

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 et son Rapport au Président de la République

02/08/2005

Textes d'application :

- Décret n° 2005-900 du 2 août 2005 pris pour l'application de l'article 32-2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière
- Décret n° 2005-1055 du 29 août 2005 relatif à l'exonération des cotisations sociales des contrats dénommés « parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'Etat » pris en application de l'article 6 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

Le Président de la République,

Sur le rapport du Premier ministre et du ministre de la fonction publique,

Vu la Constitution, notamment son article 38 ;

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu le code du travail ;

Vu le code du travail applicable à Mayotte ;

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, la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, la modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu la loi n° 2001-616 du 11 juillet 2001 relative à Mayotte, modifiée par l'ordonnance n° 2002-1450 du 12 décembre 2002, par la loi de programme pour l'outre-mer n° 2003-660 du 21 juillet 2003 et par la loi n° 2004-439 du 26 mai 2004, notamment son article 64-1 ;

Vu la loi n° 2005-846 du 26 juillet 2005 habilitant le Gouvernement à prendre, par ordonnance, des mesures d'urgence pour l'emploi, notamment les 8° et 10° de son article 1er ;

Vu l'ordonnance n° 96-1122 du 20 décembre 1996 modifiée relative à l'amélioration de la santé publique à Mayotte ;

Vu l'ordonnance n° 2002-149 du 7 février 2002 relative à l'extension et la généralisation des prestations familiales et à la protection sociale dans la collectivité départementale de Mayotte, modifiée par l'ordonnance n° 2002-411 du 27 mars 2002 ;

Vu l'ordonnance n° 2002-411 du 27 mars 2002 relative à la protection sanitaire et sociale à Mayotte ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat en date du 16 juin 2005 ;

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

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière en date du 8 juillet 2005 ;

Vu l'avis du Conseil supérieur des administrations parisiennes en date du 23 juin 2005 ;

Vu l'avis du conseil d'administration de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale en date du 22 juillet 2005 ;

Vu l'avis du conseil général de Mayotte en date du 27 juillet 2005 ;

Le Conseil d'Etat entendu ;

Le conseil des ministres entendu,

Ordonne :

Article 1

L'article 6 de la [loi du 13 juillet 1983](#) susvisée est ainsi modifié :

1° Le quatrième alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« De même, des conditions d'âge peuvent être fixées, d'une part, pour le recrutement des fonctionnaires dans les corps, cadres d'emplois ou emplois conduisant à des emplois classés dans la catégorie active au sens de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite, d'autre part, pour la carrière des fonctionnaires lorsqu'elles résultent des exigences professionnelles, justifiées par l'expérience ou l'ancienneté, requises par les missions qu'ils sont destinés à assurer dans leur corps, cadre d'emplois ou emploi. »

2° Il est inséré, après le quatrième alinéa, un alinéa ainsi rédigé :

« Des conditions d'âge peuvent être maintenues par décret pour le recrutement par voie de concours dans des corps, cadres d'emplois ou emplois, lorsque l'accès à ceux-ci est subordonné à l'accomplissement d'une période de scolarité préalable d'une durée au moins égale à deux ans. »

Article 2

Les dispositions de l'article 1er entrent en vigueur le premier jour du troisième mois suivant la publication de la présente ordonnance.

Article 3

Après l'article 22 de la [loi du 11 janvier 1984](#) susvisée, il est inséré un article 22 bis ainsi rédigé :

« Art. 22 bis. - Les jeunes gens de seize à vingt-cinq ans révolus qui sont sortis du système éducatif sans diplôme ou sans qualification professionnelle reconnue et ceux dont le niveau de qualification est inférieur à celui attesté par un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel, peuvent, à l'issue d'une procédure de sélection, être recrutés dans des emplois du niveau de la catégorie C relevant des administrations mentionnées à l'article 2 de la présente loi, par des contrats de droit public ayant pour objet de leur permettre d'acquérir, par une formation en alternance avec leur activité professionnelle, une qualification en rapport avec l'emploi dans lequel ils ont été recrutés ou, le cas échéant, le titre ou le diplôme requis pour l'accès au corps dont relève cet emploi.

« Les organismes publics concourant au service public de l'emploi sont associés à la procédure de sélection.

« L'administration ayant procédé au recrutement s'engage à assurer au bénéficiaire du contrat mentionné au premier alinéa le versement d'une rémunération dont le montant ne peut être inférieur à celui calculé en application des dispositions prévues au premier alinéa de l'article L. 981-5 du code du travail, et une formation professionnelle dont la durée ne peut être inférieure à 20 % de la durée totale du contrat. Le bénéficiaire du contrat s'engage à exécuter les tâches qui lui seront confiées et à suivre la formation qui lui sera dispensée.

- « Dans le cadre des contrats visés au présent article, un tuteur est désigné pour accueillir et guider l'intéressé dans l'administration d'emploi, suivre son parcours de formation et organiser son activité dans le service.
- « La durée des contrats mentionnés au premier alinéa ne peut être inférieure à douze mois et ne peut être supérieure à deux ans.
- « Toutefois, ces contrats peuvent être renouvelés, dans la limite d'un an, lorsque le bénéficiaire du contrat n'a pas pu obtenir la qualification ou, le cas échéant, le titre ou le diplôme prévu au contrat, à la suite d'un échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ou en cas de défaillance de l'organisme de formation.
- « Les contrats peuvent être prolongés dans la limite de la durée des congés pour maternité ou adoption et des congés de paternité, de maladie et d'accident du travail dont a bénéficié le titulaire du contrat.
- « Au terme de son contrat, après obtention, le cas échéant, du titre ou du diplôme requis pour l'accès au corps, dont relève l'emploi dans lequel il a été recruté et sous réserve de la vérification de son aptitude par une commission nommée à cet effet, l'intéressé est titularisé dans le corps correspondant à l'emploi qu'il occupait.
- « La commission de titularisation prend en compte les éléments figurant au dossier de l'intéressé.
- « La titularisation intervient à la fin de la durée initialement prévue du contrat sans qu'il soit tenu compte de la prolongation imputable à l'un des congés énumérés au septième alinéa.
- « La titularisation est subordonnée à un engagement de servir.
- « Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article. »

Article 4

Après l'article 38 de la [loi du 26 janvier 1984](#) susvisée, il est inséré un article 38 bis ainsi rédigé :

- « Art. 38 bis. - Les jeunes gens de seize à vingt-cinq ans révolus qui sont sortis du système éducatif sans diplôme ou sans qualification professionnelle reconnue et ceux dont le niveau de qualification est inférieur à celui attesté par un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel, peuvent, à l'issue d'une procédure de sélection, être recrutés dans des emplois du niveau de la catégorie C par les collectivités et établissements mentionnés à l'article 2 de la présente loi par des contrats de droit public ayant pour objet de leur permettre d'acquérir, par une formation en alternance avec leur activité professionnelle, une qualification en rapport avec l'emploi dans lequel ils ont été recrutés ou, le cas échéant, le titre ou le diplôme requis pour l'accès au cadre d'emplois dont relève cet emploi.
- « Les organismes publics concourant au service public de l'emploi sont associés à la procédure de sélection.
- « La collectivité ou l'établissement ayant procédé au recrutement s'engage à assurer au bénéficiaire du contrat mentionné au premier alinéa le versement d'une rémunération dont le montant ne peut être inférieur à celui calculé en application des dispositions prévues au premier alinéa de l'article L. 981-5 du code du travail et une formation professionnelle dont la durée ne peut être inférieure à 20 % de la durée totale du contrat. Le bénéficiaire du contrat s'engage à exécuter les tâches qui lui seront confiées et à suivre la formation qui lui sera dispensée.
- « Un agent de la collectivité ou de l'établissement est désigné pour accueillir et guider le bénéficiaire du contrat et pour suivre son activité dans le service et son parcours de formation.
- « La conclusion des contrats mentionnés au présent article est de la compétence exclusive de l'autorité territoriale.
- « La durée des contrats mentionnés au premier alinéa ne peut être inférieure à douze mois et ne peut être supérieure à deux ans.
- « Toutefois, ces contrats peuvent être renouvelés, dans la limite d'un an, lorsque le bénéficiaire du contrat n'a pas pu obtenir la qualification ou, le cas échéant, le titre ou le diplôme prévu au contrat, à la suite d'un échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ou en cas de défaillance de l'organisme de formation.
- « Les contrats peuvent être prolongés dans la limite de la durée des congés pour maternité ou adoption ou des congés de paternité, de maladie et d'accident du travail dont a bénéficié le titulaire du contrat.
- « Au terme de son contrat, après obtention, le cas échéant, du titre ou du diplôme requis pour l'accès au cadre d'emplois dont relève l'emploi dans lequel il a été recruté et sous réserve de la vérification de son aptitude par une commission nommée à cet effet, l'intéressé est titularisé dans le cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'il occupait.
- « La commission de titularisation prend en compte les éléments figurant au dossier de l'intéressé.
- « La titularisation intervient à la fin de la durée initialement prévue du contrat sans qu'il soit tenu compte de la prolongation imputable à l'un des congés énumérés au huitième alinéa.
- « La titularisation est subordonnée à un engagement de servir.
- « Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article. »

Article 5

Après l'article 32 de la susvisée, il est inséré un article 32-2 ainsi rédigé :

- « Art. 32-2. - Les jeunes gens de seize à vingt-cinq ans révolus qui sont sortis du système éducatif sans diplôme ou sans qualification professionnelle reconnue et ceux dont le niveau de qualification est inférieur à celui attesté par un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel, peuvent être recrutés, à l'issue d'une procédure de sélection, dans des emplois du niveau de la catégorie C relevant des établissements mentionnés à l'article 2
- <http://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/ordonnance-n-2005-901-du-2-aout-2005-relative-aux-conditions-dage-dans-la-fonction-publique-et-instituant-un-nouveau-parcours-dacces-aux-carrieres-de-la-fonction-publique-territoriale-de-la/>

de la présente loi, par des contrats de droit public ayant pour objet de leur permettre d'acquérir, par une formation en alternance avec leur activité professionnelle, une qualification en rapport avec l'emploi dans lequel ils ont été recrutés ou, le cas échéant, le titre ou le diplôme requis pour l'accès au corps, dont relève cet emploi.

« Les organismes publics concourant au service public de l'emploi sont associés à la procédure de sélection des bénéficiaires de ces contrats.

« L'établissement ou la collectivité ayant procédé au recrutement s'engage à assurer au bénéficiaire du contrat mentionné au premier alinéa le versement d'une rémunération dont le montant ne peut être inférieur à celui calculé en application des dispositions prévues au premier alinéa de l'article L. 981-5 du code du travail, et une formation professionnelle dont la durée ne peut être inférieure à 20 % de la durée totale du contrat. Le bénéficiaire du contrat s'engage à exécuter les tâches qui lui seront confiées et à suivre la formation qui lui sera dispensée.

« Un agent de la collectivité ou de l'établissement est désigné pour accueillir et guider le bénéficiaire du contrat et pour suivre son activité dans le service et son parcours de formation.

« La durée des contrats mentionnés au premier alinéa ne peut être inférieure à douze mois et ne peut être supérieure à deux ans.

« Toutefois, ces contrats peuvent être renouvelés, dans la limite d'un an, lorsque le bénéficiaire du contrat n'a pas pu obtenir la qualification ou, le cas échéant, le titre ou le diplôme prévu au contrat, à la suite d'un échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ou en cas de défaillance de l'organisme de formation.

« Les contrats peuvent être prolongés dans la limite de la durée des congés pour maternité ou adoption et des congés de paternité, de maladie et d'accident du travail dont a bénéficié le titulaire du contrat.

« Au terme du contrat, après obtention, le cas échéant, du titre ou du diplôme requis pour l'accès au corps dont relève l'emploi dans lequel il a été recruté et sous réserve de la vérification de son aptitude par une commission nommée à cet effet, l'intéressé est titularisé dans le corps correspondant à l'emploi qu'il occupait.

« La commission de titularisation prend en compte les éléments figurant au dossier de l'intéressé.

« La titularisation intervient à la fin de la durée initialement prévue du contrat sans qu'il soit tenu compte de la prolongation imputable à l'un des congés énumérés au septième alinéa.

« La titularisation est subordonnée à un engagement de servir.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article. »

Article 6

Les contrats mentionnés à l'article 22 bis de la [loi du 11 janvier 1984](#) susvisée, à l'article 38 bis de la [loi du 26 janvier 1984](#) susvisée et à l'article 32-2 de la susvisée et conclus avant le 1er janvier 2010 ouvrent droit à une exonération des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales, qui sont assises sur les rémunérations versées au cours d'un mois civil aux bénéficiaires.

Pour le calcul de cette exonération, sont considérées comme rémunérations toutes les sommes versées aux bénéficiaires des contrats mentionnés au premier alinéa en contrepartie ou à l'occasion de l'exécution desdits contrats, telles que définies à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Le montant de l'exonération est égal à celui des cotisations afférentes à la fraction de la rémunération n'excédant pas le produit de la rémunération calculée en application des dispositions prévues au premier alinéa de l'article L. 981-5 du code du travail par le nombre d'heures rémunérées, dans la limite de la durée légale du travail calculée sur le mois.

Un décret fixe les modalités de calcul de l'exonération dans le cas où les bénéficiaires du contrat sont en congé avec maintien de tout ou partie de leur rémunération.

Le bénéfice des présentes dispositions est subordonné au respect par l'employeur des obligations mises à sa charge. Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions dans lesquelles le bénéfice de l'exonération peut être retiré en cas de manquement à ces obligations.

Article 7

La présente loi est applicable à la commune et au département de Paris ainsi qu'à leurs établissements publics.

Article 8

La présente ordonnance est applicable à Mayotte, sous réserve des adaptations suivantes :

I. - 1° A Mayotte, les contrats mentionnés à l'article 22 bis de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, à l'article 38 bis de la loi du 26 janvier 1984 susvisée et à l'article 32-2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée ne peuvent être conclus que pour des recrutements dans des emplois de corps et de cadres d'emplois créés à titre transitoire pour l'administration de Mayotte, en application de l'article 64-1 de la loi du 11 juillet 2001 susvisée ;

2° Dans les articles 22 bis de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, 38 bis de la loi du 26 janvier 1984 susvisée et 32-2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée et à l'article 6 de la présente ordonnance, la référence au premier alinéa de l'article L. 981-5 du code du travail est remplacée par celle de l'article L. 711-8 du code du travail applicable à Mayotte ;

3° A l'article 6 de la présente ordonnance, la référence à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale est remplacée par celles aux articles 21-1 de l'ordonnance du 20 décembre 1996 susvisée, 18 de l'ordonnance du 7 février 2002 susvisée et 19 de l'ordonnance du 27 mars 2002 susvisée.

II. - 1° L'exonération est intégralement compensée par le budget de l'Etat.

2° Un décret fixe les modalités de calcul de cette exonération.

III. - Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application de la présente ordonnance à Mayotte.

Article 9

Le Premier ministre, le ministre d'Etat, ministre de l'intérieur et de l'aménagement du territoire, le ministre de la santé et des solidarités, le ministre de la fonction publique et le ministre de l'outre-mer sont responsables, chacun en ce qui le concerne, de l'application de la présente ordonnance, qui sera publiée au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 2 août 2005.

ANNEXE

Rapport au Président de la République relatif à 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

Monsieur le Président,

La présente ordonnance comporte deux séries de dispositions relatives à l'accès à la fonction publique : la première propose de supprimer en règle générale les conditions d'âge qui encadrent cet accès et la seconde instaure un nouveau mode de recrutement, « les parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'Etat », combinant en alternance des périodes de formation et de stage.

I. - Actuellement, des limites d'âge sont fixées pour un grand nombre de concours externes d'accès à la fonction publique de l'Etat. Pour les corps de catégorie B et C, la limite d'âge a été fixée à quarante-cinq ans par un décret du 14 août 1975. Pour les corps de catégorie A, cette limite est variable selon les concours (vingt-huit ans pour le concours externe d'accès à l'Ecole nationale d'administration, trente ans pour le concours externe d'accès aux instituts régionaux d'administration, quarante ans pour la plupart des autres concours). Les limites d'âge pour les concours internes ont été abrogées par un décret du 1er août 1990, à l'exception des concours donnant lieu à une scolarité assortie d'un engagement à servir l'Etat. Dans ce dernier cas, la limite d'âge a été repoussée de façon à ce que les candidats soient en mesure, compte tenu de leur âge, d'accomplir leur engagement avant leur départ en retraite.

L'existence d'une limite d'âge n'a toutefois pas un caractère général : les limites d'âge ont été supprimées en 1989 pour tous les concours de l'enseignement. Un certain nombre d'autres corps sont également accessibles sans limite d'âge. Dans la fonction publique territoriale, l'existence de limites d'âge est rare.

Traditionnellement, cette limite d'âge trouvait sa justification dans la nécessité d'assurer aux fonctionnaires une durée minimale de carrière afin de bénéficier, d'une part, d'une pension de retraite, d'autre part, des déroulements de carrière aménagés par chaque statut particulier. La limite d'âge a aussi été conçue comme un instrument de régulation des flux de candidats ; elle permet en effet de limiter le nombre de candidats potentiels. S'agissant des concours qui donnent accès à des écoles de formation de fonctionnaires, le fait de fixer une limite d'âge peu élevée résulte également de la volonté d'assurer l'homogénéité des promotions, en se concentrant sur un public récemment diplômé de l'enseignement supérieur.

De nombreuses considérations permettent aujourd'hui d'estimer que le maintien d'une limite d'âge pour l'accès aux concours de la fonction publique n'est plus pertinent.

Des considérations de fond :

- les politiques de lutte contre l'exclusion et d'intégration passent par des mesures de nature à favoriser l'accès ou le retour de tous à l'emploi. La fonction publique, dans ses différentes composantes, constitue le premier employeur de France et ne peut donc rester à l'écart de ces préoccupations. De ce point de vue, l'existence de limites d'âge apparaît clairement comme une limite opposée aux classes les plus âgées de la population active ;
- la réforme des retraites, qui repose sur un principe d'équité entre les différents régimes, et sur un principe de liberté de choix entre la durée de cotisation et le niveau de la pension, amène à reconsidérer l'existence de barrières opposées à la reprise d'activité. Elle mise aussi sur un allongement de la durée d'activité permettant, d'une part, un déroulement de carrière sur une période plus longue et, d'autre part, le développement de secondes carrières professionnelles ;
- s'agissant des politiques de gestion des ressources humaines dans l'administration, l'objectif de professionnalisation des services publics suppose que les échanges entre le secteur privé et le secteur public soient favorisés et élargis. L'administration a donc tout intérêt à s'enrichir des expériences acquises dans la société civile et, notamment, à recruter des personnes ayant acquis des compétences en dehors de son sein. La limite d'âge réduit clairement ces possibilités de recrutement, notamment par la voie des troisièmes concours ;
- en outre, la situation démographique de la fonction publique va se traduire par de nombreux départs en retraite dans les prochaines années. Des recrutements importants en volume seront nécessaires. La suppression de la limite d'âge peut permettre de faciliter le recrutement sur des emplois, notamment techniques, pour lesquels l'administration doit affronter la concurrence des employeurs du secteur privé. Par ailleurs, en favorisant un recrutement plus diversifié, elle peut permettre d'éviter la reconstitution du phénomène de déséquilibre démographique entre les classes d'âge. S'agissant des concours donnant accès aux écoles de la fonction publique, il ne s'agit plus aujourd'hui de renforcer l'homogénéité des promotions d'élèves, mais au contraire, d'ouvrir ces écoles à l'ensemble des composantes de la société.

Enfin, le contexte communautaire pousse également à évoluer. L'article 21 de la Charte européenne des droits fondamentaux, proclamée au Conseil européen de Nice en décembre 2000, interdit toute discrimination, notamment celle fondée sur l'âge. C'est sur la base de cette charte que le Médiateur européen s'est appuyé pour obtenir la suppression des limites d'âge pour l'accès aux concours de recrutement des institutions européennes.

Des considérations d'ordre pragmatique :

Sur ce plan, il convient de souligner que la suppression des limites d'âge a une portée plus symbolique que réelle. En effet, les expériences menées par certains ministères ont montré que la suppression de l'âge limite n'avait pas eu de conséquence notable, ni sur le nombre de candidats, ni leur moyenne d'âge. La grande majorité des candidats qui se présentent aux concours sont jeunes et l'existence, dans la plupart des concours, d'épreuves qui nécessitent une préparation spécifique dissuade les candidats qui ont quitté depuis plusieurs années le monde scolaire ou universitaire.

Pour autant, même si elle ne constitue un obstacle que pour un nombre réduit de candidats, la question de la limite d'âge se traduit par des difficultés contentieuses ; les limites d'âge sont en effet perçues par une partie de l'opinion comme une discrimination, qui suscite de nombreuses demandes de dérogation.

Les limites d'âge ont de fait été assouplies par des mesures de dérogation, applicables à certaines catégories de candidats. Certaines de ces dérogations ne sont applicables qu'aux femmes, ce qui a amené la Commission de l'Union européenne à adresser à la France un avis motivé. Le projet de loi portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique a permis d'étendre ces dérogations aux hommes placés dans les mêmes conditions.

Ces dérogations se traduisent aussi par des formalités administratives dont la lourdeur n'est pas négligeable : les services gestionnaires des opérations de recrutement doivent en effet vérifier si les candidats se trouvent dans l'une des situations juridiques qui permettent de bénéficier de l'un des nombreux cas de dérogation actuellement prévus par la législation ou la réglementation, ce qui conduit à produire et examiner de nombreuses pièces justificatives. La suppression des limites d'âge est, en conséquence, l'une des mesures préconisées par un groupe de travail qui a été chargé de faire des propositions de nature à simplifier les procédures de recrutement par concours.

Ces considérations conduisent à proposer une mesure de suppression des limites d'âge pour la plupart des procédures de recrutement dans la fonction publique.

Il est proposé de n'autoriser l'édition par le pouvoir réglementaire d'une condition d'âge pour l'accès aux corps des trois fonctions publiques que pour ceux conduisant à des fonctions impliquant une durée de carrière plus courte : il s'agit en particulier des corps classés en service actif pour lesquels l'âge de départ à la retraite est avancé. Il convient également <http://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/ordonnance-n-2005-901-du-2-aout-2005-relative-aux-conditions-dage-dans-la-fonction-publique-et-instituant-un-nouveau-parcours-dacces-aux-carrieres-de-la-fonction-publique-territoriale-de-la/>

de permettre le maintien des limites d'âge pour les corps exigeant, après l'achèvement des procédures de recrutement, une période de scolarité d'une durée au moins égale à deux ans, afin de préserver un équilibre entre l'investissement représenté par le coût de cette formation et la durée des services susceptibles d'être effectués par l'agent.

Par ailleurs, au-delà de l'accès à la fonction publique, pour les carrières des fonctionnaires, des conditions d'âge pourront continuer d'être fixées de manière à assurer une certaine linéarité de leur déroulement et maintenir un niveau minimal d'expérience pour la nomination dans certains emplois, des emplois d'encadrement notamment.

La rédaction de l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 est en conséquence revue, puisqu'elle permet actuellement de fixer des limites d'âge pour le recrutement de fonctionnaires (article 1er).

Enfin, il est proposé de faire entrer en vigueur cette mesure deux mois après la publication de la loi, afin de laisser le temps aux services gestionnaires de concours d'adapter leurs systèmes d'information et de gestion des candidatures (article 2).

II. - Les articles 3, 4 et 5 ont pour objet de créer un nouveau mode de recrutement dans les trois fonctions publiques, dénommé « Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'Etat » (PACTE), qui proposerait au terme d'un engagement de professionnalisation d'une durée maximale de deux ans alternant formation et stage d'intégrer la fonction publique en qualité de fonctionnaire titulaire par le biais d'un examen à caractère professionnel. Chaque PACTE reposerait sur un poste budgétaire.

Cette réforme est devenue nécessaire car le mode principal de recrutement par concours fondé sur un niveau de diplôme et sur des épreuves souvent trop théoriques se révèle discriminant pour une large part de la population, notamment du fait de phénomènes d'éviction créés par les surdiplômés.

En proposant un mode de recrutement alternatif au concours, le but du PACTE est de rendre la fonction publique plus représentative de la société qu'elle sert. Il vise aussi à remettre en marche l'ascenseur social constitué par l'accès à l'emploi public et à faire jouer un rôle plus actif à la fonction publique en matière de lutte contre les discriminations et contre l'exclusion.

Cette réforme, qui déroge au principe du concours posé par l'article 16 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, ne peut procéder que de la loi.

A cette fin, il est proposé d'insérer :

- pour la fonction publique de l'Etat (article 3), dans la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, un article 22 bis ;
- pour la fonction publique hospitalière (article 4), dans la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, un article 32-1 ;
- pour la fonction publique territoriale (article 5), dans la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, un article 38 bis ;

Ces trois articles introduisent dans les modes de recrutement de chaque fonction publique les « parcours d'accès aux carrières de la territoriale, de l'hospitalière et de l'Etat » (PACTE).

Ce dispositif s'adresse aux jeunes de seize à vingt-cinq ans révolus sortis du système éducatif sans diplôme ou sans qualification professionnelle reconnue et aux jeunes dont le niveau de qualification est inférieur à un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel. Ces jeunes se voient offrir la possibilité d'être recrutés, par contrat, dans des emplois de catégorie C et d'acquérir, dans le même temps, une formation qu'ils suivront en alternance avec leurs fonctions et qui sera en lien avec l'emploi occupé.

Aux termes du contrat de PACTE, l'administration s'engage à assurer aux agents ainsi recrutés une formation professionnelle méthodique dispensée, pour partie, dans l'administration d'accueil par des stages ou des formations internes et, pour une autre part, dans un organisme de formation. La durée totale de la formation doit être supérieure à 20 % de la durée du contrat. La rémunération minimale versée aux agents ne peut être inférieure à celle calculée en application des dispositions prévues à l'article L. 981-5 du code du travail. En retour, outre l'exécution des tâches que lui confie l'administration, l'agent bénéficiaire du contrat de PACTE s'engage à suivre la formation qui lui est dispensée.

Chaque article règle la situation des bénéficiaires des contrats de PACTE depuis leur recrutement jusqu'à l'issue de leur contrat. Concernant la sélection des candidats, il est ainsi prévu que le service public de l'emploi y soit associé. Pendant tout le déroulement du contrat, dont la durée minimale ne peut être inférieure à douze mois et dont la durée maximale ne peut excéder deux ans, un tuteur est chargé d'accueillir, de guider et de suivre l'agent au long de son parcours dans le service et dans sa formation.

A l'issue du contrat, sous réserve de l'obtention du diplôme ou du titre lorsque celui-ci est requis par le statut particulier du corps ou du cadre d'emplois considéré, l'aptitude du candidat à être titularisé est examinée par une commission de titularisation. Lorsque cet examen à caractère professionnel se conclut favorablement, l'agent est titularisé dans le corps ou le cadre d'emplois dont relève l'emploi concerné. Dans le cas où le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification, le titre ou le diplôme le cas échéant envisagé pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, pour cause de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation, le contrat peut être renouvelé ou prolongé.

Afin de garantir la comparabilité entre les trois fonctions publiques, la rédaction des trois articles proposés est, en tous points, identique, à l'exception de l'article 38 bis de la loi du 26 janvier 1984 précitée qui introduit un 5° alinéa précisant que la conclusion des PACTE est de la compétence exclusive de l'autorité territoriale. Le PACTE étant un contrat donnant vocation à être titularisé, il doit respecter l'article 40 de la loi du 26 janvier 1984 précitée qui dispose que « La nomination aux grades et emplois de la fonction publique territoriale est de la compétence exclusive de l'autorité territoriale ». Ce mode de recrutement ne constitue pas une complète novation dans la fonction publique territoriale, puisqu'il est similaire au dispositif de recrutement contractuel des travailleurs handicapés prévu au deuxième alinéa du e de l'article 38 de la loi du 26 janvier précitée.

A la suite des articles 3, 4 et 5, il est ajouté un article 6 créant, conformément au plan de cohésion sociale, une exonération des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales pour les contrats conclus avant le 1er janvier 2010.

L'article 8 étend à Mayotte l'application des dispositions issues de l'ordonnance.

Tel est l'objet de la présente ordonnance que nous avons l'honneur de soumettre à votre approbation.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de notre profond respect.

Source : Journal officiel de la République française n° 179 du 3 août 2005 page 12720