

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE

Décret n° 2005-904 du 2 août 2005 pris pour l'application de l'article 38 bis de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

NOR : INTX0500219D

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre d'Etat, ministre de l'intérieur et de l'aménagement du territoire,

Vu le code du travail ;

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, ensemble l'article 4 de l'ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005 relative aux conditions d'âge dans la fonction publique et instituant un nouveau parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'Etat, insérant un article 38 bis dans ladite loi ;

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale ;

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 l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en date du 6 juillet 2005 ;

Le Conseil d'Etat (section de l'intérieur) entendu,

Décète :

CHAPITRE 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 mentionnés à l'article 38 bis de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.

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

Ces jeunes gens ont la qualité d'agent des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant.

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

L'organisation des opérations préalables au recrutement est confiée aux centres de gestion de la fonction publique territoriale mentionnés à l'article 13 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée ou aux collectivités territoriales et établissements publics en relevant non affiliés à un centre de gestion, dans les conditions précisées à l'article 15 de la même loi.

Art. 3. – Les dispositions de l'article 1^{er} et des titres I^{er}, II, III, V, VII, IX et X du décret du 15 février 1988 susvisé à l'exception des articles 4, 6, 8, 38 à 42 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 l'autorité territoriale 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 de la collectivité ou de l'établissement public qui l'a recruté. Il ne peut effectuer de travaux supplémentaires. La durée du temps passé en formation est assimilée à un temps de travail effectif.

La formation comprend des formations dispensées par un ou plusieurs organismes de formation extérieurs à la collectivité ainsi que, le cas échéant, celles organisées par la collectivité ou l'établissement public d'accueil. Elle peut comporter des périodes de stage à l'extérieur du service d'affectation. Si la convention de formation visée à l'article 10 le prévoit, la formation dispensée par un organisme extérieur peut se dérouler en dehors des plages horaires applicables aux agents de la collectivité ou de l'établissement public d'accueil. 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 toute autre indemnité liée aux obligations de service résultant du travail de nuit, des dimanches et jours fériés.

CHAPITRE 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 seront seuls convoqués à l'audition prévue 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 centre de gestion de la fonction publique territoriale, de la collectivité ou de l'établissement public organisant 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 et notamment les associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce, les missions locales, les maisons pour l'emploi ;

3° Ces avis sont également publiés au moins un mois avant la date limite de dépôt des candidatures dans au moins un quotidien d'information générale à diffusion régionale.

Art. 7. – Les candidats adressent 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 domicile. Les services de l'Agence nationale pour l'emploi vérifient si les candidats remplissent les conditions mentionnées à l'article 38 *bis* de la loi du 26 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 responsable des opérations préalables au recrutement mentionnée au dernier alinéa de l'article 2.

Cette commission est composée d'au moins trois membres. Elle comporte un membre désigné parmi les personnels des organismes publics concourant au service public de l'emploi, un représentant de la ou des collectivités ou du ou des établissements publics dans lesquels des postes sont à pourvoir, ainsi qu'une personnalité compétente extérieure à ces collectivités ou établissements publics, 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 des 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 qui a organisé les opérations préalables au recrutement.

Le recrutement est effectué par l'autorité territoriale mentionnée à l'article 2.

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 conjoint du ministre chargé des collectivités territoriales et 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 cadre d'emplois 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° Les nom et 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.

CHAPITRE III

Formation des agents

Art. 10. – L'agent recruté en application des dispositions de l'article 38 *bis* de la loi du 26 janvier 1984 susvisée suit pendant la durée de 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 cadre d'emplois 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 de ce diplôme ou d'un titre ou d'un 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 cadre d'emplois 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 en rapport avec l'emploi occupé, la qualification est librement choisie par accord 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 organisés par le Centre national de la fonction publique territoriale. 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 de formation mentionné à l'alinéa précédent, la collectivité ou l'établissement public de recrutement et l'agent ; 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, la collectivité ou l'établissement public 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 chargé de dispenser la formation prévue au contrat. Il établit et tient à jour un carnet de suivi rendant compte de l'adaptation du bénéficiaire du contrat à son emploi, du déroulement de sa formation, des difficultés qu'il rencontre et des 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 bénéficiaires 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 prévues par arrêté du ministre chargé des collectivités territoriales.

CHAPITRE 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 la collectivité ou l'établissement public 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 demande d'avis de réception. La lettre de la collectivité ou de l'établissement indique les motifs de la fin du contrat.

Au terme de la période d'essai, la collectivité ou l'établissement public 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 territoriale 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 ou de faute disciplinaire.

L'autorité territoriale 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 demande d'avis 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 ni dans les cas de non-renouvellement du contrat mentionnés au 3° de l'article 19 et 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 le pouvoir disciplinaire.

Sauf en cas de poursuites pénales, sa situation doit être réglée dans un délai de quatre mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant le 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 est examinée par une commission de titularisation dont les membres sont désignés par l'autorité responsable de l'organisation des opérations préalables au recrutement mentionnée au dernier alinéa de l'article 2. La commission de titularisation est présidée par un représentant de l'autorité territoriale et comporte également deux personnalités choisies pour leurs compétences, dont une, au moins, 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 titre ou le diplôme le cas échéant requis pour l'accès au cadre d'emplois correspondant au poste occupé, l'autorité territoriale, après avis de la commission administrative paritaire de ce cadre d'emplois, procède à sa titularisation.

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

La titularisation est subordonnée à l'engagement d'accomplir une période de services effectifs dans la collectivité ou l'établissement public ayant procédé au recrutement.

La durée de l'engagement de servir 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 la collectivité ou l'établissement public en application de l'article 10. Il peut être dispensé en tout ou partie de cette obligation par l'autorité territoriale.

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 territoriale 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 titre ou le diplôme le cas échéant requis pour l'accès au cadre d'emplois 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, 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 la fonction publique, le ministre délégué au budget et à la réforme de l'Etat, porte-parole du Gouvernement, et le ministre délégué aux collectivités territoriales 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.

DOMINIQUE DE VILLEPIN

Par le Premier ministre :

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

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

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

Le ministre de la fonction publique,
CHRISTIAN JACOB

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

Le ministre délégué aux collectivités territoriales,
BRICE HORTEFEUX