



CENTRE DE GESTION
de la fonction publique territoriale



Actualités RH :

Réunion d'infos du 4 novembre 2016

Centre de Gestion
Eleusis 2



1, rue Pierre et Marie Curie
BP 417 - 22194 Plérin Cedex



Tél. 02 96 58 64 00
Site : www.cdg22.fr



CENTRE DE GESTION
de la fonction publique territoriale



Agents Contractuels Prolongement dispositif de résorption emploi précaire

Centre de Gestion
Eleusis 2



1, rue Pierre et Marie Curie
BP 417 - 22194 Plérin Cedex



Tél. 02 96 58 64 00
Site : www.cdg22.fr

Textes de référence

- Loi n°2012-347 du 12/03/2012 modifiée par la loi n°2016-483 du 20/04/2016

- Décret n°2012-1293 du 22/11/2012 modifié le 11/08/2016

↪ **Prolongement du dispositif de titularisation de 2ans : du 13 mars 2016 au 13 mars 2018**

Dispositif de titularisation

- **Le principe :**

- Accès fondé sur les acquis de l'expérience et sans condition de diplôme (sauf professions réglementées)

- **2 voies d'entrée:**

- Sélections professionnelles
- Recrutement direct réservé aux grades accessibles sans concours de la catégorie C

- *+ une voie réservée aux A+ (concours réservés)*

Les bénéficiaires

Le dispositif concerne les agents :

- En CDD ou CDI de droit public
- Occupant un emploi permanent
- Sur une quotité de travail \geq à 50%
- Sous condition d'ancienneté pour les CDD

Le cas des agents en CDI

- Etre en CDI de droit public le 31/03/2013
- Remplir les conditions d'accès au CDI de droit public de droit commun (6 ans) le 31/03/2013

Si Temps de travail \geq à 50% le 31 mars 2013

Le cas de agents en CDD

Agents en CDD le 31 mars 2013 (*en fonction ou en congé*)

Agent dont le CDD a cessé entre le 01/01/2013 et le 31/03/2013

Sur emploi permanent \geq à 50% et sous conditions d'ancienneté

4 années
auprès de la
même collectivité en ETP
entre le
31/03/2007 et le 31/03/2013

4 années
auprès de la
même collectivité en ETP
à la date de clôture des inscriptions au
recrutement
dont **2 années** au moins
accomplies entre le
31/03/2009 et le 31/03/2013

Pour les agents en CDD:

Appréciation des 4 ans d'ancienneté

Sont pris en compte les services publics effectifs, continus ou discontinus accomplis **auprès de la même collectivité.**

- Pour les agents à temps complet et à temps non complet \geq à 17h30
- ➔ **100% de l'ancienneté**

- Pour les agents à temps non complet $<$ à 17h30
- ➔ **75% de l'ancienneté**

Pour les agents en CDD:

Appréciation des 4 ans d'ancienneté

De manière dérogatoire sont retenus :

- les services préalables à un transfert de compétences public/public
- les services effectués dans le cadre des missions temporaires (CDG) pour la collectivité considérée
- l'ancienneté des agents qui, bien que rémunérés successivement par des personnes morales distinctes, continuent de pourvoir **le poste de travail** pour lequel ils ont été recrutés

Zoom sur la notion d'emploi permanent

Sont pris en compte :

- Les agents recrutés au titre des articles suivants de la loi de 1984 :
 - **Art. 3-1:** remplacement temporaire d'un fonctionnaire ou contractuel momentanément absent
 - **Art. 3-2:** vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire
 - **Art. 3-3:** cas dans lesquels un agent contractuel peut occuper un poste permanent

Zoom sur la notion d'emploi permanent

- **Sont donc exclus les agents recrutés au titre des contrats suivants:**
 - **Accroissement temporaire d'activité**
 - **Accroissement saisonnier d'activité**
 - **Collaborateurs de cabinet, de groupes d'élus**
 - **Emploi de direction art 47**
 - **Pacte**
 - **Assistantes maternelles**
 - **Contrat de droit privé (*CAE, emploi d'avenir, apprentissage...*)**

Zoom sur la notion d'emploi permanent

- **Sont également exclus :**

- Les fonctionnaires détachés ou en disponibilité occupant un emploi en qualité de contractuel
- Agents remplissant les conditions au 31 mars 2013 nommés stagiaires depuis cette date
- Agents non titulaires licenciés après le 31/12/2010 pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire
- Agent occupant un emploi CDD ou CDI < à 50%

Choix du cadre d'emplois

- **Pour les agents en CDD le 31/03/2013** accès aux cadres d'emplois dont les missions relèvent d'une catégorie hiérarchique équivalente à celle des fonctions exercées pendant la période exigée **de 4 ans**
- Pour les agents en CDD qui ont acquis une expérience auprès du même employeur dans différentes catégories, accès possible au cadre d'emplois relevant de la catégorie où ils ont exercés le plus longtemps pendant la période de référence de 4 ans
- **Pour les agents en CDI le 31/03/2013** accès aux cadres d'emplois dont les missions relèvent d'une catégorie hiérarchique équivalente à celle des fonctions exercées à cette date

Une procédure en 3 étapes

- **1^{ère} étape** : après le recensement des agents non titulaires, les collectivités devront présenter devant le CT

→ **Un rapport**

→ **un programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire (du 13/03/16 au 13/03/2018)**

L'avis est requis avant le 14 novembre 2016

(délai de 3 mois suivant la parution du décret)

Pour les EPCI mis en place au 01/01/2017, délai supplémentaire (-> 30/06/2017)

Etape de saisine du CT

- **Le rapport devra préciser**
 - **Un bilan du dispositif précédent** (*transformation des CDD en CDI le 13/03/2012, CDI de droit communs et dispositif de titularisation jusqu'au 12/03/2016*)
 - **le nombre d'agents éligible** au nouveau dispositif
 - **la nature et la catégorie hiérarchique** de chacun
 - **l'ancienneté acquise** en tant qu'agent contractuel de droit public dans la collectivité ou l'établissement au 31 mars 2013 et à la date d'établissement du rapport

Etape de saisine du CT

- **Le programme pluriannuel déterminera :**
 - les grades des cadres d'emplois ouverts aux recrutements réservés,
 - le nombre d'emplois ouverts pour chacun de ces recrutements
 - Leur répartition entre les sessions successives de recrutement

➔ *En fonction des besoins de la collectivité territoriale ou de l'établissement public et des objectifs de la GPEEC*

Délibération et information des agents

- **2^{ème} étape** : soumettre le programme pluriannuel à l'approbation de l'organe délibérant
- **3^{ème} étape** : Informer individuellement les agents recensés sur le contenu de ce programme et les conditions générales de titularisation

⇒ penser à établir une simulation de salaire au regard de la reprise des services (cf diapo 46 à49)

Phase de recrutement

- **Les modes de recrutement (rappel)**

- Les sélections professionnelles
- Recrutement direct réservé aux grades accessibles sans concours de la catégorie C

- **Principes communs**

- Nécessité de candidater
- Sélection et nomination uniquement dans la collectivité
- 1 seule candidature par an au regard du programme pluriannuel

Les sélections professionnelles

Organisation

Chaque autorité territoriale à la charge d'organiser ses propres sélections professionnelles.

- Soit directement
- Soit en confiant par convention leur organisation au Centre de Gestion

Une commission d'évaluation est chargée d'auditionner et de sélectionner les candidats aptes à exercer les fonctions du cadre d'emplois considéré

Composition de la Commission d'évaluation

- **OPTION 1 :**

 - **Commission placée auprès de la collectivité**

 - **L'autorité territoriale** ou la personne qu'elle désigne
 - **Une personnalité qualifiée** désignée par le Président du CDG (Hors collectivité qui recrute). Elle préside la Commission.
 - **Un fonctionnaire de la collectivité** appartenant au moins à la catégorie dont relève le cadre d'emplois auquel le recrutement donne accès.

Composition de la Commission d'évaluation

- **OPTION 2 :**

- Commission placée auprès du CDG**

- **Le président du Centre de Gestion** ou la personne qu'il désigne. Il préside la Commission.

- **Une personnalité qualifiée** désignée par le Président du Centre de Gestion (Hors collectivité qui recrute).

- **Un fonctionnaire de la collectivité** appartenant au moins à la catégorie dont relève le cadre d'emplois auquel le recrutement donne accès.

Nature de l'entretien d'évaluation

- **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.
- **Durée de l'entretien:**
 - Catégories B et C: 20 mn dont 5 mn au plus d'exposé.
 - Catégorie A: 30 mn dont 10 mn au plus d'exposé.

Le dossier présenté par le candidat comporte:

- Une lettre de motivation + CV
- Tout élément complémentaire permettant d'apprécier le parcours du candidat

Etapes d'organisation des sélections professionnelles :

- Dans le cadre des sélections professionnelles organisées par convention avec le CDG, **une grille d'évaluation commune sera établie pour chaque cadre d'emplois.**
- Les candidats sélectionnés seront inscrits sur une **Liste des candidats déclarés aptes** en vue de leur nomination comme stagiaire.
- **ATTENTION:** La validité de cette Liste s'arrête au **31 décembre** de l'année en cours.

Etapes d'organisation des sélections professionnelles

1. **Signature d'une convention** avec le Centre de Gestion (si délégation)
2. **Prise de l'arrêté d'ouverture** d'une session de sélections professionnelles (au plus tard 1 mois avant les auditions)
3. **Constitution du dossier**
4. **Convocation** des candidats et des membres de la commission d'évaluation
5. **Auditions** des candidats

Etapes d'organisation des sélections professionnelles:

- Etablissement de la **liste** des candidats déclarés aptes
- **Déclarations** de vacances d'emplois sans offres associées
- **Nominations** des lauréats **avant le 31 décembre** de l'année d'organisation des sélections professionnelles

*En raison des délais liés au respect de ces différentes étapes, les collectivités et établissements souhaitant passer une convention avec le CDG ne pourront organiser leurs sélections professionnelles qu'à compter du **premier trimestre 2017***

*L'organisation des sélections par le CDG sera **gratuite** pour les collectivités*

Phase de nomination des agents

- **Principes communs (catégories A, B ou C)**
 - Nomination sur le 1^{er} ou 2^{ème} grade du cadre d'emplois (*accès direct ou accès concours*)
 - Reprise d'une partie des services publics antérieurs
 - Pas de droit d'option (reprise des services privés impossible)
 - Reprise du service militaire en totalité

Phase de nomination des agents

- **Quand?**

- Au plus tard le 31/12 de l'année au titre de laquelle l'agent a été retenue par la sélection professionnelle (inscription sur une liste d'aptitude)

- **Comment?**

- Nomination en qualité de stagiaire pour une durée de 6 mois (avenant au contrat plaçant l'agent en congé sans traitement)

- **Formation?**

- Pas de formation d'intégration

Classement à la nomination: Agent cat C

!!! Changement à compter du 01/01/2017

Classement au 1^{er} grade (C1)

- 1) **Reprise des services publics** à raison des $\frac{3}{4}$ en ETP (règle de droit commun)
- 2) Classement sur l'échelon correspondant
- 3) le classement ne pourra pas être supérieur au dernier indice du grade

Classement au 2^{ème} grade (C2)

- Tableau de correspondance dans le décret (art 5-II) sans conversion en ETP

Reprise des services publics

- **Agent de catégorie B : services effectués**

En catégorie A	En catégorie B	En catégorie C
Reprise des 3/4	Reprise des 3/4	Reprise 1/2

- **Agent de catégorie A : services effectués**

En catégorie A	En catégorie B	En catégorie C
½ jusqu' 12 ans les ¾ au-delà	7 premières années = 0 Entre 7 ans et 16 ans = 6/16 + de 16 ans = 9/16	Jusqu'à 10 ans = 0 Au-delà de 10 ans: 6/16

→ **Classement sur échelon du grade correspondant**

→ **Le classement ne pourra pas être supérieur au dernier indice du grade**

Possibilité de maintien de la rémunération antérieure

- Comparaison du classement obtenu avec la rémunération antérieure (traitement + primes)

Si échelon de classement \geq à la rémunération antérieure

→ Classement à cet échelon dans la limite du butoir

Si échelon de classement $<$ à la rémunération antérieure

→ Calcul d'un indice le plus proche de :

70% (A) 80% (B) 100% (C)

de la rémunération mensuelle antérieure dans la limite du butoir

Règle de maintien de la rémunération antérieure

- Calcul de la rémunération mensuelle antérieure:
 - **Moyenne des 6 meilleures** rémunérations mensuelles perçues par l'agent au cours de la période de 12 mois précédant la nomination
 - **Rémunération = traitement + primes** (hors SFT)

Règle de maintien de la rémunération antérieure

- **Exemple** : Un agent contractuel de catégorie A perçoit une rémunération mensuelle brute de **2 900€** (*traitement + prime*) correspondant à la moyenne des 6 meilleures sur 12 mois
 - 1) Après calcul de ses services publics antérieurs il est classé au 2^{ème} échelon d'Attaché **IB 423 IM 376** soit **1 751€** brut mensuel
 - 2) Calcul des **70%** de son ancienne rémunération (moyenne des 6 meilleures sur 12 mois) $2\,900 \times 70\% = \mathbf{2\,030\text{€}}$
soit sur le barème des traitements une rémunération basée à titre personnel sur **IM 436 IB 506**

Contacts au CDG 22

- **Service Instances-carrières-retraites**

- **Mme Morgane LE FLOC'H** (saisine du Comité Technique)

Tel 02 96 58 64 00 e-mail: morgane.le.floch@cdg22.fr

- **Mme Nelly LE GALL-HERVY** (études individuelles)

Tel 02 96 58 64 22 e-mail: nelly.le.gall@cdg22.fr

- **Service Concours et emplois**

- **Mme Nadège LE BORGNE** (sélections professionnelles)

Tel 02 96 58 64 21 e-mail: nadege.le.borgne@cdg22.fr