

L'ACTUALITÉ LÉGISLATIVE OU RÉGLEMENTAIRE

Réf. : CDG-INFO2012-15/CDE

Personnes à contacter : Christine DEUDON et Elodie MEUNIER
☎ : 03.59.56.88.48/23

Date : le 26 novembre 2012

LE DISPOSITIF DE TITULARISATION APPLICABLE AUX AGENTS NON TITULAIRES

DUREE D'APPLICATION DU DISPOSITIF : 4 ANS ⇨ DU 13/03/2012 AU 12/03/2016

LOI N°2012-347 DU 12 MARS 2012 RELATIVE A L'ACCES A L'EMPLOI TITULAIRE ET A L'AMELIORATION DES CONDITIONS D'EMPLOI DES AGENTS CONTRACTUELS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

REFERENCES JURIDIQUES :

- ♦ 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 (JO du 13/03/2012),
- ♦ Circulaire NOR : MFPF1128291C du 21 novembre 2011 relative à la mise en oeuvre du protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnel des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique,
- ♦ Décret n° 2012-1293 du 22 novembre 2012 pris pour l'application du chapitre II du titre I^{er} de 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 (JO du 24/11/2012).

Afin de répondre aux situations de précarité parfois rencontrées par certains agents non titulaires, des négociations ont été menées par le gouvernement avec l'ensemble des partenaires sociaux et ont abouti à la signature le 31 mars 2011 du protocole portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique.

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 issue de ce protocole prévoit ainsi un nouveau plan de résorption de l'emploi précaire qui se déroule en deux temps :

- **1^{ERE} ETAPE** : la transformation de plein droit du contrat en cours en contrat à durée indéterminée, **au 13 mars 2012**, pour les agents non titulaires qui remplissent certaines conditions.
- **2^{EME} ETAPE** : le dispositif de titularisation : la création de 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.

Le dispositif de titularisation (2^{ème} étape) comporte ainsi trois modes de recrutements professionnalisés :

- les recrutements réservés sans concours pour l'accès aux grades de la catégorie C en échelle 3 (adjoint administratif de 2^{ème} classe, adjoint technique de 2^{ème} classe, adjoint d'animation de 2^{ème} classe, agent social de 2^{ème} classe, ...),
- les sélections professionnelles qui nécessitent la mise en place de commissions d'évaluation professionnelle,
- les concours réservés.

Le décret n° 2012-1293 du 22/11/2012 précise la mise en œuvre du dispositif pour les deux premiers types de recrutements professionnalisés, aucune disposition à ce jour n'étant prévue sur l'organisation de concours réservés.

Le présent fascicule vise à vous présenter uniquement les principales dispositions relatives au dispositif de titularisation (2^{ème} étape) et notamment l'organisation de la sélection professionnelle par la mise en place de commissions d'évaluation professionnelle.

☞ Pour toute information relative à la transformation du contrat en cours en contrat à durée indéterminée au 13 mars 2012 (1^{ère} étape), il vous appartient de consulter le CDG-INFO2012-4.

Le cdg59 se propose de vous aider dans la mise en œuvre du dispositif de titularisation (2^{ème} étape) en mettant à votre disposition un certain nombre d'outils accessibles sur notre site Internet WWW.CDG59.FR dans la rubrique emploi.

☞ un **tableau conçu sous EXCEL** qui vous permet de :

- **recenser** les agents non titulaires éligibles à ce dispositif avec deux onglets différents : « Titularisation » et « Titularisation ultérieure ». Un onglet supplémentaire (« Cdisation ») a été ajouté afin de vérifier si vos agents remplissent les conditions requises pour prétendre à la transformation de plein droit du C.D.D. en C.D.I. au 13/03/2012 (1^{ère} étape du dispositif),
- **télécharger le rapport** sur la situation des agents remplissant les conditions requises pour prétendre au dispositif de titularisation à soumettre pour avis au Comité technique compétent (Art. 17 de la loi 2012-347 du 12/03/2012) - Onglet « *Edition* »,
- **télécharger le programme pluriannuel** d'accès à l'emploi titulaire à soumettre pour avis au Comité technique compétent - Onglet « *PPAET* » - (Art. 17 de la loi 2012-347 du 12/03/2012).

☞ un **simulateur de classement** qui vous permet de calculer le classement de l'agent à la nomination stagiaire ainsi que le maintien de rémunération si nécessaire.

☞ un certain nombre de **documents types** sous la forme d'une « boîte à outils ». Ces documents concernent la procédure de sélection professionnelle.

- un projet de convention d'organisation des commissions de sélection professionnelle par les CDG,
- un arrêté d'ouverture des sessions de sélections professionnelles,
- un dossier de candidature (2 parties),
- une convocation de la commission de sélection professionnelle,
- un procès-verbal de la commission de sélection professionnelle,
- une proposition de grille d'entretien générique pour les auditions de candidats,
- une proposition de bordereau d'évaluation du candidat.

SOMMAIRE

1 - LE DISPOSITIF DE TITULARISATION : LA CREATION DE VOIES PROFESSIONNALISEES DE TITULARISATION POUR LES AGENTS EN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE OU EN CONTRAT A DUREE DETERMINEE SOUS RESERVE QU'ILS REMPLISSENT CERTAINES CONDITIONS	PAGE 4
1.1 - LES BENEFICIAIRES	PAGE 4
1.2 - LES AGENTS EXCLUS DU DISPOSITIF	PAGE 4
1.3 - LES CONDITIONS D'ANCIENNETE DE SERVICES	PAGE 5
1.4 - L'ADEQUATION ENTRE LES FONCTIONS EXERCEES PAR L'AGENT NON TITULAIRE 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 RAPPORT ET LE PROGRAMME PLURIANNUEL D'ACCES A L'EMPLOI TITULAIRE	PAGE 7
3.1 - LE RAPPORT SUR LA SITUATION DES AGENTS REMPLISSANT LES CONDITIONS REQUISES POUR PRETENDRE AU DISPOSITIF DE TITULARISATION	PAGE 7
3.2 - LE PROGRAMME PLURIANNUEL D'ACCES A L'EMPLOI TITULAIRE	PAGE 8
3.3 - L'INFORMATION INDIVIDUALISEE DES AGENTS RECENSES	PAGE 10
4 - LES DISPOSITIONS SPECIFIQUES A LA SELECTION PROFESSIONNELLE	PAGE 11
4.1 - LES OPERATIONS PREALABLES A LA SELECTION PROFESSIONNELLE	PAGE 11
4.2 - L'ORGANISATION DE LA SELECTION PROFESSIONNELLE	PAGE 13
5 - LES DISPOSITIONS SPECIFIQUES AU RECRUTEMENT RESERVE SANS CONCOURS	PAGE 13
6 - LA NOMINATION DE L'AGENT	PAGE 14
6.1 - LE CLASSEMENT DE L'AGENT ET LE MAINTIEN DE REMUNERATION	PAGE 14
6.2 - LA TITULARISATION	PAGE 17

ANNEXES

⇒ ANNEXE 1 : Tableau présentant les conditions requises pour bénéficier du dispositif de titularisation (<u>2^{ème} étape</u>)	PAGE 18
⇒ ANNEXE 2 : Liste des grades des cadres d'emplois ouverts au dispositif de titularisation	PAGE 19
⇒ ANNEXE 3 : Présentation, pour avis, au Comité technique compétent du <u>rapport</u> portant sur la situation des agents remplissant les conditions requises pour prétendre au dispositif de titularisation et du <u>programme pluriannuel</u> d'accès à l'emploi titulaire	PAGE 20
⇒ ANNEXE 4 : Modèle de lettre informant l'agent non titulaire qu'il peut prétendre au dispositif de titularisation	PAGE 30
⇒ ANNEXE 5 A : 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 : grades</u> <u>relevant de l'échelle 3 de la catégorie C</u>)	PAGE 31
⇒ ANNEXE 5 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 33
⇒ ANNEXE 6 : Les règles de classement (dispositif de titularisation)	PAGE 35
⇒ ANNEXE 7 : Echancier : Mise en œuvre du dispositif de titularisation	PAGE 36

1 - LE PRINCIPE DU DISPOSITIF DE TITULARISATION : LA CREATION DE VOIES PROFESSIONNALISEES DE TITULARISATION POUR LES AGENTS EN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE OU EN CONTRAT A DUREE DETERMINEE SOUS RESERVE 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 quatre ans à compter du 13 mars 2012.

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

⇒ Article 13 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012.

1.1 - LES BENEFICIAIRES

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

- les agents en contrat à durée indéterminée (C.D.I.) au 31/03/2011 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^{ère} étape du plan de résorption de l'emploi précaire - Cf. CDG-INFO2012-4) 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 2011) précisées au paragraphe 1-3 ci-dessous.

Par ailleurs, ces agents non titulaires doivent être en fonction au 31 mars 2011 (date de signature du protocole d'accord) 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. et 15 II. de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012.

☛ CAS PARTICULIER

Les agents non titulaires 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^{er} janvier et le 31 mars 2011 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.

1.2 - LES AGENTS EXCLUS DU DISPOSITIF

Le plan de titularisation ne concerne pas les agents non titulaires 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. et 15 II. de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012.

Les agents non titulaires doivent avoir été recrutés sur un emploi permanent conformément à l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 dans sa version antérieure à celle résultant de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012 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 non titulaires en C.D.D. sur un emploi non permanent (occasionnel ou saisonnier).

⇒ Article 14 I. 1° de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012.

Les agents non titulaires 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'ANCIENNETE DE SERVICES

Les agents non titulaires 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 2011** 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 31/03/2005 et le 30/03/2011**,
- 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 non titulaires postulent **dont au moins 2 années accomplies entre le 31/03/2007 et le 30/03/2011**.

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^{er} avril 2009 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.

☛ 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.

⇒ Dernier alinéa du 2° du I de l'article 15 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012.

➔ Vous reporter à l'annexe 1 du CDG-INFO relative au tableau présentant les conditions requises pour bénéficier du dispositif de titularisation (2ème étape)

➤ LE MODE DE DECOMPTE DE L'ANCIENNETE DE SERVICES : LE CALCUL DE L'EQUIVALENT 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.

⇒ Article 15 I. de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012.

1.4 - L'ADEQUATION ENTRE LES FONCTIONS EXERCEES PAR L'AGENT NON TITULAIRE 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 non titulaires en contrat à durée déterminée (C.D.D.) au 31 mars 2011 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.

Les agents non titulaires en contrat à durée indéterminée (C.D.I.) 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 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.

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 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^{ème} classe, de biologiste, vétérinaire et pharmacien de classe normale et de directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2^{ème} catégorie,
- par la voie des recrutements réservés sans concours qui concerne tous les grades relevant de l'échelle 3 de la catégorie C (adjoint administratif de 2^{ème} classe, adjoint technique de 2^{ème} classe, adjoint d'animation de 2^{ème} classe, agent social de 2^{ème} classe, ...).

En revanche, 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^{ème} classe, de biologiste, vétérinaire et pharmacien de classe normale et de directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2^{ème} catégorie.

⇒ Article 2 et annexes 1 et 2 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012.

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

3 - LE RAPPORT ET LE PROGRAMME PLURIANNUEL D'ACCES A L'EMPLOI TITULAIRE

Dans un délai de trois mois suivant le 24 novembre 2012 (publication du décret d'application), l'autorité territoriale présentera au comité technique compétent :

- un rapport présentant la situation des agents non titulaires remplissant les conditions requises pour prétendre au dispositif de titularisation,
- un programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire.

Ce programme déterminera 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.

⇒ Article 17 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012.

⇒ Article 7 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012.

3.1 - LE RAPPORT SUR LA SITUATION DES AGENTS REMPLISSANT LES CONDITIONS REQUISES POUR PRETENDRE AU DISPOSITIF DE TITULARISATION

Ce rapport devra 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 31/03/2011,
- l'ancienneté acquise en équivalent temps plein dans la collectivité à la date du rapport.

⇒ Article 17 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012.

⇒ Article 7 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012.

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 non titulaires remplissant les conditions requises pour prétendre au dispositif de titularisation (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 suivant la publication des décrets prévus à l'article 16, l'autorité territoriale présente au comité technique compétent 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.

Le programme pluriannuel peut mentionner également les prévisions sur quatre ans de transformation des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée conformément aux articles 21 et 41 de la présente loi.

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 ou de l'établissement, puis mis en œuvre par décisions de l'autorité territoriale ».

Filière (nature des fonctions)	Catégorie (A - B ou C)	Grade (ou fonctions) <i>N.B. : un grade par ligne</i>	Rappel de l'éligibilité à la date de la parution de la loi n° 2012-347	Ancienneté acquise en ETP au 31/03/2011	Ancienneté acquise en ETP à la date de présentation du rapport (à préciser) <i>Dans l'exemple : présentation au CT le 01/12/2012</i>
Administrative	A	Attaché	Eligible	4 ans 5 mois	6 ans 1 mois
Administrative	A	Attaché	Eligible	4 ans	5 ans 8 mois
Nombre d'agents remplissant les conditions par grade		2			
Administrative	B	Rédacteur	Eligibilité ultérieure	3 ans	4 ans 8 mois
Nombre d'agents remplissant les conditions par grade		1			
Technique	B	Technicien principal de 2 ^{ème} classe	Eligible	4 ans 3 mois	5 ans 11 mois
Technique	B	Technicien principal de 2 ^{ème} classe	Eligible	4 ans 1 mois	5 ans 9 mois
Nombre d'agents remplissant les conditions par grade		2			
Animation	C	Adjoint d'animation de 1 ^{ère} classe	Eligible	6 ans (C.D.I.)	7 ans 8 mois (C.D.I.)
Animation	C	Adjoint d'animation de 1 ^{ère} classe	Eligible	4 ans	5 ans 8 mois
Animation	C	Adjoint d'animation de 1 ^{ère} classe	Eligibilité ultérieure	3 ans	4 ans 8 mois
Nombre d'agents remplissant les conditions par grade		3			
Animation	C	Adjoint d'animation de 2 ^{ème} classe	Eligible	8 ans (C.D.I.)	9 ans 8 mois (C.D.I.)
Animation	C	Adjoint d'animation de 2 ^{ème} classe	Eligible	7 ans (C.D.I.)	8 ans 8 mois (C.D.I.)
Animation	C	Adjoint d'animation de 2 ^{ème} classe	Eligible	6 ans (C.D.I.)	7 ans 8 mois (C.D.I.)
Nombre d'agents remplissant les conditions par grade	C	3			
...					
Nombre d'agents <u>total</u> remplissant les conditions		11			

Le présent rapport portant sur la situation des agents non titulaires 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 rapport portant sur la situation des agents remplissant les conditions requises pour prétendre au dispositif de titularisation et du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire

3.2 - LE PROGRAMME PLURIANNUEL D'ACCES A L'EMPLOI TITULAIRE

➤ 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 de postes ouverts à chacun de ces recrutements,
- leur répartition entre les sessions successives de recrutement.

S'agissant du *recrutement réservé sans concours* (grades de catégorie C relevant de l'échelle 3), le programme pluriannuel définira également les conditions dans lesquelles ce recrutement sera 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 (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 suivant la publication des décrets prévus à l'article 16, l'autorité territoriale présente au comité technique compétent 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.

Le programme pluriannuel peut mentionner également les prévisions sur quatre ans de transformation des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée conformément aux articles 21 et 41 de la présente loi.

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 ou de l'établissement, puis mis en œuvre par décisions de l'autorité territoriale ».

Le rapport relatif à la situation des agents non titulaires remplissant les conditions requises pour prétendre au dispositif de titularisation (articles 14, 15 et 17 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012) vient d'être présenté pour avis en séance du

Pour faire suite à ce rapport qui a 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 2013	Année 2014	Année 2015	Année 2016 (jusqu'au 12/03/2016)	Nombre total de postes
Grade d'attaché	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
Grade d'adjoint d'animation de 1^{ère} classe	Sélection professionnelle	2				2
• Emploi de référent de garderie périscolaire à temps non complet (25 heures par semaine)		2				2
Grade d'adjoint d'animation de 2^{ème} classe	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 rapport portant sur la situation des agents remplissant les conditions requises pour prétendre au dispositif de titularisation et du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire

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

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

⇒ Article 17 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012.

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

3.3 - L'INFORMATION INDIVIDUALISEE DES AGENTS RECENSES

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 aura 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 devra 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 non titulaire (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 non titulaire qu'il peut prétendre au dispositif de titularisation

4 - 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.

→ 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 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.

4.1 - 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.

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

LORSQUE LA COLLECTIVITE ORGANISE LA SELECTION PROFESSIONNELLE	LORSQUE LA COLLECTIVITE CONFIE L'ORGANISATION DU RECRUTEMENT AU CENTRE DE GESTION
▀ 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 en fonction du nombre de postes et dans les grades des cadres d'emplois prévus par le programme pluriannuel de la collectivité.</p> <p>L'arrêté d'ouverture précise pour chaque session :</p> <ul style="list-style-type: none"> la date limite de dépôt des candidatures, le nombre de postes ouverts, les dates et le lieu de l'audition des agents candidats. <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>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.</p> <p>L'arrêté d'ouverture précise pour chaque session :</p> <ul style="list-style-type: none"> la date limite de dépôt des candidatures, le nombre de postes ouverts, les dates et le lieu de l'audition des agents candidats. <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	
<p>Les agents non titulaires en C.D.I. au 31 mars 2011 ou dont le contrat a été transformé en C.D.I. le 13 mars 2012 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 ou dont ils relevaient à la date de leur dernier C.D.I..</p> <p>Les agents non titulaires en C.D.D. au 31 mars 2011 remplissant les conditions requises (cf. paragraphe 1 du CDG-INFO) ne peuvent se présenter qu'aux recrutements ouverts au sein de la collectivité dont ils relevaient au 31 mars 2011.</p>	

LORSQUE LA COLLECTIVITE ORGANISE LA SELECTION PROFESSIONNELLE	LORSQUE LA COLLECTIVITE CONFIE L'ORGANISATION DU RECRUTEMENT AU CENTRE DE GESTION
<p>CAS PARTICULIERS Les agents non titulaires dont le C.D.D. a cessé entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011 remplissant les conditions requises (cf. paragraphe 1 du CDG-INFO) ne peuvent se présenter qu'aux recrutements ouverts au sein de la collectivité dont ils relevaient à la date de leur dernier contrat ayant cessé entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011. Lorsque les agents dont le C.D.D. a été transféré du fait d'un transfert de compétences après le 31/03/2011 ne peuvent se présenter qu'aux recrutements ouverts au sein de la collectivité dont ils relèvent après ce transfert. 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 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 sous réserve de remplir les conditions d'ancienneté requises.</p> <p style="text-align: right;">⇒ Articles 3 et 4 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012.</p> <p>La détention d'un titre ou d'un diplôme est uniquement exigée lorsque l'agent exerce une profession réglementée (sage-femme, infirmier, ...).</p> <p style="text-align: right;">⇒ Article 5 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012.</p> <p>Les agents ne peuvent se présenter qu'à un seul recrutement réservé au titre d'une même année.</p> <p style="text-align: right;">⇒ Article 6 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012.</p>	
• 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.	
• La composition de la commission d'évaluation professionnelle	
<ul style="list-style-type: none"> - L'autorité territoriale ou la personne qu'elle désigne - Une personnalité qualifiée (président de la commission) désignée par le président du centre de gestion - 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) <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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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 - Une personnalité qualifiée désignée par le président du centre de gestion - 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) <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.</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
•Le rôle de la commission d'évaluation professionnelle	
La commission procède à l'audition de chaque agent candidat dont le dossier est déclaré recevable. 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. 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 : <ul style="list-style-type: none">• une lettre de candidature,• un curriculum vitae,• et, le cas échéant, des attestations de stage ou de formations, des titres, des travaux ou des œuvres. 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. <div>⇒ Article 20 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012. ⇒ Article 13 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012.</div>	
•L'établissement de la liste des candidats aptes	
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. 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. <div>⇒ Article 20 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012. ⇒ Article 14 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012.</div>	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. 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. <div>⇒ Article 20 de la loi n° 2012-347 du 12/03/2012. ⇒ Article 14 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012.</div>

5 - LES DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AU RECRUTEMENT RÉSERVÉ SANS CONCOURS

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

➔ 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.

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** : grade relevant de l'échelle 3 de la catégorie C)
- 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 REMUNERATION

Le fonctionnaire stagiaire est classé à un échelon déterminé en prenant en compte une partie de ses services publics accomplis en qualité de non titulaire.

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

Proratisation 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

Reprise des services publics	
1 ^{er} 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"> ▫ dans un emploi de niveau au moins équivalent à celui de la catégorie B à raison des trois quarts de leur durée, ▫ et ceux accomplis dans un emploi de niveau inférieur à raison de la moitié de leur durée <div> Proratisation par rapport à 35 heures si les services effectués sont inférieurs au mi-temps. </div>
2 ^{ème} grade de la catégorie B (technicien principal de 2 ^{ème} classe, rédacteur principal de 2 ^{ème} classe, ...)	<p>I. CLASSEMENT THEORIQUE DANS LE PREMIER GRADE EN APPLIQUANT LES REGLES SUIVANTES :</p> <p>Prise en compte des services accomplis (article 14 décret 2010-329) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▫ dans un emploi de niveau au moins équivalent à celui de la catégorie B à raison des trois quarts de leur durée, ▫ et ceux accomplis dans un emploi de niveau inférieur à raison de la moitié de leur durée <div> Proratisation par rapport à 35 heures si les services effectués sont inférieurs au mi-temps. </div> <p>II. PUIS CLASSEMENT DANS LE DEUXIEME GRADE A PARTIR DU CLASSEMENT THEORIQUE EFFECTUE DANS LE PREMIER GRADE :</p> <p>Tableau de classement (article 21-II décret 2010-329)</p>
Conservation de la rémunération antérieure	
<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><u>N.B.</u> : 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.</p>	

➤ Le classement lors de la nomination dans un grade de catégorie C

Reprise des services publics
<ul style="list-style-type: none"> ▫ Reprise des services accomplis à raison des 3/4 de la durée ▫ Après calcul de conversion en équivalent temps plein, le cas échéant (article 6-1 décret 87-1107)
Conservation de la rémunération antérieure
Conservation à titre personnel du bénéfice du traitement antérieur dans la limite de l'indice brut terminal du grade de nomination

⇒ Article 16 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012.

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

► Exemple

Un attaché à temps complet en contrat à durée indéterminée perçoit depuis 2 ans le traitement indiciaire afférent au 9^{ème} 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 QUALITE DE NON TITULAIRE	SITUATION FICTIVE EN CAS DE NOMINATION STAGIAIRE DANS LE CADRE DU DISPOSITIF DE TITULARISATION (CALCUL EFFECTUE A PARTIR DES IB - IM APPLICABLES AU 01/12/2012)
<p><u>Grade</u> : Attaché non titulaire à temps complet en contrat à durée indéterminée</p> <p><u>Traitement</u> : 9^{ème} échelon du grade (I.B. 653)</p> <p><u>Primes</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> • I.E.M.P. : 114,34 euros (taux 1) • I.F.T.S. : 269,68 euros (coefficient 3) • Prime de fin d'année (décembre) : 1200 euros <p><u>Pas d'indemnité de résidence</u></p> <p><u>Recruté au sein de la collectivité</u> depuis le 01/04/2002</p> <p><u>Services de non titulaire</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • de catégorie A : 11 ans au 01/04/2013 • de catégorie B : aucun • de catégorie C : aucun <p><u>Age</u> : 50 ans au 01/01/2013</p> <p><u>Rémunération mensuelle</u> : 2523,51 (TIB du 9^{ème} échelon)</p> <p style="margin-left: 40px;">+ 114,34</p> <p style="margin-left: 40px;">+ 269,68</p> <p style="margin-left: 40px;">= 2907,53</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><u>Classement</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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) • Classement au 4^{ème} échelon du grade d'attaché (I.B. 466) avec une ancienneté de 6 mois <p><u>Pas d'indemnité de résidence</u></p> <p><u>Rémunération</u> :</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> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p><u>Rémunération mensuelle antérieure moyenne</u> (5 x 2907,53 + 4107,53) / 6 = 3107,53 euros</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">+ favorable</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>Calcul d'un I.M. le plus proche de la rémunération antérieure 3107,53 x 70% = 2175,27 euros correspondant à l'I.M. 470 (2176,23 euros)</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^{ème} échelon)</p> </div> <div style="width: 45%;"> <p><u>Traitement déterminé à l'issue du classement</u> T.I.B. du 4^{ème} échelon d'attaché = 1889,16 euros</p> </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 20px;"> <div style="width: 45%;"> <p><u>Primes (éventuellement) :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • I.E.M.P. : 114,34 euros (taux 1) • I.F.T.S. : 269,68 euros (coefficient 3) • Prime de fin d'année (décembre) : 1200 euros <p>TOTAL : 2560,25 euros (avec prime de fin d'année : 3760,25 euros bruts)</p> </div> <div style="width: 45%;"> <p><u>Primes (éventuellement) :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • I.E.M.P. : 114,34 euros (taux 1) • I.F.T.S. : 269,68 euros (coefficient 3) • Prime de fin d'année (décembre) : 1200 euros <p>TOTAL : 2273,18 euros (avec prime de fin d'année : 3473,18 euros bruts)</p> </div> </div> <p>→ Titularisation au terme d'une période de stage de 6 mois si stage probant : classement au 4^{ème} échelon du grade d'attaché (I.B. 466) avec une ancienneté de 1 an</p> <p>→ Déroulement de carrière (à l'ancienneté minimum)</p> <ul style="list-style-type: none"> 6 mois + tard : 5^{ème} échelon (I.B. 500) 2 ans + tard : 6^{ème} échelon (I.B. 542) 2 ans + tard : 7^{ème} échelon (I.B. 588) 2 ans + tard : 8^{ème} échelon (I.B. 625) 2 ans 6 mois + tard : 9^{ème} échelon (I.B. 653)

☞ 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.

6.2 - LA TITULARISATION

Les fonctionnaires stagiaires titularisés dans un cadre d'emplois sont astreints à suivre une formation de professionnalisation dispensée tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste de responsabilité.

Les services publics accomplis en qualité de non titulaire dans un emploi de même niveau que celui du cadre d'emplois d'intégration sont considérés comme des services effectifs accomplis dans le cadre d'emplois et le grade d'intégration d'accueil pour l'avancement de grade.

⇒ Articles 17 et 18 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012.

➔ Vous reporter à l'annexe 7 du CDG-INFO relative à l'échéancier : mise en œuvre du dispositif de titularisation

ANNEXE 1

TABLEAU PRESENTANT LES CONDITIONS REQUISES POUR BENEFICIER DU DISPOSITIF DE TITULARISATION (2^{ème} étape)

DISPOSITIF DE TITULARISATION (NOMME STAGIAIRE)

3 possibilités :

- après sélections professionnelles
- après recrutements réservés sans concours (grades C en échelle 3)
- après concours réservés (non applicable à ce jour car pas de parution de décret d'application)

Application à compter du 13/03/2012 pour une durée de 4 ans (jusqu'au 12/03/2016)

BENEFICIAIRES

- Les CDI au 31/03/2011 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 CDD bénéficiant, au 13/03/2012, de la transformation de leur contrat en CDI (1^{ère} étape) 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 CDD recrutés sur un emploi permanent pour une quotité de temps de travail au moins égale à 50% et être en fonction au 31/03/2011 (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).

Exclus

- Les CDI sur un emploi à temps non complet < 50% d'un temps complet

Exclus

- Les CDD bénéficiant d'un CDI sur un emploi à temps non complet < 50% d'un temps complet

Exclus

- Collaborateurs de cabinet
- Collaborateurs de groupe d'élus
- Emplois de direction (emplois fonctionnels)
- Non titulaires en CDD sur un emploi non permanent
- Non titulaires en CDD sur un emploi permanent à temps non complet < 50% d'un temps complet

CONDITIONS D'ANCIENNETE

Justifier d'une durée minimale de services publics effectifs accomplis auprès de la collectivité employeur :

- soit 4 années en ETP(*) entre le 31/03/2005 et le 30/03/2011,

- soit 4 années en ETP à la date de clôture des inscriptions au recrutement dont au moins 2 années accomplies entre le 31/03/2007 et le 30/03/2011.

MODE DE DECOMPTE DE L'ANCIENNETE DE SERVICE

Les services accomplis à temps partiel ou TNC ≥ 50% sont assimilés à des services à temps complet.

Les services < 50% sont assimilés aux ¾ du 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.

(*) ETP : équivalent temps plein

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 A LA SELECTION PROFESSIONNELLE	LISTES DES GRADES OUVERTS AU RECRUTEMENT RESERVE SANS CONCOURS
Filière administrative		
Attachés territoriaux	Attaché	
Rédacteurs territoriaux	Rédacteur	
	Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	
Adjoints administratifs territoriaux	Adjoint administratif de 1 ^{ère} classe	Adjoint administratif de 2 ^{ème} classe
Filière technique		
Ingénieurs territoriaux	Ingénieur	
Techniciens territoriaux	Technicien territorial	
	Technicien territorial principal de 2 ^{ème} classe	
Agents de maîtrise territoriaux	Agents de maîtrise	
Adjoints techniques territoriaux	Adjoint technique de 1 ^{ère} classe	
		Adjoint technique de 2 ^{ème} classe
Filière culturelle - Secteur enseignement artistique		
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 ^{ème} classe	
Filière culturelle- Secteur patrimoine et bibliothèques		
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 ^{ème} classe	
Adjoints territoriaux du patrimoine	Adjoint du patrimoine de 1 ^{ère} classe	
		Adjoint du patrimoine de 2 ^{ème} classe
Filière sportive		
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 ^{ème} classe	
Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives	Opérateur	
Filière animation		
Animateurs territoriaux	Animateur	
	Animateur principal de 2 ^{ème} classe	
Adjoints territoriaux d'animation	Adjoint d'animation de 1 ^{ère} classe	Adjoint d'animation de 2 ^{ème} classe
Filière médico-sociale - Secteur médico-social		
Sages-femmes territoriales	Sage-femme de classe normale	
Cadres territoriaux de santé, infirmiers, rééducateur et assistants médico-techniques	Cadre de santé	
Puéricultrices cadres territoriaux de santé	Puéricultrice cadre de santé	
Psychologues territoriaux	Psychologue de classe normale	
Puéricultrices territoriales	Puéricultrice de classe normale	
Infirmiers territoriaux	Infirmier de classe normale	
Rééducateurs territoriaux	Rééducateur de classe normale	
Auxiliaires de puériculture territoriaux	Auxiliaire de puériculture de 1 ^{ère} classe	
Auxiliaires de soins territoriaux	Auxiliaire de soins de 1 ^{ère} classe	
Filière médico-sociale - Secteur médico-technique		
Assistants territoriaux médico-techniques	Assistant médico-technique de classe normale	
Filière médico-sociale - Secteur social		
Conseillers territoriaux socio-éducatifs	Conseiller socio-éducatif	
Moniteurs-éducateurs territoriaux	Moniteur-éducateur	
Educateurs territoriaux de jeunes enfants	Educateur de jeunes enfants	
Assistants territoriaux socio-éducatifs	Assistant socio-éducatif	
Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles	Agent spécialisé de 1 ^{ère} classe des écoles maternelles	
Agents sociaux territoriaux	Agent social de 1 ^{ère} classe	
		Agent social de 2 ^{ème} classe

ANNEXE 3

PRESENTATION, POUR AVIS, AU COMITE TECHNIQUE COMPETENT DU RAPPORT PORTANT SUR LA SITUATION DES AGENTS REMPLISSANT LES CONDITIONS REQUISES POUR PRETENDRE AU DISPOSITIF DE TITULARISATION ET DU PROGRAMME PLURIANNUEL D'ACCES A L'EMPLOI TITULAIRE

Collectivité de

Objet : Présentation, pour avis, au comité technique du rapport relatif à la situation des agents non titulaires remplissant les conditions requises pour prétendre au dispositif de titularisation 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 suivant la publication des décrets prévus à l'article 16, l'autorité territoriale présente au comité technique compétent 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.

Le programme pluriannuel peut mentionner également les prévisions sur quatre ans de transformation des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée conformément aux articles 21 et 41 de la présente loi.

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 ou de l'établissement, puis mis en œuvre par décisions de l'autorité territoriale ».

I. DONNEES GENERALES

Effectif de la collectivité

Nombre de fonctionnaires titulaires et stagiaires :

Nombre d'agents publics non titulaires :

II. PRESENTATION DU RAPPORT PORTANT SUR LA SITUATION DES AGENTS NON TITULAIRES REMPLISSANT LES CONDITIONS REQUISES POUR PRETENDRE AU DISPOSITIF DE TITULARISATION PREVUES AUX ARTICLES 14 ET 15 DE LA LOI 2012-347 DU 12/03/2012

Filière (nature des fonctions)	Catégorie (A - B ou C)	Grade (ou fonctions) <i>N.B. : un grade par ligne</i>	Rappel de l'éligibilité à la date de la parution de la loi n° 2012-347	Ancienneté acquise en ETP au 31/03/2011	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 Nombre d'agents remplissant les conditions par grade	A	Attaché			
Administrative	B	Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe			
Administrative	B	Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe			
Administrative	B	Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe			
Nombre d'agents remplissant les conditions par grade					
Administrative	B	Rédacteur			
Administrative	B	Rédacteur			
Administrative	B	Rédacteur			
Nombre d'agents remplissant les conditions par grade					
Administrative	C	Adjoint administratif de 1 ^{ère} classe			
Administrative	C	Adjoint administratif de 1 ^{ère} classe			

Filière (nature des fonctions)	Catégorie (A - B ou C)	Grade (ou fonctions) <i>N.B. : un grade par ligne</i>	Rappel de l'éligibilité à la date de la parution de la loi n° 2012-347	Ancienneté acquise en ETP au 31/03/2011	Ancienneté acquise en ETP à la date de présentation du rapport (à préciser)
Administrative	C	Adjoint administratif de 1 ^{ère} classe			
Nombre d'agents remplissant les conditions par grade					
Administrative	C	Adjoint administratif de 2 ^{ème} classe			
Administrative	C	Adjoint administratif de 2 ^{ème} classe			
Administrative	C	Adjoint administratif de 2 ^{ème} classe			
Nombre d'agents remplissant les conditions par grade					
Technique	A	Ingénieur			
Technique	A	Ingénieur			
Nombre d'agents remplissant les conditions par grade					
Technique	B	Technicien principal de 2 ^{ème} classe			
Technique	B	Technicien principal de 2 ^{ème} classe			
Nombre d'agents remplissant les conditions par grade					
Technique	B	Technicien			
Technique	B	Technicien			
Nombre d'agents remplissant les conditions par grade					
Technique	C	Agent de maîtrise			
Technique	C	Agent de maîtrise			
Nombre d'agents remplissant les conditions par grade					
Technique	C	Adjoint technique de 1 ^{ère} classe			
Technique	C	Adjoint technique de 1 ^{ère} classe			
Technique	C	Adjoint technique de 1 ^{ère} classe			
Nombre d'agents remplissant les conditions par grade					
Technique	C	Adjoint technique de 2 ^{ème} classe			
Technique	C	Adjoint technique de 2 ^{ème} classe			
Nombre d'agents remplissant les conditions par grade					
Culturelle - Secteur enseignement artistique	A	Professeur d'enseignement artistique			
Culturelle - Secteur enseignement artistique	A	Professeur d'enseignement artistique			
Nombre d'agents remplissant les conditions par grade					
Culturelle - Secteur enseignement artistique	B	Assistant d'enseignement artistique principal de 2 ^{ème} classe			
Culturelle - Secteur enseignement	B	Assistant d'enseignement artistique principal de 2 ^{ème} classe			

Filière (nature des fonctions)	Catégorie (A - B ou C)	Grade (ou fonctions) <i>N.B. : un grade par ligne</i>	Rappel de l'éligibilité à la date de la parution de la loi n° 2012-347	Ancienneté acquise en ETP au 31/03/2011	Ancienneté acquise en ETP à la date de présentation du rapport (à préciser)
artistique		classe			
Nombre d'agents remplissant les conditions par grade					
Culturelle - Secteur enseignement artistique	B	Assistant d'enseignement artistique			
Culturelle - Secteur enseignement artistique	B	Assistant d'enseignement artistique			
Nombre d'agents remplissant les conditions par grade					
Culturelle - Secteur patrimoine et bibliothèques	A	Attaché de conservation du patrimoine			
Culturelle - Secteur patrimoine et bibliothèques	A	Attaché de conservation du patrimoine			
Nombre d'agents remplissant les conditions par grade					
Culturelle - Secteur patrimoine et bibliothèques	A	Bibliothécaire			
Culturelle - Secteur patrimoine et bibliothèques	A	Bibliothécaire			
Nombre d'agents remplissant les conditions par grade					
Culturelle - Secteur patrimoine et bibliothèques	B	Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2 ^{ème} classe			
Culturelle - Secteur patrimoine et bibliothèques	B	Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2 ^{ème} classe			
Nombre d'agents remplissant les conditions par grade					
Culturelle - Secteur patrimoine et bibliothèques	B	Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques			
Culturelle - Secteur patrimoine et bibliothèques	B	Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques			
Nombre d'agents remplissant les conditions par grade					
Culturelle - Secteur patrimoine et bibliothèques	C	Adjoint du patrimoine de 1 ^{ère} classe			
Culturelle - Secteur patrimoine et bibliothèques	C	Adjoint du patrimoine de 1 ^{ère} classe			
Nombre d'agents remplissant les conditions par grade					
Culturelle - Secteur patrimoine et bibliothèques	C	Adjoint du patrimoine de 2 ^{ème} classe			
Culturelle - Secteur patrimoine et bibliothèques	C	Adjoint du patrimoine de 2 ^{ème} classe			

Filière (nature des fonctions)	Catégorie (A - B ou C)	Grade (ou fonctions) <i>N.B. : un grade par ligne</i>	Rappel de l'éligibilité à la date de la parution de la loi n° 2012-347	Ancienneté acquise en ETP au 31/03/2011	Ancienneté acquise en ETP à la date de présentation du rapport (à préciser)
Nombre d'agents remplissant les conditions par grade					
Culturelle - Secteur patrimoine et bibliothèques	A	Conseiller des A.P.S.			
Culturelle - Secteur patrimoine et bibliothèques	A	Conseiller des A.P.S.			
Nombre d'agents remplissant les conditions par grade					
Sportive	B	Educateur des A.P.S. principal de 2 ^{ème} classe			
Sportive	B	Educateur des A.P.S. principal de 2 ^{ème} classe			
Nombre d'agents remplissant les conditions par grade					
Sportive	B	Educateur des A.P.S.			
Sportive	B	Educateur des A.P.S.			
Nombre d'agents remplissant les conditions par grade					
Sportive	C	Opérateur			
Sportive	C	Opérateur			
Nombre d'agents remplissant les conditions par grade					
Animation	B	Animateur principal de 2 ^{ème} classe			
Animation	B	Animateur principal de 2 ^{ème} classe			
Nombre d'agents remplissant les conditions par grade					
Animation	B	Animateur			
Animation	B	Animateur			
Nombre d'agents remplissant les conditions par grade					
Animation	C	Adjoint d'animation de 1 ^{ère} classe			
Animation	C	Adjoint d'animation de 1 ^{ère} classe			
Nombre d'agents remplissant les conditions par grade					
Animation	C	Adjoint d'animation de 2 ^{ème} classe			
Animation	C	Adjoint d'animation de 2 ^{ème} classe			
Nombre d'agents remplissant les conditions par grade					
Médico-sociale - Secteur médico-sociale	A	Sage-femme de classe normale			
Médico-sociale - Secteur médico-sociale	A	Sage-femme de classe normale			
Nombre d'agents remplissant les conditions par grade					
Médico-sociale - Secteur médico-sociale	A	Cadre de santé			

Filière (nature des fonctions)	Catégorie (A - B ou C)	Grade (ou fonctions) <i>N.B. : un grade par ligne</i>	Rappel de l'éligibilité à la date de la parution de la loi n° 2012-347	Ancienneté acquise en ETP au 31/03/2011	Ancienneté acquise en ETP à la date de présentation du rapport (à préciser)
Médico-sociale - Secteur médico-sociale	A	Cadre de santé			
Nombre d'agents remplissant les conditions par grade					
Médico-sociale - Secteur médico-sociale	A	Puéricultrice cadre de santé			
Médico-sociale - Secteur médico-sociale	A	Puéricultrice cadre de santé			
Nombre d'agents remplissant les conditions par grade					
Médico-sociale - Secteur médico-sociale	A	Psychologue de classe normale			
Médico-sociale - Secteur médico-sociale	A	Psychologue de classe normale			
Nombre d'agents remplissant les conditions par grade					
Médico-sociale - Secteur médico-sociale	A	Puéricultrice de classe normale			
Médico-sociale - Secteur médico-sociale	A	Puéricultrice de classe normale			
Nombre d'agents remplissant les conditions par grade					
Médico-sociale - Secteur médico-sociale	B	Infirmier de classe normale			
Médico-sociale - Secteur médico-sociale	B	Infirmier de classe normale			
Nombre d'agents remplissant les conditions par grade					
Médico-sociale - Secteur médico-sociale	B	Rééducateur de classe normale			
Médico-sociale - Secteur médico-sociale	B	Rééducateur de classe normale			
Nombre d'agents remplissant les conditions par grade					
Médico-sociale - Secteur médico-sociale	C	Auxiliaire de puériculture de 1 ^{ère} classe			
Médico-sociale - Secteur médico-sociale	C	Auxiliaire de puériculture de 1 ^{ère} classe			
Nombre d'agents remplissant les conditions par grade					
Médico-sociale - Secteur médico-sociale	C	Auxiliaire de soins de 1 ^{ère} classe			
Médico-sociale - Secteur médico-sociale	C	Auxiliaire de soins de 1 ^{ère} classe			
Nombre d'agents remplissant les conditions par grade					

Filière (nature des fonctions)	Catégorie (A - B ou C)	Grade (ou fonctions) <i>N.B. : un grade par ligne</i>	Rappel de l'éligibilité à la date de la parution de la loi n° 2012-347	Ancienneté acquise en ETP au 31/03/2011	Ancienneté acquise en ETP à la date de présentation du rapport (à préciser)
Médico-sociale - Secteur médico-technique	C	Assistant médico-technique de classe normale			
Médico-sociale - Secteur médico-technique	C	Assistant médico-technique de classe normale			
Nombre d'agents remplissant les conditions par grade					
Médico-sociale - Secteur social	A	Conseiller socio-éducatif			
Médico-sociale - Secteur social	A	Conseiller socio-éducatif			
Nombre d'agents remplissant les conditions par grade					
Médico-sociale - Secteur social	B	Moniteur-éducateur			
Médico-sociale - Secteur social	B	Moniteur-éducateur			
Nombre d'agents remplissant les conditions par grade					
Médico-sociale - Secteur social	B	Educateur de jeunes enfants			
Médico-sociale - Secteur social	B	Educateur de jeunes enfants			
Nombre d'agents remplissant les conditions par grade					
Médico-sociale - Secteur social	B	Assistant socio-éducatif			
Médico-sociale - Secteur social	B	Assistant socio-éducatif			
Nombre d'agents remplissant les conditions par grade					
Médico-sociale - Secteur social	C	Agent spécialisé de 1 ^{ère} classe des écoles maternelles			
Médico-sociale - Secteur social	C	Agent spécialisé de 1 ^{ère} classe des écoles maternelles			
Nombre d'agents remplissant les conditions par grade					
Médico-sociale - Secteur social	C	Agent social de 1 ^{ère} classe			
Médico-sociale - Secteur social	C	Agent social de 1 ^{ère} classe			
Nombre d'agents remplissant les conditions par grade					
Médico-sociale - Secteur social	C	Agent social de 2 ^{ème} classe			
Médico-sociale - Secteur social	C	Agent social de 2 ^{ème} classe			
Nombre d'agents remplissant les conditions par grade					
Nombre d'agents total remplissant les conditions					

III. PRESENTATION DU PROGRAMME PLURIANNUEL D'ACCES A L'EMPLOI TITULAIRE (ARTICLES 14 - 15 ET 17 DE LA LOI 2012-347 DU 12/03/2012)

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 2013	Année 2014	Année 2015	Année 2016 (jusqu'au 12/03/2016)	Nombre total de postes
Grade d'attaché	Sélection professionnelle					
• Emploi de						
• Emploi de						
Grade de rédacteur principal de 2^{ème} classe	Sélection professionnelle					
• Emploi de						
• Emploi de						
Grade de rédacteur	Sélection professionnelle					
• Emploi de						
• Emploi de						
Grade d'adjoint administratif de 1^{ère} classe	Sélection professionnelle					
• Emploi de						
• Emploi de						
Grade d'adjoint administratif de 2^{ème} classe	Recrutement réservé sans concours					
• Emploi de						
• Emploi de						
Grade d'ingénieur	Sélection professionnelle					
• Emploi de						
• Emploi de						
Grade de technicien principal de 2^{ème} classe	Sélection professionnelle					
• Emploi de						
• Emploi de						
Grade de technicien	Sélection professionnelle					
• Emploi de						
• Emploi de						
Grade d'agent de maîtrise	Sélection professionnelle					
• Emploi de						
• Emploi de						
Grade d'adjoint technique de 1^{ère} classe	Sélection professionnelle					
• Emploi de						
• Emploi de						
Grade d'adjoint technique de 2^{ème} classe	Recrutement réservé sans concours					
• Emploi de						
• Emploi de						
Grade de professeur d'enseignement artistique	Sélection professionnelle					
• 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 2013	Année 2014	Année 2015	Année 2016 (jusqu'au 12/03/2016)	Nombre total de postes
• Emploi de						
Grade d'assistant d'enseignement artistique principal de 2^{ème} classe	Sélection professionnelle					
• Emploi de						
• Emploi de						
Grade d'assistant d'enseignement artistique	Sélection professionnelle					
• Emploi de						
• Emploi de						
Grade d'attaché de conservation du patrimoine	Sélection professionnelle					
• Emploi de						
• Emploi de						
Grade de bibliothécaire	Sélection professionnelle					
• Emploi de						
• Emploi de						
Grade d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2^{ème} classe	Sélection professionnelle					
• Emploi de						
• Emploi de						
Grade d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Sélection professionnelle					
• Emploi de						
• Emploi de						
Grade d'adjoint du patrimoine de 1^{ère} classe	Sélection professionnelle					
• Emploi de						
• Emploi de						
Grade d'adjoint du patrimoine de 2^{ème} classe	Recrutement réservé sans concours					
• Emploi de						
• Emploi de						
Grade de conseiller des A.P.S.	Sélection professionnelle					
• Emploi de						
• Emploi de						
Grade d'éducateur des A.P.S. principal de 2^{ème} classe	Sélection professionnelle					
• Emploi de						
• Emploi de						
Grade d'éducateur des A.P.S.	Sélection professionnelle					
• Emploi de						
• Emploi de						
Grade d'opérateur	Sélection professionnelle					
• Emploi de						
• Emploi de						
Grade d'animateur principal de 2^{ème} classe	Sélection professionnelle					
• Emploi de						
• Emploi de						
Grade d'animateur	Sélection professionnelle					
• Emploi de						
• Emploi de						
Grade d'adjoint d'animation de 1^{ère} classe	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 2013	Année 2014	Année 2015	Année 2016 (jusqu'au 12/03/2016)	Nombre total de postes
Grade d'adjoint d'animation de 2^{ème} classe	Recrutement réservé sans concours					
• Emploi de						
• Emploi de						
Grade de sage-femme de classe normale	Sélection professionnelle					
• Emploi de						
• Emploi de						
Grade de cadre de santé	Sélection professionnelle					
• Emploi de						
• Emploi de						
Grade de puéricultrice cadre de santé	Sélection professionnelle					
• Emploi de						
• Emploi de						
Grade de psychologue de classe normale	Sélection professionnelle					
• Emploi de						
• Emploi de						
Grade de puéricultrice de classe normale	Sélection professionnelle					
• Emploi de						
• Emploi de						
Grade d'infirmier de classe normale	Sélection professionnelle					
• Emploi de						
• Emploi de						
Grade de rééducateur de classe normale	Sélection professionnelle					
• Emploi de						
• Emploi de						
Grade d'auxiliaire de puéricultrice de 1^{ère} classe	Sélection professionnelle					
• Emploi de						
• Emploi de						
Grade d'auxiliaire de soins de 1^{ère} classe	Sélection professionnelle					
• Emploi de						
• Emploi de						
Grade d'assistant médico-technique de classe normale	Sélection professionnelle					
• Emploi de						
• Emploi de						
Grade de conseiller socio-éducatif	Sélection professionnelle					
• Emploi de						
• Emploi de						
Grade de moniteur-éducateur	Sélection professionnelle					
• Emploi de						
• Emploi de						
Grade d'éducateur de jeunes enfants	Sélection professionnelle					
• Emploi de						
• Emploi de						
Grade d'assistant socio-éducatif	Sélection professionnelle					
• Emploi de						
• Emploi de						
Grade d'agent spécialisé de 1^{ère} classe des écoles maternelles	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 2013	Année 2014	Année 2015	Année 2016 (jusqu'au 12/03/2016)	Nombre total de postes
Grade d'agent social 1^{ère} classe	Sélection professionnelle					
• Emploi de						
• Emploi de						
Grade d'agent social de 2^{ème} classe	Recrutement réservé sans concours					
• Emploi de						
• Emploi de						

Le présent dossier (rapport portant sur la situation des agents non titulaires + programme pluriannuel) est présenté, pour avis, au Comité technique compétent le

Fait à

Signature de l'autorité territoriale

ANNEXE 4

MODELE DE LETTRE INFORMANT L'AGENT NON TITULAIRE QU'IL PEUT PRETENDRE AU DISPOSITIF DE TITULARISATION

Collectivité de
Adresse

A

M.....
Adresse

Objet : Non titulaire : 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 non titulaires de la fonction publique territoriale à l'emploi titulaire.

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 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 QUALITE DE NON TITULAIRE	SITUATION FICTIVE EN CAS DE NOMINATION STAGIAIRE DANS LE CADRE DU DISPOSITIF DE TITULARISATION
<u>Grade actuel</u> :	Nomination dans le grade de
	Durée du stage : 6 mois
<u>Temps de travail</u> : temps complet (ou temps non complet à raison de H par semaine)	<u>Temps de travail</u> : temps complet (ou temps non complet à raison de H par semaine)
<u>Traitement</u> :	<u>Classement</u> : ^{ème} échelon du grade de nomination (I.B. :)
<u>Primes</u> :	<u>Maintien de rémunération</u> :
<u>Rémunération totale</u> (traitement + primes) :	N.B. : Cf. Exemple page 16 (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 EN APPLICATION DES ARTICLES 13 A 20 DE LA LOI N° 2012-347 DU 12/03/2012

(RECRUTEMENT RESERVE SANS CONCOURS : GRADES RELEVANT DE L'ECHELLE 3 DE LA CATEGORIE C)

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 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 ;
(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^{er} de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 ;
Vu la délibération créant l'emploi (permanent) de au grade de
2^{ème} classe (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 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 2^{ème} classe non titulaire relevant de l'échelle 3 de la catégorie C en contrat à durée indéterminée (ou en contrat à durée déterminée jusqu'au) ;
Considérant que l'agent percevait, en qualité de non titulaire, la rémunération afférent au^{ème} échelon du grade de de 2^{ème} classe ;
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 non titulaire de droit public d'une durée de équivalent temps plein repris à raison des $\frac{3}{4}$ sur la base de la durée maximale exigée pour chaque avancement d'échelon soit ;
(Si maintien de rémunération antérieure) Considérant que l'agent percevait antérieurement à sa nomination stagiaire la rémunération correspondant à l'I.B.
Considérant que l'agent a accompli son service national d'une durée de et qu'il convient de les 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 de 2^{ème} classe 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^{ème} échelon (échelle 3) de son grade, I.B., avec une ancienneté de

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

ARTICLE 3 - M effectuera le stage de six mois prévu à l'article 15 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012.
Ce stage pourra être prolongé d'une durée équivalente en application de l'article 4 du décret 92-1194 du 04/11/1992.

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 EN APPLICATION DES ARTICLES 13 A 20 DE LA LOI N° 2012-347 DU 12/03/2012 (SELECTION 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 ;
(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
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^{er} 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 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 non titulaire en contrat à durée indéterminée (ou en contrat à durée déterminée jusqu'au) ;
Considérant que l'agent percevait, en qualité de non titulaire, la rémunération afférent au^{ème} 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 non titulaire de droit public d'une durée de (équivalent temps plein pour la catégorie C) repris conformément aux règles de classement sur la base de la durée maximale exigée pour chaque avancement d'échelon soit ;
Considérant que l'agent a accompli son service national d'une durée de et qu'il convient de les 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 ;

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^{ème} échelon (échelle 3) 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 antérieure correspondant à l'I.B. (limite : dernier échelon du grade de nomination).

ARTICLE 3 - M effectuera le stage de six mois prévu à l'article 15 du décret n° 2012-1293 du 22/11/2012.
Ce stage pourra être prolongé d'une durée équivalente en application de l'article 4 du décret 92-1194 du 04/11/1992.

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 REGLES DE CLASSEMENT DISPOSITIF DE TITULARISATION (ARTICLES 13 A 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

Proratisation 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 ^{er} 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"> ▫ dans un emploi de niveau au moins équivalent à celui de la catégorie B à raison des trois quarts de leur durée, ▫ et ceux accomplis dans un emploi de niveau inférieur à raison de la moitié de leur durée |
|--|---|

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

- | | |
|---|---|
| 2 ^{ème} grade de la catégorie B (technicien principal de 2 ^{ème} classe, rédacteur principal de 2 ^{ème} classe, ...) | <p>I. CLASSEMENT THEORIQUE DANS LE PREMIER GRADE EN APPLIQUANT LES REGLES SUIVANTES :</p> <p>Prise en compte des services accomplis (article 14 décret 2010-329) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▫ dans un emploi de niveau au moins équivalent à celui de la catégorie B à raison des trois quarts de leur durée, ▫ et ceux accomplis dans un emploi de niveau inférieur à raison de la moitié de leur durée <p>II. PUIS CLASSEMENT DANS LE DEUXIEME GRADE A PARTIR DU CLASSEMENT THEORIQUE EFFECTUE DANS LE PREMIER GRADE :</p> <p>Tableau de classement (article 21-II décret 2010-329)</p> |
|---|---|

Proratisation 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

Reprise des services publics

- Reprise des services accomplis à raison des 3/4 de la durée
- Après calcul de conversion en équivalent temps plein, le cas échéant (article 6-1 décret 87-1107)

Conservation de la rémunération antérieure

Conservation à titre personnel du bénéfice du traitement antérieur dans la limite de l'indice brut terminal du grade du cadre d'emplois de nomination

1^{ère} étape : 24/11/2012

Recenser les agents éligibles au dispositif de titularisation (cf. circulaire ministérielle NOR : MFPF1128291C en date du 21/11/2011)

- engager, dès à présent, le travail de recensement des agents éligibles,
- engager la concertation avec les organisations syndicales représentatives au niveau des comités techniques compétents



2^{ème} étape : A compter du 24/11/2012

A partir du recensement effectué, établir un rapport présentant la situation des agents non titulaires remplissant les conditions requises pour prétendre au dispositif de titularisation

+

Etablir un programme pluriannuel :

- en fonction des besoins de la collectivité,
- déterminer les grades ouverts aux recrutements professionnalisés,
- prévoir le nombre d'emplois ouverts à chacun de ces recrutements en tenant compte du nombre d'agents susceptibles de se présenter au dispositif
- déterminer leur répartition entre les sessions successives de recrutement



3^{ème} étape : A compter du 24/11/2012 jusqu'au 23/02/2013 inclus

Présenter le rapport et le programme pluriannuel au comité technique compétent

Avis du comité technique compétent sur le rapport et le programme pluriannuel



4^{ème} étape

Le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire est soumis à l'approbation de l'organe délibérant de la collectivité



5^{ème} étape : Après approbation du programme pluriannuel

Informers individuellement les agents recensés remplissant les conditions requises dès lors qu'un poste correspondant au grade de l'agent est ouvert dans le cadre du programme pluriannuel.



6^{ème} étape : De 2013 à 2016

Mise en œuvre du programme pluriannuel par décisions de l'autorité territoriale lors des différentes sessions de recrutement :

- ouverture des postes par arrêté de l'autorité territoriale,
- audition des candidats par la commission d'évaluation professionnelle,
- établissement par la commission d'évaluation professionnelle de la liste des candidats aptes à être nommés stagiaires (par ordre alphabétique),
- nomination par l'autorité territoriale du(des) agent(s) en qualité de stagiaire pour une durée de 6 mois au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le recrutement professionnalisé est organisé.

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 non titulaires éligibles ou non au dispositif de titularisation,
- du rapport sur la situation des agents remplissant les conditions requises pour prétendre au dispositif de titularisation
- du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire (Les documents sont téléchargeables sur notre site Internet dans la partie EMPLOI/Recensement des non titulaires/TABLEAU CONÇU SOUS EXCEL),

de l'ensemble des collectivités du département du Nord, qu'elles soient affiliées ou non au CdG59.
