

Pôle personnel et relations sociales

Service développement des compétences

1ère commission

## RAPPORT AU CONSEIL DÉPARTEMENTAL

Séance du 15 février 2018

### **OBJET : PROGRAMME 2018 D'ACCÈS À L'EMPLOI TITULAIRE DES AGENTS CONTRACTUELS DÉPARTEMENTAUX.**

Mesdames, messieurs,

La loi du 20 avril 2016 proroge le dispositif d'accès à l'emploi titulaire dérogatoire au concours de droit commun pour les agents contractuels remplissant certaines conditions d'ancienneté, de nature de contrat et, le cas échéant, pour les professions réglementées de titre ou de diplôme, et permet la mise en œuvre des sélections professionnelles pour 2017 et 2018.

Le Département a souhaité reconduire ce dispositif en ouvrant un pourcentage de postes correspondant aux besoins de la collectivité identifiés dans le plan prévisionnel de recrutement et tenant compte des métiers en tension.

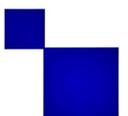
En vertu du décret n° 2016-1123 du 11 août 2016, le Département a présenté pour avis au comité technique du 30 juin 2017, le rapport sur la situation des agents remplissant les conditions définies aux articles 3, 4, 5 et 6 de la loi du 20 avril 2016.

#### **1-.Rappel des dispositions statutaires prévues par la loi du 12 mars 2012 complétée par la loi du 20 avril 2016**

Pour prétendre à la titularisation, les agents en CDD doivent à la date du 31 mars 2011 ou du 31 mars 2013 être en fonction ou bénéficier d'un congé prévu par le décret pris en application de l'article 136 de la loi n° 84-136 du 26 janvier 1984.

Ils doivent occuper un emploi permanent, conformément à l'article 3 de la loi précitée et justifier à la date de la sélection professionnelle, de quatre années de service public, en équivalent temps plein, auprès de la même collectivité dont deux ans au moins à la date du 31 mars 2011 ou du 31 mars 2013. Les quatre années doivent avoir été accomplies :

- soit au cours des 6 ans précédant le 31 mars 2011 ou du 31 mars 2013,



- soit à la date de clôture des inscriptions à la sélection professionnelle.

Le décret du 11 août 2016 vient modifier les modalités d'application du décret du 22.11.2012 et proroge de 2 ans le dispositif des sélections professionnelles.

Il fixe la date limite du processus de titularisation au 12 mars 2018 ainsi que les grades des cadres d'emplois dans lesquels une sélection professionnelle pourra être organisée.

Il précise également que les agents dont le contrat a cessé entre le 1er janvier et le 31 mars 2013 ne peuvent se présenter qu'au recrutement ouvert au sein de la collectivité.

## **2-Bilan, rapport et programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire mis en œuvre au Département entre 2013 et 2016**

En vertu du décret du 11 août 2016, le bilan du plan de résorption de l'emploi précaire doit préciser :

- les prévisions de recrutement programmées et le nombre de recrutements réservés effectivement réalisés au cours des sessions successives de recrutement (les données relatives aux recrutements sont présentées par grade et cadre d'emplois) ;
- les données concernant l'accès au cadre d'emplois de catégorie C distinguant les recrutements par voie de recrutement réservé sans concours et par voie de sélection professionnelle ;
- le bilan comportant le nombre de personnes auxquelles a été proposée une transformation de leur CDD en CDI en application de la loi du 12 mars 2012.

### 2-1 . Bilan des sélections professionnelles entre 2013 et 2016

<b>Bilan des sélections professionnelles de 2013 à 2016</b>					
<b>Année 2013</b>	Nombre de postes ouverts	Nombre d'agents ayant déposé un dossier	Nombre d'agents s'étant présentés	Nombre d'agents déclarés aptes	Pourcentage de réussite
<b>Total</b>	<b>216</b>	<b>105</b>	<b>97</b>	<b>81</b>	<b>83.50%</b>
<b>Année 2014</b>	Nombre de postes ouverts	Nombre d'agents ayant déposé un dossier	Nombre d'agents s'étant présentés	Nombre d'agents déclarés aptes	Pourcentage de réussite
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>41</b>	<b>36</b>	<b>31</b>	<b>86.10%</b>
<b>Année 2015</b>		<b>Nombre d'agents ayant déposé un dossier</b>	<b>Nombre d'agents s'étant présentés</b>	<b>Nombre d'agents déclarés aptes</b>	<b>Pourcentage de réussite</b>
2 <sup>ème</sup> chance pour les 2013 et 2014	Nombre de postes ouverts				
<b>Total</b>	<b>104</b>	<b>25</b>	<b>22</b>	<b>16</b>	<b>72.70%</b>
<b>Année 2016</b>					
2 <sup>ème</sup> chance pour 2015 et 3 <sup>ème</sup> chance pour 2013-2014	Nombre de postes ouverts	Nombre d'agents ayant déposé un dossier	Nombre d'agents s'étant présentés	Nombre d'agents déclarés aptes	Pourcentage de réussite
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>50%</b>

Au total, ce sont 132 agents sur 163 candidats aux sélections professionnelles qui ont été

déclarés aptes et ont pu être titularisés, soit 81 %.

Il est à noter que la collectivité a permis aux agents ayant échoué aux précédentes sessions de se représenter aux sélections de l'année suivante et ont été accompagnés en termes de formation et d'information sur la nature des épreuves. Pour les agents qui ont souhaité un entraînement de préparation à la sélection professionnelle, le service Développement des compétences de la Direction de la gestion du personnel (PPRS) a organisé plusieurs entretiens.

2-2 .Les données concernant l'accès aux cadres d'emplois de catégorie C distinguant les recrutements par voie de recrutement réservé sans concours et par voie de sélection professionnelle en 2013.

• Les recrutements par accès direct sans sélection professionnelle :

- 20 emplois ouverts ;
- 10 agents ont demandé leur nomination en catégorie C : 1 adjointe administrative, 5 adjointes techniques et 4 adjoints techniques ;
- 9 agents ont refusé leur nomination du fait de la proximité du départ à la retraite ;
- 1 agent n'a pu être nommé n'ayant pas obtenu la nationalité française.

• Les recrutements par sélection professionnelle en catégorie C :

- auxiliaire de puériculture : 5 dossiers déposés, 2 agentes présentes et reçues.  
Les 3 auxiliaires de puériculture qui ne se sont pas présentées à la sélection avaient la même année réussi le concours d'auxiliaire de puériculture et ont demandé leur nomination à ce titre.
- adjoint technique de 1ère classe : 7 dossiers déposés, 7 agents présents et reçus.

2-3 . Bilan du nombre d'agents en CDD passés en CDI en application la loi de déprécarisation.

- 140 agents remplissaient les conditions de passage de CDD en CDI.
- 121 agents ont demandé à passer en CDI et ont été nommés.

### **3. Ouverture des sélections professionnelles 2017-2018**

3-1 . Identification des agents remplissant les conditions pour accéder au dispositif

Le recensement des agents éligibles à l'accès à l'emploi titulaire précise la situation de ces agents notamment la nature des fonctions exercées et leur catégorie hiérarchique l'ancienneté acquise en qualité d'agent contractuel de droit public au département de la Seine-Saint-Denis au 31 mars 2011 ou au 31 mars 2013.

En synthèse du tableau détaillé du rapport sur la situation des agents éligibles, il apparaît que 123 agents sont potentiellement éligibles, soit :

- 10 agents de catégorie C ;
- 35 agents de catégorie B ;
- 78 agents de catégorie A.

(Pour mémoire, certains de ces agents sont déjà en contrat à durée indéterminée.)

3-2 .Proposition d'ouverture des postes aux sélections professionnelles 2017-2018.

Au regard des besoins du département de la Seine-Saint-Denis et des objectifs de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, le programme bi annuel

d'accès à l'emploi titulaire présente le nombre d'emplois ouverts pour chacun des grades concernés par le dispositif de titularisation avec sélection professionnelle, leur répartition entre les sessions successives de recrutement (2017-2018) et les conditions dans lesquelles ces titularisations seront opérées.

Sur les 123 agents potentiellement éligibles, il convient de retirer ceux qui vont partir dans l'année et ceux qui ont déclaré ne pas souhaiter se présenter.

Après l'application de ces critères, 77 agents sont éligibles.

La collectivité a proposé en 2017 d'ouvrir un nombre de postes par filière et cadre d'emplois, après identification des métiers en tension correspondant aux besoins en personnel des directions pour lesquels des difficultés de recrutement sont avérées.

- Pour les sessions du 4<sup>ème</sup> trimestre 2017.

- 28 postes pour les catégories B : 3 éducateurs de jeunes enfants, 6 assistants sociaux éducatifs, 3 techniciens principaux de 2<sup>ème</sup> classe travaux, 9 techniciens principaux de 2<sup>ème</sup> classe informatiques et 7 rédacteurs.

- 10 postes pour les catégories C : auxiliaires de puériculture (9), agent de maîtrise (1).

**Soit 38 postes au titre de 2017.**

- Pour les sessions du 1<sup>er</sup> trimestre 2018 :

19 postes pour la catégorie A : puéricultrice (1), ingénieurs (16) et attachés (2). et 12 postes pour les agents de catégorie B et C ayant échoué aux sélections professionnelles 2017 soit : 11 postes pour la catégorie B : rédacteur (1), technicien (1), technicien principal de 2<sup>ème</sup> classe (6), technicien paramédical de 2<sup>ème</sup> classe (1), assistant socio-éducatif (1), éducateur de jeunes enfants (1). et 1 poste pour la catégorie C : auxiliaire de puériculture (1).

**Soit 31 postes au titre de 2018.**

Il n'est pas prévu d'ouvrir d'emplois pour les agents ayant quitté le Département. En cas de réussite aux sélections professionnelles de ces derniers, une proposition d'affectation leur sera faite sur un poste vacant de la collectivité correspondant à leur grade.

Le plan tient compte, pour les agents devant passer une sélection professionnelle, des dates auxquelles ils rempliront les conditions, les agents ayant jusqu'au 12 mars 2018 pour être éligibles au dispositif.

### 3-3 .Modalités d'organisation des sélections professionnelles

Il est proposé que les sélections professionnelles soient confiées au C.I.G. de la Petite Couronne par voie de convention, comme c'était déjà le cas pour les sélections 2013-2016.

Le budget global pour la mise en œuvre des sélections professionnelles par le CIG de la Petite Couronne est de 6 072 € répartis comme suit : 3 344 € (88 € x 38) pour 2017 et 2 728 € (88 € x 31) pour 2018.

La sélection professionnelle sera réalisée par une commission d'évaluation professionnelle qui sera présidée par le Président du centre de gestion ou la personne qu'il désignera ; elle sera en outre composée d'une personnalité qualifiée désignée par le Président du centre de gestion et expert du domaine d'activité et d'un fonctionnaire du département de la Seine-Saint-Denis, compétent en la matière.

Une information individualisée sera transmise aux agents contractuels concernés par le dispositif sur le contenu des sélections et les conditions générales de titularisation à l'issue de l'approbation du programme par l'organe délibérant.

Comme pour la précédente édition, un dispositif de préparation aux sélections

professionnelles est proposé par les services de la DGP du PPRS :

- une information collective sur le contenu et le déroulement des sélections professionnelle proposée par le CIG soit une demie journée ;
- une information individuelle sur les conditions de rémunération et de reclassement pour chaque agent qui en fera la demande auprès du service de gestion des carrières et rémunérations ;
- une proposition de présentation du cadrage de l'épreuve, la proposition d'inscription à une formation « culture territoriale » le cas échéant, un entraînement à l'oral par des formateurs internes, des conseils méthodologiques et bibliographiques pour les agent-e-s qui le solliciteront.

#### 3-4 . Nomination des agents ayant réussi les sélections professionnelles

Les agents ayant réussi les sélections professionnelles seront nommés stagiaires pendant six mois et classés selon les conditions particulières prévues par le décret d'application. La nomination doit intervenir au cours de l'année civile au cours de laquelle a eu lieu la sélection professionnelle, au plus tard au 31 décembre de l'année concernée.

A cet effet, il vous est proposé :

- DE RÉVISER pour l'année 2018 le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire adopté par délibération 2017-IX-58 du 28 septembre 2017 ;
- D'ADOPTER le programme 2018 d'accès à l'emploi titulaire figuré au tableau ci annexé ;
- DE CONFIER l'organisation des sélections professionnelles au Centre interdépartemental de gestion de la Petite couronne.

Le Président du Conseil départemental,

**Stéphane Troussel**



TABLEAU DES SÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2018

Filières	Grades des cadres d'emplois ouverts aux sélections professionnelles	Nombre d'emplois ouverts	Besoins de la collectivité en 2018 en intégrant les emplois des agents ayant échoué en 2017
Filière administrative	Attaché	2	2
	Rédacteur	7	1
	<b>Sous-total</b>	<b>9</b>	<b>3</b>
Filière technique	Ingénieur	16	16
	Technicien principal de 2 <sup>e</sup> classe	10	6
	Technicien	1	1
	Agent de maîtrise	1	0
	<b>Sous-total</b>	<b>28</b>	<b>23</b>
Filière médico-sociale	Puéricultrice de classe normale	1	1
	Auxiliaire de puériculture	9	1
	<b>Sous-total</b>	<b>10</b>	<b>2</b>
Filière médico-technique	Technicien paramédical	1	1
	<b>Sous-total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Filière sociale	Assistant socio-éducatif	6	1
	Éducateurs de jeunes enfants	3	1
	<b>Sous-total</b>	<b>9</b>	<b>2</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>31</b>



## Délibération n° du 15 février 2018

### PROGRAMME 2018 D'ACCÈS À L'EMPLOI TITULAIRE DES AGENTS CONTRACTUELS DÉPARTEMENTAUX

**Le Conseil départemental,**

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires,

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 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,

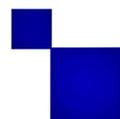
Vu la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie, aux droits et obligations des fonctionnaires modifiant la loi 2012-347 du 12 mars 2012,

Vu 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 précitée,

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 la circulaire interministérielle du 12 décembre 2012 n°NOR : INTB1240384C relative à la mise en œuvre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire dans la fonction publique territoriale, prévu au chapitre II du titre de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 précitée,

Vu sa délibération n° 2017-IX du 28 septembre 2017 portant sur le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire en application du décret 2016-1123,



Vu le rapport de son président,

La première commission consultée,

**après en avoir délibéré**

- RÉVISE pour l'année 2018 le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire adopté par sa délibération 2017-IX-58 du 28 septembre 2017 ;

- ADOPTE le programme 2018 d'accès à l'emploi titulaire figuré au tableau ci annexé ;

- CONFIE l'organisation des sélections professionnelles au Centre interdépartemental de gestion de la Petite couronne.

Pour le Président du Conseil départemental  
et par délégation,  
le Directeur général adjoint des services,

**Olivier Veber**

Adopté à l'unanimité :

Date d'affichage du présent acte, le

Adopté à la majorité :

Voix contre :

Date de notification du présent  
acte, le

Abstentions :

Certifie que le présent acte est  
devenu exécutoire le

*Le présent acte peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Montreuil dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou publication.*