

9 rue du Clon
49000 ANGERS

Téléphone : 02 41 24 18 80
Télécopie : 02 41 24 18 99

Courriel :
documentation@cdg49.fr



Les modes de recrutements réservés

Référence :

Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 modifiée 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

Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

Décret n° 2016-1123 du 11 août 2016 relatif à la prolongation des recrutements réservés permettant l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels de la fonction publique territoriale ainsi qu'à la mise à disposition et à la rémunération de ces agents

Le Recrutement par la voie de modes de recrutement réservés :

(articles 13 à 22 de la loi 2012-347 susvisée)

Par dérogation à l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (recrutement par concours), **l'accès aux cadres d'emplois de fonctionnaires territoriaux peut être ouvert par la voie de modes de recrutement réservés** valorisant les acquis professionnels, **pendant une durée de 6 ans** à compter de la date de publication de la loi 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, soit jusqu'au **12 mars 2018 inclus**.

Les obligations de la collectivité	page 2
Les bénéficiaires	page 3
Les conditions d'ancienneté	page 4
La mise en œuvre	page 5
La commission d'évaluation professionnelle	page 6
Résumé de la procédure	page 8
Liste des grades ouverts à la sélection professionnelle	page 9
Liste des grades ouverts au recrutement réservé sans concours	page 11

Les obligations de la collectivité :

Dans un délai de **3 mois** à compter de la publication du décret 2016-1123 du 11 août 2016 (publié au JORF du **14 août 2016**) pris pour l'application 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 **dans sa rédaction résultant** de la [loi n° 2016-483 du 20 avril 2016](#) relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, l'autorité territoriale présente au **comité technique** compétent :

- ⇒ un bilan sur la mise en œuvre du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire, dans sa rédaction antérieure à la [loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 précitée](#) (période du 13/03/2012 au 12/03/2016), comportant, le cas échéant,
 - le bilan de la transformation des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée, en application des articles 21 et 41 de la loi 2012-347 du 12 mars 2012.
- ⇒ un rapport sur la situation des agents remplissant les conditions définies aux articles 14 et 15
- ⇒ 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.

Pour les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre mis en place au 1^{er} janvier 2017, le rapport et le programme pluriannuel prévus ci-dessus sont présentés par l'autorité territoriale au comité technique au plus tard le 30 juin 2017.

Le programme pluriannuel d'accès à l'emploi est :

- 1) soumis à **l'approbation de l'organe délibérant** de la collectivité territoriale ou de l'établissement public,
- 2) puis **mis en œuvre par l'autorité territoriale**.

Les bénéficiaires :

- Les agents contractuels de droit public à temps complet ou à temps non complet pour une durée de travail au moins égale à 50% occupant, à la date du 31 mars 2013 :

- un emploi permanent pourvu conformément aux articles 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi n° 84-53

ou

- un emploi régi par le I de [l'article 35 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000](#) (agent bénéficiant d'un CDI conclu hors article 3 et les 3 premiers alinéas de l'article 38 de la loi n° 84-53 et qui assure soit des fonctions de du niveau de la catégorie C concourant à l'entretien ou au gardiennage de services administratifs, soit des fonctions de même niveau concourant au fonctionnement de services administratifs de restauration)

Les agents intéressés doivent, au 31 mars 2013, être en fonction ou bénéficier d'un des congés prévus par le décret n° 88-145 relatif aux agents contractuels de droit public.

Si les agents ont vu leur contrat cesser entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2013, ils peuvent tout de même bénéficier de l'accès à la fonction publique territoriale prévu par la voie des modes de recrutements réservés (article 13) dès lors qu'ils remplissent la condition de durée de services publics effectifs définie ci-dessous (prévues par l'article 15 de la loi de 2012 susvisée).

- Les agents remplissant, au 13 mars 2012, les conditions d'accès à un CDI en application de l'article 21, sous réserve pour les agents à temps non complet d'exercer à cette même date leurs fonctions pour une quotité de temps de travail au moins égale à 50% d'un temps complet.

En revanche, sont **exclus** du dispositif :

- ⇒ Les agents licenciés pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire après le 31 décembre 2010 ne peuvent bénéficier de ces dispositions. (*article 14 III*)
- ⇒ les agents qui ont, au 31 mars 2011, la qualité de fonctionnaire territorial ou l'acquièrent entre cette date et la date de clôture des inscriptions aux recrutements organisés au titre des recrutements réservés (*article 32*)

Les agents remplissant les conditions d'éligibilité prévues par 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, dans sa rédaction antérieure à

la présente loi, demeurent éligibles à l'accès à la fonction publique prévu à l'article [13](#) de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 précitée jusqu'au 12 mars 2018.

Les conditions d'ancienneté :

Les agents bénéficiaires d'un Contrat à Durée Déterminée doivent justifier d'une durée de services publics effectifs au moins égale à **4 années** en équivalent temps plein :

- ⇒ soit au cours des 6 années précédant le 31 mars 2013
- ⇒ soit à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent. Dans ce cas, au moins 2 des 4 années de services exigées, en équivalent temps plein, doivent avoir été accomplies entre le 31/03/2007 et le 30/03/2013 (par conséquent, tous les agents recrutés à compter du 1er avril 2011 ne pourront remplir les conditions d'ancienneté et prétendre ainsi au dispositif de titularisation).

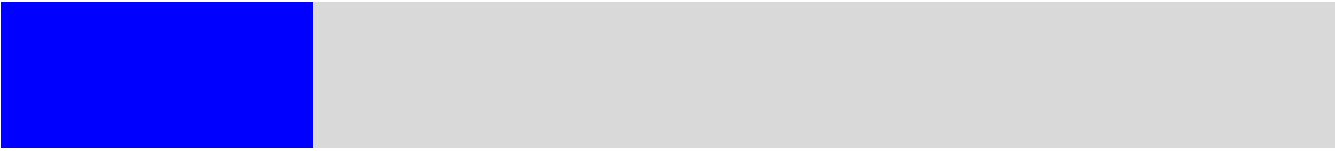
Les 4 années de services publics doivent avoir été accomplies **auprès de la collectivité ou de l'établissement public qui emploie l'intéressé au 31 mars 2013** ou pour les agents ayant vu leur contrat cesser entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2013, auprès de l'employeur qui l'a employé entre le 1er janvier 2013 et le 31 mars 2013.

Toutefois, n'entrent pas dans le calcul des 4 années d'ancienneté les services accomplis dans :

- ⇒ les fonctions de collaborateurs de groupes d'élus définies aux articles aux [articles L. 2121-28, L. 3121-24, L. 4132-23 et L. 5215-18 du Code Général des Collectivités Territoriales](#)
- ⇒ les emplois de direction (emplois fonctionnels) régis par l'article 47
- ⇒ les emplois de collaborateurs de cabinet régis par l'article 110

Les périodes d'activité accomplies par un agent mis à disposition d'une collectivité ou d'un établissement par le Centre de Gestion (en application de l'article 25, 2ème alinéa) ne sont prises en compte que si elles l'ont été auprès de la collectivité ou établissement qui l'a ensuite recruté par contrat.

Les services accomplis à temps partiel et à temps non complet $\geq 50 \%$ sont assimilés à des services à temps complet.



Les services accomplis à temps partiel et à temps non complet $\leq 50 \%$ sont assimilés aux 3/4 du temps complet.

Par dérogation, pour les agents reconnus handicapés, les services accomplis à temps partiel et à temps non complet $\leq 50 \%$ sont assimilés à des services à temps complet.

Les agents dont le contrat a été transféré ou renouvelé du fait d'un transfert de compétences relatif à un service public administratif entre une personne morale de droit public et une collectivité ou un établissement public conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise au titre de leur précédent contrat.

Le bénéfice de cette ancienneté est également conservé aux agents qui, bien que rémunérés successivement par des personnes morales distinctes parmi celles mentionnées à [l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires, continuent de pourvoir le poste de travail pour lequel ils ont été recrutés.

Mise en œuvre :

Pour la mise en œuvre du programme pluriannuel défini à l'article 17, l'accès à la fonction publique territoriale prévu à l'article 13 est organisé selon :

- ⇒ Des sélections professionnelles (articles 19 et 20)
- ⇒ Des recrutements réservés sans concours pour l'accès au premier grade des cadres d'emplois de catégorie C accessibles sans concours (article 18 V. 2^{ème} alinéa)

Ces modes de recrutement sont fondés 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.

- **Les sélections professionnelles :**

Liste des grades accessibles par sélection professionnelle page 9 du présent document.

Les sélections professionnelles sont organisées pour leurs agents par les collectivités et établissements. Ces collectivités et établissements peuvent, par convention, confier cette organisation au Centre de Gestion de leur ressort géographique.

Composition de la commission d'évaluation professionnelle (article 19) :

La sélection professionnelle est confiée à une commission d'évaluation professionnelle dans laquelle siège l'autorité territoriale ou la personne qu'elle désigne.

La commission se compose, en outre, d'une personnalité qualifiée, qui préside la commission, désignée par le président du centre de gestion du ressort de la collectivité ou de l'établissement, et d'un fonctionnaire de la collectivité ou de l'établissement appartenant au moins à la catégorie hiérarchique. Ce dernier membre de la commission peut changer si la commission se prononce sur l'accès à des cadres d'emplois différents.

Lorsqu'une collectivité ou un établissement a confié l'organisation du recrutement au Centre de Gestion, celui-ci constitue une commission, présidée par le président du centre ou par la personne qu'il désigne, qui ne peut être l'autorité territoriale d'emploi. La commission se compose, en outre, d'une personnalité qualifiée désignée par le président du centre de gestion et d'un fonctionnaire de la collectivité ou de l'établissement appartenant au moins à la catégorie dont relève le cadre d'emplois auquel le recrutement donne accès. Ce dernier membre de la commission peut changer si la commission se prononce sur l'accès à des cadres d'emplois différents.

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 ou d'un autre établissement remplissant cette condition.

Les personnalités qualifiées ne peuvent être un agent de la collectivité ou de l'établissement qui procède aux recrutements.

Rôle de la commission (article 20) :

- ⇒ La commission d'évaluation professionnelle procède à l'audition de chaque agent candidat et se prononce sur son aptitude à exercer les missions du cadre d'emplois auquel la sélection professionnelle donne accès.
- ⇒ Elle dresse ensuite, par cadre d'emplois, par ordre alphabétique et en tenant compte des objectifs du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire de la collectivité ou de l'établissement, la liste des agents aptes à être intégrés.
- ⇒ L'autorité territoriale procède à la nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire des agents déclarés aptes.

Les recrutements réservés sans concours (article 18 V. 2ème alinéa)

Les agents candidats à l'intégration dans le premier grade des cadres d'emplois de catégorie C accessibles sans concours (grade en échelle 3, liste page 11 du présent document) sont nommés par l'autorité territoriale, selon les modalités prévues dans le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire de la collectivité ou de l'établissement.

La nécessaire correspondance entre les fonction exercées par l'agent non titulaire et les missions de son cadre d'emplois d'accueil (article 18):

- ⇒ Les agents titulaires de contrat à durée déterminée au 31 mars 2013 remplissant les conditions d'ancienneté de services ne peuvent accéder qu'aux cadres d'emplois dont les missions, définies par leurs statuts particuliers, relèvent d'une catégorie hiérarchique 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 quatre 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.

- ⇒ Les agents titulaires de contrat à durée indéterminée au 31 mars 2013 remplissant les conditions d'ancienneté de services ne peuvent accéder qu'aux cadres d'emplois dont les missions, définies par leurs statuts particuliers, relèvent d'une catégorie hiérarchique équivalente à celle des fonctions qu'ils exercent à cette date.

- ⇒ **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.

Recenser les agents éligibles au dispositif de titularisation du 13/03/2016 au 12/03/2018

établir :

- ⇒ Un rapport sur le bilan sur la mise en œuvre du programme pluriannuel
- ⇒ Un rapport sur le bilan de la transformation des CDD en CDI
- ⇒ Un rapport sur la situation des agents remplissant les conditions des articles 14 et 15.
- ⇒ Le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire pour la période du 13/03/2016 au 12/03/2018.

[\(cf article 17 de la loi\)](#)

Entre le **14/08/2016** et le **13/11/2016**, consulter pour avis le Comité Technique compétent en présentant les rapports et le programme pluriannuel.

Pour les EPCI mis en place au 1er janvier 2017, la présentation au Comité Technique doit avoir lieu au plus tard le 30 juin 2017.

[\(cf article 17 de la loi\)](#)

Le programme pluriannuel d'accès à l'emploi est soumis à l'approbation de l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, puis mis en œuvre par l'autorité territoriale

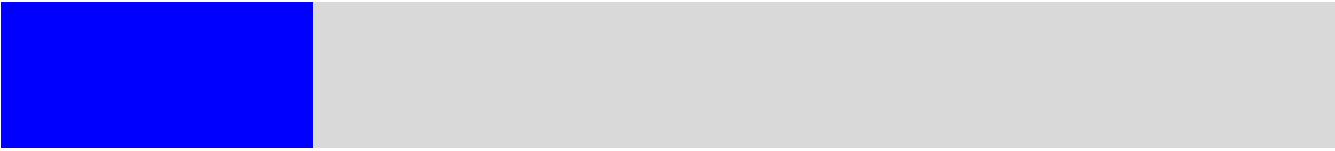
[\(cf article 17 de la loi\)](#)

Information individuelle des agents

[\(cf article 18 de la loi\)](#)

Organisation des sélections professionnelles

[\(cf article 19 de la loi\)](#)



LISTE DES GRADES DES CADRES D'EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE OUVERTS PAR VOIE DE SÉLECTION PROFESSIONNELLE

⇒ Filière administrative

- Grade d'attaché du cadre d'emplois des attachés territoriaux.
- Grades de rédacteur et de rédacteur principal de 2e classe du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux.
- Deuxième grade du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux.

⇒ Filière technique

- Grade d'ingénieur du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux.
- Grades de technicien territorial et de technicien territorial principal de 2e classe du cadre d'emplois des techniciens territoriaux.
- Grade d'agent de maîtrise du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux.
- Deuxième grade du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux.
- Deuxième grade du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement.

⇒ Filière culturelle

- Grade de professeur d'enseignement artistique de classe normale du cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique.
- Grade d'attaché de conservation du patrimoine du cadre d'emplois des attachés territoriaux de conservation du patrimoine.
- Grade de bibliothécaire du cadre d'emplois des bibliothécaires territoriaux.
- Grades d'assistant d'enseignement artistique et d'assistant d'enseignement artistique principal de 2e classe du cadre d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique.
- Grades d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques et d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2e classe du cadre d'emplois des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques.
- Deuxième grade du cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine.

⇒ Filière sportive

- Grade de conseiller des activités physiques et sportives du cadre d'emplois des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives.
- Grades d'éducateur des activités physiques et sportives et d'éducateur des activités physiques et sportives principal de 2e classe du cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives.

- Deuxième grade du cadre d'emplois des opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives.

⇒ Filière animation

- Grades d'animateur et d'animateur principal de 2e classe du cadre d'emplois des animateurs territoriaux.
- Deuxième grade du cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation.

⇒ Filière médico-sociale

- Grade de sage-femme de classe normale du cadre d'emplois des sages-femmes territoriales.
- Grade de cadre de santé de 2e classe du cadre d'emplois des cadres territoriaux de santé paramédicaux.
- Grade de psychologue de classe normale du cadre d'emplois des psychologues territoriaux.
- Grade de puéricultrice de classe normale du cadre d'emplois des puéricultrices territoriales.
- Grade d'infirmier en soins généraux de classe normale du cadre d'emplois des infirmiers territoriaux en soins généraux.
- Premier grade du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux.
- Premier grade du cadre d'emplois des auxiliaires de soins territoriaux.

⇒ Filière médico-technique

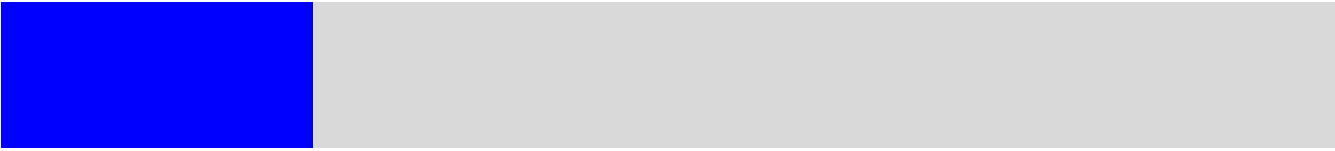
- Grade de technicien paramédical de classe normale du cadre d'emplois des techniciens paramédicaux territoriaux.

⇒ Filière sociale

- Grade de conseiller socio-éducatif du cadre d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs.
- Grade de moniteur-éducateur et intervenant familial du cadre d'emplois des moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux.
- Grade d'éducateur de jeunes enfants du cadre d'emplois des éducateurs territoriaux de jeunes enfants.
- Grade d'assistant socio-éducatif du cadre d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs.
- Premier grade du cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.
- Deuxième grade du cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux.

⇒ Filière sapeurs-pompiers

- Deuxième grade du cadre d'emplois des sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers.
- Grade de sergent du cadre d'emplois de sous-officiers de sapeurs-pompiers.

- 
- Grades de lieutenant de 2e classe et de lieutenant de 1re classe du cadre d'emplois de lieutenant de sapeurs-pompiers.
 - Grade d'infirmier de classe normale du cadre d'emplois des infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels.
 - Grade de cadre de santé de 2e classe du cadre d'emplois des cadres de santé de sapeurs-pompiers professionnels.
 - Grade de capitaine du cadre d'emplois de capitaine, commandant, lieutenant-colonel et colonel de sapeurs-pompiers.

LISTE DES GRADES DES CADRES D'EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE OUVERTS AU RECRUTEMENT SANS CONCOURS

⇒ Filière administrative

- Premier grade du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux.

⇒ Filière technique

- Premier grade du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux.
- Premier grade du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement.

⇒ Filière culturelle

- Premier grade du cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine.

⇒ Filière animation

- Premier grade du cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation.

⇒ Filière médico-sociale

- Premier grade du cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux.