



MA/DZ/CTH  
DGA

*Le Président,*

Aix-en-Provence, le

**23 AVR. 2013**

**A l'attention de Mesdames, Messieurs les Maires et Président(e)s  
des collectivités et établissements des Bouches-du-Rhône**

---

**OBJET : Commission d'évaluation professionnelle pour l'intégration des agents contractuels**

---

Madame, Monsieur le Maire, Président(e),

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, ouvre par dérogation la voie de modes de recrutements réservés valorisant les acquis professionnels.

Ils permettent aux agents contractuels qui remplissent les conditions de devenir véritablement fonctionnaires en passant par une période de stage. Ces recrutements spécifiques sont ouverts sur une période de 4 ans soit jusqu'au 13 mars 2016.

Tous les agents contractuels ne peuvent bénéficier de ce dispositif. Il est ouvert sous certaines conditions :

- Aux agents CDisés à la date du 13 mars 2012, en application de l'article 21 de la loi n° 2012-347 ;
- Aux agents déjà en CDI au 31 mars 2011, en application de la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 ;
- Aux agents en CDD.

Le service pôle statutaire et juridique reste toujours à votre disposition pour vous apporter toutes les informations dont vous auriez besoin.

Pour les collectivités ou établissements qui ont des agents éligibles à ce dispositif, un programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire a été présenté au comité technique avant le 24 février 2013 et soumis à l'assemblée délibérante.

### **Les voies de recrutements réservés**

Les agents candidats à l'intégration dans les 10 grades des cadres d'emplois de catégorie C accessibles sans concours sont nommés par l'autorité territoriale. Ils n'ont pas à être auditionnés par la commission d'évaluation professionnelle mise en place pour les sélections professionnelles.

### **Sélections professionnelles**

Les sélections professionnelles sont organisées par les collectivités pour leurs agents. Les collectivités peuvent, par convention, confier cette organisation au CDG13.

### **Organisation par la collectivité**

L'autorité territoriale ouvre par arrêté, au plus tard un mois avant le début des auditions, les sessions de sélections professionnelles pour le recrutement dans les grades des cadres d'emplois 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 lieux des auditions.

Il fait l'objet d'un affichage dans les locaux de la collectivité ou de l'établissement organisateur de la sélection professionnelle. Il doit également être publié dans les mêmes délais sur le site internet de la collectivité organisatrice 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.

Elle doit s'assurer que le candidat ne se présente qu'au recrutement donnant accès aux cadres d'emplois dont les missions correspondent à la nature et à la catégorie hiérarchique des fonctions exercées par l'agent.

La sélection professionnelle est confiée à une commission d'évaluation professionnelle. Cette commission 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. Elle est également publiée sur son site internet.

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

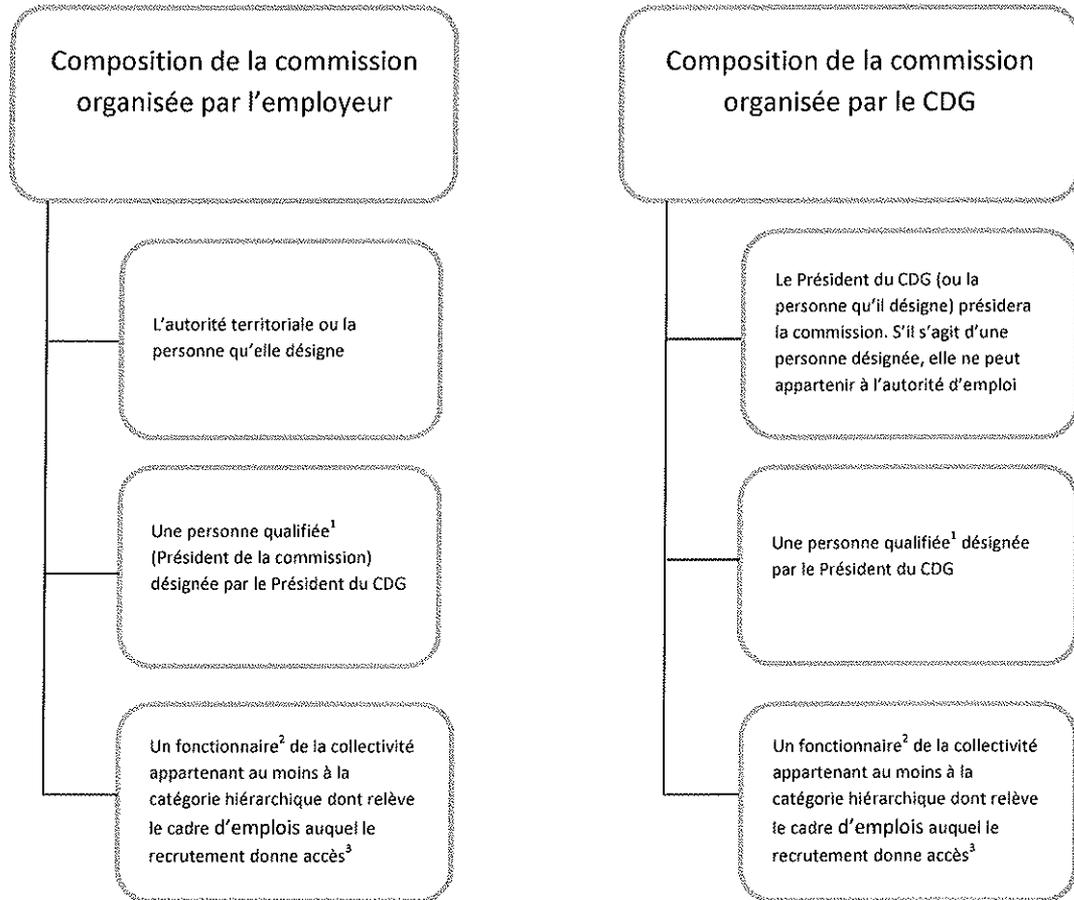
### **Organisation par le CDG13**

Lorsque l'organisation de la sélection professionnelle est confiée au centre de gestion, le président ouvre par arrêté les sessions des sélections professionnelles pour le recrutement dans les grades des cadres d'emplois prévus par les programmes pluriannuels d'accès à l'emploi titulaire des collectivités et établissements avec lesquels il a passé la convention.

L'arrêté mentionné est affiché dans les locaux des collectivités et établissements concernés et publié, lorsqu'il existe, sur leur site Internet.

Lorsque la collectivité est affiliée au centre de gestion, l'intervention n'est pas soumise à rémunération.

### Composition de la commission d'évaluation professionnelle



<sup>1</sup> La personne qualifiée ne peut être un agent de la collectivité qui procède au recrutement

<sup>2</sup> Ce membre peut être modifié si la commission se prononce sur l'accès à des cadres d'emplois différents

<sup>3</sup> A défaut de fonctionnaire appartenant au moins à la catégorie hiérarchique dont relève le cadre d'emplois auquel le recrutement donne accès, la commission comprend un fonctionnaire, remplissant les conditions, issu d'une autre collectivité.

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 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.

### **Composition du dossier d'inscription**

- ⇒ 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.

### **Durée totale de l'audition**

- ⇒ Catégorie B et C : 20 minutes dont 5 minutes maximum pour l'exposé du candidat
- ⇒ Catégorie A : 30 minutes dont 10 minutes maximum pour l'exposé du candidat

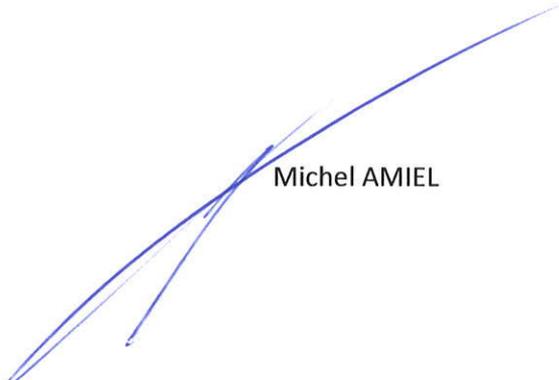
A l'issue des auditions, la commission dresse, par ordre alphabétique, en tenant compte des objectifs du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire de la collectivité ou de l'établissement, la liste des candidats aptes à être intégrés dans le grade du cadre d'emplois concerné.

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 candidats aptes. Cette liste est affichée dans les locaux de la collectivité ou de l'établissement concerné et publiée, lorsqu'il existe, sur son site internet.

Les agents recrutés dans le cadre du dispositif de titularisation sont nommés en qualité de stagiaires au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le recrutement professionnalisé est organisé. Les agents doivent alors effectuer un stage de 6 mois (article 15 du décret n°2012-1293 du 22 novembre 2012).

Vous souhaitant bonne réception de ce document et demeurant à votre disposition pour toutes précisions complémentaires, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Maire, Président(e), l'expression de mes sentiments dévoués.



Michel AMIEL