



SNUTER – FSU

173 rue de Charenton 75012 Paris

☎ 01 43 47 53 95 📠 01 49 88 06 17

✉ contact@snuter-fsu.fr www.snuter-fsu.fr



Les Agents contractuels dans la FPT

Juin 2017

Depuis de nombreuses années, le SNUTER-FSU n'a eu de cesse de dénoncer les abus des employeurs publics, et en particulier ceux du versant territorial, concernant les conditions d'emploi des agents contractuels, dont une grande partie des contrats ne respecte pas la réglementation en vigueur.

Contractuel sur emploi permanent, saisonnier « Vivaldi » (employés les 4 saisons), agent sur vacance d'emploi non déclarée, faux vacataire, assistante maternelle ou familiale, PACTE, CDI...

Précaires parmi les précaires, 52% des agents contractuels sont à temps non complet (temps partiel imposé salaire mensuel inférieur à 1000€ net/mois), contre 13% des titulaires. À chacun de ces « statuts » correspondent autant de situations différentes : la précarité constitue bien un outil d'individualisation, d'isolement des agents, outil que de nombreux employeurs territoriaux ne se privent pas d'utiliser surtout dans une période où le chantage à l'emploi pèse lourdement sur les salariés-es.

Parmi les contractuels, la part des femmes est de 69%, contre 57% parmi les titulaires. Dans la plupart des filières, pourtant, la proportion de femmes est un peu plus faible chez les non titulaires, mais elle est beaucoup plus importante dans les filières technique et administrative où les effectifs sont, de loin, les plus nombreux... et les moins bien rémunérés. Dans la FPT 76% des agents relèvent de la cat. C (dont plus de 50% d'entre eux des anciennes échelles 3 et 4 (nouvelle grille C1) : indice de recrutement 325 !!!) et le salaire moyen est le plus faible en France, inférieur même au secteur privé.

Ces dernières années la précarité des emplois se traduit également par un rajeunissement constant de la pyramide des âges des contractuels et un vieillissement de celle des titulaires. Pour les jeunes, l'entrée dans la fonction publique territoriale se fait donc de plus en plus par la case précarité. Les jeunes sont donc aussi particulièrement touchés par ce mode de gestion de personnels.

Le statut de la fonction publique est aussi construit pour protéger les agents publics de la précarité et ainsi garantir leur indépendance, les évolutions réglementaires de ces dernières années accentuées par l'irresponsabilité de certains employeurs territoriaux ont facilité les recours abusifs aux agents contractuels. Les conséquences sont lourdes pour les personnels. Il est nécessaire aujourd'hui de réaffirmer, ce qui est un des axes fondamental de notre engagement syndical, à savoir que les besoins permanents doivent être assurés par la création d'emplois permanents pourvus par des fonctionnaires !!

D'ici là, le réemploi de toutes et tous nos collègues ANT, présents dans les services depuis plusieurs années pour certains-es doit être assuré dans le cadre d'une gestion des personnels fondée sur des règles collectives similaires à celles des agents titulaires : rémunération, protection sociale, indemnité de fin de contrat. Tenir les deux bouts peut paraître un exercice difficile voire contradictoire à certains, mais ce n'est pas à nous à endosser une situation pour laquelle nous n'avons aucune responsabilité : ce n'est pas nous qui avons recruté ces agents en ne respectant pas la réglementation en matière d'emploi public avec parfois la « bénédiction » des services du contrôle de légalité des préfectures!! et les revendications des collègues de voir leur situation améliorée sont bien légitimes. Qui peut aujourd'hui blâmer des agents en extrême précarité, au vu de leurs salaires et de leur statut, de revendiquer une amélioration de leur situation ?

Nous voulons éviter l'émergence d'un « statut bis » mais bien sûr aussi obtenir des garanties et améliorer la situation des collègues contractuels dans l'attente de leur « statut-risation ». Par exemple, nous nous sommes élevés contre le contrat de projet qu'avait proposé le gouvernement car il s'agissait d'une volonté de précariser un peu plus ce type d'emploi et nous avons demandé une prime de fin de contrat à l'instar du secteur privé. Nous avons aussi obtenu le retrait du projet du gouvernement de CDIisation pour les cat B et C !!!

La FSU n'a pas signé le protocole d'accord ANT malgré une majorité des mandats de près de 60%. C'est dommage... Cela a été mal interprété pas les agents concernés-es et exploité sur le terrain par les organisations syndicales signataires. ...

Bien évidemment cela ne nous empêchera pas de poursuivre notre engagement auprès de nos collègues contractuels et de défendre leurs intérêts, entre autre dans les Commissions Consultatives Paritaires qui verront le jour après les élections professionnelles de 2018.

LE DISPOSITIF DE RESORPTION DE L'EMPLOI PRECAIRE

LES PRINCIPALES MESURES sont contenues dans le décret n°2012-1293 du 22 novembre 2012.

Une circulaire du 12 décembre 2012 relative au dispositif d'accès à l'emploi titulaire est venue apporter certaines précisions.

A noter : *La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 prolonge le dispositif d'accès à l'emploi titulaire de deux années c'est-à-dire jusqu'en 2018. Les agents contractuels qui remplissent les conditions prévues antérieurement à l'intervention de la loi du 20 avril 2016 demeurent éligibles à l'accès à la fonction publique (art. 41 loi n°2016-483 du 20 avril 2012)*

1- Le dispositif provisoire d'accès aux cadres d'emplois de fonctionnaires

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 telle que modifiée par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 (art. 13) prévoit que les agents contractuels peuvent accéder aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale « *par la voie de modes de recrutement réservés valorisant les acquis professionnels* », pendant une durée de six ans à compter de sa date de publication, c'est-à-dire jusqu'au 13 mars 2018.

Les conditions de ce dispositif exceptionnel de titularisation sont précisées par le décret n°2012-1293 du 22 novembre 2012, tel que modifié par le décret n°2016-1123 du 11 août 2016.

L'accès à l'emploi titulaire peut avoir lieu selon trois voies :

- sélection professionnelle
- concours réservé
- recrutement réservé sans concours

Les agents contractuels doivent remplir certaines conditions, en termes :

- de situation au 31 mars 2013
- de durée de services publics effectifs
- de nature et de catégorie hiérarchique des missions
- de titre ou de diplôme, le cas échéant

Ils ne peuvent accéder au dispositif qu'au sein de la collectivité ou de l'établissement dont ils relèvent ; d'autre part, les cadres d'emplois et grades ouverts sont énumérés limitativement.

A signaler :

- les corps de fonctionnaires des administrations parisiennes sont ouverts, selon le même dispositif, aux agents contractuels de ces administrations (art. 13 loi n°2012-347 du 12 mars 2012).

- les agents contractuels transférés à la métropole du Grand Paris qui remplissent les conditions exigées conservent la possibilité de se porter candidats aux recrutements réservés dans les conditions prévues à l'article 13, VII de la loi n°2014-58 du 27 janvier 2014.

2- La situation des agents et le programme d'accès à l'emploi titulaire au niveau local

L'autorité territoriale doit élaborer (art. 17 loi n°2012-347 du 12 mars 2012) :

- un bilan sur la mise en oeuvre du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire tel qu'il était prévu antérieurement à la loi n°2016-483 du 20 avril 2016
- un rapport sur la situation des agents remplissant les conditions pour accéder au dispositif
- un programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire

Le rapport et le programme pluriannuel doivent être présentés pour avis, dans un délai de trois mois suivant le 14 août 2016, au comité technique. Pour les EPCI mis en place à compter du 1er janvier 2017, le rapport et le programme pluriannuel sont présentés au plus tard le 30 juin 2017 (art. 17 loi n°2012-347 du 12 mars 2012; art. 7 et 8 décr. n°2012-1293 du 22 nov. 2012).

Le bilan est présenté pour information au comité technique dans le même délai de trois mois suivant le 14 août 2016 (art. 17 loi n°2012-347 du 12 mars 2012).

Le bilan sur la mise en oeuvre du plan de résorption de l'emploi précaire.

Le bilan doit notamment préciser (art. 7 décr. n°2012-1293 du 22 nov. 2012) :

- les prévisions de recrutements programmés
- le nombre de recrutements réservés effectivement réalisés au cours des sessions successives de recrutement
- le nombre de personnes auxquelles a été proposée une transformation de leur contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée (en application articles 21 et 41 de la loi du 12 mars 2012)

Le rapport sur la situation des agents de la collectivité ou de l'établissement remplissant les conditions d'accès à l'emploi titulaire

Le rapport doit préciser (art. 7 décr. n°2012-1293 du 22 nov. 2012) :

- le nombre d'agents éligibles aux recrutements réservés
- la nature et la catégorie hiérarchique des fonctions exercées
- leur ancienneté acquise auprès de l'autorité territoriale

Le programme pluriannuel dans la collectivité ou dans l'établissement

Le programme pluriannuel détermine, en fonction des besoins de la collectivité ou de l'établissement public intéressé et des objectifs de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (art. 17 loi n°2012-347 du 12 mars 2012; art. 8 décr. n°2012-1293 du 22 nov. 2012,) :

- les grades des cadres d'emplois ouverts aux recrutements réservés
- le nombre d'emplois ouverts à chacun de ces recrutements
- leur répartition entre les sessions successives de recrutement

De plus, si le programme pluriannuel prévoit l'organisation d'un recrutement réservé sans concours, il doit définir, en plus du nombre de postes ouverts, les conditions dans lesquelles les recrutements seront effectués, en prenant notamment en compte les acquis de l'expérience professionnelle correspondant aux fonctions du cadre d'emplois d'accueil (art. 8 décr. n°2012-1293 du 22 nov. 2012).

Le programme pluriannuel d'accès à l'emploi doit être approuvé par délibération. Il est ensuite mis en oeuvre par décisions de l'autorité territoriale ; celle-ci doit également procéder à l'information individualisée des agents contractuels qu'elle emploie, sur le contenu du programme et sur les conditions générales de la titularisation (art. 17 loi n°2012-347 du 12 mars 2012; art. 9 décr. n°2012-1293 du 22 nov. 2012).

AGENTS CONCERNES ET CONDITIONS EXIGÉES

A noter : le dispositif d'accès exceptionnel aux cadres d'emplois ne peut bénéficier :

- aux agents licenciés pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire après le 31 décembre 2010 (art. 14, III loi n°2012-347 du 12 mars 2012).

- aux agents ayant, au 31 mars 2011, la qualité de fonctionnaire de l'une des trois fonctions publiques, ou qui l'acquièrent entre cette date et la date de clôture des inscriptions aux recrutements organisés en application du dispositif (art. 32 loi n°2012-347 du 12 mars 2012).

1ère condition : situation au 31 mars 2013

Premier cas : agents en fonction au 31 mars 2013, ou dont le contrat a cessé entre le 1er janvier et le 31 mars 2013, sur un emploi permanent ou un emploi sous CDI en vertu de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000.

Le dispositif s'adresse aux agents contractuels de droit public occupant soit un emploi à temps complet, soit un emploi à temps non complet pour une quotité de temps de travail au moins égale à 50% (art. 14, I loi n°2012-347 du 12 mars 2012).

La quotité de 50% exigée s'apprécie sur un seul emploi. Le fait d'avoir cette quotité du temps de travail répartie sur plusieurs emplois dans différentes collectivités ne rend pas l'agent éligible au processus de titularisation (quest. écr. Sénat n°11981 du 12 juin 2014).

L'emploi occupé doit être (art. 14, I loi n°2012-347 du 12 mars 2012) :

- soit un emploi permanent pourvu conformément aux articles 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984
- soit un emploi leur ayant ouvert droit, en vertu de l'article 35, I de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000, à un CDI (fonctions du niveau de la catégorie C dans le domaine de l'entretien ou du gardiennage de services administratifs, ou dans le domaine du fonctionnement de services administratifs de restauration)

Les agents doivent (art. 14, I loi n°2012-347 du 12 mars 2012) :

- soit, au 31 mars 2013, être en fonction ou bénéficiaire d'un des congés prévus par le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels.
- soit avoir bénéficié d'un contrat ayant cessé entre le 1er janvier et le 31 mars 2013 (art. 14, II loi n°2012-347 du 12 mars 2012)

Rappel : les agents licenciés pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire ne peuvent pas accéder au dispositif.

Deuxième cas : agents remplissant les conditions pour bénéficier du dispositif de « CDIisation »

Les agents remplissant, au 13 mars 2012, les conditions de transformation de leur contrat en CDI en vertu de l'article 21 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, peuvent bénéficier du dispositif d'accès à l'emploi titulaire prévu par la même loi, sous réserve, s'ils occupent un emploi à temps non complet, d'exercer à la même date leurs fonctions pour une quotité de temps de travail d'au moins 50% (art. 15, II loi n°2012-347 du 12 mars 2012).

2ème condition : durée de services publics effectifs (pour les agents sous CDD)

L'accès au dispositif est subordonné, pour les agents sous CDD, à une durée de services publics effectifs au moins égale à quatre années en équivalent temps plein (art. 15, I loi n°2012-347 du 12 mars 2012) :

- soit au cours des six années précédant le 31 mars 2013
- soit à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent. Dans ce cas, au moins deux des quatre années de services exigées doivent avoir été accomplies au cours des quatre années précédant le 31 mars 2013

Ces quatre années de services doivent avoir été accomplies auprès de la collectivité ou de l'établissement qui emploie l'agent au 31 mars 2013 (art. 15, I loi n°2012-347 du 12 mars 2012).

Pour un agent dont le contrat a pris fin entre le 1er janvier et le 31 mars 2013, les quatre années de services doivent avoir été accomplies auprès de la collectivité ou de l'établissement qui l'a employé entre le 1er janvier et le 31 mars 2013 (art. 15, I loi n°2012-347 du 12 mars 2012).

Cas particulier : conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise au titre de leur précédent contrat : (art. 15, I loi n°2012-347 du 12 mars 2012).

- les agents dont le contrat a été renouvelé ou transféré en raison d'un transfert de compétences relatif à un service public

administratif entre une personne morale de droit public et une collectivité territoriale ou l'un de ses établissements publics, - les agents qui continuent de pourvoir le poste de travail pour lequel ils ont été recrutés, alors même qu'ils sont rémunérés successivement par des personnes morales distinctes (parmi celles mentionnées à l'article 2 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

Pour l'appréciation de l'ancienneté, les services accomplis à temps partiel ou à temps incomplet (art. 15, I loi n°2012-347 du 12 mars 2012) :

- sont assimilés à du temps complet, lorsqu'ils correspondent au moins à 50% d'un temps complet
- sont assimilés aux 3/4 du temps complet s'ils correspondent à moins de 50% d'un temps complet

Dérogation : pour les agents reconnus travailleurs handicapés, les services accomplis à temps partiel ou à temps incomplet sont toujours assimilés à du temps complet, quelle que soit la quotité de temps de travail (art. 15, I loi n°2012-347 du 12 mars 2012)

Ne sont pas comptabilisés les services accomplis (art. 15, I loi n°2012-347 du 12 mars 2012) :

- dans les fonctions de collaborateur d'un groupe d'élus
- dans un emploi de collaborateur de cabinet
- dans un emploi fonctionnel de direction occupé en qualité d'agent contractuel après recrutement direct

Quant aux services accomplis dans le cadre de la mise à disposition par un centre de gestion, ils sont comptabilisés uniquement s'ils ont été accomplis auprès de la collectivité ou de l'établissement ayant ensuite recruté l'agent par contrat.

3ème condition : nature et catégorie hiérarchique des missions

Seuls sont accessibles, dans le cadre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire, les cadres d'emplois dont les missions correspondent, par leur nature et leur catégorie hiérarchique, aux fonctions occupées par l'agent contractuel.

L'autorité territoriale s'assure que l'agent ne se présente qu'au recrutement donnant accès à des cadres d'emplois répondant à cette condition (art. 18, IV loi n°2012-347 du 12 mars 2012).

→ pour les agents sous CDD

Pour pouvoir accéder à un cadre d'emplois, il faut qu'ils aient exercé pendant au moins quatre ans en équivalent temps plein, dans la collectivité ou l'établissement auprès duquel ils sont éligibles au dispositif, des fonctions relevant d'une catégorie hiérarchique équivalant à celle dont relèvent les missions du cadre d'emplois concerné (art. 18, II loi n°2012-347 du 12 mars 2012).

L'ancienneté de quatre ans s'apprécie comme la durée de services publics effectifs exigée (voir 2ème condition ci-dessus et art. 15, I, 6ème et 7ème alinéas).

Si les agents justifient d'une ancienneté supérieure à quatre ans auprès de la collectivité ou de l'établissement, on se réfère, pour établir l'équivalence, aux quatre années pendant lesquelles l'agent a exercé les fonctions équivalentes à la ou les catégories les plus élevées (art. 18, II loi n°2012-347 du 12 mars 2012).

Si l'ancienneté de quatre ans 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 (art. 18, II loi n°2012-347 du 12 mars 2012).

→ pour les agents sous CDI

Pour pouvoir accéder à un cadre d'emplois, il faut qu'ils exercent, au 31 mars 2013, des fonctions relevant d'une catégorie hiérarchique équivalant à celle dont relèvent les missions du cadre d'emplois concerné (art. 18, III loi n°2012-347 du 12 mars 2012).

4ème condition : condition de titre ou de diplôme

Si une loi exige la détention d'un titre ou d'un diplôme pour pouvoir exercer les fonctions d'un cadre d'emplois, les candidats aux recrutements organisés pour l'accès à ce cadre d'emplois doivent remplir cette condition (art. 5 décr. n°2012-1293 du 22 nov. 2012).

En revanche, si une disposition réglementaire pose une telle condition, elle ne peut être exigée des candidats à la sélection professionnelle (Avis CE 15 juin 2015 n°388747).

CONDITIONS DE CANDIDATURE ET CADRES D'EMPLOIS OUVERTS

LES CONDITIONS DE CANDIDATURE

Les agents ne peuvent se présenter, pour un même cadre d'emplois ou corps, qu'à un seul recrutement réservé au titre d'une même année d'ouverture du recrutement (art. 6 décr. n°2012-1293 du 22 nov. 2012).

Ils peuvent se présenter aux recrutements suivants (art. 3 et 4 décr. n°2012-1293 du 22 nov. 2012) :

→ pour les agents employés en CDI au 31 mars 2011 ou au 31 mars 2013 :

Ils ne peuvent se présenter qu'aux recrutements ouverts au sein de la collectivité ou de l'établissement dont ils relèvent à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent.

Lorsqu'ils ne sont plus liés contractuellement à une collectivité ou à un établissement à cette date, ils peuvent se présenter aux recrutements ouverts au sein de la collectivité ou de l'établissement dont ils relevaient à la date de leur dernier contrat (art. 3, I décr. n°2012-1293 du 22 nov. 2012).

→ pour les agents dont le contrat est transformé en CDI au 13 mars 2012 en application de l'article 21 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 :

Ils ne peuvent se présenter qu'aux recrutements réservés ouverts au sein de la collectivité ou de l'établissement dont ils relevaient à la date de cette transformation (art. 3, II décr. n°2012-1293 du 22 nov. 2012).

→ pour les agents employés en CDD au 31 mars 2011 :

Ils ne peuvent se présenter qu'aux recrutements ouverts au sein de la collectivité ou de l'établissement dont ils relevaient à cette date (art. 3, III décr. n°2012-1293 du 22 nov. 2012).

→ pour les agents employés en CDD au 31 mars 2013 :

Ils ne peuvent se présenter qu'aux recrutements ouverts au sein de la collectivité ou de l'établissement dont ils relevaient à cette date (art. 3, III décr. n°2012-1293 du 22 nov. 2012).

Dérogation : les agents dont le CDD a été transféré soit après le 31 mars 2011, soit après le 31 mars 2013, dans le cadre d'un transfert de compétences relatif à un service public administratif entre une personne morale de droit public et une collectivité territoriale ou un de ses établissements publics, ne peuvent se présenter qu'aux recrutements ouverts au sein de la collectivité ou de l'établissement dont ils relèvent après ce transfert (art. 3, III décr. n°2012-1293 du 22 nov. 2012).

→ pour les agents employés en CDD au 31 mars 2011 et au 31 mars 2013 auprès d'autorités territoriales distinctes :

Ils peuvent se présenter au recrutement ouvert par ces autorités au titre d'une même année d'ouverture du recrutement à condition de remplir les conditions d'ancienneté requises pour bénéficier des recrutements réservés auprès de chacune d'elles (art. 3, III décr. n°2012-1293 du 22 nov. 2012).

→ pour les agents dont le contrat a pris fin entre le 1er janvier et le 31 mars 2011 :

Ils ne peuvent se présenter qu'aux recrutements ouverts au sein de la collectivité ou de l'établissement dont ils relevaient à la date leur dernier contrat ayant cessé au cours de cette période (art. 3, IV décr. n°2012-1293 du 22 nov. 2012).

→ pour les agents dont le contrat a pris fin entre le 1er janvier et le 31 mars 2013 :

Ils ne peuvent se présenter qu'aux recrutements ouverts au sein de la collectivité ou de l'établissement dont ils relevaient à la date de leur dernier contrat ayant cessé au cours de cette période (art. 3, IV décr. n°2012-1293 du 22 nov. 2012).

→ pour les agents qui sont en congé de mobilité au 31 mars 2011 ou au 31 mars 2013 :

Ils peuvent se présenter (art. 4 décr. n°2012-1293 du 22 nov. 2012) :

- soit aux recrutements ouverts pour leur collectivité ou établissement d'origine
- soit aux recrutements ouverts pour l'employeur public auprès duquel ils exercent effectivement leurs fonctions à l'une de ces dates, sous réserve qu'ils remplissent auprès de lui les conditions d'ancienneté exigées

LES CADRES D'EMPLOIS ET GRADES OUVERTS

A noter : pour les administrations parisiennes, la liste des grades des corps ouverts au dispositif est donnée aux annexes 3 (recrutement par sélections professionnelles) et 4 (recrutements réservés sans concours) du décret n°2012-1293 du 22 novembre 2012.

1- Pour le recrutement par la voie de la sélection professionnelle, les cadres d'emplois et grades concernés sont mentionnés à l'annexe 1 du décret n°2012-1293 du 22 novembre 2012.

2- Pour le recrutement sans concours, les cadres d'emplois et grades concernés sont mentionnés à l'annexe 2 du décret n°2012-1293 du 22 novembre 2012.

MODALITES D'ACCES AUX CADRES D'EMPLOIS

PRINCIPE GENERAL

L'accès à l'emploi titulaire est organisé selon les modes suivants (art. 18, I loi n°2012-347 du 12 mars 2012) :

- sélections professionnelles
- concours réservés
- recrutements réservés sans concours pour l'accès au premier grade des cadres d'emplois de catégorie C accessibles sans concours

Ces modes de recrutement sont fondés notamment sur la prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle correspondant aux fonctions du cadre d'emplois d'accueil visé (art. 18, I loi n°2012-347 du 12 mars 2012).

PRECISIONS SUR LES DIFFERENTS MODES D'ACCES

1- Précisions relatives à la titularisation par sélection professionnelle

Organisation

Les sélections professionnelles sont organisées pour leurs agents par les collectivités et établissements. Elles peuvent cependant, par convention, être confiées au centre de gestion du ressort géographique (art. 19 loi n°2012-347 du 12 mars 2012).

Arrêté d'ouverture des sessions de sélection

Au plus tard un mois avant la date d'audition des candidats, l'autorité territoriale ouvre par arrêté les sessions des sélections professionnelles, pour le recrutement dans les grades des cadres d'emplois prévus par le programme pluriannuel (art. 10 décr. n°2012-1293 du 22 nov. 2012).

L'arrêté précise, pour chaque session (art. 10 décr. n°2012-1293 du 22 nov. 2012) :

- la date limite de dépôt des candidatures
- le nombre d'emplois ouverts
- les dates et lieu des auditions

Si la sélection professionnelle est organisée par le centre de gestion, c'est le président de ce centre qui prend l'arrêté d'ouverture des sessions, pour les grades des cadres d'emplois prévus par les programmes pluriannuels des collectivités et des établissements avec lesquels il a passé une convention (art. 12 décr. n°2012-1293 du 22 nov. 2012).

L'arrêté d'ouverture est affiché, au plus tard un mois avant le début des auditions, dans les locaux de la collectivité ou de l'établissement organisateur de la sélection et, le cas échéant, dans les locaux du centre de gestion auquel l'organisation de la sélection a été déléguée.

Il est également publié dans le même délai sur le site internet, lorsqu'il existe, de la collectivité ou de l'établissement organisateur (art. 10 décr. n°2012-1293 du 22 nov. 2012).

Lorsque le centre de gestion a été chargé par convention d'organiser la sélection, l'affichage a lieu dans les locaux des collectivités et établissements ayant passé cette convention ; il est également publié sur leur site internet, lorsqu'il existe (art. 12 décr. n°2012-1293 du 22 nov. 2012).

Dossier d'inscription

La recevabilité des dossiers des candidats est vérifiée par l'autorité territoriale (art. 10 décr. n°2012-1293 du 22 nov. 2012). Il s'agit de vérifier que les agents ne candidatent qu'aux cadres d'emplois dont les missions correspondent à la nature et à la catégorie hiérarchique des fonctions qu'ils exercent (renvoi à l'article 18 IV de la loi).

Au moment de son inscription, le candidat remet un dossier comportant une lettre de candidature, un CV et, le cas échéant, tout élément complémentaire permettant d'apprécier son parcours professionnel : titres, attestations de stage de formations, de travaux ou d'oeuvres (art. 13 décr. n°2012-1293 du 22 nov. 2012).

Constitution et composition de la commission d'évaluation professionnelle

La sélection est opérée par une commission d'évaluation professionnelle.

Cette commission est constituée :

- par l'autorité territoriale qui organise la sélection professionnelle (art. 11, I décr. n°2012-1293 du 22 nov. 2012)
- ou par le centre de gestion, lorsque c'est celui-ci qui organise la sélection (art. 19 loi n°2012-347 du 12 mars 2012)

Lorsque la commission est constituée par l'autorité territoriale, elle est composée (art. 19 loi n°2012-347 du 12 mars 2012) :

- de l'autorité territoriale, ou de la personne qu'elle désigne
- d'une personnalité qualifiée, qui préside la commission, désignée par le président du centre de gestion ; elle ne peut être un agent de la collectivité ou de l'établissement qui procède au recrutement
- d'un fonctionnaire de la collectivité ou de l'établissement appartenant au moins à la catégorie hiérarchique dont relève le cadre d'emplois concerné ; ce membre peut changer si la commission se prononce sur l'accès à différents cadres d'emplois.

A noter : pour les administrations parisiennes, la personnalité qualifiée est désignée par le ministre chargé des collectivités locales (art. 11, II décr. n°2012-1293 du 22 nov. 2012).

La composition de la commission est affichée dans les locaux de l'autorité organisatrice de la sélection, et publiée sur son éventuel site internet (art. 11, I décr. n°2012-1293 du 22 nov. 2012).

Lorsque la commission est constituée par le président du centre de gestion, elle est composée (art. 19 loi n°2012-347 du 12 mars 2012) :

- d'un président : soit le président du centre, soit la personne qu'il désigne, qui ne peut être l'autorité territoriale d'emploi
- d'une personnalité qualifiée désignée par le président du centre de gestion ; elle ne peut être un agent de la collectivité ou de l'établissement qui procède au recrutement
- d'un fonctionnaire de la collectivité ou de l'établissement appartenant au moins à la catégorie dont relève le cadre d'emplois auquel le recrutement donne accès ; ce membre peut changer si la commission se prononce sur l'accès à différents cadres d'emplois.

S'il n'y a pas de fonctionnaire appartenant au moins à la catégorie hiérarchique dont relève le cadre d'emplois auquel la sélection donne accès, ce membre est issu d'une autre collectivité ou d'un autre établissement (art. 19 loi n°2012-347 du 12 mars 2012).

Modalités de sélection

La commission d'évaluation professionnelle se réunit à chaque session ouverte par l'autorité territoriale (art. 11, I décr. n°2012-1293 du 22 nov. 2012).

Elle auditionne tous les candidats dont le dossier a été déclaré recevable, en vue d'apprécier leur aptitude à exercer les missions du cadre d'emplois auquel la sélection professionnelle donne accès (art. 20 loi n°2012-347 du 12 mars 2012; art. 13 décr. n°2012-1293 du 22 nov. 2012).

L'audition consiste en un entretien, à partir du dossier remis lors de l'inscription ; elle débute par un exposé du candidat sur les acquis de son expérience professionnelle.

Elle a une durée totale (art. 13 décr. n°2012-1293 du 22 nov. 2012) :

- de 30 minutes, dont dix minutes au plus d'exposé, pour l'accès à un cadre d'emplois de catégorie A
- de 20 minutes, dont cinq minutes au plus d'exposé, pour les autres cadres d'emplois

A l'issue des auditions, la commission dresse par ordre alphabétique, en tenant compte des objectifs du plan pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire de la collectivité ou de l'établissement, la liste des candidats aptes à être intégrés dans le grade du cadre d'emplois concerné.

Lorsque la commission est placée auprès du centre de gestion, elle dresse la liste des candidats aptes par collectivité ou établissement (art. 14 décr. n°2012-1293 du 22 nov. 2012).

La liste des candidats aptes est affichée (art. 14 décr. n°2012-1293 du 22 nov. 2012) :

- dans les locaux de la collectivité ou de l'établissement qui a organisé la sélection ; elle est publiée sur son site internet, s'il existe

- ou, lorsque la commission est placée auprès d'un centre de gestion, dans les locaux de la collectivité ou de l'établissement concerné, et publiée sur son site internet, lorsqu'il existe

L'autorité territoriale nomme, en qualité de fonctionnaire stagiaire, les agents déclarés aptes par la commission (art. 20 loi n°2012-347 du 12 mars 2012)

2- Précisions relatives aux concours réservés

Les concours réservés suivent les dispositions qui réglementent les concours « normaux ». Ils donnent lieu à l'établissement de listes d'aptitude qui classent par ordre alphabétique les candidats déclarés aptes par le jury (art. 18, V loi n°2012-347 du 12 mars 2012).

L'inscription sur liste d'aptitude ne vaut pas recrutement.

Le lauréat à un concours réservé est inscrit sur la liste d'aptitude pour deux années (art. 44 loi n°84-53 du 26 janv. 1984, par renvoi figurant à l'art. 19, V de la loi du 12 mars 2012).

S'il n'a pas été nommé à l'issue de cette deuxième année, il est réinscrit de droit, à la condition d'avoir fait une demande écrite en ce sens, pour une troisième année ; de la même manière si l'agent n'est toujours pas nommé au cours de la troisième année, il est réinscrit de droit, toujours sur sa demande écrite, pour une quatrième année.

L'agent dispose donc, pour être recruté, d'une période de quatre ans, durée maximale d'inscription sur la liste d'aptitude.

A noter : le décompte de cette période est suspendu en cas de congé parental, de maternité, d'adoption, de présence parentale, d'accompagnement d'une personne en fin de vie, de longue durée, d'accomplissement du service national et lorsque l'agent contractuel, inscrit sur une liste d'aptitude à un cadre d'emplois dont les missions correspondent à l'emploi qu'il occupe, est recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement de l'article 3-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 44 loi n°84-53, par renvoi figurant à l'art. 19, V de la loi).

La période maximale de maintien sur une liste d'aptitude peut conduire un agent contractuel à être nommé, sur la base du dispositif exceptionnel de titularisation prévu par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, à une date postérieure à l'expiration du délai maximal normalement prévu, c'est-à-dire après le 13 mars 2018 (art. 18, V loi n°2012-347 du 12 mars 2012).

3- Précisions relatives aux recrutements réservés sans concours pour l'accès au premier grade des cadres d'emplois de catégorie C accessibles sans concours

Les agents candidats à l'intégration dans le premier grade des cadres d'emplois de catégorie C accessibles sans concours sont 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 (art. 18, V loi n°2012-347 du 12 mars 2012).

SITUATION DES AGENTS NOMMES

1- Nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire

Les agents recrutés en application du dispositif d'accès à l'emploi titulaire sont nommés fonctionnaires stagiaires au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le recrutement réservé est organisé.

Le stage a une durée de six mois (art. 15 décr. n°2012-1293 du 22 nov. 2012).

Durant cette période de stage, leur situation est la suivante (art. 15 décr. n°2012-1293 du 22 nov. 2012) :

- ils sont placés, au regard de leur contrat d'agent contractuel, en congé sans rémunération

- ils sont soumis aux dispositions du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992, sauf celles relatives à la durée du stage

Les agents recrutés en qualité de fonctionnaire stagiaire sont classés à un échelon déterminé en prenant en compte une fraction de leur ancienneté de services publics en qualité d'agent non titulaire, dans des conditions différentes selon la catégorie hiérarchique (art. 16 décr. n°2012-1293 du 22 nov. 2012).

2- Modalités de classement par catégorie

Classement dans un cadre d'emplois de catégorie A

Les agents contractuels qui accèdent à un cadre d'emplois de catégorie A y sont classés en application des dispositions communes fixées par le décret n°2006-1695 du 22 décembre 2006, sous réserve d'une dérogation garantissant un traitement minimum par rapport à la rémunération antérieure.

Cette garantie s'applique si le traitement indiciaire résultant du classement est inférieur à leur rémunération antérieure. L'agent bénéficie alors, à titre personnel, du maintien à l'indice majoré le plus proche de celui permettant d'obtenir un traitement mensuel brut égal à 70% de la rémunération mensuelle antérieure, dans la limite du traitement correspondant au dernier échelon du grade de classement (art. 16, I, 1° décr. n°2012-1293 du 22 nov. 2012).

La rémunération mensuelle antérieure prise en compte est la moyenne des six meilleures rémunérations mensuelles perçues par l'agent, dans son dernier emploi, au cours de la période de 12 mois précédant la nomination dans le cadre d'emplois de catégorie A.

Ne sont pas pris en compte les éléments accessoires liés à la situation familiale, au lieu de travail ou aux frais de transport (art. 16, I, 1° décr. n°2012-1293 du 22 nov. 2012). En revanche, les primes et indemnités sont comprises dans le calcul de la rémunération antérieure (I, 3 b circ. min. du 12 déc. 2012).

Classement dans un cadre d'emplois de catégorie B

Les agents contractuels qui accèdent à un cadre d'emplois de catégorie B y sont classés en application des dispositions communes fixées par le décret n°2010-329 du 22 mars 2010 (-voir DE220310B), sous réserve d'une dérogation garantissant un traitement minimum par rapport à la rémunération antérieure

Cette garantie s'applique si le traitement indiciaire résultant du classement est inférieur à leur rémunération antérieure. L'agent bénéficie alors, à titre personnel, du maintien à l'indice majoré le plus proche de celui permettant d'obtenir un traitement mensuel brut égal à 80% de la rémunération mensuelle antérieure, dans la limite du traitement correspondant au dernier échelon du grade de classement (art. 16, I, 2° décr. n°2012-1293 du 22 nov. 2012).

La rémunération mensuelle antérieure prise en compte est la moyenne des six meilleures rémunérations mensuelles perçues par l'agent, dans son dernier emploi, au cours de la période de 12 mois précédant la nomination dans le cadre d'emplois de catégorie B.

Ne sont pas pris en compte les éléments accessoires liés à la situation familiale, au lieu de travail ou aux frais de transport (art. 16, I, 2° décr. n°2012-1293 du 22 nov. 2012). En revanche, les primes et indemnités sont comprises dans le calcul de la rémunération antérieure (I, 3 b circ. min. du 12 déc. 2012).

Classement dans un cadre d'emplois de catégorie C

Les agents contractuels qui accèdent à un cadre d'emplois de catégorie C y sont classés en application des dispositions communes fixées par le décret n°2016-596 du 12 mai 2016 (art. 16, I, 3° décr. n°2012-1293 du 22 nov. 2012).

Cas particulier : classement dans un corps des administrations parisiennes

Les agents recrutés dans un corps des administrations parisiennes y sont classés, en qualité de fonctionnaire stagiaire, à un échelon déterminé en application du statut particulier concerné, sous réserve d'une dérogation garantissant un traitement minimum par rapport à la rémunération antérieure (art. 16, II décr. n°2012-1293 du 22 nov. 2012).

Si le traitement indiciaire résultant du classement est inférieur à la rémunération antérieure, l'agent a droit au maintien, à titre personnel, de l'indice majoré le plus proche de celui permettant un traitement mensuel brut égal (art. 16, II décr. n°2012-1293 du 22 nov. 2012) :

- à 70% de la rémunération mensuelle antérieure, dans le cas d'une nomination dans un corps de catégorie A

- à 80% de la rémunération mensuelle antérieure, dans le cas d'une nomination dans un corps de catégorie B

La rémunération mensuelle antérieure prise en compte est la moyenne des six meilleures rémunérations mensuelles perçues par l'agent, dans son dernier emploi, au cours de la période de 12 mois précédant la nomination dans le corps.

Ne sont pas pris en compte les éléments accessoires liés à la situation familiale, au lieu de travail ou aux frais de transport (art. 16, II décr. n°2012-1293 du 22 nov. 2012). En revanche, les primes et indemnités sont comprises dans le calcul de la rémunération antérieure (I, 3 b circ. min. du 12 déc. 2012).

3- Formation après titularisation

Les agents titularisés dans un cadre d'emplois doivent suivre la formation obligatoire de professionnalisation dispensée tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste, dans les conditions prévues par le décret n°2008-512 du 29 mai 2008 (art. 17 décr. n°2012-1293 du 22 nov. 2012).

Pour ceux qui sont titularisés dans un corps des administrations parisiennes, ils doivent suivre les actions de formation prévues par le statut particulier en cas de recrutement par concours interne (art. 17 décr. n°2012-1293 du 22 nov. 2012).

4- Avancement de grade dans le cadre d'emplois de nomination

Pour l'avancement de grade, lorsqu'une condition de services effectifs est exigée, les services publics accomplis en qualité d'agent non titulaire dans un emploi de même niveau sont considérés comme des services accomplis dans le cadre d'emplois ou corps et dans le grade d'intégration (art. 18 décr. n°2012-1293 du 22 nov. 2012).