



# Le statut des agents contractuels de droit public de l'ANPE



## INTRODUCTION

En tant qu'agent de l'ANPE, votre statut est défini par le décret n° 2003-1370 du 31 décembre 2003 modifié.

D'autres dispositions, communes à tous les agents publics, vous sont également applicables.

Les textes contenus dans ce recueil vous confèrent des droits. Ils comportent aussi des devoirs et des obligations. Ils vous précisent plusieurs aspects importants de votre vie professionnelle : période de stage, rémunération, avancement, promotion, mutation, formation, etc.

Vous trouverez dans ce recueil l'ensemble de ces textes.

## À NOTER

Les pages 22, 23, 25, 27, 29 à 32, 43 à 47 et 52 ont été actualisées, en fonction des décrets et arrêtés parus ces trois dernières années.

**Cette édition annule et remplace celle de 2005.**

# SOMMAIRE

Présentation

..... P 04

Décret n° 2003-1370 du 31 décembre 2003 modifié, fixant les dispositions applicables aux agents contractuels de droit public de l'Agence nationale pour l'emploi

..... P 05

Arrêté du 31 décembre 2003 portant application des articles 19, 22, 42 et 44 du décret n° 2003-1370 du 31 décembre 2003 modifié fixant les dispositions applicables aux agents contractuels de droit public de l'Agence nationale pour l'emploi

..... P 22

Décret n° 2004-386 du 28 avril 2004 modifié par décret n° 2008-196 du 28 février 2008 relatif au régime indemnitaire des agents contractuels de droit public de l'Agence nationale pour l'emploi

..... P 24

Arrêté du 28 février 2008 portant application du décret n° 2004-386 du 28 avril 2004 modifié relatif au régime indemnitaire des agents contractuels de droit public de l'Agence nationale pour l'emploi

..... P 29

Décret n° 2006-1789 du 23 décembre 2006, instituant le complément de prime variable et collectif versé aux personnels de l'Agence nationale pour l'emploi

..... P 31

Décision n° 105/2005 du 21 janvier 2005, fixant les conditions d'attribution et les modalités de calcul du complément de prime variable et collectif

..... P 32

Décret n° 95-606 du 6 mai 1995 portant institution d'organismes consultatifs à l'Agence nationale pour l'emploi

..... P 33

Décret n° 99-528 du 25 juin 1999 relatif aux garanties collectives en matière de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire des agents de l'Agence nationale pour l'emploi

..... P 38

Arrêté du 25 juin 1999 portant fixation des taux des cotisations en matière de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire des agents de l'Agence nationale pour l'emploi

..... P 41

Dispositions relatives à l'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques – IRCANTEC - (extrait du décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970 modifié, portant création d'un régime de retraites complémentaire des assurances sociales en faveur des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques, pris en ses articles 1 et 3)

..... P 42

Dispositions relatives à l'assujettissement au régime général de la sécurité sociale, des agents non titulaires de l'État. (extrait du code de la sécurité sociale, pris en son article L. 311-2 et du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, pris en son article 2)

..... P 42

Dispositions relatives à la liberté d'opinion (extrait de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires, prise en son article 6)

..... P 43

Dispositions relatives à l'exercice du droit syndical (extrait de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires, prise en son article 8)

..... P 45

Dispositions relatives à la gestion des œuvres sociales (extrait de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires, prise en son article 9)

..... P 45

Dispositions relatives au droit de grève (extrait de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires, prise en son article 10)

..... P 45

Dispositions relatives à la protection fonctionnelle (extrait de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires, prise en son article 11)

..... P 46

Dispositions relatives au dossier de l'agent (extrait de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires, prise en son article 18)

..... P 46

Dispositions relatives à l'interdiction de cumul d'emplois (extrait de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires, prise en son article 25)

..... P 47

Dispositions relatives au secret professionnel (extrait de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires, prise en son article 26)

..... P 48

Décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État

..... P 49

Arrêté du 26 avril 2002 relatif aux cycles de travail à l'Agence nationale pour l'emploi pris en application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État

..... P 51

Décision modifiée n° 1657 / 2002 relative aux personnels d'encadrement, au travail du samedi, dimanche et jours fériés, et aux temps de déplacement

..... P 52

Décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État

..... P 53

Décision n° 467 / 2003 relative au compte épargne-temps au sein de l'Agence nationale pour l'emploi

..... P 55

## AVERTISSEMENT

Contrairement au décret statutaire précédent, le décret n° 2003-1370 du 31 décembre 2003 modifié fixant les dispositions applicables aux agents contractuels de droit public de l'Agence nationale pour l'emploi ne fait pas mention des droits et obligations à caractère général communs à tous les agents publics.

En effet, il n'a pas été jugé nécessaire de reprendre dans le texte particulier relatif aux agents de l'Établissement des dispositions applicables de plein droit à tout agent public.

Les principaux textes de portée générale instituant ces droits et obligations sont reproduits in extenso dans le présent document, en complément des textes statutaires spécifiques aux agents de l'ANPE.

> **Notamment, nous avons extrait de 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 d'État, les articles suivants :**

- Les dispositions relatives à la liberté d'opinion (article 5 du décret de 1990) prévues par **l'article 6** de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires.
- Les dispositions relatives à l'exercice du droit syndical (articles 5 et 15 du décret de 1990) prévues par **l'article 8** de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, par le décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique de l'État et par les articles L.411-1 à L.411-23 du code du travail.
- Les dispositions relatives à la gestion des œuvres sociales prévues par **l'article 9** de la loi du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires.
- Les dispositions relatives au droit de grève (article 5 du décret de 1990) prévues par **l'article 10** de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires.
- Les dispositions relatives à la protection fonctionnelle (articles 8 et 9 du décret de 1990)

prévues par **l'article 11** de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires.

- Les dispositions relatives au dossier de l'agent (article 14 du décret de 1990) prévues par **l'article 18** de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et seront précisées par circulaire interne.
- Les dispositions relatives à l'interdiction de cumul d'emplois (article 11 du décret de 1990) prévues par **l'article 25** de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires.
- Les dispositions relatives à la discrétion et au secret professionnel (article 11 du décret de 1990) prévues par **l'article 26** de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires.

> **Le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État.**

- Les dispositions relatives à la durée du travail (article 28 du décret de 1990) prévues par le décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État.

# Décret n° 2003-1370 du 31 décembre 2003 modifié

## Décret n° 2003-1370 du 31 décembre 2003 modifié fixant les dispositions applicables aux agents contractuels de droit public de l'Agence nationale pour l'emploi.

Le Premier ministre,  
Sur le rapport du ministre des affaires sociales,  
du travail et de la solidarité, du ministre de l'économie,  
des finances et de l'industrie et du ministre de la  
fonction publique, de la réforme de l'État et de  
l'aménagement du territoire,  
Vu le code du travail, notamment ses articles L. 311-7  
et R. 311-4-1 à R. 311-4-22 ;  
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'État ;  
Vu le décret n° 75-205 du 26 mars 1975 modifié pris  
pour l'application de l'article 43 de la loi n° 71-575  
du 16 juillet 1971 portant organisation de la  
formation professionnelle continue dans le cadre de  
l'éducation permanente aux agents civils non  
titulaires de l'État et des établissements publics de  
l'État n'ayant pas le caractère industriel et commercial ;

Vu le décret n° 84-38 du 18 janvier 1984 modifié  
fixant la liste des établissements publics de l'État à  
caractère administratif prévue au 2° de l'article 3 de la  
loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 ;  
Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié  
relatif aux dispositions générales applicables aux  
agents non titulaires de l'État 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'État ;  
Vu le décret n° 94-741 du 30 août 1994 relatif à  
l'assimilation, pour l'accès aux concours de la fonction  
publique de l'État, des diplômes délivrés dans d'autres  
États membres de la Communauté européenne ou  
parties à l'accord sur l'Espace économique européen,  
modifié par le décret n° 98-485 du 12 juin 1998 ;  
Vu le décret n° 95-606 du 6 mai 1995 portant  
institution d'organismes consultatifs à l'Agence  
nationale pour l'emploi ;  
Vu l'avis du comité consultatif paritaire national de  
l'Agence nationale pour l'emploi en date du 19 juin  
2003 ;  
Vu l'avis du conseil d'administration de l'Agence  
nationale pour l'emploi en date du 20 juin 2003 ;  
Le Conseil d'État (section des finances) entendu,

## > TITRE 1<sup>er</sup> DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### Chapitre 1<sup>er</sup> : Champ d'application

#### Article 1<sup>er</sup>

Le présent décret fixe les dispositions particulières applicables aux agents permanents de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) recrutés par contrat de droit public à durée indéterminée. Ils sont dénommés agents statutaires de l'établissement.

Les dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État prévues par le décret du 17 janvier 1986 susvisé leur sont applicables, sous réserve des dispositions du présent décret.

#### Article 2

Lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le nécessitent, l'ANPE peut recruter des agents par contrat à durée déterminée. Sous réserve des dispositions de l'article 7 du décret du 17 janvier 1986 susvisé relatives aux contrats conclus pour répondre à des besoins occasionnels ou saisonniers, la durée du contrat souscrit, renouvelable par reconduction expresse, ne peut excéder, renouvellements éventuels compris, une durée totale de six ans.

Contrat à durée indéterminée

Contrat à durée déterminée

## Chapitre II : Classification des emplois

### Article 3

Les agents mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> sont répartis, compte tenu de leur emploi, dans l'un des niveaux d'emplois suivants : I, II, III, IV A, IV B, V A, V B et, sous réserve des dispositions du troisième alinéa, dans l'une des filières suivantes : conseil à l'emploi, appui et gestion, systèmes d'information et management opérationnel.

Les filières conseil à l'emploi, appui et gestion et systèmes d'information comportent cinq niveaux d'emplois, du niveau I au niveau IV B, et la filière management opérationnel comporte les deux niveaux d'emplois IV A et IV B. Les emplois d'encadrement supérieur et de direction sont hors filière et comportent les niveaux V A et V B. Les emplois de directeur général adjoint et de directeur à la direction générale ont un caractère fonctionnel.

La classification des emplois dans les différents niveaux est arrêtée par décision du directeur général, après avis du comité consultatif paritaire national.

## Chapitre III : Commissions paritaires

### Article 4

I. - Il est institué auprès du directeur général de l'ANPE les commissions paritaires nationales suivantes :

1° Une commission paritaire nationale pour chacun des niveaux d'emplois I à IV B ;

2° Une commission paritaire nationale commune pour les niveaux d'emplois V A et V B.

Les commissions paritaires nationales instituées pour les niveaux d'emplois IV B, V A et V B sont compétentes pour donner leur avis sur les décisions individuelles prises en application des dispositions du présent décret qui prévoient leur consultation. Les commissions paritaires nationales des niveaux d'emplois I à V B siègent en conseil de discipline.

II. - Il est institué auprès de chaque directeur régional, de chaque directeur délégué\* dans les départements d'outre-mer et auprès du directeur du siège de l'Agence des commissions paritaires locales compétentes pour donner un avis sur les décisions individuelles concernant les agents appartenant à chacun des niveaux d'emplois I à IV A prises en application des dispositions du présent décret qui prévoient leur consultation.

III. - La composition, les attributions et les modalités de fonctionnement des commissions paritaires sont fixées par décision du directeur général, après avis du comité consultatif paritaire national. Les représentants du personnel à ces commissions sont désignés dans les conditions prévues à l'article 14 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée.

## > TITRE II RECRUTEMENT

### Article 5

Nul ne peut être recruté au titre du présent décret s'il ne remplit pas les conditions prévues à l'article 3 du décret du 17 janvier 1986 susvisé et s'il ne justifie des titres, diplômes et, le cas échéant, de l'expérience professionnelle requis pour le niveau dont relève l'emploi considéré et, pour les agents statutaires, s'ils ne satisfont pas aux conditions posées, en ce qui les concerne, par les articles 7, 8 et 9.

\*Depuis le décret n°2007-445 du 27 mars 2007 dans les départements d'outre-mer, les services de l'Agence nationale pour l'emploi sont organisés en directions régionales avec des directeurs régionaux.

### Classification des emplois

*Décision n° 31/2004 du 2 janvier 2004*

### Composition, attributions et fonctionnement des commissions paritaires locales et nationales

*Décision n° 32/2004 du 2 janvier 2004*

### Règlement intérieur des commissions paritaires

*Décision n° 867/2005 du 24 mai 2005*

### Les conditions générales de recrutement

## Article 6

Pour le niveau d'emplois I mentionné à l'article 3, les agents sont recrutés dans chacune des filières appui et gestion et systèmes d'information à la suite d'une sélection externe ouverte :

- a) Sur épreuves, aux candidats justifiant d'un des titres ou diplômes prévus à l'article 13 ;
- b) Sur épreuves à caractère professionnel, aux candidats justifiant d'une expérience professionnelle reconnue dans les conditions prévues à l'avant-dernier alinéa de l'article 13.

## Article 7

Pour les niveaux d'emplois II et IV A mentionnés à l'article 3, les agents sont recrutés dans chaque filière selon les modalités suivantes :

1° Par une sélection externe ouverte soit :

- a) Sur épreuves, aux candidats justifiant, pour le niveau requis, d'un des titres ou diplômes mentionnés à l'article 13 ;
- b) Sur épreuves à caractère professionnel, aux candidats n'ayant pas la qualité d'agent statutaire de l'ANPE et justifiant, pour le niveau requis, d'une expérience professionnelle reconnue dans les conditions prévues à l'avant-dernier alinéa de l'article 13 ;

2° Par une sélection interne sur épreuves ayant pour objet d'apprécier l'aptitude à exercer les fonctions correspondantes ouverte :

- a) Aux agents statutaires occupant un emploi relevant du niveau immédiatement inférieur et ayant préalablement satisfait à des épreuves d'évaluation des compétences et acquis professionnels mentionnés au I de l'article 10 ;
- b) Aux agents statutaires occupant un emploi relevant du niveau immédiatement inférieur et justifiant de la validation de compétences et d'acquis professionnels de leur niveau prévue à l'article 20 ;
- c) Aux agents n'ayant pas la qualité d'agent statutaire et occupant à l'ANPE un emploi relevant du même niveau.

Les agents mentionnés au 2° du présent article doivent, en outre, justifier de durées de services, en qualité d'agent public au sein de l'ANPE, fixées par décision du directeur général après avis du comité consultatif paritaire national.

## Article 8

Pour les niveaux d'emplois III et IV B mentionnés à l'article 3, les agents sont recrutés dans chaque filière selon les modalités suivantes :

1° Par une sélection externe sur titres ouverte aux candidats n'ayant pas la qualité d'agent statutaire de l'ANPE et justifiant, pour le niveau requis, soit d'un des titres ou diplômes mentionnés à l'article 13, soit d'une expérience professionnelle reconnue dans les conditions prévues à l'avant-dernier alinéa de ce même article.

2° Par une sélection interne sur épreuves professionnelles ouverte :

- a) Aux agents statutaires occupant un emploi relevant du niveau immédiatement inférieur de la même filière et ayant préalablement satisfait à des épreuves d'évaluation des compétences et acquis professionnels mentionnés au I de l'article 10 ;
- b) Aux agents statutaires occupant un emploi relevant du niveau immédiatement inférieur de la même filière et justifiant de la validation de compétences et d'acquis professionnels de leur niveau prévue à l'article 20 ;
- c) Aux agents n'ayant pas la qualité d'agent statutaire occupant à l'ANPE un emploi relevant du même niveau.

Les agents mentionnés au 2° du présent article doivent, en outre, justifier de durées de services, en qualité d'agent public au sein de l'ANPE, fixées par décision du directeur général après avis du comité consultatif paritaire national.

## Recrutement dans le niveau d'emplois I

## Recrutement dans les niveaux d'emplois II et IV A

## Conditions pour se présenter aux épreuves de sélection interne *Décision n° 33/2004 du 2 janvier 2004*

## Recrutement dans les niveaux d'emplois III et IV B

## Conditions pour se présenter aux épreuves de sélection interne *Décision n° 33/2004 du 2 janvier 2004*

## Article 9

Pour les niveaux d'emplois V A et V B mentionnés à l'article 3, les agents sont recrutés selon les modalités suivantes :

1° Par une sélection externe sur titres ouverte aux candidats n'ayant pas la qualité d'agent statutaire de l'ANPE et justifiant, pour le niveau requis, soit d'un des titres ou diplômes mentionnés à l'article 13, soit d'une expérience professionnelle reconnue dans les conditions prévues à l'avant-dernier alinéa de ce même article ;

2° Au choix, après avis de la commission paritaire nationale compétente, parmi les agents statutaires de l'ANPE relevant du niveau IV B pour l'accès au niveau V A et du niveau V A pour l'accès au niveau V B et justifiant de la validation de compétences et d'acquis professionnels de leur niveau prévue à l'article 20. Ils doivent, en outre, justifier de durées de services en qualité d'agent statutaire fixées par décision du directeur général après avis du comité consultatif paritaire national.

## Article 10

I. - La nature des épreuves de sélection et celle des épreuves d'évaluation des compétences et acquis professionnels prévues aux articles 6 à 9, les conditions et règles d'organisation générale de ces épreuves, la composition du jury, ainsi que la répartition des emplois à pourvoir selon les modalités de recrutement sont fixées par décision du directeur général.

Pour les recrutements externes aux niveaux d'emplois I à IV A, le directeur général peut déléguer ses pouvoirs d'organisation, en matière de publicité, d'examen des dossiers de candidature, d'établissement de la liste des candidats admis à concourir, de nomination des membres des jurys et de déroulement des épreuves, aux délégués régionaux, aux délégués départementaux dans les départements d'outre-mer et au directeur du siège de l'ANPE.

Une décision du directeur général autorise l'ouverture des recrutements externes déconcentrés dans les niveaux d'emplois I à IV A. Elle précise le nombre de postes offerts par niveau et par filière, ainsi que leur répartition entre les directions régionales, les directions déléguées\* dans les départements d'outre-mer et la direction du siège.

II. - A l'issue des épreuves, le jury établit par ordre alphabétique la liste des candidats jugés aptes à l'exercice des fonctions. Une liste complémentaire est établie, destinée à permettre jusqu'au prochain recrutement et au maximum pour une durée de deux ans, le remplacement des candidats inscrits sur la liste principale qui ne peuvent pas être recrutés, ou éventuellement, à pourvoir à des vacances dans l'intervalle de deux recrutements.

III. - Le taux de promotion interne global peut varier entre 1,3 et 2 % de l'effectif total de l'ANPE dans la limite des emplois à pourvoir, sans toutefois que les recrutements externes intervenant au titre du 1° de l'article 7 puissent être inférieurs à 40 % des emplois à pourvoir et que les recrutements externes intervenant au titre du 1° des articles 8 et 9 puissent être supérieurs à 20 % des emplois à pourvoir. Ces proportions sont fixées par décision du directeur général après avis du comité consultatif paritaire national.

## Article 11

I. - Pour les niveaux d'emplois I et II, il est institué un pré-recrutement par une sélection externe sur épreuves ouverte aux candidats justifiant d'un niveau de diplôme leur permettant en deux ans d'études au maximum suivies en alternance, d'accéder à l'un des titres ou diplômes exigés à l'article 13 pour chacun des niveaux d'emplois considérés.

L'agent sélectionné est recruté par contrat de pré-recrutement à temps incomplet avec une quotité de temps de travail et de formation adaptée aux modalités de ses études.

\*Depuis le décret n°2007-445 du 27 mars 2007 dans les départements d'outre-mer, les services de l'Agence nationale pour l'emploi sont organisés en directions régionales avec des directeurs régionaux.

## Recrutement dans les niveaux d'emplois V A et V B

## Promotion au choix pour l'accès aux niveaux d'emplois V A et V B

## Schémas directeurs de l'emploi, des compétences et de la formation *Décision n° 34/2004 du 2 janvier 2004*

## Recrutements externes déconcentrés

## Taux de promotion interne

L'agent effectue une période de stage égale à la durée de la formation prévue par le contrat de recrutement du niveau d'emploi pour lequel il est recruté, augmentée de six mois.

Pendant cette période de stage, il perçoit une rémunération calculée, au prorata de la quotité de temps de travail prévue au contrat, par référence à l'indice afférent au 1<sup>er</sup> échelon du niveau d'emplois pour lequel il est recruté. A l'issue de cette période, l'agent dont le stage est jugé satisfaisant et qui a obtenu le diplôme exigé est engagé sur un contrat à durée indéterminée. L'agent qui n'a pas obtenu le diplôme exigé dans le délai maximum de deux ans ou dont la période de stage n'est pas jugée satisfaisante est licencié sans préavis ni indemnité.

II. - Dans les niveaux d'emplois IV A et IV B, il est institué un pré-recrutement par une sélection interne sur épreuves ouverte aux agents justifiant d'une durée minimale de services et d'un niveau de diplôme leur permettant d'accéder en deux ans d'études maximum à l'un des titres ou diplômes exigés à l'article 13 pour chacun des niveaux d'emplois.

L'agent sélectionné suit une formation en alternance sur son temps de travail en vue de l'acquisition d'un diplôme. Pendant cette période, l'agent perçoit la rémunération afférente à son échelon de classement. L'obtention du titre ou diplôme requis permet à l'agent d'accéder au niveau d'emplois pour lequel la sélection a été opérée.

III. - Une décision du directeur général, prise après avis du comité consultatif paritaire national, fixe les modalités d'application des dispositions du présent article, la nature des sélections et la durée des services prévue au II.

### Article 12

Par dérogation aux dispositions de l'article 2, les personnes reconnues travailleurs handicapés par la commission d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article L. 323-11 du code du travail, et dont le handicap a été jugé compatible avec l'emploi postulé, peuvent être recrutées en qualité d'agent sous contrat à durée déterminée, pour une période d'une durée égale à la durée de la période de stage prévue pour chaque niveau d'emplois à l'article 14. Les candidats doivent satisfaire à la condition de diplôme ou d'expérience professionnelle prévue à l'article 13 pour le recrutement dans le niveau d'emplois considéré.

A l'issue du contrat, l'aptitude professionnelle de l'agent est appréciée par le directeur général au vu du dossier de l'intéressé et après un entretien de celui-ci avec un jury désigné par l'autorité chargée du recrutement. Si l'agent est déclaré apte à l'exercice des fonctions, il est engagé. Si, sans s'être révélé inapte, il n'a pas fait preuve des capacités professionnelles suffisantes, le contrat peut être renouvelé une seule fois pour une durée égale à celle du contrat initial.

Si, à l'issue du contrat initial ou de son renouvellement, l'appréciation de l'aptitude de l'agent révèle des capacités professionnelles insuffisantes, le contrat n'est pas renouvelé.

Si l'intéressé est recruté, la durée initiale de son contrat à durée déterminée est prise en compte pour son avancement.

### Article 13

Pour les recrutements intervenant en application des articles 6 à 9, les conditions de titres, de diplômes, d'expérience professionnelle ou d'ancienneté de services exigés s'apprécient à la date de clôture des inscriptions.

Les recrutements intervenant au titre de l'article 6, du a du 1<sup>o</sup> de l'article 7 et du 1<sup>o</sup> des articles 8 et 9 sont ouverts aux candidats titulaires d'un titre ou diplôme dont le directeur général fixe la liste par décision et dont le niveau est ainsi défini :

**Pré-recrutement par alternance en niveaux I et II**

**Pré-recrutement par reprise d'études en niveaux IV A et IV B**

**Le recrutement des travailleurs handicapés**

**Assimilation aux diplômes nationaux, des diplômes délivrés dans un État autre que la France**  
*Décision 210/2004 du 4 mars 2004*

1° Niveau d'emplois I : diplôme sanctionnant la fin du second cycle de l'enseignement secondaire ;  
2° Niveau d'emplois II : diplôme sanctionnant la fin du premier cycle de l'enseignement supérieur ou diplôme au moins équivalent ;  
3° Niveau d'emplois III : licence ou diplôme au moins équivalent ;  
4° Niveau d'emplois IV A : maîtrise ou diplôme au moins équivalent ;  
5° Niveaux d'emplois IV B, V A et V B : diplôme de troisième cycle de l'enseignement supérieur ou diplôme au moins équivalent.

Peuvent également être admis à se présenter aux épreuves de sélection les candidats titulaires d'un diplôme délivré dans un autre État membre de la Communauté européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen, dont l'assimilation avec l'un des diplômes requis aura été reconnue dans des conditions comparables à celles prévues par le décret du 30 août 1994 susvisé.

Peuvent également être admis à se présenter à ces épreuves de sélection les candidats titulaires d'un diplôme délivré dans un État autre que ceux mentionnés à l'alinéa précédent, dès lors que l'assimilation de leur diplôme avec l'un des diplômes requis aura été reconnue dans des conditions comparables à celles prévues par le décret du 30 août 1994 susvisé. Les candidats justifiant d'une expérience professionnelle reconnue par une commission instituée par le directeur général, après avis du comité consultatif paritaire national, et attestant d'un niveau comparable aux diplômes mentionnés ci-dessus, peuvent être admis à se présenter aux sélections sur titres et sur épreuves professionnelles prévues à l'article 6 et au 1° des articles 7 à 9.

Les modalités de dépôt des demandes et de constitution des dossiers sont fixées par décision du directeur général après avis du comité consultatif paritaire national. La durée minimale de cette expérience professionnelle est fixée à deux ans pour l'accès au niveau I, à trois ans pour l'accès au niveau II, à cinq ans pour l'accès aux niveaux III et IV A et à huit ans pour les niveaux IV B, V A et V B. Cette durée minimale est ramenée à deux ans lorsque le candidat justifie d'un titre d'un niveau immédiatement inférieur à celui du diplôme requis.

Pour les recrutements intervenant dans la filière systèmes d'information, le directeur général peut, eu égard aux nécessités du service, réduire la durée minimale de cette expérience professionnelle.

## > TITRE III STAGE ET CLASSEMENT

### Article 14

I. - Les agents recrutés en application des articles 6 et 7 et du 1° de l'article 8 sont astreints pendant la période de stage à une formation initiale à l'emploi comportant l'acquisition de connaissances théoriques et l'apprentissage en situation de travail. Cette formation est effectuée au sein de l'agence et, le cas échéant, en entreprise.

Au terme de la période de stage, les agents doivent satisfaire à un contrôle d'aptitude prenant en compte la validation des connaissances professionnelles et une appréciation sur la manière de servir.

Les conditions d'organisation de cette formation initiale et celles du contrôle d'aptitude sont fixées par décision du directeur général après avis du comité consultatif paritaire national.

La durée de la période de stage est fixée à six mois pour les niveaux d'emplois I, II et III, et à un an pour les niveaux d'emplois IV A et IV B. L'absence de l'agent pour un motif jugé valable interrompt la période de stage initiale. Celle-ci est alors prolongée de la durée de l'interruption dans la limite d'une durée égale à la période initiale. Pendant la période de stage, la résidence administrative de l'agent peut être provisoire.

Au cours ou à l'expiration de la période de stage, le contrat peut être résilié à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, sans préavis ni indemnité, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. En fonction des résultats du contrôle d'aptitude, si la période de stage

### Reconnaissance de l'expérience professionnelle en équivalence des diplômes exigés pour certains recrutements externes

*Décision n° 627-I/2004 du 18 mai 2004*

### Période de stage

est jugée satisfaisante, l'agent est engagé par décision expresse du directeur général. En cas contraire, la période de stage peut être renouvelée à l'initiative de l'ANPE pour une durée au plus égale à la moitié de celle de la période initiale.

Au terme de ce renouvellement, l'intéressé doit satisfaire à un nouveau contrôle d'aptitude.

Si, à l'issue de la période initiale de stage ou, le cas échéant, de la période de renouvellement, les résultats sont jugés insuffisants, le contrat de l'agent est résilié sans préavis ni indemnité, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Toutefois, l'agent qui avait préalablement la qualité d'agent statutaire à l'Agence est réintégré dans l'emploi correspondant à son niveau d'origine.

La durée initiale de la période de stage est prise en compte pour l'avancement de l'agent.

II. - La durée de la période d'essai des agents recrutés en application de l'article 2 est fixée par leur contrat.

### Article 15

Les candidats recrutés au titre des articles 6 à 9 qui, à la date de leur recrutement, n'avaient pas la qualité d'agent statutaire de l'Agence, sont classés à un échelon de leur niveau d'emplois en prenant en compte, sur la base des durées prévues pour le niveau auquel ils accèdent, outre le temps passé au service national obligatoire, les années d'expériences professionnelles antérieures accomplies dans des fonctions de nature comparable et de niveau au moins équivalent, dans la limite de deux tiers de leur durée sans pouvoir excéder huit ans. Les modalités d'application des dispositions du présent alinéa sont précisées par décision du directeur général après avis du comité consultatif paritaire national. Pour les agents ressortissants d'un autre État membre de la Communauté européenne ou d'un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen, est également prise en compte, dans la limite de douze mois, la période de service national obligatoire accomplie dans les formes prévues par la législation de l'État dont ils relevaient au moment où ils ont accompli ledit service.

### Article 16

Les agents statutaires de l'ANPE recrutés dans un niveau d'emplois supérieur à celui dont ils relevaient sont classés, sans ancienneté, à l'échelon immédiatement supérieur à celui doté d'un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à l'indice détenu dans leur niveau d'emplois d'origine.

Toutefois :

- a) Les dispositions du premier alinéa du présent article ne peuvent conduire à classer un agent dans les échelons exceptionnels du niveau d'emplois d'accueil ;
- b) Lorsque le changement de niveau d'emplois s'accompagne d'un changement de résidence administrative, les agents conservent l'ancienneté d'échelon antérieurement détenue dans la limite du temps à passer dans le nouvel échelon.

## > TITRE IV RÉMUNÉRATION

### Article 17

Le nombre d'échelons dans chacun des niveaux d'emplois mentionnés à l'article 3 est, sous réserve des dispositions de l'article 18, fixé comme suit :

**Conditions de prise en compte de l'expérience professionnelle pour le classement dans l'échelon de recrutement**

*Décision n° 35/2004 du 2 janvier 2004*

**Recrutement par promotion interne dans un niveau d'emplois supérieur**

	Échelons de base	Échelons exceptionnels
Niveau I	15	3
Niveau II	14	3
Niveau III	14	5
Niveau IVA	13	5
Niveau IVB	12	5
Niveau VA	13	4
Niveau VB	12	2

Le nombre d'agents classés dans les échelons exceptionnels de chacun des sept niveaux d'emplois ne peut excéder 10 % de l'effectif total de chaque niveau.

### Article 18

Les emplois de directeur régional, directeur régional adjoint et de directeur délégué ont un caractère fonctionnel.

Quatre échelons fonctionnels sont créés dans le niveau V A qui ne sont accessibles qu'aux agents assurant les fonctions de directeur délégué et deux échelons fonctionnels sont créés dans le niveau V B qui ne sont accessibles qu'aux agents assurant les fonctions de directeur régional et de directeur régional adjoint.

Les directions déléguées et les directions régionales de l'ANPE sont classées en deux groupes, suivant l'importance et la complexité d'exercice des fonctions, par décision du directeur général visée du contrôleur d'État. Les agents accédant aux échelons fonctionnels sont classés à l'échelon doté d'un indice immédiatement supérieur à celui détenu avec conservation de l'ancienneté d'échelon dans la limite de la durée à passer dans l'échelon fonctionnel.

Toutefois, lorsque l'application des dispositions du présent article conduit à leur reclassement à un échelon doté d'un indice inférieur à celui précédemment détenu, l'agent conserve le bénéfice de cet indice.

Seuls les agents du niveau V A nommés pour assurer les fonctions de directeur délégué\* dans une direction déléguée du premier groupe accèdent au 4<sup>e</sup> échelon fonctionnel correspondant et seuls les agents du niveau d'emplois V B nommés pour assurer les fonctions de directeur régional dans une direction régionale du premier groupe accèdent au 2<sup>e</sup> échelon fonctionnel correspondant.

La nomination dans des fonctions permettant l'accès aux échelons fonctionnels est prononcée pour une durée initiale de quatre ans, renouvelable dans la même résidence administrative pour une durée totale maximale de sept années, après avis de la commission paritaire nationale compétente. Les services ainsi accomplis sont pris en compte dans l'ancienneté de l'agent qui retrouve son classement initial.

### Article 19

Les agents de l'ANPE ont droit, après service fait, à une rémunération mensuelle calculée en fonction de l'indice afférent à leur échelon de classement. La valeur du point d'indice est celle de la fonction publique et suit son évolution. À cette rémunération s'ajoutent, le cas échéant, une indemnité de résidence et le supplément familial de traitement dans les conditions prévues pour les fonctionnaires de l'État, ainsi que des indemnités prévues par décret. Un arrêté conjoint des ministres chargés, respectivement, de l'emploi, du budget et de la fonction publique fixe, pour chaque niveau d'emplois, ainsi que pour les emplois fonctionnels mentionnés à l'article 18, l'échelonnement indiciaire et la durée du temps à passer dans chaque échelon pour accéder à l'échelon supérieur.

\*Depuis le décret n°2007-445 du 27 mars 2007 dans les départements d'outre-mer, les services de l'Agence nationale pour l'emploi sont organisés en directions régionales avec des directeurs régionaux.

## Niveaux d'emplois et nombre d'échelons

**Arrêté du 31 décembre 2003 relatif à l'échelonnement indiciaire, notamment dans les échelons fonctionnels**

**Critères de classement des directions déléguées et régionales en deux groupes**

*Décision n° 36/2004 du 2 janvier 2004*

**Classement des directions déléguées et régionales en deux groupes**

*Décision n° 37/2004 du 2 janvier 2004*

**Modalités de nomination à une fonction de directeur délégué, directeur régional adjoint ou directeur régional**

*Décision n° 38/2004 du 2 janvier 2004*

**Arrêté du 31 décembre 2003 portant application des articles 19, 22, 42 et 44 du décret n° 2003-1370 du 31 décembre 2003**

**Décret relatif au régime indemnitaire des agents contractuels de droit public de l'Agence nationale pour l'emploi**

*Décret n° 2004-386 du 28 avril 2004*

**Arrêté du 28 avril 2004 portant application du décret n° 2004-386 du 28 avril 2004**

## > TITRE V ÉVALUATION, FORMATION ET AVANCEMENT

### Chapitre 1<sup>er</sup> : Évaluation

#### Article 20

Les personnes déléguées par le directeur général procèdent à une évaluation périodique de chaque agent. Cette évaluation, qui donne lieu à un entretien individuel, comporte obligatoirement une appréciation de la manière de servir, de la compétence professionnelle et des acquis de la formation continue.

Elle fait l'objet d'un compte rendu communiqué à l'agent.

Elle peut, en outre, comporter à la demande des agents :

1° Une appréciation des compétences développées en vue de l'acquisition de certificats internes de compétences approfondies ;

2° La validation interne de compétences et d'acquis professionnels correspondant à la filière et au niveau d'emplois occupé.

Les modalités de l'évaluation, de la certification de compétences, de la validation de compétences et d'acquis professionnels et les conditions de la prise en compte de l'évaluation dans la gestion de la carrière des agents sont fixées par décision du directeur général de l'agence, après avis du comité consultatif paritaire national.

### Chapitre 2 : Droits et obligations en matière de formation

#### Article 21

Les actions de formation organisées par l'ANPE ont notamment pour objet :

1° La formation à l'emploi des agents changeant de filière, qui est obligatoire ;

2° La formation d'accompagnement à l'acquisition des certificats de compétences approfondies dans des conditions définies par décision du directeur général après avis du comité consultatif paritaire national.

### Chapitre 3 : Avancement

#### Article 22

I. - L'avancement d'échelon dans chaque niveau d'emplois s'effectue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur.

Dans la limite d'un contingent annuel dont les modalités de calcul sont fixées par l'arrêté prévu à l'article 19, il est procédé, chaque année, après avis de la commission paritaire compétente, dans chaque niveau d'emplois, à l'attribution de réductions d'ancienneté d'une durée maximale de un an, sans pouvoir excéder la moitié de la durée du temps à passer dans l'échelon.

Les conditions d'attribution de ces avancements, qui tiennent notamment compte du développement des compétences et des résultats de l'évaluation prévue à l'article 20, sont précisées par décision du directeur général après avis du comité consultatif paritaire national.

Pour les droits à avancement, les périodes de travail accomplies à temps partiel en application du titre IX du décret du 17 janvier 1986 susvisé sont assimilées à des services accomplis à temps complet.

II. - Les agents statutaires de l'ANPE en décharge totale de service pour l'exercice d'un mandat syndical bénéficiant, en matière d'avancement d'échelon, de réductions d'ancienneté égales à la moyenne des réductions dont ont bénéficié les agents en activité de même niveau d'emplois et de même ancienneté de service dans ce niveau.

#### L'évaluation

##### Modalités de validation interne de compétences et d'acquis professionnels

*Décision n° 670/2004 du 27 mai 2004*

*Décision n° 879/2005 du 26 mai 2005*

##### Attribution de réductions d'ancienneté pour l'avancement et aux conditions d'accès aux échelons exceptionnels

*Décision n° 39/2004 du 2 janvier 2004*

##### Schémas directeurs de l'emploi, des compétences et de la formation

*Décision n° 34/2004 du 2 janvier 2004*

#### L'avancement d'échelon

##### Avancement d'échelon et mandat syndical

### Article 23

Dans chaque niveau d'emplois et dans la limite du contingent prévu à l'article 17, peuvent accéder aux échelons exceptionnels, au choix et par décision du directeur général après avis de la commission paritaire compétente, les agents ayant atteint dans le niveau d'emplois correspondant un échelon doté d'un indice au moins égal à l'indice du 1<sup>er</sup> échelon exceptionnel.

Les conditions d'accès aux échelons exceptionnels, qui tiennent notamment compte des résultats de l'évaluation prévue à l'article 20, sont précisées par décision du directeur général après avis du comité consultatif paritaire national.

## > TITRE VI

## MUTATION - PROMOTION - MOBILITÉ

### Chapitre 1<sup>er</sup> : Mutation - Promotion

#### Article 24

Les vacances de postes font l'objet d'une publication dans tous les services de l'ANPE. Ces postes peuvent être pourvus par mutation, par promotion interne ou par recrutement externe.

La mutation est constituée soit par un changement de résidence administrative, soit par un changement de filière dans un emploi de même niveau. Elle est ouverte aux agents mentionnés à l'article 1<sup>er</sup>. La mutation à la demande de l'agent est prononcée après avis de la commission paritaire compétente, dans les conditions précisées par décision du directeur général après avis du comité consultatif paritaire national.

Les changements de lieux de travail au sein d'une même résidence administrative sont prononcés par décision du directeur général avant examen des demandes de mutation.

La promotion s'effectue par filière pour l'accès aux emplois des niveaux III et IV B et sans distinction de filière pour l'accès aux emplois des niveaux II et IV A, selon des modalités définies par décision du directeur général après avis du comité consultatif paritaire national.

Pour l'application des dispositions du présent article, la résidence administrative s'entend du territoire de la commune où se situe le service d'affectation de l'agent ou, en cas d'agglomérations urbaines multicommunales au sens de l'INSEE, du groupe de communes figurant sur une liste arrêtée par le directeur général. Toutefois, lorsque le service d'affectation de l'agent comporte plusieurs lieux d'implantation, tous ces lieux, quelle que soit leur localisation géographique, constituent une seule et même résidence administrative.

### Chapitre 2 : Mise à disposition, congé pour convenances personnelles et congé dans l'intérêt du service

#### Article 25

Par décision du directeur général, un agent statutaire de l'ANPE peut, avec son accord, être mis à la disposition d'une administration de l'État, d'une collectivité territoriale, d'un établissement public ou d'un organisme public ou privé, français ou étranger, chargé d'une mission d'intérêt général.

Dans cette situation, l'agent est placé sous l'autorité fonctionnelle directe du responsable de l'administration ou de l'organisme auprès duquel il est mis à disposition. Une convention signée entre l'ANPE et l'organisme d'accueil prévoit les conditions de cette mise à disposition, notamment

**Conditions d'attribution de réductions d'ancienneté pour l'avancement et aux conditions d'accès aux échelons exceptionnels**  
*Décision n° 39/2004 du 2 janvier 2004*

**Arrêté du 31 décembre 2003 relatif à l'échelonnement indiciaire, notamment dans les échelons exceptionnels**

**Mouvements de personnels**  
*Décision n° 40/2004 du 2 janvier 2004*

**Circulaire du 23 juin 2004 relative à la gestion des mouvements de personnel pour les niveaux d'emplois I à IV A**

**Mutation**

**Promotion**  
*Décision n° 33/2004 du 2 janvier 2004*

**Mise à disposition**

la durée et le remboursement par l'organisme d'accueil des rémunérations perçues par l'agent et des charges sociales, ainsi que les modalités de contrôle et de l'évaluation des activités de l'agent mis à disposition. Elle est préalablement visée par le contrôleur d'État de l'ANPE et, lorsqu'il existe, par le contrôleur financier ou le contrôleur d'État de l'organisme d'accueil.

Cette mise à disposition, dont la durée initiale ne peut excéder trois ans, peut être renouvelée une fois dans la même limite maximale et, le cas échéant, prolongée par décision expresse du directeur général.

Dans cette situation, l'agent demeure régi par les dispositions du présent décret. Le directeur général de l'ANPE qui exerce le pouvoir disciplinaire, peut être saisi par l'administration ou l'organisme d'accueil.

Avant l'expiration de sa durée, la mise à disposition peut prendre fin à la demande de l'agent, de l'ANPE ou de l'administration ou de l'organisme d'accueil, selon des modalités prévues dans la convention mentionnée au premier alinéa du présent article. Toutefois, en cas de faute disciplinaire, il peut être mis fin à la mise à disposition sans préavis par accord entre l'administration ou l'organisme d'accueil et l'ANPE.

A la fin de sa mise à disposition l'agent est réemployé sur l'emploi précédemment occupé ou, à défaut, sur un emploi équivalent de son niveau et de sa filière, dans son département d'origine ou, à défaut, dans sa région.

#### Article 26

Par dérogation aux dispositions de l'article 22 du décret du 17 janvier 1986 susvisé, les agents mentionnés à l'article 1<sup>er</sup>, employés de manière continue depuis au moins trois ans, peuvent obtenir, sous réserve des nécessités du service, un congé sans rémunération pour convenances personnelles pour une durée maximale de trois ans renouvelable une fois. La demande de congé indiquant la date de début et la durée de celui-ci est formulée au moins un mois à l'avance par lettre recommandée.

Les agents qui en font la demande dans un délai de deux mois avant l'expiration du congé en cours, sont, à l'issue de celui-ci et après avis de la commission paritaire compétente, réintégrés dans leur emploi ou, à défaut, dans un autre emploi vacant de même niveau, dans la mesure permise par les nécessités du service.

A défaut de demande présentée dans le délai susmentionné, les agents sont considérés comme démissionnaires. L'agent qui refuse trois propositions de réemploi est licencié.

#### Article 27

Les agents mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> appelés dans l'intérêt de l'ANPE à occuper des fonctions auprès d'un organisme extérieur peuvent obtenir un congé non rémunéré d'une durée maximale de cinq ans. Ce congé est renouvelable dans la même limite maximale, à la demande des intéressés présentée avant l'expiration du congé en cours.

Les agents qui en font la demande par lettre recommandée dans un délai de deux mois avant l'expiration du congé dont ils bénéficient, sont, à l'issue de celui-ci, réintégrés dans leur emploi ou, à défaut, dans un autre emploi de même niveau.

A défaut de demande présentée dans le délai susmentionné, les agents sont considérés comme démissionnaires. L'agent qui refuse trois propositions de réemploi est licencié.

La durée de ce congé est prise en compte pour l'ancienneté de service et l'avancement au sein de l'ANPE.

**Congé sans traitement  
pour convenances personnelles**

**Congé sans traitement dans l'intérêt  
du service**

## > TITRE VII DISCIPLINE

### Chapitre I<sup>er</sup> : Sanctions

#### Article 28

Par dérogation aux dispositions de l'article 43 du décret du 17 janvier 1986 susvisé, les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agents de l'Agence sont réparties en quatre groupes :

Premier groupe :

- a) L'avertissement ;
- b) Le blâme.

Deuxième groupe :

- a) L'abaissement d'échelon ;
- b) L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de six mois ;
- c) Le déplacement d'office.

Troisième groupe :

- a) Le reclassement dans le niveau d'emplois immédiatement inférieur ;
- b) L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de six mois à deux ans.

Quatrième groupe :

Le licenciement sans préavis ni indemnité.

Seul l'avertissement n'est pas inscrit au dossier de l'agent.

### Chapitre II : Exercice du pouvoir disciplinaire

#### Article 29

Le pouvoir disciplinaire appartient au directeur général qui l'exerce conformément aux dispositions prévues par l'article 44 du décret du 17 janvier 1986 susvisé.

Le directeur général peut donner délégation aux directeurs régionaux, aux directeurs délégués\* dans les DOM et au directeur du siège de l'Agence à l'effet d'infliger les sanctions du premier groupe.

Les autres sanctions sont prononcées par décision du directeur général après avis de la commission paritaire nationale compétente siégeant en conseil de discipline.

Toutes les sanctions sont prononcées par décision motivée.

#### Article 30

Lorsque le directeur général décide d'engager une procédure à l'encontre d'un agent, celui-ci est informé par lettre recommandée avec avis de réception ; cette lettre l'informe de son droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier individuel et de tous les documents annexés et de se faire assister par un défenseur de son choix.

Il dispose d'un délai de quinze jours à compter de la réception de cette lettre pour présenter des observations écrites.

### Chapitre III : Conseil de discipline

#### Article 31

La commission paritaire nationale siégeant en conseil de discipline est saisie par un rapport émanant de l'autorité ayant pouvoir disciplinaire. Ce rapport doit indiquer les faits reprochés à l'agent et préciser les circonstances dans lesquelles ils se sont produits.

L'agent poursuivi peut présenter devant le conseil de discipline des observations écrites ou orales, citer des témoins et se faire assister par un défenseur de son choix. Le droit de citer des témoins appartient également à l'Établissement.

\*Depuis le décret n°2007-445 du 27 mars 2007 dans les départements d'outre-mer, les services de l'Agence nationale pour l'emploi sont organisés en directions régionales avec des directeurs régionaux.

Répartitions des sanctions disciplinaires

Exercice du pouvoir disciplinaire et procédure

Les droits de la défense

Conseil de discipline

L'agent poursuivi est convoqué par le président du conseil de discipline huit jours au moins avant la date de la réunion, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le conseil de discipline délibère à huis clos hors de la présence de l'agent poursuivi, de son défenseur et des témoins.

### Article 32

S'il ne se juge pas suffisamment éclairé sur les circonstances dans lesquelles ces faits se sont produits, le conseil de discipline peut, à la majorité des membres présents, ordonner une enquête complémentaire. Les résultats de cette enquête doivent être portés à la connaissance de l'agent et du conseil de discipline dans un délai d'un mois.

Le conseil de discipline, au vu des observations écrites produites devant lui et compte tenu, le cas échéant, des déclarations orales de l'intéressé et des témoins ainsi que des résultats de l'enquête à laquelle il a pu être procédé, émet un avis motivé sur les suites qui lui paraissent devoir être réservées à la procédure disciplinaire engagée.

### Article 33

Le conseil de discipline doit se prononcer dans un délai de deux mois à compter du jour où il a été saisi par le rapport de l'autorité ayant pouvoir disciplinaire. Ce délai est porté à trois mois lorsqu'il est procédé à une enquête complémentaire.

Lorsque l'agent fait l'objet de poursuites pénales, le conseil de discipline peut, à la majorité des membres présents, proposer de suspendre la procédure disciplinaire jusqu'à l'intervention de la décision du tribunal. Toutefois, si le directeur général décide de poursuivre la procédure, le conseil doit se prononcer dans les délais mentionnés au premier alinéa, à compter de la notification de cette décision.

### Article 34

Toute mention au dossier du blâme infligé à un agent est effacée au bout de trois ans si aucune autre sanction n'est intervenue pendant cette période.

L'agent non licencié qui a fait l'objet d'une sanction disciplinaire autre que le blâme peut, après dix années de services effectifs à compter de la date de la sanction disciplinaire, introduire auprès du directeur général une demande tendant à ce qu'aucune trace de la sanction prononcée ne subsiste à son dossier.

Le directeur général statue sur cette demande, après avis de la commission paritaire nationale compétente.

## Chapitre IV : Suspension

### Article 35

En cas de faute grave commise par un agent, 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 le directeur général qui saisit le conseil de discipline.

L'agent suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement. Sa situation doit être définitivement réglée dans un 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 est l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions.

Sous réserve des dispositions des deux derniers alinéas de l'article 33, l'agent qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions peut subir une retenue qui ne peut être supérieure à la moitié de la rémunération mentionnée à l'alinéa précédent. En tout état de cause, il continue à percevoir la totalité des suppléments pour charges de famille.

### Enquête complémentaire

### Prononciation de la sanction

### Effacement des sanctions

### La suspension de fonctions

## Chapitre V : Absences irrégulières

### Article 36

L'agent qui ne se présente pas à son service est réputé en absence irrégulière s'il ne produit pas de justificatifs jugés valables dans un délai de quarante-huit heures.

L'absence irrégulière entraîne, indépendamment d'une éventuelle sanction disciplinaire, l'interruption du versement de la rémunération et de toute indemnité, des droits à l'avancement d'échelon et à congés annuels. Lorsque l'agent est en absence irrégulière, une mise en demeure de reprendre son poste comportant la mention des conséquences encourues lui est adressée par lettre recommandée avec avis de réception.

L'agent qui, sauf cas de force majeure, s'abstient de produire des justificatifs jugés valables ou de reprendre son poste, dans les dix jours suivant la présentation de la lettre recommandée, est considéré comme démissionnaire.

## > TITRE VIII DISPOSITIONS DIVERSES

### Article 37

Les agents statutaires du niveau d'emplois IV B peuvent demander à être temporairement déchargés de leur responsabilité. Cette demande adressée par la voie hiérarchique au directeur général doit être motivée. Le directeur général, après avis de la commission paritaire nationale compétente, peut décider de placer l'agent concerné dans le niveau d'emplois immédiatement inférieur.

Dans cette situation, l'agent est classé à l'échelon de base doté d'un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur avec conservation de son ancienneté d'échelon dans la limite de la durée du temps à passer dans l'échelon d'accueil.

Si l'intéressé bénéficiait d'un indice de rémunération supérieur à l'indice afférent au dernier échelon de base du niveau d'emplois dans lequel il est provisoirement placé, le directeur général, après avis de la commission paritaire nationale compétente, peut décider de lui maintenir, à titre exceptionnel, son indice antérieur jusqu'à ce que, par suite d'un accès aux échelons exceptionnels, il détienne un indice au moins égal.

L'agent provisoirement déchargé de sa responsabilité peut demander à ce que sa situation soit réexaminée. Le directeur général, après avis de la commission paritaire nationale compétente, peut décider de replacer l'intéressé dans sa situation d'origine. Il est alors classé à l'échelon doté d'un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur avec conservation de son ancienneté d'échelon dans la limite de la durée du temps à passer dans cet échelon.

### Article 38

Le reclassement des agents reconnus médicalement inaptes à l'exercice de leurs fonctions est effectué après avis du médecin de prévention et consultation de la commission paritaire compétente, selon des modalités définies par décision du directeur général après avis du comité consultatif paritaire national.

### Article 39

En cas de réduction de l'effectif, le directeur général établit un plan social de reclassement sur lequel il recueille l'avis du comité consultatif paritaire national.

Les agents sont, dans la mesure compatible avec les nécessités du service, affectés par priorité à un emploi vacant du même niveau, après formation éventuelle.

### Les absences irrégulières

### La décharge provisoire de responsabilité

*Décision n° 46/2004 du 2 janvier 2004*

### Reclassement pour inaptitude médicale à l'exercice des fonctions

*Décision n° 41/2004 du 2 janvier 2004*

### Plan social de reclassement

A défaut, l'ANPE recherche d'autres modalités de reclassement, le cas échéant après formation, notamment au sein d'établissements publics ou d'organismes liés à l'Agence par convention.

En cas d'impossibilité de reclassement dans les formes prévues par le présent article, le licenciement est prononcé.

#### Article 40

Pour tenir compte du caractère particulier des conditions d'exercice des missions de l'ANPE dans les départements d'outre-mer, les modalités d'application du présent décret aux agents des départements d'outre-mer seront précisées, en tant que de besoin, par arrêté conjoint des ministres chargés de l'emploi, du budget et de la fonction publique, pris après consultation des organisations syndicales représentatives et avis du comité consultatif paritaire national.

#### Article 41

Pour la mise en œuvre du présent décret le directeur général peut déléguer aux directeurs régionaux, aux directeurs délégués\* dans les départements d'outre-mer et au directeur du siège les actes de gestion concernant les agents des niveaux d'emplois I à IV A. La décision du directeur général peut réserver sa délégation à certains actes de gestion.

### > TITRE IX

## DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

#### Article 42

A la date d'effet du présent décret, il est créé, à titre transitoire, un niveau I bis et, jusqu'au 30 juin 2004, un niveau IV B bis.

Le niveau I bis compte douze échelons dont un échelon exceptionnel accessible aux agents de ce niveau comptant trois ans d'ancienneté dans le 11<sup>e</sup> échelon.

Le niveau IV B bis compte seize échelons dont cinq exceptionnels, accessibles aux agents ayant atteint dans ce niveau un échelon doté d'un indice au moins égal à l'indice afférent au premier échelon exceptionnel. La durée du temps à passer dans chacun des échelons des niveaux I bis et IV B bis ainsi que l'échelonnement indiciaire dans ces deux niveaux sont fixés par l'arrêté mentionné à l'article 19.

Les agents classés, à titre provisoire, dans les niveaux I bis et IV B bis peuvent bénéficier de réductions de la durée du temps à passer dans les échelons dans les conditions prévues à l'article 22.

#### Article 43

Les agents statutaires de l'ANPE sont classés dans les niveaux d'emplois créés aux articles 3 et 42 conformément au tableau de correspondance suivant :

Cadre d'emplois d'origine	Niveau d'emplois de transposition
Assistants de gestion	Niveau I bis
Conseillers adjoints	Niveau I
Conseillers	Niveau II
Conseillers principaux	Niveau III
Administrateurs de classe normale	Niveau IVB bis
Administrateurs de première classe	Niveau VA
Administrateurs hors classe	Niveau VB

Les intéressés sont classés dans le niveau d'emplois correspondant à l'identité d'échelon avec conservation d'ancienneté, dans la limite du temps à passer dans l'échelon d'accueil. Le directeur général répartit les agents dans les filières instituées par le présent décret compte tenu des

\*Depuis le décret n°2007-445 du 27 mars 2007 dans les départements d'outre-mer, les services de l'Agence nationale pour l'emploi sont organisés en directions régionales avec des directeurs régionaux.

Dispositions spécifiques pour les agents exerçant dans les départements d'outre-mer

Délégation des actes de gestion concernant les agents de niveau Ibis à IVA

Décision n° 42/2004 du 2 janvier 2004

Transposition : tableau de correspondance et règles

emplois qu'ils occupent, en conformité avec la classification des emplois prévue à l'article 3.

Au 1<sup>er</sup> juillet 2004, les agents classés dans le niveau IV B bis sont intégrés au niveau IV B dans les conditions prévues à l'article 44.

Les services accomplis dans les cadres d'emplois d'origine sont assimilés à des services accomplis dans le niveau d'emplois de reclassement.

#### Article 44

*(modifié par le décret n°2004-385 du 28 avril 2004)*

Pendant une période de deux ans à compter de la date d'effet du présent décret, et dans les limites d'un contingent annuel inscrit, pour chacune de ces deux années, au budget de l'ANPE, les agents classés dans les niveaux I bis à III en application des dispositions de l'article 43 peuvent, dans les conditions précisées à l'alinéa suivant, être nommés à un emploi relevant du niveau immédiatement supérieur après inscription sur une liste arrêtée par le directeur général, après avis d'une commission de re-classification, qui siège auprès des directeurs régionaux, des directeurs délégués\* dans les départements d'outre-mer et auprès du directeur du siège de l'Agence pour l'accès aux niveaux I à IV A, auprès du directeur général pour l'accès au niveau IV B.

A cet effet, il est attribué aux bénéficiaires du présent article un forfait de points d'indice en fonction de leur niveau d'emplois. Ce forfait est fixé par l'arrêté mentionné à l'article 19.

Au terme de la durée du temps à passer dans l'échelon occupé à la date d'effet du présent décret, les agents, nommés en application du premier alinéa du présent article à un emploi relevant du niveau immédiatement supérieur, sont classés à l'échelon immédiatement supérieur à celui doté d'un indice égal ou, à défaut, le plus proche de celui détenu dans leur niveau d'emplois d'origine majoré du forfait de points d'indice prévu à l'alinéa précédent. Toutefois, lorsque l'indice d'origine majoré du forfait prévu à l'alinéa précédent demeure inférieur de plus de six points à l'indice afférent au premier échelon du niveau d'emplois de reclassification, l'agent est classé au premier échelon de ce niveau d'emplois.

La composition de la commission de re-classification instituée en application du premier alinéa du présent article ainsi que les modalités d'examen des dossiers professionnels qui lui sont soumis sont fixées par décision du directeur général après avis du comité consultatif paritaire national.

#### Article 45

Les membres des commissions paritaires constituées en application du décret du 29 juin 1990 fixant le statut applicable aux agents contractuels de l'Agence nationale pour l'emploi demeurent en fonction jusqu'à l'expiration de leur mandat et exercent leurs attributions en conformité avec le tableau de correspondance figurant à l'article 43, à l'exception toutefois des membres de la commission paritaire du cadre d'emplois des conseillers principaux qui exercent les compétences des représentants des niveaux d'emplois III et IV A instaurés à l'article 3.

#### Article 46

Pendant une période de deux ans à compter de la date d'effet du présent décret, les réductions du temps à passer dans l'échelon prévues à l'article 22 peuvent être comprises entre six et trente-six mois sans pouvoir excéder, pour chaque attribution de réductions d'ancienneté, la durée restant à courir dans l'échelon. Une décision du directeur général, prise après avis du comité consultatif paritaire national, précise les modalités d'application des dispositions du présent article.

\*Depuis le décret n°2007-445 du 27 mars 2007 dans les départements d'outre-mer, les services de l'Agence nationale pour l'emploi sont organisés en directions régionales avec des directeurs régionaux.

**Décret n°2004-385 du 28 avril 2004, modifiant l'alinéa 2 de l'article 44 du décret n°2003-1370 du 31 décembre 2003.**

#### **Modalités de re-classification dans un emploi de niveau supérieur**

*Décision n°43/2004 du 2 janvier 2004 modifiée*

#### **Maintien à titre transitoire des règles relatives à la composition, aux attributions et au fonctionnement des commissions paritaires locales et nationales**

*Décision n° 32/2004 du 2 janvier 2004*

#### **Réductions du temps à passer dans l'échelon pour le Plan individuel d'accélération de carrière**

*Décision n°44/2004 du 2 janvier 2004*

#### Article 47

Les lauréats des derniers concours externes organisés en application du décret du 29 juin 1990 précité pourront être recrutés pendant une période de deux ans à compter de la date d'effet du présent décret conformément au tableau de correspondance suivant :

Cadre d'emplois de recrutement	Niveau d'emplois de recrutement
Assistants de gestion	Niveau I bis
Conseillers adjoints	Niveau I
Conseillers	Niveau II
Conseillers principaux	Niveau III
Administrateurs de classe normale	Niveau IVB bis

Les agents recrutés en application des dispositions du décret du 29 juin 1990 précité et en période de stage à la date d'effet du présent décret poursuivent leur stage dans les niveaux d'emplois mentionnés à l'article 3 conformément au tableau de correspondance figurant à l'article 43 et dans les conditions prévues à l'article 14.

Les agents inscrits sur les listes de promotion au choix ou les lauréats de concours internes en application du décret du 29 juin 1990 précité peuvent être promus pendant une période de deux ans à compter de la date d'effet du présent décret conformément au tableau de correspondance suivant :

Cadre d'emplois de promotion	Niveau d'emplois de promotion
Conseillers adjoints	Niveau I
Conseillers	Niveau II
Conseillers principaux	Niveau III
Administrateurs de classe normale	Niveau IVB bis

#### Article 48

I. - Nonobstant les dispositions de l'article 2, les agents en contrat à durée déterminée en fonctions à la date d'effet du présent décret ou bénéficiaires à cette même date d'un des congés prévus par le décret du 17 janvier 1986 susvisé continuent à être employés dans les conditions en vigueur à la date de leur engagement.

II. - Les agents en contrat à durée déterminée, en fonction à la date d'effet du présent décret, peuvent être recrutés, en qualité d'agent statutaire, par sélection professionnelle, dans le niveau d'emplois dont ils relèvent, pendant une période de deux ans à compter de la date d'effet du présent décret, sous réserve de satisfaire aux conditions suivantes :  
1° Justifier de services effectifs d'une durée équivalente à six ans au moins de service à temps complet à l'Agence à la date de clôture des inscriptions ;  
2° Répondre aux conditions posées aux articles 5 et 13.

La nature des épreuves de sélection professionnelle, les conditions et règles d'organisation générale ainsi que la composition du jury sont fixées par décision du directeur général.

#### Article 49

A l'exception des dispositions des articles 5 à 12 et 25 à 28, le présent décret pourra être modifié par décret simple.

#### Article 50

[\*article(s) modificateur(s)\*]

#### Article 51

Le décret n° 90-543 du 29 juin 1990 fixant le statut applicable aux agents contractuels de l'Agence est abrogé.

#### Article 52

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité, le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, le ministre de la fonction publique, de la réforme de l'État et de l'aménagement du territoire et le ministre délégué au budget et à la réforme budgétaire sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

**Dispositions particulières prises jusqu'au 31 décembre 2005, pour les lauréats des concours organisés sous l'emprise de l'ancien statut**

**Sélection professionnelle pour les agents en CDD depuis six ans au moins**  
*Décision n° 554/2005 du 14 avril 2005*

## Arrêté du 31 décembre 2003

**Arrêté du 31 décembre 2003 portant application des articles 19, 22, 42 et 44 du décret n° 2003-1370 du 31 décembre 2003 fixant les dispositions applicables aux agents contractuels de droit public de l'Agence nationale pour l'emploi.**

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité, le ministre de la fonction publique, de la réforme de l'État et de l'aménagement du

territoire et le ministre délégué au budget et à la réforme budgétaire,  
Vu le décret n° 2003-1370 du 31 décembre 2003 fixant les dispositions applicables aux agents contractuels de droit public de l'Agence nationale pour l'emploi, et notamment ses articles 19, 22, 42 et 44,

**Arrêtent :**

### Article 1<sup>er</sup>

La durée du temps passé dans chaque échelon ainsi que l'échelonnement indiciaire dans chaque niveau d'emplois des agents de l'Agence nationale pour l'emploi sont régis par le décret du 31 décembre 2003. Celui-ci a été modifié le 1<sup>er</sup> novembre 2006.

Niveaux	I		II		III		IVA		IVB		VA		VB	
	Durée (ans)	Indices nouveaux majorés	Durée (ans)	Indices nouveaux majorés	Durée (ans)	Indices nouveaux majorés	Durée (ans)	Indices nouveaux majorés	Durée (ans)	Indices nouveaux majorés	Durée (ans)	Indices nouveaux majorés	Durée (ans)	Indices nouveaux majorés
1	2	291	2	308	2	355	2	414	2	435	2	455	2	526
2	2	297	2	321	2	375	2	434	2	464	2	485	2	557
3	2	311	2	332	2	394	2	453	2	494	2	515	2	588
4	2	321	2	345	2	414	2	473	2	524	2	545	2	619
5	2	332	2	360	2	433	2	493	2	554	2	575	2	650
6	2	345	2	379	2	453	2	512	2	584	2	605	2	681
7	2	357	2	399	2	473	2	532	2	614	2	635	2	712
8	2	367	2	413	2	493	2	553	2	644	2	665	2	743
9	2	380	2	427	3	523	3	582	2	674	2	695	2	783
10	2	400	2	443	3	553	3	612	3	704	2	725	2	803
11	2	418	2	463	3	573	3	632	3	734	2	755	2	821
12	2	439	3	483	3	593	3	655		762	2	785		HEA
13	2	463	3	504	3	613		678				821		
14	3	478		514		633								
15		489												
Echelons exceptionnels														
	2	478	2	504	2	573	2	632	2	704	2	755	1	821
	2	489	3	514	2	593	2	655	2	734	2	785		HEA
		514		534	2	613	2	678	3	762	2	821		
					3	633	3	697	3	794		HEA		
						653		717		815				
Echelons fonctionnels														
											2	695		HEA
											2	785		HEB
											2	821		
												HEA		

## Article 2

Le contingent annuel de réductions de la durée du temps à passer dans l'échelon d'une année prévu à l'article 22 du décret du 31 décembre 2003 susvisé correspond, pour chaque exercice sur la base de l'effectif payé au 30 septembre de l'année précédente, et pour ceux des effectifs hors échelons exceptionnels qui changent d'échelon l'année suivante :

- à un tiers de l'effectif du niveau I bis ;
- à trois quatorzièmes de l'effectif du niveau I ;
- à un quart de l'effectif des niveaux II, III et IV A ;
- à trois dixièmes de l'effectif du niveau IV B ;
- à trois treizièmes de l'effectif des niveaux V A et V B.

## Article 3

La durée du temps passé dans chaque échelon, ainsi que l'échelonnement indiciaire du niveau I bis sont prévus à l'article 42 du décret du 31 décembre 2003.

Niveaux d'emplois	I BIS	
	Durée (ans)	Indices nouveaux majorés
Échelons		
1	1	263*
2	2	265*
3	2	270*
4	2	284
5	2	302
6	2	316
7	2	330
8	3	345
9	3	349
10	3	357
11		379
12		
13		
14		
15		
Echelons exceptionnels		
1		394

\* Indice de rémunération porté, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2007, à l'indice nouveau majoré 283, conformément au décret n°2007 – 1054 du 28 juin 2007.

## Article 4

Le forfait de points d'indice prévu à l'article 44 du décret du 31 décembre 2003 susvisé attribué aux agents classés dans les niveaux I bis à IV B bis est fixé comme suit :

Cadre d'emplois d'origine	Niveau d'emplois de re-classification	Forfait de point d'indice
Assistants de gestion	I	12 points
Conseillers adjoints	II	12 points
Conseillers principaux	IVA	25 points
Administrateurs de classe normale	IVB	25 points

## Article 5

Le directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 31 décembre 2003.

**Décret n° 2004-386 du 28 avril 2004 modifié par le décret n°2008-196 du 28 février 2008, relatif au régime indemnitaire des agents contractuels de droit public de l'Agence nationale pour l'emploi.**

Le Premier ministre,  
Sur le rapport du ministre d'État, ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, du ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, du ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État et du ministre délégué aux relations du travail ; Vu le décret n° 2003-1370 du 31 décembre 2003 fixant les dispositions applicables aux agents contractuels de droit public de l'Agence nationale pour l'emploi, et notamment son article 19 ;

Vu l'avis du comité consultatif paritaire national de l'Agence nationale pour l'emploi en date du 9 mars 2004 ;

Vu l'avis du comité consultatif paritaire national de l'Agence nationale pour l'emploi en date du 13 février 2008

Vu l'avis du conseil d'administration de l'Agence nationale pour l'emploi en date du 19 mars 2004 ;

**Décète :**

**Article 1<sup>er</sup>**

Dans la limite des crédits ouverts à cet effet, les agents contractuels de droit public de l'Agence nationale pour l'emploi, à l'exception des agents recrutés en application du deuxième alinéa de l'article 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État pour répondre à des besoins occasionnels ou saisonniers, peuvent bénéficier de primes et d'indemnités définies au présent décret.

Ces primes et indemnités sont indexées sur la valeur du point fonction publique.

**Chapitre I<sup>er</sup> : Prime de fonction**

**Article 2**

Une prime de fonction est attribuée aux agents mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> selon le niveau d'emplois dans lequel ils sont classés. Cette prime est versée mensuellement. Elle comprend une part fixe et une part variable. Les modalités de modulation de la part variable sont fixées par décision du directeur général après avis du comité consultatif paritaire national. Les montants de la part fixe de la prime de fonction peuvent être majorés lorsque les agents exercent leurs fonctions à la direction de l'audit, à la mission départements d'outre-mer du siège de l'ANPE, sont affectés à la conduite des voitures de service au siège de l'ANPE de manière permanente, dans des équipes mobiles ou à des fonctions d'installation et de maintenance des matériels informatiques dans les unités.

**Chapitre II : Primes liées à la manière de servir ou à la performance individuelle**

**Article 3**

Une prime variable liée à la manière de servir peut être attribuée à certains des agents mentionnés à l'article 1<sup>er</sup>.

Les montants mensuels liés à la manière de servir sont fixés par niveaux d'emplois et varient en fonction des résultats de l'appréciation portée sur la manière de servir, dans la limite d'un montant plafond maximal fixé par niveau d'emplois. Ils sont versés semestriellement.

**Catégories d'agents éligibles aux primes et indemnités**

**Modalités d'attribution et montants de la part fixe de la prime de fonction**

*Décision n°76/2004 du 21/05/04*

**Modalités d'attribution et montants de la part variable de la prime de fonction**

*Décision n°77/2004 du 21/05/04*

**Modalités d'attribution et montants de la prime variable liée à la manière de servir**

*Décision n° 78/2004 du 21/05/04 modifiée*

#### Article 4

Une prime variable liée à la performance individuelle peut être attribuée à certains des agents mentionnés à l'article 1<sup>er</sup>.

Les montants annuels des attributions individuelles liés à la performance individuelle sont déterminés en fonction notamment de l'évaluation de la performance individuelle des agents, qui s'effectue au regard des résultats obtenus au cours de la période de référence par rapport aux objectifs fixés et en tenant compte de la manière dont ils ont été obtenus. Ils ne peuvent excéder un plafond fixé :

- par catégorie d'emplois ou fonctions pour les agents occupant des emplois comportant des responsabilités particulières de direction, de coordination ou d'animation ;
- par fonctions pour les directeurs délégués, les délégués régionaux adjoints et les directeurs régionaux.

Le bénéfice de la prime liée à la performance individuelle est exclusif de celui de la prime liée à la manière de servir.

### Chapitre III : Primes de direction

#### Article 5

Une prime annuelle et forfaitaire de direction, destinée à reconnaître le progrès dans l'appropriation des compétences liées au poste dans le cadre d'une mobilité professionnelle, est attribuée aux agents exerçant les fonctions de directeurs délégués, de directeurs régionaux adjoints ou de directeurs régionaux.

Les montants moyens annuels de la prime forfaitaire de direction sont fixés en fonction du classement des directions déléguées et des directions régionales dans l'un des deux groupes définis à l'article 18 du décret du 31 décembre 2003 susvisé.

Le montant des attributions individuelles ne peut excéder le double du montant moyen.

Il est déterminé, pour les directeurs régionaux adjoints et les directeurs régionaux, par le directeur général. Pour les directeurs délégués, il varie de manière dégressive en fonction de l'ancienneté dans le poste.

#### Article 5 bis

Une prime de responsabilité et de sujétion mensuelle et une prime individuelle de résultat peuvent être attribuées aux agents occupant un emploi de directeur général adjoint ou de directeur à la direction générale. Ces primes peuvent également être attribuées aux agents occupant l'emploi de directeur régional des régions Île-de-France, Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Nord-Pas-de-Calais en raison de l'importance et de la complexité particulière d'exercice de leurs fonctions.

Les montants maximums mensuels de la prime de responsabilité et de sujétion sont fixés par arrêté conjoint des ministres chargés de l'emploi, du budget et de la fonction publique. Les montants maximums, les modalités de versement et les conditions d'attribution de la prime individuelle de résultat sont fixés par décision du directeur général visée par le contrôleur général économique et financier. Les agents mentionnés au présent article sont exclus du bénéfice de la prime variable liée à la performance individuelle et de la prime annuelle et forfaitaire de direction.

\*Depuis le décret n°2007-445 du 27 mars 2007 dans les départements d'outre-mer, les services de l'Agence nationale pour l'emploi sont organisés en directions régionales avec des directeurs régionaux.

**Modalités d'attribution et montants maximum de la prime variable de performance individuelle des agents occupant des emplois comportant des responsabilités particulières de direction, de coordination ou d'animation**  
*Décision n° 79/2004 du 21/05/04*

**Modalités d'attribution et montants maximum de la prime variable de performance individuelle des directeurs délégués, directeurs délégués\* dans les DOM, directeurs régionaux adjoints et directeurs régionaux.**  
*Décision n° 80/2004 du 21/05/04*

**Modalités d'attribution de la prime forfaitaire de direction**  
*Décision n° 81/2004 du 21/05/04*

## Chapitre IV : Prime liée aux compétences certifiées

### Article 6

Une prime liée aux compétences certifiées peut être attribuée aux agents qui obtiennent un certificat interne de compétences approfondies, qui a pour objet de valider et de certifier un effort particulier de développement de compétences dans un des domaines d'expertise intéressant l'ANPE et définis par décision du directeur général après avis du comité consultatif paritaire national.

Le montant forfaitaire de la prime varie selon le niveau du certificat acquis. L'agent qui a obtenu un premier certificat peut, tous les deux ans, présenter une candidature pour en préparer un nouveau.

### Certificat interne des compétences approfondies

*Instruction n° 1448 du 27/10/04*

### Schéma des emplois, des compétences et de la formation

## Chapitre V : Prime liée à l'affectation dans une unité desservant une zone urbaine sensible

### Article 7

Une prime spécifique est attribuée aux agents mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> affectés dans les unités desservant les zones urbaines sensibles, dont la liste est fixée par décision du directeur général après avis du comité consultatif paritaire national.

Le montant mensuel de cette prime est fixé par niveau d'emplois dans lequel sont classés les agents mentionnés dans le présent article.

Les agents mis à disposition de structures externes à l'ANPE et qui exercent une grande part de leur activité en direction des publics des quartiers classés en zone urbaine sensible bénéficient également de cette indemnité pendant la durée de leur mise à disposition.

### Modalités d'attribution et montants de la prime liée à l'affectation dans une unité desservant une zone urbaine sensible

*Décision n° 82/2004 du 21/05/04*

## Chapitre VI : Indemnités de mobilité

### Article 8

Les agents classés dans les niveaux d'emplois IV B bis ou IV B, V A et V B prévus aux articles 3 et 42 du décret du 31 décembre 2003 susvisé et mutés dans l'intérêt du service peuvent percevoir une indemnité représentative de frais, liée à la mobilité géographique dans le cadre des parcours professionnels visant à développer les compétences et la maîtrise des responsabilités.

Les agents mentionnés à l'alinéa précédent, mutés à titre transitoire et à temps plein pour conduire un projet d'intérêt national validé par le directeur général et relevant de leur domaine d'expertise, peuvent percevoir une indemnité représentative de frais, liée aux sujétions spécifiques engendrées par la mise en œuvre des projets. Cette indemnité est attribuée pour une durée limitée à celle du projet sans pouvoir excéder une période maximale de trois ans à compter de la date de prise de poste.

### Modalités d'attribution et montants d'une indemnité représentative de frais liée à la mobilité géographique de certains agents

*Décision n° 83/2004 du 21/05/04*

### Modalités d'attribution et montant d'une indemnité représentative de frais liée à la conduite de projets d'intérêt national

*Décision n° 84/2004 du 21/05/04*

### Article 9

Les agents classés dans les niveaux d'emplois I, II, III, et IVA prévus à l'article 3 du décret du 31 décembre 2003 susvisé, qui ont à réaliser des déplacements professionnels fréquents et distants d'au moins 40 kilomètres de leur résidence administrative peuvent bénéficier d'une indemnité forfaitaire de base. Le seuil kilométrique est ramené à 20 kilomètres dans les départements d'outre-mer.

Ces indemnités ne sont pas dues lorsque les déplacements ont pour objet la participation en tant que stagiaire ou animateur à une action de formation, la participation à des réunions de service, lorsqu'ils résultent d'un partage permanent du temps de travail de l'agent concerné entre plusieurs lieux de travail, ou lorsque les déplacements sont nécessités par l'intérim d'un poste de responsable hiérarchique indemnisé en application de l'article 12.

Les indemnités prévues au présent article sont versées lorsque l'agent a effectué un nombre minimum de déplacements dans le mois.

### Modalités d'attribution et montants d'une indemnité de mobilité liée à des déplacements professionnels de certains agents

*Décision n° 85/2004 du 21/05/04*

## Article 10

Une indemnité spécifique est attribuée aux agents mutés dans la collectivité de Mayotte.

## Chapitre VII : Astreintes

### Article 11

A défaut de compensation sous la forme d'un repos compensateur, une indemnité forfaitaire est versée aux agents affectés à certains emplois du centre de traitement de l'information national, ainsi qu'à ceux chargés de superviser la surveillance matérielle et la sécurité des locaux de la direction générale de l'ANPE et des immeubles rattachés, la nuit, les samedis, dimanches et jours fériés, qui sont soumis à des astreintes et doivent effectuer des interventions.

Les diverses indemnités prévues au présent article ne peuvent pas être cumulées par un même agent sur une même période. Elles sont exclusives des indemnités horaires pour travaux supplémentaires instituées par le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

## Chapitre VIII : Autres indemnités

### Article 12

Le remplacement d'un agent chargé d'une responsabilité hiérarchique par un agent du même niveau d'emplois ou du niveau d'emplois immédiatement inférieur ouvre droit à une indemnité forfaitaire mensuelle d'intérim, dont le montant est fonction du niveau d'emplois de l'agent remplacé. La liste des emplois à responsabilités hiérarchiques y ouvrant droit est fixée par décision du directeur général après avis du comité consultatif paritaire national.

Ne donnent pas lieu à indemnisation les remplacements pour congés annuels et les absences dont la durée est inférieure à trente jours calendaires consécutifs.

### Article 13

Les agents reconnus travailleurs handicapés par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article L. 323-11 du code du travail et dont les déplacements en transport en commun ou par des moyens personnels sont rendus difficiles du fait de leur handicap peuvent bénéficier, après avis du médecin chargé de la prévention, d'une indemnité forfaitaire destinée à couvrir les dépenses de transport entre leur domicile et leur lieu de travail. L'indemnité couvre 80 % de ces dépenses sans pouvoir excéder un plafond fixé par jour ouvré, après accord du directeur général sur le mode de transport utilisé. Elle est versée mensuellement sur production de la facture du transporteur.

Cette indemnité ne peut se cumuler avec les indemnités ou aides sociales de même nature, attribuées par des organismes extérieurs à l'ANPE. Elle ne peut être versée pour prendre en charge les dépenses résultant de l'utilisation d'un véhicule personnel.

### Article 14

Les agents assurant, à titre d'occupation accessoire, les fonctions d'agent ressources pour le développement des compétences des agents de l'ANPE bénéficient, dans la limite d'un plafond journalier, d'une indemnité par heure effective d'animation de formation. Les agents assurant, à titre d'occupation accessoire, les fonctions de correspondant local informatique et applicatif bénéficient d'une indemnité forfaitaire.

### Modalités d'attribution et montant d'une indemnité spécifique attribuée aux agents affectés à Mayotte

*Décision n° 86/2004 du 21/05/04*

### Modalités d'attribution et montants des indemnités liées aux astreintes des agents affectés à certains emplois du centre de traitement de l'information national

*Décision n° 87/2004 du 21/05/04*

### Modalités d'attribution et montants des indemnités liées aux astreintes des agents chargés de la surveillance et de la sécurité des locaux de la direction générale et des immeubles rattachés

*Décision n° 88/2004 du 21/05/04*

### Modalités d'attribution et montants d'une indemnité liée au remplacement d'un agent chargé d'une responsabilité hiérarchique.

*Décision n° 89/2004 du 21/05/04 modifiée*

### Modalités d'attribution et montant d'une indemnité en faveur des agents reconnus travailleurs handicapés ayant des difficultés à se déplacer

*Décision n° 90/2004 du 21/05/04*

### Modalités d'attribution et montants d'une indemnité en faveur des agents assurant à titre d'occupation accessoire les fonctions d'agent ressources pour le développement des compétences des agents de l'Agence

*Décision n° 91/2004 du 21/05/04*

### Modalités relatives à l'indemnité spécifique en faveur des correspondants locaux informatiques et applicatifs

*Décision n° 410/2008 du 29/02/08*

#### **Article 14 bis**

Des indemnités horaires pour travaux supplémentaires peuvent être attribuées aux agents de niveaux d'emplois Ibis à II dans les conditions fixées par le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

#### **Article 15**

Un arrêté conjoint des ministres chargés de l'emploi, du budget et de la fonction publique fixe le montant des primes prévues aux articles 2, 3, 4 et 5.

Les modalités d'application du présent décret et les montants des primes, indemnités et astreintes prévues aux articles 6 à 14 sont fixés par décision du directeur général après avis du comité consultatif paritaire national.

#### **Article 16**

Le décret n° 2003-1373 du 31 décembre 2003 relatif au régime indemnitaire des agents contractuels de droit public de l'Agence nationale pour l'emploi est abrogé.

#### **Article 17**

Le présent décret prend effet au premier jour du mois qui suit sa publication au Journal officiel de la République française.

#### **Article 18**

Le ministre d'État, ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État, le ministre délégué aux relations du travail et le secrétaire d'État au budget et à la réforme budgétaire sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

## Arrêté du 28 février 2008 portant application du décret n° 2004-386 du 28 avril 2004 modifié

Arrêté du 28 février 2008 portant application du décret n° 2004-386 du 28 avril 2004 modifié relatif au régime indemnitaire des agents contractuels de droit public de l'Agence nationale pour l'emploi.

La ministre de l'économie, des finances et de l'emploi, le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique et le secrétaire d'Etat chargé de la fonction publique,

Vu le décret n° 2003-1370 du 31 décembre 2003 modifié fixant les dispositions applicables aux agents contractuels de droit public de l'Agence nationale pour l'emploi, notamment son article 19 ;

Vu le décret n° 2004-386 du 28 avril 2004 relatif au régime indemnitaire des agents contractuels de droit public de l'Agence nationale pour l'emploi ;

Vu l'arrêté du 28 avril 2004 portant application du décret n°2004-386 du 28 avril 2004 relatif au régime indemnitaire des agents contractuels de droit public de l'Agence nationale pour l'emploi ;

Vu l'avis du comité consultatif paritaire national de l'Agence nationale pour l'emploi en date du 13 février 2008.

**Arrêtent :**

### Article 1<sup>er</sup>

Les tableaux figurant en annexe de l'arrêté du 28 avril 2004 susvisé sont modifiés et complétés comme suit :

## ANNEXE (valeurs au 1<sup>er</sup> mars 2008)

### Prime de fonction

NIVEAUX D'EMPLOIS	PART FIXE Montant mensuel	PART VARIABLE Montant maximal mensuel
I bis	68,36 €	61,46 €
I et II	77,47 €	73,53 €
III	104,81 €	105,07 €
IV A	104,81 €	105,88 €
IV B	104,81 €	117,99 €
VA	159,50 €	154,72 €
VB	200,50 €	189,01 €

SERVICES D'AFFECTATION et fonctions	MAJORATION de la part fixe Montant mensuel
Direction de l'audit	182,28 €
Mission département d'outre-mer	182,28 €
Conducteurs de voitures de service	145,82 €
Equipiers mobiles	45,57 €
Maintenance et installation de matériels informatiques	113,93 €

### Prime variable liée à la manière de servir

Niveaux d'emplois	PART LIEE A LA MANIERE DE SERVIR Montant maximal mensuel
I bis	82,03 €
I et II	95,69 €
III	136,73 €
IV A	136,73 €
IV B	150,38 €
VA	191,38 €
VB	246,07 €

### Prime variable liée à la performance individuelle

CATEGORIES D'EMPLOIS ou fonctions	Part liée à la performance individuelle ( montant maximal annuel )
Cadre opérationnel, adjoint au directeur d'agence ou animateur d'équipe professionnelle, classé dans le niveau d'emplois IV A	4005,42 €
Directeur d'agence locale de l'emploi, classé dans le niveau d'emplois IV B	5898,22 €
Adjoint au directeur régional, conseiller technique, chef de service ou de département au siège ou en direction régionale, classés en V A	6181,57 €
Adjoint au directeur régional, conseiller technique, chef de service ou de département au siège ou en direction régionale, classé en V B	6837,85 €
Directeur délégué	6687,85 €
Directeur délégué coordonnateur de bassin	7883,74 €
Directeur régional adjoint	7883,74 €
Directeur régional	11091,21 €

### Prime forfaitaire de direction

CATEGORIES D'EMPLOIS ou fonctions	MONTANT MOYEN annuel
Directeur délégué ( groupe II )	765,56 €
Directeur délégué ( groupe I )	1531,12 €
Directeur régional adjoint	2187,31 €
Directeur régional ( groupe II )	2187,31 €
Directeur régional ( groupe I )	4374,63 €

### Prime de responsabilité et de sujétion

EMPLOIS	MONTANT MAXIMAL MENSUEL
Directeur général adjoint, directeur régional d'IDF	1156,60 €
Directeur au siège, directeur régional de Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte-d'Azur, Nord-Pas-de-Calais	1130,97 €

# Décret n°2006-1789 du 23 décembre 2006

## Décret n°2006-1789 du 23 décembre 2006 instituant le complément de prime variable et collectif versé aux personnels de l'Agence nationale pour l'emploi.

Le Premier ministre,  
Sur le rapport du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, du ministre de l'économie, des finances et de l'industrie et 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'État ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État 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'État ;  
Vu le décret n° 2003-1370 du 31 décembre 2003 modifié fixant les dispositions applicables aux agents contractuels de droit public de l'Agence nationale pour l'emploi ;  
Vu l'avis du conseil d'administration de l'ANPE du 15 décembre 2006 ;  
Vu l'avis du comité consultatif paritaire national de l'Agence nationale pour l'emploi du 6 décembre 2006,

### Décrète :

#### Article 1<sup>er</sup>

Dans la limite des crédits disponibles, les personnels de l'Agence nationale pour l'emploi mentionnés aux articles 1<sup>er</sup> et 2 du décret du 31 décembre 2003 susvisé, à l'exception des agents recrutés en application du deuxième alinéa de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée pour répondre à des besoins occasionnels ou saisonniers et des agents occupant les emplois de directeur général adjoint et de directeur à la direction générale de l'ANPE, peuvent percevoir un complément de prime variable et collectif annuel.

#### Article 2

Le complément de prime variable et collectif est attribué en fonction de la durée de la période pendant laquelle les agents ont été en activité, à temps complet ou à temps partiel au cours de l'année de référence, à l'exclusion de toute période d'absence ou de congé rémunéré ou non, autre que pour maladie professionnelle ou accident du travail, pour congé de maternité ou d'adoption, pour congé de formation professionnelle, pour congés annuels et pour absence pour motif syndical.  
L'appréciation de cette durée d'activité est effectuée en jours de présence.

#### Article 3

Les personnels autorisés à exercer leur activité à temps partiel perçoivent une fraction du complément de prime variable et collectif dans les conditions déterminées par le décret du 17 janvier 1986 modifié susvisé. Les agents mutés en cours d'année perçoivent le complément de prime le plus élevé des groupements d'unités ou services dans lesquels ils ont travaillé au cours de la même année.

#### Article 4

La somme globale distribuable au titre du complément de prime variable et collectif est déterminée par les résultats constatés par rapport à des objectifs nationaux. Elle ne peut, pour une année, excéder 2% de la masse salariale inscrite au budget primitif de l'ANPE de la même année et relative aux personnels visés à l'article 1<sup>er</sup> du présent décret. Le complément de prime variable et collectif est versé aux agents lors de l'exercice suivant. La masse salariale concernée est constituée par le traitement brut, l'indemnité de résidence et les primes et indemnités des personnels visés, à l'exclusion des indemnités représentatives de frais. Une décision du directeur général de l'ANPE, visée par le contrôleur général économique et financier, fixe chaque année la valeur en euros du montant global du complément de prime variable et collectif distribuable au titre de l'année précédente ainsi que la répartition entre les deux parts prévues à l'article 5. Les niveaux de résultats à atteindre par rapport aux objectifs nationaux sont fixés chaque année par décision du directeur général après avoir été soumis au conseil d'administration de l'ANPE.

#### Article 5

Le complément de prime variable et collectif est constitué de deux parts. La première part qui rétribue les agents ayant collectivement atteint les objectifs nationaux est égale aux deux tiers du crédit déterminé dans les conditions prévues à l'article précédent. Elle est répartie de manière égale entre les agents de l'ANPE qui y ont droit. La seconde part, qui est égale au tiers restant, est attribuée aux agents ayant collectivement atteint les objectifs fixés aux services auxquels ils appartiennent. Elle est répartie entre les agents en fonction des résultats atteints au niveau de leur bassin d'emploi (groupements d'unités) ou de leur service.

### Article 6

La nature des objectifs, les conditions d'attribution et les modalités de calcul de ce complément de prime variable et collectif sont fixées par décisions du directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi visées par le contrôleur général économique et financier.

### Article 7

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'État, porte-parole du Gouvernement, et le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

■ Par le Premier ministre :  
Dominique de Villepin

■ 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'État, porte-parole du Gouvernement,  
Jean-François Copé

■ Le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes,  
Gérard Larcher

## Décision n°105/2005

### Décision n°105/2005 fixant les conditions d'attribution et les modalités de calcul du complément de prime variable et collectif.

Le Directeur général de l'ANPE,  
Vu le décret n° 2003-1370 du 31 décembre 2003 modifié fixant les dispositions applicables aux agents contractuels de droit public de l'Agence nationale pour l'emploi ;

Vu le décret n° 2004-1277 du 26 novembre 2004 instituant le complément de prime variable et collectif versé aux personnels de l'Agence nationale pour l'emploi,  
Vu l'avis du comité consultatif paritaire national du 21 septembre 2004,

#### Décide :

### Article 1<sup>er</sup>

Les conditions d'attribution et les modalités de calcul du complément de prime variable et collectif prévues par l'article 6 du décret n° 2004-1277 du 26 novembre 2004 sont fixées par les dispositions suivantes.

### Article 2

La somme globale distribuable, exprimée en pourcentage de la masse salariale définie à l'article 4 du décret susvisé, est déterminée de la manière suivante :

	objectif non atteint	objectif partiellement atteint	objectif atteint	objectif dépassé
masse distribuable au titre de chaque objectif	0%	0,3%	0,5%	0,7%

### Article 3

Les résultats obtenus pour chacun des quatre objectifs nationaux sont classés en quatre niveaux :

- « non atteint » : inférieur ou égal à 94 % de l'objectif fixé ;
- « partiellement atteint » : supérieur à 94 % et inférieur ou égal à 98 % de l'objectif fixé ;
- « atteint » : supérieur à 98 % et inférieur ou égal à 102 % de l'objectif fixé ;
- « dépassé » : supérieur à 102 % de l'objectif fixé.

### Article 4

La part du complément de prime variable et collectif attribué individuellement aux agents correspondant aux résultats des services déconcentrés est déterminée à partir des résultats de leur bassin d'emploi (pour les unités ou groupements d'unités) ou de leur service d'affectation ou de rattachement.

Ces résultats sont déterminés de la manière suivante :

Affectation des agents	Niveau de mesure des résultats
en agence locale	Taux d'atteinte des objectifs sur le bassin d'emploi (pour les unités ou groupements d'unités).
en direction déléguée ou mis à disposition sur des dispositifs conventionnels	Taux d'atteinte de chaque objectif quantitatif de la direction déléguée, défini comme la moyenne des taux atteints de chaque objectif quantitatif, des agences locales dépendantes de cette direction. Taux d'atteinte de l'objectif qualitatif, défini comme le taux d'atteinte de l'objectif qualitatif propre à la direction déléguée ou comme la moyenne des taux d'atteinte des objectifs qualitatifs dans les bassins d'emploi (pour les unités ou groupements d'unités).
en direction régionale	Taux d'atteinte de chaque objectif quantitatif de la région, défini comme la moyenne des taux d'atteinte de chaque objectif quantitatif des agences locales de la région. Taux d'atteinte des objectifs qualitatifs propres à la direction régionale.
rattachés au siège de l'ANPE	Taux d'atteinte de chaque objectif quantitatif du siège de l'ANPE, défini comme la moyenne des taux d'atteinte de chaque objectif quantitatif des agences locales. Taux d'atteinte des objectifs qualitatifs propres au siège de l'ANPE.

Fait à Noisy-le-Grand, le 21 janvier 2005

Le Contrôleur d'État **Alain-Roland KIRSCH**  
Le Directeur général **Michel BERNARD**

## Décret n° 95-606 du 6 mai 1995

### Décret n° 95-606 du 6 mai 1995 portant institution d'organismes consultatifs à l'Agence nationale pour l'emploi.

Le Premier ministre,  
Sur le rapport du ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, du ministre de la fonction publique et du ministre des départements et territoires d'outre-mer,  
Vu le code du travail, et notamment ses articles L. 311-7 et suivants ;

#### Article 1<sup>er</sup>

Il est institué à l'Agence nationale pour l'emploi, dans les conditions définies par le présent décret :

- a) Des comités consultatifs paritaires ;
- b) Des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Vu la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, et notamment ses articles 15 à 17 ;  
Vu le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, modifié par le décret n° 84-1029 du 23 novembre 1984 ;  
Vu l'avis du conseil d'administration de l'Agence nationale pour l'emploi en date du 16 décembre 1994 ;  
Le Conseil d'État (section des finances) entendu,

## > TITRE I<sup>er</sup>

# COMITÉS CONSULTATIFS PARITAIRES

## Chapitre I<sup>er</sup> : Organisation

### Article 2

Un comité consultatif paritaire national est institué auprès du directeur général de l'Agence.  
Un comité consultatif paritaire régional est institué auprès de chaque délégué régional de l'Agence.  
Un comité consultatif paritaire est institué dans chaque département d'outre-mer auprès du directeur délégué de l'Agence.

## Chapitre II : Composition

### Article 3

Les comités consultatifs paritaires visés à l'article 2 ci-dessus comprennent en nombre égal des représentants titulaires et suppléants de l'administration de l'Agence et des organisations syndicales. Le nombre de membres suppléants est au plus égal à celui des membres titulaires. La présidence de ces comités est assurée respectivement pour le comité national par le directeur général de l'Agence, pour les comités régionaux par le directeur régional et pour les départements d'outre-mer par le directeur délégué, ou par le représentant qu'ils désignent à cet effet. Les représentants de l'administration de l'Agence sont nommés pour le comité national par le directeur général de l'Agence, pour les comités régionaux par les directeurs régionaux et pour les comités des départements d'outre-mer par les directeurs délégués. Ils sont choisis pour le comité national parmi les administrateurs, pour les autres comités parmi les administrateurs et les conseillers principaux, ainsi que parmi les agents spécialement qualifiés pour traiter des questions entrant dans la compétence respective pour chaque niveau des comités institués par le présent titre. Les représentants des organisations syndicales sont désignés par les organisations syndicales dans les conditions définies à l'article 6 ci-après.  
La durée de leur mandat est de trois ans, est renouvelable.

### Article 4

Le comité consultatif paritaire national comprend vingt-deux membres titulaires et vingt-deux membres suppléants.  
Le nombre des sièges de représentants titulaires des organisations syndicales est fixé dans les conditions suivantes :

- 1° Un siège est attribué de droit à chacune des organisations syndicales représentatives à l'Agence nationale pour l'emploi au plan national ;
- 2° Les autres sièges sont attribués aux organisations syndicales dans les conditions fixées à l'article 6 ci-dessous en fonction des résultats obtenus aux consultations organisées au niveau national.

### Article 5

Dans les comités consultatifs paritaires régionaux et des départements d'outre-mer, le nombre des sièges de représentants titulaires des organisations syndicales est fixé en fonction du nombre d'agents en service dans la région ou le département correspondant, dans les conditions suivantes :

- Jusqu'à 350 agents : trois sièges ;
- De 351 à 1 000 agents : quatre sièges .
- De 1 001 à 1 500 agents : cinq sièges.
- De 1 501 à 2 500 agents : sept sièges.
- Plus de 2 500 agents : neuf sièges.

Ces sièges de représentants titulaires des organisations syndicales sont attribués aux organisations syndicales dans les conditions fixées à l'article 6 ci-dessous en fonction des résultats obtenus lors de la consultation organisée au niveau correspondant.  
Un siège supplémentaire peut toutefois être attribué dans les conditions fixées au 3° de l'article 6 ci-dessous.

### Article 6

Les consultations visées aux articles 4 et 5 ci-dessus sont organisées au niveau où les comités sont créés. Peuvent y participer, pour le comité consultatif paritaire national, les organisations syndicales représentatives à l'Agence nationale pour l'emploi au niveau national, pour les comités régionaux et les comités des départements d'outre-mer, les organisations syndicales représentatives à l'Agence nationale pour l'emploi au niveau de ces comités. Le directeur général de l'Agence arrête la liste des organisations syndicales aptes à participer à ces consultations et à désigner des représentants. Les consultations ont lieu à bulletin secret. La répartition entre les différentes organisations syndicales des sièges soumis à consultation est faite à la représentation proportionnelle dans les conditions suivantes :

- 1° Chaque organisation syndicale a droit à autant de sièges de représentants titulaires que le nombre moyen de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral ;
- 2° Les sièges de représentants titulaires restant éventuellement à pourvoir sont attribués suivant la règle de la plus forte moyenne ;
- 3° Pour les comités régionaux et des départements d'outre-mer, un siège supplémentaire est attribué à l'organisation syndicale ayant obtenu au moins 5 % des suffrages et qui n'a pu obtenir un siège au titre des 1° et 2° ci-dessus. Si plusieurs organisations syndicales sont dans ce cas, le siège supplémentaire est attribué à celle d'entre elles qui a recueilli le plus de suffrages.

Les organisations syndicales désignent leurs représentants au sein de ces comités en fonction du nombre de sièges attribué à chacune d'elles. Ces représentants sont désignés pour le comité national parmi les agents en fonction de l'Agence nationale pour l'emploi, pour les comités régionaux et des départements d'outre-mer parmi les agents en fonction dans un service de la région ou du département correspondant.

La durée du mandat d'un ou plusieurs comités peut être exceptionnellement réduite ou prorogée par décision du directeur général de l'Agence après avis du comité consultatif paritaire national afin de permettre le renouvellement simultané de plusieurs instances consultatives. Ces réductions ou prorogations ne peuvent excéder une durée d'un an.

Sauf le cas visé à l'alinéa ci-dessus, les consultations ont lieu quatre mois au plus et quinze jours au moins avant la date d'expiration du mandat des comités.

La date de ces consultations est fixée par décision du directeur général de l'Agence.

Les représentants des organisations syndicales, membres titulaires et suppléants venant en cours de leur mandat à cesser les fonctions au sein de l'Agence nationale pour l'emploi au titre desquelles ils ont été désignés, sont remplacés dans les formes prévues au présent article.

Les membres nommés sur proposition d'une organisation syndicale cessent de faire partie du comité auquel ils appartiennent si cette organisation syndicale en fait la demande par écrit à l'autorité auprès de laquelle ce comité est institué. La cessation des fonctions est effective un mois après la réception de cette demande.

Le mandat des remplaçants prend fin en même temps que celui des autres membres du comité.

Les modalités d'organisation des consultations mentionnées au présent article sont fixées par décision du directeur général de l'Agence.

## Chapitre III : Attributions

### Article 7

Le comité consultatif paritaire national est compétent pour connaître des questions relatives :

Aux problèmes généraux relatifs à l'exécution des missions de l'Agence nationale pour l'emploi, notamment aux programmes de modernisation des méthodes et techniques de travail, et à leur incidence sur la situation du personnel ;

A l'organisation générale et au fonctionnement du service ;

Aux dispositions générales applicables aux personnels ;

Aux modalités selon lesquelles les agents de l'ANPE sont associés aux dispositions intervenant dans les questions énumérées ci-dessus.

Les comités consultatifs paritaires régionaux sont compétents pour connaître des modalités de mise en œuvre, au niveau de leur région respective, de l'organisation générale et du fonctionnement du service, des programmes de modernisation des méthodes et techniques de travail, et de leur incidence sur la situation du personnel.

Les comités consultatifs paritaires des départements d'outre-mer sont compétents pour connaître, au niveau de leur département respectif, des questions énumérées à l'alinéa précédent.

\*Depuis le décret n°2007-445 du 27 mars 2007 dans les départements d'outre-mer, les services de l'Agence nationale pour l'emploi sont organisés en directions régionales avec des directeurs régionaux.

## Chapitre IV : Fonctionnement

### Article 8

Les comités consultatifs paritaires se réunissent quatre fois par an au moins.

Les réunions des comités ont lieu sur convocation de leur président, soit à son initiative, soit sur demande écrite de la moitié au moins des représentants titulaires des organisations syndicales, dans un délai maximum de deux mois à compter de cette demande.

### Article 9

Les séances des comités consultatifs paritaires ne sont pas publiques. Seuls y participent les membres titulaires ou, en cas d'empêchement, leurs suppléants, ainsi que, dans les conditions fixées par le règlement intérieur, les experts et les agents chargés d'assister le secrétariat de séance.

### Article 10

Dans tous ces comités, un secrétariat permanent est assuré par l'un des agents qui y représente l'administration de l'Agence. Un représentant des organisations syndicales est désigné par le comité en son sein pour assurer les fonctions de secrétaire adjoint.

Le projet de procès-verbal de séance est établi par le secrétaire. Il est signé par le secrétaire, le secrétaire adjoint et le président, puis il est transmis dans les meilleurs délais aux membres du comité. Il est soumis pour approbation au comité consultatif paritaire considéré lors de sa séance suivante.

### Article 11

Les comités ne délibèrent valablement que si les trois quarts au moins de leurs membres sont présents lors de l'ouverture de la réunion. Si ce quorum n'est pas atteint, une nouvelle convocation est adressée dans un délai de huit jours aux membres du comité consultatif paritaire considéré, qui siège alors valablement si la moitié au moins des membres sont présents.

### Article 12

Les comités émettent leurs avis à la majorité des membres présents.

S'il est procédé à un vote, à la demande du président ou de la majorité des membres présents, celui-ci a lieu à main levée. Toutefois, le vote a lieu à bulletin secret si l'un des membres du comité le demande. Les abstentions sont admises. En cas de partage égal des voix, l'avis est réputé avoir été donné ou la proposition formulée.

### Article 13

Les présidents des comités peuvent convoquer des experts à la demande des représentants de l'administration de l'Agence ou des représentants des organisations syndicales afin qu'ils soient entendus sur un point inscrit à l'ordre du jour. Les experts n'ont pas voix délibérative. Ils ne peuvent assister qu'à la partie des débats relative aux questions pour lesquelles leur présence a été demandée, à l'exclusion du vote.

### Article 14

Le règlement intérieur des comités visés par le présent titre est fixé par décision du directeur général de l'Agence après avis du comité consultatif paritaire national.

### Article 15

Toutes facilités doivent être données aux membres des comités pour remplir leurs fonctions, compte tenu des nécessités du service. Les membres des comités ainsi que les experts sont tenus à l'obligation de discrétion professionnelle à raison des pièces et documents dont ils ont eu connaissance en leur qualité de membres des comités ou d'experts auprès de ces comités.

## > TITRE II

# COMITÉS D'HYGIENE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

## Chapitre I<sup>er</sup> : Organisation

### Article 16

Par dérogation aux dispositions des titres III et IV du décret du 28 mai 1982 susvisé, les organismes de l'Agence nationale pour l'emploi compétents en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont institués dans les conditions définies par le présent titre.

### Article 17

Il est institué auprès du directeur général de l'Agence un comité national d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Il est institué auprès de chaque directeur régional ou, s'agissant des départements d'outre-mer, auprès de chaque directeur délégué un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, compétent dans les mêmes domaines que ceux du comité national, et qui examine les questions intéressant les services placés sous l'autorité du directeur régional ou du directeur délégué.

Lorsque l'importance des effectifs le justifie, des sections locales d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peuvent être créées par le délégué régional, après avis du comité régional d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les conditions fixées par le règlement de ces comités.

Le règlement intérieur des comités mentionnés au présent titre est fixé par décision du directeur général de l'Agence après avis du comité consultatif paritaire national

## Chapitre II : Composition

### Article 18

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont composés de membres titulaires et, au plus, d'un nombre égal de membres suppléants représentant, d'une part, l'administration de l'Agence et, d'autre part, le personnel. Le médecin de prévention visé aux articles

10 et suivants du décret du 28 mai 1982 susvisé, qui siège au comité national, au comité régional ou au comité du département d'outre-mer, est désigné respectivement par le directeur général de l'Agence, le directeur régional ou le directeur délégué. Il siège avec voix consultative.

La présidence des comités est assurée respectivement, pour le comité national, par le directeur général de l'Agence, pour les comités régionaux, par les directeurs régionaux, et, pour les comités des départements d'outre-mer, par les directeurs délégués, ou par le représentant qu'ils désignent à cet effet. Les représentants du personnel sont élus pour une durée de trois ans, dans les conditions fixées à l'article 21 ci-dessous. Ce mandat est renouvelable. Les représentants de l'administration de l'agence sont nommés, pour le comité national, par le directeur général de l'Agence, pour les comités régionaux, par les directeurs régionaux, et, pour les comités des départements d'outre-mer, par les directeurs délégués. Ils sont choisis, pour le comité national, parmi les administrateurs, pour les autres comités, parmi les administrateurs et les conseillers principaux, ainsi que parmi les agents spécialement qualifiés pour traiter des questions entrant dans la compétence respective de chaque niveau des comités institués par le présent titre.

### Article 19

Le Comité national d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comprend :

Huit sièges de titulaires et huit sièges de suppléants représentant l'administration de l'Agence ;

Dix sièges de titulaires et dix sièges de suppléants représentant le personnel attribués dans les conditions suivantes :

1° Un siège est attribué de droit à chacune des listes présentées par les organisations syndicales représentatives à l'Agence nationale pour l'emploi au plan national ;

2° Les autres représentants du personnel sont élus dans les conditions fixées à l'article 21 ci-dessous.

### Article 20

Le nombre des représentants titulaires du personnel dans les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail régionaux et des départements d'outre-mer excède de deux celui des représentants de l'administration de l'Agence.

Le nombre de représentants titulaires du personnel dans les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail régionaux et des départements d'outre-mer est fixé, en fonction du nombre d'agents en service dans la région ou le département correspondant, dans les conditions suivantes :

Jusqu'à 350 agents : trois représentants ;

De 351 à 1 000 agents : quatre représentants ;

De 1 001 à 1 500 agents : cinq représentants ;

De 1 501 à 2 500 agents : sept représentants ;

Plus de 2 500 agents : neuf représentants.

Ces représentants du personnel sont élus dans les conditions fixées à l'article 21 ci-dessous.

Un représentant supplémentaire peut toutefois être élu dans les conditions fixées au 3° de l'article 21 ci-dessous.

### Article 21

Les élections visées aux articles 19 et 20 ci-dessus se font au scrutin de liste sans panachage ni vote préférentiel, sur présentation des organisations syndicales représentatives au niveau où ces comités sont créés.

Le directeur général de l'Agence arrête la liste des organisations syndicales aptes à participer aux élections. Les élections ont lieu à bulletin secret. La répartition entre les différentes listes des sièges de représentants du personnel soumis à élection est faite à la représentation proportionnelle dans les conditions suivantes :

1° Chaque liste a droit à autant de représentants titulaires que le nombre moyen de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral ;

2° Les représentants titulaires restant éventuellement à élire le sont selon la règle de la plus forte moyenne ;

3° Pour les comités régionaux et des départements d'outre-mer, un représentant supplémentaire est attribué, le cas échéant, à la liste ayant obtenu au moins 5 p. 100 des suffrages et qui n'a pu obtenir un représentant au titre des 1° et 2° ci-dessus.

Si plusieurs listes sont dans ce cas, un représentant supplémentaire est attribué à celle d'entre elles qui a recueilli le plus de suffrages.

A l'issue des opérations électorales, les représentants titulaires puis les représentants suppléants sont déclarés élus dans l'ordre de présentation de la liste. La durée du mandat d'un ou plusieurs comités peut être exceptionnellement réduite ou prorogée par décision du directeur général de l'Agence après avis du comité consultatif paritaire national afin de permettre le renouvellement simultané de plusieurs instances. Ces réductions ou prorogations ne peuvent excéder une durée d'un an.

Sauf le cas visé à l'alinéa ci-dessus, les élections ont lieu quatre mois au plus et quinze jours au moins avant la date d'expiration du mandat des comités.

La date de ces élections est fixée par décision du directeur général de l'Agence.

Les représentants du personnel, membres titulaires ou suppléants des comités institués par le présent titre, venant au cours de leur mandat à cesser les fonctions au sein de l'Agence nationale pour l'emploi au titre desquelles ils ont été élus, sont remplacés par leur suivant de liste.

Le mandat des remplaçants prend fin en même temps que celui des autres membres du comité.

Les modalités d'organisation des élections mentionnées au présent article sont fixées par décision du directeur général de l'Agence.

## Chapitre III : Attributions

### Article 22

Le Comité national d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est compétent pour examiner les questions relatives aux risques auxquels sont exposés le personnel, le public et les biens de l'Agence, pour donner un avis sur les mesures concourant à la préservation de la santé des agents au travail, sur les

programmes de modernisation des équipements, des méthodes et des techniques en tant qu'ils peuvent avoir des incidences sur les conditions de travail, ainsi que pour veiller à l'application des textes dans ces divers domaines, et notamment à l'application, dans les locaux de l'Agence, des prescriptions réglementaires et des consignes concernant l'hygiène et la sécurité.

Il propose toute mesure susceptible d'assurer le respect de la sécurité et de l'hygiène dans le fonctionnement du service et veille à la formation et à la diffusion de l'information dans ces domaines. Il élabore un rapport annuel rendant compte de la situation de l'Agence dans les domaines de la sécurité, de l'hygiène et des conditions de travail. Il entreprend toute étude tendant à l'amélioration de cette situation et propose au directeur général les mesures correspondantes.

### Article 23

Les comités régionaux ou, s'agissant des départements d'outre-mer, les comités départementaux apprécient la situation des services de l'Agence en matière de sécurité, d'hygiène et de conditions de travail.

Ils sont consultés par le directeur régional ou, s'agissant des départements d'outre-mer, par le directeur délégué sur l'ouverture de nouvelles unités et sur l'aménagement ou l'entretien des locaux au regard des règles d'hygiène et de sécurité, ainsi que sur les consignes particulières en matière de prévention des incendies et des accidents. Ils ont à connaître des mesures prises en vue de faciliter l'adaptation des postes de travail aux handicapés.

## Chapitre IV : Fonctionnement

### Article 24

Les dispositions des articles 8 à 13 et l'article 15 du présent décret sont applicables aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions du travail.

### Article 25

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, le ministre de la fonction publique et le ministre des départements et territoires d'outre-mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

# Décret n° 99-528 du 25 juin 1999

## Décret n° 99-528 du 25 juin 1999 relatif aux garanties collectives en matière de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire des agents de l'Agence nationale pour l'emploi.

Le Premier ministre,  
Sur le rapport de la ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu le code du travail, et notamment les articles L. 311-7 et R. 311-4-20 ;  
Vu le code de la sécurité sociale ;  
Vu le code des assurances ;  
Vu la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;  
Vu la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques ;  
Vu la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996 relative à l'emploi dans la fonction publique et à diverses mesures d'ordre statutaire ;  
Vu la loi n° 98-546 du 2 juillet 1998 portant diverses dispositions d'ordre économique et financier, et notamment son article 107 ;  
Vu le décret n° 75-205 du 26 mars 1975 modifié pris

pour l'application de l'article 43 de la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente aux agents civils non titulaires de l'État et des établissements publics de l'État n'ayant pas le caractère industriel et commercial ;  
Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État 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'État ;  
Vu le décret n° 90-543 du 29 juin 1990 fixant le statut applicable aux agents de l'Agence nationale pour l'emploi ;  
Vu le décret n° 95-606 du 6 mai 1995 portant institution d'organismes consultatifs à l'Agence nationale pour l'emploi ;  
Après avis du comité consultatif paritaire national de l'Agence nationale pour l'emploi en date du 20 mai 1999 ;  
Après avis du Conseil d'État (section sociale),

### Décète :

#### Article 1<sup>er</sup>

Les personnels de l'Agence nationale pour l'emploi mentionnés aux articles 1<sup>er</sup> et 2 du décret du 29 juin 1990 susvisé bénéficient, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1999, de garanties collectives en matière de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire dans les conditions prévues par le présent décret.

Ces garanties s'appliquent à titre obligatoire aux personnels en activité et aux agents en congé individuel de formation indemnisé en application de l'article 10 du décret du 26 mars 1975 susvisé, à l'exception des agents bénéficiant de congés non rémunérés en application du titre V du décret du 17 janvier 1986 susvisé et des agents en congé sans traitement visés à l'article 16 de ce même décret, qui peuvent bénéficier de garanties en matière de retraite supplémentaire dans les conditions prévues au II de l'article 6 du présent décret.

Pour mettre en œuvre et gérer ces garanties, l'Agence nationale pour l'emploi conclut des contrats avec un ou plusieurs organismes mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 31 décembre 1989 susvisée.

#### Article 2

La prévoyance complémentaire instituée à l'article 1<sup>er</sup> du présent décret garantit aux agents, en cas de congés pour raison de santé prévus au titre IV du décret du 17 janvier 1986 susvisé, en complément de la rémunération continuant à leur être versée par l'Agence nationale pour l'emploi en application de ce même

décret et des prestations du régime général de la sécurité sociale, des prestations qui permettent de maintenir la rémunération mensuelle nette totale dont ils auraient bénéficié en activité, puis la moitié de cette rémunération, dans les cas et pour les durées fixés par l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée pour les agents civils permanents de l'État. A l'expiration de la durée de versement des prestations complémentaires mentionnées ci-dessus, dans les cas d'invalidité prévus aux 20 et 30 de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, la prévoyance complémentaire garantit aux agents des prestations complétant la pension servie par le régime général de la sécurité sociale et permettant de leur maintenir, avec ladite pension, 55 % de la rémunération mensuelle nette totale dont ils auraient bénéficié en activité, jusqu'à l'âge minimum auquel s'ouvre le droit à retraite à taux plein au titre de l'assurance vieillesse du régime général de la sécurité sociale. Ces prestations sont, s'il y a lieu, révisées en même temps et dans les mêmes conditions que la pension d'invalidité du régime général de la sécurité sociale.

#### Article 3

I - La retraite supplémentaire instituée à l'article 1<sup>er</sup> du présent décret garantit au bénéficiaire, au titre des périodes d'activité et, le cas échéant, de celles mentionnées à l'article 6, qu'il a accomplies à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1999, à l'âge auquel il entre en jouissance de sa pension de vieillesse du régime général

de la sécurité sociale, une rente viagère qui s'ajoute aux pensions de retraite obtenues par ailleurs. La rente viagère est déterminée en fonction des cotisations versées et converties en points inscrits au compte de chaque agent bénéficiaire. Son montant est obtenu en multipliant le nombre de points inscrits sur le compte de l'agent par la valeur de service du point de l'année en cours. Lors de la liquidation de ses droits à retraite supplémentaire, l'intéressé peut opter pour le bénéfice d'une rente réversible au taux de 50 % au profit de son conjoint survivant et, le cas échéant, d'anciens conjoints survivants non remariés au prorata de la durée de chaque mariage. L'option de réversibilité entraîne la réduction définitive de la rente qui est calculée en fonction de l'âge de chacun des bénéficiaires potentiels de la rente de réversion selon les modalités précisées dans le contrat conclu avec l'organisme habilité en application de l'article 1er du présent décret.

II. - Les garanties en matière de retraite supplémentaire sont constituées auprès d'organismes habilités à pratiquer les opérations classées dans la branche 26 définie par l'article R. 931-2-1 du code de la sécurité sociale ou par l'article R. 321-1 du code des assurances.

#### Article 4

La rente garantie en cas de décès de l'agent antérieurement à la liquidation de sa retraite supplémentaire est déterminée à partir du nombre de points de retraite supplémentaire acquis par l'agent à la date de son décès. Elle bénéficie à son conjoint et, le cas échéant, à ses anciens conjoints survivants non remariés à la date du décès, ainsi que, s'il ne laisse pas de conjoint ou d'anciens conjoints survivants non remariés, à chacun des enfants à sa charge âgés de moins de vingt-cinq ans et jusqu'à leur vingt-sixième anniversaire et à chacun des enfants à sa charge atteints d'une infirmité permanente empêchant l'exercice d'une activité professionnelle sans limitation de durée.

#### Article 5

Les garanties en matière de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire sont financées par des cotisations distinctes versées mensuellement, dont les taux sont fixés par arrêté conjoint des ministres chargés de l'emploi et du budget. Ces cotisations sont assises sur la rémunération mensuelle brute totale de l'agent. Elles sont pour 60 % à la charge de l'Agence nationale pour l'emploi et pour 40 % à la charge de l'agent. La part des cotisations à la charge de l'agent est prélevée, chaque mois, par voie de précompte sur sa rémunération.

#### Article 6

I - Les personnels autorisés à exercer leur activité à temps partiel ou en cessation progressive d'activité en application du décret du 17 janvier 1986 susvisé, ainsi que ceux en congé individuel de formation indemnisé en application de l'article 10 du décret du 26 mars 1975 susvisé, peuvent, à leur demande, cotiser pour leur retraite supplémentaire sur la rémunération brute totale dont ils bénéficieraient à temps plein.

Une cotisation supplémentaire, intégralement à leur charge, est assise sur la différence entre, d'une part, ladite rémunération et, d'autre part, la rémunération brute totale d'activité qu'ils perçoivent, y compris l'indemnité exceptionnelle pour les personnels bénéficiant de la cessation progressive d'activité, ou l'indemnité forfaitaire pour les personnels en congé individuel de formation.

Pour les personnels qui ont été autorisés à travailler à temps partiel ou admis en cessation progressive d'activité ou en congé individuel de formation indemnisé antérieurement au 1<sup>er</sup> juillet 1999, la demande doit être présentée au plus tard dans un délai de deux mois à compter de cette date. Pour ceux qui le sont après le 1<sup>er</sup> juillet 1999, la demande doit être présentée en même temps que la demande d'octroi ou de renouvellement de l'autorisation.

II. - Les personnels en situation de congé de fin d'activité en application de la loi du 16 décembre 1996 susvisée, en congé sans traitement en application de l'article 16 du décret du 17 janvier 1986 susvisé, en congés non rémunérés prévus au titre V du même décret, en congé individuel de formation non indemnisé en application de l'article 9 du décret du 26 mars 1975 susvisé ou en disponibilité en application de l'article 37 du décret du 29 juin 1990 susvisé peuvent bénéficier, à leur demande, des garanties en matière de retraite supplémentaire instituées par le présent décret. Pour les personnels qui ont été placés en congé ou en disponibilité avant le 1<sup>er</sup> juillet 1999, la demande doit être présentée dans un délai de deux mois à compter de cette date ; pour ceux qui le sont ultérieurement, elle doit l'être en même temps que la demande de mise en congé ou en disponibilité. Les cotisations sont calculées sur la base des taux en vigueur appliqués au traitement correspondant au dernier indice nouveau majoré détenu avant la mise en congé ou en disponibilité. Par dérogation à l'article 5 du présent décret, les cotisations sont intégralement à la charge des personnels.

#### Article 7

Une commission comprenant, à égalité, des représentants de l'administration de l'Agence nationale pour l'emploi et des organisations syndicales représentatives à l'Agence nationale pour l'emploi au niveau national est instituée auprès du directeur général. Elle est compétente pour traiter des questions relatives à la gestion des garanties instituées par le présent décret. Après avis du comité consultatif paritaire national, le directeur général fixe la composition et les règles de fonctionnement de cette commission.

#### Article 8

Le directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi prend, après avis du comité consultatif paritaire national, les mesures nécessaires à la mise en place et à la gestion des garanties instituées par le présent décret.

### **Article 9**

Le directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi, après avis du comité consultatif paritaire national, définit, pour l'application du quatrième alinéa de l'article 107 de la loi du 2 juillet 1998 susvisée, les éléments concourant à la détermination de la retraite supplémentaire des agents présents dans les effectifs au 30 juin 1999 et conclut à cette fin avec un ou plusieurs organismes habilités les contrats nécessaires à la gestion financière et administrative des comptes ouverts.

### **Article 10**

La ministre de l'emploi et de la solidarité, le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, le ministre de la fonction publique, de la réforme de l'État et de la décentralisation et le secrétaire d'État au budget 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 25 juin 1999.

## Arrêté du 25 juin 1999

### Arrêté du 25 juin 1999 portant fixation des taux des cotisations en matière de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire des agents de l'Agence nationale pour l'emploi.

La ministre de l'emploi et de la solidarité  
et le secrétaire d'État au budget,

#### Article 1<sup>er</sup>

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 1999, les cotisations en matière de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire obligatoires à la charge de l'agent et de l'Agence nationale pour l'emploi, assises sur l'assiette définie à l'article 5 du décret susvisé, sont respectivement fixées aux taux suivants :

Prévoyance complémentaire :

Agent : 0,168 % ;

Agence nationale pour l'emploi : 0,252 %.

Retraite supplémentaire :

Agent : 1,20 % ;

Agence nationale pour l'emploi : 1,80 %.

#### Article 2

Le directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 25 juin 1999.

Vu le décret n° 99-528 du 25 juin 1999 relatif aux garanties collectives en matière de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire des agents de l'Agence nationale pour l'emploi, et notamment son article 5,

**Arrêtent :**

## Décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970

Décret n° 70-1277 portant création d'un régime de retraites complémentaire des assurances sociales en faveur des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques.

### Article 1<sup>er</sup>

Modifié par Décret n°73-433 du 27 mars 1973  
(JORF 12 AVRIL 1973 date d'entrée en vigueur  
1<sup>er</sup> AVRIL 1973).

Les agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques définies à l'article 3 bénéficient, à titre complémentaire, du régime général ou du régime agricole des assurances sociales, d'un régime de retraite par répartition dans les conditions définies par le présent décret.

Bénéficient également de ce dernier régime les agents titulaires des départements, des communes et des établissements publics départementaux ou communaux qui ne relèvent pas de la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.

### Article 3

Modifié par Décret n°77-837 du 13 juillet 1977 art. 1  
(JORF 26 JUILLET 1977).

Le régime complémentaire géré par l'IRCANTEC s'applique à titre obligatoire :

a) Aux administrations, services et établissements publics de l'État, des départements et des communes ;

b) A la Banque de France et aux exploitations de production, de transport et de distribution d'énergie électrique et de gaz ;

c) Aux organismes d'intérêt général à but non lucratif dont le financement est principalement assuré par des fonds publics.

Les problèmes d'affiliation posés par l'application de l'alinéa précédent en ce qui concerne les établissements publics à caractère industriel ou commercial et les organismes visés au c ci-dessus, compte tenu des dispositions régissant d'autres régimes de retraites complémentaires fonctionnant dans le cadre de l'article L. 4 du code de la sécurité sociale, sont résolus, sur proposition d'une commission mixte paritaire comprenant pour moitié des représentants de ces régimes et pour moitié des représentants des personnels assujettis au régime géré par l'Ircantec et des administrations exerçant la tutelle de cette institution, par accord entre les instances compétentes des régimes concernés.

## RÉGIME GÉNÉRAL DES ASSURANCES SOCIALES

### Code de la sécurité sociale

Décret n° 70-1277 portant création d'un régime de retraites complémentaire des assurances sociales en faveur des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques.

### > Article L. 311-2

Sont affiliées obligatoirement aux assurances sociales du régime général, quel que soit leur âge et même si elles sont titulaires d'une pension, toutes les personnes quels que soient leur nationalité, leur sexe, salariées ou travaillant à quelque titre ou en quel que lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs et quels que soient le montant et la nature de leur rémunération, la forme, la nature ou la validité de leur contrat.

## Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié

Décret n° 86-83 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État 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'État.

### > TITRE I<sup>er</sup> DISPOSITIONS GÉNÉRALES

**Article 2**  
Modifié par Décret  
n°2007-338 du 12 mars 2007 art. 3  
(jorf 14 mars 2007).

La réglementation du régime général de sécurité sociale ainsi que celle relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles sont applicables, sauf dispositions contraires, aux agents non titulaires visés à l'article 1<sup>er</sup> du présent décret.

Les agents non titulaires :

1° Sont, dans tous les cas, affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour bénéficier des assurances maladie, maternité, invalidité et décès et de la couverture du congé de paternité ;

2° Sont affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour les risques accidents du travail et maladies professionnelles s'ils sont recrutés ou employés à temps incomplet ou sur des contrats à durée déterminée d'une durée inférieure à un an ; dans les autres cas, les prestations dues au titre de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles sont servies par l'administration employeur ;

3° Sont, dans tous les cas, affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour bénéficier des dispositions relatives au temps partiel pour motif thérapeutique instaurées par le régime général de la sécurité sociale ;  
4° Perçoivent leurs prestations familiales des caisses d'allocations familiales, à l'exception des agents visés à l'article L. 755-10 du code de la sécurité sociale.

Les prestations en espèces versées par les caisses de sécurité sociale en matière de maladie, maternité, paternité, adoption, invalidité, accidents du travail et maladies professionnelles ainsi que les pensions de vieillesse allouées en cas d'inaptitude au travail sont déduites du plein ou du demi-traitement maintenu par l'administration durant les congés prévus aux articles 12 à 15.

Les agents doivent communiquer à leur employeur le montant des prestations en espèces ou des pensions de vieillesse allouées pour inaptitude physique par les caisses de sécurité sociale. L'administration peut suspendre le versement du traitement jusqu'à la transmission des informations demandées.

Lorsqu'en application de l'article R. 321-2 du code de la sécurité sociale les prestations en espèces servies par le régime général sont diminuées, le traitement prévu aux articles 12 et 13 est réduit à due concurrence de la diminution pratiquée.

### LIBERTÉ D'OPINION

## Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée Chapitre II : Garanties

Loi portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite Le Pors.

**Article 6**  
Modifié par ordonnance n°2005-901 du 2 août 2005 art. 1

(jorf 3 août 2005 en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2005).

La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires. Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race.

Toutefois des distinctions peuvent être faites afin de tenir compte d'éventuelles inaptitudes physiques à exercer certaines fonctions.

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. 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.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

1° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir des agissements contraires aux principes énoncés au deuxième alinéa du présent article ;

2° Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter ces principes ;

3° Ou bien le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.

Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public.

#### **Article 6 bis**

**Modifié par Loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 art. 6 (jorf 27 juillet 2005).**

Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe. Toutefois, des recrutements distincts pour les femmes ou les hommes peuvent, exceptionnellement, être prévus lorsque l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions.

De même, des distinctions peuvent être faites entre les femmes et les hommes en vue de la désignation, par l'administration, des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement et l'avancement des fonctionnaires et de ses représentants au sein des organismes consultés sur les décisions individuelles relatives à la carrière des fonctionnaires et sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, afin de concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans ces organes.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

1° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir des agissements contraires aux principes énoncés au premier alinéa ;

2° Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter ces principes ;

3° Ou bien le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.

Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public.

#### **Article 6 ter**

**Modifié par Loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 art. 6 (jorf 27 juillet 2005).**

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

1° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers ;

2° Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ;

3° Ou bien le fait qu'il a témoigné de tels agissements ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.

Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public.

#### **Article 6 quinquies**

**Modifié par Loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 art. 6 (jorf 27 juillet 2005).**

Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

1° Le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral visés au premier alinéa ;

2° Le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ;

3° Ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou ayant enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.

Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public.

## DROIT SYNDICAL GARANTI AUX AGENTS

### Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée Chapitre II : Garanties

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

#### Article 8

**Créé par la Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983**  
(*jorf 14 juillet 1983*)

Le droit syndical est garanti aux fonctionnaires. Les intéressés peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats. Ces organisations peuvent ester en justice. Elles peuvent se pourvoir devant les juridictions compétentes contre les actes réglementaires concernant

le statut du personnel et contre les décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des fonctionnaires. Les organisations syndicales de fonctionnaires ont qualité pour conduire au niveau national avec le gouvernement des négociations préalables à la détermination de l'évolution des rémunérations et pour débattre avec les autorités chargées de la gestion, aux différents niveaux, des questions relatives aux conditions et à l'organisation du travail.

## DÉCHARGES DE SERVICES - ACTIVITÉS SOCIALES

### Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée Chapitre II : Garanties

Loi portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite Le Pors.

#### Article 9

**Modifié par Loi n°2007-148 du 2 février 2007 art. 26**  
(*jorf 6 février 2007*).

Les fonctionnaires participent par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière. Ils participent à la définition et à la gestion de l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs dont ils bénéficient ou qu'ils organisent. L'action sociale, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles. Sous réserve des dispositions propres à chaque

prestation, le bénéfice de l'action sociale implique une participation du bénéficiaire à la dépense engagée. Cette participation tient compte, sauf exception, de son revenu et, le cas échéant, de sa situation familiale. Les prestations d'action sociale, individuelles ou collectives, sont distinctes de la rémunération visée à l'article 20 de la présente loi et sont attribuées indépendamment du grade, de l'emploi ou de la manière de servir. L'État, les collectivités locales et leurs établissements publics peuvent confier à titre exclusif la gestion de tout ou partie des prestations dont bénéficient les agents à des organismes à but non lucratif ou à des associations nationales ou locales régies par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 relative au contrat d'association. Ils peuvent participer aux organes d'administration et de surveillance de ces organismes.

## DROIT DE GRÈVE

### Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée Chapitre II : Garanties

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

#### Article 10

Créé par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983  
(jorf 14 juillet 1983)

Les fonctionnaires exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent.

## PROTECTION FONCTIONNELLE

### Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée Chapitre II : Garanties

Loi portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite Le Pors.

#### Article 11

Modifié par Loi n°96-1093 du 16 décembre 1996 art. 50  
(jorf 17 décembre 1996)

Les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions, d'une protection organisée par la collectivité publique dont ils dépendent, conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales. Lorsqu'un fonctionnaire a été poursuivi par un tiers pour faute de service et que le conflit d'attribution n'a pas été élevé, la collectivité publique doit, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable à ce fonctionnaire, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui. La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de

fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

" La collectivité publique est tenue d'accorder sa protection au fonctionnaire ou à l'ancien fonctionnaire dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle. "

La collectivité publique est subrogée aux droits de la victime pour obtenir des auteurs des menaces ou attaques la restitution des sommes versées au fonctionnaire intéressé. Elle dispose, en outre, aux mêmes fins, d'une action directe qu'elle peut exercer au besoin par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale. Les dispositions du présent article sont applicables aux agents publics non titulaires. "

## ACCÈS AU DOSSIER DE L'AGENT

### Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée Chapitre II : Garanties

Loi portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite Le Pors.

#### Article 18

Le dossier du fonctionnaire doit comporter toutes les pièces intéressant la situation administrative de l'intéressé, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité. Il ne peut être fait état dans le dossier d'un fonctionnaire,

de même que dans tout document administratif, des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé. Tout fonctionnaire a accès à son dossier individuel dans les conditions définies par la loi.

## Article 22

**Modifié par Loi n°2007-148 du 2 février 2007 art. 4 (jorf 6 février 2007 en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2007).**

Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu aux fonctionnaires.

Ceux-ci peuvent être tenus de suivre des actions de formation professionnelle dans les conditions fixées par les statuts particuliers.

Sans préjudice des actions de formation professionnelle prévues par les statuts particuliers, tout agent bénéficie chaque année, en fonction de son temps de travail, d'un droit individuel à la formation qu'il peut invoquer auprès de toute administration à laquelle il se trouve affecté parmi celles mentionnées à l'article 2. Ce droit est mis en œuvre à l'initiative de l'agent en accord avec son administration. Celle-ci prend en charge les frais de formation.

Les actions de formation suivies au titre du droit individuel à la formation peuvent avoir lieu, en tout ou partie, en dehors du temps de travail. Dans ce cas, les agents bénéficiaires perçoivent une allocation de formation.

## CUMUL D'ACTIVITÉS ET DE RÉMUNÉRATIONS

### Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée Chapitre IV : Obligations

Loi portant droits et obligations  
des fonctionnaires. Loi dite Le Pors.

## Article 25

**Modifié par Loi n°2007-148 du 2 février 2007 art. 20 (jorf 6 février 2007 en vigueur au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2007).**

I. - Les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public consacrent l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées. Ils ne peuvent exercer à titre professionnel une activité privée lucrative de quelle que nature que ce soit.

Sont interdites, y compris si elles sont à but non lucratif, les activités privées suivantes :

1° La participation aux organes de direction de sociétés ou d'associations ne satisfaisant pas aux conditions fixées au b du 1° du 7 de l'article 261 du code général des impôts ;

2° Le fait de donner des consultations, de procéder à des expertises et de plaider en justice dans les litiges intéressant toute personne publique, le cas échéant devant une juridiction étrangère ou internationale, sauf si cette prestation s'exerce au profit d'une personne publique ;

3° La prise, par eux-mêmes ou par personnes interposées, dans une entreprise soumise au contrôle de l'administration à laquelle ils appartiennent ou en relation avec cette dernière, d'intérêts de nature à compromettre leur indépendance.

Les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public peuvent toutefois être autorisés à exercer, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État, à titre accessoire, une activité, lucrative ou non, auprès

des fonctionnaires peuvent également bénéficier de périodes de professionnalisation comportant des actions de formation en alternance et leur permettant soit d'exercer de nouvelles fonctions au sein d'un même corps ou cadre d'emplois, soit d'accéder à un autre corps ou cadre d'emplois.

Un décret en Conseil d'État détermine les conditions et modalités d'utilisation et de financement du droit individuel à la formation, le montant et les conditions d'attribution de l'allocation de formation dont peuvent bénéficier les agents en vertu du quatrième alinéa ainsi que les conditions dans lesquelles un fonctionnaire peut accéder à un autre corps ou cadre d'emplois à l'issue d'une période de professionnalisation.

**NOTA : Loi n° 2007-148 du 2 février 2007 art. 45 I : Les modifications induites par la présente loi entrent en vigueur à la publication du décret d'application mentionné au dernier alinéa de l'article 22 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, dans sa rédaction issue de la présente loi, et au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2007.**

d'une personne ou d'un organisme public ou privé, dès lors que cette activité est compatible avec les fonctions qui leur sont confiées et n'affecte pas leur exercice.

II. - L'interdiction d'exercer à titre professionnel une activité privée lucrative et le 1° du I ne sont pas applicables :

1° Au fonctionnaire ou agent non titulaire de droit public qui, après déclaration à l'autorité dont il relève pour l'exercice de ses fonctions, crée ou reprend une entreprise. Cette dérogation est ouverte pendant une durée maximale d'un an à compter de cette création ou reprise et peut être prolongée pour une durée maximale d'un an. La déclaration de l'intéressé est au préalable soumise à l'examen de la commission prévue à l'article 87 de la loi n° 93-122 du 29 janvier 1993 relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques ;

2° Au dirigeant d'une société ou d'une association ne satisfaisant pas aux conditions fixées au b du 1° du 7 de l'article 261 du code général des impôts, lauréat d'un concours ou recruté en qualité d'agent non titulaire de droit public, qui, après déclaration à l'autorité dont il relève pour l'exercice de ses fonctions, continue à exercer son activité privée. Cette dérogation est ouverte pendant une durée maximale d'un an à compter du recrutement de l'intéressé et peut être prolongée pour une durée maximale d'un an. Sa déclaration est au préalable soumise à l'examen de la commission prévue à l'article 87 de la loi n° 93-122 du 29 janvier 1993 précitée.

III. - Les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public peuvent librement détenir des parts sociales et percevoir les bénéfices qui s'y attachent. Ils gèrent librement leur patrimoine personnel ou familial. La production des œuvres de l'esprit au sens des articles L. 112-1, L. 112-2 et L. 112-3 du code de la propriété intellectuelle s'exerce librement, dans le respect des dispositions relatives au droit d'auteur des agents publics et sous réserve des dispositions de l'article 26 de la présente loi.

Les membres du personnel enseignant, technique ou scientifique des établissements d'enseignement et les personnes pratiquant des activités à caractère artistique peuvent exercer les professions libérales qui découlent de la nature de leurs fonctions.

IV. - Les fonctionnaires, les agents non titulaires de droit public, ainsi que les agents dont le contrat est soumis aux dispositions du code du travail en application des articles 34 et 35 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, occupant un emploi à temps non complet ou exerçant des fonctions impliquant un

service à temps incomplet pour lesquels la durée du travail est inférieure ou égale à la moitié de la durée légale ou réglementaire du travail des agents publics à temps complet peuvent exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative dans les limites et conditions fixées par décret en Conseil d'État.

V. - Sans préjudice de l'application de l'article 432-12 du code pénal, la violation du présent article donne lieu au reversement des sommes indûment perçues, par voie de retenue sur le traitement.

**NOTA :** Loi n° 2007-148 du 2 février 2007 art. 45 IV : Les modifications induites par la présente loi entrent en vigueur à la publication du décret mentionné au I de l'article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, dans sa rédaction issue de la présente loi, et au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2007.

**NOTA :** Loi n° 2007-148 du 2 février 2007 art. 20 II : L'article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires est applicable aux ouvriers régis par le régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État.

## SECRET PROFESSIONNEL

### Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée Chapitre IV : Obligations

Loi portant droits et obligations  
des fonctionnaires. Loi dite Le Pors.

#### Article 26

Les fonctionnaires sont tenus au secret professionnel dans le cadre des règles instituées dans le code pénal. Les fonctionnaires doivent faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions. En dehors des cas expressément prévus par la réglementation en vigueur, notamment en matière de liberté d'accès aux documents administratifs, les fonctionnaires ne peuvent être déliés de cette obligation de discrétion professionnelle que par décision expresse de l'autorité dont ils dépendent.

# Décret n° 2000-815 du 25 août 2000

## Décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État.

Le Premier ministre,  
Sur le rapport du ministre de la fonction publique  
et de la réforme de l'État et du ministre  
de l'économie, des finances et de l'industrie,  
Vu la directive 93/104/CE du Conseil de l'Union  
européenne du 23 novembre 1993 concernant

### Article 1<sup>er</sup>

#### Modifié par décret n° 2004-1307 du 26 novembre 2004 - art. 1-

La durée du travail effectif est fixée à trente-cinq heures par semaine dans les services et établissements publics administratifs de l'État, ainsi que dans les établissements publics locaux d'enseignement. Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées. Cette durée annuelle peut être réduite, par arrêté du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget, pris après avis du comité technique paritaire ministériel, et le cas échéant du comité d'hygiène et de sécurité, pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail, ou de travaux pénibles ou dangereux.

### Article 2

La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

### Article 3

I. - L'organisation du travail doit respecter les garanties minimales ci-après définies.

La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni quarante-huit heures au cours d'une même semaine, ni quarante-quatre heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives et le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à trente-cinq heures. La durée quotidienne du travail ne peut excéder dix heures. Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de onze heures. L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à douze heures.

Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.

certain aspects de l'aménagement du temps de 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 relatives à la fonction publique de l'État ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État en date du 20 juin 2000 ;

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

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

II. - Il ne peut être dérogé aux règles énoncées au I que dans les cas et conditions ci-après :

a) Lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens, par décret en Conseil d'État, pris après avis du comité d'hygiène et de sécurité le cas échéant, du comité technique paritaire ministériel et du Conseil supérieur de la fonction publique, qui détermine les contreparties accordées aux catégories d'agents concernés ;

b) Lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, par décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique paritaire compétent.

### Article 4

Le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel de manière que la durée du travail soit conforme sur l'année au décompte prévu à l'article 1<sup>er</sup>.

Des arrêtés ministériels pris après avis des comités techniques paritaires ministériels compétents définissent les cycles de travail auxquels peuvent avoir recours les services. Ces arrêtés déterminent notamment la durée des cycles, les bornes quotidiennes et hebdomadaires, les modalités de repos et de pause.

Ces cycles peuvent être définis par service ou par nature de fonction.

Les conditions de mise en œuvre de ces cycles et les horaires de travail en résultant sont définies pour chaque service ou établissement, après consultation du comité technique paritaire.

Pour les agents relevant d'un régime de décompte horaire des heures supplémentaires, celles-ci sont prises en compte dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail. Elles font l'objet d'une compensation horaire dans un délai fixé par arrêté du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget, après avis du comité technique paritaire ministériel. À défaut, elles sont indemnisées.

### Article 5

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif. Des arrêtés du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget, pris après consultation des comités techniques paritaires ministériels, déterminent les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes. Les modalités de leur rémunération ou de leur compensation sont précisées par décret. La liste des emplois concernés et les modalités d'organisation des astreintes sont fixées après consultation des comités techniques paritaires.

### Article 6

La possibilité de travailler selon un horaire variable peut être organisée, sous réserve des nécessités du service, après consultation du comité technique paritaire.

Cette organisation définit une période de référence, en principe une quinzaine ou un mois, au sein de laquelle chaque agent doit accomplir un nombre d'heures de travail correspondant à la durée réglementaire afférente à la période considérée. Un dispositif dit de crédit-débit peut permettre le report d'un nombre limité d'heures de travail d'une période sur l'autre. Il précise le maximum d'heures pouvant être inscrit au débit ou au crédit de la situation des agents. Pour une période de référence portant sur la quinzaine ou le mois, ce plafond ne peut respectivement être fixé à plus de six heures et plus de douze heures. L'organisation des horaires variables doit être déterminée en tenant compte des missions spécifiques des services ainsi que des heures d'affluence du public et comprendre soit une vacation minimale de travail ne pouvant être inférieure à quatre heures par jour, soit des plages fixes d'une durée au minimum équivalente, au cours desquelles la présence de la totalité du personnel est obligatoire, et des plages mobiles, à l'intérieur desquelles l'agent choisit quotidiennement ses heures d'arrivée et de départ. Un décompte exact du temps de travail accompli chaque jour par chaque agent doit être opéré. Tout agent est tenu de se soumettre à ces modalités de contrôle.

### Article 7

Les régimes d'obligations de service sont, pour les personnels en relevant, ceux définis dans les statuts particuliers de leur corps ou dans un texte réglementaire relatif à un ou plusieurs corps.

### Article 8

Une durée équivalente à la durée légale peut être instituée par décret en Conseil d'État, pris après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État et du comité technique paritaire ministériel pour des corps ou emplois dont les missions impliquent un temps de présence supérieur au temps de travail effectif tel que défini à l'article 2. Ces périodes sont rémunérées conformément à la grille des classifications et des rémunérations.

### Article 9

Des arrêtés du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget définissent, après avis du comité technique paritaire ministériel concerné, les autres situations dans lesquelles des obligations liées au travail sont imposées aux agents sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte, ainsi que les modalités de leur rémunération ou de leur compensation.

### Article 10

Sans préjudice des dispositions de l'article 3, le régime de travail de personnels chargés soit de fonctions d'encadrement, soit de fonctions de conception lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou sont soumis à de fréquents déplacements de longue durée peut, le cas échéant, faire l'objet de dispositions spécifiques adaptées à la nature et à l'organisation du service ainsi qu'au contenu des missions de ces personnels.

Ces dispositions sont adoptées par arrêté du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget, pris après avis du comité technique paritaire ministériel.

### Article 11

Le décret n° 94-725 du 24 août 1994 relatif à la durée hebdomadaire du travail dans la fonction publique de l'État est abrogé.

### Article 12

Le présent décret entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2002. Cette date peut être anticipée par arrêté du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget pris après avis du comité technique paritaire ministériel pour certains services, établissements ou catégories de personnels.

### Article 13

Le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État et la secrétaire au budget sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

## Arrêté du 26 avril 2002

### Arrêté du 26 avril 2002 modifié relatif aux cycles de travail à l'Agence nationale pour l'emploi pris en application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État.

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu le code du travail, et notamment ses articles L. 311-7 et R. 311-4-1 à R. 311-4-22 ;  
Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État 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'État ;  
Vu le décret n° 90-543 du 29 juin 1990 modifié

#### Article 1<sup>er</sup>

Le présent arrêté définit le cycle de travail mis en oeuvre à l'Agence nationale pour l'emploi en application de l'article 4 du décret du 25 août 2000 susvisé.

#### Article 2

Le cycle de travail est caractérisé par les éléments suivants :

- la durée du cycle ;
- la durée hebdomadaire de travail dans le cycle ;
- le nombre de jours travaillés dans la semaine ;
- les horaires quotidiens.

#### Article 3

La pause méridienne, qui n'est pas comprise dans le temps de travail effectif, ne peut être inférieure à quarante-cinq minutes.

#### Article 4 modifié par le décret n° 2004-1307 du 26 novembre 2004 - art 2

Le cycle de travail est le cycle hebdomadaire. Il est applicable dans toutes les unités et services sauf pour certaines fonctions dont la liste est fixée par arrêté. Le cycle de travail associe une durée de travail hebdomadaire comprise entre 36 h 30 et 38 heures et des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail compris entre 9 jours et 18 jours, dans le respect d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures.

#### Article 5

Le règlement intérieur national relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail à l'Agence nationale pour l'emploi soumis au comité consultatif paritaire national fixe les conditions d'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail. Les dispositions locales, fixant les modalités de l'aménagement et de la réduction du

fixant le statut applicable aux agents contractuels de l'Agence nationale pour l'emploi ;  
Vu le décret n° 95-606 du 6 mai 1995 portant institution d'organismes consultatifs à l'Agence nationale pour l'emploi ;  
Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État, et notamment son article 4 ;  
Vu l'avis du comité consultatif paritaire national compétent pour l'Agence nationale pour l'emploi du 20 décembre 2001 ;  
Vu l'avis du comité technique paritaire ministériel compétent pour les services du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle en date du 30 janvier 2002,

#### Arrête :

temps de travail dans les unités et services, conformes au règlement intérieur national, sont soumises à l'avis du comité consultatif paritaire régional.

#### Article 6

Le directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002 et sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 26 avril 2002.

**Élisabeth Guigou**

## Décision n° 1657/2002 modifiée par la décision n°584/2008 du 31 mars 2008

### Décision n° 1657/2002 relative aux personnels d'encadrement, au travail du samedi, dimanche et jours fériés, et aux temps de déplacement.

Le directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi,

Vu le code du travail et notamment ses articles L.311-7 et R.311-4-1 à R.311-4-22,

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État 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'État,

Vu le décret n° 1370-2003 du 31 décembre 2003 modifié fixant le statut applicable aux agents contractuels de l'Agence nationale pour l'emploi,

Vu le décret n° 95-606 du 6 mai 1995 portant institution d'organismes consultatifs à l'agence nationale pour l'emploi,

Vu décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État,

Vu l'avis du comité consultatif paritaire national compétent pour l'Agence nationale pour l'emploi du 20 décembre 2001, rendu sur les dispositions reprises par la présente,

Considérant que les nécessités du service commandent la mise en place de dispositions relatives aux personnels d'encadrement, au travail du samedi, dimanche et jours fériés, et aux temps de déplacement, dans l'attente de l'arrêté interministériel prévu aux articles 9 et 10 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000,

**Décide :**

#### Article 1<sup>er</sup>

Les personnels chargés soit de fonctions d'encadrement, soit de fonctions de conception lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou astreints à de fréquents déplacements de longue durée sont soumis à un décompte journalier du temps de travail.

Ces personnels bénéficient de 20 jours par an au titre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail. La liste de ces personnels est fixée par décision du directeur général portant application du règlement intérieur relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, après avis du comité consultatif paritaire national, parmi les agents appartenant au cadre d'emplois des administrateurs, de classe normale, de première classe et hors classe.

Les personnels occupant les fonctions de directeur délégué, de directeur régional ou de directeur au siège relèvent également des dispositions du présent article.

#### Article 2

Le travail du samedi donne lieu à un repos compensateur égal à la durée réelle effectuée, majorée de 25%, ou à défaut au versement d'une indemnité.

Le travail du dimanche donne lieu à un repos compensateur égal à la durée réelle effectuée, majorée de 50 %, ou à défaut au versement d'une indemnité.

Le travail des jours fériés donne lieu à un repos compensateur égal à la durée réelle effectuée, majorée de 100 %, ou à défaut au versement d'une indemnité.

Les coefficients de majoration ne sont pas cumulables. Le repos est pris dans les deux semaines qui suivent le travail accompli, en tenant compte de l'intérêt du service. La durée de ces repos compensateurs ne peut être inférieure à 2 heures.

#### Article 3

Lorsque le temps de déplacement entre le domicile et un lieu de travail désigné par le chef de service autre que le lieu de travail habituel est plus long que le temps de trajet habituel domicile-travail, le supplément de temps est pris en compte dans le décompte du temps de travail sur la base des indications du site Internet «Via Michelin» ou «Mappy», majoré de 10%, selon le plus favorable des deux sites

Lorsque l'agent utilise les transports en commun, ce supplément est calculé selon les mêmes modalités. Le présent article n'est pas applicable aux personnels visés à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus.

#### Article 4

La présente décision qui prend effet le 1<sup>er</sup> décembre 2002, abroge toutes les dispositions antérieures qui lui seraient contraires.

Fait à Noisy-le-Grand, le 2 décembre 2002.

**Michel BERNARD**

# Décret n° 2002-634 du 29 avril 2002

## Décret portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État.

Le Premier ministre,  
Sur le rapport du ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État et du ministre de l'économie, des finances et de l'industrie,  
Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 20, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;  
Vu la loi n° 91-73 du 18 janvier 1991 modifiée portant dispositions relatives à la santé publique et aux assurances sociales, notamment son article 27 ;  
Vu le décret n° 67-290 du 28 mars 1967 modifié fixant les modalités de calcul des émoluments des personnels de l'État et des établissements publics de l'État à caractère administratif en service à l'étranger ;

Vu le décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État ;  
Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État 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'État ;  
Vu le décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics ;  
Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État ;  
Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État en date du 12 février 2002 ;  
Le Conseil d'État (section des finances) entendu,

### Article 1<sup>er</sup>

Il est institué dans la fonction publique de l'État un compte épargne-temps. Ce compte permet à son titulaire d'accumuler des droits à congés rémunérés. Il est ouvert à la demande de l'agent, qui est informé annuellement des droits épargnés et consommés.

### Article 2

Les dispositions du présent décret sont applicables aux agents titulaires et non titulaires, autres que ceux relevant des régimes d'obligations de service mentionnés à l'article 7 du décret du 25 août 2000 susvisé, qui, exerçant leurs fonctions au sein des administrations et des établissements publics à caractère administratif de l'État ou dans les établissements publics locaux d'enseignement, sont employés de manière continue et ont accompli au moins une année de service. Les fonctionnaires stagiaires, soumis aux dispositions du décret du 7 octobre 1994 susvisé, ne peuvent pas bénéficier d'un compte épargne-temps. Toutefois, ceux qui avaient acquis antérieurement des droits à congés au titre d'un compte épargne-temps en qualité de fonctionnaire titulaire ou d'agent non titulaire ne peuvent ni les utiliser ni en accumuler de nouveaux pendant la période de stage.

### Article 3

Le compte épargne-temps peut être alimenté dans la limite de 22 jours par an. Il est alimenté par le report de jours de réduction du temps de travail et par le report de congés annuels, tels que prévus par le décret du 26 octobre 1984 susvisé, sans que le nombre de jours de congés pris dans l'année puisse être inférieur à 20. Il est également alimenté, pour les personnels relevant du décret du 28 mars 1967 susvisé, par le report de congés annuels dont ils bénéficient au titre du pays dans lequel ils sont affectés, sans que le nombre de jours de congés pris dans l'année puisse être inférieur à 20. Un arrêté du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du budget et du ministre intéressé

peut autoriser, en outre, l'alimentation du compte épargne-temps par le report d'une partie des jours de repos compensateur. Un arrêté du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du budget et du ministre intéressé peut fixer à un nombre de jours inférieur à 22 le nombre de jours pouvant alimenter annuellement le compte épargne-temps. Le compte épargne-temps ne peut être alimenté par le report de congés bonifiés.

### Article 4

Le compte épargne-temps ne peut être utilisé que pour rémunérer des congés d'une durée minimale de cinq jours ouvrés. Un arrêté du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du budget et du ministre intéressé peut fixer une durée minimale de jours de congés supérieure à celle mentionnée à l'alinéa précédent.

### Article 5

Les droits à congés acquis au titre du compte épargne-temps ne peuvent être exercés qu'à compter de la date à laquelle l'agent a accumulé quarante jours sur son compte.

### Article 6

Les droits à congés acquis au titre du compte épargne-temps doivent être exercés avant l'expiration d'un délai de dix ans à compter de la date à laquelle l'agent a accumulé un congé d'une durée minimale de quarante jours ouvrés sur son compte. A l'expiration de ce délai, le compte épargne-temps doit être soldé. L'agent qui n'a pu, à cette échéance, du fait de l'administration, utiliser les droits à congés accumulés sur son compte épargne-temps en bénéficie de plein droit. Lorsque l'agent a bénéficié de congés de présence parentale, de congés de longue maladie ou de congés de longue durée, le délai mentionné à l'alinéa précédent est prorogé d'une durée égale à celle desdits congés.

### Article 7

Les conditions de durée minimum d'accumulation et de délai, mentionnées aux articles 5 et 6, ne peuvent être opposées aux agents à la date de leur radiation des cadres, de leur licenciement, ou de fin de leur contrat.

### Article 8

Un arrêté du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du budget et du ministre intéressé, pris après consultation du comité technique paritaire compétent, détermine, dans le respect de l'intérêt du service, les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du compte épargne-temps, ainsi que les modalités de son utilisation par l'agent. Cet arrêté fixe également le délai d'information de son service que doit respecter l'agent qui demande à bénéficier de tout ou partie du temps épargné. Ce délai ne peut être inférieur à un mois.

### Article 9

Les congés pris au titre du compte épargne-temps sont assimilés à une période d'activité. Pendant ces congés, l'agent conserve, notamment, ses droits à avancement, à retraite et aux congés prévus à l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée. Il conserve également la rémunération qui était la sienne avant l'octroi de ce congé.

### Article 10

En cas de mutation, de mise à disposition, de détachement ou de placement en position hors cadre auprès d'une administration de l'État ou d'un de ses établissements publics administratifs, l'agent conserve le bénéfice de son compte épargne-temps.

### Article 11

Un compte épargne-temps ne peut être alimenté avec des jours de congés ou des repos compensateurs acquis avant l'entrée en vigueur du décret du 25 août 2000 susvisé.

### Article 12

Le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, la ministre de l'emploi et de la solidarité, la garde des sceaux, ministre de la justice, le ministre de l'intérieur, le ministre de l'éducation nationale, le ministre des affaires étrangères, le ministre de la défense, le ministre de l'équipement, des transports et du logement, le ministre de la culture et de la communication, le ministre de l'agriculture et de la pêche, le ministre de l'aménagement du territoire et de l'environnement, le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État, la ministre de la jeunesse et des sports, le ministre de la recherche et la secrétaire d'État au budget sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

## Décision n° 467/2003

### Décision n° 467/2003 relative au compte épargne-temps au sein de l'Agence nationale pour l'emploi.

Le Directeur général,  
Vu le code du travail et notamment ses articles L. 311-7 et R. 311-4-1 à R. 311-4-22,  
Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 20, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État,  
Vu le décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État,  
Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État 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'État,  
Vu le décret n° 90-543 du 29 juin 1990 modifié fixant le statut applicable aux agents contractuels de l'Agence nationale pour l'emploi,  
Vu le décret n° 95-606 du 6 mai 1995 portant institution d'organismes consultatifs à l'Agence nationale pour l'emploi,

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État,  
Vu le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État,  
Vu l'arrêté du 26 avril 2002 relatif aux cycles de travail à l'Agence nationale pour l'emploi pris en application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État,  
Vu la décision n° 643/2002 du 21 mai 2002 relative à la mise en place de l'aménagement et à la réduction du temps de travail à l'ANPE,  
Vu la décision n° 680/2002 du 27 mai 2002 relative aux modalités de gestion des horaires variables dans les unités ou services de l'ANPE,  
Vu la décision n° 2200/2002 du 31 décembre 2002 relative à la mise en place de l'aménagement et de la réduction du temps de travail à l'Agence nationale pour l'emploi,  
Vu l'avis du comité consultatif paritaire national du 16 avril 2003,

#### Décide :

#### Article 1<sup>er</sup>

Il est institué au sein de l'Agence nationale pour l'emploi un compte épargne-temps. Ce compte permet à son titulaire d'accumuler des droits à congés rémunérés en jours ouvrés acquis à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002. Il est ouvert à la demande expresse, écrite, et individuelle de l'agent, qui est informé annuellement des droits épargnés et consommés.

#### Article 2

Les dispositions de la présente décision sont applicables aux agents de l'Agence nationale pour l'emploi recrutés par contrat à durée indéterminée. De même, les agents recrutés à durée déterminée dont la durée initiale du contrat excède un an, peuvent bénéficier des dispositions de la présente décision. Les intéressés doivent être employés de manière continue et avoir accompli au moins une année de service au sein de l'Établissement.

#### Article 3

L'alimentation du compte épargne-temps doit être effectuée par demande écrite de l'agent avant la fin de chaque année civile.

Le compte épargne-temps peut être alimenté, par le report de jours de réduction du temps de travail, ainsi que par le report de congés annuels, dans la limite de 22 jours par an au maximum, et sans que le nombre de jours ouvrés de congés annuels pris dans l'année ne soit inférieur à 20.

Pour les agents travaillant à temps partiel, les plafonds et seuils de jours ouvrés susvisés, sont affectés de la même quotité que celle de leur temps de travail.

#### Article 4

Titulaires d'un compte épargne-temps, les agents promus dans un cadre d'emplois supérieur à celui qu'ils détenaient auparavant, peuvent continuer à alimenter leur compte épargne-temps et à utiliser les droits à congé rémunérés afférents. Toutefois, les agents de l'ANPE qui sont admis à un concours externe organisé par l'Établissement, ne peuvent durant leur période de stage ni alimenter leur compte épargne-temps qu'ils auraient ouvert antérieurement, ni utiliser leurs droits à congé rémunérés déjà acquis au titre de ce compte. A l'issue de cette période de stage, les intéressés pourront de nouveau disposer de leurs droits à alimentation et à utilisation attachés à leur compte épargne-temps.

Par ailleurs, les agents nouvellement recrutés et placés en période de stage, ne peuvent durant celle-ci, bénéficier d'un compte épargne-temps. Le décompte de leur ancienneté, pour prétendre au bénéfice du compte épargne-temps, débute dès la date de leur recrutement.

#### Article 5

Les services gestionnaires de l'Agence nationale pour l'emploi doivent informer l'agent dès que le nombre de jours épargnés sur son compte épargne-temps est d'au moins 40.

Les droits à congés acquis au titre d'un compte épargne-temps ne peuvent être exercés, pour la première fois, qu'à compter de la date susdite. Celui-ci ne peut être utilisé que pour rémunérer des congés d'une durée minimale de cinq jours ouvrés.

### Article 6

La demande de l'agent tendant à exercer ses droits à congés doit être adressée par voie hiérarchique, au minimum un mois avant la date du départ effectif relatif à ce congé.

A compter de la réception de cette demande écrite, l'Établissement fera connaître par écrit à l'intéressé sa décision, dans un délai de quinze jours. L'acceptation de la demande, peut être assortie d'un report de prise de congé, motivé par les nécessités du service. Ce report ne peut excéder un an, à compter de la date de départ souhaitée et présentée dans la demande d'octroi de ce congé.

### Article 7

Les droits à congés acquis au titre du compte épargne-temps doivent être exercés avant l'expiration d'un délai de dix ans à compter de la date à laquelle l'agent a été informé par les services gestionnaires de l'Agence nationale pour l'emploi, que le nombre de jours épargnés sur son compte épargne-temps est d'au moins 40. A l'expiration de ce délai, le compte épargne-temps doit être clôturé et soldé, quel que soit le reliquat. L'agent doit en être informé par les services gestionnaires. L'agent qui n'a pu, à cette échéance, du fait de l'Agence nationale pour l'emploi, utiliser les droits à congés accumulés sur son compte épargne-temps en bénéficie de plein droit. Un compte épargne-temps qui ne comporterait plus aucun jour à son crédit avant l'expiration du délai décennal ne peut être considéré comme clos.

### Article 8

Lorsque l'agent utilise les jours épargnés sur son compte épargne-temps de manière à ce que le nombre de jours restant sur ce compte redevient inférieur à 40, le droit à utilisation du solde n'est pas suspendu. Ainsi, le délai de dix ans demeure ouvert et continue à courir jusqu'à son terme.

Dans le cas où l'agent est informé par son service gestionnaire que le nombre de jours épargnés sur son compte épargne-temps est à nouveau d'au moins 40 jours, un nouveau délai de dix ans commence à courir.

### Article 9

Lorsque l'agent a bénéficié d'une disponibilité, de congés pour convenances personnelles, pour raisons de famille, pour élever un enfant de moins de huit ans, de présence parentale, pour création d'entreprise, pour formation professionnelle non rémunérée, pour formation des cadres et d'animateurs pour la jeunesse, de congés non rémunérés pour maladie, maternité, adoption accident du travail, attente de réemploi, pour fonctions publiques électives ou mandat syndical, le délai de 10 ans mentionné plus haut, est prorogé d'une durée égale à celle desdits congés. Durant ces périodes, l'agent ne peut, ni alimenter son compte épargne-temps, ni utiliser ses droits à congés rémunérés au titre de celui-ci.

### Article 10

Lorsque l'agent, durant son congé rémunéré au titre du compte épargne-temps, bénéficie de congé maladie, de congé pour maternité ou pour adoption, de congé pour formation professionnelle, ou de congé pour formation syndicale, la période de congé rémunéré au titre du compte épargne-temps en cours est suspendue.

Les congés pris au titre du compte épargne-temps sont assimilés à une période d'activité. Il conserve également la rémunération qui était la sienne avant l'octroi de ce congé.

Ainsi, les droits à avancement, à retraite, aux congés annuels ne sont pas affectés pendant ces congés. Toutefois, cette période de congés ne génère pas de jours de réduction du temps de travail.

### Article 11

Les conditions minimales de durée d'accumulation et d'épargne, ainsi que les seuils de congés rémunérés, mentionnées aux articles 4, 5, et 7 ne peuvent être opposés aux agents à la date de leur fin de fonctions (démission, retraite, licenciement, fin de contrat...).

### Article 12

Les agents mutés conservent le bénéfice de leurs droits acquis au titre de leur compte épargne-temps dans leur précédente unité.

### Article 13

A titre transitoire et par dérogation à l'article 3 pré-cité, pris en son premier alinéa, les agents visés à l'article 2 peuvent demander l'ouverture d'un compte épargne-temps avant le 1<sup>er</sup> juillet 2003, en l'alimentant par des jours RTT et des jours de congé annuels acquis au titre de l'année 2002.

Ainsi, dans l'hypothèse d'agents exerçant leurs fonctions à temps plein dans une unité où la durée de travail hebdomadaire de référence est de 38 heures, les agents soumis au forfait cadres peuvent verser sur leur compte épargne-temps, jusqu'à 15 jours RTT et 5 jours de congés annuels, acquis au titre de l'année 2002. De même, les agents ne bénéficiant pas du forfait cadres, pourront alimenter leur compte épargne-temps à hauteur de 10 jours RTT et 5 jours de congés annuels, acquis au titre de l'année 2002. Les éventuels jours de congés annuels supplémentaires, dans la limite de deux jours ouvrés au maximum, que les intéressés auraient ouvert au titre de l'année 2002 pour fractionnement pourront également être versés dans ce compte épargne-temps.

### Article 14

La présente décision prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002.

Fait à Noisy-le-Grand, le 22 avril 2003

Le directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi,

**Michel BERNARD**



AVRIL 2008

# Le statut des agents contractuels de droit public de l'ANPE

Ce document présente le statut en vigueur des agents de l'ANPE fixé par le décret n° 2003-1370 du 31 décembre modifié et les autres textes applicables de plein droit.

