
Note d'information N°2013-15
du 16 janvier 2013

ACCES A L'EMPLOI TITULAIRE

REFERENCES

- [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 (Journal officiel du 13 mars 2012)
- [Décret n°2012-1293](#) du 22 novembre 2012 pris pour l'application du chapitre II du titre 1er de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 (Journal officiel du 24 novembre 2012)
- [Circulaire ministérielle N°INTB1240384C](#) du 12 décembre 2012 relative à la mise en oeuvre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire dans la fonction publique territoriale

DISPONIBLE SUR LE SITE www.cdg87.fr

Lutter contre la précarité des agents non titulaires, d'une part en sécurisant leur situation professionnelle avec une garantie d'accès à un contrat à durée indéterminée et une amélioration de leurs conditions d'emploi, et d'autre part en leur ouvrant l'accès aux grades de la fonction publique à partir d'un dispositif dérogatoire, tels sont les objectifs de la loi du 12 mars 2012.

Si le volet lié à la sécurisation du parcours professionnel est engagé depuis le 13 mars 2012 (en ce sens voir la note d'information n°2012-32 relative aux agents non titulaires et à la résorption de l'emploi précaire), la mise en place du volet permettant l'accès à l'emploi titulaire vient de démarrer avec la publication du décret du 21 novembre 2012.

Cette présente note vise à vous présenter les principales dispositions et étapes de ce dispositif de titularisation, telles qu'elles résultent de la combinaison de la loi du 12 mars 2012 et du décret du 22 novembre 2012.

I - CONDITIONS D'ACCES A L'EMPLOI TITULAIRE

Pendant une période de 4 ans (soit du 13 mars 2012 au 13 mars 2016), les employeurs territoriaux peuvent stagiairiser sur tous les cadres d'emplois (hors cadres d'emplois relevant de la catégorie A+, et les cadres d'emplois de la filière Police) des agents non titulaires de droit public sous réserve de respecter certaines conditions.

A - Conditions tenant à l'employeur

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

1 - Le rapport de présentation de la situation des agents non titulaires ou le recensement des agents

L'autorité territoriale doit présenter dans un délai de 3 mois à compter du 24 novembre 2012 (soit avant le 24 février 2013), au Comité Technique compétent un rapport sur la situation des agents remplissant les conditions d'accès à l'emploi titulaire.

Ce rapport doit préciser :

- le nombre d'agents concernés
- la nature et la catégorie hiérarchique des fonctions exercées
- l'ancienneté acquise en tant qu'agent non titulaire de droit public dans la collectivité ou l'établissement au 31 mars 2011 et à la date de l'établissement du rapport

NB

- Ce rapport doit obligatoirement être rédigé même en l'absence d'agents concernés.
- La présentation au Comité Technique donne lieu à un avis.

2 - Le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire

Ce programme, comme le rapport, doit être soumis à l'avis du Comité Technique compétent avant le 24 février 2013. Il a vocation à déterminer, **en fonction des besoins** de la collectivité territoriale ou de l'établissement territorial et des objectifs de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC), 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 (compte tenu que ce dispositif est ouvert jusqu'au 13 mars 2016).

Le décret du 22 novembre 2012 précise par ailleurs (lorsque ce programme le prévoit) les conditions détaillées dans lesquelles les recrutements par la voie du recrutement sans concours seront opérés, avec notamment prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle correspondant aux fonctions auxquelles est destiné le cadre d'emploi d'accueil.

Il peut également mentionner les prévisions de CDIisation.

Après avis du Comité Technique, le programme pluriannuel doit faire l'objet :

- d'une approbation par l'organe délibérant compétent
- d'une information individualisée des agents contractuels employés et concernés par le dispositif

A NOTER :

- Ce programme est déterminé en fonction des **besoins** et objectifs de la GPEEC. Alors même que le rapport présenté au Comité Technique compétent mentionnerait un ou plusieurs agents pouvant bénéficier de l'accès à l'emploi titulaire, la loi ne fait aucune obligation à l'employeur d'établir un programme pluriannuel. C'est à l'employeur de déterminer s'il y a des besoins. En l'absence de besoins, il n'y a pas lieu d'établir un programme pluriannuel, même en présence d'agents concernés.
 - Ce programme peut être pluriannuel, le dispositif se déroulant sur une période de 4 ans du 13 mars 2012 au 12 mars 2016.
- La répartition entre les sessions est de la seule compétence de l'autorité territoriale.

B - Conditions tenant aux agents

1 - Au regard des dispositions combinées de la loi du 12 mars 2012 et du décret du 22 novembre 2012, les agents non titulaires éligibles au dispositif de titularisation sont les suivants

- les agents en CDI avant la publication de la loi du 12 mars 2012
- les agents CDIsés au 13 mars 2012
- les agents en CDD justifiant de 4 ans de services publics effectifs en équivalent temps plein, entre le 31 mars 2005 et le 31 mars 2011
- les agents en CDD qui à la date de clôture des inscriptions aux recrutements auxquels ils postulent, justifient de 4 années de services publics effectifs en équivalent temps plein, dont au moins 2 ans de services accomplis entre le 31 mars 2007 et le 31 mars 2011.

dés lors qu'ils réunissent les conditions d'emplois suivantes :

- occuper au 31 mars 2011, et pour une quotité de travail au moins égale à 50% d'un temps complet :

- un emploi permanent pourvu en application de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 (dans sa rédaction antérieure à la loi du 12 mars 2012) ou,
- un emploi régi par le I de l'article 35 de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000, soit les agents non titulaires de droit privé ayant bénéficié de la transformation de leur contrat en droit public (agents dits Berkani).

En outre, les intéressés doivent à la même date du 31 mars 2011, être en fonction ou bénéficier d'un des congés prévus par le décret n°88-145 du 15 février 1988.

2 - Remarques tenant aux agents éligibles

- Sur les 4 années de services publics effectifs en équivalent temps plein

Elles doivent avoir été accomplies :

- soit du 31 mars 2005 au 31 mars 2011 (soit au cours des 6 années précédant le 31 mars 2011)

- soit à la date de clôture des inscriptions au grade postulé. Dans ce cas, 2 ans au moins sur les 4 années exigées, doivent avoir été accomplis entre le 31 mars 2007 et le 31 mars 2011. Elles doivent avoir été accomplies auprès du même employeur. Deux situations sont toutefois à prendre en compte :

- Pour les agents ayant été transférés dans le cadre de l'intercommunalité, l'ancienneté acquise auprès de l'ancien employeur est réputée acquise auprès du nouvel employeur,
- Pour les agents ayant accompli des services via le service intérim du CDG, les services sont réputés acquis au sein de la même collectivité, s'ils ont été accomplis auprès de la collectivité ou l'établissement ayant par la suite procédé au recrutement.

Sont exclus du dispositif :

- les agents en CDD sur des emplois non permanents,
- les collaborateurs de cabinet et les collaborateurs de groupe d'élus,
- les agents non titulaires recrutés sur des emplois administratifs de direction,
- les agents de droit privé,
- les agents licenciés pour insuffisance professionnelle ou pour faute disciplinaire après le 31 décembre 2010.

- Sur la quotité de travail

Les services accomplis à temps partiel ou à temps non complet pour une quotité égale ou supérieure à 50% d'un temps plein, sont assimilés à des services accomplis à temps complet. Les services accomplis pour une quotité inférieure à 50% d'un temps plein sont assimilés aux $\frac{3}{4}$ d'un temps complet. Toutefois, pour les agents reconnus handicapés, ces services sont assimilés à des services à temps complet.

II - ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DES VOIES DE RECRUTEMENT

La loi du 12 mars 2012 énonce que l'accès aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale peut être organisé par les voies :

- de sélections professionnelles,
- de recrutements réservés sans concours (grades de catégorie C relevant de l'échelle 3 de rémunération),
- de concours réservés.

Toutefois, de ces 3 modalités, le décret du 22 novembre 2012 ne retient que les sélections professionnelles et les recrutements réservés sans concours. Il détermine pour chacune de ces voies de recrutement, les cadres d'emplois accessibles, leurs modalités d'organisation et de fonctionnement, les règles de nomination et de classement des agents non titulaires déclarés admis.

A - Les recrutements réservés sans concours

1 - Grades concernés

Cette voie de recrutement concerne tous les grades de la fonction publique territoriale relevant de l'échelle 3 de rémunération. Il s'agit des grades permettant un recrutement "direct" par une autorité territoriale, sans nécessité d'une inscription sur liste d'aptitude.

2 - Dispositions spécifiques

Les agents non titulaires dont les fonctions exercées correspondent aux missions déterminées par le statut particulier, sont nommés par l'autorité territoriale selon les modalités prévues dans le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire de la collectivité ou de l'établissement.

Les candidats ne sont pas auditionnés par la commission d'évaluation professionnelle.

Ce dispositif a comme intérêt de faire bénéficier les agents non titulaires candidats des règles de nomination et de classement spécifiques au dispositif de titularisation.

Le programme pluriannuel définit le nombre d'emplois ouverts mais aussi les conditions de recrutement, et notamment la prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle correspondant aux fonctions du cadre d'emplois ouvert au recrutement.

B - Les sélections professionnelles

1 - Grades concernés

Sont concernés par cette voie de recrutement pour la fonction publique territoriale, toutes les filières (hors filière police) et tous les grades accessibles par concours (hors grades relevant de la catégorie A+ organisés par le CNFPT).

2 - Dispositions spécifiques

Respect de l'adéquation entre les fonctions exercées et les missions du cadre d'emplois d'accueil.

La voie de la sélection professionnelle est fondée sur la prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle. Cette expérience professionnelle doit correspondre aux fonctions auxquelles est destiné le cadre d'emplois d'accueil sollicité par le candidat.

En conséquence, les dispositions réglementaires posent les règles suivantes (règles qui devront être respectées et examinées par l'autorité organisatrice lors du dépôt du dossier de candidature) :

- Les agents non titulaires en CDD au 31 mars 2011 qui remplissent 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 leur statut particulier relèvent d'une catégorie hiérarchique (A, B ou C) équivalente à celle des fonctions qu'ils ont exercées pendant une durée de 4 années en équivalent temps plein dans la collectivité ou établissement auprès duquel ils sont éligibles. Si l'ancienneté acquise est supérieure à 4 ans, elle s'apprécie au regard des 4 années pendant lesquelles l'agent a exercé les fonctions équivalentes à la ou aux catégories les plus élevées. Si l'ancienneté a été acquise dans des catégories hiérarchiques différentes, la catégorie retenue est celle dans laquelle les fonctions ont été exercées le plus longtemps pendant la période de 4 années.

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

A NOTER :

Lorsque l'exercice des fonctions d'un cadre d'emplois est soumis à la détention d'un titre ou diplôme exigé par une disposition législative, les candidats doivent être en possession de ce titre ou diplôme (ex : des fonctions d'ATSEM qui nécessitent le CAP petite enfance...).

C - Organisation des sélections professionnelles

1 - L'autorité organisatrice compétente

L'organisation des sessions de sélections professionnelles relève de la compétence des employeurs territoriaux ayant ouvert dans le cadre de leurs PPAET, un ou plusieurs postes. Cette organisation peut toutefois être déléguée au Centre de Gestion.

2 - La mise en place de la Commission d'évaluation professionnelle

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

• Composition

Dans le cas où la collectivité organise sa sélection, cette commission est composée des 3 membres suivants :

- l'autorité territoriale ou la personne qu'elle désigne,
- une personnalité qualifiée désignée par le Président de Centre de Gestion. Cette personnalité préside la commission.
- un fonctionnaire de la collectivité (ou à défaut d'une autre collectivité) appartenant au moins à la catégorie hiérarchique du cadre d'emplois auquel le recrutement donne accès.

Dans le cas où la sélection professionnelle est déléguée au Centre de Gestion, cette commission est composée :

- du Président du Centre de Gestion (président de la commission) ou de la personne qu'il désigne (cette personne ne peut pas être l'autorité territoriale d'emploi),
- une personnalité qualifiée désignée par le Président du Centre de Gestion,
- un fonctionnaire de la collectivité (ou à défaut d'une autre collectivité) appartenant au moins à la catégorie hiérarchique du cadre d'emplois auquel le recrutement donne accès

A NOTER :

Les personnalités qualifiées ne peuvent être agent de la collectivité d'emploi. Les fonctionnaires peuvent changer si la commission se prononce lors d'une session sur l'accès à des cadres d'emplois différents.

• Rôle

Elle procède à l'audition de chaque candidat et se prononce sur son aptitude à exercer les missions auxquelles le grade de recrutement donne accès.

Elle dresse ensuite, par cadre d'emplois, par ordre alphabétique et en tenant compte des objectifs du programme pluriannuel, la liste des agents aptes à être intégrés.

• Déroulement de l'audition

Elle permet d'apprécier l'aptitude du candidat à exercer les missions du cadre d'emplois auquel la sélection professionnelle donne accès.

Elle consiste en un entretien. L'audition est d'une durée totale de 20 minutes (en catégories B et C), dont 5 minutes au plus pour l'exposé du candidat, et de 30 minutes (en catégorie A) dont 10 minutes au plus pour l'exposé.

La liste d'aptitude est dressée par la commission d'évaluation, et affichée dans les locaux de la collectivité ou établissement organisateurs, ou du CDG, et publiée sur le site internet.

Cet entretien se déroule 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 comprend :

- une lettre de candidature,
- un CV,
- tout élément complémentaire permettant d'apprécier le parcours professionnel (titres, attestations de stage, de formations, de travaux ou d'oeuvres...).

D - Rôle de l'autorité territoriale

1 - Ouverture des sessions

L'autorité territoriale ouvre par arrêté, pris au plus tard un mois avant le commencement par la commission d'évaluation des auditions de recrutement, les sessions des sélections professionnelles.

Chaque arrêté d'ouverture indique pour chaque session :

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

L'arrêté d'ouverture est affiché dans les locaux de la collectivité ou de l'établissement organisateurs, ainsi que ceux du CDG si l'organisation de la sélection lui a été déléguée, L'arrêté d'ouverture est en outre publié sur le site internet lorsqu'il existe.

2 - L'examen de la recevabilité des candidatures

• Respect de la condition liée à la détermination de l'employeur

Le décret du 22 novembre 2012 détermine l'employeur auprès duquel les agents éligibles à l'accès à l'emploi titulaire peuvent candidater :

- Les agents en CDI au 31 mars 2011, ne peuvent candidater qu'auprès de l'employeur dont ils relèvent à la date de clôture des inscriptions.
- Si à cette date, ils sont sans employeur, c'est l'employeur au 31 mars 2011 qui est pris en compte.
- Les agents CDIsés au 13 mars 2012, ne peuvent candidater qu'auprès de leur employeur à cette date.
- Les agents en CDD au 31 mars 2011, ne peuvent candidater qu'auprès de leur employeur à cette date.

Des aménagements sont toutefois apportés à ces règles :

- En cas de changement d'employeur par suite de transfert de compétence, l'agent se porte candidat auprès de l'employeur dont il relève après le transfert.
- En cas de cessation de contrat entre le 1er janvier 2011 et le 30 mars 2011 (pour un motif non lié à la discipline ou à l'insuffisance professionnelle), la collectivité ou l'établissement auprès duquel l'agent peut candidater, est celui du dernier contrat ayant pris fin entre le 1er janvier et la 31 mars 2011.
- Pour les agents en congé de mobilité (article 35-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988) l'employeur éligible est au choix, celui d'origine ou celui d'accueil.

• Contrôle de l'adéquation entre fonctions exercées et cadre d'emplois postulé

Il appartient à l'autorité territoriale de s'assurer que le candidat ne se présente qu'au recrutement donnant accès au cadre d'emplois dont les missions et le classement correspondent aux fonctions exercées comme agent non titulaire.

3 - Nomination

L'autorité territoriale nomme en qualité de fonctionnaire stagiaire, les agents déclarés aptes par la commission d'évaluation.