

Pôle personnel et relations sociales

Direction de la gestion du personnel

1ère commission

RAPPORT AU CONSEIL DÉPARTEMENTAL

Séance du 28 septembre 2017

OBJET : PROGRAMME PLURIANNUEL D'ACCÈS À L'EMPLOI TITULAIRE EN APPLICATION DU DÉCRET 2016-1123.

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 entend reconduire ce dispositif en ouvrant un pourcentage de postes prenant en compte les besoins de la collectivité comme le plan prévisionnel de recrutement et les métiers en tension.

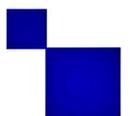
En vertu du décret d'application n° 2016-1123 du 11 août 2016, le Département a présenté pour avis au comité technique du 30 juin 2017, le rapport sur la situation des agents remplissant les conditions définies aux articles 3, 4, 5 et 6 de la loi du 20 avril 2016.

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 n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitées 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 avec 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

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

Au total, ce sont 132 agents sur 163 candidatures aux sélections professionnelles qui ont été déclarés aptes et ont pu être titularisés, soit 81 %.

Il est noté 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 (F), 5 adjointes techniques (F) et 4 adjoints techniques (H).
- 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 suite à 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 et catégorie hiérarchique des fonctions exercées, 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 et 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 potentiellement éligibles.

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

- Pour les sessions du 4^{ème} trimestre 2017:

- 28 postes pour les catégories B :éducateurs de jeunes enfants (3), assistants sociaux éducatifs (6), techniciens principaux de 2^{ème} classe travaux (3), techniciens principaux de 2^{ème} classe informatiques (9) 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^{er} trimestre 2018 :

19 postes pour la catégorie A (puéricultrice (1), ingénieurs (16) et 2 attachés.

Soit 19 postes au titre de 2018.

Au total, la proposition est d'ouvrir **57 postes** sur les 77 potentiellement éligibles, soit 74 % (dont 100 % pour les agents de catégorie C).

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.

Après concertation avec les organisations syndicales, il est proposé d'organiser les sélections professionnelles :

- En 2017, pour les agents ayant quatre ans d'ancienneté ou plus, au 31 mars 2011 ou 31 mars 2013;

- au 4^{ème} trimestre 2017 pour les agents de catégories B et C avec la possibilité d'une seconde chance en 2018.

- au 1^{er} trimestre 2018 pour les agents de catégories A.

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 5 016€ réparti comme suit : 3 344 € (88€ x 38) pour 2017 et 1 672 € (88€ x 19) 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 d'une 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.

C'est pourquoi, je vous propose :

- D'ADOPTER le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire figurant au tableau suivant :

TABLEAU DES SÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2017-2018				
Répartition des emplois				
Filières	Grades des cadres d'emplois ouverts aux sélections professionnelles	Nombre d'emplois ouverts	Besoins de la collectivité en 2017	Besoins de la collectivité en 2018
Filière administrative	Attaché	2	0	2
	Rédacteur	7	7	0
	Sous-total	9	7	2
Filière technique	Ingénieur	16	0	16
	Technicien principal de 2ème classe	12	12	0
	Agent de maîtrise	1	1	0
	Sous total	29	13	16
Filière médico sociale	Puéricultrice classe normale	1	0	1
	Auxiliaire de puériculture	9	9	0
	Sous total	10	9	1
Filière sociale	Assistant socio éducatif	6	6	0
	Educateurs de jeunes enfants	3	3	0
	Sous total	9	9	0
	TOTAL	57	38	19

- DE CONFIER l'organisation des sélections professionnelles au Centre interdépartemental de gestion de la Petite Couronne,
- D'AUTORISER Monsieur le Président du Conseil départemental de la Seine Saint- Denis à signer la convention,
- DE PRÉCISER que les crédits nécessaires à la mise en œuvre du programme pluriannuel figurent au budget départemental les crédits nécessaires à la mise en œuvre de ce programme.

Le Président du Conseil départemental,

Stéphane Troussel

CONVENTION
POUR L'ORGANISATION DES COMMISSIONS DE SELECTION PROFESSIONNELLE
PAR LE CENTRE INTERDÉPARTEMENTAL DE GESTION DE LA PETITE COURONNE
POUR LE COMPTE DES COLLECTIVITES AFFILIEES

ENTRE,

Le Centre Interdépartemental de Gestion de la petite couronne de la région Ile-de-France représenté par Jacques Alain BENISTI, Président, agissant en cette qualité conformément à la délibération du Conseil d'Administration en date du 7 juillet 2014,

d'une part

ET,

La collectivité / l'établissement

.....

Représenté par son Maire / son Président

agissant en cette qualité conformément à la délibération du conseil

en date du

d'autre part.

Il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1^{er} : PRINCIPES GÉNÉRAUX

Conformément aux dispositions de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 modifiée relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, modifiée par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

La collectivité de / l'établissement

confie au Centre Interdépartemental de Gestion de la petite couronne la mission d'organiser par cette convention, les sessions de sélection professionnelle pour les grades et pour le nombre d'emplois prévus par le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire de la collectivité / l'établissement.

ARTICLE 2 : COMPOSITION DES COMMISSIONS DE SELECTION

Conformément à l'article 19 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 modifiée, la commission de sélection professionnelle est présidée par le président du Centre Interdépartemental de Gestion de la petite couronne ou par la personne qu'il désigne, qui ne peut être un agent de la collectivité / l'établissement.

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 /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. Par ailleurs, le Président de la commission et la personnalité qualifiée peuvent, le cas échéant, siéger pour sélectionner les candidats à différents grades d'un même cadre d'emplois ou à différents cadres d'emplois.

ARTICLE 3 : L'ORGANISATION DE LA SELECTION PROFESSIONNELLE

Le président du Centre Interdépartemental de Gestion de la petite couronne ouvre, par arrêté, les sessions des sélections professionnelles pour les grades et pour le nombre d'emplois prévus par le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire de la collectivité / l'établissement public. Selon les modalités de ce programme pluriannuel, une seule session peut être organisée pour tout ou partie des cadres d'emplois.

La collectivité / l'établissement transmet, au Centre Interdépartemental de Gestion de la petite couronne, les dossiers des candidats, après examen de leur recevabilité conformément à l'article 10 du décret n° 2012-1293 du 22 novembre 2012 modifié par le décret n° 2016-1123 du 11 août 2016.

Le Centre Interdépartemental de Gestion de la petite couronne est chargé de convoquer les candidats ainsi que les membres de chaque commission de sélection par courrier.

Cette audition, d'une durée totale de 30 minutes pour l'accès aux grades de catégorie A et de 20 minutes pour l'accès aux autres grades, vise à apprécier l'aptitude du candidat à exercer les missions du cadre d'emplois auquel la sélection professionnelle donne accès. Elle débute par un exposé du candidat, d'une durée maximale de dix minutes pour l'accès aux grades de catégorie A et de cinq minutes pour les autres catégories, des acquis de son expérience professionnelle, à partir d'un dossier remis par celui-ci au moment de son inscription et comportant, outre une lettre de candidature, un curriculum vitae et, le cas échéant, des attestations de stage ou de formation, des titres, des travaux ou des œuvres.

Le dossier mentionné au paragraphe précédent est fourni par le Centre Interdépartemental de Gestion de la petite couronne de la région Île-de-France à la collectivité / l'établissement.

Il appartient à la collectivité / l'établissement de transmettre le dossier de candidature aux agents recensés dans le cadre de son programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire.

La collectivité / l'établissement se charge ensuite de recueillir les dossiers de candidature de ses agents, pendant la période d'inscription, et d'en vérifier le contenu (les dossiers doivent être complets) avant de les transmettre dans les délais fixés par l'arrêté d'ouverture.

La collectivité / l'établissement public doit notamment certifier que l'agent exerce bien des missions équivalentes à celles dévolues au grade concerné.

ARTICLE 4 : LISTE DES CANDIDATS APTES A ETRE INTEGRES

A l'issue des auditions des candidats, la commission dresse, par ordre alphabétique, en tenant compte des objectifs du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire de la collectivité /l'établissement, la liste des candidats aptes à être intégrés.

La collectivité / l'établissement procède à l'affichage de cette liste transmise par le CDG dans ses locaux.

ARTICLE 5 : MODALITÉS FINANCIÈRES

La collectivité / l'établissement public participe aux frais d'organisation des commissions de sélection professionnelle. Une somme forfaitaire, déterminée par la délibération du 26 septembre 2016 du Conseil d'Administration du Centre Interdépartemental de Gestion de la petite couronne, sur la base des dispositions du décret n°2010-235 du 5 mars 2010 modifié, d'un montant de **88 €** par dossier de candidat traité, sera facturée annuellement sur présentation d'un mémoire administratif.

Ce montant pourra être réévalué si des modifications réglementaires, relatives à la rémunération des agents publics, devaient intervenir.

Le règlement sera effectué par mandat administratif à réception du titre de recette correspondant.

ARTICLE 6 : DURÉE DE VALIDITÉ

La présente convention est conclue pour la durée du dispositif d'accès à l'emploi titulaire.

ARTICLE 7 : LITIGES

Tout litige persistant résultant de l'application de la présente convention fera l'objet d'une tentative d'accord amiable.

A défaut d'accord, le litige pourra être porté devant le Tribunal Administratif de Montreuil.

<i>Pour la collectivité adhérente :</i>	<i>Pour le Centre Interdépartemental de Gestion de la petite couronne de la région Ile-de-France</i>
Fait à	
Le (<i>date obligatoire</i>)	
Qualité du représentant de la collectivité Nom Prénom Cachet et signature	Le Président,  Jacques Alain BENISTI Maire de Villiers-sur-Marne

Délibération n° du 28 septembre 2017

PROGRAMME PLURIANNUEL D'ACCÈS À L'EMPLOI TITULAIRE EN APPLICATION DU DÉCRET 2016-1123

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 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,

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, relative notamment à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique territoriale,

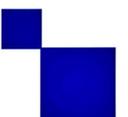
Vu les délibérations n°2013-IV-21 du 18 avril 2013 et n°2014-XII-80 du 18 décembre 2014 portant sur le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire – Mise en œuvre de la loi du 12 mars 2012, dite de déprécarisation,

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° 2016-1123 du 11 août 2016 relatif à la prolongation des recrutements réservés permettant l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels de la fonction publique territoriale ainsi qu'à la mise à disposition et à la rémunération de ces agents,

Vu le rapport de son président,

La première commission consultée,



après en avoir délibéré

- ADOPTE le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire figuré au tableau suivant :

TABLEAU DES SÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2017-2018				
Répartition des emplois				
Filières	Grades des cadres d'emplois ouverts aux sélections professionnelles	Nombre d'emplois ouverts	Besoins de la collectivité en 2017	Besoins de la collectivité en 2018
Filière administrative	Attaché	2	0	2
	Rédacteur	7	7	0
	Sous-total	9	7	2
Filière technique	Ingénieur	16	0	16
	Technicien principal de 2ème classe	12	12	0
	Agent de maîtrise	1	1	0
	Sous total	29	13	16
Filière médico sociale	Puéricultrice classe normale	1	0	1
	Auxiliaire de puériculture	9	9	0
	Sous total	10	9	1
Filière sociale	Assistant socio éducatif	6	6	0
	Educateurs de jeunes enfants	3	3	0
	Sous total	9	9	0
	TOTAL	57	38	19

- CONFIE l'organisation des sélections professionnelles au Centre interdépartemental de gestion de la Petite Couronne ;

- APPROUVE la convention, dont projet ci-annexé, à passer avec le Centre interdépartemental de gestion de la Petite Couronne pour l'organisation des sélections professionnelles 2017/2018 ;

- CHARGE son Président de signer cette convention.

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

Valéry Molet

Adopté à l'unanimité :

Adopté à la majorité :

Voix contre :

Abstentions :

Date d'affichage du présent acte, le

Date de notification du présent
acte, le

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.*