



Cours : Droit de la Fonction publique

Auteur : Monsieur Frédéric Colin

Leçon n° 4 : Les conditions complémentaires d'accès à la fonction publique

Table des matières

Section 1. La condition d'âge.....	p. 2
§ 1. Age minimum et âge maximum.....	p. 2
A. Limite d'âge minimum.....	p. 2
B. Limite d'âge maximum.....	p. 2
§ 2. Le recul de la limite d'âge.....	p. 3
§ 3. La suppression de la limite d'âge.....	p. 4
Section 2. Condition de diplômes.....	p. 5
§ 1. Niveau de diplôme exigé.....	p. 5
A. Diplôme requis.....	p. 5
B. Dispense de diplôme.....	p. 5
1. Dérogation aux conditions de diplôme	p. 5
2. Équivalence de diplômes.....	p. 6
§ 2. La reconnaissance et l'assimilation des diplômes étrangers.....	p. 7
Section 3. Conditions d'ancienneté de service.....	p. 10
Section 4. L'engagement de servir l'Etat.....	p. 11

Aux conditions légales prévues à l'article 5 du statut général de la fonction publique (cf. item n° 3), **des conditions, variables selon les administrations**, viennent s'ajouter. Il s'agit des conditions d'âge, de diplômes, d'ancienneté de service. Posées par les statuts particuliers, elles sont cependant d'application générale.

Les conditions complémentaires d'accès à la fonction publique doivent garantir que le candidat pourra effectuer l'ensemble de sa carrière comme fonctionnaire. Le recrutement impose donc une limite d'âge à l'entrée dans la carrière. L'agent doit par ailleurs, conformément à la conception universitaire de la formation des candidats, présenter des garanties de " *qualification* ". Ces garanties sont traditionnellement apportées grâce à l'instauration d'une condition de diplômes. Dans certains cas, notamment pour des intégrations en cours de carrière, certaines conditions d'ancienneté de service sont consacrées. Enfin, le candidat qui va bénéficier après la réussite au concours, d'une formation au sein d'une école administrative, doit contracter l'engagement de servir l'Etat pendant une durée variable, proportionnée à celle de sa formation.

Section 1. La condition d'âge

L'intérêt du service public veut qu'un **agent puisse consacrer l'intégralité de sa vie professionnelle à l'administration**. Des conditions d'âge sont donc posées dans les statuts particuliers, et viennent fixer un âge limite pour se présenter aux concours.

L'organisation de la carrière reflète d'ailleurs la consécration de ces conditions d'âge. En effet, **le fonctionnaire doit pouvoir accéder, en fin de carrière, à l'échelon maximal du grade le plus élevé du corps auquel il appartient**. De plus, il faut **quinze années de services** au fonctionnaire pour qu'il puisse prétendre à un **droit à pension** au titre du régime des pensions civiles et militaires de retraite. Un âge minimum et un âge maximum d'accès à la fonction publique sont donc en principe consacrés. Cependant, le législateur a prévu un certain nombre d'aménagements aux conditions d'âge, en raison de considérations sociales, en ce qui concerne les concours externes : la limite d'âge peut être repoussée, voire même supprimée.

§ 1. Age minimum et âge maximum

A. Limite d'âge minimum

Aucune disposition générale n'a fixé d'âge minimum précis pour accéder aux emplois publics, ce qui laisse par conséquent une large marge de manœuvre à l'administration en la matière. L'article 6 de la loi portant droits et obligations des fonctionnaires du 13 juillet 1983 précise : *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*. Ainsi, l'âge minimum pour recruter un agent territorial est fixé à 16 ans (décret du 20 novembre 1985(Ressource complète disponible dans la version en ligne)) (avec autorisation parentale) : c'est en effet l'âge de la scolarité obligatoire ; et à 18 ans pour les cadres d'emplois de la filière sécurité. Pour la Fonction Publique d'État et l'hospitalière, l'âge minimum est en principe de 18 ans

Le principe est donc que sauf disposition contraire, l'autorité compétente peut faire remplir des fonctions publiques à des mineurs. D'ailleurs, la tendance est à la disparition généralisée de la condition relative à un âge minimum, lors de la refonte des statuts (C.E., 8 mars 1989(Ressource complète disponible dans la version en ligne), Despiau, Leb., T. déc., p. 4393). Pour certains emplois au contraire, comme celui de gardien de police municipale, l'âge minimum est relevé (21 ans en l'occurrence).

B. Limite d'âge maximum

Par contre, un **âge maximum pour l'accès à la fonction publique est en général fixé par les statuts particuliers**, afin de permettre au fonctionnaire d'**assurer une carrière complète**, et de lui **ouvrir droit à pension de retraite**. Par ailleurs, l'article 11-II de la loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations, J.O. du 17 novembre 2001, p. 18311, insère un nouvel alinéa, après le troisième alinéa de l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983(Ressource complète disponible dans la version en ligne) portant droits et obligations des fonctionnaires, ainsi rédigé : " *De même, des conditions d'âge peuvent être fixées, d'une part, pour le recrutement des fonctionnaires, lorsqu'elles visent à permettre le déroulement de leur carrière, 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".

On pourrait a priori penser que les limites maximum d'âge auraient tendance à être confirmées, au contraire des limites inférieures. Mais il n'en est rien. La jurisprudence a ainsi précisé que pour que l'**autorité compétente puisse retenir une condition d'âge maximum, il faut qu'une disposition législative ou réglementaire le lui permette, sous peine de commettre une erreur de droit** (C.E., 25 novembre 1998, Onteniente (Ressource complète disponible dans la version en ligne), Leb., p. 446). Dès lors, la limite d'âge maximale est fixée, éventuellement, par chaque statut particulier, qui peut toujours prévoir une limite d'âge supérieure à celle prévue par les textes généraux.

En vertu de la loi du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique les limites d'âge pour l'accès aux emplois publics ne sont par ailleurs plus opposables aux mères et pères de trois enfants et plus et aux personnes élevant seules un ou plusieurs enfants.

Surtout, l'ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005 relative aux conditions d'âge dans la fonction publique modifie l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 et revient largement sur la condition tenant à la limite d'âge, dans une perspective d'ouverture du recrutement en « deuxième carrière » de personnes issues du privé.

La loi inverse le principe et supprime de nombreuses limites d'âge :
Cf. Article 6 de la loi du 13 juillet 1983 :

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 (police, pompiers, personnels de l'administration pénitentiaire...), 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.

La conséquence tenant au dépassement de la limite d'âge par un candidat est toutefois drastique : cette circonstance justifie le retrait de son admission à concourir (C.E., Sect., 27 avril 1988 (Ressource complète disponible dans la version en ligne), Mme Marabuto, Leb., p. 167).

La limite d'âge mentionnée dans les conditions de différents concours (en l'espèce 31 ans au plus) doit s'entendre de la manière suivante : les candidats, pour pouvoir se présenter au concours, doivent n'avoir **pas atteint l'âge mentionné avant la fin de l'année au titre de laquelle le concours est ouvert** (C.E., 27 mai 2002 (Ressource complète disponible dans la version en ligne), CNRS, Cah. F.P. n° 216, p. 32, comm).

Les limites d'âge **supérieures** ont par exemple été supprimées pour l'accès aux corps enseignants par les décrets du 16 août 1988, ainsi que pour les concours internes (décret du 1er août 1990).

Jurisprudence

Une candidate âgée de 62 ans, s'est présentée au concours organisé en 2008 par le Centre national de la recherche scientifique (CNRS) pour l'accès au grade de directeur de recherche de 2° classe et a été classée deuxième sur la liste d'admissibilité ; par la délibération dont elle demande l'annulation, le jury d'admission ne l'a pas déclarée admise. Le CNRS n'a produit à l'instruction aucun élément permettant d'établir que le jury d'admission n'aurait pas pris en compte une orientation donnée par la direction du CNRS relative à l'âge des candidats et se serait seulement fondé sur les capacités, aptitudes et mérites respectifs des candidats ; dans ces conditions, la délibération attaquée ne peut qu'être regardée comme reposant sur des critères entachés de discrimination (CE, 7 juillet 2010, Mme Claude A., n° 322636).

§ 2. Le recul de la limite d'âge

Les limites d'âge supérieures peuvent faire l'objet de **reculs, pour des considérations familiales**, pour l'accomplissement du **service national**, ou en raison de **services accomplis antérieurement**. On notera que les reculs de limite d'âge **se cumulent entre eux**.

Plusieurs cas sont prévus par la réglementation, au bénéfice :

- des personnes, ayant effectivement à charge un ou plusieurs enfants ou adultes handicapés ou 1 enfant à charge pendant 9 ans avant son 16e anniversaire. La limite d'âge est reportée de 1 an par personne à charge.

La loi du 9 juillet 1976 (lien vers le texte) portant diverses mesures de protection sociale de la famille et son décret d'application du 12 juillet 1977 prévoit que les personnes élevant ou ayant élevé pendant au moins

cinq ans un enfant avant son seizième anniversaire ou assurant l'entretien ou l'éducation d'un enfant âgé de moins de seize ans vivant au foyer, bénéficiant du report de la limite d'âge fixée à quarante-cinq ans, pour se présenter à tous les concours de la catégorie A (Cela couvre les concours d'accès à la magistrature, aux emplois de fonctionnaires civils et militaires de catégorie A et assimilés de l'État, ou des collectivités territoriales et des établissements publics).

- des candidats anciennement handicapés. Le report, dans la limite de 5 ans, s'établit à concurrence de la durée de soins et traitements subis en qualité d'handicapé (art 27 loi de la [loi du 11 janvier 1984](#)).
- des hommes et femmes volontaires ayant accompli le service national y compris comme volontaires ou engagés (non officiers) ou militaires de carrière (sous-officiers) (art 64 de la loi du 13 juillet 1976).
- des anciens sportifs de haut niveau. Le report, dans la limite de 5 ans, est fixé à concurrence de la durée d'inscription sur la liste des sportifs de haut niveau (art 29 de la loi 16 juillet 1984(Ressource complète disponible dans la version en ligne)).

Enfin, bien entendu, la limite d'âge est reculée en cas de refus illégal d'admission à concourir.

§ 3. La suppression de la limite d'âge

Plusieurs cas écartent en tout état de cause les limites d'âge supérieures pour les concours externes, au bénéfice de catégories de candidats :

- des candidats reconnus travailleurs handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui apprécie leur aptitude aux fonctions postulées.
- des sportifs de haut niveau qui figurent sur une liste établie par le ministre chargé des sports (article 29 de la loi 16 juillet 1984).
- titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que leur invalidité réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ;
- anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;
- sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en raison d'un accident survenu ou d'une maladie contractée en service ;
- titulaires de la carte d'invalidité ;
- titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

La limite d'âge a par ailleurs été supprimée pour les concours internes et dans le cas des scolarités en école administrative (décret du 1er août 1990(Ressource complète disponible dans la version en ligne) ; décret du 14 août 1991). Toutefois, dans le cas des concours qui conduisent à une période de scolarité obligatoire assortie d'un engagement de servir l'État, les candidats doivent être en mesure d'accomplir cet engagement avant l'âge de 60 ans.

Rappelons que le gouvernement a consacré une politique de suppression des limites d'âge pour accéder à la fonction publique, afin d'améliorer le brassage professionnel, et d'ouvrir des viviers de recrutement pour la fonction publique.

Jurisprudence

Malgré le principe d'égalité d'accès à la fonction publique, des conditions d'âge peuvent cependant être fixées notamment lorsque les caractéristiques de l'emploi les rendent nécessaires et à condition qu'elles ne soient pas manifestement disproportionnées aux buts légitimes en vue desquels elles sont instituées. Mais « si les caractéristiques de certains postes dans certains pays étrangers peuvent présenter des dangers auxquels une personne âgée de plus de cinquante-cinq ans serait particulièrement exposée », le pouvoir réglementaire ne peut légalement fixer, en l'absence de toute autre raison de nature à la justifier, une telle condition d'âge pour l'ensemble des postes situés à l'étranger, sans aucune distinction selon les risques qu'ils présentent (CE, 24 janvier 2011, Mme X., n° 308753).

Section 2. Condition de diplômes

Sans consacrer la notion de qualification comme en droit du travail, la fonction publique connaît une liaison entre le classement des corps ou cadres d'emplois en catégorie (A, B ou C), c'est à dire entre le niveau de recrutement, et le diplôme des candidats.

§ 1. Niveau de diplôme exigé

L'accès à la fonction publique, notamment par concours, est **souvent conditionné par la détention d'un diplôme français** (sauf disposition expresse contraire concernant l'origine du diplôme), ou à défaut, **d'un diplôme étranger, dont l'équivalence est reconnue de façon stricte**. La condition de diplôme s'apprécie au plus tard au moment de la nomination, du concours, ou de l'inscription.

A. Diplôme requis

- Les concours de **catégorie A** sont ouverts aux titulaires d'un **diplôme de l'enseignement supérieur** (dans la plupart des cas, le niveau du diplôme requis est celui du diplôme national délivré par une Université française sanctionnant un second cycle d'études supérieures cycle universitaire : licence ou maîtrise, quelle que soit la spécialité). Souvent, les conditions de diplômes retenues pour le concours d'entrée à l'ENA sont visées par référence dans de nombreux statuts particuliers applicables aux corps ou cadres d'emplois de catégorie A. Le concours d'entrée aux Instituts Régionaux d'Administration (IRA) nécessite le diplôme sanctionnant un second cycle d'études supérieures.
- Les concours de **catégorie B** sont ouverts aux candidats titulaires du **baccalauréat**. Certains concours nécessitent toutefois un diplôme sanctionnant une formation à caractère professionnel (ex : diplôme d'Etat d'infirmier, d'assistant de service social, BTS).
- Les concours de catégorie C (fonctions d'exécution) sont ouverts, en fonction du corps ou cadre d'emploi, soit **sans condition de diplôme**, soit aux titulaires d'un Brevet des collèges (BEPC), ou d'un Certificat d'aptitude professionnelle (CAP ; exemple : sténodactylographe...).

Ce sont les statuts particuliers qui fixent le niveau minimal de diplôme exigées pour le recrutement, qu'il soit direct ou par concours. Une liste des diplômes exigibles est ensuite fixée en principe par arrêté.

Remarque

On remarque, aux concours, un phénomène évident : celui des « surdiplômés » : les lauréats recrutés dans la FPE ont les diplômes suivants : 44 % en catégorie A ont bac+4 et plus (niveau requis : bac+3) ; 44 % en B ont bac+3 et plus (niveau requis : bac) ; 2 % en C ont bac+5 (niveau requis : BEPC).

Jurisprudence

Même si le diplôme détenu par un candidat n'est pas de même niveau que celui qu'exigent les diplômes requis pour l'accès au concours visé, le contenu et la variété de l'expérience professionnelle du candidat peuvent lui permettre d'élever son niveau de technicité et de compenser la différence existant entre ses diplômes et le diplôme requis pour l'accès au concours, et donc conduire à l'annulation de la décision de refus d'équivalence de diplômes par la commission d'équivalence (CE, 11 octobre 2010, M. Saurel, n° 337590).

B. Dispense de diplôme

1. Dérogation aux conditions de diplôme

Aucune condition de diplôme n'est exigée pour les deux catégories de candidats suivantes, notamment pour des **considérations de solidarité** :

- mères et pères qui élèvent ou ont élevé au moins trois enfants ;
- sportifs de haut-niveau, figurant sur la liste des sportifs de haut-niveau fixée chaque année par le ministre chargé de la jeunesse et des sports.

Ces dérogations ne sont pas envisageables pour l'accès à des emplois impliquant la possession d'un diplôme légalement exigé pour l'exercice d'une profession (par exemple pour les concours d'infirmiers des administrations de l'État).

2. Équivalence de diplômes

Pour certains concours, les candidats qui ne possèdent pas le diplôme requis, mais qui justifient **d'un titre ou d'une formation équivalente**, peuvent déposer une **demande de dérogation auprès d'une commission** ; cette commission est placée auprès du service chargé de l'organisation du concours, et doit être saisie au moment des inscriptions (Ainsi, le statut particulier du corps des greffiers des cours et tribunaux (catégorie B), permet aux personnes justifiant de cinq années de fonctions après l'âge de dix-huit ans dans les offices publics ou ministériels, dans les cabinets d'avocat en qualité de salarié à plein-temps, de se présenter aux concours externes d'accès à ce corps, comme les autres candidats justifiant de diplômes).

C'est enfin une **préoccupation d'ouverture et de modernisation du recrutement** de la fonction publique qui peut justifier des dispenses de diplômes. La loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 (Ressource complète disponible dans la version en ligne) relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale, apporte une nouvelle dérogation à la condition de diplôme, dans les trois fonctions publiques : de l'État, territoriale (nouvel alinéa du 1° de l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (Ressource complète disponible dans la version en ligne)) et hospitalière (nouvel alinéa du 1° de l'article 29 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 (Ressource complète disponible dans la version en ligne)). Désormais, lorsqu'une condition de diplôme est requise, les candidats disposant d'une **expérience professionnelle conduisant à une qualification équivalente** à celle sanctionnée par le diplôme requis peuvent, lorsque la nature des fonctions le justifie, être admis à se présenter à ces concours.

Il s'agit de la procédure permettant la « reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle » (RAEP), qui nécessite l'établissement d'un dossier.

Le décret n° 2001-834 du 12 septembre 2001 (Ressource complète disponible dans la version en ligne), relatif à la reconnaissance de l'expérience professionnelle en équivalence des conditions de titres ou de diplômes requises pour se présenter aux concours et examens professionnels réservés indique quelle est la durée minimale requise afin que l'équivalence puisse être reconnue, ainsi que les règles de reconnaissance (J.O. du 15 septembre 2001, p. 14716) (L'autorité compétente transmet la demande du candidat, accompagnée du dossier, à une commission qui se prononce sur les qualifications acquises par le candidat et sur l'adéquation de ces qualifications aux emplois du corps d'accueil. La décision de cette commission est motivée et est communiquée au candidat. La décision favorable de la commission vaut pour toutes les demandes d'inscription du candidat aux mêmes concours ou aux mêmes examens professionnels que celui pour lequel cette décision a été rendue, sous réserve que ne soit intervenue aucune modification de la nature des emplois du corps d'accueil susceptible de remettre en cause l'appréciation de la commission). Un second décret du même jour, portant organisation de concours et examens professionnels réservés d'accès à certains corps de fonctionnaires de l'État des catégories A, B et C (J.O. du 15 septembre 2001, p. 14716) donne les modalités d'accès aux concours et examens réservés.

En savoir plus : Décrets

Le décret n° 2001-874 du 20 septembre 2001 modifiant les décrets fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement de certains cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, J.O. du 23 septembre 2001, p. 15107, unifie les règles applicables à de nombreux concours territoriaux, en renforçant leurs garanties (publicité des arrêtés d'ouverture, composition du jury, modalités de la notation des épreuves). Le Décret n° 2001-1340 du 28 décembre 2001 est quant à lui relatif à la reconnaissance de l'expérience professionnelle en équivalence des conditions de titres ou de diplômes requises pour se présenter aux concours réservés organisés en vue de la résorption de l'emploi précaire dans la fonction publique hospitalière, J.O. du 30 Décembre 2001, p. 21417. Le décret en Conseil d'État n° 2002-348 du 13 mars 2002 pris pour l'application de l'article 4 (3°) de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001, précise les modalités de validation des acquis professionnels des agents pour leur titularisation dans la fonction publique territoriale en application de la loi du 3 janvier 2001 sur la résorption de l'emploi précaire dans la fonction publique : expérience professionnelle minimale requise de deux ans, et pour ceux ayant validé un deuxième ou troisième cycle universitaire un acquis professionnels fixé à cinq ans. Cette durée minimale peut être réduite à deux ans " *lorsque le candidat justifie déjà d'un diplôme ou d'un titre d'un niveau immédiatement inférieur à celui du diplôme ou titre requis* ". La procédure de validation des acquis professionnels permet un appel des décisions rendues devant une instance nationale. Les candidats conservent, par ailleurs, le bénéfice des décisions favorables prononcées par les commissions pour l'accès aux concours pour lesquels elles ont été rendues, sous réserve qu'aucune modification du cadre d'emplois d'accueil ne soit intervenue. Ce décret semble avoir trouvé un bon compromis entre la nécessaire qualité des agents à recruter, et les besoins qui vont naître du fait des départs à la retraite.

L'expérience professionnelle entre donc aujourd'hui de plain pied, après une longue période d'indigence, dans les mœurs de la fonction publique française.

Rubriques du dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle

Identification du candidat

Nom

Prénom

Situation du candidat

Fonctionnaire ou agent public (précisions sur l'administration de rattachement et les fonctions occupés)

Parcours de formation

Formation :

- Initiale (diplômes)
- Continue
- Professionnelle

Il faut préciser les périodes, les durées, les organismes de formation, les spécialités, les intitulés des formations et les titres obtenus.

Expérience professionnelle

- Activités et missions effectuées à titre bénévole ou professionnel, matériels et outils utilisés.
- Observation : indication des acquis de l'expérience et des atouts du candidat au regard de l'emploi postulé.

La loi du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique généralise dans tous les concours de recrutement la reconnaissance de l'acquis de l'expérience professionnelle (RAEP), en en faisant un nouveau type d'épreuve. Celle-ci se déroule en au moins deux temps : évaluation du dossier du candidat par le jury ; puis entretien avec le jury sur la personnalité, les aptitudes, la motivation, son activité passée, ses compétences.

De plus, la loi du 17 janvier 2002, en prévoyant la possibilité de validation des acquis de l'expérience (VAE) consacre aussi cette nouveauté. Les diplômes et titres à finalité professionnelle ainsi que les certificats de qualification professionnelle (CQP), enregistrés dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) sont accessibles par cette validation des acquis de l'expérience.

En savoir plus : Article L. 613-3 du Code de l'éducation

" toute personne qui a exercé pendant au moins trois ans une activité professionnelle salariée, non salariée ou bénévole, en rapport avec l'objet de sa demande, peut demander la validation des acquis de son expérience pour justifier tout ou partie des connaissances et des aptitudes exigées pour l'obtention d'un diplôme ou titre délivré, au nom de l'État, par un établissement d'enseignement supérieur. Toute personne peut également demander la validation des études supérieures qu'elle a accomplies, notamment à l'étranger ". cf. aussi : décret n° 2002-590 du 24 avril 2002 pris pour l'application des articles L. 613-3 et L. 613-4, relatif à la validation des acquis de l'expérience par les établissements d'enseignement supérieur. La validation est prononcée par un jury dont les membres, désignés par le président de l'université ou le chef de l'établissement supérieur, comprend une majorité d'enseignants chercheurs, et des personnes compétentes pour apprécier la nature des acquis, notamment professionnels.

§ 2. La reconnaissance et l'assimilation des diplômes étrangers

Depuis février 1995, l'assimilation des diplômes délivrés, dans les autres États de l'Union Européenne aux diplômes nationaux requis pour se présenter aux concours administratifs est possible, en vertu du décret n°

2007-196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

Les candidats titulaires de diplômes délivrés dans un État membre de l'Union européenne (Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Suède) ou partie à l'Espace Économique européen (Islande, Liechtenstein, Norvège), quel que soit leur niveau, peuvent désormais se présenter aux concours sous réserve de l'avis d'une commission **d'assimilation**.

Deux situations sont envisageables :

- les candidats de nationalité française (ou en instance de naturalisation) peuvent présenter une demande d'assimilation du diplôme qu'ils ont obtenu dans l'un des États susvisés, au diplôme national requis pour tout concours de la fonction publique en cause,
- les candidats ressortissants de l'un des États susvisés peuvent présenter une demande d'assimilation de leur diplôme au concours auquel ils veulent se présenter.

En savoir plus : Documents à fournir

Le candidat doit fournir dans son dossier de candidature :

- un document précisant le niveau auquel le candidat a été admis dans l'établissement formateur dont le titre ou diplôme demande à être assimilé,
- une copie certifiée conforme au titre ou diplôme à présenter à la commission,
- un relevé détaillé du programme des études sanctionnant le titre ou diplôme (durée des études, nombre d'heures de cours par matière et par année de formation, durée et contenu des stages pratiques), délivré et attesté par l'établissement de formation,
- une fiche d'état civil ou tout autre document officiel prouvant la nationalité du candidat.

En outre, le candidat doit indiquer les concours d'accès à la fonction publique auxquels il veut se présenter.

apports du décret du 13 février 2007 en matière d'équivalence de diplômes Pour la fonction publique de l'Etat :

- 1° Est instituée par l'autorité chargée de l'organisation des concours une commission dans chaque ministère ainsi que dans tout établissement public de l'Etat disposant de corps propres de fonctionnaires dont il assure le recrutement ;
- 2° Une commission peut également être instituée à La Poste ;
- 3° Peuvent en outre être instituées des commissions placées auprès des préfets de région ou des recteurs d'académie, compétentes pour les concours organisés à un niveau déconcentré.

Pour la fonction publique territoriale, sont instituées :

- 1° Une commission, placée auprès du ministre chargé des collectivités territoriales, pour l'examen des demandes d'équivalence aux conditions de diplômes présentées par les candidats titulaires d'un diplôme ou titre délivré dans un Etat autre que la France, en vue de se présenter à un concours relevant du chapitre III. La commission est également compétente pour apprécier l'expérience professionnelle du demandeur en complément de ces mêmes diplômes et titres ;
- 2° Une commission, placée auprès du président du Centre national de la fonction publique territoriale, pour l'examen des demandes d'équivalence aux conditions de diplômes présentées par les candidats aux concours relevant du chapitre III et se prévalant d'une expérience professionnelle, soit en complément de diplômes ou titres délivrés en France, autres que ceux qui sont requis, soit en l'absence de tout diplôme. Des commissions déconcentrées peuvent être instituées par le président du Centre national de la fonction publique territoriale auprès des délégations régionales ou interdépartementales du centre.

Pour la fonction publique hospitalière, sont instituées :

- 1° Une commission nationale, auprès du ministre chargé de la santé, pour les concours organisés au niveau national ;
- 2° Des commissions régionales, auprès des préfets de région, pour les concours organisés au niveau régional, départemental ou local. La commission nationale connaît de toute réclamation dirigée contre les décisions des commissions régionales.

Mécanisme de reconnaissance : La commission peut, si elle le juge utile, entendre le candidat pour compléter son appréciation des pièces du dossier. La commission se prononce par une décision qui est communiquée au candidat, à charge pour lui de la transmettre à l'autorité compétente pour l'admettre à concourir. Lorsqu'elle est défavorable, la décision doit être motivée.

Le principe est celui de **décisions individuelles d'assimilation**, et non de décisions automatiques rendues par référence à des listes préalablement établies. Un candidat qui a déjà obtenu une décision favorable de

la commission compétente peut en faire état **pour toutes les inscriptions aux concours pour lesquels le même diplôme national est requis** (des équivalences avec les fonctions publiques d'État et territoriale sont prévues par ailleurs). Une procédure simplifiée est applicable si une décision d'assimilation a déjà été rendue au sujet du même diplôme en faveur d'un candidat. La décision de la commission est **souveraine** mais doit être **motivée**. En cas de contestation, l'intéressé doit préalablement à un recours contentieux devant le Conseil d'État, saisir la commission d'un recours gracieux. Ces recours doivent être intentés dans le délai de deux mois. Les commissions d'assimilation des diplômes ont donc une compétence de principe pour l'ensemble des concours d'accès à la fonction publique pour lesquels un diplôme est exigé.

Cependant, des **cas dérogatoires sont possibles**. Il en est ainsi des cas où des directives de la Communauté économique européenne relatives à la reconnaissance mutuelle des diplômes ont été transposées en droit interne (pour les emplois d'assistant de service social, de pharmacien...). Ainsi, les Directive 2005/36/CE du Parlement européen et du Conseil du 7 septembre 2005 relatives à la reconnaissance des qualifications professionnelles précisent que « La reconnaissance des qualifications professionnelles par l'État membre d'accueil permet au bénéficiaire d'accéder dans cet État membre à la même profession que celle pour laquelle il est qualifié dans l'État membre d'origine et de l'y exercer dans les mêmes conditions que les nationaux ».).

On conclura en rappelant que les candidats étrangers (quels qu'ils soient) doivent remplir la condition de diplôme, même s'ils veulent être recrutés en simple qualité de *contractuel*, si la loi le prévoit, comme c'est le cas notamment dans la fonction publique hospitalière, art. 9 de la loi du 9 janvier 1986.

Section 3. Conditions d'ancienneté de service

Les conditions tenant à l'ancienneté de service s'appliquent aux **candidats qui sont déjà agents publics, mais veulent se présenter à un concours interne, ou pour la promotion au choix, ou enfin à un examen professionnel**. Cela suppose que l'agent soit **en activité** (et non en congé de disponibilité ou en congé parental). Faute de précision contraire, cette condition s'apprécie à la date du début des épreuves (C.E., 21 mai 1990(Ressource complète disponible dans la version en ligne), Mlle Reiter, Leb., T. déc., p. 4403).

Les conditions d'ancienneté requises sont déterminées par les statuts particuliers. Elles peuvent consister en une ancienneté de **services publics** (y compris le service national ou militaire), soit en ancienneté de **services civils uniquement**.

Les services civils peuvent avoir été effectués en qualité d'**agent titulaire** ou de **non titulaire**, de l'État ou d'une collectivité territoriale, pour les catégories B et C (avec des restrictions à la mobilité possibles inter-fonctions publiques).

Pour les emplois de **catégorie A**, les candidats doivent en principe avoir accompli une partie de leurs **services en qualité de titulaire de l'un des corps ou cadres d'emplois de la catégorie B** donnant vocation à servir l'administration qui recrute. L'intérêt de cette limitation est de permettre la progression de carrière au sein de l'administration d'origine sans entrer en concurrence directe avec d'autres agents, ou de permettre des passerelles par filières, par exemple les services dans l'enseignement supérieur privé comptent lors de l'intégration comme professeur certifié (C.A.A. de Bordeaux, 14 mars 2000(Ressource complète disponible dans la version en ligne), Mlle Lydia Merchan, A.J.F.P. n° 4/2000, p. 32).

Certains concours internes sont par ailleurs ouverts à tous les agents publics, titulaires ou non, sous la seule condition d'ancienneté de service. Cette condition est une **réelle dérogation à la condition de diplôme** : aucune condition de diplôme ne peut être imposée aux candidats réunissant les conditions d'âge, de grade et d'ancienneté requises par le concours interne.

Les agents qui effectuent un temps partiel voient leur ancienneté calculée au prorata de leur temps de travail, qui s'ajoute éventuellement aux périodes de temps plein, pour le calcul de l'ancienneté.

Section 4. L'engagement de servir l'Etat

En règle générale, après la réussite au concours, lorsque **le stage est effectué en école administrative** dans laquelle l'élève suit une scolarité tout en étant **rémunéré**, l'accès à la qualité de fonctionnaire peut être subordonné à **l'engagement du candidat à servir l'État** (l'État étant entendu au sens large) **pendant un certain temps** (C.E., 18 mars 1994(Ressource complète disponible dans la version en ligne), Mlle Verpeaux, Leb., p. 141 ; p. ex. 6 ans pour les élèves des IRA). L'élève qui pour des raisons autres que l'inaptitude physique, met fin à sa scolarité, ou qui ne signe pas l'engagement à servir l'État doit rembourser le montant des traitements et indemnités qu'il a perçus au cours de sa scolarité.

Cette obligation d'engagement, dont la durée doit être prévue à l'avance, doit être **consacrée par les textes**, (C.E. 8 décembre 1971(Ressource complète disponible dans la version en ligne), Sieur Gauquelin, Leb., p. 750), ou dans le statut de l'école administrative (Polytechnique, ENA, IRA). C'est cette obligation de remboursement éventuel qui est d'ailleurs à la source du statut particulier des **élèves, considérés comme stagiaires**, et qui sont **dans une situation réglementaire**. Si l'intéressé accomplit plusieurs scolarités successives dans différentes écoles administratives, et qu'il ne remplit pas ses engagements à servir, il devra rembourser les frais correspondant à chaque scolarité, (C.E., 29 décembre 1997(Ressource complète disponible dans la version en ligne), Herrewyn, Leb., p. 901). La durée de l'engagement de servir s'apprécie au moment où celui-ci a été souscrit, (C.E., 28 décembre 2001, Van de Walle, Dr. Adm avril 2002, n° 68, p. 24).

La rupture de l'engagement doit être **le fait de l'agent**, et peut résulter d'actes variés : démission avant l'expiration du terme prévu, comportement provoquant le licenciement de l'intéressé.

Un ancien élève de l'ENA qui présente une demande de démission de ses fonctions au ministère de l'Économie et des Finances à compter d'une date antérieure à la fin de la période de dix ans pendant laquelle il s'était réglementairement engagé à servir l'État est redevable de l'indemnité pour rupture de l'engagement de servir l'État, car, engagé à cette date dans une banque dont l'État était l'actionnaire majoritaire, il ne peut pas être regardé comme étant resté au service de l'État (CE, 22 févr. 2006, Poplu, n° 258555).

L'inaptitude professionnelle ne constitue pas (fort heureusement) **une cause exonératoire** de plein droit permettant d'être dispensé de rembourser les frais d'enseignement, au cas où l'agent admis dans une école et qui s'est engagé à servir l'administration n'exécute pas son engagement, (C.E., 1er octobre 1975(Ressource complète disponible dans la version en ligne), Administration générale de l'Assistance Publique à Paris c/ Dlle Brogniart, Leb., p. 488). Cependant, depuis le décret du 13 décembre 1958, l'élève jugé inapte professionnellement à l'occasion des épreuves de sortie, est dispensé de tout remboursement, sauf décision contraire du ministre prise sur proposition des autorités de l'école.

Dans le cas d'une "*inaptitude aux fonctions*" s'opposant à la titularisation au sortir de l'école de formation, la réglementation peut prévoir une dispense gracieuse de l'obligation de remboursement (Arrêté du 9 mars 1981). Le Conseil d'État a eu l'occasion de préciser qu'il n'existait **pas de principe général du droit limitant le droit d'une personne publique à remboursement** des frais de formation d'un agent public aux seuls cas où son contrat d'engagement serait résilié après que son aptitude aux fonctions a été reconnue, (C.E., 5 février 1990(Ressource complète disponible dans la version en ligne), Jambois, Leb., p. 24). Les statuts prévoient **une seule dispense de remboursement totale et de plein droit**, pour les agents dont il est mis fin à la scolarité pour cause d'inaptitude. Le Conseil d'État interprète cette disposition strictement, aux seuls cas où l'interruption de la scolarité a été prononcée par une **décision unilatérale de l'administration**, et non aux cas de démission acceptée par l'administration, même motivée par des considérations de santé (C.E., 30 octobre 1991(Ressource complète disponible dans la version en ligne), Mme Huens de Brouwer née Ackad c/ École nationale de la magistrature, req. n° 112899). La gravité des raisons médicales invoquées sera appréciée par un médecin de l'administration.

En matière d'engagement de servir l'Etat pendant une durée minimale, la loi du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique précise désormais que lorsque celui-ci n'est pas respecté, cela entraîne une obligation de remboursement des sommes fixées par la réglementation, sauf pour le fonctionnaire reconnu travailleur handicapé, ou pour le fonctionnaire radié des cadres par anticipation pour invalidité. Le décret n° 2008-1151 du 6 novembre précise que la somme à rembourser correspond au montant du traitement net et des indemnités perçus durant la période de formation, au prorata du temps restant à accomplir jusqu'à la fin de l'engagement de servir au sein de la fonction publique de l'État.

Les conditions complémentaires :

Age	<p>Art 6 al 4 de la loi du 13 juillet 1983 sur les droits et obligations des fonctionnaires</p> <p>Contenu : l'agent doit pouvoir consacrer l'intégralité de sa vie professionnelle dans l'administration</p> <p>Modalité :</p> <ul style="list-style-type: none"> • limite d'âge maximum (atteinte du plus haut échelon du grade le plus élevé) et minimum (16 et parfois 21 ans) • limite pour les concours internes et externes • autorisation législative ou réglementaire pour fixer les limites maximum
Diplôme	<ul style="list-style-type: none"> • Diplôme français ou étranger (équivalence obtenue auprès de la commission d'assimilation (1 par ministère) ; décision individuelle qui vaut pour tous les concours présentés par le même candidat ; REP possible (condition normale)). • Possibilité de VAE (loi 17 janvier 2002) ou de reconnaissance de l'expérience professionnelle conduisant à une qualification équivalente (loi du 3 janvier 2001) • Cat A : diplôme de l'enseignement supérieur ; • cat B : Bac ; • cat C : pas de diplôme exigé (ou niveau BEPC ou CAP)
Ancienneté de service	<p>Réelle dérogation à la condition de diplôme.Modalité :</p> <ul style="list-style-type: none"> • candidats déjà agents publics (titulaire ou non) pour un concours interne, promotion au choix ou examen professionnel • agent effectivement en activité • ancienneté de SP ou de service civils
Engagement de servir l'Etat	<ul style="list-style-type: none"> • Pour les agents dont le stage est effectué en école administrative tout en étant rémunéré. • Durée de service déterminée à l'avance. <p>Non respect : obligation du remboursement des sommes investies par l'Etat (sauf déclaration d'inaptitude ; pas de plein droit)</p>