

LES CAS DE RECOURS AUX AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC DANS LA FONCTION TERRITORIALE

PRINCIPE GÉNÉRAL

Outre les personnes recrutées dans le cadre du PACTE et les dispositions spécifiques applicables aux personnes handicapées, des agents contractuels de droit public peuvent être recrutés dans la fonction publique territoriale soit du fait de la spécificité de leurs fonctions, soit pour remplacer momentanément un titulaire ou par dérogation au principe général d'emploi de fonctionnaires.

Ces agents contractuels de droit public représentent 20,8 % des emplois équivalent temps plein de la fonction publique territoriale.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS DE LA FONCTION PUBLIQUE DE TERRITORIALE PAR STATUT

	Effectifs	Pourcentage
Titulaires	1 329 107	76
Contractuels	363 260	20,8
Assistants maternelles	56 011	3,2

Source : rapport annuel de la fonction publique 2009, DGAFP

LES EMPLOIS PUBLICS SPECIFIQUES

LES EMPLOIS FONCTIONNELS

Les emplois fonctionnels sont des postes à responsabilité dans lesquels les personnels sont nommés pour une durée déterminée.

Par principe, les emplois fonctionnels sont occupés par des fonctionnaires détachés.

Cependant, certains emplois fonctionnels supérieurs peuvent être pourvus par la voie du recrutement direct.

Article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Les agents ainsi recrutés sont des agents contractuels de droit public.

Article 1^{er} du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Les emplois fonctionnels qui peuvent donner lieu à recrutement direct

Directeur général des services des départements et des régions
En cas de création d'emploi, directeur général adjoint des services des départements et des régions
Directeur général des services et directeur général des services techniques des communes de plus de 80 000 habitants
Directeur général adjoint des services des communes de plus de 150 000 habitants
Directeur général des services des départements et des régions
En cas de création d'emploi, directeur général adjoint des services des départements et des régions
Directeur général des services et directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants
Directeur général adjoint des services des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 150 000 habitants.
Directeur général des services du Centre national de la fonction publique territoriale
Directeur général des services des Communautés urbaines, communautés d'agglomération, communautés de communes, syndicats d'agglomération nouvelle, communautés d'agglomération nouvelle, sous réserve que la population totale des communes regroupées par ces établissements publics soit supérieure à 80 000 habitants
Directeur général des services des Offices publics d'habitations à loyer modéré de plus de 15 000 logements
Directeur général des services Syndicats intercommunaux et syndicats mixtes composés exclusivement de collectivités territoriales ou de groupement de collectivités, sous réserve que les compétences desdits établissements publics, l'importance de leur budget, le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent de les assimiler à des communes de plus de 80 000 habitants
Directeur général des services Centres communaux d'action sociale et centres intercommunaux d'action sociale, sous réserve que l'importance de leur budget de fonctionnement et le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent de les assimiler à des communes de plus de 80 000 habitants.
Directeur général des services des Caisses de crédit municipal ayant le statut d'un établissement public industriel et commercial ou habilitées à exercer des activités de crédit
Directeur général des services des Centres interdépartementaux de gestion

Article 2 du décret n° 88-545 du 6 mai 1988

L'accès à ces emplois par la voie du recrutement direct n'entraîne pas titularisation dans la fonction publique territoriale.

Article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

LES COLLABORATEURS DE CABINET

Les emplois de cabinet peuvent être occupés indifféremment par des fonctionnaires détachés ou des agents contractuels.

Tout comme pour les emplois fonctionnels, la nomination d'agents contractuels à ces emplois ne leur donne aucun droit à être titularisés dans un grade de la fonction publique territoriale.

Du fait de la confiance nécessaire à l'exercice des fonctions ainsi occupées, l'autorité territoriale peut, librement mettre fin aux fonctions des agents contractuels ainsi recrutés.

Article 110 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

En tout état de cause, le contrat d'un collaborateur de cabinet prend fin, au plus tard, en même temps que le mandat de l'autorité territoriale qui l'a recruté.

Article 6 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987

Le nombre d'agent que l'autorité territoriale peut ainsi recruter dépend du nombre d'habitants de la collectivité ou du nombre d'agents de l'établissement public employés.

Le nombre maximum d'emplois de cabinet des collectivités

	Population en nombre d'habitants (n)	Collaborateurs de cabinet
Maire	$n < 20\ 000$	1 personne
	$20\ 000 < n < 40\ 000$	2 personnes
	$40\ 001 < n < 400\ 000$	1 personne pour chaque tranche supplémentaire de 1 à 45 000 habitants
	$400\ 000 < n$	1 personne pour chaque tranche supplémentaire de 1 à 80 000 habitants
Président du conseil général	$n < 100\ 000$	3 personnes
	$100\ 000 < n < 1\ 000\ 000$	1 personne pour chaque tranche supplémentaire de 1 à 150 000 habitants
	$1\ 000\ 000 < n$	1 personne pour chaque tranche supplémentaire de 1 à 500 000 habitants
Président du conseil régional	$n < 500\ 000$	5 personnes
	$500\ 000 < n$	1 personne pour chaque tranche supplémentaire de 1 à 500 000 habitants

Article 10,1 et 12 du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987

Le nombre maximum d'emplois de cabinet des Établissement publics

	Nombre d'agents employés (n)	Nombre de collaborateurs de cabinet
Président d'établissement public administratif	n < 200	1 personne
	200 < n	2 personnes
Président d'une communauté urbaine ou d'une communauté d'agglomération	n < 200	1 personne
	200 < n < 500	3 personnes
	500 < n < 3 000	2 personnes pour chaque tranche supplémentaire de 1 à 500 agents
	3 000 < n	1 personne pour chaque tranche supplémentaire de 1 à 1 000 agents

Article 13 et 13-1 du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987

LES ASSISTANTS MATERNELS ET FAMILIAUX

Les assistants maternels et les assistants familiaux employés par des collectivités territoriales sont des agents contractuels de ces collectivités.

Les dispositions particulières qui leur sont applicables compte tenu du caractère spécifique de leur activité, sont fixées par voie réglementaire.

Article L. 422-6 du Code de l'action sociale et des familles

Les contrats conclus à la suite du transfert d'une activité assurée par une entité de droit privé transférée à une collectivité territoriale.

Lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, il appartient à cette personne publique de proposer à ces salariés un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires.

Sauf disposition légale ou conditions générales de rémunération et d'emploi des agents contractuels de la personne publique contrairement, le contrat qu'elle propose reprend les clauses substantielles du contrat dont les salariés sont titulaires, en particulier celles qui concernent la rémunération.

En cas de refus des salariés d'accepter le contrat proposé, leur contrat prend fin de plein droit. La personne publique applique les dispositions relatives aux agents licenciés prévues par le droit du travail et par leur contrat.

Article L. 1224-3 du Code du travail

LES BESOINS TEMPORELS

Le remplacement momentané de fonctionnaires.

LE REMPLACEMENT MOMENTANÉ D'AGENTS

Des agents contractuels peuvent être recrutés pour remplacer des agents momentanément indisponibles ou autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel.

Agents concernés

Des agents contractuels peuvent être recrutés pour remplacer :

- des fonctionnaires ;
- des agents contractuels.

Article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Cas de remplacement

Un agent contractuel pourra être recruté pour remplacer un agent :

- autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel ;
- indisponible en raison d'un congé annuel ;
- indisponible en raison d'un congé de maladie ordinaire ;
- indisponible en raison d'un congé de grave ou de longue maladie ;
- indisponible en raison d'un congé de longue durée ;
- indisponible en raison d'un congé de maternité ou pour adoption ;
- indisponible en raison d'un congé parental ;
- indisponible en raison d'un congé de présence parentale ;
- indisponible en raison d'un congé de solidarité familiale ;
- indisponible en raison de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux ;
- Indisponible en raison de sa participation à des activités de réserves ;
- Indisponible en raison de tout autre congé.

Article 3-1 de la loi n° 84-53

Durée du contrat

Les contrats des agents contractuels recrutés pour assurer le remplacement momentané d'agents auront une durée déterminée égale à la durée prévisible de l'indisponibilité du fonctionnaire ou de l'agent et dont le renouvellement s'effectue dans la limite de l'absence de l'agent à remplacer.

Un agent contractuel recruté pour remplacer un fonctionnaire bénéficiant d'un congé longue maladie de 6 mois aura un contrat d'une durée maximum de 6 mois. Si le fonctionnaire est, sur sa demande, reconnu apte à reprendre son service avant l'issue de son congé de 6 mois, le contrat de l'agent non-titulaire n'aura plus de motif et ce dernier devra être reclassé ou licencié.

En l'absence de précisions réglementaires, le recrutement d'agents contractuels pour le remplacement momentané de fonctionnaire peut se faire pour les catégories A, B et C.

Article 3-1 de la loi n° 84-53

La vacance de poste

Des agents contractuels peuvent être recrutés pour faire face temporairement à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu.

Conditions de recrutement au motif de la vacance de poste

Le recrutement d'agents contractuels sur ce dernier motif ne pourra se faire qu'après une déclaration de vacance de poste.

La déclaration de vacance ne pourra être émise que si le poste n'a pu être pourvu après la publication de l'offre au centre de gestion.

En l'absence de ces démarches de vacances, le contrat pourra être annulé à la suite de l'action d'un fonctionnaire, tiers au contrat, qui aurait désiré postuler à l'emploi occupé par l'agent contractuel. En cas d'annulation du contrat, l'agent contractuel recruté illégalement devra être licencié.

CE, 24 juillet 2009, n° 311850

Ces fonctions ne devront être assurées par des agents contractuels que dans la mesure où elles ne peuvent l'être par des fonctionnaires titulaires.

Le recrutement d'agents contractuels sur ce dernier motif ne pourra se faire qu'après une déclaration de vacance de poste et dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire pour toutes les catégories ou éventuellement d'un agent contractuels, pour la catégorie A (nécessité de service) sur ce dernier.

La déclaration de vacance se fait, pour l'ensemble des emplois des fonctionnaires, au centre de gestion territorialement compétent, à l'exception des administrateurs territoriaux, conservateurs territoriaux des bibliothèques, conservateurs territoriaux du patrimoine et ingénieurs en chefs, pour lesquels la déclaration doit être transmise au Centre national de la fonction publique territoriale.

En l'absence de ces démarches de vacances, le contrat pourra être annulé à la suite du contrôle du préfet ou de l'action d'un fonctionnaire, tiers au contrat, qui aurait désiré postuler à l'emploi occupé par l'agent contractuel. En cas d'annulation du contrat, l'agent contractuel recruté illégalement devra être licencié.

Toute nomination dans un emploi dont la vacance n'a pas donné lieu à publicité indiquant précisément l'emploi vacant ou nouvellement créé est illégale et est susceptible d'être annulée par le juge administratif.

Exemple

Le recrutement d'un agent contractuel sur un emploi de chargé de mission dont la création par délibération de la collectivité territoriale employeur n'a pas été communiquée au centre de gestion compétent a été annulé pour excès de pouvoir.

CE, 14 mars 1997, n° 143800

Le recrutement d'un agent contractuel sur un poste vacant d'adjoint administratif territorial a été annulé au motif que l'avis de vacance de poste transmis au centre départemental de gestion compétent mentionnait un poste d'agent administratif et non celui d'adjoint administratif territorial. la nature de l'erreur commise en l'espèce dans la désignation de l'emploi ouvert au recrutement étant de nature à en entacher la légalité du recrutement.

CE, 17 décembre 2003, n° 236036

Même si la loi ne prévoit pas de délai minimum à respecter entre la publicité de la vacance du poste et la décision de recrutement, le juge administratif considère néanmoins, qu'un délai raisonnable doit être respecté afin que les intéressés puissent faire acte de candidature. Ainsi, la vacance du poste doit nécessairement être déclarée auprès du centre de gestion et publiée, avant la signature de l'arrêté de nomination.

Le juge administratif a considéré comme suffisant pour permettre à des agents titulaires de se porter éventuellement candidat, le délai de deux mois qui sépare la réception par le centre de gestion de la déclaration de vacance du recrutement auquel a procédé la collectivité plus de deux mois après.

CAA Paris, 19 octobre 2009, n° 08PA01647

En l'absence de précisions réglementaires, le recrutement d'agents contractuels pour le remplacement momentané de fonctionnaire peut se faire pour les catégories A, B et C.

Durée du contrat pour vacance de poste

La durée du contrat de vacance ne peut être supérieure à un an.

Article 3-2 de la loi n° 84-53

Le renouvellement du contrat pour vacance de poste

Le contrat d'un agent contractuel au motif de la vacance d'un poste ne peut être renouvelé qu'une fois.

Ce renouvellement ne pourra se faire que si la procédure de recrutement d'un titulaire n'a pas porté ses fruits.

Article 3-1 de la loi n° 84-53

Accroissement temporaire d'activité

Les fonctions correspondant à un besoin temporaire peuvent être remplies par un agent contractuel.

La durée maximum du contrat de l'agent recruté pour un accroissement temporaire d'activité est de 12 mois maximum sur 18.

Article 3 de la loi n° 84-53

Ces fonctions ne devront être assurées par des agents contractuels que dans la mesure où elles ne peuvent l'être par des fonctionnaires titulaires.

Accroissement saisonnier d'activité

Les fonctions correspondant à un besoin saisonnier peuvent être remplies par un agent contractuel.

La durée maximum du contrat de l'agent recruté pour un besoin occasionnel est de 6 mois maximum sur 12.

Article 3 de la loi n° 84-53

Application

L'existence, ou l'absence, du caractère temporaire, saisonnier ou permanent d'un emploi doit s'apprécier au regard de la nature du besoin auquel répond cet emploi et ne saurait résulter de la seule durée pendant laquelle il est occupé.

Un emploi permanent occupé de manière ponctuel ne pourra être qualifié de besoin occasionnel ou saisonnier.

CE, n° 314722, 14 octobre 2009

LES DÉROGATIONS AU PRINCIPE DE RECRUTEMENT DE FONCTIONNAIRES DANS L'EMPLOI PUBLIC

Outre les emplois particuliers susmentionnés, le remplacement d'agents indisponibles, la vacance de Poste et l'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, des agents contractuels peuvent être recrutés par dérogation au principe selon lequel un emploi civil permanent est occupé par un fonctionnaire afin d'ajuster la gestion de la masse salariale des fonctionnaires aux nécessités de continuité de service et de prendre en compte les difficultés particulières des petites collectivités.

Cinq cas sont concernés :

- l'absence de corps de fonctionnaire susceptible de remplir les fonctions ;
- la nécessité de service ;
- les emplois à temps incomplet ;
- les secrétaires de mairie pour les petites collectivités ;
- pour les emplois des petites communes les emplois dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.

L'ABSENCE DE CORPS DE FONCTIONNAIRES

Des agents contractuels peuvent être recrutés lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes au besoin du service, c'est-à-dire quand il n'existe pas de corps pour le poste visé.

Cette dérogation concerne les emplois demandant des qualifications particulières.

Exemple

Un emploi administratif, du fait de son caractère généraliste, ne pourra, dans la plupart des cas, pas être occupé par un agent contractuel recruté sur ce motif.

Un ergonomiste, recruté pour redessiner les postes de service à la suite d'une multiplication des pathologies liées aux gestes et postures de travail pourra être recruté sur ce fondement.

Si, en l'absence de précisions réglementaires, ces emplois permanents sont ouverts à toutes les catégories d'emploi, A, B ou C, ils concerneront plus particulièrement les emplois supérieurs demandant une haute qualification.

Les agents contractuels ainsi recrutés peuvent bénéficier de contrats d'une durée maximum de trois ans renouvelable par reconduction expresse.

1° de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

LA NÉCESSITÉ DE SERVICE

Des agents contractuels peuvent être recrutés lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient.

Les emplois ainsi pourvus ne peuvent être que de niveau de la catégorie A.

Les agents non-titulaires ne peuvent être recrutés pour nécessité de service que sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté.

Les agents contractuels ainsi recrutés peuvent bénéficier de contrats d'une durée maximum de trois ans, renouvelables par reconduction expresse.

2° de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

LES EMPLOIS DE SECRÉTAIRE DE MAIRIE

Dans les communes de moins de 1 000 habitants, les emplois de secrétaire de Mairie peuvent être occupés par des agents contractuels.

Dans les groupements composés de communes ne dépassant pas 1 000 habitants, les emplois de secrétaire des groupements peuvent être occupés par des agents non-titulaires.

Les agents contractuels ainsi recrutés peuvent bénéficier de contrats d'une durée maximum de trois ans, renouvelables par reconduction expresse.

3° de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

LES EMPLOIS A TEMPS NON COMPLET

Dans les communes de moins de 1 000 habitants, les emplois permanents à temps non-complet des communes de moins de 1 000 habitants peuvent, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %, être occupés par des agents contractuels.

Dans les groupements composés de communes ne dépassant pas 1 000 habitants, les emplois permanents à temps non-complet peuvent, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %, être occupés par des agents non-titulaires.

Les agents contractuels ainsi recrutés peuvent bénéficier de contrats d'une durée maximum de trois ans, renouvelables par reconduction expresse.

4° de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

MODIFICATION DU PERIMETRE D'UN SERVICE PUBLIC

Les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public peuvent être occupés par des agents non-titulaires.

Les agents contractuels ainsi recrutés peuvent bénéficier de contrats d'une durée maximum de trois ans, renouvelables par reconduction expresse.

5° de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Exemple

Les emplois créés pour gérer les agences postales communales dont l'existence est soumise à la reconduction, généralement triennale de contrat avec la Poste.

L'OCTROI DE CDI AUX AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

DISPOSITIONS TRANSITOIRES : LES AGENTS CONTRACTUELS EN FONCTION AU 13 MARS 2012

Les agents contractuels bénéficiaires d'un CDD, en fonction au 13 mars 2012 se voient obligatoirement proposer un contrat à durée indéterminée, s'ils remplissent certaines conditions.

Conditions tenant au motif de recrutement

Pourront bénéficier de cette proposition les agents contractuels recrutés :

- pour le remplacement d'un agent momentanément indisponible ;
- pour faire face à une vacance de poste ;
- sur un emploi spécifique pour lequel il n'existe pas de corps de fonctionnaires ;
- pour nécessité de service (catégorie A) ;
- sur un emploi à temps non complet ;
- sur un autre emploi permanent ;
- pour un besoin occasionnel ;
- pour un besoin saisonnier.

Conditions d'ancienneté

Pour bénéficier de la proposition de CDI, les agents contractuels doivent avoir été employés, auprès de la même collectivité ou du même établissement public :

- depuis six ans au moins au cours des huit dernières années auprès du même département ministériel ou du même établissement public ;
- depuis trois ans au cours des quatre dernières années auprès du même département ministériel ou du même établissement public pour les agents âgés d'au moins cinquante-cinq ans à la date du 13 mars 2012.

Article 21 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012

Les agents dont le contrat a été transféré ou renouvelé du fait d'un transfert d'activités, d'autorités ou de compétences entre une personne morale de droit public et une collectivité ou un établissement public territorial conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise au titre de leur précédent contrat.

Article 15 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012

Appréciation de l'ancienneté

L'ancienneté doit avoir été acquise auprès du même employeur où l'agent exerce ses fonctions au 13 mars 2012.

L'ancienneté est conservée si le changement d'employeur résulte d'un transfert de compétence.

L'ancienneté est également conservée pour les agents rémunérés successivement par des employeurs publics différents, continuant de pourvoir le poste de travail pour lequel ils ont été recrutés.

L'ancienneté est décomptée de date à date quelque soit la quotité de service.

Seuls les services effectifs sont pris en compte. Sont exclues les congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles tels que le congé parental ou le congé pour création ou reprise d'entreprise.

Appréciation de l'ancienneté pour l'octroi d'un CDI au 13 mars 2012

Période	La durée des services s'apprécie de date à date et non en équivalent temps plein
Effectivité des services	Prise en compte des services effectifs Exclusion des congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles : - congé parental - congé pour convenances personnelles - congé pour création ou reprise d'entreprise...
Acquisition auprès	Même employeur où les agents exercent leurs fonctions au 13 mars 2012
Exceptions	Transferts de contrat Agents rémunérés successivement par des employeurs publics différents, continuant de pourvoir le poste de travail pour lequel ils ont été recrutés

Conditions d'octroi d'un CDI au 13 mars 2012

Agent de moins de 55 ans	Agent de 55 ans et plus
Six ans au moins	Trois ans au moins
Au cours des huit années précédent le 13 mars 2012 y compris de manière discontinue	Au cours des quatre années précédent le 13 mars 2012 y compris de manière discontinue
De services effectifs	
Auprès du même employeur	

Exclusion

N'entrent pas dans le calcul de la durée, les services accomplis :

- dans les fonctions de collaborateurs de groupes d'élus ;
- dans les emplois fonctionnels ;
- dans les emplois de collaborateurs de cabinet.

Les périodes d'activité accomplies par un agent mis à disposition de la collectivité par un centre de gestion ne sont prises en compte que si elles l'ont été auprès de la collectivité ou de l'établissement l'ayant ensuite recruté par contrat.

Article 15 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012

Application

Dès la publication de la loi, la collectivité est tenue de proposer à l'agent qui remplit les conditions un nouveau contrat, pour une durée indéterminée.

Pour les agents recrutés sur un motif de remplacement, de vacance de poste, de besoin occasionnel ou saisonnier, le contrat peut prévoir la modification des fonctions de l'agent de manière à l'affecter sur un besoin permanent.

Exemple

Ainsi, un agent contractuel recruté par la même collectivité pour le remplacement de différents agents titulaires pour une durée totale de 6 ans les 8 dernières années pourra se voir octroyer un CDI ; l'employeur devra, dès lors, lui proposer un emploi permanent.

Dispositions transitoires

	Ancienneté	Ancienneté acquise sur un emploi	Emploi occupé
Agents en fonction au 12 mars 2012	Agents de moins de 55 ans 6 ans au moins au cours des 8 dernières années	<ul style="list-style-type: none">■ le remplacement d'un agent momentanément indisponible■ faire face à une vacance de poste■ sur un emploi spécifique pour lequel il n'existe pas de corps de fonctionnaires■ pour nécessité de service■ sur un emploi à temps non complet■ autre emploi permanent■ pour un besoin occasionnel■ pour un besoin saisonnier	
	Agents de plus de 55 ans trois ans au cours des quatre dernières années		

L'OCTROI DE CDI AUX AGENTS CONTRACTUELS NE REMPLISSANT PAS LES CONDITIONS AU 13 MARS 2012

La notion d'emploi permanent/temporel

Seuls les agents contractuels recrutés au titre de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 sur des emplois permanents à temps complet ou incomplets pourront bénéficier de CDI.

Pourront bénéficier d'un CDI les agents employés sur un emploi permanent :

- en l'absence de corps de fonctionnaires ;
- sur des emplois de catégorie A pour nécessité de service ;
- sur des emplois à temps non complet d'une durée maximum de 50 % d'un temps complet des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à 1 000 habitants ;
- sur des emplois de secrétaire de mairie des communes de moins de 1 000 habitants et de secrétaire des groupements composés de communes de moins de 1 000 habitants ;
- sur des emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.

Les agents contractuels recrutés sur des postes de remplacement ou pour faire face à une vacance de poste ne pourront pas bénéficier de CDI, même s'ils restent plus de 6 ans dans les mêmes fonctions, dans la mesure où ils n'occupent un emploi permanent que de manière temporaire.

Article 3-4 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Exemple

Un agent qui remplace plusieurs fonctionnaires, dans le cadre du même emploi et dans la même administration ne pourra pas bénéficier d'un CDI, car son activité satisfait un besoin temporel de remplacement.

CAA Versailles, 12 juin 2008, n° 06VE02682

CAA Versailles, 19 novembre 2007, n° 06VE00731

CE, 23 décembre 2011, n° 334584

La notion de besoin permanent/temporel

Tout contrat conclu ou renouvelé en application des articles 3-3 avec un agent qui justifie d'une durée de services publics effectifs de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par une décision expresse, pour une durée indéterminée.

Décompte de l'ancienneté

Principe

Les six ans doivent avoir été accomplis dans leur totalité auprès de la même collectivité ou du même établissement public.

Les services accomplis à temps incomplet et à temps partiel sont assimilés à du temps complet.

L'ancienneté acquise sur des emplois temporaires

Les agents pourront faire valoir l'ancienneté acquise sur des emplois relevant de la même catégorie hiérarchique auprès de leur employeur, même si celle-ci a été acquise dans le cadre de contrats conclus pour des besoins temporaires.

Exemple

un agent recruté initialement pour le remplacement d'un fonctionnaire en congé de longue maladie pendant trois ans puis employé sur un autre poste de travail, de même catégorie hiérarchique, parce que les besoins du service le justifient, pendant une nouvelle période de trois ans pourra faire valoir son premier contrat pour bénéficier d'un CDI, si le contrat est renouvelé au terme de la deuxième période d'emploi.

La durée de six ans est donc comptabilisée au titre de l'ensemble des services effectués dans des emplois :

- en l'absence de corps de fonctionnaires ;
- sur des emplois de catégorie A pour nécessité de service ;
- sur des emplois à temps non complet d'une durée maximum de 50 % d'un temps complet ;
- sur des emplois de secrétaire de mairie ;
- sur des emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public ;
- pour faire face au remplacement d'un agent momentanément indisponible ;
- pour faire face à une vacance de poste ;
- pour un accroissement saisonnier d'activité ;
- pour un accroissement temporaire d'activité ;

- les périodes d'activité accomplies par un agent mis à disposition de la collectivité par un centre de gestion ne sont prises en compte que si elles l'ont été auprès de la collectivité ou de l'établissement l'ayant ensuite recruté par contrat.

Article 3-4 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Le niveau hiérarchique équivalent

La reconduction en CDI est subordonnée à une décision expresse de renouvellement du contrat pour l'exercice de fonctions de même catégorie hiérarchique auprès de la même collectivité ou du même établissement public.

Ainsi, le fait de changer d'emploi permanent auprès de cette même collectivité au cours de la période des six ans ne fait plus perdre à l'agent sa perspective d'obtenir un CDI.

Les interruptions d'activité

Pour le calcul des 6 ans, les périodes d'interruption n'excédant pas quatre mois ne pourront plus être invoquées par l'employeur pour justifier la conclusion d'un nouveau contrat en CDD ou le renouvellement en CDD plutôt qu'en CDI, lorsque les agents remplissent les conditions d'ancienneté requises.

Acquisition en cours de contrat

Lorsqu'un agent atteint l'ancienneté nécessaire à l'octroi d'un CDI avant l'échéance de son contrat en cours, les parties peuvent conclure d'un commun accord un nouveau contrat, qui ne peut être qu'à durée indéterminée.

Article 3-4 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Recrutement direct en CDI

Le recrutement par un autre employeur de la même fonction publique

L'agent contractuel bénéficiaire d'un CDI dans une collectivité ou un établissement public territorial recruté pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique sur un emploi permanent par une autre collectivité ou un autre établissement public territorial peut l'être pour une durée indéterminée.

Sont concernés les agents recrutés :

- en l'absence de corps de fonctionnaires ;
- sur des emplois de catégorie A pour nécessité de service ;
- sur des emplois à temps non complet d'une durée maximum de 50 % d'un temps complet des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à 1000 habitants ;
- sur des emplois de secrétaire de mairie des communes de moins de 1 000 habitants et de secrétaire des groupements composés de communes de moins de 1 000 habitants ;
- sur des emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.

Article 3-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Le maintien en fonction

Les contrats des agents contractuels occupant des emplois permanents ne sont renouvelables que par reconduction expresse.

La circonstance qu'un contrat à durée déterminée ait été reconduit tacitement ne peut avoir pour effet de lui conférer une durée indéterminée, le maintien en fonction de l'agent à l'issue de son contrat initial ayant seulement pour effet de donner naissance à un nouveau contrat dont la durée est celle du contrat initial

CE, n° 273244, 14 mai 2007

CE, n° 308245, 29 août 2008

CE, n° 310739, 9 décembre 2009

CAA, Nancy, n° 11NC00634, 5 avril 2012

Exemple

Le maintien en fonction de l'agent à l'issue de son contrat initial a seulement pour effet de donner naissance à un nouveau contrat, conclu lui aussi pour une période déterminée et dont la durée est celle du contrat initial.

Ainsi, sauf circonstance particulière, la décision par laquelle l'autorité administrative compétente met fin aux relations contractuelles doit être regardée comme un refus de renouvellement du contrat si elle intervient à l'échéance du nouveau contrat, et comme un licenciement si elle intervient au cours de ce nouveau contrat.

CE, 7 février 2005, n° 256789

CE, 27 octobre 1999, n° 178412

Conditions d'octroi d'un CDI pour les agents contractuels de la Fonction publique territoriale

	Ancienneté	Ancienneté acquise sur un emploi	Emploi occupé
Nouvelles modalités d'octroi d'un CDI	6 ans sur un emploi de même niveau hiérarchique y compris de manière discontinue si l'interruption d'activité n'excède pas 4 mois	Le remplacement d'un agent momentanément indisponible Faire face à une vacance de poste Sur un emploi spécifique pour lequel il n'existe pas de corps de fonctionnaires Pour nécessité de service Sur un emploi à temps incomplet Autre emploi permanent Pour un accroissement saisonnier d'activité Pour un accroissement temporaire d'activité	Sur un emploi spécifique pour lequel il n'existe pas de corps de fonctionnaires Pour nécessité de service Sur un emploi à temps non complet Sur un autre emploi permanent
Recrutement direct en CDI	-	Si l'agent bénéficie déjà d'un CDI au sein de la même fonction publique, dès lors qu'il s'agit d'exercer des fonctions de même niveau hiérarchique	

Conditions d'octroi d'un CDI pour les agents contractuels de la Fonction publique territoriale

	Ancienneté	Ancienneté acquise sur un emploi	Emploi occupé
Agents en fonction au moment de la publication de la loi	Agents de moins de 55 ans 6 ans au moins au cours des 8 dernières années	<ul style="list-style-type: none"> ■ le remplacement d'un agent momentanément indisponible ■ faire face à une vacance de poste ■ sur un emploi spécifique pour lequel il n'existe pas de corps de fonctionnaires 	
	Agents de plus de 55 ans 3 ans au cours des 4 dernières années	<ul style="list-style-type: none"> ■ pour nécessité de service ■ autre emploi permanent ■ sur un emploi à temps incomplet ■ pour un besoin occasionnel ■ pour un besoin saisonnier 	
Nouvelles modalités d'octroi d'un CDI	6 ans sur un emploi de même niveau hiérarchique y compris de manière discontinue si l'interruption d'activité n'excède pas 4 mois	<ul style="list-style-type: none"> ■ le remplacement d'un agent momentanément indisponible ■ faire face à une vacance de poste ■ sur un emploi spécifique pour lequel il n'existe pas de corps de fonctionnaires ■ pour nécessité de service ■ sur un emploi à temps incomplet ■ autre emploi permanent ■ pour un accroissement saisonnier d'activité ■ pour un accroissement temporaire d'activité 	<ul style="list-style-type: none"> ■ sur un emploi spécifique pour lequel il n'existe pas de corps de fonctionnaires ■ pour nécessité de service ■ sur un emploi à temps incomplet ■ autre emploi permanent
Recrutement direct en CDI	-	Si l'agent bénéficie déjà d'un CDI au sein de la même fonction publique, dès lors qu'il s'agit d'exercer des fonctions de même niveau hiérarchique	

RÉCAPITULATIF : LE RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS DE LA TERRITORIALE

motifs	Références	Démarches préalables	Durée maximum du contrat	CDI
Remplacement momentané d'agent	Article 3-1 de la loi n° 84-53	-	Durée prévisible de l'absence de l'agent	
Faire face à une vacance de poste	Article 3-2 de la loi n° 84-53	Déclaration de vacance de poste	CDD 1 an renouvelable dans la limite de 2 ans	-
Faire face à un « accroissement temporaire d'activité »	Article 3 de la loi n° 84-53	-	12 mois sur 18 mois	
Faire face à un « accroissement saisonnier d'activité »	Article 3 de la loi n° 84-53	-	CDD 6 mois/12	
Absence de corps de fonctionnaires	Article 3-3 1° de la loi n° 84-53	-	CDD 3 ans	
Nature des fonctions ou besoins du service Catégorie A	Article 3-3 2° de la loi n° 84-53	Recrutement de fonctionnaire impossible	CDD 3 ans	
Communes de moins de 1 000 habitants : besoin permanent à temps non complet inférieur à un mi-temps	Article 3-3 3° de la loi n° 84-53	-	CDD 3 ans	
Commune de moins de 1 000 habitants : secrétaires de mairie	Article 3-3 4° de la loi n° 84-16	-	CDD 3 ans	
Dans les communes de moins de 2 000 habitants : emplois dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité	Article 3-3 5° de la loi n° 84-16	Toute catégorie	CDD de 3 ans	Au bout de 6 ans sur un emploi de même niveau hiérarchique quelque soit le motif de recrutement y compris de manière discontinuée si l'interruption d'activité n'excède pas 4 mois

LA TITULARISATION DES AGENTS CONTRACTUELS TERRITORIALE

Les dispositions d'application de la loi du 12 mars 2012 ont été précisées, dans la Fonction publique territoriale par le 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 et par la circulaire NOR INTB1240384C.

Plusieurs cas sont à identifier :

- les agents bénéficiaires d'un CDI au 31 mars 2011 ;
- les agents en CDD au 31 mars 2011 mais qui remplissent les conditions d'octroi d'un CDI au 13 mars 2012 ;
- les agents en CDD au 31 mars 2011 sur un besoin permanent ;

AGENTS BÉNÉFICIAIRES D'UN CDI AU 31 MARS 2011

Principe

Peuvent bénéficier de l'accès spécifique à la fonction publique, les agents contractuels bénéficiaires d'un CDI au 31 mars 2011.

Position

Pour pouvoir bénéficier des dispositions concernant l'accès à l'emploi titulaire, les agents doivent, à la date du 31 mars 2011, avoir été en fonction ou dans l'un des congés prévus par le décret 88-145..

Motif de recrutement

Peuvent bénéficier de l'accès spécifique à l'emploi titulaire les agents recrutés sur un emploi permanent aux motifs prévus à l'article 3 de la loi 84-53 en vigueur avant le 12 mars 2012 :

- sur un emploi spécifique pour lequel il n'existe pas de cadres d'emploi de fonctionnaires ;
- pour nécessité de service (catégorie A) ;
- sur un emploi à temps incomplet ;
- autre emploi permanent ;
- Les Berkaniens

Quotité de service

Pour bénéficier des conditions d'accès spécifiques à l'emploi titulaire les agents doivent occuper un emploi à temps complet ou à temps non-complet pour une quotité de temps de travail au moins égale à 50 % d'un temps complet.

Cadres d'emploi accessibles

Les agents titulaires d'un contrat à durée indéterminée au 31 mars 2011 remplissant les conditions pour l'accès à l'emploi titulaire ne peuvent accéder qu'aux cadres d'emploi de fonctionnaires dont les missions relèvent d'une catégorie hiérarchique équivalente à celle des fonctions qu'ils exercent à cette date.

Employeur accessible

Principe

Les agents employés en contrat à durée indéterminée au 31 mars 2011 sont admis à concourir auprès de l'administration dont ils relèvent, à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent, quelle que soit l'ancienneté acquise auprès d'elle.

Agents licenciés depuis le 31 mars 2011

Les agents licenciés après le 31 mars 2011 pour un motif autre que l'insuffisance professionnelle ou une faute disciplinaire recruté, postérieurement à ce licenciement, par une administration qui l'emploie à la date des recrutements réservés qu'elle organise bénéficient de l'accès spécifique à l'emploi titulaire auprès de cette administration.

Les agents licenciés après le 31 mars 2011 pour un motif autre que l'insuffisance professionnelle ou une faute disciplinaire qui n'est plus lié contractuellement à aucune administration est alors éligible aux recrutements réservés organisés par l'administration dont il relevait au 31 mars 2011.

Agents en congé de mobilité au 31 mars 2011

Les agents en congé de mobilité sont titulaires d'un CDI auprès de leur administration d'origine et d'un CDD auprès de leur administration d'accueil.

Dès lors qu'ils remplissent les conditions d'éligibilité fixées par la loi auprès de leur administration d'accueil y compris dans une autre fonction publique, ils sont éligibles à la fois aux recrutements réservés ouverts pour l'accès aux cadres d'emploi de leur administration d'origine et à ceux ouverts pour l'accès aux cadres d'emploi ou cadres d'emplois de leur administration d'accueil.

Ainsi un agent recruté en CDD pour pourvoir un besoin permanent d'une collectivité territoriale peut, dès lors qu'il justifie de l'ancienneté requise auprès d'elle et que celle-ci ouvre un recrutement réservé pour l'accès au cadre d'emplois correspondant aux fonctions exercées par l'agent, se porter candidat au recrutement réservé organisé par cette dernière ; s'il fait ce choix, il ne peut en revanche candidater la même année pour l'accès à un cadres d'emploi relevant de son employeur d'origine.

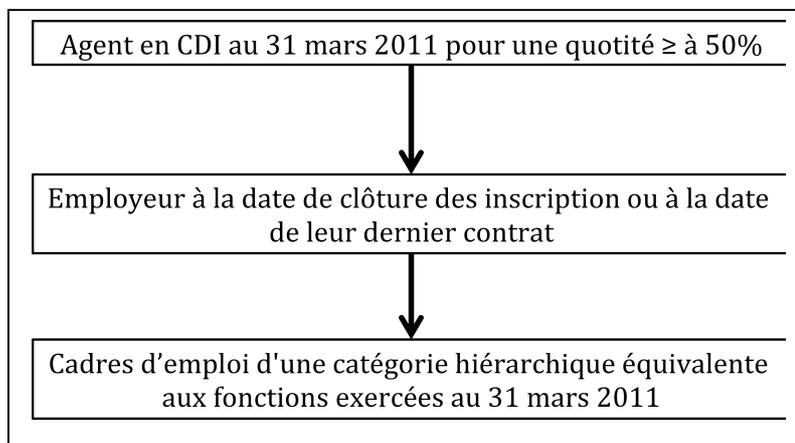
Les cadres d'emploi et les employeurs accessibles

Cadres d'emploi accessible	Cadres d'emploi de fonctionnaires dont les missions relèvent d'une catégorie hiérarchique équivalente à celle des fonctions exercées au 31 mars 2011
Employeur	Recrutements ouverts au sein de l'employeur dont ils relèvent à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent Si, à cette dernière date, ils ne sont plus liés contractuellement à aucun employeur, au sein de l'employeur dont ils relevaient à la date de leur dernier contrat

Exemple

L'agent en CDI au 31 mars 2011 recruté au motif de la nécessité de service sur un emploi de catégorie B en tant que chargé de mission au service RH d'une collectivité pourra se présenter aux concours organisés par cet employeur pour l'accès au cadre d'emploi des attachés.

LES CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ DE L'ACCÈS SPÉCIFIQUE À L'EMPLOI TITULAIRE POUR LES AGENTS EN CDI AU 31 MARS 2011



AGENTS EN CDD AU 31 MARS 2011 MAIS REMPLISSANT LES CONDITIONS D'OCTROI D'UN CDI AU 13 MARS 2012

Pourront également bénéficier du dispositif de titularisation les agents en CDD remplissant les conditions pour bénéficier d'un CDI au 13 mars 2012.

Quotité de service

Occupant un emploi à temps complet ou à temps non-complet pour une quotité de temps de travail au moins égale à 50 % d'un temps complet.

Les conditions d'octroi d'un CDI au 13 mars 2012

Motifs de recrutement

La transformation de leur contrat en CDI est obligatoirement proposé aux agents en activité ou bénéficiaires d'un congé recrutés pour :

- le remplacement d'un agent momentanément indisponible ;
- faire face à une vacance de poste ;
- sur un emploi spécifique pour lequel il n'existe pas de corps de fonctionnaires ;
- pour nécessité de service (catégorie A) ;
- sur un emploi à temps incomplet ;
- autre emploi permanent ;
- pour un accroissement saisonnier d'activité ;
- pour un accroissement temporaire d'activité.

Durée de service

Ayant une durée de services publics effectifs, accomplis auprès du même établissement :

- de six ans au moins au cours des huit dernières années auprès de la même collectivité ou du même établissement public ;
- de trois ans au cours des quatre dernières années auprès du même établissement pour les agents âgés d'au moins cinquante-cinq ans au 13 mars 2012.

Transfert de contrat

Les agents dont le contrat a été transféré entre deux établissements publics conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise au titre de leur précédent contrat.

Exclusion

N'entrent pas dans le calcul de la durée, les services accomplis :

- dans les fonctions de collaborateurs de groupes d'élus ;
- dans les emplois fonctionnels.

Les périodes d'activité accomplies par un agent mis à disposition de la collectivité par un centre de gestion ne sont prises en compte que si elles l'ont été auprès de la collectivité ou de l'établissement l'ayant ensuite recruté par contrat.

Appréciation de l'ancienneté

L'ancienneté doit avoir été acquise auprès du même employeur où l'agent exerce ses fonctions au 13 mars 2012.

L'ancienneté est conservée si le changement d'employeur résulte d'un transfert de compétence.

L'ancienneté est décomptée de date à date quelque soit la quotité de service.

Seuls les services effectifs sont pris en compte. Sont exclues les congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles tels que le congé parental ou le congé pour création ou reprise d'entreprise.

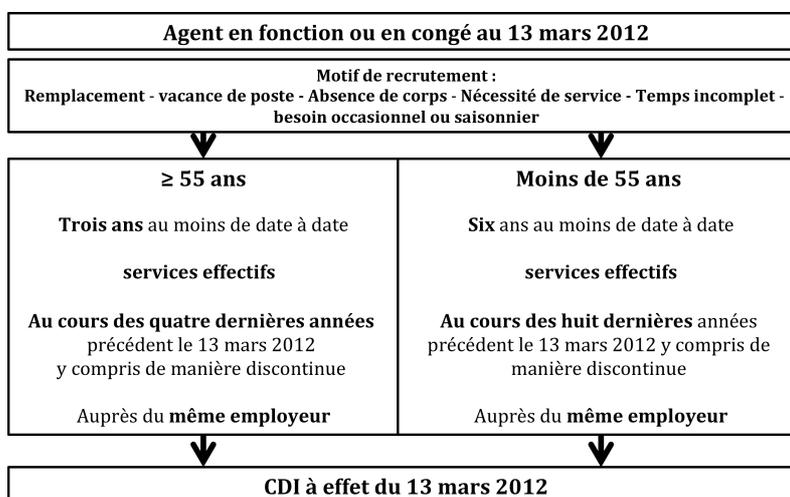
Appréciation de l'ancienneté pour l'octroi d'un CDI au 13 mars 2012

Période	La durée des services s'apprécie de date à date et non en équivalent temps plein
Effectivité des services	Prise en compte des services effectifs Exclusion des congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles : <ul style="list-style-type: none"> ■ congé parental ■ congé pour convenances personnelles ■ congé pour création ou reprise d'entreprise...
Acquisition auprès :	Même employeur où les agents exercent leurs fonctions au 13 mars 2012
Exceptions	Transferts de contrat

Conditions d'octroi d'un CDI au 13 mars 2012

Agent de moins de 55 ans	Agent de 55 ans et plus
Six ans au moins	Trois ans au moins
Au cours des huit années précédent le 13 mars 2012 y compris de manière discontinue	Au cours des quatre années précédent le 13 mars 2012 y compris de manière discontinue
De services effectifs	
Auprès du même employeur	

Conditions d'octroi d'un CDI au 13 mars 2012



Employeur accessible

Principe

Les agents employés en contrat à durée indéterminée au 31 mars 2011 mais dont le contrat a été transformé au 13 mars 2012 sont admis à concourir auprès de l'administration dont ils relevaient au moment de cette transformation.

Agents en congé de mobilité au 31 mars 2011

Les agents en congé de mobilité sont titulaires d'un CDI auprès de leur administration d'origine et d'un CDD auprès de leur administration d'accueil.

Dès lors qu'ils remplissent les conditions d'éligibilité fixées par la loi auprès de leur administration d'accueil y compris dans une autre fonction publique, ils sont éligibles à la fois aux recrutements réservés ouverts pour l'accès aux cadres d'emploi de leur administration d'origine et à ceux ouverts pour l'accès aux cadres d'emploi ou cadres d'emplois de leur administration d'accueil.

Ainsi un agent recruté en CDD pour pourvoir un besoin permanent d'une collectivité territoriale peut, dès lors qu'il justifie de l'ancienneté requise auprès d'elle et que celle-ci ouvre un recrutement réservé pour l'accès au cadre d'emplois correspondant aux fonctions exercées par l'agent, se porter candidat au recrutement réservé organisé par cette dernière ; s'il fait ce choix, il ne peut en revanche candidater la même année pour l'accès à un cadres d'emploi relevant de son employeur d'origine.

Cadres d'emploi accessibles

Principe

Les agents titulaires de contrat à durée déterminée au 31 mars 2011 remplissant les conditions pour accéder à l'emploi titulaire ne peuvent accéder qu'aux cadres d'emploi de fonctionnaires 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 quatre ans en équivalent temps plein dans la collectivité auprès de laquelle ils sont éligibles.

Appréciation de l'ancienneté

Les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet correspondant à une quotité supérieure ou égale à 50 % d'un temps complet sont assimilés à des services à temps complet.

Les services accomplis selon une quotité inférieure à 50 % sont assimilés aux trois quarts du temps complet.

Agents handicapés

Les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet ne correspondant pas à une quotité égale ou supérieure à 50 % sont, pour les agents reconnus handicapés, assimilés à des services à temps complet.

Transfert de contrat

Les agents dont le contrat a été transféré ou renouvelé entre deux établissements publics hospitaliers conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise au titre de leur précédent contrat.

Exclusion

N'entrent pas dans le calcul de la durée, les services accomplis :

- dans les fonctions de collaborateurs de groupes d'élus ;
- dans les emplois fonctionnels.

Les périodes d'activité accomplies par un agent mis à disposition de la collectivité par un centre de gestion ne sont prises en compte que si elles l'ont été auprès de la collectivité ou de l'établissement l'ayant ensuite recruté par contrat.

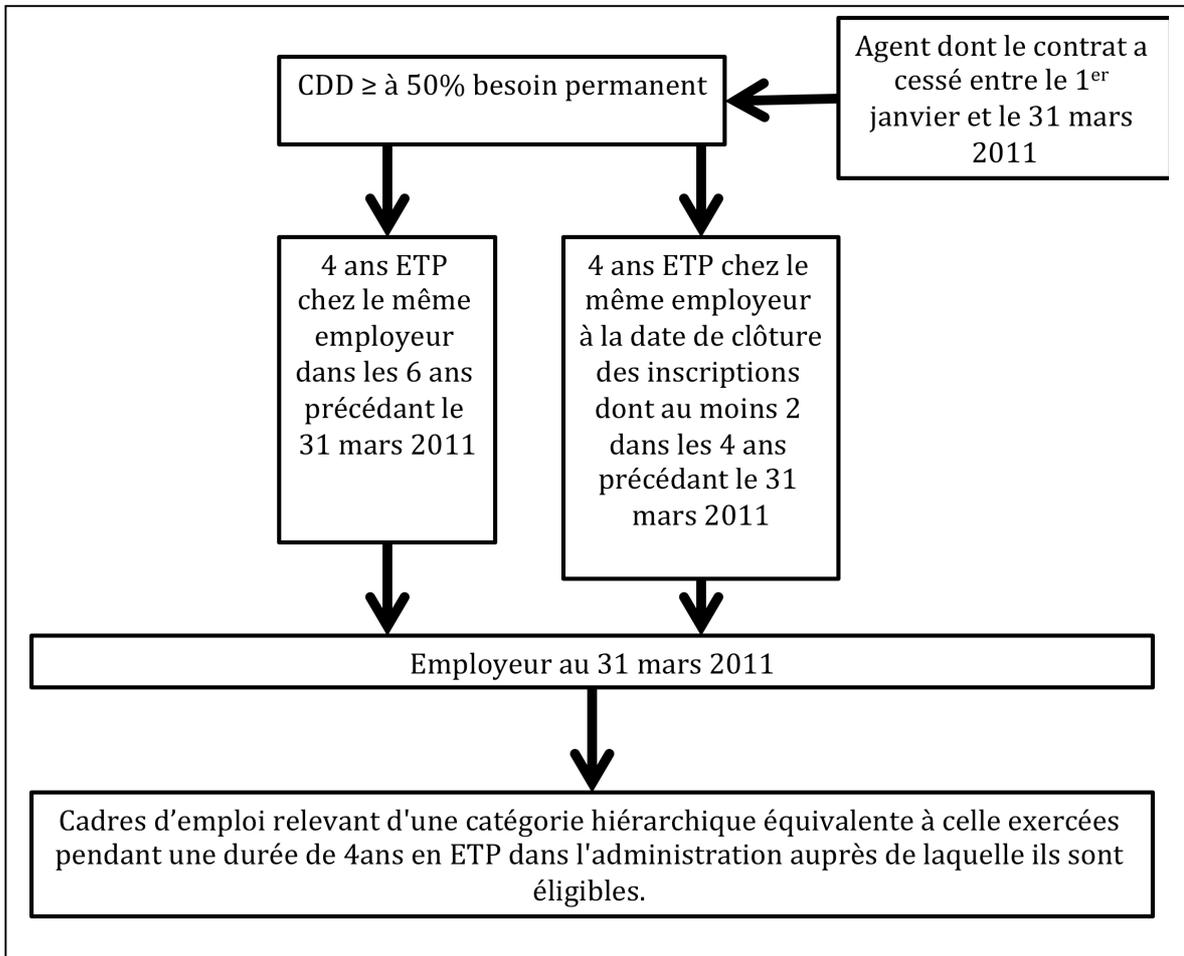
Ancienneté supérieure à 4 ans

Si les agents ont acquis une ancienneté supérieure à quatre ans auprès de cette administration, l'ancienneté s'apprécie au regard des quatre années pendant lesquelles l'agent a exercé les fonctions équivalentes à la ou aux catégories les plus élevées.

Ancienneté acquise dans différentes catégories

Lorsque l'ancienneté a été acquise dans des catégories différentes, les agents peuvent accéder aux cadres d'emploi relevant de la catégorie dans laquelle ils ont exercé leurs fonctions le plus longtemps pendant la période de quatre années.

Conditions d'accès à l'emploi titulaire des agents en CDD au 31 mars 2011 ne remplissant pas les conditions d'octroi d'un CDI au 13 mars 2012



La titularisation des agents contractuels recrutés sur des emplois permanents

Le premier alinéa de l'article 3-4 de la loi 84-53 modifié par la loi sur les contractuels prévoit une obligation pour les employeurs territoriaux de recruter en qualité de fonctionnaires stagiaires les agents recrutés sur des emplois permanents qui remplissent les conditions d'accès au cadre d'emploi dont l'emploi qu'ils occupent est issu.

Sont concernés les agents contractuels inscrits sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les membres sont susceptibles de pourvoir l'emploi qu'ils occupent engagés :

- pour faire face à une vacance d'emploi ;
- pour répondre à besoin permanent.

Ainsi, un agent recruté pour un motif de vacance de poste de catégorie A qui réussit un concours et est inscrit sur la liste d'aptitude sera recruté en tant que fonctionnaire stagiaire au terme de son contrat.

- dans les communes de moins de 1 000 habitants et dans les groupements de communes dont la moyenne arithmétique des nombres d'habitants ne dépasse pas ce seuil, sur des emplois permanents à temps non complet d'un montant maximum de 50 %,
- dans les communes de moins de 1 000 habitants et dans les groupements de communes dont la moyenne arithmétique des nombres d'habitants ne dépasse pas ce seuil, pour pourvoir l'emploi de secrétaire de mairie,
- dans les communes de moins de 2 000 habitants et dans les groupements de communes de moins de 10 000 habitants, lorsque la création ou la suppression d'un emploi 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 ;
- les berkaniens

Quotité de service

Peuvent bénéficier de l'accès à la fonction publique territoriale, les agents contractuels recrutés à temps complet ou employés à temps incomplet pour une quotité de temps de travail au moins égale à 50 % d'un temps complet.

Conditions d'éligibilité

Peuvent bénéficier de ces dispositions :

- les agents en fonction ou en congé au 31 mars 2011 ;
- les agents dont le contrat a cessé entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011 à l'exception de ceux licenciés pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire après le 31 décembre 2010.

Conditions d'ancienneté

Peuvent bénéficier des conditions spécifiques de l'accès à l'emploi titulaire, les agents ayant une durée de services publics effectifs au moins égale à quatre années en équivalent temps plein :

- soit au cours des cinq années précédant le 31 mars 2011 ;
- soit à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent dont au moins deux, en équivalent temps plein, doivent avoir été accomplies au cours des quatre années précédant le 31 mars 2011.

Les conditions d'ancienneté pour l'accès à l'emploi titulaire

Motifs de recrutement	Durée de services publics effectifs
Emploi permanents	Au moins égale à 4 ans ETP auprès de l'employeur qui emploie l'intéressé au 31 mars 2011 (ou qui l'a employé entre le 1 ^{er} janvier 2011 et le 31 mars 2011) : au cours des six années précédant le 31 mars 2011 ou à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent dont au moins deux, au cours des quatre années précédant le 31 mars 2011.

Employeur

Les quatre années de services publics doivent avoir été accomplies auprès de l'établissement public qui emploie l'intéressé au 31 mars 2011 ou qui l'a employé entre le 1^{er} janvier 2011 et le 31 mars 2011.

Appréciation de l'ancienneté

Les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet correspondant à une quotité supérieure ou égale à 50 % d'un temps complet sont assimilés à des services à temps complet.

Les services accomplis selon une quotité inférieure à 50 % sont assimilés aux trois quarts du temps complet.

Agents handicapés

Les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet ne correspondant pas à une quotité égale ou supérieure à 50 % sont, pour les agents reconnus handicapés, assimilés à des services à temps complet.

Transfert de contrat

Les agents dont le contrat a été transféré ou renouvelé entre deux établissements publics hospitaliers conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise au titre de leur précédent contrat.

Exclusion

N'entrent pas dans le calcul de la durée, les services accomplis :

- dans les fonctions de collaborateurs de groupes d'élus ;
- dans les emplois fonctionnels.

Les périodes d'activité accomplies par un agent mis à disposition de la collectivité par un centre de gestion ne sont prises en compte que si elles l'ont été auprès de la collectivité ou de l'établissement l'ayant ensuite recruté par contrat.

Employeur accessible

Principe

Les agents en CDD au 31 mars 2011 ne remplissant pas les conditions pour bénéficier d'un CDI au 13 mars 2012 peuvent se présenter aux recrutements réservés organisés par l'employeur dont ils relevaient au 31 mars 2011.

Transfert d'activité après le 31 mars 2011

Les agents non-titulaires qui remplissent les conditions d'accès à l'emploi titulaire dont le contrat est transféré après les 31 mars 2011 peuvent se présenter aux recrutements ouverts au sein de l'employeur dont ils relèvent après ce transfert.

Cessation de contrat entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011

Les agents non-titulaires dont le contrat a cessé entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011 peuvent se présenter aux recrutements ouverts au sein de l'employeur dont ils relevaient à la date de leur dernier contrat.

Cadres d'emploi accessibles

Principe

Les agents titulaires de contrat à durée déterminée au 31 mars 2011 remplissant les conditions d'accès à l'emploi titulaire 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 quatre ans en équivalent temps plein dans la collectivité territoriale ou dans l'établissement public auprès duquel ils sont éligibles.

Appréciation de l'ancienneté

Les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet correspondant à une quotité supérieure ou égale à 50 % d'un temps complet sont assimilés à des services à temps complet.

Les services accomplis selon une quotité inférieure à 50 % sont assimilés aux trois quarts du temps complet.

Agents handicapés

Les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet ne correspondant pas à une quotité égale ou supérieure à 50 % sont, pour les agents reconnus handicapés, assimilés à des services à temps complet.

Transfert de contrat

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 territorial conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise au titre de leur précédent contrat.

Ancienneté supérieure à 4 ans

Si les agents ont acquis une ancienneté supérieure à quatre ans auprès de cette collectivité territoriale ou de cet établissement public, l'ancienneté s'apprécie au regard des quatre années pendant lesquelles l'agent a exercé les fonctions équivalentes à la ou aux catégories les plus élevées.

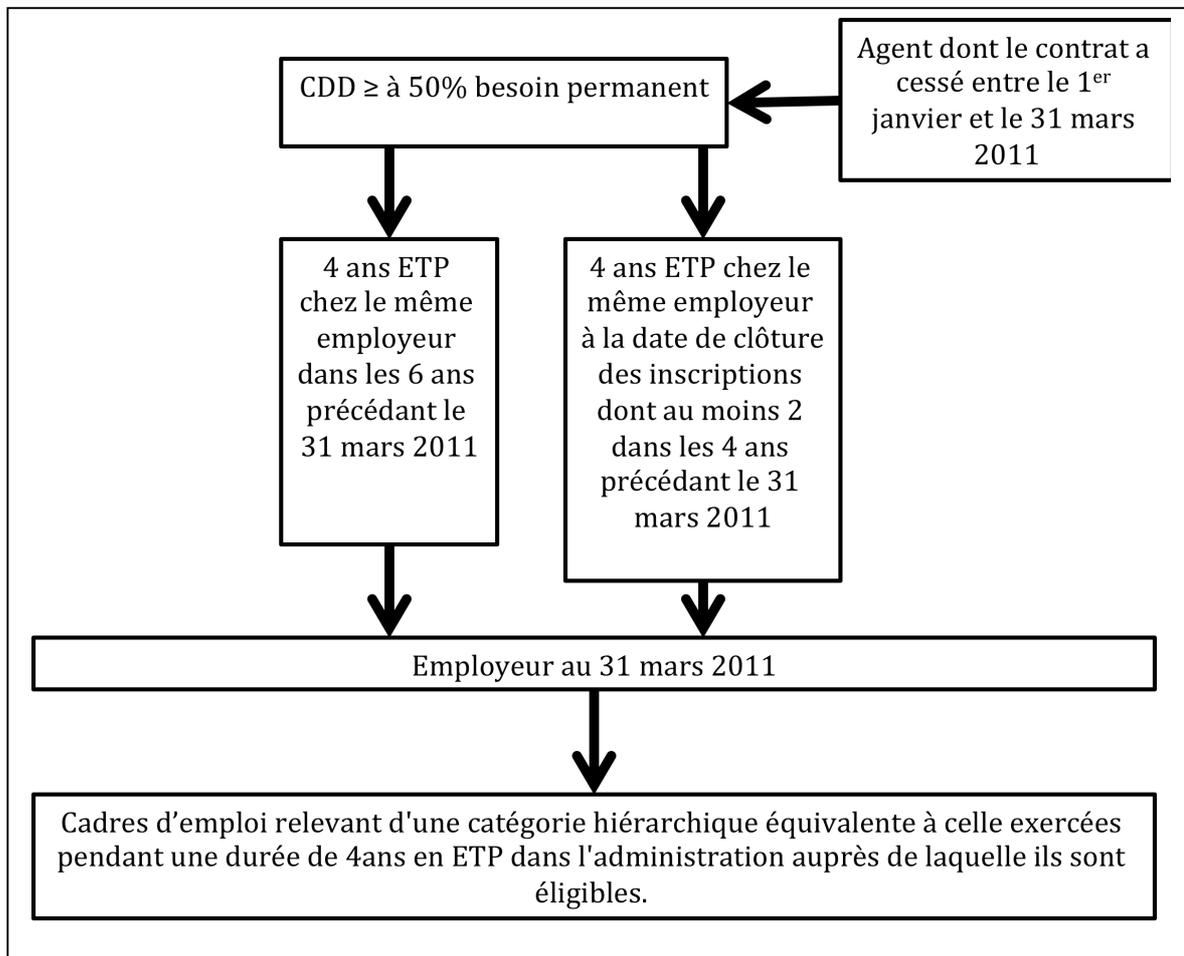
Ancienneté acquise dans différentes catégories

Lorsque l'ancienneté 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 pendant la période de quatre années.

L'employeur et les cadres d'emploi accessibles pour les agents en CDD au 31 mars 2011 dont le contrat a été transformé en CDI au 13 mars 2012

Employeur		Recrutements réservés ouverts au sein de l'établissement dont ils relevaient au 31 mars 2011 Recrutements ouverts au sein de l'établissement dont ils relèvent après transfert de compétences. Recrutements réservés ouverts au sein de l'établissement auquel les liait le contrat ayant cessé entre le 1er janvier et le 31 mars 2011.
Cadres d'emploi	Principe	Cadres d'emploi de fonctionnaires relevant d'une catégorie hiérarchique équivalente à celle des fonctions exercées pendant une durée de 4 ans en ETP dans l'administration auprès de laquelle ils sont éligibles
	Ancienneté supérieure à 4 ans	Les 4 ans pendant lesquels l'agent a exercé les fonctions équivalentes à la ou aux catégories les plus élevées
	Ancienneté acquise dans différentes catégories	Cadres d'emploi relevant de la catégorie dans laquelle ils ont exercé leurs fonctions le plus longtemps pendant la période de 4 ans

Conditions d'accès à l'emploi titulaire des agents en CDD au 31 mars 2011 ne remplissant pas les conditions d'octroi d'un CDI au 13 mars 2012



La titularisation des agents contractuels recrutés sur des emplois permanents

Le premier alinéa de l'article 3-4 de la loi 84-53 modifié par la loi sur les contractuels prévoit une obligation pour les employeurs territoriaux de recruter en qualité de fonctionnaires stagiaires les agents recrutés sur des emplois permanents qui remplissent les conditions d'accès au cadre d'emploi dont l'emploi qu'ils occupent est issu.

Sont concernés les agents contractuels inscrits sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les membres sont susceptibles de pourvoir l'emploi qu'ils occupent engagés :

- pour faire face à une vacance d'emploi ;
- pour répondre à besoin permanent.

Ainsi, un agent recruté pour un motif de vacance de poste de catégorie A qui réussit un concours et est inscrit sur la liste d'aptitude sera recruté en tant que fonctionnaire stagiaire au terme de son contrat.

LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCÈS À L'EMPLOI TITULAIRE

Principe

Les modalités d'accès à l'emploi titulaire se feront, sur le fondement de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, sans condition de diplôme, hormis le cas des professions réglementées par :

- examens professionnalisés ;
- concours réservés, notamment dans la catégorie A ;
- Des recrutements réservés sans concours pour l'accès au premier grade des cadres d'emploi de catégorie C accessibles sans concours.

Diplôme

Lorsque l'exercice de fonctions d'un cadre d'emploi est soumis à la détention d'un titre ou d'un diplôme exigé par une disposition législative, les candidats aux recrutements organisés pour l'accès à ces cadres d'emploi doivent être en possession de ce titre ou de ce diplôme.

Article 5 du décret n° 2012-1293 du 22 novembre 2012

Unicité

Les agents ne peuvent se présenter, pour un même cadre d'emplois ou corps, qu'à un seul recrutement réservé ouvert en application de l'article 13 de la loi du 12 mars 2012 susvisée au titre d'une même année d'ouverture du recrutement.

Article 6 du décret n° 2012

Rapport sur les agents contractuels remplissant les conditions d'accès à l'emploi titulaire

Dans un délai de trois mois suivant le 22 novembre 2012 l'autorité territoriale présente au comité technique compétent un rapport sur la situation des agents remplissant les conditions d'accès à l'emploi titulaire.

Ce rapport précise :

- le nombre d'agents remplissant ou susceptible de remplir les conditions d'accès à l'emploi titulaire ;
- la nature et la catégorie hiérarchique des fonctions exercées ;
- l'ancienneté acquise en tant qu'agent contractuel de droit public dans la collectivité ou l'établissement au 31 mars 2011 et à la date d'établissement du rapport.

Programme d'accès à l'emploi titulaire

Dans un délai de trois mois suivant le 22 novembre 2012 l'autorité territoriale présente un programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire.

Ce programme détermine notamment, en fonction des besoins de la collectivité territoriale ou de l'établissement public intéressé et des objectifs de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences :

- les cadres d'emplois ouverts aux recrutements réservés ;
- le nombre d'emplois ouverts à chacun de ces recrutements ;
- la répartition des emplois entre les sessions successives de recrutement ;

- éventuellement les prévisions sur quatre ans de transformation des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée.

Ce programme est soumis, après avis du comité technique à l'approbation de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement, puis mis en œuvre par décisions de l'autorité territoriale.

Information des agents

A la suite de l'approbation par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public concerné du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire, l'autorité territoriale procède à l'information individualisée des agents contractuels qu'elle emploie, sur le contenu de ce programme et les conditions générales de la titularisation.

Organisation des sélections professionnelles

Organisation directe par la collectivité

Les sélections professionnelles sont organisées pour leurs agents par les collectivités et établissements publics.

La sélection professionnelle est confiée à une commission d'évaluation professionnelle dans laquelle siège l'autorité territoriale ou la personne qu'elle désigne.

La commission se compose, en outre, d'une personnalité qualifiée, qui préside la commission, désignée par le président du centre de gestion du ressort de la collectivité ou de l'établissement, et d'un fonctionnaire de la collectivité ou de l'établissement appartenant au moins à la catégorie hiérarchique dont relève le cadre d'emplois auquel le recrutement donne accès. Ce dernier membre de la commission peut changer si la commission se prononce sur l'accès à des cadres d'emplois différents.

Organisation par le centre de gestion

Les collectivités et établissements peuvent, par convention, confier cette organisation au centre de gestion de leur ressort géographique.

Lorsqu'une collectivité ou un établissement a confié l'organisation du recrutement au centre de gestion, celui-ci constitue une commission, présidée par le président du centre ou par la personne qu'il désigne, qui ne peut être l'autorité territoriale d'emploi.

La commission se compose, en outre, d'une personnalité qualifiée désignée par le président du centre de gestion et 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 dernier membre de la commission peut changer si la commission se prononce sur l'accès à des cadres d'emplois différents.

A défaut de fonctionnaire appartenant au moins à la catégorie dont relève le cadre d'emplois auquel le recrutement donne accès, la commission comprend un fonctionnaire issu d'une autre collectivité ou d'un autre établissement remplissant cette condition.

Les personnalités qualifiées ne peuvent être un agent de la collectivité ou de l'établissement qui procède aux recrutements.

Opérations préalables

L'autorité territoriale ouvre par arrêté, au plus tard un mois avant le commencement des auditions les sessions des sélections professionnelles pour le recrutement dans les grades des cadres d'emplois et corps prévus par le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire.

L'arrêté d'ouverture indique, pour chaque session :

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

Cet arrêté fait l'objet d'un affichage :

- dans les locaux de la collectivité ou de l'établissement organisateur de la sélection professionnelle ;
- le cas échéant, dans les locaux du centre de gestion auquel l'organisation de cette sélection a été déléguée.

L'arrêté est en outre publié lorsqu'il existe, sur le site internet de la collectivité ou de l'établissement organisateur de la sélection.

L'autorité territoriale procède à l'examen de la recevabilité des dossiers des candidats qui se présentent à la sélection professionnelle concernée.

La commission d'évaluation professionnelle est constituée par l'autorité territoriale qui organise la sélection professionnelle.

La composition de la commission est affichée dans les locaux de la collectivité ou de l'établissement organisateur de cette sélection et publiée, lorsqu'il existe, sur son site internet.

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

Fonctionnement de la commission

La commission d'évaluation professionnelle procède à l'audition des candidats dont le dossier a été déclaré recevable, en vue d'apprécier leur aptitude à exercer les missions du cadre d'emplois ou du corps auquel la sélection professionnelle donne accès.

L'audition consiste en un entretien à partir d'un dossier remis par le candidat au moment de son inscription et ayant pour point de départ un exposé de l'intéressé sur les acquis de son expérience professionnelle.

Le dossier mentionné comporte :

- une lettre de candidature ;
- un curriculum vitae ;
- tout élément complémentaire permettant à la commission d'apprécier le parcours professionnel du candidat, tels que ses titres, attestations de stage, de formations, de travaux ou d'œuvres, peut être joint au dossier.

La durée totale de l'audition est de vingt minutes, dont cinq minutes au plus pour l'exposé du candidat.

Toutefois, pour l'accès aux cadres d'emplois et corps de catégorie A, ces durées sont, respectivement, de trente et dix minutes.

A l'issue des auditions, la commission dresse, par ordre alphabétique, en tenant compte des objectifs du programme 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 ou du corps concerné. Cette liste est affichée dans les locaux de la collectivité ou de l'établissement organisateur de la sélection et publiée, lorsqu'il existe, sur son site internet.

Lorsqu'elle est placée auprès d'un centre de gestion, la commission dresse, par collectivité ou établissement concerné, la liste des agents aptes à être intégrés. Cette liste est affichée dans les locaux de la collectivité ou de l'établissement concerné et publiée, lorsqu'il existe, sur son site internet.

Nominations

Principe

L'autorité territoriale procède à la nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire des agents déclarés aptes.

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

Durée du stage

Les lauréats effectuent un stage d'une durée de six mois.

Position du contractuel pendant la période de stage

Les lauréats des recrutements réservés sont placés, au titre de leur contrat, en congé sans rémunération pendant la période de stage préalable à la nomination dans le cadre d'emploi.

Pendant cette période, ils sont soumis aux dispositions du décret du 4 novembre 1992 relatif aux agents stagiaires à l'exception de celles relatives à la durée du stage.

Classement

Principe

Les agents sont classés dans les cadres d'emploi d'accueil dans les conditions prévues par les statuts particuliers pour les agents contractuels de droit public.

Cependant, les agents ainsi recrutés bénéficient d'un maintien de rémunération si leur traitement indiciaire à l'issue de leur classement est inférieur à leur rémunération antérieure.

Catégorie A

Le traitement de l'agent est maintenu, à titre personnel, à un indice majoré le plus proche de celui permettant à l'intéressé d'obtenir un traitement mensuel brut égal à 70 % de sa rémunération mensuelle antérieure, dans la limite du traitement afférent au dernier échelon du grade dans lequel il est classé.

Catégorie B

Le traitement est maintenu, à titre personnel, à un indice majoré le plus proche de celui permettant à l'intéressé d'obtenir un traitement mensuel brut égal à 80 % de sa rémunération mensuelle antérieure, dans la limite du traitement afférent au dernier échelon du grade dans lequel il est classé.

Rémunération mensuelle

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 douze mois précédent la nomination dans un cadre d'emplois de catégorie A ou B.

Sont exclus les éléments accessoires liés à la situation familiale, au lieu de travail ou aux frais de transport.

Délais

L'accès spécifique à l'emploi titulaire doit être organisé jusqu'au 13 mars 2016.

Article 1 du décret n° 2012-1293 du 22 novembre 2012

Information des personnels éligibles

Les établissements procèdent chaque année à l'information des agents contractuels qu'ils emploient ou dont le contrat a pris fin depuis le 1^{er} janvier 2011 sur les conditions fixées d'accès à la fonction publique hospitalière.

Article 6 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013

Services effectifs

Pour la détermination des services effectifs pour l'accès à certains grades, les services publics accomplis en tant qu'agent contractuels dans un emploi de même niveau que celui du cadre d'emploi d'intégration sont considérés comme des services effectifs accomplis dans les cadres d'emploi d'accueil et le grade d'intégration pour l'avancement de grade.

Les grades des cadres d'emploi de la fonction publique Territoriale ouverts par voie de sélection professionnelle

Filière administrative

- grade d'attaché du cadre d'emplois des attachés territoriaux ;
- grades de rédacteur et de rédacteur principal de 2^e classe du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux ;
- grade d'adjoint administratif de 1^{re} classe du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux.

Filière technique

- grade d'ingénieur du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ;
- grades de technicien territorial et de technicien territorial principal de 2^e classe du cadre d'emplois des techniciens territoriaux ;
- grade d'agent de maîtrise du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux ;
- grade d'adjoint technique de 1^{re} classe du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux ;
- grade d'adjoint technique des établissements d'enseignement de 1^{re} classe du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement.

Filière culturelle

- grade de professeur d'enseignement artistique du cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique ;
- grade d'attaché de conservation du patrimoine du cadre d'emplois des attachés territoriaux de conservation du patrimoine ;
- grade de bibliothécaire du cadre d'emplois des bibliothécaires territoriaux ;
- grades d'assistant d'enseignement artistique et d'assistant d'enseignement artistique principal de 2^e classe du cadre d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique ;

- grades d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques et d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2^e classe du cadre d'emplois des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques ;
- grade d'adjoint du patrimoine de 1^{er} classe du cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine.

Filière sportive

- grade de conseiller des activités physiques et sportive du cadre d'emplois des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives ;
- grades d'éducateur des activités physiques et sportives et d'éducateur des activités physiques et sportives principal de 2^e classe du cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives ;
- grade d'opérateur cadre d'emplois des opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives ;

Filière animation

- grades d'animateur et d'animateur principal de 2^e classe du cadre d'emplois des animateurs territoriaux.
- grade d'adjoint d'animation de 1^{er} classe du cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation.

Filière médico-sociale

- grade de sage-femme de classe normale du cadre d'emplois des sages-femmes territoriales ;
- grade de cadre de santé du cadre d'emplois des cadres territoriaux de santé, infirmiers, rééducateur et assistants médico-techniques ;
- grade de puéricultrice cadre de santé du cadre d'emplois des puéricultrices cadres territoriaux de santé ;
- grade de psychologue de classe normale du cadre d'emplois des psychologues territoriaux ;
- grade de puéricultrice de classe normale du cadre d'emplois des puéricultrices territoriales ;
- grade d'infirmier de classe normale du cadre d'emplois des infirmiers territoriaux ;
- grade de rééducateur de classe normale du cadre d'emplois des rééducateurs territoriaux ;
- grade d'auxiliaire de puériculture de classe normale du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux ;
- grade d'auxiliaire de soins de 1^{er} classe du cadre d'emplois des auxiliaires de soins territoriaux.

Filière médico-technique

- grade d'assistant médico-technique de classe normale du cadre d'emplois des assistants territoriaux médico-techniques.

Filière sociale

- grade de conseiller socio-éducatif du cadre d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs ;
- grade de moniteur-éducateur du cadre d'emplois des moniteurs-éducateurs territoriaux ;
- grade d'éducateur de jeunes enfants du cadre d'emplois des éducateurs territoriaux de jeunes enfants ;
- grade d'assistant socio-éducatif du cadre d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs ;
- grade d'agent spécialisé de 1^{er} classe des écoles maternelles du cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ;
- grade d'agent social de 1^{er} classe du cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux.

Filière sapeurs-pompiers

- grade de sapeur de 1^{re} classe du cadre d'emplois des sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers ;
- grade de sergent du cadre d'emplois de sous-officiers de sapeurs-pompiers ;
- grade d'infirmier du cadre d'emplois des infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels ;
- grades de lieutenant de 2^e classe et de lieutenant de 1^{re} classe du cadre d'emplois de lieutenant de sapeurs-pompiers ;
- grade d'infirmier d'encadrement du cadre d'emplois des infirmiers d'encadrement de sapeurs-pompiers professionnels ;
- grade de capitaine du cadre d'emplois de capitaine, commandant, lieutenant-colonel et colonel de sapeurs-pompiers.

Grades des cadres d'emploi de la fonction publique Territoriale ouverts au recrutement sans concours***Filière administrative***

- grade d'adjoint administratif de 2^e classe du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux ;

Filière technique

- grade d'adjoint technique de 2^e classe du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux ;
- grade d'adjoint technique de 2^e classe des établissements d'enseignement du cadre d'emplois des adjoints technique territoriaux des établissements d'enseignement.

Filière culturelle

- grade d'adjoint du patrimoine de 2^e classe du cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine.

Filière animation

- grade d'adjoint d'animation de 2^e classe du cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation.

Filière médico-sociale

- grade d'agent social de 2^e classe du cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux.