



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

MINISTÈRE DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT,  
DE LA DÉCENTRALISATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

DIRECTION GÉNÉRALE  
DES COLLECTIVITÉS LOCALES  
Sous-direction des élus locaux  
et de la fonction publique territoriale  
Affaire suivie par :  
- Mme Anne-Marie BARRE (FP1)  
Tél : 01.40.07.22.48.  
- M. Jean-Marc LESCURE (FP2)  
Tél : 01.40.07.24.18.

N°12-030873-D

Paris, le 12 décembre 2012

Le ministre de l'intérieur

et

La ministre de la réforme de l'Etat, de la  
décentralisation  
et de la fonction publique

à

Mesdames et Messieurs les préfets de région  
Mesdames et Messieurs les préfets de  
département (métropole et DOM)  
Monsieur le préfet de police

**OBJET :**

Circulaire relative à la mise en œuvre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire dans la fonction publique territoriale prévu au chapitre II du titre I<sup>er</sup> de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative notamment à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique.

N°NOR : INTB1240384C

**REFERENCES :**

- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- 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 contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;
- Décret d'application n°2012-1293 du 22 novembre 2012 pris pour l'application du chapitre II du titre I<sup>er</sup> de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012.

**PIECES JOINTES :**

- Annexe I relative aux critères d'éligibilité prévus par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 pour les dispositifs d'accès à l'emploi titulaire et de transformation automatique des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée ;
- Annexe II relative à la liste des grades des corps et cadres d'emplois ouverts à la titularisation.

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 constitue une étape essentielle dans la mise en œuvre du protocole du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans la fonction publique.

Conformément aux dispositions du chapitre II du titre I<sup>er</sup> de cette loi, des recrutements réservés peuvent être ouverts jusqu'au 13 mars 2016 pour favoriser l'accès des agents contractuels aux cadres d'emplois et, pour les administrations parisiennes, aux corps de la fonction publique territoriale. Pour bénéficier de ce dispositif, les agents doivent remplir les conditions fixées par les articles 14 et 15 de cette même loi (cf. annexe I). Les dispositions du décret n° 2012-1293 du 22 novembre 2012 précisent les conditions dans lesquelles les agents éligibles peuvent candidater auprès d'un employeur.

Ainsi que le prévoit l'article 18, ces recrutements seront fondés sur la prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle. Ils prendront la forme de sélections professionnelles, organisées conformément aux articles 19 et 20 de la loi du 12 mars 2012, pour l'accès aux grades dont la liste est fixée par le décret n° 2012-1293 précité (cf. annexe II). Ils seront mis en œuvre par la voie du recrutement réservé sans concours pour l'accès au premier grade des cadres d'emplois de catégorie C accessibles sans concours.

L'ensemble des recrutements réservés devront être réalisés dans les conditions prévues par le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire que chaque collectivité doit adopter dans les trois mois suivant la publication du décret pris pour application du chapitre II du titre I<sup>er</sup> de la loi du 12 mars 2012. La nomination des fonctionnaires stagiaires recrutés par la voie des recrutements réservés s'effectuera dans les conditions prévues par le décret n° 2012-1293 précité.

La présente circulaire a pour objet de présenter les conditions générales d'organisation des recrutements réservés qui résultent du chapitre II du titre I<sup>er</sup> de la loi du 12 mars 2012 et du décret pris pour son application (I). Elle apporte également toute précision utile sur la transformation automatique des contrats à durée déterminée (CDD) en contrats à durée indéterminée (CDI) des agents visés par l'article 21 de la loi du 12 mars 2012, lesquels sont également éligibles au dispositif de titularisation prévu par cette même loi (II).

## **I. LES CONDITIONS GENERALES D'ORGANISATION DES RECRUTEMENTS RESERVES DONNANT ACCES AUX CORPS ET CADRES D'EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**

Les dispositions du chapitre II du titre I<sup>er</sup> de la loi du 12 mars 2012 et le décret n° 2012-1293 du 22 novembre 2012 pris pour son application déterminent les conditions dans lesquelles les agents contractuels peuvent accéder à un corps ou à un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale, dans le cadre des recrutements réservés ouverts par ladite loi (1.). Elles fixent également les modalités d'organisation des recrutements réservés dans le cadre du programme annuel d'accès à l'emploi titulaire qui doit être adopté par chaque collectivité ou établissement public local (2.). Enfin, elles précisent les conditions de nomination et de classement des agents déclarés aptes un recrutement réservé (3.).

## **1. La détermination de l'employeur auprès duquel chaque agent éligible peut candidater et les corps et cadres d'emplois accessibles**

### **1.1. Les conditions d'éligibilité fixées par les articles 14 et 15 de la loi du 12 mars 2012**

Les conditions d'éligibilité au dispositif d'accès à l'emploi titulaire sont fixées par les articles 14 et 15 de la loi du 12 mars 2012. L'annexe I précise la portée de ces exigences.

Toutefois, il convient de souligner que l'article 14 subordonne l'éligibilité des agents en CDD à l'occupation, à la date du 31 mars 2011 (ou en application du II de l'article 14, au terme du contrat, lorsque celui-ci est intervenu entre le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et le 31 mars 2011), d'un « emploi permanent », pourvu « conformément à l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 », dans sa version antérieure à la loi du 12 mars 2012.

Il ressort de la condition d'occupation d'un « emploi permanent » au 31 mars 2011, que les agents dont le contrat à durée déterminée en cours à cette date est pris pour répondre à un besoin saisonnier ou occasionnel, ne sont pas éligibles au dispositif d'accès à l'emploi titulaire. La circonstance que ces agents justifieraient des autres conditions fixées par les articles 14 et 15 de la loi du 12 mars 2012, et notamment des conditions d'ancienneté, ne saurait avoir pour effet de rendre ces agents éligibles au dispositif d'accès à l'emploi titulaire.

L'exigence de conformité du recrutement aux dispositions de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 implique que l'accès à la titularisation n'est pas possible aux agents recrutés illégalement, y compris lorsque la régularité du contrat n'a pas été contestée dans le cadre de l'exercice du contrôle de légalité.

Par ailleurs, il importe de rappeler que le 5<sup>ème</sup> alinéa de l'article 15 de la loi du 12 mars 2012 exclut expressément les services accomplis en tant que collaborateurs de groupe d'élus ou dans les emplois régis par les articles 47 et 110 de la loi du 26 janvier 1984 du décompte de l'ancienneté requise pour être éligible au dispositif de titularisation.

### **1.2. L'employeur auprès duquel chaque agent éligible peut candidater**

Les articles 3 et 4 du décret n° 2012-1293 cité en référence déterminent l'employeur auprès duquel chaque agent éligible peut candidater. Ces dispositions distinguent la situation des agents selon leurs conditions d'emploi à la date du 31 mars 2011 ou de la publication de la loi du 12 mars 2012.

En effet, la loi n'exige pas que les agents contractuels soient en fonction à la date de clôture des inscriptions au recrutement réservé pour qu'ils puissent être éligibles au dispositif d'accès à l'emploi titulaire. Les conditions d'éligibilité des agents s'apprécient au regard de leurs conditions d'emploi entre le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et le 31 mars 2011 pour les agents en CDD ou en CDI durant cette période ou, s'agissant de ceux bénéficiant de la transformation automatique de leur CDD en CDI en application de l'article 21 de la loi du 12 mars 2012, à la date de publication de la loi, soit au 13 mars 2012.

#### **a) Agents en CDI à la date du 31 mars 2011**

Les agents employés en contrat à durée indéterminée au 31 mars 2011 sont admis à se présenter aux recrutements réservés auprès de l'employeur dont ils relèvent, à la date de clôture des inscriptions à ces recrutements, quelle que soit l'ancienneté acquise auprès de celui-ci. Il peut donc s'agir d'un employeur autre que celui où l'agent en CDI était présent le 31 mars 2011 ou le 13 mars 2012.

Le décret précise la situation de ceux qui, parmi ces agents, auraient été licenciés après le 31 mars 2011 pour un motif autre que l'insuffisance professionnelle ou une faute disciplinaire :

- soit l'agent est recruté, postérieurement à ce licenciement, par un employeur qui l'emploie à la date des recrutements réservés qu'il organise : il est alors éligible au dispositif d'accès à l'emploi titulaire auprès de cet employeur ;
- soit l'agent, depuis son licenciement, n'est plus lié contractuellement à aucun employeur : il est alors éligible aux recrutements réservés organisés par l'employeur dont il relevait au 31 mars 2011.

b) Agents en CDD à la date du 31 mars 2011

Les agents employés en contrat à durée déterminée au 31 mars 2011 ne peuvent se présenter qu'aux recrutements réservés ouverts par l'employeur auprès duquel les quatre années de services publics exigées à l'article 14 de la loi du 12 mars 2012 ont été acquises.

Il est rappelé que les agents employés sur des emplois permanents par contrat à durée déterminée au 31 mars 2011, justifiant à cette date d'une ancienneté de services publics effectifs de deux ans au moins en équivalent temps plein, peuvent continuer de compléter leur ancienneté pendant toute la durée du dispositif auprès de l'administration qui les emploie au 31 mars 2011 afin d'acquérir, à la date de clôture des inscriptions aux sélections professionnelles, l'ancienneté exigée par la loi pour être éligible au dispositif.

Dans le cas particulier d'un transfert d'activités, d'autorités ou de compétences survenu après le 31 mars 2011, ces agents ne peuvent se présenter qu'aux recrutements réservés ouverts par l'employeur dont ils relèvent après ce transfert.

A cet égard, les agents employés en contrat à durée déterminée au 31 mars 2011 qui bénéficient postérieurement, à cette date, de la reconduction de leur contrat en contrat à durée indéterminée en application de l'article 3-4 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, ne peuvent se présenter qu'aux recrutements réservés organisés par l'employeur dont ils relevaient au 31 mars 2011.

c) Agents dont le contrat a pris fin entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mars 2011 et qui remplissent les conditions d'éligibilité à cette date

Les agents en fonction au 1<sup>er</sup> janvier 2011 mais dont le contrat – à durée déterminée ou indéterminée – a cessé entre cette date et le 31 mars 2011 ne peuvent se présenter qu'aux recrutements réservés organisés par l'employeur dont ils relevaient à la date de leur dernier contrat ayant cessé entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mars 2011, indépendamment de leur recrutement ou non par la suite par un autre employeur.

d) Agents CDI-sés au 13 mars 2012

Les agents dont le contrat à durée déterminée a été transformé en CDI à la date du 13 mars 2012 en application de l'article 21 de la loi du 12 mars 2012 susvisée ne peuvent se présenter qu'aux recrutements réservés organisés par l'employeur dont ils relevaient à cette même date.

e) Situation particulière des agents en congé de mobilité à la date du 31 mars 2011

L'article 4 du décret n° 2012-1293 cité en référence adapte les dispositions relatives à la détermination de l'employeur auprès duquel le contractuel peut candidater à la situation particulière des agents en congé de mobilité au 31 mars 2011. Ces agents sont en effet titulaires d'un CDI auprès de leur administration d'origine et d'un CDD auprès de leur administration d'accueil.

Dès lors qu'ils remplissent les conditions d'éligibilité fixées par la loi auprès de leur administration d'accueil, ils sont éligibles à la fois aux recrutements réservés organisés pour l'accès aux cadres d'emplois ou corps de leur administration d'origine et à ceux ouverts pour l'accès aux corps ou cadres d'emplois de leur administration d'accueil. Ainsi, un agent recruté en CDD pour pourvoir un besoin permanent d'une collectivité territoriale peut, dès lors qu'il justifie de l'ancienneté requise auprès d'elle et que celle-ci ouvre un recrutement réservé pour l'accès au cadre d'emplois correspondant aux fonctions exercées par l'agent, se porter candidat au recrutement réservé organisé par cette dernière ; s'il fait ce choix, il ne peut en revanche candidater la même année pour l'accès à un corps ou cadre d'emplois relevant de son administration d'origine.

En effet, en application des dispositions de l'article 6 du décret, les agents ne peuvent se présenter, pour un cadre d'emplois ou corps, qu'à un seul recrutement réservé au titre d'une même année d'ouverture du recrutement. S'agissant des agents en congé de mobilité qui rempliraient aussi les conditions d'éligibilité fixées par la loi dans leur administration d'accueil, cette limitation les oblige à choisir l'administration auprès de laquelle ils souhaitent candidater.

Cette limitation vaut pour les seuls recrutements réservés ; ainsi l'agent peut, au cours de la même année, candidater à la fois à un recrutement réservé et aux concours de droit commun organisés par son administration.

### **1.3. La détermination des corps et cadres d'emplois accessibles.**

Une fois déterminé l'employeur auprès duquel l'agent peut candidater, compte tenu de ses conditions d'emploi entre le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et le 31 mars 2011 ou, s'agissant de ceux bénéficiant de la transformation automatique de leur CDD en CDI, au 13 mars 2012, les corps et cadres d'emplois accessibles sont ceux dans lesquels les fonctionnaires ont vocation à servir. Toutefois, tous les grades ne sont pas susceptibles d'être ouverts aux recrutements réservés dans le cadre du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire adopté par la collectivité ou l'établissement public.



a) Grades des cadres d'emplois et corps accessibles par la voie des recrutements réservés

La liste des grades des corps et cadres d'emplois qui peuvent être ouverts à la titularisation dans le cadre du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire de la collectivité est limitativement fixée en annexe du décret n° 2012-1293 du 22 novembre 2012. Elle est rappelée en annexe II de la présente circulaire.

Cette liste inclut la totalité des grades ouverts au recrutement sans concours (par exemple, le grade d'adjoint administratif de 2<sup>ème</sup> classe). Elle comprend également l'ensemble des grades des cadres d'emplois dont le statut particulier prévoit l'ouverture au recrutement par la voie du concours (les grades uniquement accessibles par avancement de grade, tel que le grade d'attaché principal, ne peuvent être ouverts aux sélections professionnelles), à l'exception de ceux donnant accès à une carrière culminant à un échelon doté d'un indice hors échelle lettre (administrateurs territoriaux, ingénieur en chef, conservateurs, médecins, biologistes vétérinaires et pharmaciens etc..).

Ainsi, les grades donnant accès aux niveaux d'emploi les plus élevés de la fonction publique territoriale ne peuvent pas être ouverts aux recrutements réservés dans le cadre du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire de la collectivité ou de l'établissement public.

b) Détermination du grade du cadre d'emplois ou du corps accessible à l'agent contractuel candidat au recrutement réservé

L'article 18 de la loi du 12 mars 2012 précise le niveau des corps et cadres d'emplois accessibles en exigeant que les agents contractuels aient exercé des fonctions d'un niveau équivalent à celui du corps ou du cadre d'emplois auxquels ils accèdent.

Cet article distingue la situation des agents en contrat à durée déterminée de ceux qui sont titulaires de contrats à durée indéterminée à la date du 31 mars 2011.

Les agents en CDI à la date du 31 mars 2011 peuvent accéder à un corps ou cadre d'emplois dont les fonctions relèvent de la même catégorie hiérarchique que celles occupées au 31 mars 2011.

Pour les agents recrutés en CDD à cette même date, sont accessibles les corps et cadres d'emplois relevant d'une catégorie hiérarchique équivalente à celles des fonctions qu'ils ont exercées pendant une durée de quatre ans en équivalent temps plein chez l'employeur auprès duquel ils sont éligibles. Cette même disposition s'applique aux agents bénéficiant de la transformation automatique de leur CDD en CDI à la date du 13 mars 2012 en application de l'article 21 de la loi du 12 mars 2012 : il convient pour ces agents d'apprécier l'ancienneté acquise auprès de l'employeur qui les « CDI-se » à la date de publication de la loi.

Dans tous les cas, pour les agents en CDD, si les agents ont acquis une ancienneté supérieure à quatre ans auprès de cet employeur, 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 l'ancienneté a été acquise dans des catégories différentes, les agents peuvent accéder aux corps et cadres d'emplois relevant de la catégorie dans laquelle ils ont exercé leurs fonctions le plus longtemps pendant la période de quatre années de référence.

### Exemples :

#### *1. Agent en CDD ayant quatre ans d'ancienneté :*

Un agent qui a acquis une ancienneté de 2 ans en catégorie C, 1 an en catégorie B et 1 an en catégorie A a accès aux corps et cadres d'emplois relevant de la catégorie C, catégorie dans laquelle il a exercé ses fonctions le plus longtemps.

Un agent qui a acquis une ancienneté de 1 an et 6 mois en catégorie C, 2 ans en catégorie B et 6 mois en catégorie A a accès aux corps et cadres d'emplois relevant de la catégorie B, catégorie dans laquelle il a exercé ses fonctions le plus longtemps.

#### *2. Agent ayant plus de quatre ans d'ancienneté*

Un agent a acquis auprès d'un même employeur 7 ans d'ancienneté dont 4 ans en catégorie B et 3 ans en catégorie A : l'ancienneté des quatre années rendant éligible l'agent s'apprécie au regard des quatre années pendant lesquelles l'agent a exercé les fonctions équivalentes aux catégories les plus élevées : 3 ans en catégorie A et 1 an en catégorie B. Sur cette période de référence de quatre années, c'est en catégorie A que l'agent a exercé ses fonctions le plus longtemps (trois ans sur quatre) : l'agent peut donc accéder aux corps et cadres d'emplois relevant de la catégorie A.

L'ancienneté de quatre ans exigée s'apprécie au regard de l'ancienneté acquise à la date de clôture des inscriptions aux recrutements réservés. Ainsi, si un agent recruté en CDD au 31 mars 2011 sur un emploi de catégorie B se voit proposer, par le même employeur, après cette date, un CDD relevant du niveau de la catégorie A, il pourra candidater aux corps et cadres d'emplois relevant de cette dernière catégorie, dès lors qu'à la date du recrutement réservé, la catégorie A constituera la catégorie dans laquelle l'agent aura exercé le plus longtemps.

#### **1.4. Ancienneté à prendre en compte**

Il est rappelé que l'ancienneté doit être effective et qu'elle s'apprécie en équivalent temps plein (cf. annexe 1).

Aux termes de l'article 15 de la loi du 12 mars 2012, cette ancienneté doit être acquise auprès du même employeur, sauf en cas de transfert de compétences. Les périodes d'activité accomplies par un agent en application de l'article 25 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (au titre du « service de remplacement » des centres de gestion) ne sont prises en compte que si elles l'ont été auprès de la collectivité l'ayant ensuite recruté par contrat.

En revanche, n'entrent pas dans le calcul de cette durée d'ancienneté les services accomplis dans les fonctions de direction au titre de l'article 47 de la même loi de 1984, dans celles de collaborateur de cabinet (article 110 de la loi du 26 janvier 1984 précitée) et de collaborateur de groupe d'élus (article 110-1 de la même loi du 26 janvier 1984 et articles L. 2121-28, L. 3131-24 et L. 4132-23 du CGCT).

### **1.5. L'absence de conditions de diplôme requise, hormis le cas des professions réglementées (article 5 du décret)**

La loi du 12 mars 2012 susvisée n'exige des agents aucune condition de diplôme pour être éligibles au dispositif d'accès à l'emploi titulaire. En conséquence, il ne pourra être exigé d'eux aucun des diplômes requis par les statuts particuliers pour les recrutements organisés en application de l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Cette dispense couvre tous les titres, diplômes, certificats ou qualifications de nature équivalente exigés par les statuts particuliers, soit à la nomination, soit à la titularisation dans le corps.

Seuls sont exigés les diplômes requis par une disposition législative pour l'accès à des professions réglementées et l'exercice des missions correspondantes (par exemple : infirmiers, sages-femmes).

### **2. Les modalités d'organisation des recrutements réservés par le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire à adopter par chaque collectivité**

Les dispositions du décret n° 2012-1293 du 22 novembre 2012 fixent les modalités d'organisation des sessions de sélections professionnelles organisées pour le recrutement dans les grades des cadres d'emploi et corps prévus par le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire.

Les sessions de sélections professionnelles constituent un mode de recrutement permettant de valoriser les acquis professionnels. Elles sont organisées :

- soit par les collectivités territoriales et les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, pour leurs agents ;
- soit par un centre de gestion, lorsqu'une collectivité ou un établissement décide d'en confier l'organisation par une convention, comme l'article 19 de la loi du 12 mars 2012 l'autorise.

#### **2.1. L'élaboration du plan pluriannuel d'accès à l'emploi**

Dans un délai de trois mois suivant la publication du décret n° 2012-1293 précité, soit le 24 février 2013, l'autorité territoriale présente au comité technique compétent un rapport sur la situation des agents remplissant les conditions pour bénéficier du dispositif de titularisation, ainsi qu'un programme pluriannuel d'accès à l'emploi public.

- a) La présentation du rapport sur la situation des agents remplissant les conditions définies aux articles 14 et 15 de la loi du 12 mars 2012

L'autorité territoriale, en application de l'article 17 de la loi du 12 mars 2012, présente au comité technique compétent le rapport sur la situation des agents éligibles au dispositif de titularisation.



Ce rapport précise :

- le nombre d'agents remplissant les conditions définies aux articles 14 et 15 de la loi du 12 mars 2012 ;
- la nature et la catégorie hiérarchique des fonctions exercées ainsi que l'ancienneté acquise en tant qu'agent contractuel de droit public dans la collectivité ou l'établissement au 31 mars 2011.

La date d'établissement du rapport doit être mentionnée.

b) La présentation du programme pluriannuel d'accès à l'emploi public

La collectivité territoriale ou l'établissement public définit, en fonction de ses besoins et de ses objectifs en matière de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, son programme pluriannuel d'accès à l'emploi public.

Ce programme détermine les grades des cadres d'emplois et corps 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 transformations automatiques de CDD en CDI en application de l'article 21 de la loi du 12 mars 2012, ainsi que les prévisions sur quatre ans de transformation des CDD en CDI en application de l'article 3-4 nouveau de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Lorsqu'il prévoit l'organisation d'un recrutement réservé sans concours, le programme pluriannuel définit, outre le nombre d'emplois ouverts, les conditions dans lesquelles ces recrutements seront opérés, lesquelles prennent notamment en compte les acquis de l'expérience professionnelle correspondant aux fonctions auxquelles destine le cadre d'emplois ou le corps d'accueil.

Le rapport et le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire est soumis à l'avis du comité technique compétent par l'autorité territoriale en application de l'article 17 de la loi du 12 mars 2012, dans les trois mois de la publication du décret du 22 novembre 2012 précité. 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.

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.

c) L'information des agents concernés par la collectivité territoriale

A la suite de l'approbation par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public concerné du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire, l'autorité territoriale procède à l'information individualisée des agents contractuels qu'elle emploie, sur le contenu de ce programme et les conditions générales de la titularisation.

## **2.2. Le délai d'ouverture des sessions de sélection professionnelles**

Au plus tard un mois avant le commencement des auditions prévues à l'article 20 de la loi du 12 mars 2012, l'autorité territoriale ouvre par arrêté les sessions de sélections professionnelles.

- a) 1<sup>ère</sup> hypothèse : lorsqu'une collectivité territoriale ou un établissement organise pour ses agents les sélections professionnelles

L'arrêté d'ouverture indique, pour chaque session :

- la date limite de dépôt des candidatures ;
- le nombre d'emplois ouverts et les dates et lieu des auditions.

Dans le même délai d'un mois, l'arrêté d'ouverture doit faire l'objet :

- d'un affichage dans les locaux de la collectivité ou de l'établissement organisateur de la sélection professionnelle ;
- d'une publication, et lorsqu'il existe, sur le site internet de la collectivité ou de l'établissement organisateur de la sélection.

L'autorité territoriale doit procéder à l'examen de la recevabilité des dossiers des candidats. En particulier, elle doit s'assurer que le candidat se présente au recrutement pour un cadre d'emplois dont les missions correspondent à la nature et à la catégorie hiérarchique des fonctions qu'il exerce déjà en tant qu'agent, conformément aux termes du IV de l'article 18 de la loi du 12 mars 2012 (cf. I.3. supra).

- b) 2<sup>ème</sup> hypothèse : lorsqu'une collectivité ou un établissement a confié l'organisation du recrutement au centre de gestion

Lorsque l'organisation de la sélection professionnelle est confiée à un centre de gestion, le président de ce centre ouvre par arrêté les sessions de sélections professionnelles pour le recrutement dans les grades des cadres d'emplois prévus par les programmes pluriannuels d'accès à l'emploi titulaire des collectivités et établissements avec lesquels il a passé la convention mentionnée au premier alinéa de l'article 19 de la loi du 12 mars 2012 susvisée.

L'arrêté est affiché dans les locaux des collectivités et établissements concernés et publié, lorsqu'il existe, sur leur site internet. L'arrêté d'ouverture des sessions de sélection est affiché dans les locaux du centre de gestion auquel l'organisation de cette sélection a été déléguée.

### **2.3. La commission d'évaluation professionnelle**

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

La composition de la commission est affichée dans les locaux de la collectivité ou de l'établissement organisateur de cette sélection et publiée, lorsqu'il existe, sur son site internet.

- a) 1<sup>ère</sup> hypothèse : lorsqu'une collectivité territoriale ou un établissement organise pour ses agents les sélections professionnelles

La commission d'évaluation professionnelle se réunit à l'occasion de chaque session ouverte

par l'autorité territoriale.

La commission se compose :

- de l'autorité territoriale ou de la personne qu'elle désigne ;
- 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 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.

Pour les administrations parisiennes, la personnalité qualifiée est désignée par le ministre chargé des collectivités locales.

- b) 2<sup>ème</sup> hypothèse : lorsqu'une collectivité ou un établissement a confié l'organisation du recrutement au centre de gestion

Le centre de gestion constitue une commission. Elle est 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.

- c) Principe d'impartialité du jury

Les personnalités qualifiées mentionnées aux 1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> hypothèses ne peuvent pas être un agent de la collectivité ou de l'établissement qui procède aux recrutements.

#### **2.4. L'organisation des sélections professionnelles**

La commission d'évaluation professionnelle apprécie l'aptitude des candidats à exercer les missions du cadre d'emplois auquel la sélection professionnelle donne accès. Elle procède à l'audition des candidats dont le dossier a été déclaré recevable.

Le dossier comporte une lettre de candidature et un curriculum vitae. Tout élément complémentaire permettant à la commission d'apprécier le parcours professionnel du

candidat, tel que ses titres, attestations de stage, de formations, de travaux ou d'œuvres, peut être joint au dossier.

a) L'audition des candidats

L'audition consiste en un entretien à partir d'un dossier remis par le candidat au moment de son inscription et ayant pour point de départ un exposé de l'intéressé sur les acquis de son expérience professionnelle.

La durée totale de l'audition est de vingt minutes, dont cinq minutes au plus pour l'exposé du candidat. Toutefois, pour l'accès aux cadres d'emplois et corps de catégorie A, ces durées sont, respectivement, de trente et dix minutes.

b) Affichage de la liste des agents aptes à être intégrés

A l'issue des auditions, la commission dresse la liste des candidats aptes à être intégrés dans le grade du cadre d'emplois ou du corps concerné, par ordre alphabétique, en tenant compte des objectifs du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire de la collectivité ou de l'établissement.

Cette liste est affichée dans les locaux de la collectivité ou de l'établissement organisateur de la sélection et publiée, lorsqu'il existe, sur son site internet.

L'autorité territoriale procède à la nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire des agents déclarés aptes dans les conditions ci-après.

### **3. Les règles de nomination et de classement des agents déclarés aptes dans les corps et cadres d'emplois d'intégration**

Conformément aux termes de l'article 16 de la loi du 12 mars 2012 susvisée, les conditions de nomination et de classements des agents déclarés aptes sont fixées par le décret du 22 novembre 2012 précité.

a) L'obligation de nomination des agents déclarés aptes

L'article 15 du décret n° 2012-1293 prévoit que les agents recrutés en application de ce même décret sont nommés en qualité de fonctionnaires stagiaires au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le recrutement est organisé.

Il s'agit d'une mesure propre à ce dispositif, adoptée en raison du fait que les recrutements réservés ont lieu en fonction d'un programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire voté par l'assemblée délibérante. La date butoir de nomination a pour objet de garantir la mise en œuvre de la délibération antérieure de la collectivité relative au programme pluriannuel.

Les intéressés, qu'ils soient recrutés par la voie du recrutement réservé sans concours ou de la sélection professionnelle, effectuent un stage d'une durée de six mois. Pendant cette période, ils sont placés, au titre de leur contrat, en congé sans rémunération et sont soumis aux dispositions du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes aux

fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale, à l'exception de celles relatives à la durée du stage.

b) Les conditions de classement et de garantie de la rémunération antérieure

Le décret du 22 novembre 2012 prévoit que les modalités de classement des agents déclarés aptes sont celles fixées par les décrets transversaux applicables aux agents non titulaires admis à un concours des catégories A, B ou C.

Toutefois, ce décret a fixé des règles qui diffèrent du droit commun en matière de maintien de la rémunération pour les contractuels intégrés dans un corps ou cadre d'emplois de catégorie A et B. Ces règles spécifiques s'inspirent de celles applicables pour l'intégration des contractuels admis à un concours de la fonction publique de l'Etat.

Il prévoit ainsi que dans l'hypothèse où le traitement indiciaire d'un agent de catégorie A ou B résultant de son classement est inférieur à sa rémunération antérieure (primes comprises), ce traitement est maintenu, à titre personnel, à un indice majoré le plus proche de celui permettant à l'intéressé d'obtenir un traitement mensuel brut égal à 70 % (en catégorie A) ou 80 % (en catégorie B) de sa rémunération mensuelle antérieure, dans la limite du traitement afférent au dernier échelon du grade dans lequel il est classé.

Ce décret précise également les composantes de la rémunération mensuelle antérieure prises en compte pour l'application de ce dispositif : il s'agit de la moyenne des six meilleures rémunérations mensuelles perçues par l'agent dans son dernier emploi, au cours de la période de douze mois précédant la nomination dans un cadre d'emplois ou corps. Elle ne prend en compte aucun élément accessoire lié à la situation familiale, au lieu de travail ou aux frais de transport de l'agent.

Dans ce cadre, le régime indemnitaire versé à l'agent pourra, le cas échéant, compléter sa rémunération.

En revanche, pour les agents de catégorie C, les règles habituelles de classement fixées par le décret n° 87-1107 du 30 décembre 1987 portant organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie s'appliquent sans exception, c'est-à-dire sans autre plafonnement de la rémunération antérieure que celle correspondant au traitement indiciaire afférent au dernier échelon du grade de recrutement.

c) La prise en compte des services effectués en tant que contractuels pour l'avancement dans le cadre d'emplois d'intégration

Enfin, pour tenir compte des titularisations issues des recrutements réservés, l'article 18 du décret du 22 novembre 2012 permet d'assimiler, pour les avancements de grade, les services publics accomplis en tant qu'agent contractuel sur des fonctions correspondant aux missions du corps ou du cadre d'emplois d'intégration à des services effectivement accomplis dans le cadre d'emplois, corps ou grade d'accueil.

\*\*\*



## **II- LA MISE EN ŒUVRE DE LA TRANSFORMATION AUTOMATIQUE DES CONTRATS A DUREE DETERMINEE EN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE EN APPLICATION DE L'ARTICLE 21 DE LA LOI DU 12 MARS 2012**

Dans l'attente de l'organisation des recrutements réservés donnant accès à l'emploi titulaire, l'article 21 de la loi du 12 mars 2012 a prévu la transformation automatique des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée pour les agents remplissant les conditions fixées par cet article et rappelées en annexe I de la présente circulaire.

Le même article 21 indique que cette transformation doit obligatoirement être proposée aux agents éligibles, « à la date de la publication de la loi » du 12 mars 2012. Cette mesure de « CDI-sation », d'application directe, devait conduire, dans les meilleurs délais, à une modification du contrat des agents éligibles selon les modalités présentées ci-après.

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

Pour l'agent employé à la date de publication de la loi sur le fondement de l'article 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 dans sa version antérieure à la loi du 12 mars 2012, la transformation en contrat à durée indéterminée s'effectue par voie d'avenant.

Cet avenant doit viser l'article 21 de la loi du 12 mars 2012 afin de rendre lisible le fondement légal de l'obtention du contrat à durée indéterminée. Il doit prendre effet à la date de publication de la loi, c'est-à-dire de manière rétroactive à la date du 13 mars 2012.

L'avenant ne modifie que l'échéance du contrat en cours, sans modifier les autres clauses. La « CDI-sation » prévue par l'article 21 de la loi du 12 mars 2012 s'effectue en effet dans des conditions d'emploi inchangées, c'est-à-dire sur les mêmes fonctions et selon une quotité de temps de travail identique.

Il convient toutefois de rappeler que l'article 21 de la loi du 12 mars 2012 prévoit que la conversion de la durée du contrat est ouverte aux seuls agents employés « conformément à l'article 3 de la [loi du 26 janvier 1984], dans sa rédaction antérieure à celle qui résulte de la présente loi ». Il est donc interdit de proposer un CDI à un agent recruté dont le contrat est irrégulier, même si cette irrégularité n'a pas été contestée dans le cadre du contrôle de légalité.

Le dernier alinéa de l'article 21 de la loi du 12 mars 2012 précise que si le représentant de l'Etat a déféré au tribunal administratif un contrat liant l'autorité locale à un agent, ce contrat ne peut être transformé en contrat à durée indéterminée en application de ce même article 21 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. Dans l'hypothèse où ce contrat est accepté par l'agent, il est réputé avoir été conclu à durée indéterminée au 13 mars 2012.

Par ailleurs, il importe de souligner que les services accomplis en tant que collaborateurs de groupe d'élus ou dans les emplois régis par les articles 47 et 110 de la loi du 26 janvier 1984 n'entrent pas dans le décompte de l'ancienneté requise pour être éligible au dispositif de CDI-sation. En effet, le 4<sup>ème</sup> alinéa de l'article 21 de la loi du 12 mars 2012 rend applicable l'exclusion prévue pour l'accès à l'emploi titulaire par le 5<sup>ème</sup> alinéa de l'article 15.

## **2. Cas particulier d'un agent précédemment recruté sur le fondement des deux premiers alinéas de l'ancien article 3 de la loi du 26 janvier 1984**

En outre, lorsque l'agent employé à la date de publication de la loi l'était sur le fondement des deux premiers alinéas (remplacement momentané de fonctionnaires ou besoin saisonnier ou occasionnel) de l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, dans leur version antérieure à la loi du 12 mars 2012, l'article 22 de la loi prévoit que le contrat à durée indéterminée proposé à l'agent peut prévoir la modification de ses fonctions.

Les clauses de ce nouveau contrat qui prend effet à la date de publication de la loi doivent être élaborées en respectant les principes suivants :

- S'agissant des fonctions de l'agent, la modification proposée doit préserver le niveau de responsabilités précédemment exercé. L'article 22 de la loi du 12 mars 2012 emploie le critère de « même niveau de responsabilité ». Cette notion est plus restrictive que celle de « même catégorie hiérarchique », communément utilisée. En effet, l'objectif du législateur est de préserver la qualification professionnelle de l'agent et de le protéger d'un éventuel déclassement. D'une manière générale, la qualification professionnelle d'un agent est préservée lorsque le degré de subordination, le niveau hiérarchique et la rémunération de l'agent restent inchangés. Ainsi, la proposition de CDI doit porter sur un emploi comportant une équivalence réelle de qualification et de responsabilités du poste.
- Dans la mesure où le niveau de rémunération d'un agent contractuel est déterminé en tenant compte du niveau des fonctions exercées et de la qualification de l'agent, lesquels ne changent pas dans le cadre du nouveau contrat à durée indéterminée, le niveau global mensuel de rémunération de l'agent doit être préservé.

\*

Il convient de noter que, dans toutes les hypothèses, l'ancienneté acquise au titre du contrat à durée déterminée en cours à la date de publication de la loi est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté exigée par le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale pour l'ouverture de certains droits, notamment les droits à congés, quand bien même le contrat proposé constitue un nouveau contrat.

En outre, en application du II de l'article 15 de la loi du 12 mars 2012, tous les agents « CDI-sés » en application de l'article 21 de la loi du 12 mars 2012 sont éligibles au dispositif de titularisation auprès de l'employeur dont ils relèvent à la date du 13 mars 2012, dès lors, pour les agents employés à temps non complet, qu'ils exercent leurs fonctions pour une quotité de temps de travail au moins égale à 50 % d'un temps complet.

Notamment, les agents recrutés sur un emploi non permanent pour répondre à un besoin saisonnier ou occasionnel de la collectivité ou de l'établissement public, peuvent être éligibles à la transformation automatique de la durée de leur contrat en application de l'article 21 de la loi du 12 mars 2012. En effet, contrairement à ce qui est prévu pour l'accès à l'emploi titulaire, aucune condition d'occupation d'un emploi permanent n'est prévue pour l'accès au CDI dans le cadre de l'article 21 précité.

\*\*\*

Je vous saurais gré de bien vouloir diffuser ces informations à l'ensemble des collectivités de votre département, à leurs établissements publics ainsi qu'au centre de gestion de la fonction publique territoriale.

Pour les ministres, et par délégation  
Le directeur général des collectivités locales

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'S' followed by 'MORVAN' in a cursive script.

Serge MORVAN

## ANNEXE 1

**Critères prévus par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 pour l'éligibilité aux dispositifs de titularisation et de « CDI-sation » dans la fonction publique territoriale.**

	Titularisation (articles 13 à 20)	« CDI-sation » (article 21)
<b>Fondement juridique du contrat</b>	<p>Etre recruté sur un <u>emploi permanent</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- conformément à l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 dans sa rédaction antérieure à la publication de la loi du 12 mars 2012 ;</li> <li>- ou sur le fondement du 1 de l'article 35 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations ;</li> </ul> <p>OU</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Remplir les conditions pour bénéficier de la transformation de son CDD en CDI en application de l'article 21 de la loi du 12 mars 2012.</li> </ul>	<p>Etre recruté <u>conformément à l'article 3</u> de la loi du 26 janvier 1984 dans sa rédaction antérieure à la publication de la loi du 12 mars 2012.</p>
<b>Date d'appréciation de la condition d'exercice des fonctions ou du bénéfice d'un congé (maladie, maternité, convalences personnelles, etc.)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Etre en fonction le 31 mars 2011</u> ;</li> <li>- Par dérogation les agents employés entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mars 2011 et dont le contrat prend fin pendant cette période sont également concernés s'ils remplissent les autres conditions.</li> </ul> <p>Les agents bénéficiant de la transformation automatique de leur CDD en CDI en application de l'article 21 sont éligibles au dispositif d'accès à l'emploi titulaire, sans qu'il soit nécessaire d'apprécier leur ancienneté à la date du 31 mars 2011.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Etre en fonction à la date du 13 mars 2012</u> (date de publication de la loi).</li> </ul>
<b>Nature de l'emploi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Emploi permanent à temps complet ;</li> <li>- Emploi permanent à temps non complet sous réserve que la durée de service fixée par le contrat soit au moins égale à 50% d'un temps complet.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Emploi permanent à temps complet ou à temps non complet ;</li> <li>- Emploi non permanent (occasionnel ou saisonnier).</li> </ul>
<b>Durée du contrat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CDI obtenu avant la publication de la loi ;</li> <li>- CDD transformé à la date de publication de la loi en CDI en application de l'article 21 ;</li> <li>- CDD remplissant les conditions d'ancienneté exigées.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CDD remplissant les conditions d'ancienneté exigées</li> </ul>
<b>Ancienneté de service exigée pour les CDD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>pour les agents en CDI</u> avant la publication de la loi et pour les agents remplissant les conditions pour bénéficier du dispositif de CDI-sation à la date de publication de la loi : aucune autre ancienneté de service requise que celle nécessaire au passage en CDI ;</li> <li>- <u>pour les agents en CDD</u> recrutés sur un emploi permanent conformément à l'article 3 de la loi n°</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ancienneté minimum de six ans de services publics effectifs auprès de l'employeur où ils exercent leurs fonctions à la date de publication de la loi ;</li> <li>- par dérogation pour les agents âgés d'au moins 55 ans à la date de</li> </ul>

	<p>84-53 du 26 janvier 1984 (dans sa version en vigueur avant la publication de la loi du 12 mars 2012) ou de l'article 35 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 (ne bénéficiant pas du dispositif de CDI-sation) :</p> <p>1. ancienneté minimum de quatre ans de services publics effectifs en équivalent temps plein auprès de l'employeur qui emploie les agents au 31 mars 2011 (ou les a employés entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mars 2011 pour ceux dont le contrat a cessé durant cette période), appréciée à la date de clôture des inscriptions au recrutement réservé auquel l'agent postule ;</p> <p>2. dont au moins deux ans (en ETP) des quatre années, doivent avoir été accomplies avant le 31 mars 2011.</p>	<p>publication de la loi, cette ancienneté est réduite au minimum de 3 ans de services publics effectifs.</p>
<p><b>Période au cours de laquelle l'ancienneté doit avoir été acquise</b></p>	<p>Pour les agents en CDD recrutés sur un emploi permanent conformément à l'article 3 de la loi n° 84-53 du 28 janvier 1984 (dans sa version antérieure à la loi du 12 mars 2012) ou de l'article 35 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000, les quatre années doivent avoir été accomplies :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit <u>au cours des six années précédant le 31 mars 2011</u> (soit au plus tôt le 31 mars 2005) ;</li> <li>- soit à la date de clôture des inscriptions au recrutement réservé ;</li> </ul> <p>Les 2 années qui doivent avoir été accomplies avant le 31 mars 2011 doivent l'avoir été au cours <u>des quatre années précédant le 31 mars 2011</u> (soit au plus tôt le 31 mars 2007).</p>	<p>Les six années doivent avoir été accomplies au cours <u>des huit années précédant la date de publication de la loi</u> ;</p> <p>Pour les agents âgés de plus de 55 ans, les trois années doivent avoir été accomplies <u>au cours des quatre années précédant la publication de la loi</u>.</p>
<p><b>Mode de décompte de l'ancienneté en fonction de la nature des services publics</b></p>	<p>Seuls les services publics accomplis dans un emploi permanent pourvu conformément aux dispositions de l'article 3 de la loi du n° 83-634 du 13 juillet 1983 sont pris en compte.</p> <p>Sont notamment exclus :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les services accomplis dans des emplois de collaborateurs de cabinet (art. 110 loi du 26 janvier 1984) et de collaborateur de groupe d'élus (art. 110-1 nouveau de la loi du 26 janvier 1984) ;</li> <li>les services au titre de l'article 47 (emplois de direction pourvu directement par contrat) de la loi du 26 janvier 1984.</li> </ul>	<p>Seuls les services publics accomplis dans un emploi (permanent ou non permanent) pourvu conformément à l'article 3 de la loi du n° 83-634 du 13 juillet 1983 sont pris en compte.</p> <p>Sont notamment exclus :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les services accomplis dans des emplois de collaborateurs de cabinet (art. 110 loi du 26 janvier 1984) et de collaborateur de groupe d'élus (art 110-1 nouveau de la loi du 26 janvier 1984 et CGCT) ;</li> <li>- les services au titre de l'article 47 (emplois de direction) de la loi du 26 janvier 1984.</li> </ul>
<p><b>Mode de décompte de l'ancienneté en fonction de la quotité de</b></p>	<p>- Les services accomplis à temps partiel et à temps non complet correspondant à une durée supérieure ou égale à un mi-temps sont assimilés à des services à temps complet =&gt; l'ancienneté exigée est de 4 ans.</p>	<p>- La durée des services s'apprécie de date à date et non en équivalent temps plein ;</p>



<b>temps de travail</b>	<p>- Les services accomplis à temps non complet correspondant à une durée inférieure au mi-temps sont assimilés aux trois quarts du temps plein. <i>Exemple : un agent sera éligible s'il a travaillé pendant 3 ans et 4 mois à 50 %</i></p> <p>Par dérogation, pour les agents handicapés, les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet ne correspondant pas à une quotité égale ou supérieure à 50% sont assimilés à des services à temps complet.</p>	
<b>Mode de décompte de l'ancienneté en fonction de l'effectivité des services</b>	<p>La condition d'effectivité des services conduit à exclure de la période d'appréciation des services les congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles (exemple congé parental et congé pour convenances personnelles).</p>	<p>La condition d'effectivité des services conduit à exclure de la période d'appréciation des services les congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles (exemple congé parental et congé pour convenances personnelles).</p>
<b>Mode de décompte de l'ancienneté dans le cas d'un changement d'employeur</b>	<p>-Les 4 années d'ancienneté doivent avoir été accomplies auprès du même employeur défini dans les conditions rappelées ci-dessus.</p> <p>NB : Les périodes d'activités accomplies par un agent en application du deuxième alinéa de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 ne sont prises en compte que si elles l'ont été auprès de la collectivité ou de l'établissement l'ayant ensuite recruté.</p> <p>-Toutefois, en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert de compétences, l'ancienneté acquise auprès des employeurs successifs est prise en compte.</p>	<p>-Les 6 années d'ancienneté doivent avoir été accomplies auprès du même employeur défini dans les conditions rappelées ci-dessus.</p> <p>NB : Les périodes d'activités accomplies par un agent en application du deuxième alinéa de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 ne sont prises en compte que si elles l'ont été auprès de la collectivité ou de l'établissement l'ayant ensuite recruté.</p> <p>-Toutefois, en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert de compétences, l'ancienneté acquise auprès des employeurs successifs est prise en compte.</p>

## ANNEXE 2

### Liste des corps (pour les administrations parisiennes) et cadres d'emplois ouverts à la titularisation

#### I - 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 2<sup>ème</sup> classe du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux ;
- Grade d'adjoint administratif de 1<sup>ère</sup> classe 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 2<sup>ème</sup> classe du cadre d'emplois des techniciens territoriaux ;
- Grade d'agent de maîtrise du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux ;
- Grade d'adjoint technique de 1<sup>ère</sup> classe du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux ;
- Grade d'adjoint technique des établissements d'enseignement de 1<sup>ère</sup> classe du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement.

##### Filière culturelle

- Grade de professeur d'enseignement artistique 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 2<sup>ème</sup> 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 2<sup>ème</sup> classe du cadre d'emplois des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques ;
- Grade d'adjoint du patrimoine de 1<sup>ère</sup> classe du cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine.

##### Filière médico-technique

- Grade d'assistant médico-technique de classe normale du cadre d'emplois des assistants territoriaux médico-techniques.

### **Filière animation**

- Grades d'animateur et d'animateur principal de 2<sup>ème</sup> classe du cadre d'emplois des animateurs territoriaux ;
- Grade d'adjoint d'animation de 1<sup>ère</sup> classe du cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation ;

### **Filière sportive**

- Grade de conseiller des activités physiques et sportive 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 2<sup>ème</sup> classe du cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives ;
- Grade d'opérateur cadre d'emplois des opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives.

### **Filière médico-sociale**

- Grade de sage-femme de classe normale du cadre d'emplois des sages-femmes territoriales ;
- Grade de cadre de santé du cadre d'emplois des cadres territoriaux de santé, infirmiers, rééducateur et assistants médico-techniques ;
- Grade de puéricultrice cadre de santé du cadre d'emplois des puéricultrices cadres territoriaux de santé ;
- 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 de classe normale du cadre d'emplois des infirmiers territoriaux ;
- Grade de rééducateur de classe normale du cadre d'emplois des rééducateurs territoriaux ;
- Grade d'auxiliaire de puériculture de classe normale du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux ;
- Grade d'auxiliaire de soins de 1<sup>ère</sup> classe du cadre d'emplois des auxiliaires de soins territoriaux.

### **Filière sociale**

- Grade de conseiller socio-éducatif du cadre d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs ;
- Grade de moniteur-éducateur du cadre d'emplois des moniteurs-éducateurs 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 ;
- Grade d'agent spécialisé de 1<sup>ère</sup> classe des écoles maternelles du cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ;
- Grade d'agent social de 1<sup>ère</sup> classe du cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux.

**Filière sapeurs-pompiers**

- Grade de sapeur de 1<sup>ère</sup> classe du cadre d'emplois des sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers ;
- Grade de sergent du cadre d'emplois de sous-officiers de sapeurs-pompiers ;
- Grade d'infirmier du cadre d'emplois des infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels ;
- Grades de lieutenant de 2<sup>ème</sup> classe et de lieutenant de 1<sup>ère</sup> classe du cadre d'emplois de lieutenant de sapeurs-pompiers ;
- Grade d'infirmier d'encadrement du cadre d'emplois des infirmiers d'encadrement de sapeurs-pompiers professionnels ;
- Grade de capitaine du cadre d'emplois de capitaine, commandant, lieutenant-colonel et colonel de sapeurs-pompiers.

## **II - Liste des grades des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale ouverts au recrutement sans concours**

### **Filière administrative**

- Grade d'adjoint administratif de 2<sup>ème</sup> classe du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux.

### **Filière technique**

- Grade d'adjoint technique de 2<sup>ème</sup> classe du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux ;
- Grade d'adjoint technique de 2<sup>ème</sup> classe des établissements d'enseignement du cadre d'emplois des adjoints technique territoriaux des établissements d'enseignement.

### **Filière culturelle**

- Grade d'adjoint du patrimoine de 2<sup>ème</sup> classe du cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine.

### **Filière animation**

- Grade d'adjoint d'animation de 2<sup>ème</sup> classe du cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation.

### **Filière médico-sociale**

- Grade d'agent social de 2<sup>ème</sup> classe du cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux.



### III - Liste des grades des corps des administrations parisiennes ouverts par voie de sélection professionnelle

#### Catégorie A

- Grade d'attaché du corps des attachés d'administrations parisiennes ;
- Grade de chargé d'études documentaires du corps des chargés d'études documentaires de la commune de Paris ;
- Grade de conseiller du corps des conseillers des activités physiques et sportives de la commune de Paris ;
- Grade d'ingénieur du corps des ingénieurs hydrologues et hygiénistes de la commune de Paris ;
- Grade de professeur certifié de classe normale du corps des professeurs certifiés de l'école horticole de la ville de Paris ;
- Grade d'ingénieur du corps des ingénieurs des travaux de la ville de Paris ;
- Grade de professeur de classe normale du corps des professeurs des conservatoires de la ville de Paris ;
- Grade de psychologue de classe normale du corps des psychologues du département de Paris ;
- Premier grade du corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés de la préfecture de police ;
- Grade d'ingénieur du corps des ingénieurs de la préfecture de police ;
- Grade d'ingénieur des travaux du corps des ingénieurs des travaux de la préfecture de police.

#### Catégorie B

- Grade d'assistant spécialisé de classe normale et de classe supérieure du corps des assistants spécialisés des bibliothèques et des musées d'administrations parisiennes ;
- Grade de classe supérieure du corps des assistants spécialisés d'enseignement artistique de la commune de Paris ;
- Grade d'éducateur de classe normale du corps des éducateurs des activités physiques et sportives de la commune de Paris ;
- Grade d'agent de maîtrise du corps des personnels de maîtrise d'administrations parisiennes ;
- Grade de classe normale du corps des personnels paramédicaux et médico-techniques d'administrations parisiennes ;
- Grade de préparateur de classe normale du corps des préparateurs en pharmacie du centre d'action sociale de la ville de Paris ;
- Grade de secrétaire administratif de classe normale du corps des secrétaires administratifs d'administrations parisiennes ;
- Grade de secrétaire administratif de classe normale du corps des secrétaires administratifs du centre d'action sociale de la ville de Paris ;
- Grade de technicien supérieur et de technicien supérieur principal du corps des techniciens supérieurs d'administrations parisiennes ;
- Grade de technicien du corps des techniciens de la tranquillité publique et de la surveillance de la commune de Paris ;
- Grades de technicien et de technicien principal du corps des techniciens de la préfecture de police ;

- Grades de technicien supérieur et de technicien supérieur principal du corps des techniciens supérieurs de la préfecture de police ;
- Grade de secrétaire administratif de classe normale du corps des secrétaires administratifs de la préfecture de police ;
- Grade d'agent de maîtrise de 2<sup>ème</sup> catégorie du corps des agents de maîtrise de la préfecture de police.

### Catégorie C

- Grade d'adjoint administratif de 1<sup>ère</sup> classe du corps des adjoints administratifs d'administrations parisiennes ;
- Grade d'adjoint administratif de 1<sup>ère</sup> classe du corps des adjoints administratifs du centre d'action sociale de la ville de Paris ;
- Grade d'adjoint principal de 2<sup>ème</sup> classe du corps des adjoints d'accueil, de surveillance et de magasinage de la commune de Paris ;
- Grade d'adjoint de 1<sup>ère</sup> classe du corps des adjoints d'animation et d'action sportive de la commune de Paris ;
- Grades d'adjoint de 1<sup>ère</sup> classe et principal de 2<sup>ème</sup> classe du corps des adjoints techniques de la commune de Paris ;
- Grades d'adjoint de 1<sup>ère</sup> classe et principal de 2<sup>ème</sup> classe du corps des adjoints techniques des collèges du département de Paris ;
- Grades d'adjoint de 1<sup>ère</sup> classe et principal de 2<sup>ème</sup> classe du corps des adjoints techniques du centre d'action sociale de la ville de Paris ;
- Grade d'agent de 1<sup>ère</sup> classe du corps des agents de la logistique générale d'administrations parisiennes ;
- Grade d'agent de 1<sup>ère</sup> classe du corps des agents spécialisés des écoles maternelles de la commune de Paris ;
- Grade d'agent de 1<sup>ère</sup> classe du corps des agents techniques des écoles de la commune de Paris ;
- grade d'agent de 1<sup>ère</sup> classe du corps des agents techniques de la petite enfance de la commune de Paris ;
- Grade d'adjoint administratif de 1<sup>ère</sup> classe du corps des adjoints administratifs de la préfecture de police ;
- Grade d'adjoint technique de 1<sup>ère</sup> classe du corps des adjoints techniques de la préfecture de police.

#### **IV - Liste des grades des corps des administrations parisiennes ouverts au recrutement sans concours**

- Grade d'adjoint administratif de 2<sup>ème</sup> classe du corps des adjoints administratifs d'administrations parisiennes ;
- Grade d'adjoint administratif de 2<sup>ème</sup> classe du corps des adjoints administratifs du centre d'action sociale de la ville de Paris ;
- Grade d'adjoint d'accueil, de surveillance et de magasinage de 2<sup>ème</sup> classe du corps des adjoints d'accueil, de surveillance et de magasinage de la commune de Paris ;
- Grade d'adjoint d'animation de 2<sup>ème</sup> classe du corps des adjoints d'animation et d'action sportive de la commune de Paris ;
- Grade d'adjoint technique de 2<sup>ème</sup> classe du corps des adjoints techniques des collèges du département de Paris ;
- Grade d'agent de la logistique générale de 2<sup>ème</sup> classe du corps des agents de la logistique générale d'administrations parisiennes ;
- Grade d'agent technique de 2<sup>ème</sup> classe du corps des agents techniques des écoles de la commune de Paris ;
- Grade d'agent technique de 2<sup>ème</sup> classe du corps des agents techniques de la petite enfance de la commune de Paris ;
- Grade d'adjoint technique de 2<sup>ème</sup> classe du corps des adjoints techniques du centre d'action sociale de la ville de Paris ;
- Grade d'adjoint technique de 2<sup>ème</sup> classe du corps des adjoints techniques de la commune de Paris ;
- Grade d'adjoint technique de 2<sup>ème</sup> classe du corps des adjoints techniques de la préfecture de police ;
- Grade d'adjoint administratif de 2<sup>ème</sup> classe du corps des adjoints administratifs de la préfecture de police.