

FICHE n° 3 :

PROLONGATION DU DISPOSITIF DE TITULARISATION APPLICABLE AUX AGENTS CONTRACTUELS

LES MODES DE RECRUTEMENTS PAR VOIE DE TITULARISATION LE RECRUTEMENT RESERVE SANS CONCOURS ET LA SELECTION PROFESSIONNELLE

Ces modes de recrutements sont basés 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

Un préalable : l'information individualisée des agents contractuels éligibles

A la suite de l'approbation par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public concerné du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire, l'autorité territoriale procède à l'information individualisée des agents contractuels qu'elle emploie, sur le contenu de ce programme et les conditions générales de la titularisation.

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

Cette information devra également préciser :

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

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



Les outils pour vous aider

Tableur Excel : Simulateur de Maintien de la Rémunération -

Pour la distinction entre les deux modes de titularisation voir [Annexe 1](#)

1 - LES DISPOSITIONS SPECIFIQUES AU RECRUTEMENT RESERVE SANS CONCOURS

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

Ces agents sont nommés par l'autorité territoriale, selon les modalités prévues par 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 alinéa 2 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012.

2 - LES DISPOSITIONS SPECIFIQUES A LA SELECTION 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^{ème} classe, de biologiste, vétérinaire et pharmacien de classe normale et de directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2^{ème} catégorie.

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

Articles 16, 19 et 20 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012.

2.1 – LES OPERATIONS PREALABLES A LA SELECTION 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.

Article 19 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012.

Lorsque la collectivité décide d'organiser les sélections professionnelles en interne	Lorsque la collectivité décide de confier l'organisation des sélections professionnelles au Centre de Gestion
	Signature d'une convention avec le CDG. <i>Article 19 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012</i>
L'ouverture de la sélection professionnelle	
<p>L'autorité territoriale ouvre par arrêté, au plus tard un mois avant le commencement des auditions, les sessions des sélections professionnelles prévues dans son programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire. L'arrêté d'ouverture indique, pour chaque session la date limite de dépôt des candidatures, le nombre d'emplois ouverts et les dates et lieu des auditions.</p> <p>L'arrêté fait l'objet d'un affichage dans les locaux de la collectivité et est publié, lorsqu'il existe, sur son site internet.</p> <p><i>Article 10 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012</i></p>	<p>Le Président du CDG ouvre par arrêté les sessions des sélections professionnelles dans les grades prévus par les programmes pluriannuels d'accès à l'emploi titulaire des collectivités et établissements avec lesquels elle a conventionné.</p> <p>L'arrêté d'ouverture indique, pour chaque session la date limite de dépôt des candidatures, le nombre d'emplois ouverts et les dates et lieu des auditions. L'arrêté est affiché dans les locaux du CDG et des collectivités concernées et publié, lorsqu'ils existent, sur le site internet des collectivités et sur celui du CDG.</p> <p><i>Articles 10 et 12 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012</i></p>
La recevabilité des dossiers de candidature	
<p>L'autorité territoriale procède à l'examen de la recevabilité des dossiers des candidats qui se présentent à la sélection professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La détention d'un titre ou d'un diplôme est exigée lorsque l'agent exerce une profession réglementée (puéricultrice, infirmier ...) • La collectivité 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. <p><i>Articles 6 et 10 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012 et article 18 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012</i></p>	
La mise en place des commissions d'évaluation professionnelle	
La constitution de la commission d'évaluation professionnelle	
<p>L'autorité territoriale prend un arrêté portant désignation des membres de la commission. Cet arrêté est affiché dans les locaux de l'autorité territoriale et publié sur son site Internet lorsqu'il existe.</p> <p>La commission se réunit à l'occasion de chaque session ouverte par l'autorité territoriale,</p> <p><i>Article 11 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012</i></p>	<p>Le Président du CDG prend un arrêté portant désignation des membres de la commission. Cet arrêté est affiché dans les locaux du CDG et des collectivités concernées et publié, lorsqu'ils existent, sur le site internet des collectivités et sur celui du CDG.</p> <p><i>Article 11 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012</i></p>

La composition de la commission d'évaluation professionnelle

Siègent à la commission :

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

NB: Le membre fonctionnaire peut changer si la commission se prononce sur l'accès à des cadres d'emplois différents.
La personnalité qualifiée ne peut être un agent de la collectivité qui procède au recrutement.

Article 19 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012

Siègent à la commission :

- le Président du CDG (qui préside la commission) ou une personne qu'elle désigne,
- une personnalité qualifiée désignée par le Président du CDG,
- un fonctionnaire de la collectivité appartenant au moins à la catégorie hiérarchique dont relève le cadre d'emplois auquel le recrutement donne accès. A défaut de fonctionnaire appartenant au moins à la catégorie dont relève le cadre d'emplois auquel le recrutement donne accès, la commission comprend un fonctionnaire issu d'une autre collectivité remplissant cette condition.

NB: Le membre fonctionnaire peut changer si la commission se prononce sur l'accès à des cadres d'emplois différents.
La personnalité qualifiée ne peut être un agent de la collectivité qui procède au recrutement.

Article 19 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012

Le rôle de la commission d'évaluation professionnelle

Les auditions

La commission d'évaluation professionnelle procède à l'audition des candidats en vue d'apprécier leur aptitude à exercer les missions du cadre d'emplois ou du corps auquel la sélection professionnelle donne accès.

L'audition consiste en un entretien à partir d'un dossier remis par le candidat au moment de son inscription et ayant pour point de départ un exposé de l'intéressé sur les acquis de son expérience professionnelle.

Le dossier mentionné à l'alinéa précédent comporte :

- ✎ une lettre de candidature,
- ✎ un curriculum vitae,
- ✎ le cas échéant, tout élément complémentaire permettant d'apprécier le parcours professionnel du candidat, tels que ses titres, attestations de stage, de formations, de travaux ou d'œuvres.

La durée totale de l'audition est de vingt minutes, dont cinq minutes au plus pour l'exposé du candidat. Toutefois, pour l'accès aux cadres d'emplois et corps de catégorie A, ces durées sont, respectivement, de trente et dix minutes.

Article 13 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012

L'établissement de la liste des candidats aptes

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

Cette liste est affichée dans les locaux de la collectivité et publiée, lorsqu'il existe, sur son site internet.

Article 14 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012

A l'issue des auditions, la commission dresse **par collectivité**, 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 concerné.

Cette liste est affichée dans les locaux de la collectivité concernée et publiée, lorsqu'il existe, sur son site internet.

Article 14 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012