

9 rue du Clon
49000 ANGERS

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

Messagerie :
documentation@cdg49.fr

**Loi relative à l'accès à l'emploi titulaire
et à l'amélioration des conditions d'emploi
des agents contractuels**

Référence : Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (JO, 13/03/2012)

Cette loi porte notamment sur :

I. Les nouvelles modalités de recrutement des agents non titulaires depuis la refonte de l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (articles 40 à 46 de la loi) :

⇒ **sur des emplois non permanents** (article 3 et 110-1):

- accroissement temporaire d'activité (durée maximale de 12 mois sur une période de référence de 18 mois)
- accroissement temporaire d'activité (durée maximale de 6 mois sur une période de référence de 12 mois)

Sommaire :

- Les nouvelles modalités de recrutement des agents non titulaires
- La résorption de l'emploi précaire par la CDI-sation
- La résorption de l'emploi précaire par l'organisation de voies spécifiques de recrutement

⇒ **sur des emplois permanents** (articles 3-1 à 3-5) :

- Article 3-1 : en cas de remplacements de fonctionnaires et agent non titulaires momentanément absents (maladie, maternité, congés annuels, adoption, de solidarité familiale..)
- Article 3-2 : en cas de vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire
- Article 3-3 : en cas de vacance permanente pour des cas de recours identiques à ceux de l'article 3 alinéas 4, 5 et 6 de la loi dans sa version précédente, pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable dans la limite d'une durée maximale de 6 ans; la reconduction au-delà de 6 ans entraîne la conclusion d'un CDI.

⇒ **La nomination stagiaire** (article 3-4 I.)

⇒ **La conclusion de CDI** (article 3-4 II.)

⇒ **L'article 110-1**

⇒ **Les nouvelles obligations** (articles 34 et 41 de la loi n° 84-53)

II. La résorption de l'emploi précaire par la CDI-sation (articles 21 à 23 de la loi)

III. La résorption de l'emploi précaire par la titularisation, et l'organisation de voies spécifiques de recrutement, visant à valoriser l'expérience professionnelle des agents (articles 13 à 20 de la loi) :

- sélections professionnelles
- concours professionnels réservés
- recrutements réservés sans concours pour l'accès au premier grade des emplois de catégorie C

I. Les nouvelles modalités de recrutement des agents non titulaires depuis la refonte de l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 :

Ancienne version	Nouvelle version
ARTICLE 3 1^{er} § : Les collectivités et établissements mentionnés à l'article 2 ne peuvent recruter des agents non titulaires pour occuper des emplois permanents que : - pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé de maladie, d'un congé de maternité, d'un congé parental ou d'un congé de présence parentale, ou de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux, de leur participation à des activités dans le cadre de l'une des réserves mentionnées à l'article 74, - ou pour faire face temporairement et pour une durée maximale d'un an à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions prévues par la présente loi.	ARTICLE 3-1 1^{er} § : Par dérogation au principe énoncé à l'article 3 de la loi 83-634 et pour répondre à des besoins temporaires, les emplois permanents des collectivités et établissements mentionnés à l'article 2 de la présente loi peuvent être occupés par des agents contractuels : - pour assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé annuel, d'un congé de maladie, de grave ou de longue maladie, d'un congé de longue durée, d'un congé de maternité ou pour adoption, d'un congé parental ou d'un congé de présence parentale, d'un congé de solidarité familiale ou de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux ou de leur participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelles, de sécurité civile ou sanitaire ou en raison de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale. 2^{ème} § : Les contrats établis sur le fondement du premier alinéa sont conclus pour une durée déterminée et renouvelés, par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer. Ils peuvent prendre effet avant le départ de cet agent.
	ART. 3-2.- 1^{er} § : Par dérogation au principe énoncé à l'article 3 de la loi n° 83-634 et pour les besoins de continuité du service, les emplois permanents des collectivités et établissements mentionnés à l'article 2 de la présente loi peuvent être occupés par des agents contractuels pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire. 2^{ème} § : Le contrat est conclu pour une durée déterminée qui ne peut excéder un an. Il ne peut l'être que lorsque la communication requise à <u>l'article 41*</u> a été effectuée. 3^{ème} § : Sa durée peut être prolongée, dans la limite d'une durée totale de deux ans, lorsque, au terme de la durée fixée au deuxième alinéa du présent article, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir. (* cf p.6)

2^{ème} § : Ces collectivités et établissements peuvent, en outre, recruter des agents non titulaires pour exercer des fonctions correspondant à un besoin saisonnier pour une durée maximale de six mois pendant une même période de douze mois et conclure pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une seule fois à titre exceptionnel, des contrats pour faire face à un besoin occasionnel.	ARTICLE 3 - 1^{er} § : Les collectivités et établissements mentionnés à l'article 2 peuvent recruter temporairement des agents contractuels sur des emplois non permanents pour faire face à un besoin lié à : 2^{ème} § : 1° Un accroissement temporaire d'activité, pour une durée maximale de 12 mois, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, pendant une même période de 18 mois consécutifs ; 3^{ème} § : 2° Un accroissement saisonnier d'activité, pour une durée maximale de 6 mois, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, pendant une même période de 12 mois consécutifs.
3^{ème} § : Par dérogation au principe énoncé à l'article 3 du titre Ier du statut général, des emplois permanents peuvent être occupés par des agents contractuels dans les cas suivants : 4^{ème} § : 1° Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ; 5^{ème} § : 2° Pour les emplois du niveau de la catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient. 6^{ème} § : Toutefois, dans les communes de moins de 1 000 habitants et dans les groupements de communes dont la moyenne arithmétique des nombres d'habitants ne dépasse pas ce seuil, des contrats peuvent être conclus pour pourvoir des emplois permanents à temps non complet pour lesquels la durée de travail n'excède pas la moitié de celle des agents publics à temps complet ou pour pourvoir l'emploi de secrétaire de mairie quelle que soit la durée du temps de travail. Dans les communes de moins de 2 000 habitants et dans les groupements de communes de moins de 10 000 habitants, lorsque la création ou la suppression d'un emploi dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public, la collectivité peut pourvoir à cet emploi par un agent non titulaire. 7^{ème} § : Les agents recrutés conformément aux quatrième, cinquième et sixième alinéas sont engagés par des contrats à durée déterminée, d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables, par reconduction expresse. La durée des contrats successifs ne peut excéder six ans. 8^{ème} § : Si, à l'issue de la période maximale de six ans mentionnée à l'alinéa précédent, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.	Art. 3-3.- 1^{er} § : Par dérogation au principe énoncé à l'article 3 de la loi n° 83-634 sous réserve de l'article 34* de la présente loi, des emplois permanents peuvent être occupés de manière permanente par des agents contractuels dans les cas suivants : 2^{ème} § : 1° Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ; 3^{ème} § : 2° Pour les emplois du niveau de la catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la présente loi ; 4^{ème} § : 3° Pour les emplois de secrétaire de mairie des communes de moins de 1 000 habitants et de secrétaire des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil ; 5^{ème} § : 4° Pour les emplois à temps non complet des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % ; 6^{ème} § : 5° Pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public 7^{ème} § : Les agents ainsi recrutés sont engagés par contrat à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de six ans. 8^{ème} § : Si, à l'issue de cette durée, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée. (* cf p.6)

L'article 3-4 introduit deux dispositifs afin de favoriser la sécurisation des parcours professionnels des agents non titulaires : -

- la nomination en tant que stagiaire
- la conclusion de contrat à durée indéterminée

☛ La nomination en tant que stagiaire :

Lorsqu'un agent non titulaire :

- est recruté pour pourvoir un emploi permanent **sur le fondement des articles 3-2** (vacance temporaire d'un fonctionnaire) **ou 3-3** (carence d'un cadre d'emplois pour assurer les fonctions, emplois du niveau de la catégorie A, emplois de secrétaire de mairie des communes de moins de 1000 habitants, emplois à temps non complet des communes moins de 1000 habitants, emplois des communes moins de 2000 habitants)
- Et**
- est **inscrit sur une liste d'aptitude** d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe,

☞ il est, au plus tard au terme de son contrat, nommé en qualité de **fonctionnaire stagiaire** par l'autorité territoriale.

☛ La conclusion de contrat à durée indéterminée :

Lorsqu'un agent non titulaire bénéficie d'un contrat conclu ou renouvelé :

- pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement de l'**article 3-3** (carence d'un cadre d'emplois pour assurer les fonctions, emplois du niveau de la catégorie A, emplois de secrétaire de mairie des communes de moins de 1000 habitants, emplois à temps non complet des communes moins de 1000 habitants, emplois des communes moins de 2000 habitants)
- Et**
- justifie d'une durée de services publics effectifs de **6 ans au moins** sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique

☞ ce contrat doit être conclu pour une **durée indéterminée**.

La durée est appréciée de la façon suivante :

- la durée de 6 ans est comptabilisée au titre de l'ensemble des services accomplis **auprès de la même collectivité ou du même établissement**, dans des emplois occupés sur le fondement des articles 3 à 3-3. Elle inclut, en outre, les services effectués au titre du 2ème alinéa de l'article 25 (mise à disposition d'agents par le Centre de Gestion auprès de collectivités ou établissements) s'ils l'ont été auprès de la collectivité ou de l'établissement l'ayant ensuite recruté par contrat.
- pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à **temps non complet** et à **temps partiel** sont assimilés à des services effectués à **temps complet**.
- les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que **la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas 4 mois**.

☞ Lorsqu'un agent remplit les conditions d'ancienneté de services de 6 ans **avant** l'échéance de son contrat en cours, l'autorité territoriale et l'intéressé peuvent conclure d'un commun accord un nouveau contrat, qui ne peut être qu'à durée indéterminée.

Ces dispositions sont applicables aux contrats en cours, à la date du 13 mars 2012, conclus sur la base des 4ème à 6ème alinéa de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, dans sa rédaction antérieure à celle résultant de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012.

☛ L'article 3-5 introduit la mobilité pour les agents non titulaires bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI) :

Lorsqu'une collectivité ou un établissement propose un nouveau contrat sur le fondement de l'article 3-3 (*carence d'un cadre d'emplois pour assurer les fonctions, emplois du niveau de la catégorie A, emplois de secrétaire de mairie des communes de moins de 1000 habitants, emplois à temps non complet des communes moins de 1000 habitants, emplois des communes moins de 2000 habitants*) à un agent lié par un CDI à une autre collectivité ou un autre établissement pour exercer **des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique**, l'autorité territoriale **peut**, par décision expresse, **lui maintenir le bénéfice de la durée indéterminée**.

☛ Un nouvel article 110-1 est inséré dans la loi n° 84-53 (par l'article 40 de la loi n° 2012-347):

« Les agents contractuels recrutés sur le fondement du code général des collectivités territoriales pour exercer **les fonctions de collaborateur de groupe d'élus** sont engagés par **contrat à durée déterminée** pour une **durée maximale de trois ans**, renouvelable, **dans la limite du terme du mandat électoral de l'assemblée délibérante concernée**.

Si, à l'issue d'une période de six ans, ces contrats sont renouvelés, **ils ne peuvent l'être que par décision expresse de l'autorité territoriale et pour une durée indéterminée**.

La qualité de collaborateur de groupe d'élus est incompatible avec l'affectation à un emploi permanent d'une collectivité territoriale et ne donne aucun droit à titularisation dans un grade de la fonction publique territoriale.

En cas de fin de contrat ou de licenciement, les indemnités dues au titre de l'assurance chômage ainsi que les indemnités de licenciement sont prises en charge par le budget général de la collectivité ».

☛ L'obligation de création de poste : la modification de l'article 34 de la loi n° 84-53 par l'article 44 de la loi n° 2012-347 :

« Les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement. La délibération précise le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé.

Elle indique, le cas échéant, si l'emploi peut également être pourvu par un agent contractuel sur le fondement de l'article 3-3(*carence d'un cadre d'emplois pour assurer les fonctions, emplois du niveau de la catégorie A, emplois de secrétaire de mairie des communes de moins de 1000 habitants, emplois à temps non complet des communes moins de 1000 habitants, emplois des communes moins de 2000 habitants*) .

Dans ce cas, le motif invoqué, la nature des fonctions, les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi créé sont précisés. Aucune création d'emploi ne peut intervenir si les crédits disponibles au chapitre budgétaire correspondant ne le permettent ».

☛ L'obligation de publicité (article 45 de la loi n° 2012-347 modifiant l'article 41 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, cité en référence de l'article 3-2 de la même loi) :

« Lorsqu'un emploi permanent est créé ou devient vacant, l'autorité territoriale en informe le centre de gestion compétent qui assure la publicité de cette création ou de cette vacance, **à l'exception des emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade**.

Les vacances d'emploi précisent le motif de la vacance et comportent une description du poste à pourvoir.

L'autorité territoriale pourvoit l'emploi créé ou vacant en nommant l'un des candidats inscrits sur une liste d'aptitude établie en application de l'article 44 ou l'un des fonctionnaires qui s'est déclaré candidat par voie de mutation, de détachement, d'intégration directe ou, le cas échéant et dans les conditions fixées par chaque statut particulier, par voie de promotion interne et d'avancement de grade ».

II. La résorption de la précarité par la CDI-sation (articles 21 à 23 de la loi) des contrats en cours :

Bénéficiaires de plein droit

Les agents non titulaires recrutés sur la base de 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 mars 2012 bénéficient de plein droit d'une transformation de leur contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée à la date du 13 mars 2012.

Il s'agit d'une **obligation** pour la collectivité territoriale ou l'établissement public de proposer cette transformation, **dès lors que l'agent remplit les conditions d'ancienneté.**

Les conditions d'ancienneté de services au 13 mars 2012 :

- ❶ Etre en fonction ou bénéficier de l'un des congés prévus par le décret n° 88-145 du 15 février 1988
- ❷ Justifier auprès du même employeur de
↳ **6 ans de services publics effectifs au cours des 8 années précédant la publication de la loi n° 2012-347,**
soit entre le 13/03/2004 et le 12/03/2012

Pour les agents âgés de 55 ans à la date du 13 mars 2012 :

La durée d'ancienneté requise est de 3 ans au moins de services publics effectifs accomplis auprès du même employeur entre le 13 mars 2008 et le 12 mars 2012.

Pour l'appréciation de la condition d'ancienneté de services :

☛ **Entrent** dans le calcul de la durée de services publics exigés :

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 du deuxième alinéa de l'article 25 de la loi n°84-53, sont prises en compte que **si elles l'ont été auprès de la collectivité ou établissement l'ayant ensuite recruté par contrat.**

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 mentionné à l'article 2 de la loi n° 84-53 **conservent le bénéfice de l'ancienneté** acquise au titre de leur précédent contrat.

☛ **N'entrent pas** dans le calcul de la durée de services publics exigés :

les services accomplis dans les fonctions de **collaborateurs de groupes d'élus**
les services accomplis dans les emplois régis par les articles 47 (**emplois fonctionnels** pouvant être pourvus par la voie du recrutement direct par des agents non titulaires) et 110 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (agents non titulaires **collaborateurs de cabinet**).

☛ Limitations à la transformation de CDD en CDI (articles 21 et 32 de la loi):

- ☛ **Lorsque** le représentant de l'Etat dans le département a **déferé au tribunal administratif** un contrat liant l'autorité locale à un agent, ce contrat ne peut être transformé en contrat à durée indéterminée qu'après l'intervention d'une décision juridictionnelle définitive confirmant sa légalité. La proposition conférant au contrat une durée indéterminée doit alors être expressément réitérée par l'autorité territoriale d'emploi. Le contrat accepté par l'agent intéressé est réputé avoir été conclu à durée indéterminée à compter du 13 mars 2012.
- ☛ Ces dispositions ne s'appliquent pas aux 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 (sélections professionnelles, concours réservés, ou recrutements réservés sans concours pour l'accès au 1er grade des cadres d'emploi de catégorie C accessibles sans concours)

Modification possible des fonctions de l'agent en CDI :

Le CDI proposé à l'agent employé sur le fondement des deux premiers alinéas de l'article 3 dans sa version antérieure (pour le remplacement d'un fonctionnaire momentanément indisponible, pour satisfaire la vacance d'un emploi permanent qui n'a pu être pourvu, dans le cadre d'un recrutement pour satisfaire un besoin occasionnel ou saisonnier) peut prévoir la modification des fonctions, sous réserve qu'il s'agisse des fonctions du même niveau de responsabilités. L'agent qui refuse cette modification de fonctions reste régi par les stipulations du contrat en cours à la date du 13 mars 2012.

III. Le Recrutement par la voie de modes de recrutement réservés (articles 13 à 22) :

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, **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 quatre ans** à compter de la date de publication de la présente loi, soit à compter du 13 mars 2012.

❶ 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 2011 :

- un emploi permanent pourvu conformément à l'article 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 articles 3 et 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 2011, être en fonction ou bénéficier d'un des congés prévus par le décret n° 88-145 relatif aux agents non titulaires de droit public.

Si les agents ont vu leur contrat cesser entre le 1er janvier et le 31 mars 2011, ils peuvent tout de même bénéficier de l'accès à la FPT prévu par la voie des modes de recrutements réservés dès lors qu'ils remplissent la condition de durée de services publics effectifs définie ci-dessous.

- 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 faute disciplinaire ou insuffisance professionnelle après le 31 décembre 2010.
- les agents qui, 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

❷ La condition d'ancienneté :

Pour les agents titulaires d'un CDD, ils 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 2011

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 au cours des 4 années précédant le 31 mars 2011 (par conséquent, tous les agents recrutés à compter du 1er avril 2009 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 2011** (ou pour les agents ayant vu leur contrat cesser entre le 1er janvier et le 31 mars 2011, auprès de l'employeur qui l'a employé entre le 1er janvier 2011 et le 31 mars 2011).

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

- les fonctions **de collaborateurs de groupes d'élus** régis par le nouvel article 110-1
- 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.

☛ TEMPS PARTIEL ET TEMPS NON COMPLET

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.

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.

③ Mise en application du dispositif (articles 16 à 17) :

Des décrets préciseront en fonction des objectifs de la gestion des cadres d'emplois :

- les cadres d'emplois et grades de la fonction publique territoriale auxquels les agents peuvent accéder
- les modalités selon lesquelles sont définis, pour chaque agent candidat, le ou les cadres d'emplois qui lui sont accessibles.
- le mode de recrutement retenu pour l'accès à chaque cadre d'emplois et grade
- les conditions de nomination et de classement dans ces cadres d'emplois des agents déclarés aptes.

Dans un délai de 3 mois suivant la publication desdits décrets d'application, l'autorité territoriale présente au comité technique compétent :

- un rapport sur la situation des agents remplissant les conditions
- 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 26/01/1984. 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.

⊕ Les modes de recrutement réservés (article 18) :

- ☛ Les sélections professionnelles (articles 19 et 20)
- ☛ Les concours réservés (article 18 V. 1er alinéa)
- ☛ Les recrutements réservés sans concours pour l'accès au premier grade des cadres d'emplois de catégorie C accessibles sans concours (article 18 V. 2ème alinéa)

☛ Les sélections professionnelles (article 19 et 20) :

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 :

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 :

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 concours réservés (article 18 V.1er alinéa) :

Les concours réservés donnent lieu à l'établissement de listes d'aptitude classant par ordre alphabétique les candidats déclarés aptes par le jury.

☛ 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) 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

⑤ 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 trois modes de recrutement sont fondés notamment sur la prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle correspondant aux fonctions auxquelles le cadre d'emplois sollicité par le candidat le destine.

- ☛ **Les agents titulaires de contrat à durée déterminée au 31 mars 2011** 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 quatre ans en équivalent temps plein dans la collectivité territoriale ou dans l'établissement public auprès duquel ils sont éligibles.

Si les agents ont acquis une ancienneté supérieure à quatre ans auprès de cette collectivité territoriale ou de cet établissement public, l'ancienneté s'apprécie au regard des quatre années pendant lesquelles l'agent a exercé les fonctions équivalentes à la ou aux catégories les plus élevées.

Lorsque cette ancienneté a été acquise dans des catégories différentes, les agents peuvent accéder aux cadres d'emplois relevant de la catégorie dans laquelle ils ont exercé leurs fonctions le plus longtemps pendant la période de quatre années.

- ☛ **Les agents titulaires de contrat à durée indéterminée au 31 mars 2011** 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.