup>ème</sup> classe, rédacteur principal de 2 <sup>ème</sup> classe)	<p>1- Classement théorique dans le premier grade en appliquant les règles suivantes :</p> <p>Prise en compte des services accomplis (article 14 décret 2010-329) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• dans un emploi de niveau au moins équivalent à celui de la catégorie B à raison des trois quarts de leur durée</li> <li>• et ceux accomplis dans un emploi de niveau inférieur à raison de la moitié de leur durée.</li> </ul> <p>2- Puis classement dans le deuxième grade à partir du classement théorique effectué dans le premier grade :</p> <p>Tableau de classement (article 21-II décret 2010-329)</p>
<b>Conservation de la rémunération antérieure</b>	
<p>Si la rémunération antérieure est plus avantageuse que le traitement indiciaire déterminé à l'issue du classement (cf. ci-dessus), possibilité de calculer un I.M. le plus proche de 80% de la rémunération antérieure dans la limite du traitement afférent au dernier échelon du grade de nomination.</p> <p>La rémunération antérieure à prendre en compte est la rémunération mensuelle c'est-à-dire la moyenne des 6 meilleures rémunérations mensuelles perçues par l'agent dans son dernier emploi au cours des 12 mois précédant la nomination.</p> <p><i>NB : La rémunération antérieure comprend le traitement de base + les primes. En sont exclus les éléments accessoires liés à la situation de famille (S.F.T.), au lieu de travail (indemnité de résidence) ou aux frais de transport.</i></p>	

➤ **le classement lors de la nomination dans un grade de catégorie C**

<b>Reprise des services publics</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Reprise des services accomplis à raison des 3 / 4 de la durée</li> <li>○ Après calcul de conversion en équivalent temps plein, le cas échéant (article 6-1 décret 87-1107)</li> </ul>	
<b>Conservation de la rémunération antérieure</b>	
<p><i>Conservation à titre personnel du bénéfice du traitement antérieur dans la limite de l'indice brut terminal du cadre d'emplois de nomination.</i></p>	

## **C- La titularisation**

Les fonctionnaires stagiaires titularisés dans un cadre d'emplois sont astreints à suivre une formation de professionnalisation dispensée tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste à responsabilité.

Les services publics accomplis en qualité de non titulaire dans un emploi de même niveau que celui du cadre d'emplois d'intégration sont considérés comme des services effectifs accomplis dans le cadre d'emplois et le grade d'intégration d'accueil pour l'avancement de grade.

## ANNEXE 1

### LISTE DES GRADES DES CADRES D'EMPLOIS OUVERTS AU DISPOSITIF DE TITULARISATION

- à la sélection professionnelle
- au recrutement réservé sans concours

CADRE D'EMPLOIS	LISTE DES GRADES OUVERTS À LA SÉLECTION PROFESSIONNELLE	LISTE DES GRADES OUVERTS AU RECRUTEMENT RÉSERVÉ SANS CONCOURS
<b>Filière administrative</b>		
Attaché territoriaux	Attaché	
Rédacteurs territoriaux	Rédacteur	
	Rédacteur principal de 2 <sup>ème</sup> classe	
Adjoint administratifs territoriaux	Adjoint administratif de 1 <sup>ère</sup> classe	Adjoint administratif de 2 <sup>ème</sup> classe
<b>Filière technique</b>		
Ingénieurs territoriaux	Ingénieur	
Techniciens territoriaux	Technicien territorial	
	Technicien territorial principal de 2 <sup>ème</sup> classe	
Agents de maîtrise territoriaux	Agents de maîtrise	
Adjoint techniques territoriaux	Adjoint technique de 1 <sup>ère</sup> classe	Adjoint technique de 2 <sup>ème</sup> classe
<b>Filière culturelle, Secteur enseignement artistique</b>		
Professeurs territoriaux d'enseignement artistique	Professeur d'enseignement artistique	
Assistants territoriaux d'enseignement artistique	Assistant d'enseignement artistique	
	Assistant d'enseignement artistique principal de 2 <sup>ème</sup> classe	
<b>Filière culturelle, Secteur patrimoine et bibliothèques</b>		
Attachés territoriaux de conservation du patrimoine	Attaché de conservation du patrimoine	
Bibliothécaires territoriaux	Bibliothécaire	
Assistants territoriaux de conservation du patrimoine des bibliothèques	Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	
	Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2 <sup>ème</sup> classe	
Adjoint territoriaux du patrimoine	Adjoint du patrimoine de 1 <sup>ère</sup> classe	Adjoint du patrimoine de 2 <sup>ème</sup> classe
<b>Filière sportive</b>		
Conseillers territoriaux des activités physiques et sportives	Conseiller des activités physiques et sportives	
Educateurs territoriaux des activités physiques et sportives	Educateurs des activités physiques et sportives	
	Educateurs des activités physiques et sportives de 2 <sup>ème</sup> classe	
Opérateur territoriaux des activités physiques et sportives	Opérateur	
<b>Filière animation</b>		
Animateurs territoriaux	Animateur	
	Animateur principal de 2 <sup>ème</sup> classe	
Adjoint territoriaux d'animation	Adjoint d'animation de 1 <sup>ère</sup> classe	Adjoint d'animation de 2 <sup>ème</sup> classe
<b>Filière médico-sociale, Secteur médico-social</b>		
Sages femmes territoriales	Sage-femme de classe normale	
Cadres territoriaux de santé, infirmiers, rééducateur et assistant médico-techniques	Cadre de santé	
Puéricultrices cadres territoriaux de santé	Puéricultrice cadre de santé	
Psychologues territoriaux	Psychologue de classe normale	
Puéricultrices territoriales	Puéricultrice de classe normale	
Infirmiers territoriaux	Infirmier de classe normale	
Rééducateurs territoriaux	Rééducateur de classe normale	
Auxiliaires de puériculture territoriaux	Auxiliaire de puériculture de 1 <sup>ère</sup> classe	
Auxiliaires de soins territoriaux	Auxiliaire de soins de 1 <sup>ère</sup> classe	
<b>Filière médico-sociale, Secteur médico-technique</b>		
Assistants territoriaux médico-techniques	Assistant médico-technique de classe normale	
<b>Filière médico-sociale, Secteur sociale</b>		
Conseillers territoriaux socio-éducatifs	Conseiller socio-éducatif	
Moniteurs-éducateurs territoriaux	Moniteur-éducateur	
Educateurs territoriaux de jeunes enfants	Educateur de jeunes enfants	
Assistants territoriaux socio-éducatifs	Assistant socio-éducatif	
Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles	Agents spécialisé de 1 <sup>ère</sup> classe des écoles maternelles	
Agents sociaux territoriaux	Agent social de 1 <sup>ère</sup> classe	Agent social de 2 <sup>ème</sup> classe



III- **PRÉSENTATION DU PROGRAMME PLURIANNUEL D'ACCÈS À L'EMPLOI TITULAIRE (ARTICLE 14, 15 ET 17 DE LA LOI 2012-347 DU 12/03/2012**

1/ la définition des besoins de la collectivité  
(A préciser)

2/ Les objectifs de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences  
(A préciser)

3/ La présentation du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire

Grades/Emplois	Mode de recrutement (sélection professionnelle ou recrutement réservé sans concours)	Nombre de postes ouverts				
		Année 2013	Année 2014	Année 2015	Année 2016	Nombre total de postes
<b>Grade de</b>	<b>Sélection professionnelle</b>					
. Emploi de .....						
. Emploi de .....						

Le présent dossier (rapport portant sur la situation des agents non titulaires + programme pluriannuel) est présenté, pour avis, au Comité Technique compétent le .....

Fait à .....

Signature de l'autorité territoriale

### ANNEXE 3

#### MODÈLE DE LETTRE INFORMANT L'AGENT NON TITULAIRE QU'IL PEUT PRÉTENDRE AU DISPOSITIF DE TITULARISATION

Collectivité de .....  
 Adresse .....

A

M.....  
 Adresse

*Objet : Non titulaire : Accès à l'emploi titulaire (loi n° 2013-347 du 12/03/2012 + décret n° 2012-1293 du 22/11/2012*

La loi n° 2012-347 du 12/03/2012 relative à l'accès à l'emploi territorial et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique ainsi que le décret d'application n° 2012-1293 du 22/11/2012 prévoient l'accès des agents non titulaires de la fonction publique territoriale à l'emploi titulaire.

Compte tenu de votre situation actuelle :

. grade : ..... Depuis le ...../...../.....  
 . temps de travail : temps complet (ou temps non complet à raison de ..... par semaine),  
 vous remplissez les conditions requises (ou vous remplirez les conditions requises à compter du ...../...../.....)  
 pour prétendre au bénéfice de ce dispositif par la voie des sélections professionnelles (ou par le voie du recrutement réservé sans concours).

A ce titre, le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire soumis pour avis au Comité Technique et approuvé par l'organe délibérant de la collectivité a décidé d'ouvrir un poste correspondant à votre grade au titre de l'année 201....

Ainsi, vous trouverez ci-dessous une simulation fictive de votre situation en cas de nomination stagiaire.

Situation actuelle en qualité de non titulaire	Situation fictive en cas de nomination stagiaire dans le cadre du dispositif de titularisation
<u>Grade actuel</u> : .....  <u>Temps de travail</u> : temps complet (ou temps non complet à raison de ... h ... par semaine <u>Traitement</u> : .....IB ..... IM  <u>Primes</u> : ..... <u>Rémunération totale</u> (traitement + primes) .....	Nomination dans le grade de ..... Durée du stage : 6 mois <u>Temps de travail</u> : temps complet (ou temps non complet à raison de ... h ... par semaine <u>Classement</u> : ..... ème échelon du grade de nomination (IB : .....) Maintien de rémunération : ..... <b>NB</b> : une fiche pourrait être jointe au courrier avec la simulation fictive de carrière (cf exemple p 14)

(Pour les sélections professionnelles) J'attire votre attention sur le fait que votre nomination stagiaire exigera que vous vous présentiez aux sélections professionnelles.

Celles-ci nécessiteront la mise en place de commissions d'évaluation professionnelle qui procéderont à l'audition de chaque agent candidat et dresseront une liste des candidats aptes à être nommés dans le grade correspondant.

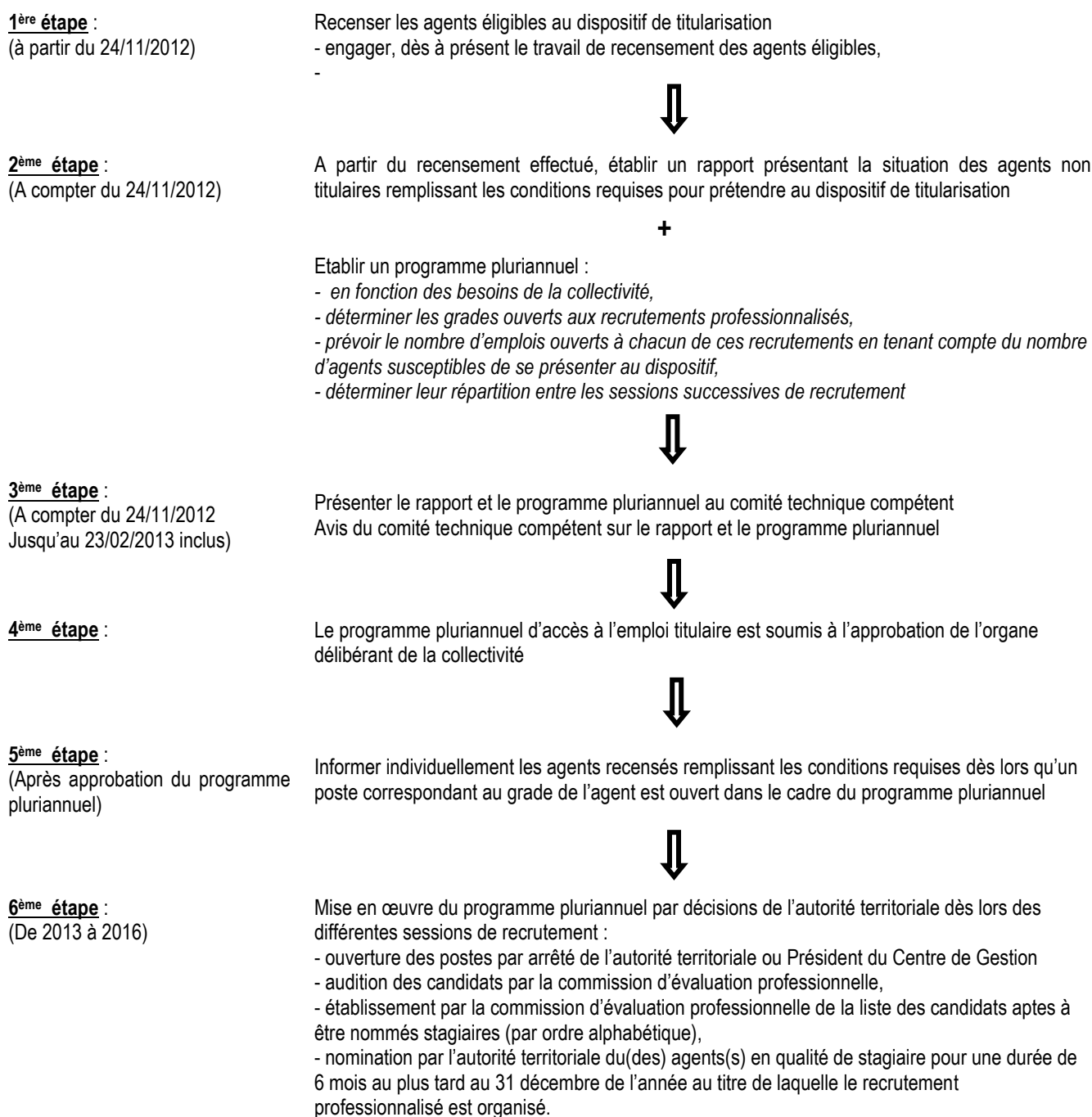
A l'issue vous pourrez, le cas échéant, être nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire pour une durée de 6 mois au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le recrutement professionnalisé (sélection professionnelle ou recrutement sans concours) est organisé.

Pour toute information complémentaire concernant la procédure de recrutement (mise en place des commissions d'évaluation professionnelle pour les sélections professionnelles : ouverture des postes par arrêtés, dépôt des candidatures, audition des candidats par la commission, nomination stagiaire, classement, maintien de rémunération, ...) je reste à votre disposition.

Date et signature de l'autorité territoriale

## ANNEXE 4

### ECHÉANCIER : MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF DE TITULARISATION



**NB :** Afin de prévoir l'organisation des commissions d'évaluation professionnelle, le Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale doit être destinataire :

- du recensement de l'ensemble des agents non titulaires éligibles ou non au dispositif de titularisation,
- du rapport sur la situation des agents remplissant les conditions requises pour prétendre au dispositif de titularisation,
- du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire.