

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Décret n° 2005-902 du 2 août 2005 pris pour l'application de l'article 22 *bis* de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

NOR : FPPA0500066D

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de la fonction publique,

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, notamment son article 22 *bis* ;

Vu l'ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005 prise en application des 8° et 10° de l'article 1^{er} de la loi n° 2005-846 du 26 juillet 2005 habilitant le Gouvernement à prendre, par ordonnance, des mesures d'urgence pour l'emploi et relative aux modalités de recrutement dans la fonction publique, et notamment son article 3 ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 2002-616 du 26 avril 2002 pris en application des articles L. 335-6 du code de l'éducation et L. 900-1 du code du travail, relatif au répertoire national des certifications professionnelles ;

Vu le décret n° 2004-1105 du 19 octobre 2004 relatif à l'ouverture des procédures de recrutement dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat en date du 12 juillet 2005 ;

Le Conseil d'Etat (section des finances) entendu,

Décète :

TITRE I^{er}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Art. 1^{er}. – Les dispositions du présent décret sont applicables à la procédure de sélection, au recrutement et aux modalités de titularisation des jeunes gens mentionnées à l'article 22 *bis* de la loi du 11 janvier 1984 susvisée.

Art. 2. – Les jeunes gens mentionnés à l'article 1^{er} sont recrutés sur des emplois vacants des corps de catégorie C par des contrats de droit public dénommés « Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'Etat ».

Les jeunes gens ont, selon l'emploi sur lequel ils sont recrutés, la qualité d'agent de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics administratifs.

Chaque année et pour chaque corps de fonctionnaires de catégorie C, un arrêté, pris en application du décret du 19 octobre 2004 susvisé, par le ministre ou le directeur de l'établissement public dont relève ce corps, fixe le nombre de postes susceptibles d'être pourvus selon les modalités prévues par le présent décret.

Les contrats sont conclus, au nom de l'Etat, par l'autorité disposant du pouvoir de nomination dans le corps dans lequel les jeunes gens mentionnés au premier alinéa ont vocation à être titularisés.

L'organisation des opérations de recrutement est confiée à la même autorité.

Art. 3. – Les dispositions des titres I^{er}, II, III, IV, VI, VII, X et XII du décret du 17 janvier 1986 susvisé à l'exception des articles 5, 6, 7, 8, 9, 11 et 13 sont applicables, pendant la durée de leur contrat, aux agents mentionnés à l'article 2.

Toutefois, l'agent atteint d'une affection dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité

confirmée, bénéficie d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de dix-huit mois. Dans cette situation, l'intéressé conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de six mois. Le traitement est réduit de moitié pendant les douze mois suivants.

En vue de l'octroi de ce congé, l'intéressé est soumis à l'examen d'un spécialiste agréé compétent pour l'affectation en cause. La décision d'octroi est prise par le chef de service sur avis émis par le comité médical saisi du dossier. La composition du comité médical et la procédure suivie sont celles prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires.

La durée du contrat est, le cas échéant, prolongée d'une durée égale à celle du congé dont l'agent a bénéficié.

Art. 4. – Pendant la durée du contrat, l'agent est soumis à la durée du travail effectif applicable aux agents du service qui a procédé au recrutement. Il ne peut effectuer de travaux supplémentaires. La durée du temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif.

La formation comprend des formations dispensées par un ou plusieurs organismes de formation extérieurs à l'administration ainsi que, le cas échéant, celles organisées par l'administration d'accueil. Elle peut comporter des périodes de stages à l'extérieur du service d'affectation. Si la convention de formation mentionnée à l'article 10 le prévoit, la formation dispensée par un organisme extérieur peut se dérouler en dehors des plages horaires applicables aux agents du service d'affectation. En dehors de la formation, l'agent est soumis pour son temps de travail aux horaires du service.

Art. 5. – La rémunération brute mensuelle versée à l'agent pendant la durée de son contrat est calculée en pourcentage du minimum de traitement de la fonction publique. Ce pourcentage ne peut être inférieur à :

1° 55 % de ce minimum si l'agent est âgé de moins de vingt et un ans ;

2° 70 % de ce minimum si l'agent est âgé de plus de vingt et un ans.

Le 2° est applicable à compter du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'agent atteint l'âge de vingt et un ans.

Outre la rémunération susmentionnée, les agents ont droit au versement de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement et, le cas échéant, de toutes autres indemnités liées aux obligations de service résultant du travail de nuit, des dimanches et jours fériés.

TITRE II

MODALITÉS DE SÉLECTION ET DE RECRUTEMENT

Art. 6. – Les recrutements organisés en application de l'article 2 font l'objet d'une publicité préalable dans les conditions suivantes :

1° Des avis de recrutement précisent le nombre des postes et la nature des emplois à pourvoir, l'intitulé du contrat, les conditions à remplir par les candidats, ainsi que la date limite de dépôt des candidatures. Ces avis mentionnent que seuls seront convoqués à l'entretien prévu à l'article 8 les candidats préalablement retenus par la commission mentionnée au même article.

2° Ces avis sont affichés un mois au moins avant la date limite de dépôt des candidatures :

a) Dans les locaux du ministère, de l'établissement public, du service organisateur du recrutement ou de la préfecture du ou des départements dans lesquels est organisée la sélection des candidats ;

b) Dans les agences locales de l'Agence nationale pour l'emploi situées dans le ou les départements où les emplois sont offerts. Ces avis sont transmis aux directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de ce ou de ces mêmes départements pour diffusion au sein du réseau des organismes concourant au service public de l'emploi, notamment les associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce, les missions locales et les maisons pour l'emploi ;

3° Ces avis sont également publiés au moins un mois avant la date limite de dépôt des candidatures :

a) Pour les recrutements dans les administrations centrales : au *Journal officiel* de la République française ou au *Bulletin officiel* du ministère si celui-ci en possède un. Ces avis sont en outre mis en ligne sur le ou les sites télématiques dont dispose l'administration au sein de laquelle les emplois sont à pourvoir ainsi que sur le système télématique géré par les services du Premier ministre ;

b) Pour les recrutements dans les services déconcentrés et les administrations centrales délocalisées : au recueil des actes administratifs de l'Etat dans le ou les départements où les emplois sont à pourvoir et au *Bulletin officiel* du ministère dont relèvent ces services si celui-ci en possède un. Ces avis sont en outre mis en ligne sur le ou les systèmes télématiques dont disposent les services dans lesquels les emplois sont à pourvoir ainsi que sur le système télématique géré par les services du Premier ministre ;

c) Pour les recrutements dans un établissement public ou un service à compétence nationale, la publicité doit être effectuée selon la procédure prévue au a) ou au b) en fonction de la localisation des emplois à pourvoir.

Art. 7. – Les candidats doivent adresser leur candidature, accompagnée d'un descriptif de leur parcours antérieur de formation, et, le cas échéant, de leur expérience à l'agence locale de l'Agence nationale pour

l'emploi dont relève leur lieu de domicile. Les services de l'Agence nationale pour l'emploi vérifient si les candidats remplissent les conditions mentionnées à l'article 22 *bis* de la loi du 11 janvier 1984 susvisée et transmettent les candidatures recevables à la commission prévue à l'article 8.

Art. 8. – L'examen des candidatures transmises par les services de l'Agence nationale pour l'emploi est confié à une commission de sélection dont le président et les membres sont nommés par l'autorité compétente pour organiser les opérations de recrutement.

Cette commission est composée d'au moins trois membres. Elle comporte nécessairement un membre désigné parmi les personnels des organismes publics concourant au service public de l'emploi, un représentant des services au sein desquels des postes sont à pourvoir et une personnalité compétente extérieure auxdits services qui en assure la présidence.

Cette commission peut, le cas échéant, siéger en sous-commissions composées d'au moins trois membres relevant des catégories mentionnées au deuxième alinéa.

Au terme de l'examen des dossiers des candidats, la commission établit une liste de candidats sélectionnés, qui, lorsque le nombre de candidats le permet, comporte au moins autant de noms que le triple du nombre d'emplois à pourvoir.

La commission auditionne les candidats sélectionnés. Elle se prononce en prenant notamment en compte la motivation et la capacité d'adaptation des candidats à l'emploi à pourvoir.

A l'issue des auditions, la commission arrête la liste des candidats proposés et la transmet, accompagnée de son appréciation sur chacun d'eux, à l'autorité organisatrice du recrutement. Cette liste comporte au moins autant de noms qu'une fois et demie le nombre de postes à pourvoir et au maximum le triple du nombre de postes à pourvoir.

Le recrutement est effectué par l'autorité mentionnée à l'article 2 disposant du pouvoir de nomination.

Les candidats qui ne sont pas recrutés demeurent inscrits sur la liste proposée par la commission et conservent la possibilité d'être recrutés dans le cas où un poste deviendrait vacant dans les dix mois suivant la date à laquelle la liste des candidats proposés a été arrêtée.

Art. 9. – Le contrat de recrutement est établi selon un modèle fixé par arrêté du ministre chargé de la fonction publique. Outre sa date d'effet et la définition du poste occupé, le contrat précise :

1° La dénomination des fonctions exercées ainsi que celle du corps dans lequel l'agent a vocation à être titularisé ;

2° La durée du contrat ;

3° Le programme de formation ;

4° L'intitulé précis de la qualification préparée ;

5° Le nom et la qualité de la personne désignée en qualité de tuteur ;

6° Le montant de la rémunération brute mensuelle ;

7° Le cas échéant, les conditions particulières d'exercice de l'emploi de l'agent ;

8° Les obligations de l'agent en matière de formation et d'activité professionnelles.

Dans un délai de deux mois à compter de la date d'entrée en vigueur du contrat, la convention de formation prévue à l'article 10 est annexée au contrat.

TITRE III

FORMATION DES AGENTS

Art. 10. – L'agent recruté en application des dispositions de l'article 22 *bis* de la loi du 11 janvier 1984 suit pendant son contrat une formation en alternance qui a pour objet de lui permettre d'acquérir une qualification, ou, le cas échéant, un titre à finalité professionnelle ou un diplôme.

La qualification, le titre ou le diplôme doit porter sur un domaine d'activité en rapport avec celui de l'emploi occupé pendant la durée du contrat et être inscrit au répertoire national des certifications professionnelles dans les conditions fixées par le décret du 26 avril 2002 susvisé.

Lorsque l'accès par voie de concours au corps correspondant à l'emploi occupé est réservé aux candidats titulaires d'un titre ou diplôme, la formation dispensée doit permettre l'acquisition de ce titre ou diplôme ou d'un titre ou diplôme de niveau équivalent portant sur un domaine d'activité en rapport avec celui de cet emploi.

Lorsque l'accès par voie de concours au corps correspondant à l'emploi occupé n'est pas soumis à une condition de titre ou de diplôme, la formation dispensée doit permettre au moins l'acquisition d'une qualification certifiée, d'un titre ou d'un diplôme de niveau V ou de niveau IV pour les agents possédant déjà une qualification de niveau V.

Dans le cas où il n'existe pas de qualification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles suffisamment en rapport avec l'emploi occupé, la qualification est librement choisie entre les parties au contrat. Toutefois, pour les agents sans qualification reconnue, la formation aura pour objectif la maîtrise des savoirs essentiels tels que l'expression écrite et orale, les opérations de calcul élémentaire et de raisonnement logique et numérique.

La formation est suivie dans un organisme de formation habilité à délivrer la qualification, le titre ou le diplôme. Elle peut être complétée par des stages et des actions de formations organisées par l'administration d'emploi. La durée totale de cette formation ne doit pas être inférieure à 20 % de la durée totale du contrat.

Une convention est conclue entre l'organisme mentionné à l'alinéa précédent, l'administration et l'agent recruté ; elle fixe notamment les modalités d'organisation et de suivi de la formation et de délivrance de la qualification, du titre ou du diplôme. Cette convention est annexée au contrat.

Art. 11. – Pour chaque agent recruté en application du présent décret, l'administration de recrutement désigne un agent du service d'affectation en qualité de tuteur. Ce tuteur doit être volontaire et justifier d'une ancienneté de service de deux ans minimum.

Il assure notamment la liaison avec l'organisme ou le service chargé de dispenser la formation prévue au contrat. Il établit et tient à jour un carnet de suivi retraçant l'adaptation du bénéficiaire du contrat à son emploi, le déroulement de sa formation, les difficultés qu'il rencontre et les progrès qu'il accomplit. Le carnet de suivi est joint au dossier de l'intéressé.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux agents, titulaires de contrats régis par le présent décret. A tout moment, l'autorité responsable de la désignation du tuteur peut procéder à son remplacement.

Il reçoit une formation destinée à le préparer à ses fonctions dans les conditions fixées par arrêté du ministre de la fonction publique et du ministre chargé du budget.

TITRE IV

LICENCIEMENT. – DÉMISSION. – RENOUVELLEMENT PROROGATION DU CONTRAT ET TITULARISATION

Art. 12. – Le contrat comporte une période d'essai de deux mois. Au cours de cette période il peut être librement mis fin au contrat par l'administration de recrutement sans indemnité ni préavis ou par l'agent sans préavis. La rupture du contrat est signifiée à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception. La lettre de l'administration indique les motifs de la fin du contrat.

Au terme de la période d'essai, l'administration vérifie avec le bénéficiaire du contrat et son tuteur l'adéquation de l'emploi occupé et du service d'affectation avec le programme de formation. S'il est constaté une erreur d'orientation, un avenant au contrat, mentionnant les mesures prises pour y remédier, est établi.

Art. 13. – Postérieurement à la période d'essai et après avis du tuteur, l'autorité ayant procédé au recrutement peut mettre fin au contrat, avant son terme, en cas de manquement par l'agent aux obligations prévues au contrat, de refus de signer la convention de formation et de faute disciplinaire.

L'autorité compétente peut également mettre fin au contrat par décision motivée, en cas d'insuffisance professionnelle, après avoir communiqué les griefs à l'intéressé et l'avoir invité à présenter ses observations et pris l'avis du tuteur.

Il n'est pas versé d'indemnité de licenciement en cas de rupture du contrat avant son terme pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa.

Art. 14. – Le licenciement est notifié à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement et sa date de prise d'effet compte tenu des congés annuels non pris et de la durée du préavis mentionné à l'article 15.

Art. 15. – Sauf dans les cas mentionnés à l'article 12 et au premier alinéa de l'article 13, l'agent licencié avant le terme du contrat a droit à un préavis de :

- 1° Quinze jours pour les agents qui ont moins de six mois d'ancienneté ;
- 2° Un mois pour ceux qui ont au moins six mois d'ancienneté.

Art. 16. – L'agent informe l'autorité signataire du contrat de son intention de démissionner par lettre recommandée avec accusé de réception. En cas de démission postérieure à la période d'essai, l'agent est tenu de respecter un préavis dont la durée est celle mentionnée à l'article 15.

Art. 17. – Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constaté, en congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de l'un de ces congés.

Si le licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse, l'intéressée peut, dans les quinze jours de cette notification, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical. Le licenciement est alors annulé.

Si le licenciement est notifié dans les quinze jours qui précèdent l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, l'intéressé peut, dans les quinze jours de cette notification, justifier de sa situation par l'envoi d'une attestation délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou par l'œuvre d'adoption autorisée qui a procédé au placement. Le licenciement est alors annulé.

Les dispositions des deuxième et troisième alinéas ne sont pas applicables en cas de licenciement à titre de sanction disciplinaire, dans le cas mentionné au 3° de l'article 19 et dans celui mentionné au dernier alinéa de l'article 20.

Art. 18. – En cas de faute grave commise par un agent recruté en application du présent décret, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire.

Sauf en cas de poursuites pénales, sa situation doit être réglée dans le délai de quatre mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire, l'intéressé, sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions.

Art. 19. – Un mois au plus tard avant le terme du contrat, l'aptitude professionnelle du bénéficiaire du contrat est examinée par la commission de titularisation dont les membres sont désignés par l'autorité responsable de l'organisation du recrutement. La commission de titularisation est présidée par le responsable du service dans lequel l'agent est affecté et comporte également deux personnalités choisies pour leurs compétences en matière de gestion du personnel, dont une, au moins, est extérieure au service dans lequel l'agent est affecté.

La commission de titularisation se prononce au vu du dossier de l'agent et après un entretien avec celui-ci. Le dossier de l'intéressé contient notamment le carnet de suivi tenu par le tuteur et son avis sur l'aptitude de l'agent.

1° Si l'agent est déclaré apte à exercer les fonctions et a obtenu le diplôme ou le titre, le cas échéant, requis pour l'accès au corps correspondant au poste occupé, l'autorité administrative ayant pouvoir de nomination, après avis de la commission administrative paritaire de ce corps, procède à sa titularisation.

Après titularisation, l'agent est affecté dans l'emploi qu'il avait occupé en tant que bénéficiaire du contrat.

La titularisation est subordonnée à l'engagement d'accomplir une période de services effectifs dans l'administration ayant procédé au recrutement.

La durée de l'engagement de service est fixée à deux fois la durée du contrat, majorée, le cas échéant, des périodes de renouvellement.

En cas de rupture de l'engagement du fait de l'intéressé, celui-ci rembourse les frais de formation engagés par l'administration en application de l'article 10. Il peut être dispensé en tout ou partie de cette obligation par arrêté du ministre ou du directeur de l'établissement public dont relève son corps d'intégration.

2° Si la commission de titularisation estime ne pas être en mesure d'apprécier l'aptitude de l'agent, soit pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ou de défaillance de l'organisme de formation, soit pour cause de congés pour maternité ou adoption ou de congés de paternité, de maladie ou d'accident du travail, l'autorité administrative ayant pouvoir de nomination prononce, compte tenu du calendrier de la formation suivie, dans le premier cas, le renouvellement du contrat pour une durée ne pouvant excéder une année et, dans le second cas, la prolongation du contrat dans la limite de la durée du ou des congés obtenus.

3° Si l'appréciation de l'aptitude de l'agent révèle des capacités professionnelles insuffisantes, le contrat n'est pas renouvelé. L'intéressé peut bénéficier des allocations d'assurance-chômage en application de l'article L. 351-12 du code du travail.

Art. 20. – A l'issue des périodes de renouvellement ou de prolongation du contrat résultant du 2° de l'article 19, la commission de titularisation apprécie l'aptitude professionnelle de l'agent.

Si l'agent est déclaré apte et a obtenu le diplôme ou le titre, le cas échéant, requis pour l'accès au corps correspondant au poste occupé, il est titularisé et affecté dans les conditions prévues au 1° de l'article 19.

Dans les autres cas, le contrat n'est pas renouvelé. L'intéressé peut bénéficier des allocations d'assurance-chômage en application de l'article L. 351-12 du code du travail.

Art. 21. – Le ministre d'Etat, ministre de l'intérieur et de l'aménagement du territoire, la ministre de la défense, le ministre des affaires étrangères, le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, le ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, le garde des sceaux, ministre de la justice, le ministre des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer, le ministre de la santé et des solidarités, le ministre de l'agriculture et de la pêche, le ministre de la fonction publique, le ministre de la culture et de la communication, la ministre de l'écologie et du développement durable, le ministre de l'outre-mer, le ministre des petites et moyennes entreprises, du commerce, de l'artisanat et des professions libérales, le ministre de la jeunesse, des sports et de la vie associative et le ministre délégué au budget et à la réforme de l'Etat, porte-parole du Gouvernement, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 2 août 2005.

Par le Premier ministre :

Le ministre de la fonction publique,
CHRISTIAN JACOB

DOMINIQUE DE VILLEPIN

*Le ministre d'Etat,
ministre de l'intérieur
et de l'aménagement du territoire,*
NICOLAS SARKOZY

La ministre de la défense,
MICHÈLE ALLIOT-MARIE

*Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale
et du logement,*
JEAN-LOUIS BORLOO

*Le ministre de l'éducation nationale,
de l'enseignement supérieur
et de la recherche,*
GILLES DE ROBIEN

*Le ministre des transports, de l'équipement,
du tourisme et de la mer,*
DOMINIQUE PERBEN

Le ministre de l'agriculture et de la pêche,
DOMINIQUE BUSSEREAU

*La ministre de l'écologie
et du développement durable,*
NELLY OLIN

*Le ministre des petites et moyennes entreprises,
du commerce, de l'artisanat
et des professions libérales,*
RENAUD DUTREIL

*Le ministre délégué au budget
et à la réforme de l'Etat,
porte-parole du Gouvernement,*
JEAN-FRANÇOIS COPÉ

Le ministre des affaires étrangères,
PHILIPPE DOUSTE-BLAZY

*Le ministre de l'économie,
des finances et de l'industrie,*
THIERRY BRETON

Le garde des sceaux, ministre de la justice,
PASCAL CLÉMENT

Le ministre de la santé et des solidarités,
XAVIER BERTRAND

*Le ministre de la culture
et de la communication,*
RENAUD DONNEDIEU DE VABRES

Le ministre de l'outre-mer,
FRANÇOIS BAROIN

*Le ministre de la jeunesse, des sports
et de la vie associative,*
JEAN-FRANÇOIS LAMOUR