

**Loi du 12 mars 2012- « Sauvadet »**  
**Le recrutement réservé via les commissions  
d'évaluations professionnelles**

MODE D'EMPLOI

**Références juridiques :**

- Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative notamment à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels

- décret n° 2012-1293 du 22/11/2012 ( JO du 24/11/12) en application du chap II du titre 1<sup>er</sup> de la loi 2012-347

- circulaire du 12.12.12 relative à la mise en œuvre du dispositif d'accès à l'emploi de titulaire dans la FPT

La loi dite « SAUVADET » a ouvert **jusqu'au 13 mars 2016** le dispositif de titularisation dérogatoire au principe du concours pour certains agents non titulaires en contrat de droit public.

Un décret d'application publié en octobre 2012 détaille désormais les modalités d'organisation des sélections professionnelles permettant la titularisation des contractuels et fixe la liste des grades des cadres d'emplois auxquels elles donnent accès.

La circulaire ministérielle du 12 décembre 2012 revient, quant à elle, sur les conditions d'éligibilité au dispositif de titularisation, sur la détermination de l'employeur auprès duquel les agents peuvent déposer leur candidature, sur la liste des cadres d'emplois accessibles via les sélections professionnelles, mais aussi, sur les modalités de mise en œuvre de la transformation automatique des contrats à durée déterminée (CDD) en contrat à durée indéterminée (CDI)

La présente étude doit vous permettre de cerner le nouveau dispositif de titularisation et les obligations administratives qui y sont attachées.

Une seconde étude paraîtra ultérieurement afin de vous exposer les règles de nomination et de classement de ces agents devenus fonctionnaires territoriaux.

**-1- Les agents éligibles au dispositif du recrutement réservé par les sélections professionnelles ?**

Tous les agents contractuels de droit publics ne sont pas concernés par le dispositif.

**Seuls le sont les agents publics justifiant auprès du même employeur les caractéristiques suivantes :**

- ▶ Agents en CDI au 31 mars 2011
- ▶ Agents en CDI au 31 mars 2011 mais qui ne sont plus sous contrat à la date de clôture des inscriptions
- ▶ Agents initialement en CDD dont le contrat a été transformé en CDI en application de la loi du 12 mars 2011

▶ Agents en CDD au 31 mars 2011 et qui n'ont pu bénéficier de CDIisation sous conditions d'ancienneté :

\* 4 années en équivalent temps plein entre le 31 mars 2005 et le 31 mars 2011,

C'est-à-dire les agents recrutés **avant le 1er avril 2007,**

\*4 années en équivalent temps plein à la clôture des inscriptions dont 2 ans entre le 31 mars 2007 et le 30 mars 2011,

C'est-à-dire recrutés **avant le 1er avril 2009,**

- ▶ Agents dont le CDD est arrivé à son terme entre le 1er janvier et le 31 mars 2011
- ▶ Agents dont le CDD a été transféré après le 31 mars 2011 du fait d'un transfert de compétences
- ▶ Agents placés en congé de mobilité au 31 mars 2011

## - 2- Les sélections professionnelles ouvertes sur quels grades ?

En effet tous les grades ne sont pas concernés par ce dispositif ...notamment les grades de catégorie C d'accès sans concours ( *ex : adj ad 2eme cl/ adj tech 2ecl etc..* ).

Dans ce cas de figure, le recrutement direct en Echelle 3 sera mis en œuvre.

Les grades ( A, B et certains C donc en échelle 4) ouverts aux sélections professionnelles : la liste des grades ouverts au recrutement titulaire est jointe en annexe

## -3- Quelles sont les formalités administratives à respecter AVANT les sélections professionnelles ?

Pour les collectivités concernées par des agents contractuels éligibles au dispositif....

► l'autorité territoriale doit présenter un RAPPORT \* au Comité technique avant le 25 Février 2013

*\*Ce rapport doit déterminer :*

*-le nombre d'agents éligibles au dispositif*

*-la nature et la catégorie hiérarchique des fonctions exercées*

*-l'ancienneté acquise en qualité d'agent contractuel de droit public au 31 mars 2011 et à la date de rédaction de ce rapport*

Le rapport est présenté au Comité Technique, ce qui suppose qu'il ne fait pas l'objet d'un vote.

► l'autorité territoriale doit également soumettre un PROGRAMME PLURIANNUEL \* au Comité technique

*\*Ce programme pluriannuel a pour but de définir en fonction des besoins de la collectivité et de la GPEC :*

*- les grades des cadres d'emplois ouverts aux recrutements réservés ( *càd par sélection professionnelle* )*

*- le nombre d'emplois ouverts à chacun de ces recrutements*

*-leur répartition entre les sessions successives de sélection professionnelle*

*Attention, le programme pluri annuel doit aussi mentionner les emplois ouverts en recrutement direct ( catégorie C en échelle 3 ) et dans ce cas de figure, les conditions dans lesquelles ces recrutements sont établis.*

*Il faudra ainsi justifier pour ces recrutements que les acquis de l'expérience professionnelle de l'agent qui postule au recrutement du grade « d'adjoint ad 2<sup>e</sup> classe » correspondent aux fonctions du grade envisagé au recrutement.*

Enfin rien n'interdit des modifications ou des ajustements ultérieurs sur le programme pluri annuel.

Dans ce cas de figure, il s'agira de présenter un nouveau programme au comité technique re saisi de cette question.

► **APRES AVIS du Comité technique (donc VOTE sur le programme pluriannuel)= APPROBATION du programme pluriannuel par l'assemblée délibérante, puis mis en œuvre par décisions de l'autorité territoriale.**

► une **INFORMATION INDIVIDUALISEE** sur le contenu du programme + les conditions de titularisation, sera à adresser aux agents contractuels de la collectivité concernée.

## -4- Description du dispositif de sélection professionnelle ( dit « recrutement réservé »)

**Son organisation :**

- soit directement par la collectivité concernée

-soit confiée par **voie de convention** au CDG (*territorialement compétent*)

Dans tous les cas de figure la sélection est confiée à une **COMMISSION D'EVALUATION PROFESSIONNELLE** qui doit être complète pour siéger valablement :

Sa composition lorsqu'elle relève de la collectivité	Sa composition lorsqu'elle est confiée au CDG
- l'autorité territoriale ou pers qu'elle désigne	- Président du CDG ou pers qu'il désigne et qui présidera la commission... <b>mais cette pers ne peut pas être l'autorité T de la collectivité</b>
- une personnalité qualifiée désignée par président du CDG...qui préside la commission ( pas d'agent de la collectivité)	- une personnalité qualifiée désignée par Président du CDG <b>mais cette pers ne peut pas appartenir à la collectivité</b>
- un fonctionnaire de la collectivité ou à défaut d'une autre collectivité mais au moins à la même cat hiérarchique... <b>ce membre peut donc changer selon les grades ouverts</b>	-un fonctionnaire de la collectivité ou à défaut d'une autre collectivité mais au moins à la même cat hiérarchique... <b>ce membre peut donc changer selon les grades ouverts</b>

### Quelles formalités administratives à accomplir?

► un **ARRÊTE** d'ouverture des sessions de sélections professionnelles 1 mois au plus tard avant le début des auditions

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

► **AFFICHAGE de l'arrêté, 1 mois au plus tard** avant le début des auditions, dans les locaux de l'autorité organisatrice + locaux du CDG + site internet de la l'autorité organisatrice

► **AFFICHAGE de la composition de la commission d'évaluation professionnelle** (dans les locaux de la collectivité concernée et éventuellement sur votre site internet)

### **-5- Le déroulement des sélections professionnelles : les auditions**

Le but de ces auditions = apprécier l'aptitude de l'agent contractuel à exercer les missions du cadre d'emplois auquel la sélection donne accès

Au préalable, la collectivité doit transmettre aux candidats des auditions un **DOSSIER** à compléter ( CV/ Lettre de candidature/éléments permettant d'apprécier le parcours professionnel) et le récupérer avant (ou lors) des auditions.

#### **L'audition en catégorie B et C:**

- un entretien de 20 minutes avec le candidat
  - ° 5 min : exposé du candidat
  - ° 15 min entretien à partir de l'exposé et des éléments contenus dans le DOSSIER communiqué

#### **L'audition en catégorie A:**

- un entretien de 30 minutes avec le candidat
  - ° 10 min : exposé du candidat
  - ° 20 min entretien à partir de l'exposé et des éléments contenus dans le DOSSIER communiqué

**Le Résultat de ces auditions :**

La commission d'évaluation professionnelle dresse **une liste alphabétique des seuls candidats déclarés « APTES au recrutement titulaire»**

La collectivité, organisatrice des sessions, a la responsabilité administrative de cette liste.

Il y aura alors un affichage dans les locaux de la collectivité organisatrice et publication sur son site internet.

Les agents déclarés « aptes » devront être nommés sur le grade ouvert au recrutement avant le 31 décembre de l'année de l'audition.

Dans le cas où l'agent ne serait pas déclaré « Apte » au terme des auditions :

- il pourra se présenter à une session ultérieure

-renoncer au recrutement réservé et conserver sa situation contractuelle.

Mes collaboratrices du pôle de gestion des carrières restent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Pour le Président,  
**Robert GARRABE**  
Par délégations,  
Le Directeur Général  
**Franck FRANCERIES**

