DGCL

Direction Générale des Collectivités Locales

MISE EN OEUVRE 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

Et du **décret d'application n° 2012-1293 du 22 novembre 2012**

Présentation du 3 décembre 2012

Rappel sur la structure de la loi

Titre I : Dispositions relatives à la lutte contre la précarité :

Collectivités territoriales : articles 13 à 23

Titre II : Encadrement des cas de recours aux contractuels :

Collectivités territoriales : articles 40 à 46

Champ de la titularisation

1° Être agent contractuel de droit public à la date du 31 mars 2011

- occuper un emploi permanent ;
- avoir été recruté conformément aux articles (actuel 3, futurs 3-1, 3-2, 3-3) de la loi du 26 janvier 1984 ;
- pour une quotité de temps de travail > 50% d'un temps complet ;

2° Etre en fonction ou bénéficier d'un congé, en application des dispositions du décret mentionné à l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 ;

3° Satisfaire à l'une des conditions d'emplois suivantes :

- bénéficier d'un CDI à la date de la publication de la loi ;
- bénéficier de la transformation en CDI grâce à la loi
- Ou bénéficier d'un CDD avec :
  - une durée de services publics effectifs au moins égale à 4 années en équivalent temps plein au cours des 6 dernières années ;
  - dont au moins 2 années dans les 4 années précédant le 31 mars 2011 ;
  - auprès du même employeur territorial .

L'employeur auprès duquel chaque agent éligible peut candidater

Cas des :

- Agents en CDI au 31.03.2011
- Agents en CDD au 31.03.2011
- Agents dont le contrat a pris fin entre le 01.01 et le 31.03.2011
- Agents CDI-sés au 13.03.2012

- Situation particulière des agents en congé de mobilité au 31.03.211

La détermination des corps et cadres d'emplois accessibles.

. Liste des grades limitativement fixée par le décret : ceux accessibles par concours, sauf A +

. Détermination du grade :

- en CDI : celui dont l'agent relève au 31.03.2011
- en CDD : celui où l'agent a occupé ses fonctions pendant une durée de 4 ans en ETP.

  Si catégories différentes, celle où l'agent a exercé le plus longtemps pendant ces 4 ans

Ancienneté à prendre en compte

- Elle doit être effective et s'apprécie en équivalent temps plein
- Acquise auprès de la même collectivité, sauf transfert
- Prise en compte du « service de remplacement » des CDG (art 25)
- Non prise en compte art 47, 110 et 110-1 de la loi du 26.01.1984

L’absence de conditions de diplôme requise, hormis le cas des professions réglementées (article 5 du décret)

- Cette dispense couvre tous les titres, diplômes, certificats ou qualification de nature équivalente exigés par les statuts particuliers

- Sont donc seuls exclus les diplômes requis par une disposition législative pour l’accès à des professions réglementées et l’exercice des professions correspondantes

Accès à l'emploi titulaire en valorisant les acquis professionnels

- **Par deux voies :**
  - La sélection professionnelle locale
  - Le recrutement réservé sans concours en C en échelle 3)

- **LIEU** : dans la collectivité ou auprès du centre de gestion lorsque la collectivité le demande

- **COMPOSITION**
  - L'autorité territoriale ou le Président du Centre de gestion lorsque ce dernier est chargé d'organiser la sélection
  - Un fonctionnaire de la collectivité, du niveau catégoriel du recrutement
  - Une personnalité qualifiée nommée par le centre de gestion

- **MISSIONS** :
  - Auditionne les candidats (sauf pour les agents de catégories C- 1er grade-sans concours)
  - Dresse la liste des agents déclarés aptes, dans le respect des orientations fixées par le programme pluriannuel, par cadre d'emplois et par ordre alphabétique

- En **préalable**, l'Autorité territoriale aura collecté les dossiers, aura examiné les conditions d'éligibilité, se sera assurée que le candidat se présente bien sur le CE correspondant à ses missions contractuel

Les modalités d'organisation des recrutements réserves par le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire à adopter par chaque collectivité

- Les sessions de sélections professionnelles constituent un mode de recrutement permettant de valoriser les acquis professionnels

- Elles sont organisées :

- soit par les collectivités, pour leurs agents
- soit par les centres de gestion si une collectivité décide, par convention, de lui confier cette mission

L'élaboration du plan pluriannuel d'accès à l'emploi

- Présentation au CT :
- du rapport sur la situation des agents remplissant les conditions d'éligibilité ;
- du programme pluriannuel d'accès à l'emploi public.

- Information des agents concernés

- Vote par l'assemblée délibérante

Le délai d'ouverture des sessions de sélection professionnelles

Au plus tard un mois avant le commencement des auditions, ouverture par arrêté des sessions de sélections professionnelles :

- par la collectivité

- ou par le centre de gestion lorsque la collectivité lui a confié l'organisation de la sélection professionnelle

La commission d'évaluation professionnelle

- Composition :

- organisation de la sélection par la collectivité pour ses agents
- organisation par le centre de gestion pour le compte des collectivités

Principe d'impartialité de la commission

L'organisation des sélections professionnelles

- Audition des candidats

Entretien à partir d'un dossier remis par le candidat

- Affichage de la liste des candidats aptes à être intégrés

Règles de nomination et de classement

- Obligation de nomination des agents déclarés aptes au 31.12 de l'année au titre de laquelle le recrutement est organisé
- Conditions de classement (spécificités en A et B avec maintien partiel possible du traitement)
- Stage de 6 mois
- Prise en compte des services effectués comme ANT (si de même niveau) pour l'avancement

la CDIsation

- **Transformation d'un CDD :**
  - conditions juridiques
  - conditions d'ancienneté
  - le cas des > 55 ans

- **CDIsation obligatoirement proposée au CDD qui**
  - 1° A été recruté conformément à la loi du 26 janvier 1984 (actuel 3)
  - 2° Est en fonction à la date de publication de la Loi ou bénéficie d'un congé en application des dispositions du décret mentionné à l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 précitée ;
  - 3° Justifie d'une durée de services publics effectifs au moins égale à **six années** au cours des huit dernières années.(3 ans sur 4 pour les + 55 ans)
  - La durée de six ans doit avoir été accomplie dans sa totalité auprès du **même employeur** territorial.

- **Le CDI proposé peut comporter une modification des fonctions de l'agent au même niveau de responsabilité**

La mise en œuvre de la transformation automatique des contrats a durée déterminée en contrat a durée indéterminée en application de l'article 21 de la loi du 12 mars 2012

- Dans l'attente de l'organisation des recrutements réservés, ce dispositif était d'application immédiate au 13 mars 2012
- Cette transformation devait être obligatoirement proposée aux agents éligibles

La transformation du contrat d'un agent précédemment recruté sur le fondement de l'ancien article 3 de la loi du 26 janvier 1984

- - Rappel : dispositif applicable uniquement aux agents recrutés légalement en vertu de l'(ex) article 3

- Transformation par voie d'avenant qui modifie l'échéance du contrat (conditions d'emploi inchangées et quotité de travail identique)

- Cas particulier des contrats déférés par le préfet

Cas particulier d'un agent précédemment recruté sur le fondement des deux premiers alinéas de l'ancien article de la loi du 26 janvier 1984

- Spécificité si agent recruté sur deux premiers alinéas de l'ex article 3 (remplacement momentané + besoin saisonnier ou occasionnel) :

- la modification des fonctions est possible (en préservant le niveau de responsabilité et la rémunération)

Eligibilité au processus de titularisation

- NB : éligibilité à la titularisation des agents CDI-sés au 13 03 2012 même si les intéressés occupaient un emploi non permanent
- Toutefois, pour les agents à temps non complet, nécessité d'avoir une quotité de travail au moins égale à 50 % d'un temps complet.

Cas de recours aux contractuels :

Prévenir la reconstitution des situations de précarité

Article 3 : Besoin temporaire sur un emploi temporaire :

- CDD pour accroissement temporaire d'activité (max 12 mois sur 18 mois)
- CDD pour accroissement saisonnier d'activité (max 6 mois sur 12 mois)

Article 3-1 : Besoins temporaires sur emplois permanents :

- par CDD pour remplacement temporaire d'un agent permanent momentanément indisponible, pour la durée de cette indisponibilité

Article 3-2 : Besoins temporaires sur emplois permanents :

- par CDD pour vacance d'emploi pour un an éventuellement renouvelable1 fois.

Article 3-3 : besoin permanent sur emploi permanent – CDD de maxi 3 ans renouvelables sur 6 ans, puis CDI, si **:**

- absence de cadre d'emplois
- besoins des services et nature des fonctions, pour catégorie A seulement
- communes de – 1000 hab pour emplois à temps non complets (<50%)
- secrétaires de mairie de communes de – 1000 hab