

STATUT - Mise en œuvre du dispositif des recrutements réservés Prolongation du dispositif jusqu'au 12 mars 2018

Août 2016

Références:

- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires
- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée 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 agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;
- Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires
- Décret n° 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

La loi n°2016-483 a reconduit le dispositif de résorption de l'emploi précaire pour une nouvelle période de 2 ans.

Le 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 permet à nouveau la mise en œuvre du dispositif.

Le décret n°2016-1123 modifie le décret 2012-1293 du 22 novembre 2012 en prolongeant de deux années, soit jusqu'au 12 mars 2018, le dispositif de recrutements réservés d'accès à l'emploi titulaire et modifie la **date d'appréciation des conditions d'éligibilité, désormais fixée au 31 mars 2013.**

Il détermine ainsi, notamment, l'autorité territoriale auprès de laquelle chaque agent éligible peut candidater, compte tenu de ses conditions d'emploi.

Il actualise également en annexe les grades des cadres d'emplois et corps de fonctionnaires territoriaux accessibles par voie de sélection professionnelle et recrutement sans concours. La nomination dans un emploi de titulaire par le biais des recrutements réservés précités ne peut en effet s'opérer que dans les grades des cadres d'emplois énumérés en annexe I et II du décret n°2012-1293 du 22 novembre 2012. Pour consulter la liste des grades concernés, [cliquez ici](#).

Le décret n°2012-1293 du 22 novembre 2012 modifié précise les procédures d'accès réservés de certains agents contractuels à l'emploi titulaire de la fonction publique territoriale prévues au titre:

- des sélections professionnelles,
- des recrutements réservés sans concours (pour l'accès au premier grade des cadres d'emplois de catégorie C accessibles sans concours).

Il convient de rappeler que **la mise en œuvre par les collectivités des dispositifs d'accès spécifiques à l'emploi de titulaire reste discrétionnaire**, car elle est fonction de leurs besoins et de leurs objectifs en matière de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences.

↳ Article 17 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012

Attention, dans les 3 mois suivant la parution du décret (parution le 14 août 2016) pris pour l'application de la loi n°2012-347 modifiée, la collectivité devra saisir au préalable le Comité Technique pour mettre en œuvre le dispositif.

Les agents contractuels doivent remplir certaines conditions, en termes :

- de situation au 31 mars 2013,
- de durée de services publics effectifs,
- de nature et de catégorie hiérarchique des missions,
- de titre ou de diplôme, le cas échéant.

□ Conditions d'emplois :

Seuls sont concernés par les modes de recrutement réservés ou de sélections professionnelles, **les agents occupant à la date du 31 mars 2013**, en qualité d'agent contractuel de droit public et, dans le cas d'agents employés à temps non complet, **pour une quotité de temps de travail au moins égale à 50 % :**

- un **emploi permanent** pourvu conformément aux **articles 3-1, 3-2 et 3-3** de la loi n°84-53 26 janvier 1984 (exclus les contrats pour besoins saisonniers ou occasionnels);
- Ou un emploi régi par le I de [l'article 35 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000](#) (CDI pour agent de catégorie C déjà en poste et conclus hors article 3 et 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)
↳ Article 14 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012

Les agents contractuels de droit public intéressés doivent, au 31 mars 2013, **être en fonction ou bénéficiaire d'un des congés prévus par le décret n°88-145** relatif aux agents contractuels de droit public.
↳ Article 14 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012

Lorsque l'exercice de fonctions d'un cadre d'emplois ou d'un corps est soumis à la **détention d'un titre ou d'un diplôme exigé par une disposition législative**, les candidats aux recrutements réservés organisés pour l'accès à ces cadres d'emplois ou corps doivent être en possession de ce titre ou de ce diplôme.
↳ Article 5 du décret n°2012-1293 du 22 novembre 2012

□ Conditions liées au contrat de l'agent :

- **Les agents employés en CDI au 31 mars 2011 ou 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. 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.
↳ Article 3-I du décret n°2012-1293 du 22 novembre 2012

- **Les agents dont le contrat est transformé à la date de publication de la loi du 12 mars 2012 en CDI** en application de l'article 21 de cette loi ne peuvent se présenter qu'aux recrutements réservés ouverts au sein de la collectivité ou de l'établissement dont ils relevaient à la date de cette transformation.
↳ Article 3-II du décret n°2012-1293 du 22 novembre 2012

- **Les agents employés en CDD au 31 mars 2011** ne peuvent se présenter qu'aux recrutements ouverts au sein de la collectivité ou de l'établissement dont ils relevaient à cette même date.

Par dérogation, les agents dont le CDD a été transféré du fait d'un transfert de compétences relatif à un service public administratif (entre une personne morale de droit public et une collectivité) soit après le 31 mars 2011, soit après le 31 mars 2013, ne peuvent se présenter qu'aux recrutements ouverts au sein de la collectivité ou établissement dont ils relèvent après de ce transfert.

Les agents employés en CDD 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, peuvent se présenter au recrutement ouvert par ces autorités au titre d'une même année d'ouverture du recrutement.

↳ Article 3-III du décret n°2012-1293 du 22 novembre 2012

Cas particuliers :

- **Les agents dont le contrat a cessé entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011** 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 1^{er} janvier et le 31 mars 2011.

↳ Article 3 - IV du décret n°2012-1293 du 22 novembre 2012

- **Les agents dont le contrat a cessé entre le 1^{er} 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 au cours de cette période.

↳ Article 3 - IV du décret n°2012-1293 du 22 novembre 2012

- **Les agents en congé de mobilité à la date du 31 mars 2011 ou du 31 mars 2013** peuvent se présenter soit aux recrutements ouverts pour l'accès aux cadres d'emplois ou corps de leur collectivité ou établissement d'origine, soit aux recrutements ouverts pour l'accès aux cadres d'emplois ou corps de la personne morale de droit public auprès de laquelle ils exercent effectivement leurs fonctions à l'une de ces dates, sous réserve de remplir les conditions d'ancienneté exigées par la loi du 12 mars 2012 susvisée pour l'accès à ces cadres d'emplois ou corps.

↳ Article 4 du décret n°2012-1293 du 22 novembre 2012

□ **Conditions de durée de services publics effectifs (uniquement pour les agents en CDD):**

L'accès au recrutement réservé est en outre subordonné, pour les agents non titulaires bénéficiant d'un CDD, à une **durée de services publics fixée à 4 ans en équivalent temps plein:**

- soit au cours des 6 années précédant le 31 mars 2013,
- soit à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent. Dans ce cas, au moins deux des 4 années de services exigées, en équivalent temps plein, doivent avoir été accomplies au cours des 4 années précédant le 31 mars 2013.

↳ Article 15 de la loi n°2012-347

Les 4 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 1^{er} janvier 2013 et le 31 mars 2013.

Pour l'appréciation des 4 ans exigés, les **services accomplis à temps partiel ou à temps incomplet:**

- sont assimilés à du temps complet, lorsqu'ils correspondent au moins à 50% d'un temps complet
- sont assimilés aux 3/4 du temps complet s'ils correspondent à moins de 50% d'un temps complet

↳ Article 15-I de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, par renvoi de l'article 18 -II

Dérogation:

- Pour les agents reconnus travailleurs handicapés, les services accomplis à temps partiel ou à temps incomplet sont toujours assimilés à du temps complet, quelle que soit la quotité de temps de travail.
- Les agents dont le contrat a été transféré ou renouvelé du fait d'un transfert de compétences relatif à un service public administratif entre une personne morale de droit public et une collectivité ou un établissement public mentionné conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise au titre de leur précédent contrat.
- Le bénéfice de cette ancienneté est également conservé aux agents qui, bien que rémunérés successivement par des personnes morales de droit public distinctes continuent de pourvoir le poste de travail pour lequel ils ont été recrutés.

□ **Conditions liées à la nature et la catégorie hiérarchique des missions**

Seuls sont accessibles, dans le cadre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire, les cadres d'emplois dont les missions correspondent, par leur nature et leur catégorie hiérarchique, aux fonctions occupées par l'agent contractuel.

L'autorité territoriale s'assure que l'agent ne se présente qu'au recrutement donnant accès à des cadres d'emplois répondant à cette condition.

🔗 Article 18, IV loi n°2012-347 du 12 mars 2012

Si les agents justifient d'une ancienneté supérieure à quatre ans auprès de la collectivité ou de l'établissement, on se réfère, pour établir l'équivalence, aux 4 années pendant lesquelles l'agent a exercé les fonctions équivalentes à la ou les catégories les plus élevées.

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

Si l'ancienneté de 4 ans a été acquise dans des catégories différentes, les agents peuvent accéder aux cadres d'emplois relevant de la catégorie dans laquelle ils ont exercé leurs fonctions le plus longtemps.

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

La mise en œuvre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire n'est pas une obligation pour les collectivités territoriales.

La collectivité doit saisir au préalable le comité technique et devra soumettre le programme à l'approbation de l'organe délibérant avant sa mise en œuvre.

Le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire sera mis en œuvre par l'autorité territoriale. Cette dernière devra également procéder à l'information individualisée des agents contractuels qu'elle emploie, sur le contenu du programme et sur les conditions générales de la titularisation.

Etapes de mise en œuvre :

□ **1^{ère} étape : Etablissement d'un rapport sur la situation des agents concernés dans la collectivité, d'un programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire et le cas échéant d'un bilan de la mise en œuvre, le cas échéant, du précédent programme :**

- **Le bilan du précédent plan de résorption de l'emploi précaire**, précise notamment :
- les prévisions de recrutements programmés
 - le nombre de recrutements réservés effectivement réalisés au cours des sessions successives de recrutement.

Les données relatives aux recrutements sont présentées par grade et par cadre d'emplois ou corps concerné.

Les données concernant l'accès aux cadres d'emplois ou corps de catégorie C distinguent les recrutements par voie de recrutement réservé sans concours et par voie de sélection professionnelle.

Le bilan indique également le nombre de personnes auxquelles a été proposée une transformation de leur CDD en CDI (cf. en application des articles 21 et 41 de la loi du 12 mars 2012 susvisée).

- **Le rapport sur la situation des agents remplissant les conditions** doit préciser:
- le nombre d'agents éligibles aux recrutements réservés,
 - la nature et la catégorie hiérarchique des fonctions exercées
 - l'ancienneté acquise auprès de l'autorité territoriale.
↳ Article 17 de la loi n°2012-347
↳ Articles 7 du décret n°2012-1293

Ce rapport est accompagné d'un programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire.

- **Le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire** détermine, en fonction des besoins de la collectivité 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,
 - leur répartition entre les sessions successives de recrutement.
↳ Article 17 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012
↳ Articles 8 du décret n°2012-1293 du 22 novembre 2012

De plus, si le programme pluriannuel prévoit l'organisation d'un recrutement réservé sans concours, il doit définir, en plus du nombre de postes ouverts, les conditions dans lesquelles les recrutements seront opérés, en prenant notamment en compte les acquis de l'expérience professionnelle correspondant aux fonctions du cadre d'emplois d'accueil.

↳ Article 8 du décret n°2012-1293 du 22 novembre 2012

□ 2^{ème} étape : Solliciter l'avis du CT

Le bilan, le rapport et le programme pluriannuel doivent être présentés pour avis au comité technique dans un délai de 3 mois suivant la publication du dispositif réglementaire d'application. ☞ Article 17 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012

☞ Articles 7 et 8 du décret n°2012-1293 du 22 novembre 2012

Le décret n°2012-1293 dans sa nouvelle rédaction a été publié le 14 août 2016, aussi la présentation pour avis du bilan, du rapport et du programme pluriannuel au comité technique doit avoir lieu **au plus tard le 14 novembre 2016**.

Remarque : Pour les EPCI mis en place à compter du 1^{er} janvier 2017, le rapport et le programme pluriannuel sont présentés au plus tard le 30 juin 2017.

☞ Article 17 loi n°2012-347 du 12 mars 2012

☞ Articles 7 et 8 décret n°2012-1293 du 22 novembre 2012

□ 3^{ème} étape : Approbation du rapport et du programme pluriannuel par l'assemblée et information individualisée des agents

Le programme pluriannuel d'accès à l'emploi doit être approuvé par délibération. Il est ensuite mis en œuvre par arrêtés de l'autorité territoriale.

Cette dernière doit en outre procéder à l'information individualisée des agents non titulaires qu'elle emploie, sur le contenu du programme et sur les conditions générales de la titularisation.

☞ Article 17 loi n°2012-347 du 12 mars 2012

☞ Article 9 du décret n°2012-1293 du 22 novembre 2012

□ 4^{ème} étape : Organisation du recrutement

Les agents titulaires de CDD au 31 mars 2013 remplissant les conditions d'emploi fixées par la loi n°2012-347 ne peuvent accéder qu'aux cadres d'emplois dont les missions, définies par leurs statuts particuliers, relèvent d'une catégorie hiérarchique équivalente à celle des fonctions qu'ils ont exercées pendant une durée de 4 ans en équivalent temps plein dans la collectivité territoriale ou dans l'établissement public auprès duquel ils sont éligibles.

☞ Article 18 II de la loi n°2012-347

Les agents titulaires de CDI au 31 mars 2011 remplissant les conditions d'emploi fixées par la loi n°2012-347 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.

☞ Article 18 III de la loi n°2012-347

Les agents ne peuvent se présenter, pour un même cadre d'emplois, qu'à un seul recrutement réservé ouvert en application de l'article 13 de la loi n°2012-34, au titre d'une même année d'ouverture du recrutement.

☞ Article 6 du décret n°2012-1293

a) La sélection professionnelle :

Seuls sont concernés par cette voie d'accès à un emploi titulaire les grades cités à l'annexe I du décret n°2012-1293. [Cliquez ici pour consulter l'annexe I](#)

Les sélections professionnelles sont organisées pour leurs agents par les collectivités et établissements. Elles peuvent cependant, par convention, être confiées au centre de gestion du ressort géographique.

☞ Article 19 de la loi n°2012-347

- L'arrêté d'ouverture des sessions de sélection

Au plus tard un mois avant la date d'audition des candidats, l'autorité territoriale ouvre par arrêté les sessions des sélections professionnelles, pour le recrutement dans les grades des cadres d'emplois prévus par le programme pluriannuel.

L'arrêté précise, pour chaque session :

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

☞ Article 10 du décret n°2012-1293

Si la sélection professionnelle est organisée par le centre de gestion, c'est le président de ce centre qui prend l'arrêté d'ouverture des sessions, pour les grades des cadres d'emplois prévus par les programmes pluriannuels des collectivités et des établissements avec lesquels il a passé une convention.

☞ Article 12 du décret n°2012-1293

L'arrêté d'ouverture est affiché, au plus tard un mois avant le début des auditions, dans les locaux de la collectivité organisatrice de la sélection et, le cas échéant, dans les locaux du centre de gestion auquel l'organisation de la sélection a été déléguée. Il est également publié dans le même délai sur le site internet, lorsqu'il existe, de la collectivité ou de l'établissement organisateur.

☞ Article 10 du décret n°2012-1293

Lorsque le centre de gestion a été chargé par convention d'organiser la sélection, l'affichage a lieu dans les locaux des collectivités et établissements ayant passé cette convention ; il est également publié sur leur site internet, lorsqu'il existe.

☞ Article 12 du décret n°2012-1293

- Le dossier d'inscription :

La recevabilité des dossiers des candidats est vérifiée par l'autorité territoriale.

☞ Article 10 du décret n°2012-1293

Lors de la vérification l'autorité doit s'assurer que les agents ne candidatent qu'aux cadres d'emplois dont les missions correspondent à la nature et à la catégorie hiérarchique des fonctions qu'ils exercent.

☞ Article 18 IV de la loi n°2012-347

Le candidat remet lors de son inscription un dossier comportant :

- une lettre de candidature,
- un CV,
- et, tout élément complémentaire permettant d'apprécier son parcours professionnel (titres, attestations de stage de formations, de travaux ou d'œuvres).

☞ Article 13 du décret n°2012-1293

• Constitution et composition de la commission d'évaluation professionnelle :

La sélection professionnelle est opérée par une commission d'évaluation professionnelle.

Cette commission est constituée :

- par l'autorité territoriale qui organise la sélection professionnelle,
- ou par le centre de gestion, lorsque c'est celui-ci qui organise la sélection

☞ Article 11-I du décret n°2012-1293

☞ Article 19 de la loi n°2012-347

Lorsque la commission est constituée par l'autorité territoriale, elle est composée:

- 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 ; elle ne peut être un agent de la collectivité ou de l'établissement qui procède au recrutement,
- d'un fonctionnaire de la collectivité ou de l'établissement appartenant au moins à la catégorie hiérarchique dont relève le cadre d'emplois concerné ; ce membre peut changer si la commission se prononce sur l'accès à différents cadres d'emplois.

☞ Article 19 de la loi n°2012-347

La composition de la commission est affichée dans les locaux de l'autorité organisatrice de la sélection, et publiée, lorsqu'il existe sur son site internet.

☞ Article 11 du décret n°2012-1293

Lorsque la commission est constituée par le président du centre de gestion, elle est composée :

- d'un président : soit le président du centre, soit la personne qu'il désigne, qui ne peut être l'autorité territoriale d'emploi,
- d'une personnalité qualifiée désignée par le président du centre de gestion ; elle ne peut être un agent de la collectivité ou de l'établissement qui procède au recrutement,
- 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 membre peut changer si la commission se prononce sur l'accès à différents cadres d'emplois.

§ Article 19 de la loi n°2012-347

S'il n'y a pas de fonctionnaire appartenant au moins à la catégorie hiérarchique dont relève le cadre d'emplois auquel la sélection donne accès, ce membre est issu d'une autre collectivité ou d'un autre établissement.

§ Article 19 de la loi n°2012-347

• **Les modalités de sélection :**

La commission d'évaluation professionnelle se réunit à chaque session ouverte par l'autorité territoriale.

§ Article 11-I du décret n°2012-1293

Elle auditionne tous les candidats dont le dossier a été déclaré recevable, en vue d'apprécier leur aptitude à exercer les missions du cadre d'emplois auquel la sélection professionnelle donne accès.

§ Article 20 de la loi n°2012-347

§ Article 13 du décret n°2012-1293

L'audition consiste en un entretien, à partir du dossier remis lors de l'inscription ; elle débute par un exposé du candidat sur les acquis de son expérience professionnelle.

Elle a une durée totale:

- de 30 minutes, dont 10 minutes au plus d'exposé, pour l'accès à un cadre d'emplois de catégorie A,
- de 20 minutes, dont 5 minutes au plus d'exposé, pour les autres cadres d'emplois.

§ Article 13 du décret n°2012-1293

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

§ Article 14 du décret n°2012-1293

La liste des candidats aptes est affichée:

- dans les locaux de la collectivité ou de l'établissement qui a organisé la sélection ; elle est publiée sur son site internet, s'il existe,
- ou, lorsque la commission est placée auprès d'un centre de gestion, dans les locaux de la collectivité ou de l'établissement concerné, et publiée sur son site internet, lorsqu'il existe.

§ Article 14 du décret n°2012-1293

Enfin l'autorité territoriale nomme, en qualité de fonctionnaire stagiaire, les agents déclarés aptes par la commission.

§ Article 20 de la loi n°2012-347

b) Le recrutement sans concours

Seuls sont concernés par un recrutement sans concours les grades cités à l'annexe II du décret n°2012-1293. Il s'agit des premiers grades des cadres d'emplois de catégorie C d'ores et déjà accessibles sans concours. [Cliquez ici pour consulter l'annexe II](#)

Les agents candidats à l'intégration dans le premier grade des cadres d'emplois de catégorie C accessibles sans concours sont nommés par l'autorité territoriale, selon les modalités prévues dans le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire de la collectivité ou de l'établissement.

↳ Article 18 V de la loi n°2012-347

c) Le recrutement par concours réservé

Sont concernés par cette voie les grades ou cadres d'emplois ne figurant pas sur l'annexe I et II du décret n°2012-1293, c'est-à-dire ceux situés au niveau supérieur de la catégorie A.

Les matières, les programmes et les modalités de déroulement des concours réservés sont organisés selon les dispositions prévues à l'échelon national par voie réglementaire.

↳ Article 18 V de la loi 2012-347

↳ Article 36 dernier alinéa de la n°84-53 du 26 janvier 1984

Les candidats déclarés aptes par le jury sont inscrits sur une liste d'aptitude, classés par ordre alphabétique.

L'inscription sur liste d'aptitude ne vaut pas recrutement.

Le lauréat à un concours réservé est inscrit sur la liste d'aptitude pour deux années.

↳ Article 44 de la loi n°84-53, par renvoi figurant à l'article 19, V de la loi N°2012-347

S'il n'a pas été nommé à l'issue de cette deuxième année, il est réinscrit de droit, à la condition d'avoir fait une demande écrite en ce sens, pour une troisième année ; de la même manière si l'agent n'est toujours pas nommé au cours de la troisième année, il est réinscrit de droit, toujours sur sa demande écrite, pour une quatrième année.

L'agent dispose donc, pour être recruté, d'une période de quatre ans, durée maximale d'inscription sur la liste d'aptitude.

Le décompte de cette période est suspendu en cas de congé parental, de maternité, d'adoption, de présence parentale, d'accompagnement d'une personne en fin de vie, de longue durée, d'accomplissement du service national et lorsque l'agent contractuel, inscrit sur une liste d'aptitude à un cadre d'emplois dont les missions correspondent à l'emploi qu'il occupe, est recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement de l'article 3-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

↳ Article 44 de la loi n°84-53, par renvoi figurant à l'article 19, V de la loi N°2012-347

La période maximale de maintien sur une liste d'aptitude peut conduire un agent contractuel à être nommé, sur la base du dispositif exceptionnel de titularisation prévu par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, à une date postérieure à l'expiration du délai maximal normalement prévu, c'est-à-dire après le 13 mars 2018.

↳ Article 18 V de la loi 2012-347

□ **Nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire**

Les agents recrutés en application du dispositif d'accès à l'emploi titulaire par le biais des sélections professionnelles ou des recrutements réservés sans concours, sont nommés fonctionnaires stagiaires au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le recrutement réservé est organisé.

Le stage a une durée de six mois.

↳ Article 15 du décret n°2012-1293

Durant cette période de stage, leur situation est la suivante:

- ils sont placés, au regard de leur contrat d'agent non titulaire, en congé sans rémunération,
- ils sont soumis aux dispositions du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la FPT, sauf celles relatives à la durée du stage.

↳ Article 15 du décret n°2012-1293

□ **Modalités de classement par catégorie**

Les agents recrutés en qualité de fonctionnaire stagiaire, suite à une sélection professionnelle ou un recrutement réservé sans concours, sont classés à un échelon déterminé en prenant en compte une fraction de leur ancienneté de services publics en qualité d'agent non titulaire, dans des conditions différentes selon la catégorie hiérarchique.

↳ Article 16 du décret n°2012-1293

• **Classement dans un cadre d'emplois de catégorie A**

Les agents non titulaires qui accèdent à un cadre d'emplois de catégorie A y sont classés en application des dispositions communes fixées par le décret n°2006-1695 du 22 décembre 2006, sous réserve d'une dérogation garantissant un traitement minimum par rapport à la rémunération antérieure.

Cette garantie s'applique si le traitement indiciaire résultant du classement est inférieur à leur rémunération antérieure.

L'agent bénéficie alors, à titre personnel, du maintien à l'indice majoré le plus proche de celui permettant d'obtenir un traitement mensuel brut égal à 70% de la rémunération mensuelle antérieure, dans la limite du traitement correspondant au dernier échelon du grade de classement.

↳ Article 16-I, 1° du décret n°2012-1293

La rémunération mensuelle antérieure prise en compte est la moyenne des 6 meilleures rémunérations mensuelles perçues par l'agent, dans son dernier emploi, au cours de la période de 12 mois précédant la nomination dans le cadre d'emplois de catégorie A.

Ne sont pas pris en compte les éléments accessoires liés à la situation familiale, au lieu de travail ou aux frais de transport.

↳ Article 16-I, 1° du décret n°2012-1293

• **Classement dans un cadre d'emplois de catégorie B**

Les agents non titulaires qui accèdent à un cadre d'emplois de catégorie B y sont classés en application des dispositions communes fixées par le décret n°2010-329 du 22 mars 2010, sous réserve d'une dérogation garantissant un traitement minimum par rapport à la rémunération antérieure.

Cette garantie s'applique si le traitement indiciaire résultant du classement est inférieur à leur rémunération antérieure.

L'agent bénéficie alors, à titre personnel, du maintien à l'indice majoré le plus proche de celui permettant d'obtenir un traitement mensuel brut égal à 80% de la rémunération mensuelle antérieure, dans la limite du traitement correspondant au dernier échelon du grade de classement.

☞ Article 16-I, 2° du décret n°2012-1293

La rémunération mensuelle antérieure prise en compte est la moyenne des six meilleures rémunérations mensuelles perçues par l'agent, dans son dernier emploi, au cours de la période de 12 mois précédant la nomination dans le cadre d'emplois de catégorie B.

Ne sont pas pris en compte les éléments accessoires liés à la situation familiale, au lieu de travail ou aux frais de transport.

☞ Article 16-I, 2° du décret n°2012-1293

- **Classement dans un cadre d'emplois de catégorie C**

Les agents non titulaires qui accèdent à un cadre d'emplois de catégorie C y sont classés en application des dispositions communes fixées par le décret n°87-1107 du 30 décembre 1987.

☞ Article 16-I, 3° du décret n°2012-1293

- **Formation après titularisation**

Les agents titularisés dans un cadre d'emplois doivent suivre la formation obligatoire de professionnalisation dispensée tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste, dans les conditions prévues par le décret n°2008-512 du 29 mai 2008.

☞ Article 17 du décret n°2012-1293

- **Avancement de grade dans le cadre d'emplois de nomination**

Pour l'avancement de grade, lorsqu'une condition de services effectifs est exigée, les services publics accomplis en qualité d'agent non titulaire dans un emploi de même niveau sont considérés comme des services accomplis dans le cadre d'emplois ou corps et dans le grade d'intégration.

☞ Article 18 du décret n°2012-1293

**Présentation synthétique de la procédure des recrutements réservés
ouverts par l'article 13 de la loi n°2012-347 et notamment son décret n°2012-1293**

