

PERENNISATION DES EMPLOIS CONTRACTUELS : PROLONGATION DU DISPOSITIF DE TITULARISATION JUSQU'AU 12 MARS 2018

Suite à la modification de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012¹, le dispositif d'accès à l'emploi titulaire est prolongé jusqu'au 12 mars 2018.

De quoi s'agit-il ?

Les employeurs territoriaux peuvent pérenniser leur emploi contractuel en proposant à leurs agents qui remplissent les conditions d'éligibilité, d'accéder au statut de fonctionnaire.

Ne sont abordées dans cette fiche que les dispositions relatives à l'accès à l'emploi titulaire par la voie des sélections professionnelles.

Qui est concerné ?

Les agents contractuels sur des grades de catégorie C, B et A, accessibles par concours et par avancement de grade. Sont en revanche expressément exclus les grades accessibles uniquement par avancement de grade et 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.

Quels sont les conditions d'éligibilité ?

Les dates auxquelles les conditions d'éligibilité s'apprécient sont le 31 mars 2013 pour les agents relevant du dispositif prolongé OU le 31 mars 2011 pour ceux relevant du dispositif initial. Les services publics s'apprécient sur la période précédant ces dates, c'est-à-dire respectivement jusqu'au 30 mars 2013 et 30 mars 2011.

Quelque soit le contrat, la quotité de travail du contrat doit, à la date d'appréciation des conditions, être supérieure ou égale à 50% d'un temps complet et les agents doivent être en fonction ou bénéficier d'un des congés prévus par le décret n°88-145 du 15 février 1988.

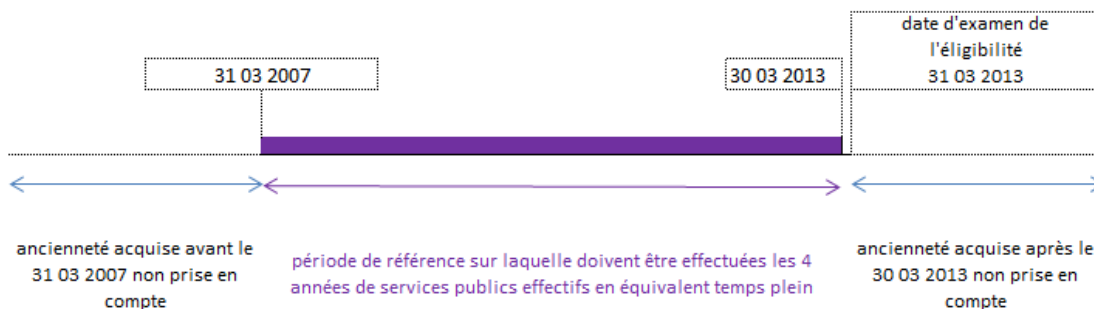
- Les agents en CDI au 31 mars 2013 sont éligibles de plein droit sans condition d'ancienneté.
- Les agents en CDD doivent l'être **sur un emploi permanent** (contrats sur le fondement des articles 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi n°84-53) au 31 mars 2011 ou au 31 mars 2013

et :

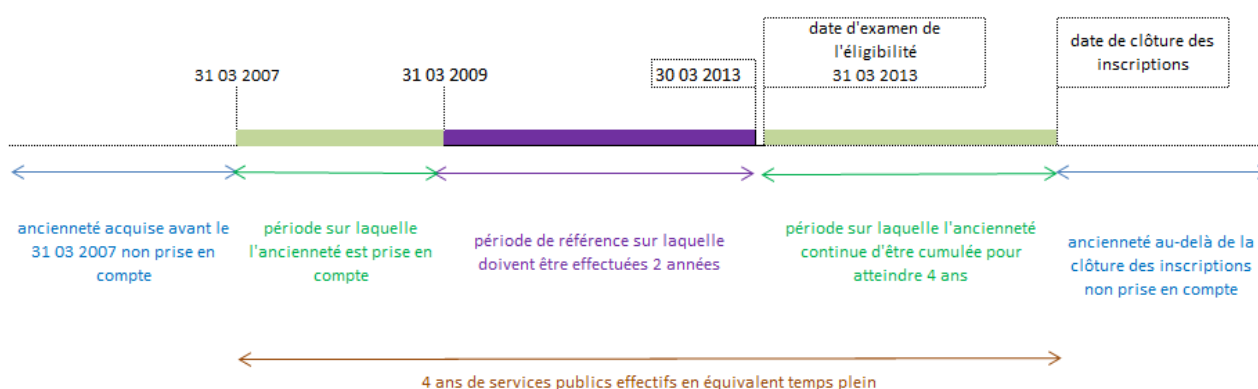
Totaliser un minimum de 4 ans de services publics effectifs en équivalent temps plein :

¹ 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, dite Loi Sauvadet, modifiée par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, dite Loi de déontologie

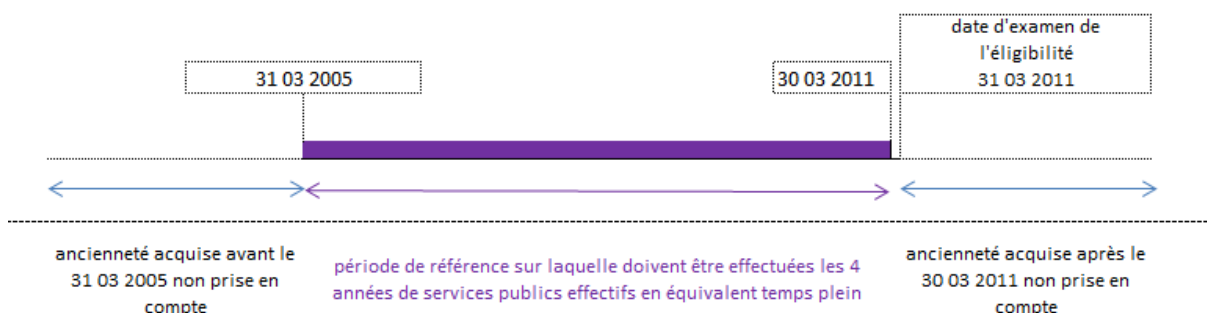
➤ **Soit entre le 31 03 2007 et le 30 03 2013.**



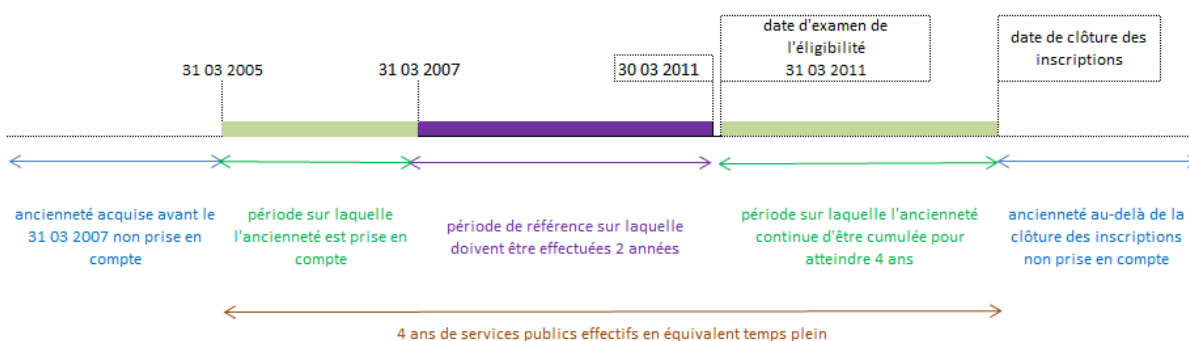
➤ **Soit à la clôture des inscriptions au recrutement dont 2 ans au moins accomplis entre le 31 03 2009 et le 30 03 2013.**



➤ **Soit entre le 31 03 2005 et le 30 03 2011.**



➤ **Soit à la clôture des inscriptions au recrutement dont 2 ans au moins accomplis entre le 31 03 2007 et le 30 03 2011.**



L'ancienneté doit être accomplie auprès de la collectivité territoriale ou de l'établissement public qui emploie l'agent au 31 mars 2011 ou au 31 mars 2013.

Comment se calcule cette ancienneté ?

La durée de services effectifs de 4 années s'apprécie en équivalent temps plein pour les agents à temps non complet.

Sont assimilés à du temps complet les services effectués à temps partiel ou à temps non complet pour les quotités supérieures à 50% d'un temps complet.

Les services accomplis en temps non complet à moins de 50% comptent pour les $\frac{1}{4}$ d'un temps complet, sauf pour les agents ayant la reconnaissance de travailleurs handicapés pour lesquels les services à moins de 50% sont assimilés à un temps complet.

Ne sont pas pris en compte les services accomplis dans les fonctions de collaborateurs de groupes d'élus, de collaborateur de cabinet ou sur des emplois fonctionnels.

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

Les services accomplis au sein d'une entité économique de droit privé avant le transfert de l'agent à une personne publique sont assimilés à des services accomplis au sein de la personne publique d'accueil (Code du travail, art. L. 1224-3).

En lien sur le site : [simulateur de situation individuelle](#).

Qu'en est-il de l'exigence de nationalité ?

Tout agent éligible doit être recensé. Cependant, les ressortissant hors Union européenne ne pourront être nommés stagiaires qu'une fois la nationalité française ou une nationalité européenne obtenue.

Auprès de quel employeur candidater ? Quel employeur peut proposer la titularisation ?

Agents en CDI au 31 mars 2011 ou au 31 mars 2013

Ils ne peuvent se présenter qu'aux recrutements ouverts au sein de la collectivité dont ils relèvent à la date de clôture des inscriptions, quelque soit l'ancienneté acquise auprès de celui-ci. Il peut donc s'agir d'un autre employeur que celui auprès duquel l'agent en CDI était présent soit le 31 mars 2011 soit le 31 mars 2013.

Lorsqu'à la date de clôture des inscriptions, ils ne sont plus liés à la collectivité, ils peuvent se présenter aux recrutements ouverts au sein de la collectivité ou de l'établissement dont ils relevaient à la date de leur dernier contrat.

Agents ayant bénéficié de la transformation automatique au 13 mars 2012 de leur CDD en CDI

Ils ne peuvent se présenter qu'aux recrutements réservés ouverts au sein de la collectivité ou de l'établissement dont ils relevaient à la date de cette transformation.

Agents en CDD au 31 mars 2011 ou au 31 mars 2013

Ils ne peuvent se présenter qu'aux recrutements ouverts au sein de la collectivité ou de l'établissement dont ils relevaient à cette même date.

En cas de transfert d'activités, de compétences ou d'autorités survenu soit après le 31 mars 2011, soit après le 31 mars 2013, les agents ne peuvent se présenter qu'aux recrutements ouverts par l'employeur dont ils relèvent après ce transfert.

En cas de rupture de contrat entre le 1^{er} janvier 2011 et le 31 mars 2011 ou entre le 1^{er} janvier 2013 et le 31 mars 2013, les agents ne peuvent se présenter qu'aux recrutements qui sont ouverts au sein de la collectivité ou de l'établissement dont ils relevaient à la date de leur dernier contrat ayant cessé au cours de cette période.

Agents en congé de mobilité au 31 mars 2011 ou au 31 mars 2013 (Décret 88-145, art. 35)

Les agents en congé de mobilité* et qui remplissent les conditions d'ancienneté requises peuvent se présenter aux recrutements ouverts pour l'accès aux cadres d'emplois :

- soit de leur collectivité d'origine
- soit 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.

* Le congé de mobilité est un congé qui peut être accordé à un agent en CDI qui souhaite être recruté par une autre administration sans perdre la possibilité, sous réserve des nécessités de service, de réemploi auprès de son administration d'origine. Cette situation s'apparente au détachement du fonctionnaire.

Quels sont les grades accessibles ?

Les grades accessibles sont limitativement énumérés en annexe 1 du décret n°2012-1293 du 22 novembre 2012 modifié pour les grades accessibles par voie de sélection professionnelle.

En lien sur le site : Liste des grades accessibles par voie de sélection professionnelle

Le dispositif est fondé 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. Ainsi, le grade accessible dépend de la nature du contrat et du grade sur lequel l'agent a le plus exercé.

Les agents en CDI au 31 mars 2011 ou au 31 mars 2013 :

Ils ne peuvent accéder qu'aux cadres d'emplois dont les missions relèvent d'une catégorie hiérarchique équivalente à celle des fonctions qu'ils exercent à cette date.

Les agents en CDD au 31 mars 2011 ou au 31 mars 2013

Ils ne peuvent accéder qu'aux cadres d'emplois dont les missions relèvent d'une catégorie hiérarchique équivalente à celle des fonctions qu'ils ont exercées pendant une durée de quatre 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 quatre ans auprès de cette collectivité territoriale ou de cet établissement public, l'ancienneté s'apprécie au regard des quatre 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 quatre années.

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

Exemples :

Un agent en CDD ayant 4 années d'ancienneté

Un agent qui a acquis une ancienneté de 2 ans en catégorie C, de 1 an en catégorie B et de 1 an en catégorie A a accès aux cadres d'emplois relevant de la catégorie C, catégorie dans laquelle il a exercé le plus longtemps et cela bien que son emploi le plus récent soit celui relevant de la catégorie A.

Un agent en CDD ayant plus de 4 ans d'ancienneté

Un agent a acquis auprès du même employeur 7 ans d'ancienneté dont 4 ans en catégorie B et 3 ans en catégorie A.

L'ancienneté des 4 années le rendant éligible s'apprécie au regard des 4 années pendant lesquelles l'agent a exercé les fonctions équivalentes aux catégories les plus élevées. On retient alors 3 ans en catégorie A et 1 an en catégorie B sur la période de référence. L'agent peut donc accéder aux cadres d'emplois de la catégorie A.

L'ancienneté de 4 ans s'apprécie au regard de l'ancienneté acquise à la date de clôture des inscriptions aux recrutements réservés. Ainsi, si un agent recruté en CDD le 31 mars 2010 sur un emploi de catégorie B se voit proposer par le même employeur après cette date un CDD relevant du niveau de la catégorie A, il pourra candidater aux cadres d'emplois de cette catégorie, dès lors qu'à la date de clôture des inscriptions, la catégorie A constituera la catégorie dans laquelle l'agent aura exercé le plus longtemps.

Quelle est la procédure ?

1° Au plus tard le 13 novembre 2016, l'autorité territoriale présente au comité technique compétent :

- un **bilan sur la mise en œuvre du précédent programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire** mis en œuvre jusqu'en 2016 en application de la loi n°2012-347 dans sa version initiale et 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 ladite loi.
- un **rapport** sur la situation des agents remplissant les conditions pour bénéficier du dispositif de titularisation
- un **programme pluri annuel** qui planifie annuellement les recrutements jusqu'au 12 mars 2018 (cadres d'emplois ouverts, le nombre d'emplois ouverts à chacun de ces recrutements, répartition entre les sessions successives de recrutement)

La collectivité qui n'ouvre pas de postes à la titularisation indiquera « 0 ».

Cette saisine se fait uniquement par voie postale, sans procédure Agirhe.

La date limite de présentation au comité technique est fixée au 30 juin 2017 pour les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre mis en place au 1^{er} janvier 2017.

2° Après avis du comité technique, approbation du programme pluri annuel par l'organe délibérant

3° Mise en œuvre par l'autorité territoriale :

- ✓ Soit la collectivité prend en charge l'organisation
- ✓ Soit la collectivité en confie par convention l'organisation au centre de gestion.

En lien sur le site :

Echéancier de mise en œuvre

Formulaire de saisine du comité technique

Bilan sur la mise en œuvre du PRECEDENT programme pluri annuel 2012 –2016 (plusieurs onglets)

Rapport et programme pluriannuel 2016 - 12 03 2018 (plusieurs onglets)

Quelles sont les obligations pour la collectivité ?

La collectivité a pour obligation de recenser les agents éligibles au dispositif.

Si aucun agent n'est éligible, aucune autre obligation ne s'impose à la collectivité.

Si des agents le sont, la collectivité doit alors recueillir l'avis du comité technique, qu'elle ouvre ou non des postes à la titularisation.

En cas d'ouverture de postes, les agents éligibles doivent en être informés et connaître aussi leur situation, notamment en terme de rémunération et de classement, qui résulterait d'une éventuelle nomination stagiaire.

Lorsque des postes sont ouverts et que des agents éligibles sont déclarés aptes, l'autorité territoriale de la collectivité ou de l'établissement a l'obligation de les nommer en qualité de fonctionnaires stagiaires avant le 31 décembre de l'année au cours de laquelle le recrutement est ouvert.

En lien sur le site : Lettre d'information à l'agent éligible

Est-ce une obligation pour l'agent ?

L'agent informé de son éligibilité et de la possibilité d'être mis en stage puis titularisé pourra, après avoir pris connaissance de la simulation de classement et de rémunération, choisir d'entrer ou non dans le dispositif.

Combien de fois peut-on candidater aux sélections professionnelles ?

Les agents ne peuvent se présenter qu'à une seule audition auprès de la commission d'évaluation professionnelle, au titre d'une même année. Toutefois, s'ils échouent une année et que des postes correspondant à leur grade sont ouverts sur une autre année, les textes ne leur interdisent pas de se présenter à nouveau. Cela suppose alors de recueillir l'avis du comité technique sur la modification du programme pluriannuel.

Les agents doivent-ils remplir des conditions de diplômes, doivent-ils déjà avoir tenté un concours ?

La seule exigence de diplôme concerne l'accès aux professions réglementées et l'exercice des missions correspondantes (notamment infirmiers, sage-femme, etc...).

Les diplômes requis par les statuts particuliers pour les recrutements par la voie du concours externe ne sont donc pas exigés.

Par exemple, le métier d'ATSEM n'étant pas une profession réglementée, l'agent candidat n'a pas besoin d'être titulaire du CAP Petite Enfance.

Enfin, aucune obligation d'avoir tenté un concours n'est imposée.