



**Il est important de rappeler que le dispositif de titularisation comporte ainsi les modes de recrutements professionnalisés suivants :**

- les recrutements réservés sans concours pour l'accès à certains grades de la catégorie C (premier grade du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux, premier grade du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux, ...),
- les sélections professionnelles qui nécessitent la mise en place de commissions d'évaluation professionnelle.

Le présent fascicule vise à vous présenter les principales dispositions relatives à la prolongation de deux ans du dispositif de titularisation pour la période du 13/03/2016 au 12/03/2018, notamment les nouvelles conditions d'éligibilité des agents ainsi que le rappel de l'organisation de la sélection professionnelle par la mise en place de commissions d'évaluation professionnelle.



**Les agents qui remplissaient les conditions d'éligibilité prévues par la loi n° 2012-347 du 12/03/2012 dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-483 du 20/04/2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires demeurent éligibles au dispositif de titularisation jusqu'au 12/03/2018 (article 41 - III. de la loi n° 2016-483 du 20/04/2016) ⇒ Cf. CDG-INFO2012-15 pour consulter les anciennes conditions : ICI.**

*☞ Ce CDG-INFO ne traite pas de la transformation du contrat en cours en contrat à durée indéterminée au 13 mars 2012. Pour toute information relative à cette disposition, il vous appartient de consulter le CDG-INFO2012-4 ainsi que le CDG-INFO2016-11.*

\*\*\*\*\*

# SOMMAIRE

1 - LA PROLONGATION DU DISPOSITIF DE TITULARISATION : LES VOIES PROFESSIONNALISÉES DE TITULARISATION POUR LES AGENTS EN CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE OU EN CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE SOUS RÉSERVE QU'ILS REMPLISSENT CERTAINES CONDITIONS .....	PAGE 4
<b>1.1 - LES BÉNÉFICIAIRES</b> .....	<b>PAGE 4</b>
1.2 - LES AGENTS EXCLUS DU DISPOSITIF .....	PAGE 4
<b>1.3 - LES CONDITIONS D'ANCIENNETÉ DE SERVICES</b> .....	<b>PAGE 5</b>
1.4 - L'ADÉQUATION ENTRE LES FONCTIONS EXERCÉES PAR L'AGENT CONTRACTUEL ET LES MISSIONS DE SON CADRE D'EMPLOIS D'ACCUEIL .....	PAGE 6
2 - LES GRADES DES CADRES D'EMPLOIS ACCESSIBLES AU DISPOSITIF DE TITULARISATION .....	PAGE 6
3 - LE BILAN SUR LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE RÉSORPTION DE L'EMPLOI PRÉCAIRE POUR LA PÉRIODE DU 13/03/2012 AU 12/03/2016, LE RAPPORT ET LE PROGRAMME PLURIANNUEL D'ACCÈS À L'EMPLOI TITULAIRE POUR LA PÉRIODE DU 13/03/2016 AU 12/03/2018 .....	PAGE 7
3.1 - LE BILAN SUR LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE RÉSORPTION DE L'EMPLOI PRÉCAIRE POUR LA PÉRIODE DU 13/03/2012 AU 12/03/2016 .....	PAGE 7
3.2 - LE RAPPORT SUR LA SITUATION DES AGENTS REMPLISSANT LES CONDITIONS REQUISES POUR PRÉTENDRE A LA PROLONGATION DU DISPOSITIF DE TITULARISATION POUR LA PÉRIODE DU 13/03/2016 AU 12/03/2018 .....	PAGE 8
3.3 - LE PROGRAMME PLURIANNUEL D'ACCÈS À L'EMPLOI TITULAIRE POUR LA PÉRIODE DU 13/03/2016 AU 12/03/2018 .....	PAGE 10
3.4 - L'INFORMATION INDIVIDUALISÉE DES AGENTS RECENSÉS .....	PAGE 12
4 - LES DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES À LA SÉLECTION PROFESSIONNELLE .....	PAGE 12
4.1 - LES OPÉRATIONS PRÉALABLES À LA SÉLECTION PROFESSIONNELLE .....	PAGE 12
4.2 - L'ORGANISATION DE LA SÉLECTION PROFESSIONNELLE .....	PAGE 14
5 - LES DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AU RECRUTEMENT RÉSERVÉ SANS CONCOURS .....	PAGE 14
6 - LA NOMINATION DE L'AGENT .....	PAGE 15
6.1 - LE CLASSEMENT DE L'AGENT ET LE MAINTIEN DE RÉMUNÉRATION .....	PAGE 15
6.2 - LA TITULARISATION .....	PAGE 18

## ANNEXES

⇒ <b>ANNEXE 1</b> : Tableau présentant les conditions requises pour bénéficier du dispositif de titularisation .....	PAGE 19
⇒ <b>ANNEXE 2</b> : Liste des grades des cadres d'emplois ouverts au dispositif de titularisation .....	PAGE 20
⇒ <b>ANNEXE 3</b> : Présentation au Comité technique compétent du <u>bilan</u> portant sur la mise en œuvre du plan de résorption de l'emploi précaire pour la période du 13/03/2012 au 12/03/2016, du <u>rapport</u> portant sur la situation des agents remplissant les conditions requises pour prétendre à la prolongation du dispositif de titularisation et du <u>programme pluriannuel</u> d'accès à l'emploi titulaire pour la période du 13/03/2016 au 12/03/2018 .....	PAGE 22
⇒ <b>ANNEXE 4</b> : Modèle de lettre informant l'agent contractuel qu'il peut prétendre au dispositif de titularisation .....	PAGE 33
⇒ <b>ANNEXE 5 A</b> : Arrêté portant nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire dans le cadre du dispositif de titularisation en application des articles 13 à 20 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012 ( <u>recrutement réservé sans concours</u> ) .....	PAGE 34
⇒ <b>ANNEXE 5 B</b> : Arrêté portant nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire dans le cadre du dispositif de titularisation en application des articles 13 à 20 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012 ( <u>sélection professionnelle</u> ) .....	PAGE 36
⇒ <b>ANNEXE 6</b> : Les règles de classement (dispositif de titularisation) .....	PAGE 38
⇒ <b>ANNEXE 7</b> : Echancier : Mise en œuvre de la prolongation du dispositif de titularisation pour la période du 13/03/2016 au 12/03/2018 .....	PAGE 39

\*\*\*\*\*

## 1 - LA PROLONGATION DU DISPOSITIF DE TITULARISATION : LES VOIES PROFESSIONNALISÉES DE TITULARISATION POUR LES AGENTS EN CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE OU EN CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE SOUS RÉSERVE QU'ILS REMPLISSENT CERTAINES CONDITIONS

Par dérogation à l'article 36 de la loi n°84-53 du 26/01/1984 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 recrutements professionnalisés pour une durée de six ans du 13 mars 2012 jusqu'au 12 mars 2018.

La loi n° 2016-483 du 20/04/2016 a prolongé de deux ans (soit du 13/03/2016 au 12/03/2018) la durée d'application du dispositif de titularisation prévu, à l'origine, par la loi n° 2012-347 du 12/03/2012.

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

⇒ Article 13 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012 modifié par l'article 41 de la loi n° 2016-483 du 20/04/2016.  
⇒ Article 1er du décret 2012-1293 du 22/11/2012 modifié par l'article 2 du décret n° 2016-1123 du 11/08/2016.

### 1.1 - LES BÉNÉFICIAIRES

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

- les agents en contrat à durée indéterminée (C.D.I.) au 31/03/2013 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 contrat à durée déterminée (C.D.D.) qui ont bénéficié, au 13 mars 2012, de la transformation de leur C.D.D. en C.D.I. en application de l'article 21 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012 (1<sup>ère</sup> étape du plan de résorption de l'emploi précaire - Cf. CDG-INFO2012-4 ainsi que le CDG-INFO2016-11) 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 C.D.D. :**
  - **recrutés 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 2013) précisées au paragraphe 1-3 ci-dessous.**

Par ailleurs, ces agents contractuels doivent être en fonction au 31 mars 2013 ou bénéficier de l'un des congés prévus par le décret n° 88-145 du 15/02/1988 (congés de maladie, de maternité, pour convenances personnelles, parental, ...).

⇒ Articles 14 I. (art. modifié par l'article 41 de la loi n° 2016-483 du 20/04/2016) et 15 II. de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012.

#### ☞ CAS PARTICULIER

**Les agents contractuels en C.D.D. recrutés 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 dont le contrat a cessé entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mars 2013 peuvent bénéficier du dispositif de titularisation sous réserve de remplir les conditions de durée de services publics effectifs définies au paragraphe 1-3 ci-dessous.**

⇒ Article 14 II. de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012 modifié par l'article 41 de la loi n° 2016-483 du 20/04/2016.

### 1.2 - LES AGENTS EXCLUS DU DISPOSITIF

Le plan de titularisation ne concerne pas les agents contractuels à temps non complet dont la **durée hebdomadaire de travail est inférieure au mi-temps** que ces agents soient en C.D.D. ou en C.D.I.

⇒ Articles 14 I. (art. modifié par l'article 41 de la loi n° 2016-483 du 20/04/2016) et 15 II. de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012.

Les agents contractuels doivent avoir été recrutés sur un emploi permanent conformément aux articles 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 ce qui exclut :

- les collaborateurs de cabinet (article 110 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984),
- les collaborateurs de groupe d'élus,
- les emplois de direction (article 47 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984),
- les assistantes maternelles,
- les agents contractuels en C.D.D. sur un emploi non permanent (accroissement temporaire d'activité ou accroissement saisonnier d'activité).

⇒ Article 14 I. 1° de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012 modifié par l'article 41 de la loi n° 2016-483 du 20/04/2016.

Les agents contractuels licenciés pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire après le 31/12/2010 sont également exclus de ce dispositif.

⇒ Article 14 III. de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012.

### **1.3 - LES CONDITIONS D'ANCIENNETÉ DE SERVICES**

Les agents contractuels en C.D.I. ou en C.D.D. qui ont bénéficié de la transformation de plein droit de leur contrat en C.D.I. 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 C.D.D. doivent justifier au 31 mars 2013 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 31/03/2007 et le 30/03/2013,**
- **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 contractuels postulent dont au moins 2 années accomplies entre le 31/03/2009 et le 30/03/2013.**

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

Par conséquent, tous les agents recrutés à compter du 1<sup>er</sup> avril 2011 ne pourront remplir les conditions de durée de services et prétendre ainsi au dispositif de titularisation.

⇒ Article 15 I. de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012 modifié par l'article 41 de la loi n° 2016-483 du 20/04/2016.

#### **☞ CAS PARTICULIER**

*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 conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise au titre de leur précédent contrat.*

*Le bénéfice de cette ancienneté est également conservé aux agents qui, bien que rémunérés successivement par différents employeurs publics (toute fonction publique) continuent de pourvoir le poste de travail pour lequel ils ont été recrutés (disposition ajoutée suite à une jurisprudence TA Nantes n° 1208556, 1208668 et 1211336 du 12/03/2013 qui concerne les unités mixtes de recherche).*

⇒ Avant dernier alinéa et dernier alinéa du 2° du I de l'article 15 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012 modifié par l'article 40 de la loi n° 2016-483 du 20/04/2016.

*L'article L. 1224-3 du code du travail prévoit que les services accomplis au sein d'une entité économique de droit privé lorsque l'agent est transféré de cette entité économique à une personne publique sont assimilés à des services accomplis au sein de la personne publique d'accueil.*

⇒ Article 40 de la loi n° 2016-483 du 20/04/2016.

**➔ Vous reporter à l'annexe 1 du CDG-INFO relative au tableau présentant les conditions requises pour bénéficier de la prolongation du dispositif de titularisation**

#### **➤ 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 à une quotité égale ou supérieure à 50% d'un temps complet sont assimilés à des services à temps complet.*

Les services accomplis dans les fonctions de collaborateur de groupe d'élus, de collaborateur de cabinet ou sur des emplois de direction (emplois fonctionnels) n'entrent pas dans le calcul de la durée de services effectifs.

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.

Le bénéfice de cette ancienneté est également conservé aux agents qui, bien que rémunérés successivement par différents employeurs publics (toute fonction publique) continuent de pourvoir le poste de travail pour lequel ils ont été recrutés.

⇒ Article 15 I. de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012 modifié par l'article 41 de la loi n° 2016-483 du 20/04/2016.

#### 1.4 - L'ADÉQUATION ENTRE LES FONCTIONS EXERCÉES PAR L'AGENT CONTRACTUEL 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.

⇒ Article 18 I. de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012.

**Les agents contractuels en contrat à durée déterminée (C.D.D.) au 31 mars 2013** 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 dans 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 élevées.

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.

⇒ Article 18 II. de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012 modifié par l'article 41 de la loi n° 2016-483 du 20/04/2016.

**Les agents contractuels en contrat à durée indéterminée (C.D.I.) au 31 mars 2013** 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.

⇒ Article 18 III. de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012 modifié par l'article 41 de la loi n° 2016-483 du 20/04/2016.

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.

⇒ Article 18 IV. de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012.

## 2 - LES GRADES DES CADRES D'EMPLOIS ACCESSIBLES AU DISPOSITIF DE TITULARISATION

Le décret n° 2012-1293 du 22/11/2012 modifié par le décret n° 2016-1123 du 11/08/2016 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'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,
- par la voie des recrutements réservés sans concours qui concerne le premier grade du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux, le premier grade du cadre d'emplois des adjoints techniques

territoriaux, le premier grade du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement, le premier grade du cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine, le premier grade du cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation et le premier grade du cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux.

En revanche, à l'instar du dispositif de titularisation pour la période du 13/03/2012 au 12/03/2016, 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 pour la prolongation de ce dispositif.

→ Vous reporter à l'annexe 2 du CDG-INFO relative à la liste des grades des cadres d'emplois ouverts au dispositif de titularisation

⇒ Article 2 et annexes 1 et 2 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012 modifiés par l'article 7 du décret n° 2016-1123 du 11/08/2016.

### **3 - LE BILAN SUR LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE RÉSORPTION DE L'EMPLOI PRÉCAIRE POUR LA PÉRIODE DU 13/03/2012 AU 12/03/2016, LE RAPPORT ET LE PROGRAMME PLURIANNUEL D'ACCÈS À L'EMPLOI TITULAIRE POUR LA PÉRIODE DU 13/03/2016 AU 12/03/2018**

En application de l'article 17 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012, l'autorité territoriale présente au Comité technique compétent dans un délai de trois mois à compter du 14/08/2016 jusqu'au 13/11/2016 inclus :

- un bilan sur la mise en œuvre du plan de résorption de l'emploi précaire pour la période du 13/03/2012 au 12/03/2016,
- un rapport présentant la situation des agents contractuels remplissant les conditions requises pour prétendre à la prolongation du dispositif de titularisation pour la période du 13/03/2016 au 12/03/2018,
- un programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire pour la période du 13/03/2016 au 12/03/2018.

Ce programme détermine en fonction des besoins de la collectivité et des objectifs de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC), 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.

Le rapport et le programme pluriannuel pour la période du 13/03/2016 au 12/03/2018 doivent être présentés au Comité technique compétent.

Le programme pluriannuel est soumis à l'approbation de l'organe délibérant de la collectivité avant d'être mis en œuvre par l'autorité territoriale.

Les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre mis en place au 01/01/2017 présentent au comité technique compétent le rapport et le programme pluriannuel au plus tard le 30/06/2017.

⇒ Article 17 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012 modifié par l'article 41 de la loi n° 2016-483 du 20/04/2016.  
⇒ Article 7 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012 modifié par l'article 5 du décret n° 2016-1123 du 11/08/2016.

#### **3.1 - LE BILAN SUR LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE RÉSORPTION DE L'EMPLOI PRÉCAIRE POUR LA PÉRIODE DU 13/03/2012 AU 12/03/2016**

Ce bilan sur la mise en œuvre du plan de résorption de l'emploi précaire pour la période du 13/03/2012 au 12/03/2016 doit être présenté, pour avis, au Comité technique compétent par l'autorité territoriale et préciser les éléments suivants :

- les prévisions de recrutements prévus dans le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire pour la période du 13/03/2012 au 12/03/2016 et le nombre de recrutements professionnalisés (sélection professionnelle et recrutement réservé sans concours) effectivement réalisés au cours des sessions successives de recrutement,
- le nombre de personnes s'étant vu proposer une transformation de leur contrat à durée déterminée (CDD) en contrat à durée indéterminée (CDI) au 13/03/2012 en application de l'article 21 de la loi n° 2012-347 et la reconduction du CDD en CDI en application des articles 3-3 dernier alinéa et 3-4. - II de la loi n° 84-53 du 26/01/1984,

⇒ Article 17 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012 modifié par l'article 41 de la loi n° 2016-483 du 20/04/2016.  
⇒ Article 7 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012 modifié par l'article 5 du décret n° 2016-1123 du 11/08/2016.

Le bilan portant sur la mise en œuvre du plan de résorption de l'emploi précaire pour la période du 13/03/2012 au 12/03/2016 pourrait donc se présenter de la façon suivante :

Collectivité de .....

**Objet** : Présentation, pour avis, au Comité technique du bilan portant sur la mise en œuvre du plan de résorption de l'emploi précaire pour la période du 13/03/2012 au 12/03/2016 (articles 14, 15, 17, 21 et 41 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012) :

Texte : Art. 17 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012 : « Dans un délai de trois mois à compter de la publication du décret pris pour l'application de la présente loi dans sa rédaction résultant de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, l'autorité territoriale présente au comité technique compétent un bilan sur la mise en œuvre du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire prévu au présent article, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 précitée, comportant, le cas échéant, le bilan de la transformation des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée, en application des articles 21 et 41 de la présente loi. L'autorité territoriale présente également un rapport sur la situation des agents remplissant les conditions définies aux articles 14 et 15 ainsi qu'un programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire. Ce programme détermine notamment, en fonction des besoins de la collectivité territoriale ou de l'établissement public intéressé et des objectifs de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, les cadres d'emplois ouverts aux recrutements réservés, le nombre d'emplois ouverts à chacun de ces recrutements et leur répartition entre les sessions successives de recrutement.

Pour les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre mis en place au 1er janvier 2017, le rapport et le programme pluriannuel prévus aux deux dernières phrases du premier alinéa sont présentés par l'autorité territoriale au comité technique au plus tard le 30 juin 2017.

La présentation du rapport et du programme donne lieu à un avis du comité technique dans les conditions fixées à l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée.

Le programme pluriannuel d'accès à l'emploi est soumis à l'approbation de l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, puis mis en œuvre par l'autorité territoriale ».

Grades	Année 2012			Année 2013			Année 2014			Année 2015			Année 2016 (jusqu'au 12/03/2016)		
	Nb de postes ouverts et prévus dans le programme pluriannuel	Nb de recrutements effectifs réalisés	Nb de CDI (transformation CDD en CDI au 13/03/12)	Nb de postes ouverts et prévus dans le programme pluriannuel	Nb de recrutements effectifs réalisés	Nb de CDD reconduits en CDI (art. 3-3 ou 3-4 - II loi 84-53)	Nb de postes ouverts et prévus dans le programme pluriannuel	Nb de recrutements effectifs réalisés	Nb de CDD reconduits en CDI (art. 3-3 ou 3-4 - II loi 84-53)	Nb de postes ouverts et prévus dans le programme pluriannuel	Nb de recrutements effectifs réalisés	Nb de CDD reconduits en CDI (art. 3-3 ou 3-4 - II loi 84-53)	Nb de postes ouverts et prévus dans le programme pluriannuel	Nb de recrutements effectifs réalisés	Nb de CDD reconduits en CDI (art. 3-3 ou 3-4 - II loi 84-53)
Cadre d'emplois des attachés territoriaux - Grade d'attaché															
Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux - Grade de rédacteur															
....															

Le présent bilan portant sur la mise en œuvre du plan de résorption de l'emploi précaire pour la période du 13/03/2012 au 12/03/2016 est présenté, pour avis, au Comité technique compétent le .....

Fait à .....

Signature de l'autorité territoriale

➔ Vous reporter à l'annexe 3 du CDG-INFO relative à la présentation, pour avis, au Comité technique compétent du bilan portant sur la mise en œuvre du plan de résorption de l'emploi précaire pour la période du 13/03/2012 au 12/03/2016, du rapport portant sur la situation des agents remplissant les conditions requises pour prétendre à la prolongation du dispositif de titularisation et du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire pour la période du 13/03/2016 au 12/03/2018

⇒ Article 17 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012 modifié par l'article 41 de la loi n° 2016-483 du 20/04/2016.  
 ⇒ Article 7 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012 modifié par l'article 5 du décret n° 2016-1123 du 11/08/2016.

### 3.2 - LE RAPPORT SUR LA SITUATION DES AGENTS REMPLISSANT LES CONDITIONS REQUISES POUR PRÉTENDRE A LA PROLONGATION DU DISPOSITIF DE TITULARISATION POUR LA PÉRIODE DU 13/03/2016 AU 12/03/2018

Ce rapport doit être présenté, pour avis, au Comité technique compétent et préciser les éléments suivants :

- le nombre d'agents remplissant les conditions requises (cf. paragraphes 1.1 et 1.3 du CDG-INFO),
- la nature des fonctions exercées (filiales administrative, technique, ...),
- la catégorie hiérarchique des fonctions exercées (catégorie A, B ou C),
- l'ancienneté acquise en équivalent temps plein (cf. paragraphe 1.3) dans la collectivité au 31/03/2013,
- l'ancienneté acquise en équivalent temps plein dans la collectivité à la date du rapport.

Il comporte un programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire (cf. paragraphe 3.3 du CDG-INFO).

⇒ Article 17 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012 modifié par l'article 41 de la loi n° 2016-483 du 20/04/2016.  
 ⇒ Article 7 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012 modifié par l'article 5 du décret n° 2016-1123 du 11/08/2016.



Le rapport pourrait donc se présenter de la façon suivante :

Collectivité de .....

**Objet : Présentation, pour avis, au Comité technique du rapport relatif à la situation des agents contractuels remplissant les conditions requises pour prétendre à la prolongation du dispositif de titularisation pour la période du 13/03/2016 au 12/03/2018 (articles 14, 15 et 17 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012) :**

Texte : Art. 17 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012 : « Dans un délai de trois mois à compter de la publication du décret pris pour l'application de la présente loi dans sa rédaction résultant de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, l'autorité territoriale présente au comité technique compétent un bilan sur la mise en œuvre du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire prévu au présent article, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 précitée, comportant, le cas échéant, le bilan de la transformation des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée, en application des articles 21 et 41 de la présente loi. L'autorité territoriale présente également un rapport sur la situation des agents remplissant les conditions définies aux articles 14 et 15 ainsi qu'un programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire. Ce programme détermine notamment, en fonction des besoins de la collectivité territoriale ou de l'établissement public intéressé et des objectifs de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, les cadres d'emplois ouverts aux recrutements réservés, le nombre d'emplois ouverts à chacun de ces recrutements et leur répartition entre les sessions successives de recrutement.

Pour les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre mis en place au 1er janvier 2017, le rapport et le programme pluriannuel prévus aux deux dernières phrases du premier alinéa sont présentés par l'autorité territoriale au comité technique au plus tard le 30 juin 2017.

La présentation du rapport et du programme donne lieu à un avis du comité technique dans les conditions fixées à l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée.

Le programme pluriannuel d'accès à l'emploi est soumis à l'approbation de l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, puis mis en œuvre par l'autorité territoriale ».

Filière (nature des fonctions)	Catégorie (A - B ou C)	Grade (ou fonctions) <i>N.B. : un grade par ligne</i>	Eligibilité de l'agent au 31/03/2013	Ancienneté acquise en ETP au 31/03/2013	Ancienneté acquise en ETP à la date de présentation du rapport (à préciser) <i>Dans l'exemple : présentation au CT le 01/12/2016</i>
Administrative	A	Attaché	Eligible	4 ans 5 mois	8 ans 1 mois
Administrative	A	Attaché	Eligible	4 ans	7 ans 8 mois
<b>Nombre d'agents remplissant les conditions par grade</b>		<b>2</b>			
Administrative	B	Rédacteur	Eligibilité ultérieure	3 ans	6 ans 8 mois
<b>Nombre d'agents remplissant les conditions par grade</b>		<b>1</b>			
Technique	B	Technicien principal de 2 <sup>ème</sup> classe	Eligible	4 ans 3 mois	7 ans 11 mois
Technique	B	Technicien principal de 2 <sup>ème</sup> classe	Eligible	4 ans 1 mois	7 ans 9 mois
<b>Nombre d'agents remplissant les conditions par grade</b>		<b>2</b>			
Animation	C	Deuxième grade du cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation	Eligible	6 ans (C.D.I.)	9 ans 8 mois (C.D.I.)
Animation	C	Deuxième grade du cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation	Eligible	4 ans	7 ans 8 mois
Animation	C	Deuxième grade du cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation	Eligibilité ultérieure	3 ans	6 ans 8 mois
<b>Nombre d'agents remplissant les conditions par grade</b>		<b>3</b>			
Animation	C	Premier grade du cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation	Eligible	8 ans (C.D.I.)	11 ans 8 mois (C.D.I.)
Animation	C	Premier grade du cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation	Eligible	7 ans (C.D.I.)	10 ans 8 mois (C.D.I.)
Animation	C	Premier grade du cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation	Eligible	6 ans (C.D.I.)	9 ans 8 mois (C.D.I.)
<b>Nombre d'agents remplissant les conditions par grade</b>	<b>C</b>	<b>3</b>			
...					
<b>Nombre d'agents total remplissant les conditions</b>		<b>11</b>			

Le présent rapport portant sur la situation des agents contractuels est présenté, pour avis, au Comité technique compétent le .....

Il comporte un programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire défini à l'article 8 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012 (cf. paragraphe 3.3 du CDG-INFO).

Fait à .....

Signature de l'autorité territoriale

→ Vous reporter à l'annexe 3 du CDG-INFO relative à la présentation, pour avis, au Comité technique compétent du bilan portant sur la mise en œuvre du plan de résorption de l'emploi précaire pour la période du 13/03/2012 au 12/03/2016, du rapport portant sur la situation des agents remplissant les conditions requises pour prétendre à la prolongation du dispositif de titularisation et du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire pour la période du 13/03/2016 au 12/03/2018

⇒ Article 17 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012 modifié par l'article 41 de la loi n° 2016-483 du 20/04/2016.  
⇒ Article 7 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012 modifié par l'article 5 du décret n° 2016-1123 du 11/08/2016.

### 3.3 - LE PROGRAMME PLURIANNUEL D'ACCÈS À L'EMPLOI TITULAIRE POUR LA PÉRIODE DU 13/03/2016 AU 12/03/2018

#### ➤ 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 d'emplois ouverts à chacun de ces recrutements,
- leur répartition entre les sessions successives de recrutement.

S'agissant du *recrutement réservé sans concours* (cf. annexe 2 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012), le programme pluriannuel définit également les conditions dans lesquelles ce recrutement est opéré en tenant compte notamment des acquis de l'expérience professionnelle correspondant aux fonctions auxquelles destine le cadre d'emplois d'accueil.

⇒ Article 8 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012.

**Le programme pluriannuel pourrait donc se présenter de la façon suivante :**

*Collectivité de .....*

**Objet :** *Présentation, pour avis, au Comité technique du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire pour la période du 13/03/2016 au 12/03/2018 (articles 14, 15 et 17 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012) :*

*Texte : Art. 17 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012 : « Dans un délai de trois mois à compter de la publication du décret pris pour l'application de la présente loi dans sa rédaction résultant de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, l'autorité territoriale présente au comité technique compétent un bilan sur la mise en œuvre du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire prévu au présent article, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 précitée, comportant, le cas échéant, le bilan de la transformation des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée, en application des articles 21 et 41 de la présente loi. L'autorité territoriale présente également un rapport sur la situation des agents remplissant les conditions définies aux articles 14 et 15 ainsi qu'un programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire. Ce programme détermine notamment, en fonction des besoins de la collectivité territoriale ou de l'établissement public intéressé et des objectifs de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, les cadres d'emplois ouverts aux recrutements réservés, le nombre d'emplois ouverts à chacun de ces recrutements et leur répartition entre les sessions successives de recrutement.*

*Pour les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre mis en place au 1er janvier 2017, le rapport et le programme pluriannuel prévus aux deux dernières phrases du premier alinéa sont présentés par l'autorité territoriale au comité technique au plus tard le 30 juin 2017.*

*La présentation du rapport et du programme donne lieu à un avis du comité technique dans les conditions fixées à l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée.*

*Le programme pluriannuel d'accès à l'emploi est soumis à l'approbation de l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, puis mis en œuvre par l'autorité territoriale ».*

*Suite à la présentation du rapport relatif à la situation des agents contractuels remplissant les conditions requises pour prétendre à la prolongation du dispositif de titularisation (articles 14, 15 et 17 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012) ayant fait l'objet d'un avis favorable (ou défavorable), l'autorité territoriale présente au Comité technique le programme pluriannuel ci-dessous afin de connaître son avis :*

### 1/ Définition des besoins de la collectivité

A préciser

### 2/ Objectifs de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences

A préciser

### 3/ 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 en fonction des besoins de recrutement de la collectivité et des objectifs G.P.E.E.C.			
		Année 2016	Année 2017	Année 2018 (jusqu'au 12/03/2018)	Nombre total de postes
<b>Grade d'attaché</b>	Sélection professionnelle	1		1	2
· Emploi de responsable des marchés publics à temps non complet (30 heures par semaine)		1			1
· Emploi de D.R.H. à temps complet				1	1
<b>Deuxième grade du cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation</b>	Sélection professionnelle		2		2
· Emploi de référent de garderie périscolaire à temps non complet (25 heures par semaine)			2		2
<b>Premier grade du cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation</b>	Recrutement réservé sans concours		1		1
· Emploi d'agent de garderie périscolaire à temps non complet (25 heures par semaine)	Titulaire du B.A.F.A., du C.A.P. petite enfance - au moins 10 ans d'expérience professionnelle		1		1
...					

Le présent programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire est présenté, pour avis, au Comité technique compétent le .....

Fait à .....

Signature de l'autorité territoriale

→ Vous reporter à l'annexe 3 du CDG-INFO relative à la présentation, pour avis, au Comité technique compétent du bilan portant sur la mise en œuvre du plan de résorption de l'emploi précaire pour la période du 13/03/2012 au 12/03/2016, du rapport portant sur la situation des agents remplissant les conditions requises pour prétendre à la prolongation du dispositif de titularisation et du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire pour la période du 13/03/2016 au 12/03/2018

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

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

⇒ Article 17 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012 modifié par l'article 41 de la loi n° 2016-483 du 20/04/2016.  
⇒ Article 9 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012.

### 3.4 - L'INFORMATION INDIVIDUALISÉE DES AGENTS RECENSÉS

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

⇒ Article 9 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012.

Cette information doit également préciser :

- les conditions de nomination : nomination en qualité de stagiaire pendant une période de 6 mois (cf. paragraphe 6 du CDG-INFO),
- le classement de l'agent en cas de nomination ainsi que sa rémunération (cf. paragraphe 6 du CDG-INFO).

En effet, il conviendrait pour la collectivité d'effectuer une comparaison entre la situation administrative en qualité d'agent contractuel (rémunération) et la situation administrative en qualité de fonctionnaire stagiaire suite à la nomination (classement + rémunération + déroulement de carrière) (Cf tableau dans l'exemple du paragraphe 6.1).

→ Vous reporter à l'annexe 4 du CDG-INFO relative au modèle de lettre informant l'agent contractuel qu'il peut prétendre au dispositif de titularisation

## 4 - LES DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES A LA SÉLECTION PROFESSIONNELLE

Ce mode de recrutement concerne les grades accessibles par concours sauf 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.

→ Vous reporter à l'annexe 2 du CDG-INFO relative à la liste des grades des cadres d'emplois ouverts à la sélection professionnelle (deuxième colonne)

Les sélections professionnelles nécessitent la mise en place de commissions d'évaluation professionnelle qui procèdent à l'audition de chaque agent candidat.

⇒ Articles 16, 19 et 20 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012 (art. 19 modifié par l'article 41 de la loi n° 2016-483 du 20/04/2016).

### 4.1 - 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.

LORSQUE LA COLLECTIVITÉ ORGANISE LA SÉLECTION PROFESSIONNELLE	LORSQUE LA COLLECTIVITÉ CONFIE L'ORGANISATION DU RECRUTEMENT AU CENTRE DE GESTION
<b>▫ L'ouverture de la sélection professionnelle</b>	
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.  L'arrêté d'ouverture précise pour chaque session : <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>	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.  L'arrêté d'ouverture précise pour chaque session : <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>

LORSQUE LA COLLECTIVITÉ ORGANISE LA SÉLECTION PROFESSIONNELLE	LORSQUE LA COLLECTIVITÉ CONFIE L'ORGANISATION DU RECRUTEMENT AU CENTRE DE GESTION
<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>⇒ Article 10 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012.</p>	<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>⇒ Articles 10 et 12 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012.</p>

### ▫ Le dépôt des candidatures

Les agents employés en C.D.I. au 31 mars 2011 ou au 31 mars 2013 ne peuvent se présenter qu'aux recrutements ouverts au sein de la collectivité dont ils relèvent à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent. Lorsque, à cette dernière date, ils ne sont plus liés contractuellement à une collectivité, ils peuvent se présenter aux recrutements ouverts au sein de la collectivité dont ils relevaient à la date de leur dernier contrat.

Les agents dont le contrat a été transformé en C.D.I. le 13 mars 2012 en application de l'article 21 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012 ne peuvent se présenter qu'aux recrutements réservés ouverts au sein de la collectivité dont ils relevaient à la date de cette transformation.

Les agents employés en C.D.D. au 31 mars 2011 ne peuvent se présenter qu'aux recrutements ouverts au sein de la collectivité dont ils relevaient à cette même date.

Les agents employés en C.D.D. au 31 mars 2013 ne peuvent se présenter qu'aux recrutements ouverts au sein de la collectivité dont ils relevaient à cette même date.

Par dérogation aux deux alinéas précédents, les agents dont le C.D.D. a été transféré du fait d'un transfert de compétences soit après le 31 mars 2011, soit après le 31 mars 2013 dans les conditions prévues à l'avant-dernier alinéa du I de l'article 15 de la loi du 12/03/2012 ne peuvent se présenter qu'aux recrutements ouverts au sein de la collectivité dont ils relèvent après ce transfert.

Les agents employés en C.D.D. au 31 mars 2011 et au 31 mars 2013 auprès d'autorités territoriales distinctes, remplissant les conditions d'ancienneté requises pour bénéficier des recrutements réservés auprès de chacune d'elles, peuvent se présenter au recrutement ouvert par ces autorités au titre d'une même année d'ouverture du recrutement.

Les agents dont le contrat a cessé entre le 1er janvier et le 31 mars 2011 ne peuvent se présenter qu'aux recrutements qui sont ouverts au sein de la collectivité dont ils relevaient à la date de leur dernier contrat ayant cessé entre le 1er janvier et le 31 mars 2011.

Les agents dont le contrat a cessé entre le 1er janvier et le 31 mars 2013 ne peuvent se présenter qu'aux recrutements qui sont ouverts au sein de la collectivité dont ils relevaient à la date de leur dernier contrat ayant cessé au cours de cette période.

Les agents en congé de mobilité (art. 35-2 du décret n° 88-145 du 15/02/1988) à la date du 31 mars 2011 ou du 31 mars 2013 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 à l'une de ces deux dates, sous réserve de remplir les conditions d'ancienneté requises.

⇒ Articles 3 et 4 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012 modifiés par les articles 3 et 4 du décret n° 2016-1123 du 11/08/2016.

La détention d'un titre ou d'un diplôme est exigée lorsque l'agent exerce une profession réglementée (sage-femme, cadre de santé, infirmier, technicien paramédical, ...).

⇒ Article 5 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012.

Les agents ne peuvent se présenter qu'à un seul recrutement réservé au titre d'une même année.

⇒ Article 6 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012.

### ▫ 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.

LORSQUE LA COLLECTIVITÉ ORGANISE LA SÉLECTION PROFESSIONNELLE	LORSQUE LA COLLECTIVITÉ CONFIE L'ORGANISATION DU RECRUTEMENT AU CENTRE DE GESTION
<b>· La composition de la commission d'évaluation professionnelle</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'autorité territoriale ou la personne qu'elle désigne</li> <li>- Une personnalité qualifiée (président de la commission) désignée par le président du centre de gestion</li> <li>- 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)</li> </ul> <p><u>N.B.</u> : La personnalité qualifiée ne peut être un agent de la collectivité qui procède au recrutement</p> <p style="text-align: right;">⇒ Article 19 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012 modifié par l'article 41 de la loi n° 2016-483 du 20/04/2016).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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</li> <li>- Une personnalité qualifiée désignée par le président du centre de gestion</li> <li>- 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)</li> </ul> <p><u>N.B.</u> : La personnalité qualifiée ne peut être un agent de la collectivité qui procède au recrutement</p> <p style="text-align: right;">⇒ Article 19 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012 modifié par l'article 41 de la loi n° 2016-483 du 20/04/2016).</p>

#### 4.2 - L'ORGANISATION DE LA SÉLECTION PROFESSIONNELLE

LORSQUE LA COLLECTIVITÉ ORGANISE LA SÉLECTION PROFESSIONNELLE	LORSQUE LA COLLECTIVITÉ CONFIE L'ORGANISATION DU RECRUTEMENT AU CENTRE DE GESTION
<b>· Le rôle de la commission d'évaluation professionnelle</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 la 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>· L'établissement de la liste des candidats aptes</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>

### 5 - LES DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AU RECRUTEMENT RÉSERVÉ SANS CONCOURS

Ce mode de recrutement concerne tous les grades de catégorie C accessibles sans concours (premier grade du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux, premier grade du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux, ...).

→ Vous reporter à l'annexe 2 du CDG-INFO relative à la liste des grades des cadres d'emplois ouverts au recrutement réservé sans concours (dernière colonne)



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.

⇒ Article 18 V. de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012.

## 6 - LA NOMINATION DE L'AGENT

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.  
Il est dispensé de la formation d'intégration pendant le stage.

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.

### → Vous reporter

- à l'annexe 5 A du CDG-INFO pour l'arrêté portant nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire dans le cadre du dispositif de titularisation (**recrutement réservé sans concours** : grades de catégorie C accessibles sans concours)
- à l'annexe 5 B du CDG-INFO pour l'arrêté portant nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire dans le cadre du dispositif de titularisation (**sélection professionnelle**)

⇒ Article 20 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012.  
⇒ Article 15 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012.

### 6.1 - 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 d'agent contractuel.

S'agissant du maintien de la rémunération antérieure, le décret n° 2012-1293 du 22/11/2012 fixe des 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 pour la fraction entre 7 et 16 ans
  - 9/16 pour l'ancienneté excédant 16 ans
- dans des fonctions du niveau de la catégorie C
  - 6/16 pour leur durée excédant 10 ans

**Proratation par rapport à 35 heures si les services effectués sont inférieurs au mi-temps.**

##### 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 I.M. 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.

**N.B.** : La rémunération antérieure comprend le traitement de base + les primes. En sont exclus les éléments accessoires liés à la situation familiale (S.F.T.), 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> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin-left: auto; margin-right: auto;"> <p><i>Proratization par rapport à 35 heures si les services effectués sont inférieurs au mi-temps.</i></p> </div>
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><b>I. CLASSEMENT THÉORIQUE DANS LE PREMIER GRADE EN APPLIQUANT LES RÈGLES SUIVANTES :</b></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> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin-left: auto; margin-right: auto;"> <p><i>Proratization par rapport à 35 heures si les services effectués sont inférieurs au mi-temps.</i></p> </div> <p><b>II. PUIS CLASSEMENT DANS LE DEUXIÈME GRADE À PARTIR DU CLASSEMENT THÉORIQUE EFFECTUÉ DANS LE PREMIER GRADE :</b></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>N.B. : La rémunération antérieure comprend le traitement de base + les primes. En sont exclus les éléments accessoires liés à la situation familiale (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 (nouvelles règles de classement applicables à compter du 01/01/2017)  
*(N.B. : Pour les nominations intervenant dans les échelles de rémunération E3 et E4 jusqu'au 31/12/2016, il convient d'appliquer les règles de classement prévues à la page 35 du CDG-INFO2012-15)*

<b>Reprise des services publics</b>
<p><u>Si nomination dans un grade relevant de l'échelle C1</u></p> <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 5. - I. décret 2016-596)</li> </ul> <p><u>Si nomination dans un grade relevant de l'échelle C2</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Reprise des services accomplis conformément à un tableau de correspondance (article 5. - II du décret 2016-596)</li> </ul>
<b>Conservation de la rémunération antérieure</b>
<p>Conservation à titre personnel du bénéfice d'un indice brut fixé de façon à permettre le maintien de leur rémunération antérieure jusqu'au jour où ils bénéficient dans leur grade d'un indice brut conduisant à une rémunération au moins égale au montant de la rémunération maintenue.</p> <p>L'indice brut ainsi déterminé ne peut excéder l'indice brut afférent au dernier échelon du grade de nomination.</p> <p>L'agent contractuel doit justifier, pour bénéficier du maintien de sa rémunération antérieure, de six mois de services effectifs en qualité d'agent public contractuel pendant les douze mois précédant sa nomination dans le cadre d'emplois de recrutement.</p> <p>La rémunération antérieure prise en compte pour l'application de ces dispositions est la moyenne des six meilleures rémunérations mensuelles perçues en cette qualité, au cours de la période de douze mois précédant la nomination. Cette rémunération ne prend en compte aucun élément accessoire lié à la situation familiale, au lieu de travail ou aux frais de transport.</p> <p>Les agents contractuels dont la rémunération n'est pas fixée par référence expresse à un indice conservent à titre personnel le bénéfice de cette rémunération dans les mêmes limites et conditions que celles énumérées aux paragraphes précédents.</p> <p>(art. 5. - III. du décret 2016-596 du 12/05/2016)</p>

⇒ Article 16 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012 modifié par l'article 6 du décret n° 2016-1123 du 11/08/2016.

➔ Vous reporter à l'annexe 6 du CDG-INFO relative aux règles de classement



► **Exemple (nomination au 01/04/2013 -> les règles de classement et du maintien de rémunération n'ont pas été modifiées pour la mise en œuvre de la prolongation du dispositif de titularisation 2016 - 2018 pour la catégorie A)**

Un attaché à temps complet en contrat à durée indéterminée perçoit depuis 2 ans le traitement indiciaire afférent au 9<sup>ème</sup> échelon dudit grade (I.B. 653).

Il totalise 11 ans de services en qualité de non titulaire de catégorie A à temps complet au 01/04/2013.

Il perçoit les primes suivantes :

- l'I.E.M.P. au taux 1 soit ..... 114,34 euros bruts mensuels
- les I.F.T.S. au coefficient 3 soit ..... 269,68 euros bruts mensuels
- une prime annuelle versée au mois de décembre soit ... 1200,00 euros bruts

SITUATION ACTUELLE EN QUALITÉ DE CONTRACTUEL	SITUATION FICTIVE EN CAS DE NOMINATION STAGIAIRE DANS LE CADRE DU DISPOSITIF DE TITULARISATION (CALCUL EFFECTUÉ À PARTIR DES IB - IM APPLICABLES AU 01/12/2012)	
<p><b>Grade :</b> Attaché contractuel à temps complet en contrat à durée indéterminée</p> <p><b>Traitement :</b> 9<sup>ème</sup> échelon du grade (I.B. 653)</p> <p><b>Primes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• I.E.M.P. : 114,34 euros (taux 1)</li> <li>• I.F.T.S. : 269,68 euros (coefficient 3)</li> <li>• Prime de fin d'année (décembre) : 1200 euros</li> </ul> <p><b>Pas d'indemnité de résidence</b></p> <p><b>Recruté au sein de la collectivité</b> depuis le 01/04/2002</p> <p><b>Services de non titulaire</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• de catégorie A : 11 ans au 01/04/2013</li> <li>• de catégorie B : aucun</li> <li>• de catégorie C : aucun</li> </ul> <p><b>Age :</b> 50 ans au 01/01/2013</p> <p><b>Rémunération mensuelle :</b> 2523,51 (TIB du 9<sup>ème</sup> échelon)</p> <p style="margin-left: 20px;">+ 114,34</p> <p style="margin-left: 20px;">+ 269,68</p> <p style="margin-left: 20px;">= <b>2907,53</b></p> <p>(avec prime de fin d'année : 4107,53 euros bruts)</p>	<p>Nomination dans le grade d'attaché stagiaire pendant une durée de 6 mois</p> <p><b>Classement :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reprise des services de non titulaire de catégorie A : 11 ans x ½ = 5 ans 6 mois (art. 7 - I du décret 2006-1695 du 22/12/2006)</li> <li>• Classement au 4<sup>ème</sup> échelon du grade d'attaché (I.B. 466) avec une ancienneté de 6 mois</li> </ul> <p><b>Pas d'indemnité de résidence</b></p> <p><b>Rémunération :</b></p> <p>⇒ RAPPEL : Si la rémunération antérieure est plus avantageuse que le traitement indiciaire déterminé à l'issue du classement, possibilité de calculer un I.M. le plus proche de 70% de la rémunération antérieure. 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 style="text-align: center;"><i>Rémunération mensuelle antérieure moyenne</i></p> <p style="text-align: center;">(5 x 2907,53 + 4107,53) / 6 =</p> <p style="text-align: center;"><u>3107,53 euros</u></p> <p style="text-align: center;"><b>+ favorable</b></p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>Calcul d'un I.M. le plus proche de la rémunération antérieure</p> <p>3107,53 x 70% = 2175,27 euros correspondant à l'I.M. 470</p> <p><b>(2176,23 euros)</b></p> <p>L'intéressé percevrait une rémunération correspondant à l'I.M. 470 jusqu'à ce qu'il bénéficie dans son grade d'attaché d'un classement plus avantageux (7<sup>ème</sup> échelon)</p>	<p style="text-align: center;"><i>Traitement déterminé à l'issue du classement</i></p> <p style="text-align: center;">T.I.B. du 4<sup>ème</sup> échelon d'attaché =</p> <p style="text-align: center;"><b>1889,16 euros</b></p>
	<p style="text-align: center;">+</p> <p><b>Primes (éventuellement) :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• I.E.M.P. : 114,34 euros (taux 1)</li> <li>• I.F.T.S. : 269,68 euros (coefficient 3)</li> <li>• Prime de fin d'année (décembre) : 1200 euros</li> </ul> <p>TOTAL : <b>2560,25 euros</b> (avec prime de fin d'année : 3760,25 euros bruts)</p>	<p style="text-align: center;">+</p> <p><b>Primes (éventuellement) :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• I.E.M.P. : 114,34 euros (taux 1)</li> <li>• I.F.T.S. : 269,68 euros (coefficient 3)</li> <li>• Prime de fin d'année (décembre) : 1200 euros</li> </ul> <p>TOTAL : <b>2273,18 euros</b> (avec prime de fin d'année : 3473,18 euros bruts)</p>
<p>→ Titularisation au terme d'une période de stage de 6 mois si stage probant : classement au 4<sup>ème</sup> échelon du grade d'attaché (I.B. 466) avec une ancienneté de 1 an</p> <p>→ Déroulement de carrière (à l'ancienneté minimum)</p> <p>6 mois + tard : 5<sup>ème</sup> échelon (I.B. 500)</p> <p>2 ans + tard : 6<sup>ème</sup> échelon (I.B. 542)</p> <p>2 ans + tard : 7<sup>ème</sup> échelon (I.B. 588)</p> <p>2 ans + tard : 8<sup>ème</sup> échelon (I.B. 625)</p> <p>2 ans 6 mois + tard : 9<sup>ème</sup> échelon (I.B. 653)</p>		

☞ Ce tableau pourrait être joint, sous la forme d'une fiche, à la lettre informant l'agent qu'il peut prétendre au dispositif de titularisation.



# ANNEXE 1

## TABLEAU SYNTHÉTIQUE PRÉSENTANT LES CONDITIONS REQUISES POUR BÉNÉFICIER DE LA PROLONGATION DU DISPOSITIF DE TITULARISATION

RÉF. JUR. LOI N° 2012-347	PROLONGATION DU DISPOSITIF DE TITULARISATION (NOMMÉ STAGIAIRE) A COMPTER DU 13/03/2016 POUR UNE DURÉE DE DEUX ANS	
Article 18	<p align="center"><u>3 possibilités :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· après sélections professionnelles</li> <li>· après concours réservés</li> <li>· après recrutements réservés sans concours (pour les grades de catégorie C issus sans concours)</li> </ul>	
Article 13	<p align="center"><b>Prolongation du dispositif à compter du 13/03/2016 pour une durée de 2 ans</b></p>	
Article 14 Article 15 - II	<p align="center"><b>BENEFICIAIRES</b></p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="width: 30%;"> <p>↓</p> <p>- Les CDI au <b>31/03/2013</b> sur un emploi à temps complet ou à temps non complet dont la quotité de temps de travail est <u>au moins égale à 50% d'un temps complet</u>,</p> <p align="center">⇒ C.D.I. au <b>31/03/2013</b></p> <p><i>Exclus</i> - Les CDI sur un emploi à temps non complet &lt; 50% d'un temps complet</p> </div> <div style="width: 30%;"> <p>↓</p> <p>- Les CDD bénéficiant, au 13/03/2012, de la transformation de leur contrat en CDI sur un emploi à temps complet ou à temps non complet dont la quotité de temps de travail est <u>au moins égale à 50% d'un temps complet</u>,</p> <p><i>Exclus</i> - Les CDD bénéficiant d'un CDI sur un emploi à temps non complet &lt; 50% d'un temps complet</p> </div> <div style="width: 30%;"> <p>↓</p> <p>- Les CDD recrutés sur un <u>emploi permanent</u> pourvu en application des articles 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 pour une quotité de temps de travail au moins égale à 50% et être en fonction au <b>31/03/2013</b> (ou bénéficier de l'un des congés prévus par le décret 88-145 du 15/02/1988) et remplir des conditions d'ancienneté (Cf. ci-dessous).</p> <p>↓</p> <p><i>Exclus</i> - Collaborateurs de cabinet - Collaborateurs de groupe d'élus - Emplois de direction (emplois fonctionnels) - Contractuels en CDD sur un emploi non permanent - Contractuels en CDD sur un emploi permanent à temps non complet &lt; 50% d'un temps complet</p> </div> </div>	
Article 15 - I	<p align="center"><b>CONDITIONS D'ANCIENNETE</b></p> <p align="center">Justifier d'une durée minimale de services publics effectifs accomplis <u>auprès de la collectivité qui emploie l'agent au 31/03/2013 :</u></p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="width: 45%;"> <p>↓</p> <p>- soit <b>4 années</b> en équivalent temps plein entre le <b>31/03/2007</b> et le <b>30/03/2013</b>,</p> </div> <div style="width: 45%;"> <p>↓</p> <p>- soit <b>4 années</b> en équivalent temps plein à la date de clôture des inscriptions au recrutement dont au moins <b>2 années</b> en équivalent temps plein accomplies entre le <b>31/03/2009</b> et le <b>30/03/2013</b>.</p> </div> </div> <p><i>N.B. : Les agents nommés à compter du 01/04/2011 ne sont donc pas concernés.</i></p>	
Article 15	<p align="center"><b>MODE DE DECOMPTE DE L'ANCIENNETE DE SERVICE</b></p> <p>Les services accomplis à temps partiel ou TNC ≥ 50% sont assimilés à des services à temps complet. Les services &lt; 50% sont assimilés aux ¾ du temps complet. Les services accomplis à temps partiel et à TNC &lt; 50% sont, pour les agents reconnus handicapés, assimilés à des services à temps complet. Les services accomplis dans les fonctions de collaborateur de groupe d'élus, de collaborateur de cabinet ou sur des emplois fonctionnels n'entrent pas dans le calcul de la durée de services effectifs. 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. Le bénéfice de cette ancienneté est également conservé aux agents qui, bien que rémunérés successivement par différents employeurs publics (toute fonction publique) continuent de pourvoir le poste de travail pour lequel ils ont été recrutés (<i>disposition ajoutée suite à une jurisprudence TA Nantes n° 1208556, 1208668 et 1211336 du 12/03/2013 qui concerne les unités mixtes de recherche</i>).</p>	

Les modifications ont été mises en gras.

## ANNEXE 2

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

- à la sélection professionnelle
- au recrutement réservé sans concours

CADRE D'EMPLOIS	LISTES DES GRADES OUVERTS À LA SÉLECTION PROFESSIONNELLE	LISTES DES GRADES OUVERTS AU RECRUTEMENT RÉSERVÉ SANS CONCOURS
<b>Filière administrative</b>		
Attachés territoriaux	Attaché	
Rédacteurs territoriaux	Rédacteur Rédacteur principal de 2 <sup>ème</sup> classe	
Adjoint administratifs territoriaux	Deuxième grade du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux	Premier grade du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux
<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	Deuxième grade du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux	Premier grade du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux
Adjoint techniques territoriaux des établissements d'enseignement	Deuxième grade du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement	Premier grade du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement
<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 et 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	Deuxième grade du cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine	Premier grade du cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine
<b>Filière sportive</b>		
Conseillers territoriaux des activités physiques et sportives	Conseiller des activités physiques et sportives	
Educateurs territoriaux des activités physiques et sportives	Educateur des activités physiques et sportives Educateur des activités physiques et sportives principal de 2 <sup>ème</sup> classe	
Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives	Deuxième grade du cadre d'emplois des opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives	
<b>Filière animation</b>		
Animateurs territoriaux	Animateur Animateur principal de 2 <sup>ème</sup> classe	
Adjoint territoriaux d'animation	Deuxième grade du cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation	Premier grade du cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation
<b>Filière médico-sociale - Secteur médico-social</b>		
Sages-femmes territoriales	Sage-femme de classe normale	
Cadres territoriaux de santé paramédicaux	Cadre de santé de 2 <sup>ème</sup> classe	
Psychologues territoriaux	Psychologue de classe normale	
Puéricultrices territoriales	Puéricultrice de classe normale	
Infirmiers territoriaux en soins généraux	Infirmier en soins généraux de classe normale	
Auxiliaires de puériculture territoriaux	Premier grade du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux	
Auxiliaires de soins territoriaux	Premier grade du cadre d'emplois des auxiliaires de soins territoriaux	



## ANNEXE 3

**PRÉSENTATION AU COMITÉ TECHNIQUE COMPÉTENT  
DU BILAN PORTANT SUR LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE RÉSORPTION DE L'EMPLOI PRÉCAIRE  
POUR LA PÉRIODE DU 13/03/2012 AU 12/03/2016,  
DU RAPPORT PORTANT SUR LA SITUATION DES AGENTS  
REMPLISSANT LES CONDITIONS REQUISES POUR PRÉTENDRE A LA PROLONGATION DU DISPOSITIF DE TITULARISATION  
ET  
DU PROGRAMME PLURIANNUEL D'ACCÈS À L'EMPLOI TITULAIRE POUR LA PERIODE DU 13/03/2016 AU 12/03/2018**

Collectivité de .....

**Objet : Présentation, pour avis, au comité technique du bilan, du rapport et du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire (articles 14, 15 et 17 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012)**

Texte : Art. 17 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012 : « Dans un délai de trois mois à compter de la publication du décret pris pour l'application de la présente loi dans sa rédaction résultant de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, l'autorité territoriale présente au comité technique compétent un bilan sur la mise en œuvre du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire prévu au présent article, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 précitée, comportant, le cas échéant, le bilan de la transformation des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée, en application des articles 21 et 41 de la présente loi. L'autorité territoriale présente également un rapport sur la situation des agents remplissant les conditions définies aux articles 14 et 15 ainsi qu'un programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire. Ce programme détermine notamment, en fonction des besoins de la collectivité territoriale ou de l'établissement public intéressé et des objectifs de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, les cadres d'emplois ouverts aux recrutements réservés, le nombre d'emplois ouverts à chacun de ces recrutements et leur répartition entre les sessions successives de recrutement.

Pour les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre mis en place au 1er janvier 2017, le rapport et le programme pluriannuel prévus aux deux dernières phrases du premier alinéa sont présentés par l'autorité territoriale au comité technique au plus tard le 30 juin 2017.

La présentation du rapport et du programme donne lieu à un avis du comité technique dans les conditions fixées à l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée.

Le programme pluriannuel d'accès à l'emploi est soumis à l'approbation de l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, puis mis en œuvre par l'autorité territoriale ».

### I. DONNEES GENERALES


Effectif de la collectivité

Nombre de fonctionnaires titulaires et stagiaires : .....

Nombre d'agents publics contractuels : .....

### II. PRESENTATION DU BILAN PORTANT SUR LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE RESORPTION DE L'EMPLOI PRECAIRE POUR LA PERIODE DU 13/03/2012 AU 12/03/2016

Grades	Année 2012				Année 2013			Année 2014			Année 2015			Année 2016 (jusqu'au 12/03/2016)		
	Nb de postes ouverts et prévus dans le programme pluriannuel	Nb de recrutements effectifs réalisés	Nb de CDI (transformation CDD en CDI au 13/03/12)	Nb CDD reconduits en CDI (art. 3-3 ou 3-4 - II loi 84-53)	Nb de postes ouverts et prévus dans le programme pluriannuel	Nb de recrutements effectifs réalisés	Nb CDD reconduits en CDI (art. 3-3 ou 3-4 - II loi 84-53)	Nb de postes ouverts et prévus dans le programme pluriannuel	Nb de recrutements effectifs réalisés	Nb CDD reconduits en CDI (art. 3-3 ou 3-4 - II loi 84-53)	Nb de postes ouverts et prévus dans le programme pluriannuel	Nb de recrutements effectifs réalisés	Nb CDD reconduits en CDI (art. 3-3 ou 3-4 - II loi 84-53)	Nb de postes ouverts et prévus dans le programme pluriannuel	Nb de recrutements effectifs réalisés	Nb CDD reconduits en CDI (art. 3-3 ou 3-4 - II loi 84-53)
<u>Cadre d'emplois des attachés territoriaux</u> Attaché																
<u>Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux</u> Rédacteur principal de 2 <sup>ème</sup> classe Rédacteur																
....																
....																

 Le rapport ainsi que le programme pluriannuel (III. et IV.) ne devront reprendre que les grades concernés dans la collectivité.

### III. PRESENTATION DU RAPPORT PORTANT SUR LA SITUATION DES AGENTS CONTRACTUELS REMPLISSANT LES CONDITIONS REQUISES POUR PRETENDRE A LA PROLONGATION DU DISPOSITIF DE TITULARISATION PREVUES AUX ARTICLES 14 ET 15 DE LA LOI 2012-347 DU 12/03/2012 POUR LA PERIODE DU 13/03/2016 AU 12/03/2018

Filière (nature des fonctions)	Catégorie (A - B ou C)	Grade (ou fonctions) <i>N.B. : un grade par ligne</i>	Eligibilité de l'agent au 31/03/2013	Ancienneté acquise en ETP au 31/03/2013	Ancienneté acquise en ETP à la date de présentation du rapport (à préciser)
Administrative	A	Attaché	Eligible ou éligibilité ultérieure	... an(s) ... mois ... jour(s)	... an(s) ... mois ... jour(s)
Administrative	A	Attaché			
<b>Nombre d'agents remplissant les conditions par grade</b>					
Administrative	B	Rédacteur principal de 2 <sup>ème</sup> classe			
Administrative	B	Rédacteur principal de 2 <sup>ème</sup> classe			
Administrative	B	Rédacteur principal de 2 <sup>ème</sup> classe			
<b>Nombre d'agents remplissant les conditions par grade</b>					
Administrative	B	Rédacteur			
Administrative	B	Rédacteur			
Administrative	B	Rédacteur			
<b>Nombre d'agents remplissant les conditions par grade</b>					
Administrative	C	Deuxième grade du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux			
Administrative	C	Deuxième grade du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux			
Administrative	C	Deuxième grade du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux			
<b>Nombre d'agents remplissant les conditions par grade</b>					
Administrative	C	Premier grade du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux			
Administrative	C	Premier grade du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux			
Administrative	C	Premier grade du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux			
<b>Nombre d'agents remplissant les conditions par grade</b>					
Technique	A	Ingénieur			
Technique	A	Ingénieur			
<b>Nombre d'agents remplissant les conditions par grade</b>					

Filière (nature des fonctions)	Catégorie (A - B ou C)	Grade (ou fonctions) <i>N.B. : un grade par ligne</i>	Eligibilité de l'agent au 31/03/2013	Ancienneté acquise en ETP au 31/03/2013	Ancienneté acquise en ETP à la date de présentation du rapport (à préciser)
Technique	B	Technicien principal de 2 <sup>ème</sup> classe			
Technique	B	Technicien principal de 2 <sup>ème</sup> classe			
<b>Nombre d'agents remplissant les conditions par grade</b>					
Technique	B	Technicien			
Technique	B	Technicien			
<b>Nombre d'agents remplissant les conditions par grade</b>					
Technique	C	Agent de maîtrise			
Technique	C	Agent de maîtrise			
<b>Nombre d'agents remplissant les conditions par grade</b>					
Technique	C	Deuxième grade du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux			
Technique	C	Deuxième grade du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux			
Technique	C	Deuxième grade du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux			
<b>Nombre d'agents remplissant les conditions par grade</b>					
Technique	C	Premier grade du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux			
Technique	C	Premier grade du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux			
<b>Nombre d'agents remplissant les conditions par grade</b>					
Culturelle - Secteur enseignement artistique	A	Professeur d'enseignement artistique			
Culturelle - Secteur enseignement artistique	A	Professeur d'enseignement artistique			
<b>Nombre d'agents remplissant les conditions par grade</b>					
Culturelle - Secteur enseignement artistique	B	Assistant d'enseignement artistique principal de 2 <sup>ème</sup> classe			
Culturelle - Secteur enseignement artistique	B	Assistant d'enseignement artistique principal de 2 <sup>ème</sup> classe			
<b>Nombre d'agents remplissant les conditions par grade</b>					
Culturelle - Secteur enseignement artistique	B	Assistant d'enseignement artistique			
Culturelle - Secteur enseignement artistique	B	Assistant d'enseignement artistique			
<b>Nombre d'agents remplissant les conditions par grade</b>					



Filière (nature des fonctions)	Catégorie (A - B ou C)	Grade (ou fonctions) <i>N.B. : un grade par ligne</i>	Eligibilité de l'agent au 31/03/2013	Ancienneté acquise en ETP au 31/03/2013	Ancienneté acquise en ETP à la date de présentation du rapport (à préciser)
<i>Culturelle - Secteur patrimoine et bibliothèques</i>	A	<i>Attaché de conservation du patrimoine</i>			
<i>Culturelle - Secteur patrimoine et bibliothèques</i>	A	<i>Attaché de conservation du patrimoine</i>			
<b>Nombre d'agents remplissant les conditions par grade</b>					
<i>Culturelle - Secteur patrimoine et bibliothèques</i>	A	<i>Bibliothécaire</i>			
<i>Culturelle - Secteur patrimoine et bibliothèques</i>	A	<i>Bibliothécaire</i>			
<b>Nombre d'agents remplissant les conditions par grade</b>					
<i>Culturelle - Secteur patrimoine et bibliothèques</i>	B	<i>Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2<sup>ème</sup> classe</i>			
<i>Culturelle - Secteur patrimoine et bibliothèques</i>	B	<i>Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2<sup>ème</sup> classe</i>			
<b>Nombre d'agents remplissant les conditions par grade</b>					
<i>Culturelle - Secteur patrimoine et bibliothèques</i>	B	<i>Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques</i>			
<i>Culturelle - Secteur patrimoine et bibliothèques</i>	B	<i>Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques</i>			
<b>Nombre d'agents remplissant les conditions par grade</b>					
<i>Culturelle - Secteur patrimoine et bibliothèques</i>	C	<i>Deuxième grade du cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine</i>			
<i>Culturelle - Secteur patrimoine et bibliothèques</i>	C	<i>Deuxième grade du cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine</i>			
<b>Nombre d'agents remplissant les conditions par grade</b>					
<i>Culturelle - Secteur patrimoine et bibliothèques</i>	C	<i>Premier grade du cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine</i>			
<i>Culturelle - Secteur patrimoine et bibliothèques</i>	C	<i>Premier grade du cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine</i>			
<b>Nombre d'agents remplissant les conditions par grade</b>					
<i>Sportive</i>	A	<i>Conseiller des A.P.S.</i>			
<i>Sportive</i>	A	<i>Conseiller des A.P.S.</i>			
<b>Nombre d'agents remplissant les conditions par grade</b>					
<i>Sportive</i>	B	<i>Educateur des A.P.S. principal de 2<sup>ème</sup> classe</i>			
<i>Sportive</i>	B	<i>Educateur des A.P.S. principal de 2<sup>ème</sup> classe</i>			
<b>Nombre d'agents remplissant les conditions par grade</b>					

Filière (nature des fonctions)	Catégorie (A - B ou C)	Grade (ou fonctions) <i>N.B. : un grade par ligne</i>	Eligibilité de l'agent au 31/03/2013	Ancienneté acquise en ETP au 31/03/2013	Ancienneté acquise en ETP à la date de présentation du rapport (à préciser)
<i>Sportive</i>	B	<i>Educateur des A.P.S.</i>			
<i>Sportive</i>	B	<i>Educateur des A.P.S.</i>			
<b>Nombre d'agents remplissant les conditions par grade</b>					
<i>Sportive</i>	C	<i>Deuxième grade du cadre d'emplois des opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives</i>			
<i>Sportive</i>	C	<i>Deuxième grade du cadre d'emplois des opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives</i>			
<b>Nombre d'agents remplissant les conditions par grade</b>					
<i>Animation</i>	B	<i>Animateur principal de 2<sup>ème</sup> classe</i>			
<i>Animation</i>	B	<i>Animateur principal de 2<sup>ème</sup> classe</i>			
<b>Nombre d'agents remplissant les conditions par grade</b>					
<i>Animation</i>	B	<i>Animateur</i>			
<i>Animation</i>	B	<i>Animateur</i>			
<b>Nombre d'agents remplissant les conditions par grade</b>					
<i>Animation</i>	C	<i>Deuxième grade du cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation</i>			
<i>Animation</i>	C	<i>Deuxième grade du cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation</i>			
<b>Nombre d'agents remplissant les conditions par grade</b>					
<i>Animation</i>	C	<i>Premier grade du cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation</i>			
<i>Animation</i>	C	<i>Premier grade du cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation</i>			
<b>Nombre d'agents remplissant les conditions par grade</b>					
<i>Médico-sociale - Secteur médico-sociale</i>	A	<i>Sage-femme de classe normale</i>			
<i>Médico-sociale - Secteur médico-sociale</i>	A	<i>Sage-femme de classe normale</i>			
<b>Nombre d'agents remplissant les conditions par grade</b>					
<i>Médico-sociale - Secteur médico-sociale</i>	A	<i>Cadre de santé de 2<sup>ème</sup> classe</i>			
<i>Médico-sociale - Secteur médico-sociale</i>	A	<i>Cadre de santé de 2<sup>ème</sup> classe</i>			
<b>Nombre d'agents remplissant les conditions par grade</b>					
<i>Médico-sociale - Secteur médico-sociale</i>	A	<i>Psychologue de classe normale</i>			

Filière (nature des fonctions)	Catégorie (A - B ou C)	Grade (ou fonctions) <i>N.B. : un grade par ligne</i>	Eligibilité de l'agent au 31/03/2013	Ancienneté acquise en ETP au 31/03/2013	Ancienneté acquise en ETP à la date de présentation du rapport (à préciser)
Médico-sociale - Secteur médico-sociale	A	Psychologue de classe normale			
<b>Nombre d'agents remplissant les conditions par grade</b>					
Médico-sociale - Secteur médico-sociale	A	Puéricultrice de classe normale			
Médico-sociale - Secteur médico-sociale	A	Puéricultrice de classe normale			
<b>Nombre d'agents remplissant les conditions par grade</b>					
Médico-sociale - Secteur médico-sociale	A	Infirmier en soins généraux de classe normale			
Médico-sociale - Secteur médico-sociale	A	Infirmier en soins généraux de classe normale			
<b>Nombre d'agents remplissant les conditions par grade</b>					
Médico-sociale - Secteur médico-sociale	C	Premier grade du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux			
Médico-sociale - Secteur médico-sociale	C	Premier grade du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux			
<b>Nombre d'agents remplissant les conditions par grade</b>					
Médico-sociale - Secteur médico-sociale	C	Premier grade du cadre d'emplois des auxiliaires de soins territoriaux			
Médico-sociale - Secteur médico-sociale	C	Premier grade du cadre d'emplois des auxiliaires de soins territoriaux			
<b>Nombre d'agents remplissant les conditions par grade</b>					
Médico-sociale - Secteur médico-technique	B	Technicien paramédical de classe normale			
Médico-sociale - Secteur médico-technique	B	Technicien paramédical de classe normale			
<b>Nombre d'agents remplissant les conditions par grade</b>					
Médico-sociale - Secteur social	A	Conseiller socio-éducatif			
Médico-sociale - Secteur social	A	Conseiller socio-éducatif			
<b>Nombre d'agents remplissant les conditions par grade</b>					
Médico-sociale - Secteur social	B	Moniteur-éducateur et intervenant familial			
Médico-sociale - Secteur social	B	Moniteur-éducateur et intervenant familial			
<b>Nombre d'agents remplissant les conditions par grade</b>					

Filière (nature des fonctions)	Catégorie (A - B ou C)	Grade (ou fonctions) <i>N.B. : un grade par ligne</i>	Eligibilité de l'agent au 31/03/2013	Ancienneté acquise en ETP au 31/03/2013	Ancienneté acquise en ETP à la date de présentation du rapport (à préciser)
Médico-sociale - Secteur social	B	Educateur de jeunes enfants			
Médico-sociale - Secteur social	B	Educateur de jeunes enfants			
<b>Nombre d'agents remplissant les conditions par grade</b>					
Médico-sociale - Secteur social	B	Assistant socio-éducatif			
Médico-sociale - Secteur social	B	Assistant socio-éducatif			
<b>Nombre d'agents remplissant les conditions par grade</b>					
Médico-sociale - Secteur social	C	Premier grade du cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles			
Médico-sociale - Secteur social	C	Premier grade du cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles			
<b>Nombre d'agents remplissant les conditions par grade</b>					
Médico-sociale - Secteur social	C	Deuxième grade du cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux			
Médico-sociale - Secteur social	C	Deuxième grade du cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux			
<b>Nombre d'agents remplissant les conditions par grade</b>					
Médico-sociale - Secteur social	C	Premier grade du cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux			
Médico-sociale - Secteur social	C	Premier grade du cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux			
<b>Nombre d'agents remplissant les conditions par grade</b>					
<b>Nombre d'agents total remplissant les conditions</b>					

#### IV. PRESENTATION DU PROGRAMME PLURIANNUEL D'ACCES A L'EMPLOI TITULAIRE (ARTICLES 14 - 15 ET 17 DE LA LOI 2012-347 DU 12/03/2012) POUR LA PERIODE DU 13/03/2016 AU 12/03/2018

##### 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 en fonction des besoins de recrutement de la collectivité et des objectifs G.P.E.E.C.			
		Année 2016	Année 2017	Année 2018 (jusqu'au 12/03/2018)	Nombre total de postes
<b>Grade d'attaché</b>	Sélection professionnelle				
· Emploi de .....					
· Emploi de .....					
<b>Grade de rédacteur principal de 2<sup>ème</sup> classe</b>	Sélection professionnelle				
· Emploi de .....					
· Emploi de .....					
<b>Grade de rédacteur</b>	Sélection professionnelle				
· Emploi de .....					
· Emploi de .....					
<b>Deuxième grade du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux</b>	Sélection professionnelle				
· Emploi de .....					
· Emploi de .....					
<b>Premier grade du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux</b>	Recrutement réservé sans concours				
· Emploi de .....					
· Emploi de .....					
<b>Grade d'ingénieur</b>	Sélection professionnelle				
· Emploi de .....					
· Emploi de .....					
<b>Grade de technicien principal de 2<sup>ème</sup> classe</b>	Sélection professionnelle				
· Emploi de .....					
· Emploi de .....					
<b>Grade de technicien</b>	Sélection professionnelle				
· Emploi de .....					
· Emploi de .....					
<b>Grade d'agent de maîtrise</b>	Sélection professionnelle				
· Emploi de .....					
· Emploi de .....					
<b>Deuxième grade du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux</b>	Sélection professionnelle				
· Emploi de .....					
· Emploi de .....					
<b>Premier grade du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux</b>	Recrutement réservé sans concours				
· Emploi de .....					
· Emploi de .....					
<b>Grade de professeur d'enseignement artistique</b>	Sélection professionnelle				
· Emploi de .....					
· Emploi de .....					
<b>Grade d'assistant d'enseignement artistique principal de 2<sup>ème</sup> classe</b>	Sélection professionnelle				
· Emploi de .....					
· Emploi de .....					
<b>Grade d'assistant d'enseignement artistique</b>	Sélection professionnelle				
· Emploi de .....					
· Emploi de .....					

Grades / Emplois	Mode de recrutement (sélection professionnelle ou recrutement réservé sans concours)	Nombre de postes ouverts en fonction des besoins de recrutement de la collectivité et des objectifs G.P.E.E.C.			
		Année 2016	Année 2017	Année 2018 (jusqu'au 12/03/2018)	Nombre total de postes
<b>Grade d'attaché de conservation du patrimoine</b> · Emploi de ..... · Emploi de .....	Sélection professionnelle				
<b>Grade de bibliothécaire</b> · Emploi de ..... · Emploi de .....	Sélection professionnelle				
<b>Grade d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2<sup>ème</sup> classe</b> · Emploi de ..... · Emploi de .....	Sélection professionnelle				
<b>Grade d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques</b> · Emploi de ..... · Emploi de .....	Sélection professionnelle				
<b>Deuxième grade du cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine</b> · Emploi de ..... · Emploi de .....	Sélection professionnelle				
<b>Premier grade du cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine</b> · Emploi de ..... · Emploi de .....	Recrutement réservé sans concours				
<b>Grade de conseiller des A.P.S.</b> · Emploi de ..... · Emploi de .....	Sélection professionnelle				
<b>Grade d'éducateur des A.P.S. principal de 2<sup>ème</sup> classe</b> · Emploi de ..... · Emploi de .....	Sélection professionnelle				
<b>Grade d'éducateur des A.P.S.</b> · Emploi de ..... · Emploi de .....	Sélection professionnelle				
<b>Deuxième grade du cadre d'emplois des opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives</b> · Emploi de ..... · Emploi de .....	Sélection professionnelle				
<b>Grade d'animateur principal de 2<sup>ème</sup> classe</b> · Emploi de ..... · Emploi de .....	Sélection professionnelle				
<b>Grade d'animateur</b> · Emploi de ..... · Emploi de .....	Sélection professionnelle				
<b>Deuxième grade du cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation</b> · Emploi de ..... · Emploi de .....	Sélection professionnelle				
<b>Premier grade du cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation</b> · Emploi de ..... · Emploi de .....	Recrutement réservé sans concours				

Grades / Emplois	Mode de recrutement (sélection professionnelle ou recrutement réservé sans concours)	Nombre de postes ouverts en fonction des besoins de recrutement de la collectivité et des objectifs G.P.E.E.C.			
		Année 2016	Année 2017	Année 2018 (jusqu'au 12/03/2018)	Nombre total de postes
<b>Grade de sage-femme de classe normale</b> · Emploi de ..... · Emploi de .....	Sélection professionnelle				
<b>Grade de cadre de santé de 2<sup>ème</sup> classe</b> · Emploi de ..... · Emploi de .....	Sélection professionnelle				
<b>Grade de psychologue de classe normale</b> · Emploi de ..... · Emploi de .....	Sélection professionnelle				
<b>Grade de puéricultrice de classe normale</b> · Emploi de ..... · Emploi de .....	Sélection professionnelle				
<b>Grade d'infirmier en soins généraux de classe normale</b> · Emploi de ..... · Emploi de .....	Sélection professionnelle				
<b>Premier grade du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture</b> · Emploi de ..... · Emploi de .....	Sélection professionnelle				
<b>Premier grade du cadre d'emplois des auxiliaires de soins</b> · Emploi de ..... · Emploi de .....	Sélection professionnelle				
<b>Grade de technicien paramédical de classe normale</b> · Emploi de ..... · Emploi de .....	Sélection professionnelle				
<b>Grade de conseiller socio-éducatif</b> · Emploi de ..... · Emploi de .....	Sélection professionnelle				
<b>Grade de moniteur-éducateur et intervenant familial</b> · Emploi de ..... · Emploi de .....	Sélection professionnelle				
<b>Grade d'éducateur de jeunes enfants</b> · Emploi de ..... · Emploi de .....	Sélection professionnelle				
<b>Grade d'assistant socio-éducatif</b> · Emploi de ..... · Emploi de .....	Sélection professionnelle				
<b>Premier grade du cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles</b> · Emploi de ..... · Emploi de .....	Sélection professionnelle				
<b>Deuxième grade du cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux</b> · Emploi de ..... · Emploi de .....	Sélection professionnelle				
<b>Premier grade du cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux</b> · Emploi de ..... · Emploi de .....	Recrutement réservé sans concours				





## ANNEXE 4

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

Collectivité de .....  
Adresse

A

M.....  
Adresse

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

Madame, Monsieur,

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 ainsi que le décret d'application n° 2012-1293 du 22/11/2012 prévoient l'accès des agents contractuels de la fonction publique territoriale à l'emploi titulaire. La loi n° 2016-483 du 20/04/2016 est venue prolonger de deux ans la durée de son application (du 13/03/2016 au 12/03/2018). Le décret n° 2016-1123 du 11/08/2016 prévoit les conditions de mise en œuvre de cette prolongation.

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 la voie du recrutement réservé sans concours).

A ce titre, le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire pour la période du 13/03/2016 au 12/03/2018 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 CONTRACTUEL	SITUATION FICTIVE EN CAS DE NOMINATION STAGIAIRE DANS LE CADRE DU DISPOSITIF DE TITULARISATION
<u>Grade actuel</u> : .....	Nomination dans le grade de .....
<u>Temps de travail</u> : temps complet (ou temps non complet à raison de ..... H ..... par semaine)	Durée du stage : 6 mois <u>Temps de travail</u> : temps complet (ou temps non complet à raison de ..... H ..... par semaine)
<u>Traitement</u> : .....	<u>Classement</u> : ..... <sup>ème</sup> échelon du grade de nomination (I.B. : .....)
<u>Primes</u> : .....	<u>Maintien de rémunération</u> : .....
<u>Rémunération totale</u> (traitement + primes) : .....	<b>N.B. :</b> Cf. Exemple page 17 (une fiche pourrait être jointe au courrier avec la simulation fictive de carrière)

(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.

Vous serez 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 arrêté, dépôt des candidatures, audition des candidats par la commission, nomination stagiaire, classement, maintien de rémunération, ...), le service du personnel se tient à votre disposition.

Date et signature de l'autorité territoriale

## ANNEXE 5 A

### ARRETE PORTANT NOMINATION EN QUALITE DE FONCTIONNAIRE STAGIAIRE DANS LE CADRE DU DISPOSITIF DE TITULARISATION POUR LA PERIODE DU 13/03/2016 AU 12/03/2018 EN APPLICATION DES ARTICLES 13 À 20 DE LA LOI N° 2012-347 DU 12/03/2012 (RECRUTEMENT RÉSERVÉ SANS CONCOURS : GRADES CATÉGORIE C ACCESSIBLES SANS CONCOURS)

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;  
Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale ;  
Vu 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 notamment les articles 13 à 20 ;  
Vu la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires ;  
Vu les décrets n° 87-1107 et 87-1108 du 30 décembre 1987 modifiés relatifs à la rémunération et à l'organisation des carrières des fonctionnaires territoriaux de catégorie C ;

#### Ou

(A compter du 01/01/2017) Vu le décret n° 2016-596 du 12 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale ;

(A compter du 01/01/2017) Vu le décret n° 2016-604 du 12 mai 2016 fixant les différentes échelles de rémunération pour les fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale ;

(Eventuellement : pour les agents à temps non complet) Vu le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 modifié portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet ;

Vu le décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la Fonction Publique territoriale ;

Vu le décret n° .... du ..... portant statut particulier du cadre d'emplois des .....

Vu le décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux ;

Vu le décret n° 2012-1293 du 22 novembre 2012 pris pour l'application du chapitre II du titre I<sup>er</sup> de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 ;

Vu la délibération créant l'emploi (permanent) de ..... au grade de ..... (préciser le grade) à temps complet (ou à temps non complet à raison de ..... H ..... par semaine) comprenant les fonctions suivantes : ..... (fonctions à définir) et fixant le niveau de recrutement et la rémunération ;

Vu la déclaration de vacance d'emploi adressée au Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord ;

Vu le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire pour la période du 13/03/2016 au 12/03/2018 soumis au Comité technique et approuvé par l'organe délibérant de la collectivité ;

Considérant que l'intéressé(e) est recruté(e) sur le grade de ..... contractuel (grade de catégorie C accessible sans concours) en contrat à durée indéterminée (ou en contrat à durée déterminée jusqu'au .....) ;

Considérant que l'agent percevait, en qualité de contractuel, la rémunération correspondant au .....<sup>ème</sup> échelon du grade de .....

Considérant que l'agent remplit les conditions requises prévues par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 ;

Vu le certificat médical du docteur ..... médecin généraliste agréé constatant que M ..... n'est atteint(e) d'aucune maladie ou infirmité (ou que les maladies ou infirmités constatées qui doivent être énumérées ne sont pas incompatibles avec l'exercice des fonctions postulées) ;

Considérant que l'agent a accompli des services en qualité d'agent contractuel de droit public d'une durée de ..... équivalent temps plein repris à raison des  $\frac{3}{4}$  sur la base de la durée exigée pour chaque avancement d'échelon soit .....

(Si maintien de rémunération antérieure) Considérant que l'agent peut bénéficier des règles de maintien de rémunération prévues par l'article 5. - III. du décret n° 2016-596 du 12/05/2016 compte tenu de sa situation en qualité de contractuel --> *disposition applicable à compter du 01/01/2017* ;

Considérant que l'agent a accompli son service national (ou service civique ou volontariat international) d'une durée de ..... et qu'il convient de le reprendre dès la nomination ;

## ARRETE

**ARTICLE 1** - A compter du ....., M....., né(e) le ....., est nommé(e) dans le cadre d'emplois des ..... dans le grade de ..... (grade de catégorie C accessible sans concours) stagiaire à temps complet (ou à temps non complet à raison de ... H .... par semaine).

**ARTICLE 2** - A compter de cette date, l'intéressé(e) sera classé(e) au .....<sup>ème</sup> échelon de son grade, I.B. ...., avec une ancienneté de .....

(Eventuellement) Compte tenu de sa situation antérieure, l'intéressé(e) percevra la rémunération correspondant à l'I.B. .... (limite : dernier échelon du grade de nomination).

⇒ Application à compter du 01/01/2017 des règles de maintien de rémunération prévues par l'article 5. - III. du décret n° 2016-596 du 12/05/2016.

**ARTICLE 3** - M ..... effectuera le stage de six mois prévu à l'article 15 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012.

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

**ARTICLE 5** - Le présent arrêté sera :

- transmis au représentant de l'Etat,
- notifié à l'agent,
- transmis au comptable de la collectivité,
- transmis au Président du Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord.

Le Maire,

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,

- informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de 2 mois à compter de sa notification, sa réception par le représentant de l'Etat et sa publication.

PUBLIE LE :

Fait à .....,  
le.....,

Le Maire,

NOTIFIE A L'AGENT LE :

(date et signature)

## ANNEXE 5 B

### ARRETE PORTANT NOMINATION EN QUALITE DE FONCTIONNAIRE STAGIAIRE DANS LE CADRE DU DISPOSITIF DE TITULARISATION POUR LA PERIODE DU 13/03/2016 AU 12/03/2018 EN APPLICATION DES ARTICLES 13 À 20 DE LA LOI N° 2012-347 DU 12/03/2012 (SÉLECTION PROFESSIONNELLE)

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;  
Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale ;  
Vu 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 notamment les articles 13 à 20 ;  
Vu la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires ;  
(Eventuellement : pour les agents à temps non complet) Vu le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 modifié portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet ;  
Vu le décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la Fonction Publique territoriale ;  
Vu les décrets n° 87-1107 et 87-1108 du 30 décembre 1987 modifiés relatifs à la rémunération et à l'organisation des carrières des fonctionnaires territoriaux de catégorie C ;  
Ou  
(A compter du 01/01/2017) Vu le décret n° 2016-596 du 12 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale ;  
(A compter du 01/01/2017) Vu le décret n° 2016-604 du 12 mai 2016 fixant les différentes échelles de rémunération pour les fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale ;  
Ou  
Vu le décret n° 2006-1695 du 22 décembre 2006 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux cadres d'emplois des fonctionnaires de la catégorie A de la fonction publique territoriale ;  
Ou  
Vu le décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale ;  
Vu le décret n° .... du ..... portant statut particulier du cadre d'emplois des ..... ;  
Vu le décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux ;  
Vu le décret n° 2012-1293 du 22 novembre 2012 pris pour l'application du chapitre II du titre I<sup>er</sup> de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 ;  
Vu la délibération créant l'emploi (permanent) de ..... au grade de ..... (préciser le grade) à temps complet (ou à temps non complet à raison de ..... H ..... par semaine) comprenant les fonctions suivantes : ..... (fonctions à définir) et fixant le niveau de recrutement et la rémunération ;  
Vu la déclaration de vacance d'emploi adressée au Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord ;  
Vu le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire pour la période du 13/03/2016 au 12/03/2018 soumis au Comité technique et approuvé par l'organe délibérant de la collectivité ;  
Considérant que l'intéressé(e) est recruté(e) sur le grade de ..... contractuel en contrat à durée indéterminée (ou en contrat à durée déterminée jusqu'au .....) ;  
Considérant que l'agent percevait, en qualité de contractuel, la rémunération correspondant au .....<sup>ème</sup> échelon du grade de ..... ;  
Considérant que l'agent remplit les conditions requises prévues par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 ;  
Vu la liste des candidats aptes à être intégrés dans le grade de ..... établie par la commission d'évaluation professionnelle de la collectivité de ..... (ou du Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord avec lequel la collectivité a conventionné) ;  
Considérant que M..... est inscrit(e) sur la liste des candidats aptes à être intégrés dans le grade de ..... de la collectivité ;  
Vu le certificat médical du docteur ..... médecin généraliste agréé constatant que M ..... n'est atteint(e) d'aucune maladie ou infirmité (ou que

les maladies ou infirmités constatées qui doivent être énumérées ne sont pas incompatibles avec l'exercice des fonctions postulées) ;

Considérant que l'agent a accompli des services en qualité d'agent contractuel de droit public d'une durée de ..... repris conformément aux règles de classement prévues par les dispositions réglementaires ;

Considérant que l'agent a accompli son service national (ou service civique ou volontariat international) d'une durée de ..... et qu'il convient de le reprendre dès la nomination ;

(Eventuellement pour les catégories A et B) Considérant que le traitement indiciaire obtenu à l'issue du classement est inférieur à la rémunération antérieure détenue par l'agent, il a été fait application de l'article 16 du décret 2012-1293 du 22/11/2012 pour déterminer l'indice de rémunération ;

(Eventuellement pour la catégorie C si maintien de rémunération antérieure) Considérant que l'agent peut bénéficier des règles de maintien de rémunération prévues par l'article 5. - III. du décret n° 2016-596 du 12/05/2016 compte tenu de sa situation en qualité de contractuel --> *disposition applicable à compter du 01/01/2017* ;

### ARRETE

**ARTICLE 1** - A compter du ....., M....., né(e) le ....., est nommé(e) dans le cadre d'emplois des ..... dans le grade de ..... stagiaire à temps complet (ou à temps non complet à raison de ... H .... par semaine).

**ARTICLE 2** - A compter de cette date, l'intéressé(e) sera classé(e) au .....<sup>ème</sup> échelon de son grade, I.B. ...., avec une ancienneté de .....

(Eventuellement pour les catégories A et B) Dans la mesure où le traitement indiciaire obtenu à l'issue du classement est inférieur à la rémunération antérieure détenue par l'agent, l'intéressé(e) percevra un traitement indiciaire brut correspondant à l'I.B. .... calculé en application de l'article 16 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012.

(Eventuellement pour la catégorie C) Compte tenu de sa situation antérieure, l'intéressé(e) percevra la rémunération correspondant à l'I.B. .... (limite : dernier échelon du grade de nomination).

⇒ *Application à compter du 01/01/2017 des règles de maintien de rémunération prévues par l'article 5. - III. du décret n° 2016-596 du 12/05/2016.*

**ARTICLE 3** - M ..... effectuera le stage de six mois prévu à l'article 15 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012.

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

**ARTICLE 5** - Le présent arrêté sera :  
- transmis au représentant de l'Etat,  
- notifié à l'agent,  
- transmis au comptable de la collectivité,  
- transmis au Président du Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord.

Le Maire,

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,

- informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de 2 mois à compter de sa notification, sa réception par le représentant de l'Etat et sa publication.

PUBLIE LE :

Fait à .....,  
le.....,

Le Maire,

NOTIFIE A L'AGENT LE :  
(date et signature)

## ANNEXE 6

### LES RÈGLES DE CLASSEMENT

#### DISPOSITIF DE TITULARISATION (ARTICLES 13 À 20 DE LA LOI 2012-347 DU 12/03/2012)

##### CLASSEMENT LORS DE LA NOMINATION DANS UN GRADE DE CATEGORIE 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 pour la fraction entre 7 et 16 ans
    - 9/16 pour l'ancienneté excédant 16 ans
  - dans des fonctions du niveau de la catégorie C
    - 6/16 pour leur durée excédant 10 ans

**Proratation par rapport à 35 heures si les services effectués sont inférieurs au mi-temps.**

###### 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 I.M. le plus proche de 70% de la rémunération 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.

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

##### CLASSEMENT LORS DE LA NOMINATION DANS UN GRADE DE CATEGORIE B

###### Reprise des services publics

- |  |   |
|--|---|
| 1 <sup>er</sup> grade de base de la catégorie B (technicien, rédacteur, ...) | Prise en compte des services accomplis (article 14 décret 2010-329) : <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> |
|--|---|

**Proratation par rapport à 35 heures si les services effectués sont inférieurs au mi-temps.**

- |   |   |
|---|---|
| 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><b>I. CLASSEMENT THÉORIQUE DANS LE PREMIER GRADE EN APPLIQUANT LES RÈGLES SUIVANTES :</b></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><b>II. PUIS CLASSEMENT DANS LE DEUXIÈME GRADE À PARTIR DU CLASSEMENT THÉORIQUE EFFECTUÉ DANS LE PREMIER GRADE :</b></p> <p>Tableau de classement (article 21-II décret 2010-329)</p> |
|---|---|

**Proratation par rapport à 35 heures si les services effectués sont inférieurs au mi-temps.**

###### 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 I.M. le plus proche de 80% de la rémunération 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.

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

##### CLASSEMENT LORS DE LA NOMINATION DANS UN GRADE DE CATEGORIE C (A compter du 01/01/2017)

**N.B. :** Pour les nominations intervenant dans les échelles de rémunération E3 et E4 jusqu'au 31/12/2016, il convient d'appliquer les règles de classement prévues à la page 35 du CDG-INFO2012-15

###### Reprise des services publics

- Si nomination dans un grade relevant de l'échelle C1
- Reprise des services accomplis à raison des 3/4 de la durée
  - Après calcul de conversion en équivalent temps plein, le cas échéant (article 5. - I. décret 2016-596)

- Si nomination dans un grade relevant de l'échelle C2
- Reprise des services accomplis conformément à un tableau de correspondance (article 5. - II. du décret 2016-596)

###### Conservation de la rémunération antérieure

Conservation à titre personnel du bénéfice d'un indice brut fixé de façon à permettre le maintien de leur rémunération antérieure jusqu'au jour où ils bénéficient dans leur grade d'un indice brut conduisant à une rémunération au moins égale au montant de la rémunération maintenue.

L'indice brut ainsi déterminé ne peut excéder l'indice brut afférent au dernier échelon du grade de nomination.

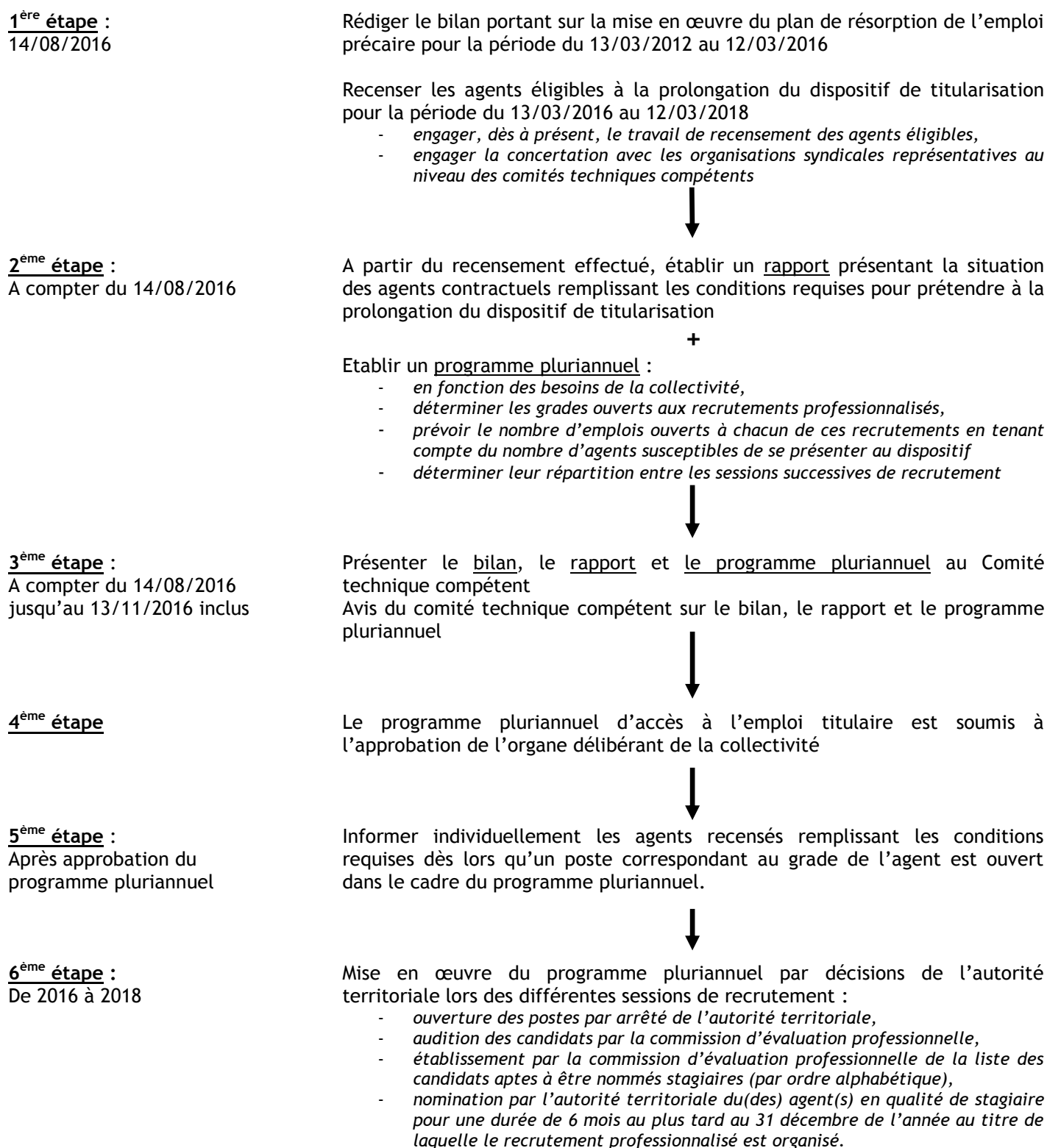
L'agent contractuel doit justifier, pour bénéficier du maintien de sa rémunération antérieure, de six mois de services effectifs en qualité d'agent public contractuel pendant les douze mois précédant sa nomination dans le cadre d'emplois de recrutement.

La rémunération antérieure prise en compte pour l'application de ces dispositions est la moyenne des six meilleures rémunérations mensuelles perçues en cette qualité, au cours de la période de douze mois précédant la nomination. Cette rémunération ne prend en compte aucun élément accessoire lié à la situation familiale, au lieu de travail ou aux frais de transport.

Les agents contractuels dont la rémunération n'est pas fixée par référence expresse à un indice conservent à titre personnel le bénéfice de cette rémunération dans les mêmes limites et conditions que celles énumérées aux paragraphes précédents. (art. 5. - III. du décret 2016-596 du 12/05/2016)

## ANNEXE 7

### ECHÉANCIER : MISE EN ŒUVRE DE LA PROLONGATION DU DISPOSITIF DE TITULARISATION POUR LA PERIODE DU 13/03/2016 AU 12/03/2018



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

- du recensement de l'ensemble des agents contractuels éligibles ou non à la prolongation du dispositif de titularisation,
- du rapport sur la situation des agents remplissant les conditions requises pour prétendre à la prolongation du dispositif de titularisation
- du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire pour la période du 13/03/2016 au 12/03/2018

de l'ensemble des collectivités du département du Nord, qu'elles soient affiliées ou non au Cdg59.

\*\*\*\*\*