

Article 1^{er} : Les dispositions du présent décret s'appliquent aux personnes qui sont recrutées comme agents de l'État et de ses établissements publics à caractère administratif ou à caractère scientifique, culturel et professionnel, par la voie des parcours d'accès aux carrières de la territoriale – de l'hospitalière – et de l'Etat, visée à l'article 22bis de la loi du 11 janvier 1984 susvisée.

Article 2 : Les agents visés à l'article 1^{er} du présent décret peuvent être recrutés par contrat sur des emplois des corps de catégorie C. Ces contrats sont d'une durée maximale de deux ans et donnent vocation à être titularisé selon les modalités définies au titre III du présent décret.

Des arrêtés du ministre ou du directeur de l'établissement public dont relève le corps de fonctionnaires concerné, pris dans les conditions fixées par le décret n° 2004-1105 du 19 octobre 2004 du relatif à l'ouverture des procédures de recrutement dans la fonction publique de l'Etat, fixent chaque année le nombre de postes pouvant être pourvus pour chaque corps selon les modalités prévues par le présent décret.

Les contrats visés au 1^{er} alinéa du présent article sont conclus, dans le respect des dispositions fixées par les arrêtés visés à l'alinéa précédent :

1. Pour une administration centrale : par le ministre ;
2. Pour un service à compétence nationale : par le chef de ce service ;
3. Pour un service déconcentré ou un EPLE : par le chef du service déconcentré de l'administration concernée ou, le cas échéant, par le préfet ;
4. Pour un établissement public : par le directeur de cet établissement.

L'organisation des opérations de recrutement selon les modalités visées au titre II du présent décret est confiée aux mêmes autorités.

Article 3 : - Les dispositions des titres Ier, 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 aux agents recrutés en application de l'article 22 bis de la loi du 11 janvier 1984 susvisée pendant la durée de leur contrat.

Article 4 : Pendant la durée du contrat, l'agent est soumis à la durée du travail effectif applicable aux agents du service concerné ; la durée du temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif.

Article 5 : La rémunération mensuelle versée à l'agent pendant son contrat est calculée en pourcentage du minimum de traitement de la fonction publique. Ces pourcentages sont les suivants :

- 55 % si l'agent est âgé de moins de vingt et un an ;
- 70 % si l'agent est âgé de plus de vingt et un an.

Le point de départ à prendre en considération pour les montants des rémunérations mentionnés aux deux alinéas précédents commence le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'agent atteint l'âge indiqué.

Cette rémunération est exclusive de toute autre rémunération ou indemnité, à l'exception, le cas échéant, des indemnités horaires pour travaux supplémentaires instituées par le décret du 14 janvier 2002 susvisé relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

TITRE II – Modalités de recrutement

Article 6 : L'agent est recruté par contrat, établi selon le modèle joint en annexe au présent décret (*note : modèle à reprendre à partir du contrat de professionnalisation*). Outre sa date d'effet et la définition du poste occupé, ce contrat précise obligatoirement :

- la dénomination de l'emploi exercé ainsi que celle du corps dans lequel l'agent a vocation à être titularisé ;
- le parcours de formation envisagé ;
- l'intitulé exact de la qualification envisagée ;
- le nom et qualité de la personne désignée en qualité de premier tuteur ;
- la durée de l'engagement de servir applicable en cas de titularisation de l'agent et telle que définie à l'art 19 du présent décret ;
- les conditions particulières d'exercice de l'emploi de l'agent lorsque celles-ci ne relèvent pas d'un texte de portée générale ou d'un statut particulier.

Article 7 : Les recrutements organisés en application du présent titre font l'objet d'une publicité préalable qui répond aux 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 9 les candidats préalablement retenus par la commission mentionnée au même article.

2° Ils sont affichés, un mois au moins avant cette date,

a) Dans les locaux du ministère, de l'établissement public, du service organisateur ou de la préfecture du ou des départements concernés ;

b) Dans les agences locales pour l'emploi de l'Agence nationale pour l'emploi et dans les missions locales pour l'emploi situées dans le ou les départements concernés ;

3° Ils sont publiés un mois à l'avance :

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 services déconcentrés et les administrations centrales délocalisées : au recueil des actes administratifs de l'Etat dans le ou les départements où les postes sont à pourvoir ou 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) Si les recrutements sont effectués par 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.

Article 8 : Les candidats doivent présenter leur candidature, accompagnée d'un descriptif de leur parcours antérieur de formation et, le cas échéant, de leur expérience, auprès de l'agence locale de l'Agence nationale pour l'emploi dont relève leur lieu de domicile. Les services de l'Agence nationale de l'emploi vérifient si les candidats remplissent les conditions visées à l'article 22 bis de la loi du 11 janvier 1984, et transmettent la liste des candidats pressentis à la commission prévue à l'article 9 ci-après

Article 9 : La sélection des candidats est confiée à une commission qui peut, le cas échéant, siéger en sous commissions, composée d'au moins trois membres, dont un au moins désigné parmi les personnels des organismes publics concourant au service public de l'emploi, définis à la section 1 du chapitre Ier du titre Ier du livre III du code du travail, un représentant des services concernés par les postes à pourvoir, ainsi qu'une personnalité compétente extérieure auxdits services.

Le président et les membres de cette commission sont nommés par l'autorité désignée au dernier alinéa de l'article 2 compétente pour organiser le recrutement.

Au terme de l'examen du dossier de chaque candidat, la commission établit une liste de candidats sélectionnés, qui comporte au moins autant de noms que le triple du nombre d'emploi à pourvoir, lorsque le nombre de candidats présentés le permet.

La commission auditionne les candidats sélectionnés à l'alinéa précédent, au cours d'une audition publique. Elle se prononce en prenant notamment en compte la motivation et la capacité d'adaptation des candidats à l'emploi à pourvoir. Elle peut poser des questions portant sur les valeurs et l'organisation du service public.

A l'issue des auditions, la commission arrête la liste des candidats proposés et la transmet, accompagnée de son appréciation sur chacun des candidats, aux responsables des services dans lesquels les postes sont à pourvoir. Cette liste comporte au moins autant de noms qu'une fois et demie le nombre de postes à pourvoir et au maximum que le triple du nombre de postes à pourvoir.

Les responsables de services décident du recrutement définitif, après avoir rencontré, le cas échéant, l'ensemble des candidats proposés. Les contrats sont alors conclus selon les règles mentionnées au troisième alinéa de l'article 2 du présent décret.

Les candidats non retenus par les responsables des services demeurent inscrits sur la liste proposée par la commission et conservent la possibilité d'être appelés dans le cas où un poste deviendrait vacant au cours d'une période de dix mois suivant la date à laquelle la liste des candidats proposés a été arrêtée.

TITRE III – Formation des agents et rôle des tuteurs

Article 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 :

- soit un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ;
- soit un certificat de qualification ;

Le diplôme, titre ou certificat envisagé doit porter sur un domaine d'activité en rapport avec celui de l'emploi occupé pendant le contrat et être enregistré au répertoire national des certifications dans les conditions fixées par le décret n° 2002-616 du 26 avril 2002 susvisé.

Lorsque l'accès au corps concerné par la voie de concours est réservé aux candidats titulaires d'un diplôme, la qualification envisagée doit être un diplôme ou un titre à finalité professionnelle d'un niveau équivalent à celui de ce diplôme, et porter sur un domaine d'activité en rapport avec celui de l'emploi occupé par l'agent. Lorsque l'accès au corps concerné par la voie de concours n'est pas soumis à condition de diplôme, la qualification envisagée porte au moins sur l'acquisition d'un certificat de qualification ou d'un diplôme de niveau V ou de niveau IV.

La formation est suivie dans un organisme de formation habilité à délivrer la

certification ou le diplôme envisagé ; la durée de formation dans cet organisme ne peut être inférieure à 15% du temps de travail de l'agent. Elle peut être complétée par des actions de formations organisées par l'administration d'emploi.

Une convention est conclue entre l'organisme visé à l'alinéa précédent, l'administration employeuse et l'agent recruté ; elle fixe notamment les modalités d'organisation et de suivi de la formation et de délivrance du titre ou du certificat visé.

Article 11 : Pour chaque agent recruté en application du présent décret, l'administration employeuse désigne un tuteur parmi les personnels du service dans lequel est affecté l'agent. La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une ancienneté dans le service de deux ans minimum.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider l'agent pendant la durée du contrat et de veiller au respect de son emploi du temps. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service chargé de dispenser la formation prévue au contrat, et participe au suivi de cette formation. Il établit et tient à jour un carnet de suivi sur l'adaptation de l'agent à son emploi, le déroulement de sa formation, les difficultés rencontrées et les progrès accomplis. Le carnet de suivi est joint au dossier dont dispose la commission de titularisation mentionnée à l'article 19.

Il bénéficie d'actions de formation pour l'aider à assurer ces fonctions dans les conditions prévues par arrêté du ministre de la fonction publique et du ministre chargé du budget.

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

TITRE IV – Renouvellement, issue et fin du contrat

Article 12 : Le contrat commence par une période d'essai de deux mois au cours de laquelle il peut être librement mis fin au contrat par l'administration employeuse sans indemnité ni préavis ou par les agents sans préavis. La rupture du contrat est signifiée à l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception. La lettre de l'administration indique les motifs de la fin du contrat.

Article 13 : A l'issue de la période d'essai et après avis du tuteur, l'autorité compétente pour procéder au recrutement peut mettre fin au contrat avant son terme en cas de manquement par l'agent aux obligations prévues au contrat, notamment celles relatives au suivi de la formation, de refus de signer la convention de formation prévue au dernier

alinéa de l'article 10 et de faute disciplinaire.

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

En cas de rupture du contrat avant son terme pour l'un des motifs mentionnés aux deux alinéas précédents, il n'est pas versé d'indemnité de licenciement.

Article 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 la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis indiqué à l'article 15.

Article 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 :

- quinze jours pour les agents qui ont moins de six mois de service
- un mois pour ceux qui ont au moins six mois de service

Article 16 : L'agent informe son administration de son intention de démissionner par lettre recommandée. Il est tenu, dans ce cas, de respecter un préavis dont la durée est identique à celle qui est mentionnée à l'article 15.

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

Les dispositions des deux alinéas précédents ne sont pas applicables en cas de licenciement à titre de sanction disciplinaire, si le contrat à durée déterminée arrive à son terme ou si le service employeur est dans l'impossibilité de continuer à réemployer l'agent pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement, à la naissance ou à l'adoption.

Article 18 : En cas de faute grave commise par un agent recruté en application du

présent décret, l'auteur de cette faute peut être suspendu de ses fonctions par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire.

Article 19 : A l'issue du contrat :

I. - Si l'agent a obtenu le certificat ou la qualification délivrée par l'organisme de formation visé à l'article 10, son aptitude professionnelle est appréciée par une commission de titularisation dont les membres sont désignés par l'autorité responsable de l'organisation du recrutement mentionnée au dernier alinéa de l'article 2. La commission de titularisation est présidée par le responsable du service dans lequel l'agent a effectué son contrat et comporte également deux personnalités choisies pour leurs compétences, dont une, au moins, extérieure au service. 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 ainsi que son avis sur l'aptitude de l'agent.

a - Si l'agent est déclaré apte à exercer les fonctions, l'autorité administrative ayant pouvoir de nomination procède à sa titularisation après avis de la commission administrative paritaire du corps concerné.

Lors de la titularisation, l'agent est affecté dans l'emploi pour lequel il a été recruté comme agent non titulaire.

La titularisation est subordonnée à l'engagement d'accomplir, postérieurement au contrat visé au présent décret, une période de services effectifs dans l'administration ayant procédé au recrutement. L'engagement de servir est fixé à deux fois la durée du contrat initial, incluant le cas échéant les périodes de renouvellement.

En cas de rupture de l'engagement du fait de l'intéressé, celui-ci doit rembourser les frais de formation engagés par l'administration en vertu des articles 10 et 12 du présent décret. Il peut être dispensé en tout ou partie de cette obligation par arrêté du ministre chargé de la fonction publique pris sur proposition de l'autorité administrative ayant pouvoir de nomination.

b - Si l'agent, sans s'être révélé inapte à exercer ses fonctions, n'a pas fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes, l'autorité administrative ayant pouvoir de nomination peut prononcer le renouvellement du contrat pour une durée ne pouvant excéder une année, après avis de la commission administrative paritaire du corps au sein duquel l'agent a vocation à être titularisé.

Une évaluation des compétences de l'intéressé est effectuée de façon à favoriser son intégration professionnelle.

c - Si l'appréciation de l'aptitude de l'agent ne permet pas d'envisager qu'il puisse faire preuve de capacités professionnelles suffisantes, le contrat n'est pas renouvelé, après avis de la commission administrative paritaire du corps concerné. L'intéressé peut

bénéficiaire des allocations d'assurance-chômage en application de l'article L.351-12 du code du travail.

II. - Si l'agent n'a pas obtenu le certificat ou la qualification visée par le contrat, l'autorité administrative ayant pouvoir de nomination peut prononcer le renouvellement du contrat pour une durée ne pouvant excéder une année.

Article 20 : A l'issue de la période de renouvellement du contrat rendu possible par les paragraphes I-b et II de l'article 19 :

- Le jury mentionné au I de l'article 19 apprécie, dans les conditions sus indiquées, l'aptitude professionnelle de l'agent qui a obtenu le certificat ou la qualification visée par le contrat.

Si l'agent est déclaré apte, il est titularisé et affecté dans les conditions prévues au I-a de l'article 19.

- L'agent qui n'a pas obtenu le certificat ou la qualification visée par le contrat ou qui n'a pas été déclaré apte à exercer les fonctions, après avis de la commission administrative paritaire du corps concerné, ne peut bénéficier d'un renouvellement du contrat. L'intéressé peut bénéficier des allocations d'assurance-chômage en application de l'article L.351-12 du code du travail.

Article 21 : exécution.

PAGE

PAGE 1