fiche

Recrutement

26 août 2016

RESORPTION DE L'EMPLOI PRECAIRE

Les modifications de la loi du 12 mars 2012 apportées par la loi déontologie n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

Références

- *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 relative à la fonction publique*
- *Loi n°2016-483* relative à la ***déontologie*** et aux ***droits*** et ***obligations*** des ***fonctionnaires***.
- *Décret n°2012-1293 du 22 novembre 2012 pris pour l'application du chapitre II du titre Ier de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique*
- *Décret n° 2016-1123 du 11 août 2016 relatif à la prolongation des recrutements réservés permettant l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels de la fonction publique territoriale ainsi qu'à la mise à disposition et à la rémunération de ces agents.*

Le principal

La loi dite Sauvadet du 12 mars 2012 a mis en œuvre un plan de résorption de l'emploi précaire des contractuels sous deux formes :

- par la « CDIsation », sous certaines conditions, des agents ayant une ancienneté supérieure à 6 ans auprès du même employeur territorial,
- par la titularisation, sous certaines conditions, des agents recensés au sein **d'un rapport et du programme pluriannuel**, ayant une ancienneté supérieure à 4 ans (équivalent temps complet) auprès du même employeur territorial,

La loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires proroge **ce plan de titularisation** d'une durée de deux ans et nécessite une « revisitation » de l'ensemble des situations des agents **contractuels au 31 mars 2013**. En effet, la loi dispose d'un glissement des dates pour accéder à une éventuelle titularisation pour que de nouveaux agents contractuels puissent bénéficier de ce plan.

Par ailleurs, les dispositions exceptionnelles tenant à une cédéisation automatique par la loi Sauvadet n'ont pas été modifiées pour la fonction publique territoriale (*voir circulaire de présentation de la loi de déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires*). Le droit commun de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 s'applique aux agents détenant un CDD actuellement.

Le décret d'application détaille précisément les conditions de ce nouveau plan qui doit se **terminer au 12 mars 2018.**

Sommaire

Le principal 1

I/ Les Étapes de la mise en œuvre de ce dispositif 3

II/ LES NOUVEAUX BENEFICIAIRES DU PROGRAMME DE TITULARISATION APRÈS SÉLECTION PROFESSIONNELLE 4
1° Les agents en Contrat à durée indéterminée (CDI) au 31 mars 2013 4
2° Les agents en Contrat à durée déterminée au 31 mars 2011 ou au 31 mars 2013 4
Cas particuliers : 4
3° Les agents dont le CDD ou CDI a cessé entre : 5
4° Les agents exclus du dispositif de titularisation 5
1 - En raison du motif de recrutement au 31/03/2013 5
2 - En raison de la quotité de temps de travail au 31/03/2013 5
3 - En raison des conditions d'ancienneté 5
4 - Disposition expresse 5
1° Occuper un emploi permanent 6
2° Détenir une durée de services publics effectifs au moins égale à quatre années en équivalent temps plein pour les agents en CDD (article 15 modifié) 6
Exemple : 6

III/ LA DETERMINATION DES CADRES D'EMPLOIS ACCESSIBLES 8

IV/ OBLIGATIONS DE LA COLLECTIVITE 8

V / L'ORGANISATION ET LE DEROULEMENT DES RECRUTEMENTS 8

ANNEXES 10

ANNEXE I 10
Filière administrative 10
Filière technique 10
Filière culturelle 10
Filière sportive 11
Filière animation 11
Filière médico-sociale 11
Filière médico-technique 11
Filière sociale 11

ANNEXE II 12
Filière administrative 12
Filière technique 12
Filière culturelle 12
Filière animation 12
Filière médico-sociale 12

ANNEXE III 13
Catégorie A 13
Catégorie B 13
Catégorie C 14

ANNEXE IV 15

I/ Les Étapes de la mise en œuvre de ce dispositif

Étapes	Rôles des collectivités ou de l'établissement public
1ère étape **Dès à présent**	Recenser les agents éligibles au dispositif de titularisation (se reporter au II de la présente note)
2ème étape **Dès à présent** parution du décret d'application *(décret 2016-1123, paru le 14 août 2016)*	Établir : • un rapport portant sur **le bilan** de la **transformation de plein droit des CDD en CDI au 13/03/2012,** de la **conclusion des CDI « de droit commun »** (reconduction des CDD en CDI lorsque l'agent justifie d'une durée de services publics d'au moins 6 ans) et la situation des **agents remplissant les conditions d'éligibilité au dispositif de titularisation jusqu'au 12/03/2016.** • Un **programme pluriannuel** d'accès à l'emploi titulaire pour la période du **13/03/2016 au 13/03/2018**. 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. *Article 17 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012*
3ème étape **Dans un délai de trois mois à compter de la parution dudit décret *(jusqu'au 14 novembre 2016)***	Présenter les rapports et le programme pluriannuel pour avis au comité technique CT). **Pour les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre mis en place au 1er janvier 2017,** le rapport et le programme pluriannuel sont présentés par l'autorité territoriale au comité technique au plus tard **le 30 juin 2017**. *Article 17 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012*
4ème étape **Après le recueil de l'avis du CT**	Le programme pluriannuel d'accès à l'emploi est soumis à l'approbation de l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, puis mis en oeuvre par l'autorité territoriale. *Article 17 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012*
5ème étape **Après l'approbation du programme pluriannuel**	Informer individuellement les agents éligibles dès lors qu'un poste correspondant au grade de l'agent est ouvert dans le cadre du programme pluriannuel. Cette information doit notamment porter sur les conditions de classement.
6ème étape **Après l'information individuelle**	Organisation des sélections professionnelles par la collectivité territoriale ou l'établissement public ou, dans le cadre d'une convention, par le Centre de gestion. Cette sélection est confiée à une **commission d'évaluation professionnelle**. *Article 19 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012*
7ème étape **Après l'ouverture des sessions de recrutement**	Réunion du jury de la commission d'évaluation professionnelle qui 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 au regard du plan pluriannuel *Article 20 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012*
8ème étape **Après l'établissement de la liste des agents aptes à être intégrés**	L'autorité territoriale procède à la nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire des agents déclarés aptes par ladite commission pour une durée de 6 mois. La titularisation devra expressément être prononcée aux termes de cette période de stage. **Attention :** dispositions particulières de maintien d'indice à titre personnel

L'ouverture de ce dispositif ne revêt pas un caractère obligatoire puisqu'il doit résulter des besoins de la collectivité territoriale ou de l'établissement public et des objectifs de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences. Par contre le rapport au CT est obligatoire avec éventuellement les mentions « néant »

II/ LES NOUVEAUX BENEFICIAIRES DU PROGRAMME DE TITULARISATION APRÈS SÉLECTION PROFESSIONNELLE

La loi Déontologie étend le procédé de titularisation aux agents qui étaient en contrat au 31 mars 2013, en conséquence peuvent en bénéficier :

1° Les agents en Contrat à durée indéterminée (CDI) au 31 mars 2013

Les agents en CDI au 31 mars **2013** ne peuvent se présenter qu'aux recrutements ouverts au sein de la collectivité ou de l'établissement dont ils relèvent à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent, quelle que soit l'ancienneté acquise auprès de la collectivité ou de l'établissement.

Lorsque, à cette dernière date, ils ne sont plus liés contractuellement à une collectivité ou à un établissement, ils peuvent se présenter aux recrutements ouverts au sein de la collectivité ou de l'établissement dont ils relevaient à la date de leur dernier contrat.

2° Les agents en Contrat à durée déterminée au 31 mars 2011 ou au 31 mars 2013

Les agents employés en CDD au 31 mars **2011** ou au 31 mars **2013** ne peuvent se présenter qu'aux recrutements réservés ouverts au sein de la collectivité ou de l'établissement dont ils relevaient à cette même date et auprès duquel **les quatre années de services publics exigées ont été acquises**.

Conformément à l'article 15 de la loi du 12 mars 2012 modifiée, les agents employés sur des emplois permanents en CDD au 31 mars **2013** justifiant à cette date d'une ancienneté de services publics effectifs de deux ans au moins sur les quatre exigées, peuvent continuer de compléter leur ancienneté pendant la durée du dispositif auprès de la collectivité ou de l'établissement qui les emploie au 31 mars **2013** afin d'acquérir à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent.

Les agents en CDD recrutés **après le 1er avril 2011** ne bénéficieront pas du dispositif n'ayant pas la possibilité de générer les deux ans d'ancienneté nécessaire car 2 des 4 années (en équivalent temps plein) doivent avoir été accomplies entre le 31 mars 2009 et le 31 mars 2013

Cas particuliers :

- **Le transfert entre personnes morales de droit public** : les agents dont le contrat à durée déterminée a été transféré du fait d'un transfert de compétences soit après le 31 mars 2011 soit après le 31 mars 2013 (*avant dernier alinéa du I de l'article 15 de la loi du 12 mars 2012*) ne peuvent se présenter qu'aux recrutements ouverts au sein de la collectivité ou de l'établissement dont ils relèvent après ce transfert.
- **Agents qui occupent le même emploi malgré un changement d'employeur (autre que le transfert)** : Les agents employés en contrat à durée déterminée au 31 mars 2011 et au 31 mars 2013 auprès d'autorités territoriales distinctes, remplissant les conditions d'ancienneté requises pour bénéficier des recrutements réservés auprès de chacune d'elles ne peuvent se présenter qu'au recrutement ouvert par l'une de ces autorités au titre d'une même année d'ouverture du recrutement.

3° Les agents dont le CDD ou CDI a cessé entre :

- Le 1er janvier et le 31 mars 2011
- le 1er janvier et le 31 mars 2013 (article 14 II modifié)

Les agents en CDD ou CDI dont le contrat a cessé entre le 1er janvier et le 31 mars 2011 ou entre le 1er janvier et le 31 mars **2013** ne peuvent se présenter qu'aux recrutements qui sont ouverts au sein de la collectivité ou de l'établissement dont ils relevaient à la date de leur dernier contrat ayant cessé entre le 1er janvier et le 31 mars 2011 ou **2013**.

Les agents licenciés pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire après le 31 décembre 2010 ne peuvent bénéficier de ce dispositif.

4° Les agents exclus du dispositif de titularisation

Les agents mentionnés ci-après ne peuvent bénéficier du dispositif de titularisation :

1 - En raison du motif de recrutement au 31/03/2013

- Collaborateurs de cabinet,
- Collaborateurs de groupe d'élus,
- Emplois de direction,
- Contractuels en CDD sur un emploi non permanent (accroissement temporaire d'activité/accroissement saisonnier d'activité),
- Contrats de droit privé réalisés auprès de la collectivité : contrats aidés (CUI/CAE, emploi d'avenir…) et contrat d'apprentissage,
- Les assistantes maternelles.

2 - En raison de la quotité de temps de travail au 31/03/2013

- Contractuels en CDD sur un emploi permanent à temps non complet < 50% d'un temps complet,
- CDI ou CDD conclu pour pourvoir un emploi à temps non complet dont la quotité de temps de travail est < à 50 % d'un temps complet dans les des communes < 1000 habitants et des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil (A/B/C) : article 3-3 4°de la loi °84-53 du 26 janvier 1984).

3 - En raison des conditions d'ancienneté

Les agents dont la date du premier contrat dans la collectivité territoriale ou l'établissement public est postérieure au 1er avril 2011 (à l'exception des agents mis à disposition par le CDG et transferts).

4 - Disposition expresse

L'article 14 III de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 dispose que les agents licenciés pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire après le 31 décembre 2010 ne peuvent prétendre audit dispositif.

Pour pouvoir bénéficier de la titularisation les agents doivent remplir certaines conditions concernant le type d'emploi occupé et la durée de services publics effectués.

1° Occuper un emploi permanent

L'article 14 de la loi du 12 mars 2012 modifié détaille les types de contrats ouvrant droit à la titularisation. Il est disposé que les agents contractuels de droit public doivent occuper un **emploi permanent** au 31 mars **2013** pourvu **conformément aux articles 3-1, 3-2 et 3-3*** de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 pour une quotité de temps de travail au moins égale à 50% (17h30 ou 10H pour les assistants d'enseignements artistique et 8H pour les professeurs d'enseignement artistique). Sont exclus les agents recrutés pour des besoins saisonniers ou occasionnels.

* Pour rappel :

- L'article 3-1 vise les contrats pour remplacement temporaire d'un fonctionnaire momentanément absent
- L'article 3-2 fait référence à la vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire
- L'article 3-3 énumère les cas dans lesquels un agent contractuel peut occuper un poste permanent directement

2° Détenir une durée de services publics effectifs au moins égale à quatre années en équivalent temps plein pour les agents en CDD (article 15 modifié)

Cette obligation de quatre années s'apprécie :

- soit au cours des six années précédant le 31 mars 2013
- soit, comme évoqué ci-dessus, à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent. Dans ce cas, au moins deux des quatre années de services exigées, en équivalent temps plein, doivent avoir été accomplies au cours des quatre années précédant le 31 mars 2013.

L'évaluation du temps plein s'effectue selon la règle ci-après :

- quotité au moins égale au mi-temps : temps complet
- quotité inférieure au mi-temps : ¾ du temps complet (pour les agents reconnus handicapés, services assimilés à des services à temps complet)

- Les quatre années de services publics doivent avoir été accomplies auprès de la collectivité territoriale ou de l'établissement public qui emploie l'intéressé au 31 mars **2013** ou qui l'a employé entre le 1er janvier **2013** et le 31 mars **2013** et dont le CDD ou CDI a pris fin.
- Les agents dont **le contrat a été transféré ou renouvelé du fait d'un transfert de compétence** 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.
- Une des nouveautés apportées par la loi déontologie est que le bénéfice de cette ancienneté est également conservé pour les agents qui, **bien que rémunérés successivement par des personnes morales distinctes**, continuent de pourvoir le poste de travail pour lequel ils ont été recrutés.

*En conséquence, les agents contractuels, mis à disposition d'une collectivité par le Centre de Gestion, par le biais du service des **« missions temporaires/interim »,** sur un emploi permanent, sont susceptibles de bénéficier du dispositif de titularisation dès lors que la collectivité dans laquelle ils ont été mis à disposition les recrute directement par la suite.*

Exemple :

Historique des contrats :

Un agent a été recruté, sur un emploi calibré sur le grade d'adjoint administratif de 2ème classe, du 01/05/2009 au 31/07/2011, à temps complet, en vue du remplacement momentané d'un fonctionnaire indisponible relevant de la catégorie C (congé parental).

Puis, cette même collectivité, a recruté l'agent sur un emploi calibré au grade de rédacteur, du 01/01/2012 au 31/12/2014, à temps complet, en vue du remplacement momentané d'un fonctionnaire indisponible relevant de la catégorie B (congé longue maladie).

Enfin, cette même collectivité, a recruté l'agent au 01/01/2015, sur un emploi calibré au grade d'attaché, à temps complet, sur un emploi de 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 loi.

Examen des conditions d'éligibilité :

1/Etre en CDD au 31/03/2013 et occuper un emploi permanent : OUI => A cette date, le motif de recrutement est « assurer le remplacement de fonctionnaires ou d'agents contractuels momentanément indisponibles » : article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

2/ Etre en fonction ou bénéficier d'un des congés prévus par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 : OUI

3/ Conditions d'ancienneté : Au 31/03/2013, l'agent comptabilise une durée de services de 3 ans et 6 mois. A cette date, l'agent n'a donc pas atteint les 4 années de services requis. Toutefois, l'intéressé a effectué, au cours de la période du 31/03/2009 au 30/03/2013, une durée supérieure à 2 ans considérant que l'intéressé cumule 3 ans et 6 mois. La période de 4 ans est acquise au 01/10/2013.

L'agent remplit donc les conditions d'éligibilité pour bénéficier du dispositif de titularisation.

Au cours de ses engagements successifs, l'agent a occupé des emplois relevant des 3 catégories hiérarchiques. Il convient donc de s'interroger sur le cadre d'emplois auquel il peut accéder.

Au 1er février 2017 (exemple de date de clôture des inscriptions aux sélections professionnelles), l'agent aura acquis plus de 4 années de services puisqu'il comptabilisera 7 ans et 4 mois. La répartition de cette période est comme suit :

- Catégorie C : 2 ans et 3 mois (du 1/05/2009 au 31/07/2011)
- Catégorie B : 3 ans (du 1/01/2012 au 31/12/2014)
- Catégorie A : 2 ans 1 mois (du 01/01/2015 au 31/01/2017)

Au 1er février 2017, la catégorie B constituera la catégorie dans laquelle l'agent aura exercé le plus longtemps, il pourra donc candidater à l'emploi de catégorie B et ce, même si l'intéressé occupe un emploi de catégorie A. Dans cette perspective, la création d'un emploi de catégorie B dans le cadre du programme pluriannuel sera indispensable.

Solution pouvant être envisagée : décaler l'ouverture de l'emploi en 2018 afin que l'intéressé comptabilise une durée d'exercice en catégorie A supérieure à celle de catégorie B (exemple : au 1er février 2018, il cumulerait 3 ans 1 mois dans cette catégorie).

Article 18 II de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012

III/ LA DETERMINATION DES CADRES D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Une fois l'ancienneté décomptée, il faut dans un second temps déterminer à quel cadre d'emplois, l'agent contractuel pourra candidater.

La loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires n'a apportée aucune modification majeure à ce sujet. Ainsi, les agents en CDI le 31 mars **2013** 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.

IV/ OBLIGATIONS DE LA COLLECTIVITE

La loi du 12 mars 2012, modifiée prévoit que les collectivités et établissements publics locaux disposant d'agent(s) potentiellement bénéficiaires du dispositif de titularisation concerné(s) par le dispositif doivent présenter **obligatoirement** un bilan sur la mise en œuvre du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire auprès de leur Comité Technique (CT) respectif dans les trois mois suivant la parution du décret n°2016-1123 du 11 août 2016, soit avant le **14 novembre 2016**.

Le bilan remis au CT comporte, le cas échéant, **le bilan de la transformation des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée**, en application des articles 21 et 41 de la loi du 12 mars 2012 modifiée.

L'autorité territoriale présente également **un rapport sur la situation des agents remplissant les conditions de titularisation** définies aux articles 14 et 15 de la loi précitée et qui comporte **un programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire.**

Le 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.

☞ *L'article 17 de la loi du 12 mars 2012 modifiée, fixe un délai pour les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre mis en place au 1er janvier 2017 dans le cadre de la mise en œuvre des schémas de révision de la coopération intercommunale (communauté de communes, d'agglomérations),* ***le rapport et le programme pluriannuel*** *précité devront être présentés par l'autorité territoriale au comité technique au plus tard le* ***30 juin 2017****.*

Après avoir recueilli l'avis du CT, le programme d'accès à l'emploi est soumis à l'approbation du conseil délibérant de la collectivité ou de l'établissement public puis mis en œuvre par l'autorité territoriale.

V / L'ORGANISATION ET LE DEROULEMENT DES RECRUTEMENTS

La loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires n'a apporté aucune modification majeure en ce domaine.

Peuvent être organisés :

- des concours professionnels réservés (cat. A+)
- des sélections professionnelles (cat. A, B et C : grades à accès par concours)
- des recrutements réservés sans concours pour l'accès au premier grade des cadres d'emplois de catégorie C accessible sans concours : **agent de catégorie C1** (future dénomination de l'échelle 3 dans la mise en œuvre PPCR ; anciennement adjoint administratif 2ème classe pour la filière administrative par exemple).

Les articles 19 et 20 de la loi du 12 mars 2012 n'ont pas été modifiés par la loi déontologie. Ainsi, les sélections professionnelles ont toujours lieu après l'intervention des commissions d'évaluation professionnelles. Ces dernières ont pour attributions de procéder à l'audition des candidats afin d'apprécier leur aptitude à exercer les missions du cadre d'emploi auquel la sélection donne accès. De plus, elles dressent la liste des candidats aptes à être intégrés dans le grade du cadre d'emploi.

ANNEXES

ANNEXE 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 2e classe du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux.

Deuxième grade du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux.

Filière technique

Grade d'ingénieur du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux.

Grades de technicien territorial et de technicien territorial principal de 2e classe du cadre d'emplois des techniciens territoriaux.

Grade d'agent de maîtrise du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux.

Deuxième grade du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux.

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

Filière culturelle

Grade de professeur d'enseignement artistique de classe normale du cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique.

Grade d'attaché de conservation du patrimoine du cadre d'emplois des attachés territoriaux de conservation du patrimoine.

Grade de bibliothécaire du cadre d'emplois des bibliothécaires territoriaux.

Grades d'assistant d'enseignement artistique et d'assistant d'enseignement artistique principal de 2e classe du cadre d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique.

Grades d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques et d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2e classe du cadre d'emplois des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques.

Deuxième grade du cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine.

Filière sportive

Grade de conseiller des activités physiques et sportives du cadre d'emplois des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives.

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

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

Filière animation

Grades d'animateur et d'animateur principal de 2e classe du cadre d'emplois des animateurs territoriaux.

Deuxième grade du cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation.

Filière médico-sociale

Grade de sage-femme de classe normale du cadre d'emplois des sages-femmes territoriales.

Grade de cadre de santé de 2e classe du cadre d'emplois des cadres territoriaux de santé paramédicaux.

Grade de psychologue de classe normale du cadre d'emplois des psychologues territoriaux.

Grade de puéricultrice de classe normale du cadre d'emplois des puéricultrices territoriales.

Grade d'infirmier en soins généraux de classe normale du cadre d'emplois des infirmiers territoriaux en soins généraux.

Premier grade du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux.

Premier grade du cadre d'emplois des auxiliaires de soins territoriaux.

Filière médico-technique

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

Filière sociale

Grade de conseiller socio-éducatif du cadre d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs.
Grade de moniteur-éducateur et intervenant familial du cadre d'emplois des moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux.

Grade d'éducateur de jeunes enfants du cadre d'emplois des éducateurs territoriaux de jeunes enfants.

Grade d'assistant socio-éducatif du cadre d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs.

Premier grade du cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

Deuxième grade du cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux.

Filière sapeurs-pompiers

Deuxième grade du cadre d'emplois des sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers.

Grade de sergent du cadre d'emplois de sous-officiers de sapeurs-pompiers.

Grades de lieutenant de 2e classe et de lieutenant de 1re classe du cadre d'emplois de lieutenant de sapeurs-pompiers.

Grade d'infirmier de classe normale du cadre d'emplois des infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels.

Grade de cadre de santé de 2e classe du cadre d'emplois des cadres de santé de sapeurs-pompiers professionnels.

Grade de capitaine du cadre d'emplois de capitaine, commandant, lieutenant-colonel et colonel de sapeurs-pompiers.

ANNEXE II

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

Filière administrative

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

Filière technique

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

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

Filière culturelle

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

Filière animation

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

Filière médico-sociale

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

ANNEXE 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 d'administrations parisiennes.

Grade de conseiller du corps des conseillers des activités physiques et sportives et de l'animation 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'animateur de classe normale du corps d'animatrices et animateurs d'administrations parisiennes.

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 secrétaire médical et social de classe normale du corps des secrétaires médicaux et sociaux d'administrations parisiennes.

Grades 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.

Grade de technicien des services opérationnels de classe normale du corps des techniciens des services opérationnels 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.

Catégorie C

Deuxième grade du corps des adjoints administratifs d'administrations parisiennes.

Deuxième grade du corps des adjoints administratifs du centre d'action sociale de la ville de Paris.

Deuxième grade du corps des adjoints d'accueil, de surveillance et de magasinage d'administrations parisiennes.

Deuxième grade du corps des adjoints d'animation et d'action sportive de la commune de Paris.

Deuxième grade du corps des adjoints techniques d'administrations parisiennes.

Deuxième grade du corps des adjoints techniques des collèges du département de Paris.

Deuxième grade du corps des adjoints techniques du centre d'action sociale de la ville de Paris.

Deuxième grade du corps des agents de logistique générale d'administrations parisiennes.

Premier grade du corps des agents spécialisés des écoles maternelles de la commune de Paris.

Deuxième grade du corps des agents techniques des écoles de la commune de Paris.

Deuxième grade du corps des agents techniques de la petite enfance de la commune de Paris.

Deuxième grade du corps des adjoints administratifs de la préfecture de police.

Deuxième grade du corps des adjoints techniques de la préfecture de police.

ANNEXE IV

LISTE DES GRADES DES CORPS DES ADMINISTRATIONS PARISIENNES OUVERTS AU RECRUTEMENT SANS CONCOURS

Premier grade du corps des adjoints administratifs d'administrations parisiennes.

Premier grade du corps des adjoints administratifs du centre d'action sociale de la ville de Paris.

Premier grade du corps des adjoints d'accueil, de surveillance et de magasinage d'administrations parisiennes.

Premier grade du corps des adjoints d'animation et d'action sportive de la commune de Paris.

Premier grade du corps des adjoints techniques des collèges du département de Paris.

Premier grade du corps des agents de la logistique générale d'administrations parisiennes.

Premier grade du corps des agents techniques des écoles de la commune de Paris.

Premier grade du corps des agents techniques de la petite enfance de la commune de Paris.

Premier grade du corps des adjoints techniques du centre d'action sociale de la ville de Paris.

Premier grade du corps des adjoints techniques d'administrations parisiennes.