

MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES, DU TRAVAIL ET DE LA SOLIDARITÉ

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

NOR : SOCF0312021D

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'Etat 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'Etat ;

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'Etat et des établissements publics de l'Etat 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'Etat 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'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 94-741 du 30 août 1994 relatif à l'assimilation, pour l'accès aux concours de la fonction publique de l'Etat, des diplômes délivrés dans d'autres Etats 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'Etat (section des finances) entendu,

Décète :

TITRE I^{er}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

CHAPITRE I^{er}

Champ d'application

Art. 1^{er}. – 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'Etat prévues par le décret du 17 janvier 1986 susvisé leur sont applicables, sous réserve des dispositions du présent décret.

Art. 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.

CHAPITRE II

Classification des emplois

Art. 3. – Les agents mentionnés à l'article 1^{er} 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

Art. 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'emploi 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'emploi I à V B siègent en conseil de discipline.

II. – Il est institué auprès de chaque délégué régional, de chaque délégué départemental 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

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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^o 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^o 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 mentionnées 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^o 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.

Art. 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^o 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^o 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 mentionnées 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^o 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.

Art. 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^o 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^o 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.

Art. 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 délégations régionales, les délégations départementales 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^o de l'article 7 puissent être inférieurs à 40 % des emplois à pourvoir et que les recrutements externes intervenant au titre du 1^o 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.

Art. 11. – I. – Pour les niveaux d'emplois I et II, il est institué un prérecrutement 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 prérecrutement à temps incomplet avec une quotité de temps de travail et de formation adaptée aux modalités de ses études.

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^{er} 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 prérecrutement par une sélection interne sur épreuves ouverte aux agents justifiant d'une durée minima 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.

Art. 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.

Art. 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^{er} de l'article 7 et du 1^{er} 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 :

1^{er} Niveau d'emplois I : diplôme sanctionnant la fin du second cycle de l'enseignement secondaire ;

2^e Niveau d'emplois II : diplôme sanctionnant la fin du premier cycle de l'enseignement supérieur ou diplôme au moins équivalent ;

3^e Niveau d'emplois III : licence ou diplôme au moins équivalent ;

4^e Niveau d'emplois IV A : maîtrise ou diplôme au moins équivalent ;

5^e 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 Etat 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 Etat 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^{er} 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

Art. 14. – I. – Les agents recrutés en application des articles 6 et 7 et du 1^{er} 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 est jugée satisfaisante, l'agent est engagé par décision expresse du directeur général. Au 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.

Art. 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 Etat membre de la Communauté européenne ou d'un Etat 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'Etat dont ils relevaient au moment où ils ont accompli ledit service.

Art. 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'emploi 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

Art. 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 :

	ÉCHELONS de base	ÉCHELONS exceptionnels
Niveau I.....	15	3
Niveau II.....	14	3
Niveau III.....	14	5
Niveau IV A.....	13	5
Niveau IV B.....	12	5
Niveau V A.....	13	4
Niveau V B.....	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.

Art. 18. – Les emplois de délégué régional, délégué régional adjoint et de délégué départemental 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 délégué départemental et deux échelons fonctionnels sont créés dans le niveau V B qui ne sont accessibles qu'aux agents assurant les fonctions de délégué régional et de délégué régional adjoint.

Les délégations départementales et les délégations 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'Etat.

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 délégué départemental dans une délégation départementale du premier groupe accèdent au 4^e échelon fonctionnel correspondant et seuls les agents du niveau d'emplois V B nommés pour assurer les fonctions de délégué régional dans une délégation régionale du premier groupe accèdent au 2^e 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.

Art. 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.

A 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'Etat, 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.

TITRE V ÉVALUATION, FORMATION ET AVANCEMENT

CHAPITRE I^{er}

Evaluation

Art. 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^o Une appréciation des compétences développées en vue de l'acquisition de certificats internes de compétences approfondies ;

2^o 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 II

Droits et obligations en matière de formation

Art. 21. – Les actions de formation organisées par l'ANPE ont notamment pour objet :

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

2^o 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 III

Avancement

Art. 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 bénéficient, 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.

Art. 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^{er} 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 I^{er}

Mutation. – Promotion

Art. 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^{er}.

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 II

Mise à disposition, congé pour convenances personnelles et congé dans l'intérêt du service

Art. 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'Etat, 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 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'Etat de l'ANPE et, lorsqu'il existe, par le contrôleur financier ou le contrôleur d'Etat 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.

Art. 26. – Par dérogation aux dispositions de l'article 22 du décret du 17 janvier 1986 susvisé, les agents mentionnés à l'article 1^{er}, 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 par lettre recommandée 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.

Art. 27. – Les agents mentionnés à l'article 1^{er} 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.

TITRE VII

DISCIPLINE

CHAPITRE I^{er}

Sanctions

Art. 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

Art. 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 délégués régionaux, aux délégués départementaux dans les départements d'outre-mer 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.

Art. 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

Art. 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.

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.

Art. 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 le 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.

Art. 33. – Le conseil de discipline doit se prononcer dans le 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.

Art. 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

Art. 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 le délai de quatre mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire, l'intéressé, sauf s'il 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.

CHAPITRE V

Absences irrégulières

Art. 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 congé 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

Art. 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'emploi 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'emploi 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.

Art. 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.

Art. 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.

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.

Art. 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.

Art. 41. – Pour la mise en œuvre du présent décret le directeur général peut déléguer aux délégués régionaux, aux délégués départementaux 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

Art. 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^e échelon. Le niveau IV B *bis* compte seize échelons dont cinq échelons 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.

Art. 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 :

CADRES D'EMPLOIS D'ORIGINE	NIVEAUX D'EMPLOIS de transposition
Assistants de gestion.....	Niveau I <i>bis</i>
Conseillers adjoints.....	Niveau I
Conseillers.....	Niveau II
Conseillers principaux.....	Niveau III
Administrateurs de classe normale..	Niveau IV B <i>bis</i>
Administrateurs de 1 ^{re} classe.....	Niveau V A
Administrateurs hors classe.....	Niveau V B

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

Au 1^{er} 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.

Art. 44. – 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 reclassement, qui siège auprès des délégués régionaux, des délégués départementaux 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 mentionnés au premier alinéa du présent article sont reclassifiés dans le niveau d'emplois immédiatement supérieur et 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 majoré du forfait prévu à l'alinéa précédent.

La composition de la commission de reclassement 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.

Art. 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 fonctions 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 inscrites à l'article 3.

Art. 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 mois 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.

Art. 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 :

CADRES D'EMPLOIS du concours	NIVEAUX D'EMPLOIS de recrutement
Assistants de gestion.....	Niveau I <i>bis</i>
Conseillers adjoints.....	Niveau I
Conseillers.....	Niveau II
Conseillers principaux.....	Niveau III
Administrateurs de classe normale..	Niveau IV B <i>bis</i>

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 :

CADRES D'EMPLOIS de promotion	NIVEAUX D'EMPLOIS de promotion
Conseillers adjoints.....	Niveau I
Conseillers.....	Niveau II
Conseillers principaux.....	Niveau III
Administrateurs de classe normale..	Niveau IV B <i>bis</i>

Art. 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 fonctions 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^o 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^o 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.

Art. 49. – A l'exception des dispositions des articles 5 à 12 et 25 à 28, le présent décret pourra être modifié par décret simple.

Art. 50. – A l'article R. 311-4-21 du code du travail, les mots : « Le décret du 10 août 1966 susvisé » sont remplacés par les mots : « Le décret n° 90-437 du 28 mai 1990 modifié ».

Art. 51. – Le décret n° 90-543 du 29 juin 1990 fixant le statut applicable aux agents contractuels de l'agence est abrogé.

Art. 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'Etat 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.

Fait à Paris, le 31 décembre 2003.

JEAN-PIERRE RAFFARIN

Par le Premier ministre :

*Le ministre des affaires sociales,
du travail et de la solidarité,*
FRANÇOIS FILLON

*Le ministre de l'économie,
des finances et de l'industrie,*
FRANCIS MER

*Le ministre de la fonction publique,
de la réforme de l'Etat
et de l'aménagement du territoire,*
JEAN-PAUL DELEVOYE

*Le ministre délégué au budget
et à la réforme budgétaire,*
ALAIN LAMBERT

Décret n° 2003-1371 du 31 décembre 2003 relatif à la procédure unique applicable aux déclarations et au versement des cotisations et contributions sociales afférentes à l'emploi d'artistes, d'ouvriers et de techniciens du spectacle vivant et modifiant le code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat)

NOR : SOCS0324980D

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité et du ministre de la santé, de la famille et des personnes handicapées,

Vu le code général des impôts ;

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu le code du travail ;

Vu l'ordonnance n° 2003-1059 du 6 novembre 2003 relative aux mesures de simplification pour les emplois du spectacle et modifiant le code du travail ;

Vu l'avis du conseil d'administration de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale en date du 28 novembre 2003 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décète :

Art. 1^{er}. – Le titre II du livre VI du code du travail est complété par les articles suivants :

« Art. R. 620-6. – L'organisme habilité par l'Etat, mentionné au I de l'article L. 620-9, est désigné par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé du travail.

« Les employeurs mentionnés au I de l'article L. 620-9 adressent à cet organisme la "déclaration unique et simplifiée" prévue au II de cet article concernant l'embauche et l'emploi d'artistes du spectacle ainsi que des ouvriers et techniciens relevant des professions du spectacle vivant et occupant un des emplois définis par l'accord prévu aux articles L. 351-8 et L. 351-14 relatifs à l'application du régime d'assurance chômage à ces professions.

« Art. R. 620-6-1. – La déclaration unique et simplifiée permet de satisfaire :

« 1^o Aux déclarations prévues par les dispositions suivantes, ou requises pour leur application :

« a) Article 87 A du code général des impôts ;

« b) Articles L. 922-2, R. 243-2, R. 243-13, R. 243-14 et R. 312-4 du code de la sécurité sociale ;

« c) Articles L. 241-4, L. 320, L. 954, R. 241-1, R. 241-48, R. 351-2, R. 351-3, R. 351-5 du présent code ;

« d) Articles L. 223-16 et D. 762-3 ;

« 2^o Aux déclarations et au versement des cotisations et contributions dues :

« a) Aux organismes chargés du recouvrement des cotisations et contributions du régime général de la sécurité sociale ;

« b) Aux institutions gestionnaires du régime d'assurance chômage défini par la section I du chapitre I^{er} du titre V du livre III du présent code ;

« c) Aux institutions mettant en œuvre les régimes de retraite complémentaire mentionnés au chapitre I^{er} du titre II du livre IX du code de la sécurité sociale ;

« d) Aux services médicaux du travail communs à plusieurs entreprises organisés en application de l'article L. 241-1 du présent code ;

« e) A l'organisme collecteur paritaire agréé chargé du recouvrement de la contribution mentionnée à l'article L. 954 du même code ;

« f) A la caisse des congés payés mentionnée à l'article D. 762-3.

« Art. R. 620-6-2. – I. – La déclaration unique et simplifiée comporte deux volets :

« – un premier volet permet de satisfaire à la déclaration prévue à l'article L. 320 ;

« – un second volet constitué de quatre feuillets identiques permet de satisfaire aux autres obligations citées au II de l'article L. 620-9 ainsi que celles mentionnées à l'article R. 620-6-1.

« II. – L'employeur est réputé satisfaire aux obligations énumérées au II de l'article L. 620-9 et à l'article R. 620-6-1 si le premier et le second volet de la déclaration unique et simplifiée comportent les informations suivantes :

« 1. Mentions relatives à l'employeur :

« – nom, prénom ou dénomination sociale ;

« – code APE ou NAF s'il a été attribué ;

« – numéro SIRET ;

« – numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques lorsque l'employeur est un particulier ;

« – adresse ;

« – numéros de téléphone et de télécopie ;

« – numéro de compte bancaire ;

« 2. Mentions relatives au salarié :

« – nom patronymique et prénom ;

« – nom marital ;

« – adresse ;

« – numéro d'immatriculation à la sécurité sociale ;

« – date et lieu de naissance ;

« – sexe ;

« – nationalité ;

« 3. Mentions relatives à l'embauche et à l'emploi :

« – date et heure d'embauche ;

« – le motif du contrat ;

« – emploi occupé ;

« – le cas échéant, durée de la période d'essai ;

« – salaire horaire brut ou valeur unitaire en cas de rémunération au cachet ;

« – intitulé de la convention collective de branche applicable ;

« 4. Mentions relatives à l'exécution et à la cessation du contrat de travail :

« – nombre d'heures de travail effectuées ou, pour les artistes, nombre de cachets ;

« – période pendant laquelle l'emploi a été occupé ;

« – rémunération nette ;

« – date de paiement de la rémunération ;

« – signature de l'employeur à la date d'expiration du contrat de travail.

« Art. R. 620-6-3. – I. – Préalablement à toute embauche, l'organisme habilité délivre la déclaration unique et simplifiée à l'employeur à la demande de ce dernier ou de la personne susceptible d'être embauchée.

« II. – L'employeur adresse au plus tard lors de l'embauche à l'organisme habilité le premier volet de la déclaration unique et simplifiée permettant de satisfaire à l'obligation prévue à l'article L. 320. Les dispositions de l'article R. 320-1 ne sont pas applicables.

« Si l'employeur ne dispose pas de la déclaration unique simplifiée avant le début effectif du travail, il doit satisfaire aux dispositions des articles R. 320-1 à R. 320-5.