



# Dispositif d'accès à l'emploi titulaire

NOTICE A L'ATTENTION DES AGENTS

mise à jour 2016

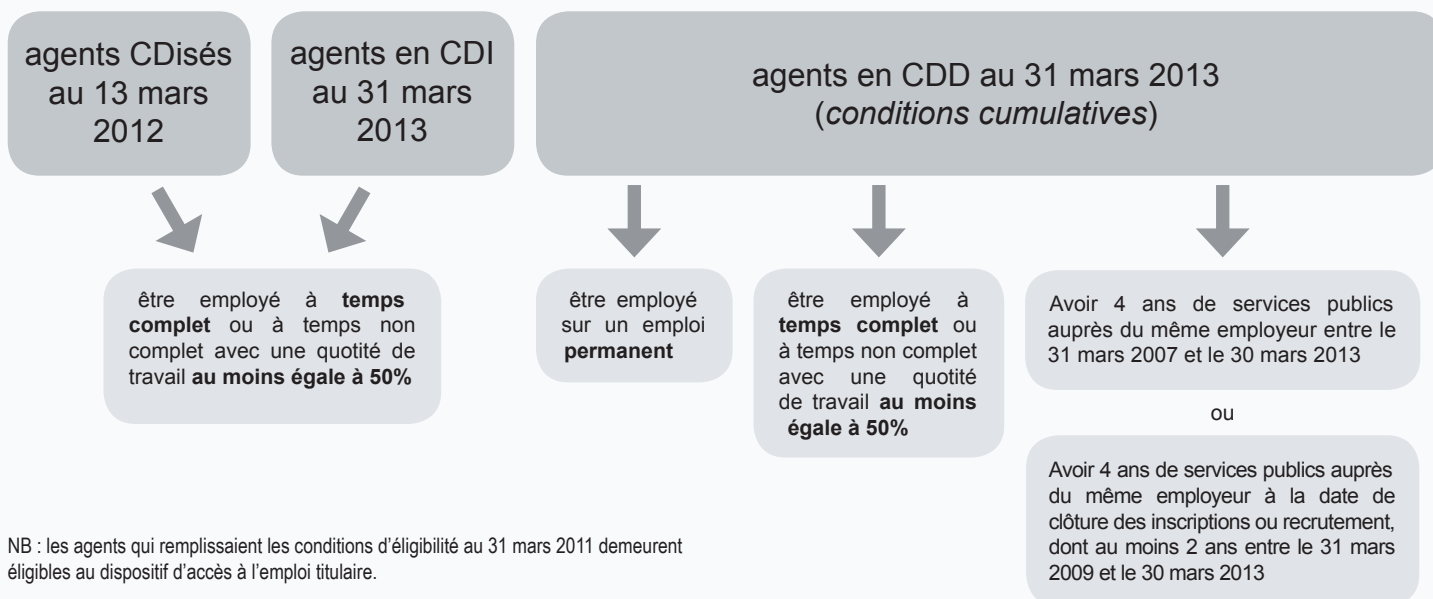


La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 ainsi que le décret n° 2012-1293 du 22 novembre 2012 prévoient un dispositif d'accès à l'emploi titulaire réservé aux agents contractuels remplissant certaines conditions. La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 et le décret n° 2016-1123 du 11 août 2016 prolongent ce dispositif jusqu'au 12 mars 2018.



## LES CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ

Les conditions dépendent du type de contrat détenu par l'agent.



## CALENDRIER



\* Pour les EPCI à fiscalité propre mis en place au 1<sup>er</sup> janvier 2017, le bilan, le rapport et le programme seront présentés au plus tard le 30 juin 2017.

## LE RAPPORT ET LE PROGRAMME PLURIANNUEL

- Le bilan fait le point sur la mise en oeuvre du plan initial de titularisation et de CDI sation.
- Le rapport est le recensement chiffré des agents éligibles au dispositif.
- Le programme pluriannuel est le recensement des emplois ouverts par la collectivité en fonction de ses besoins et des objectifs de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences .

Le bilan, le rapport et le programme pluriannuel doivent être soumis pour avis au Comité Technique et approuvés par l'organe délibérant.

## LES SÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

- Les grades concernés par les sélections professionnelles sont tous ceux accessibles par concours (*à l'exception des grades de la catégorie A<sup>+</sup>*).
- La collectivité peut organiser elle-même les sélections professionnelles pour ses propres agents ou bien en confier l'organisation par convention au Centre de Gestion.
- Pour s'inscrire, le candidat devra fournir un dossier comprenant un CV, une lettre de candidature, et tout autre élément permettant à la commission d'apprécier son aptitude à exercer les fonctions du cadre d'emplois visé.
- Une commission d'évaluation professionnelle auditionne les candidats afin d'apprécier leur aptitude à exercer les missions du cadre d'emplois visé. Cette commission est présidée par un représentant du Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de la Gironde.
  - L'audition se déroule en deux temps :
    - Un exposé sur les acquis de l'expérience professionnelle
    - Un entretien à partir du dossier remis par le candidat au moment de son inscription à la sélection professionnelle.
  - La durée de l'audition est de :
    - Catégorie A → 30 mn dont 10 pour l'exposé
    - Catégorie B et C → 20 mn dont 5 pour l'exposé

## LE RECRUTEMENT PAR VOIE DIRECTE (*grades de l'échelle 3*)

Aucune sélection professionnelle n'est prévue pour l'accès aux grades de l'échelle 3.

Après avoir déterminé les cadres d'emplois concernés et leur nombre dans le programme pluriannuel, l'autorité territoriale, en se fondant notamment sur les acquis de l'expérience professionnelle, nomme stagiaires les agents retenus

## LES CONDITIONS DE TITULARISATION

<b>Conditions du stage</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• L'agent reconnu apte par la commission d'évaluation doit être nommé avant le 31 décembre de l'année au cours de laquelle il a satisfait au recrutement réservé.</li><li>• Durée : 6 mois</li><li>• Formation : formation de professionnalisation (<i>pas de formation d'intégration</i>).</li><li>• En cas de refus de titularisation, l'agent restera régi par son contrat initial.</li></ul>
<b>Classement</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les agents nommés sont classés sur un échelon déterminé en tenant compte de leur ancienneté.</li><li>• Seule l'ancienneté de services en qualité d'agent non titulaire de droit public est prise en compte. L'ancienneté dans le privé n'est pas reprise.</li></ul>
<b>Rémunération</b>	<p>Si le classement de l'agent le place à un échelon dont le traitement indiciaire est inférieur à celui qu'il avait auparavant, une clause de maintien de rémunération est prévue.</p> <p><b>Catégorie A</b> : l'agent pourra percevoir un traitement égal à 70% de sa rémunération antérieure, dans la limite de l'indice brut terminal du grade.</p> <p><b>Catégorie B</b> : l'agent pourra percevoir un traitement égal à 80% de sa rémunération antérieure, dans la limite de l'indice brut terminal du grade.</p> <p><b>Catégorie C</b> : l'agent pourra percevoir un traitement égal à sa rémunération antérieure, dans la limite de l'indice brut terminal du grade (<i>à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017</i>).</p> <p>La rémunération mensuelle antérieure prise en compte est la moyenne des six meilleures rémunérations mensuelles (<i>régime indemnitaire compris</i>) perçues par l'agent dans son dernier emploi, au cours des douze derniers mois. Les éléments accessoires (<i>SFT, indemnité de résidence et frais de transport</i>) à la rémunération sont exclus.</p>

**Pour toute information complémentaire, contactez le service RH de la collectivité.**