



# PASSERELLE

N 27

La rubrique Info du Pôle Conseil et Accompagnement statutaire  
du Centre Départemental de Gestion de Loir-et-Cher

**ACTUALITE DU PÔLE**

**3 octobre 2016**

## **PROROGATION DU DISPOSITIF DE RESORPTION DE L'EMPLOI PRECAIRE**

### Références :

- Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, parue au Journal officiel du 21 avril 2016
- 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, paru au Journal officiel du 14 août 2016 et modifiant le décret n° 2012-1293 du 22 novembre 2012

### Sommaire :

- Qui peut avoir accès au dispositif ? Page 3
- Par quelle voie, pour quel cadre d'emplois et quel grade ? Page 5
- Les étapes de la mise en œuvre Page 6
- Annexes Page 14

La loi du 20 avril 2016, dans son titre III, a prolongé de **deux années, soit jusqu'au 12 mars 2018**, le dispositif Sauvadet destiné à permettre l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels.

Sont éligibles les agents remplissant les conditions prévues :

- par la loi du 12 mars 2012 dans sa rédaction antérieure, c'est-à-dire au 31 mars 2011
- par la loi du 12 mars 2012 dans sa nouvelle rédaction, c'est-à-dire au 31 mars 2013

**Dans un délai de 3 mois à compter de la parution du décret d'application, soit avant le 14 novembre 2016**, les collectivités et établissements publics devront présenter au **Comité technique** :

- un bilan de mise en œuvre du plan initial de titularisation entre 2012 et 2016 et de transformation des CDD en CDI
- un rapport sur la situation des agents éligibles à ce dispositif
- et le nouveau programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire sur la période 2016-2018.

Pour les EPCI à fiscalité propre mis en place au 1<sup>er</sup> janvier 2017, le délai est repoussé au 30 juin 2017.

**Afin de faciliter la mise en œuvre du dispositif, le Pôle Conseil et accompagnement statutaire met à votre disposition en annexe :**

- **un tableau permettant l'examen de la situation individuelle** destiné à vous aider à identifier les agents éligibles, dans l'attente, de pouvoir vous proposer un éventuel outil de recensement élaboré par l'Association Nationale des Directeurs des Centres de Gestion. Aujourd'hui, nous ne sommes pas en mesure de vous indiquer si ce tableur EXCEL développé en 2012 sera ou non mis à jour.

Remarque : Notre logiciel RH et les données en notre possession ne nous permettent pas de procéder à une identification exhaustive et sûre des agents éligibles. Il appartient à chaque collectivité de mener ce travail de recensement.

- **un modèle de formulaire de saisine du Comité technique**
- **un modèle de délibération** portant approbation du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire
- **un modèle de lettre** informant l'agent contractuel qu'il peut prétendre au dispositif d'accès à l'emploi titulaire

## **IMPORTANT**

**Comité technique dédié UNIQUEMENT à ce dispositif  
jeudi 10 novembre 2016**

**Date limite de dépôt des dossiers : jeudi 13 octobre 2016**

## Qui peut-avoir accès au dispositif de résorption de l'emploi précaire ?

### Les bénéficiaires

Les CDI et CDD qui remplissaient les conditions au 31/03/2011 et qui ont échoué aux sélections professionnelles organisées sur la période 2012-2016

Les CDI au 31/03/2013 sur un emploi à temps complet ou à temps non complet dont la quotité de temps de travail est au moins égale à 50% d'un temps complet.

(CDI sur emploi permanent, CDI issu de la transformation en vertu de l'article 21 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 ou sur emploi ayant ouvert droit au CDI en vertu de l'article 35, I de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 : fonctions du niveau de la catégorie C dans le domaine de l'entretien ou du gardiennage de services administratifs, ou dans le domaine du fonctionnement de services administratifs de restauration)

Les CDD :

- recrutés sur un emploi permanent conformément aux articles 3-1 (remplacement temporaire), 3-2 (vacance temporaire d'emploi) ou 3-3 (absence de cadre d'emplois, emplois de catégorie A, emplois de secrétaire de mairie, emplois collectivités moins de 2 000 habitants) de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

- pour une quotité de temps de travail au moins égale à 50%,

- en fonction au 31/03/2013 (ou bénéficiant de l'un des congés prévus par le décret n°88-145 du 15/02/1988)

- ou dont le contrat a cessé entre le 01/01/2013 et le 31/03/2013 (pour un motif autre que l'insuffisance professionnelle ou la faute disciplinaire)

- et remplissant les conditions d'ancienneté suivantes :

#### Remarque :

Pour les professeurs d'enseignement artistique :  
50% = 8 h hebdomadaires

Pour les assistants d'enseignement artistique :  
50% = 10 h hebdomadaires

#### Situation d'un agent qui cumule plusieurs contrats dans différentes collectivités :

N'est éligible que dans la collectivité où il effectue un temps de travail au moins égal à 50%

### Les conditions d'ancienneté

Justifier d'une durée minimale de services publics effectifs accomplis au sein de la collectivité employeur au 31/03/2013 égale à :

- Soit 4 années en ETP entre le 31/03/2007 et le 30/03/2013

- Soit 4 années en ETP à la date de clôture des inscriptions au recrutement dont au moins 2 années accomplies entre le 31/03/2009 et le 30/03/2013

Aussi, les agents recrutés à compter du 1<sup>er</sup> avril 2011 (à l'exception des transferts) ne remplissent pas les conditions de durée de services et ne peuvent prétendre au dispositif.

### Mode de décompte de l'ancienneté de service (sans distinction emploi permanent/non permanent)

- Les services accomplis à temps partiel ou à temps non complet  $\geq$  50% sont assimilés à des services à temps complet.

- Les services accomplis à temps partiel ou à temps non complet  $<$  50% sont assimilés aux  $\frac{3}{4}$  du temps complet.

Ne sont pas comptabilisés les services accomplis :

- dans les fonctions de collaborateur d'un groupe d'élus
- dans un emploi de collaborateur de cabinet
- dans un emploi fonctionnel de direction

**Dérogation :** pour les agents reconnus travailleurs handicapés, les services accomplis à temps partiel ou à temps non complet sont toujours assimilés à du temps complet, quelle que soit la quotité de temps de travail.

#### Cas particuliers :

- 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 territoriale ou l'un de ses EP, conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise au titre de leur précédent contrat.

- les agents dont le contrat a été transféré ou renouvelé du fait de la reprise d'une activité exercée par le secteur privé (ex : association) par une collectivité, conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise au titre de leur précédent contrat s'ils exerçaient dans le service ayant fait l'objet du transfert.

Cen

Téléph



Les fonctions occupées par l'agent contractuel doivent correspondre, par leur nature et leur catégorie hiérarchique, aux missions du cadre d'emplois (Vérification par l'autorité territoriale)

Pour les agents en CDI :

Exercer au 31/03/2013 des fonctions relevant d'une catégorie hiérarchique équivalant à celle dont relèvent les missions du cadre d'emplois concerné

Pour les agents en CDD :

- si ancienneté des 4 ans en ETP acquise dans la même fonction au sein de la collectivité auprès de laquelle ils sont éligibles au dispositif : accès au cadre d'emplois relevant de la catégorie correspondante

Ou

- si ancienneté dans la collectivité > 4 ans : exercice pendant au moins 4 ans en ETP des fonctions équivalentes à la ou aux catégories les plus élevées

Ou

- si ancienneté des 4 ans acquise au sein de la collectivité dans des catégories différentes : accès au cadre d'emplois relevant de la catégorie dans laquelle ils ont exercé leurs fonctions le plus longtemps



Justifier des conditions de titre ou de diplôme si une loi l'exige

En revanche, si une disposition réglementaire pose une telle condition, elle ne peut être exigée des candidats à la sélection professionnelle.



Justifier des conditions générales de recrutement telles que fixées aux articles 5 et 5 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983



**Accès au dispositif**

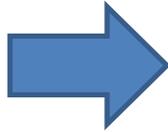
**sous réserve d'une mise en œuvre par la collectivité employeur**

## Sélection professionnelle pour les cadres d'emplois suivants :

Par quelle voie ?

Pour quel cadre d'emplois

et quel grade ?



### Recrutement réservé sans concours pour les cadres d'emplois suivants :

Filière administrative

Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux :

- premier grade du cadre d'emplois

Filière technique

Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux :

- premier grade du cadre d'emplois  
Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement :  
- premier grade du cadre d'emplois

Filière culturelle

Cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine :

- premier grade du cadre d'emplois

Filière animation

Cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation :

- premier grade du cadre d'emplois

Filière médico-sociale

Cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux :

- premier grade du cadre d'emplois

Filière administrative

Cadre d'emplois des attachés territoriaux :

- grade d'attaché

Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux :

- grade de rédacteur

- grade de rédacteur principal de 2ème classe

Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux :

- deuxième grade du cadre d'emplois

Filière technique

Cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux :

- grade d'ingénieur

Cadre d'emplois des techniciens territoriaux :

- grade de technicien

- grade de technicien principal de 2ème classe

Cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux :

- grade d'agent de maîtrise

Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux :

- deuxième grade du cadre d'emplois

Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement :

- deuxième grade du cadre d'emplois

Filière culturelle

Cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique :

- grade de professeur

Cadre d'emplois des attachés territoriaux de conservation du patrimoine :

- grade d'attaché de conservation du patrimoine

Cadre d'emplois des bibliothécaires territoriaux :

- grade de bibliothécaire

Cadre d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique :

- grade d'assistant d'enseignement artistique

- grade d'assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe

Cadre d'emplois des assistants de conservation du patrimoine et des Bibliothèques :

- grade d'assistant de conservation

- grade d'assistant de conservation principal de 2ème classe

Cadre d'emplois des adjoints du patrimoine :

- deuxième grade du cadre d'emplois

Filière sportive

Cadre d'emplois des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives :

- grade de conseiller

Cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives :

- grade d'éducateur

- grade d'éducateur principal de 2ème classe

Cadre d'emplois des opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives :

- deuxième grade du cadre d'emplois

Filière animation

Cadre d'emplois des animateurs territoriaux :

- grade d'animateur

- grade d'animateur principal de 2ème classe

Cadre d'emplois des adjoints d'animation :

- deuxième grade du cadre d'emplois

Filière médico-sociale :

Cadre d'emplois des sages-femmes territoriales :

- grade de sage-femme de classe normale

Cadre d'emplois des cadres territoriaux de santé, paramédicaux :

- grade de cadre de santé de 2e classe

Cadre d'emplois des psychologues territoriaux :

- grade de psychologue de classe normale

Cadre d'emplois des puéricultrices territoriales :

- grade de puéricultrice de classe normale

Cadre d'emplois des infirmiers territoriaux en soins généraux :

- grade d'infirmier en soins généraux de classe normale

Cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux :

- premier grade du cadre d'emplois

Cadre d'emplois des auxiliaires de soins territoriaux :

- premier grade du cadre d'emplois

Filière médico-technique

Cadre d'emplois des techniciens paramédicaux territoriaux :

- grade de technicien paramédical de classe normale

Filière sociale

Cadre d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs :

- grade de conseiller socio-éducatif

Cadre d'emplois des moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux :

- grade de moniteur-éducateur et intervenant familial

Cadre d'emplois des éducateurs territoriaux de jeunes enfants :

- grade d'éducateur de jeunes enfants

Cadre d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs :

- grade d'assistant socio-éducatif

Cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles :

- premier grade du cadre d'emplois

Cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux :

- deuxième grade du cadre d'emplois

## LES ETAPES DE LA MISE EN OEUVRE

### Première étape : recensement des agents éligibles

Pour vous accompagner :

En annexe 1, un tableau permettant d'examiner la situation individuelle de chaque agent au regard des conditions d'éligibilité, et par conséquent d'identifier, en toute autonomie, les agents concernés par le dispositif.

Ce document, après signature et pour les seuls agents éligibles, pourra utilement être joint au formulaire de saisine du Comité technique.

#### Auprès de quel employeur un agent est-il éligible ?

Situation de l'agent	Employeur auprès duquel l'agent est éligible
Agent en CDI au 31 mars 2011 ou au 31 mars 2013	Collectivité dont il relève à la date de clôture des inscriptions
Agent en CDI qui soit au 31 mars 2011 soit au 31 mars 2013 n'est plus lié contractuellement à une collectivité (*)	Collectivité dont il relevait à la date de son dernier contrat
Agent dont le contrat est transformé en CDI dans le cadre du dispositif de résorption de l'emploi précaire	Collectivité qui a procédé à la transformation du CDD en CDI
Agent en CDD au 31 mars 2011	Collectivité dont il relevait au 31 mars 2011
Agent en CDD au 31 mars 2013	Collectivité dont il relevait au 31 mars 2013
Agent 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	L'agent peut se présenter au recrutement ouvert par chacune de ces autorités au titre d'une même année d'ouverture de recrutement
Agent dont le CDD a cessé entre le 1 <sup>er</sup> janvier et le 31 mars 2011 (*)	Collectivité dont il relevait à la date de son dernier contrat ayant cessé entre le 1 <sup>er</sup> janvier et le 31 mars 2011
Agent dont le CDD a cessé entre le 1 <sup>er</sup> janvier et le 31 mars 2013 (*)	Collectivité dont il relevait à la date de son dernier contrat ayant cessé entre le 1 <sup>er</sup> janvier et le 31 mars 2013
Agent dont le contrat a été transféré soit après le 31 mars 2011, soit après le 31 mars 2013 du fait d'un transfert de compétences relatif à un service public administratif entre une personne morale de droit public et une collectivité territoriale	Collectivité ou établissement dont il relève après ce transfert

(\*) Pour toute autre cause (y compris la démission) que le licenciement pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire.

**Deuxième étape : Etablissement des documents à soumettre au Comité technique : le bilan des recrutements réalisés au cours des sessions de recrutement de 2012 à 2016, le rapport sur la situation des agents contractuels éligibles, le nouveau programme pluri annuel**

### **Quelles informations doivent contenir chacun de ces documents ?**

☞ Le **bilan du plan de résorption de l'emploi précaire mis en place par la collectivité pour la période 2012-2016** précise notamment par grade et par cadre d'emplois :

- les prévisions de recrutements qui avaient été programmées
- le nombre de recrutements réservés effectivement réalisés au cours des sessions successives de recrutement
- le nombre de personnes s'étant vu proposer une transformation de leur CDD en CDI en application des dispositions dérogatoires fixées par la loi du 12 mars 2012

☞ Le **rapport** est le recensement chiffré des agents éligibles au dispositif. Il est **unique, non révisable et obligatoire**. Il doit préciser :

- le nombre d'agents remplissant les conditions pour la période du 13 mars 2016 au 12 mars 2018 (même si celui-ci est égal à 0)
- la nature et la catégorie hiérarchique des fonctions exercées
- L'ancienneté acquise en tant qu'agent contractuel dans la collectivité (y compris employeur précédent en cas de transfert de compétences, fusion...) ainsi qu'à la date d'établissement du rapport

Le rapport indiquera également le nombre d'agents contractuels qui bénéficient de la transformation de plein droit de leur CDD en CDI au 13 mars 2012.

☞ Le **programme pluriannuel** est le recensement des emplois ouverts par la collectivité en tenant compte de ses besoins et des objectifs de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC). Il est révisable en cours de période après avis du Comité technique et approbation par l'organe délibérant. Il doit préciser pour la période du 13 mars 2016 au 12 mars 2018 :

- les grades ouverts aux recrutements réservés (grades de l'échelle 3, future C1 au 1<sup>er</sup> janvier 2017) ainsi que 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
- les grades ouverts aux sélections professionnelles
- le nombre d'emplois ouverts pour chacun et leur répartition par sessions de recrutement, jusqu'en mars 2018.

### **Une collectivité doit-elle ouvrir tous les emplois occupés par les agents éligibles ?**

Non. Elle doit tenir compte de ses besoins présents et futurs (GPEC). Il peut donc y avoir plus d'agents éligibles que d'emplois ouverts.

## L'élaboration du programme pluriannuel est-il obligatoire ?

Si la collectivité décide de mettre en œuvre le dispositif d'accès à l'emploi titulaire, elle doit élaborer un programme pluriannuel.

Si l'analyse des besoins et de la GPEEC fait apparaître qu'il n'y a pas lieu de pérenniser ces emplois, la collectivité informe le Comité technique de sa décision de ne pas mettre en œuvre le dispositif. Elle lui adresse en outre le rapport qui est obligatoire.

## Comment gérer les agents contractuels recrutés sur un grade de l'échelle 3 (exemples : adjoint administratif de 2<sup>e</sup> classe, adjoint technique de 2<sup>e</sup> classe...) : doivent-ils être intégrés dans le dispositif ?

Rappelons que les grades de l'échelle 3 (future échelle C1) sont accessibles directement sans concours.

	L'emploi est ouvert au titre du dispositif et la collectivité souhaite nommer l'agent stagiaire	L'emploi n'est pas ouvert au titre du dispositif et la collectivité souhaite nommer l'agent stagiaire
L'emploi figure-t-il dans le programme pluriannuel ?	Oui La collectivité doit prévoir en outre les conditions dans lesquelles le recrutement réservé sera opéré (notamment la validation des acquis de l'expérience professionnelle)	Non
Durée du stage	6 mois	1 an (avec possibilité d'une prolongation)
Formation d'intégration (5 jours) pendant l'année de stage	Non	Oui
Reprise des services antérieurs	Uniquement les services publics	Au choix, services publics ou privés
Services publics comptabilisés pour l'avancement de grade	Oui	Non

**Troisième étape : Saisine du Comité technique (dans un délai de 3 mois à compter de la parution du décret, soit avant le 14 novembre 2016)**

Pour vous accompagner :

En annexe 2, un formulaire de saisine spécifique.

Remarques : - Pour les EPCI mis en place au 1<sup>er</sup> janvier 2017, la date limite est fixée au 30 juin 2017.

- Puisqu'aucune information nominative ne doit être communiquée au Comité technique, les formulaires d'examen des situations individuelles des candidats éligibles seront exploités uniquement par le Pôle Conseil et accompagnement statutaire aux fins de vérification des dossiers de saisine.

#### Quatrième étape : Approbation du programme pluriannuel par l'assemblée délibérante

#### Cinquième étape : Information des agents recensés

La collectivité doit informer individuellement les agents recensés dans le cadre du programme sur le contenu et les conditions générales de titularisation.

Cette information est primordiale compte tenu des règles de nomination stagiaire et de l'impact possible sur la rémunération (Cf. Septième étape).

Il est important que l'agent éligible, avant toute décision, soit informé :

- du grade auquel il peut accéder
- de son classement
- de sa rémunération

Il peut être intéressant d'établir également une projection sur le déroulement de carrière dans le cadre d'emplois, en particulier si l'agent est proche de la retraite. A ce propos, il convient de rappeler qu'un agent contractuel cotise pour sa retraite sur l'ensemble de sa rémunération. Au titre de la CNRACL, il n'est tenu compte pour un fonctionnaire territorial que du seul traitement voire de la NBI et des quelques points issus du dispositif de transfert Primes/points.

#### Le cas échéant, Sixième étape (Voir grades concernés en page 4) : Organisation des sélections au sein de la collectivité ou en association avec le CDG

**Sous réserve que l'agent éligible se porte candidat.**

Les sélections professionnelles nécessiteront la mise en place de **commissions d'évaluation professionnelle** qui procèderont à l'audition de chaque agent candidat étant précisé que les collectivités peuvent :

- organiser les sélections professionnelles pour leurs propres agents : l'autorité territoriale prendra pour chaque session un arrêté qui précisera la date limite de dépôt des candidatures, le nombre d'emplois ouverts, les dates et lieux des auditions ainsi que la composition de la commission d'évaluation. L'arrêté sera affiché dans les locaux de la collectivité au plus tard un mois avant le début des auditions.
- ou confier cette organisation au Centre de Gestion de leur ressort géographique.

**A l'issue des auditions, la commission dresse par grade et par ordre alphabétique, et au titre de l'année de sélection (2017 ou 2018), la liste des agents aptes à être intégrés. La liste est valable une année. Elle est affichée dans les locaux de la collectivité.**

## Qui vérifie que l'agent candidate dans le bon cadre d'emplois ?

La collectivité territoriale.

Elle vérifie notamment la correspondance entre la nature des fonctions et le cadre d'emplois auquel il se présente.

## Quelle est la composition de la commission d'évaluation ?

Si la collectivité organise la sélection professionnelle, la commission est composée par arrêté :

- de l'autorité territoriale ou d'une personne qu'elle désigne.
- d'une personnalité qualifiée désignée par le président du Centre Départemental de Gestion. Cette personnalité préside la commission.
- d'un fonctionnaire de la collectivité appartenant au moins à la catégorie hiérarchique de cadre d'emplois visé par le recrutement.

Si la collectivité confie l'organisation de la sélection professionnelle au Centre Départemental de Gestion, la commission est composée :

- du président du Centre Départemental de Gestion ou d'une personne qu'il désigne (sauf autorité territoriale de la collectivité. Il préside la commission.
- d'une personnalité qualifiée désignée par le président du Centre Départemental de Gestion. Elle ne peut être agent de la collectivité qui procède au recrutement.
- d'un fonctionnaire de la collectivité appartenant au moins à la catégorie hiérarchique de cadre d'emplois visé par le recrutement.

## En quoi consiste l'audition et quelle est sa durée ?

Objectif de l'audition : apprécier l'aptitude des candidats à exercer les missions du cadre d'emplois.

Nature de l'audition : entretien à partir d'un dossier remis par l'agent au moment de son inscription. Ce dossier est composé d'une lettre de candidature, d'un CV et de tout autre élément permettant à la commission d'apprécier l'aptitude de l'agent.

Déroulement de l'audition : L'entretien débute par un exposé du candidat sur les acquis de son expérience professionnelle.

Durée de l'audition :

- Agents éligibles en catégorie C ou B : 20 minutes dont 5 minutes pour l'exposé
- Agents éligibles en catégorie A : 30 minutes dont 10 minutes pour l'exposé

**Pour de plus amples précisions : contacter le Pôle Accompagnement dans l'emploi, Mme BOUHALLIER (Tél : 02 54 56 22 95)**

**Septième étape : Nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire des agents aptes à être intégrés conformément au programme pluriannuel approuvé par délibération**

Préalables :

- Pour l'accès aux emplois accessibles par sélection professionnelle : l'agent doit être inscrit sur la liste établie par la commission d'évaluation. Il ne peut être nommé que par la collectivité dans laquelle il est éligible.
- Pour l'accès aux emplois accessibles par recrutement direct sans concours : la collectivité se fonde notamment sur les acquis de l'expérience professionnelle
- Pour tous les emplois :
  - Le poste doit figurer au tableau des effectifs (existence d'une délibération créant le poste pour une durée hebdomadaire qui ne peut être inférieure à 50% du temps complet)
  - Et une déclaration de vacance devra être faite auprès du Centre Départemental de Gestion, avant toute nomination stagiaire.

**Quand doit intervenir la nomination stagiaire ?**

Les agents sont nommés fonctionnaires stagiaires au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le recrutement réservé est organisé.

**Quelle est la durée du stage et quelles sont les conditions ?**

Le stage a une durée de six mois (sans prolongation ni dispense possible).

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

- ils sont placés, au regard de leur contrat, en congé sans rémunération.
- ils sont soumis aux dispositions du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 relatif aux fonctionnaires stagiaires, sauf celles relatives à la durée du stage.
- ils n'ont pas à effectuer la formation d'intégration ni la formation de professionnalisation au premier emploi. En revanche, ils doivent satisfaire à l'obligation de formation de professionnalisation dispensée tout au long de la carrière et à l'occasion de la affectation dans un poste de responsabilité.

**Quelles sont les règles de classement et de rémunération ?**

Les agents recrutés en qualité de fonctionnaire stagiaire sont classés à un échelon déterminé en prenant en compte une fraction de leur ancienneté de services publics en qualité d'agent contractuel, dans des conditions différentes selon la catégorie hiérarchique.

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

Les agents contractuels 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.

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 A. Ne sont pas pris en compte les éléments accessoires liés à la situation familiale, au lieu de travail ou aux frais de transport. En revanche, les primes et indemnités sont comprises dans le calcul de la rémunération antérieure.

### Exemple

Situation d'origine en tant qu'agent contractuel	Classement lors de la nomination stagiaire	Rémunération garantie
<p>Emploi : Chargé de développement économique</p> <p>8 ans de services publics effectifs en catégorie A</p> <p>IB 625 / IM 524</p> <p>Traitement mensuel brut : 2 440,83€</p> <p>Régime indemnitaire mensuel brut : 500€</p> <p>Soit Moyenne des 6 meilleures rémunérations brutes mensuelles (traitement + primes) perçues au cours des 12 derniers mois : 2 940,83€</p>	<p>Grade de nomination après sélection professionnelle : Attaché territorial</p> <p>En catégorie A, prise en compte de la moitié des services de contractuel de droit public jusqu'à douze ans et des trois quarts au-delà de douze ans soit : 8 ans/2 = 4 ans</p> <p>Classement sur la base de l'avancement à la durée maximale (puis selon la cadence unique dès parution du texte) : 3<sup>ème</sup> échelon avec une ancienneté acquise d'un an</p> <p>IB 442 / IM 389</p> <p>Traitement mensuel brut lié à l'IM : 1 811,99€</p> <p>Le traitement résultant du classement étant inférieur à la rémunération antérieure, il convient de calculer le montant de rémunération garantie</p>	<p>1. Détermination de l'indice majoré maintenu à titre personnel :</p> <p>En catégorie A, 70% de la rémunération mensuelle antérieure (moyenne des 6 meilleurs mois) Soit 2 940,83 x 70% = 2 058,58€</p> <p>Indice majoré le plus proche : IM 442 auquel correspond le traitement brut mensuel de 2 058,86€</p> <p>2. La rémunération totale s'établira ainsi en prenant pour hypothèse le maintien du régime indemnitaire :</p> <p>Traitement mensuel brut : 2 058,86€ Régime indemnitaire : 500€</p> <p>Soit Rémunération brute mensuelle : 2 558,86€</p> <p>Soit une perte mensuelle brute pour l'agent de 381,97€</p>

#### \* Classement dans un cadre d'emplois de catégorie B

Les agents contractuels 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 la 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.

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. En revanche, les primes et indemnités sont comprises dans le calcul de la rémunération antérieure.

*Cf. . Exemple du classement dans un cadre d'emplois de catégorie A*

#### \* Classement dans un cadre d'emplois de catégorie C

Les agents contractuels qui accèdent à un cadre d'emplois de catégorie C y sont classés en application des dispositions du chapitre II du décret n° 2016-596 du 12 mai 2016 :

☞ Nomination dans un grade classé en échelle de rémunération C1 : reprise des services d'agent public contractuel accomplis à raison des trois quarts de leur durée, le cas échéant après calcul de conversion en équivalent temps plein.

☞ Nomination dans un grade classé en échelle de rémunération C2 : reprise des services conformément à un tableau de correspondance.

☞ Rémunération maintenue correspondant à la moyenne des six meilleures rémunérations perçues en qualité d'agent contractuel de droit public pendant les 12 mois précédant la nomination : sous certaines conditions :

- justifier de six mois de services effectifs en qualité d'agent public contractuel pendant les douze mois précédant sa nomination dans le cadre d'emplois de recrutement,
- être rémunéré par référence expresse à un indice
- dans les limites de la grille indiciaire

#### **La collectivité a-t-elle l'obligation de nommer un agent reconnu apte par la commission d'évaluation ?**

Oui et ceci avant le 31 décembre de l'année au titre de laquelle il est inscrit sur la liste.

ANNEXE 1

**DISPOSITIF DE TITULARISATION**  
**TABLEAU D'EXAMEN DE LA SITUATION INDIVIDUELLE**  
**DES AGENTS CONTRACTUELS**

**COLLECTIVITE/ETABLISSEMENT :** \_\_\_\_\_

Personne en charge du dossier :

Courriel :

Téléphone :

**IDENTITE DE L'AGENT ET DATE DE NAISSANCE :** \_\_\_\_\_

Intitulé du poste de affectation au 31 mars 2013 :

Grade :

Motif du contrat :

Temps de travail hebdomadaire du poste :

**POUR ETRE ELIGIBLE, L'AGENT DOIT REMPLIR TOUTES LES CONDITIONS**

## PREMIERE ETAPE : LES CONDITIONS DE DATE ET DE EMPLOI

Cocher la case Oui ou Non en fonction de la situation de l'agent :

	OUI	NON
L'agent est en fonction en qualité de contractuel de droit public ou en congé au 31 mars 2013 dans la collectivité ou le contrat de l'agent a pris fin entre le 1 <sup>er</sup> janvier 2013 et le 31 mars 2013 pour un autre motif que l'insuffisance professionnelle ou un motif disciplinaire		
L'agent occupe au 31 mars 2013 (ou entre le 1 <sup>er</sup> janvier 2013 et le 31 mars 2013 si le contrat a pris fin) un emploi à temps complet ou au moins égal à 50% d'un temps complet		
L'agent occupe au 31 mars 2013 (ou entre le 1 <sup>er</sup> janvier 2013 et le 31 mars 2013 si le contrat a pris fin) un emploi permanent en CDI ou en CDD pour l'un des motifs prévus aux articles 3-1, 3-2 et 3-3 (1°, 2°, 3° ou 5°) de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 : Article 3-1 : remplacement d'un agent momentanément indisponible Article 3-2 : vacance d'un emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire Article 3-3 1° : absence de cadre d'emplois Article 3-3 2° : emploi de catégorie A qui ne peut être pourvu par un fonctionnaire Article 3-3 3° : emploi de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 1000 habitants Article 3-3 5° : emploi d'une commune de moins de 2000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public		

**SI VOUS AVEZ REPONDU OUI À TOUTES LES QUESTIONS, VOUS POUVEZ PASSER À LA DEUXIEME ETAPE**

**SI NON, L'AGENT NE PEUT PAS PRETENDRE AU DISPOSITIF**

## DEUXIEME ETAPE : LES CONDITIONS D'ANCIENNETE

**POUR UN AGENT EN CDI** : aucune condition de durée n'est exigée. Vous passez à la troisième étape.

**POUR UN AGENT EN CDD** : il doit justifier d'une durée minimale de 4 années de services publics effectifs en équivalent temps plein (ETP) accomplis auprès de la collectivité ou établissement qui l'emploie au 31 mars 2013 (ou qui l'a employé entre le 1<sup>er</sup> janvier 2013 et la 31 mars 2013) soit :

- entre le 31 mars 2007 et le 30 mars 2013
- à la date de clôture des inscriptions au recrutement sous réserve de comptabiliser au moins 2 années en ETP entre le 31 mars 2009 et le 30 mars 2013.

Ne sont pas pris en compte : les services accomplis dans les fonctions de collaborateurs de groupes d'élus, d'emplois de direction, de collaborateurs de cabinet, les contrats de droit privé.

Sont pris en compte : les services effectués pour l'un des motifs prévus aux articles 3 (accroissement temporaire ou saisonnier d'activité), 3-1, 3-2 et 3-3 (1°, 2°, 3° ou 5°) et 3-3 4° (emploi à temps non complet inférieur à 50% dans une commune de moins de 1000 habitants) de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Cas particuliers :

- 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 territoriale ou un établissement public 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 distinctes (Etat, Région, Département, Communes, EPCI) continuent de pourvoir le poste de travail pour lequel ils ont été recrutés.

Contrat	Motif de recrutement	Catégorie	Durée du contrat	Temps de travail hebdomadaire	Décompte de l'ancienneté de service en ETP	
					Services accomplis à temps partiel ou temps non complet pour au moins 50% (reprendre la durée totale à 100%)	Services accomplis à temps partiel ou temps non complet < 50% TC (reprendre la durée totale au 3/4)
Exemple 1	Accroissement	C	Du 01/01/2011 au 31/12/2011 (soit 360 jours)	16/35		$360 \times \frac{3}{4} = 270$
Exemple 2	Remplacement	B	Du 01/01/2012 au 31/12/2012 (soit 360 jours)	28/35	360	
1						
2						
3						
4						
5						
6						
<b>Contrat en cours au 31 mars 2013</b>			Du 01/03/2013 .. au 30 mars 2013			
			Du 31 mars 2013 au 31/03/2013			
<b>Sous total en jours</b>						
<b>Total en ans/mois/jours</b>						

<b>Total ancienneté (même employeur ou assimilée même employeur)</b>	
<b>Au 31 mars 2013</b>	<b>A la date de clôture des inscriptions au recrutement réservé ou à la sélection professionnelle en 2017 ou 2018</b>
<b>À À À .. ans À À À À À À . mois À À À À . jours</b>	<b>À À À .. ans À À À À À À . mois À À À À . jours</b>
<b>Condition des 4 ans remplie (indiquer OUI ou NON) : À À À À À À À</b>	<b>Condition des 2 ans remplie (indiquer OUI ou NON) : À À À À À À À</b>

## TROISIEME ETAPE : BILAN

### AGENT EN CDI

Au 31 mars 2013 ou à la date de clôture des inscriptions, il remplit toutes les conditions de date et d'emploi.

Il est donc éligible au grade de                      sous réserve de l'adéquation des fonctions exercées avec les missions dévolues au cadre d'emplois.

### AGENT EN CDD

Au 31 mars 2013 ou à la date de clôture des inscriptions, il remplit toutes les conditions de date et d'emploi ET les conditions d'ancienneté.

Il est donc éligible au grade de                      sous réserve de l'adéquation des fonctions exercées avec les missions dévolues au cadre d'emplois.

**Date :**

**Cachet et Signature de l'Autorité territoriale**

## ANNEXE 2

MODELE DE FORMULAIRE DE SAISINE DU COMITE TECHNIQUE

# FORMULAIRE DE SAISINE DU COMITE TECHNIQUE

Les formulaires de saisine du CT ne doivent pas être nominatifs

### COLLECTIVITE :

.....

Nom et coordonnées mail et téléphoniques de la personne en charge du dossier :

.....

.....

Nombre d'habitants	Nombre d'agents titulaires	Non titulaires de droit public	Stagiaires

### OBJET DE LA SAISINE :

#### DISPOSITIF D'ACCES A L'EMPLOI TITULAIRE

*La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 a mis en place un dispositif permettant à certains agents contractuels d'accéder à l'emploi titulaire par la voie de concours réservés, de sélections professionnelles ou de recrutements réservés.*

*D'abord institué pour la période 2012-2016, ce dispositif a été prolongé pour deux ans par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016.*

*Dans ce cadre, les collectivités doivent recenser les agents susceptibles de bénéficier du dispositif et établir un programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire pour les années 2017 et 2018.*

*Conformément aux nouvelles dispositions de l'article 17 de la loi du 12 mars 2012, il appartient donc à l'organe délibérant, après avis du comité technique paritaire d'approuver le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire pour les années 2017 et 2018, en fonction des besoins de la collectivité et des objectifs de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences.*

## I. Bilan

☞ Le **bilan du plan de résorption de l'emploi précaire mis en place par la collectivité pour la période 2012-2016** précise notamment par grade et par cadre d'emplois :

- les prévisions de recrutements qui avaient été programmées
- le nombre de recrutements réservés effectivement réalisés au cours des sessions successives de recrutement
- le nombre de personnes s'étant vu proposer une transformation de leur CDD en CDI en application des dispositions dérogatoires fixées par la loi du 12 mars 2012

.....  
.....  
.....  
.....

## II. Rapport

☞ Le **rapport** est le recensement chiffré des agents éligibles au dispositif. Il est **unique, non révisable et obligatoire**. Il doit préciser :

- le nombre d'agents remplissant les conditions pour la période du 13 mars 2016 au 12 mars 2018 (même si celui-ci est égal à 0)
- la nature et la catégorie hiérarchique des fonctions exercées
- L'ancienneté acquise en tant qu'agent contractuel dans la collectivité (y compris employeur précédent en cas de transfert de compétences, fusion...) ainsi qu'à la date d'établissement du rapport

Le rapport indiquera également le nombre d'agents contractuels qui bénéficient de la transformation de plein droit de leur CDD en CDI au 13 mars 2012 au regard des nouvelles dispositions de la loi du 20 avril 2016.

Date du rapport: .....

Nombres de dossiers éligibles (même si égal à 0): .....

Fonctions exercées et temps travail dans la collectivité	Catégorie hiérarchique correspondante	Type de contrat : CDI ou CDD au ..... 2016	Type contrat et Ancienneté acquise au 31 mars 2013 * (au moins 2 ans si CDD)	Ancienneté acquise à la date du rapport soit .....2016

*\*services publics effectués dans la collectivité*

Le cas échéant, compléter cette partie par un tableau reprenant la situation des agents en CDI ou en CDD qui remplissant les conditions au 31/03/2011, ont échoué aux sélections professionnelles organisées entre 2012 et 2016. Ces agents sont à nouveau éligibles pour la période 2016-2018.

### III. Programme pluriannuel

☞ Le **programme pluriannuel** est le recensement des emplois ouverts par la collectivité en tenant compte de ses besoins et des objectifs de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC). Il est révisable en cours de période après avis du Comité technique et approbation par l'organe délibérant. Il doit préciser pour la période du 13 mars 2016 au 12 mars 2018 :

- les grades ouverts aux recrutements réservés (grades de l'échelle 3, future C1) ainsi que 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
- les grades ouverts aux sélections professionnelles
- le nombre d'emplois ouverts pour chacun et leur répartition par sessions de recrutement, jusqu'en mars 2018.

- au titre du dispositif de sélection professionnelle, besoins de la collectivité en 2017 et 2018 :

Grades	2017	2018	Nombre total de postes
<b>Nombre total de postes par année</b>			

- au titre du recrutement direct, besoins de la collectivité en 2017 et 2018 :

Grades	2017	2018	Nombre total de postes
<b>Nombre total de postes par année</b>			

**Pour les emplois listés dans le rapport et non repris dans le programme, indiquer les motifs :**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**3 - Nombre de transformation de CDD en CDI :**

- **Au 13 mars 2012** (dispositif de cdisation obligatoire) : .....  
*Indiquer nombre de CDIsation obligatoires opérés au 13/3/2012*
- **en 2017** : .....  
*Indiquer nombre de CDIsation classiques (6 ans d'ancienneté) envisagées*
- **en 2018** : .....  
*Indiquer nombre de CDIsation classiques (6 ans d'ancienneté) envisagées si personne n'obtient le concours*

**4- L'organisation des sélections professionnelles peut être assurée par la collectivité ou confiée au CDG**

Envisagez-vous de conventionner avec le CDG :     Oui             Non

*(Rappel : les documents ne doivent pas comporter de noms)*

Fait à ....., le.....

*Signature de l'autorité territoriale*

**Pièces à fournir pour les agents éligibles :**

- le formulaire d'examen de la situation individuelle complété et signé

**TOUT DOSSIER INCOMPLET OU REÇU APRES LA DATE LIMITE  
SERA REPORTÉ Á L'ORDRE DU JOUR DE LA SÉANCE SUIVANTE  
(Cachet de La Poste faisant foi)**

## ANNEXE 3

### MODELE DE DELIBERATION

*Portant approbation du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire*

*La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 a mis en place un dispositif permettant à certains agents contractuels d'accéder à l'emploi titulaire par la voie de concours réservés, de sélections professionnelles ou de recrutements réservés.*

*D'abord institué pour la période 2012-2016, ce dispositif a été prolongé pour deux ans par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016.*

*Dans ce cadre, les collectivités doivent recenser les agents susceptibles de bénéficier du dispositif et établir un programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire pour les années 2017 et 2018.*

*Conformément aux nouvelles dispositions de l'article 17 de la loi du 12 mars 2012, il appartient donc à l'organe délibérant, après avis du comité technique paritaire d'approuver le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire pour les années 2017 et 2018, en fonction des besoins de la collectivité et des objectifs de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences.*

Le conseil municipal,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 modifiée 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 ;

Vu 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;

Vu le rapport sur la situation des agents contractuels et le programme d'accès à l'emploi titulaire, soumis à l'avis du Comité Technique le ....., dans les conditions prévues par l'article 17 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 modifiée ;

Considérant les besoins de la collectivité et les objectifs de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences,

Sur le rapport de Monsieur le Maire, après en avoir délibéré et à la majorité de ses membres présents ou représentés ;

#### **APPROUVE**

- le rapport sur la situation des agents contractuels tel que présenté au Comité Technique

#### **DECIDE en conséquence**

- d'ouvrir, au titre du dispositif de sélection professionnelle, les postes suivants :

Grades	2017	2018	Nombre total de postes
<b>Nombre total de postes par année</b>			

- d'ouvrir, au titre du recrutement direct, les postes suivants :

Grades	2017	2018	Nombre total de postes
<b>Nombre total de postes par année</b>			

- d'inscrire les crédits nécessaires aux budgets des exercices correspondants pour la création des emplois correspondant au tableau des effectifs,
- d'autoriser Monsieur le Maire à procéder à l'information individualisée des agents contractuels employés par la collectivité sur le contenu du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire et les conditions générales de la titularisation.
- (le cas échéant) d'autoriser Monsieur le Maire à confier au Centre Départemental de Gestion l'organisation des sélections professionnelles nécessaires à la mise en œuvre dudit programme.

Le Maire,

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui sera affiché ce jour au siège de la collectivité,
- informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif d'Orléans dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'Etat.

Fait à ....., le .....

Le Maire,

## ANNEXE 4

### MODELE DE LETTRE INFORMANT L'AGENT CONTRACTUEL QU'IL PEUT PRETENDRE AU DISPOSITIF D'ACCES A L'EMPLOI TITULAIRE

Collectivité de.....  
Adresse.....

M/Mme.....  
Adresse.....

Objet : Dispositif d'accès à l'emploi titulaire

Madame, Monsieur,

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 modifiée relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique ainsi que le décret d'application n° ..... du ..... prévoient l'accès des agents contractuels de la fonction publique territoriale à l'emploi titulaire.

Compte tenu de votre situation actuelle :

- Emploi de ..... occupé depuis le ..... / ..... / .....
- Temps de travail : Temps complet  
ou temps non complet supérieur ou égale à un mi-temps à raison de ..... par semaine,

Vous remplissez les conditions requises (ou vous remplirez les conditions requises à compter du ..... / ..... / .....) pour prétendre au bénéfice de ce dispositif par la voie des sélections professionnelles ou par la voie du recrutement réservé sans concours (*NB : Supprimer la mention erronée*).

A ce titre, le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire soumis pour avis au Comité technique le..... et approuvé par l'organe délibérant de la collectivité le..... a décidé d'ouvrir au titre de l'année 201..... un poste sur le grade de ..... correspondant aux fonctions que vous exercez.

Ainsi, vous trouverez ci-dessous une simulation fictive de votre situation en cas de nomination stagiaire.

Situation actuelle en qualité d'agent contractuel	Situation fictive en cas de nomination stagiaire dans le cadre du dispositif de titularisation
<u>Emploi</u> : ..... <u>Catégorie hiérarchique (A, B ou C)</u> : ..... <u>Grade de référence</u> : ..... <u>Temps de travail</u> : ..... <u>Nombre d'années de services publics effectifs dans la catégorie hiérarchique</u> : ..... <u>Traitement mensuel brut</u> : ..... <u>Primes mensuelles brutes</u> : ..... <u>Soit Moyenne des 6 meilleures rémunérations brutes mensuelles (traitement + primes) perçues au cours des 12 derniers mois</u> : .....	<u>Nomination dans le grade de</u> : ..... <u>Catégorie hiérarchique (A, B ou C)</u> : ..... <u>Durée du stage : 6 mois</u> <u>Temps de travail</u> : ..... <u>Classement</u> : ..... ème échelon du grade de nomination <u>IB/IM</u> : ..... <u>Traitement mensuel brut garanti</u> : ..... <u>Primes mensuelles brutes</u> : ..... <u>Soit Rémunération brute mensuelle (traitement + primes)</u> : .....

*(Pour les sélections professionnelles)* J'attire votre attention sur le fait que votre nomination stagiaire exigera que vous vous présentiez aux sélections professionnelles. Celles-ci nécessiteront la mise en place de commissions d'évaluation professionnelle qui procéderont à l'audition de chaque agent candidat et dresseront une liste de candidats aptes à être nommés dans le grade correspondant.

Vous serez nommé(e) en qualité de fonctionnaire stagiaire pour une durée de 6 mois au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le recrutement professionnalisé (sélection professionnelle ou recrutement sans concours) est organisé.

Pour toute information complémentaire concernant la procédure de recrutement (mise en place des commissions d'évaluation professionnelle pour les sélections professionnelles : ouverture des postes par arrêté, dépôt des candidatures, audition des candidats par la commission, nomination stagiaire, classement, maintien de rémunération, ...), la direction des ressources humaines/secrétaire de Mairie/DGS se tient à votre disposition.

Date : .....  
Signature de l'autorité territoriale