

Réf. : ordonnance n° 2005-901 du 02/08/05  
art. 38 bis de la loi n° 84-53 du 26/01/84  
décret n° 2005-904 du 02/08/05

### Qu'est-ce que le PACTE ?

PACTE : Parcours d'Accès aux Carrières Territoriales et de l'Etat. C'est un nouveau mode de recrutement dans les trois fonctions publiques qui propose au terme d'un engagement de professionnalisation alternant formation et stage d'intégrer la fonction publique en qualité de fonctionnaire titulaire à l'issue d'une vérification d'aptitude.

### Pourquoi le PACTE ?

Le mode principal de recrutement par concours fondé sur un niveau de diplôme et sur des épreuves souvent trop théoriques se révèle discriminant pour une large part de la population. Le but du PACTE est de rendre la fonction publique plus représentative de la société qu'elle sert. Il vise à faire jouer un rôle plus actif à la fonction publique en matière de lutte contre les discriminations et contre l'exclusion.

### Les bénéficiaires

Plusieurs conditions sont à remplir :

- être âgé de 16 à 25 ans révolus,
- ne pas avoir de qualification professionnelle ou de diplôme ou avoir un niveau de qualification inférieur à un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel (c'est-à-dire inférieur au baccalauréat ou à un diplôme équivalent).

De même, puisqu'il s'agit d'un accès à la fonction publique, les jeunes doivent remplir les mêmes conditions que les fonctionnaires : nationalité française, droits civiques, aptitudes physiques, pas de mention incompatible avec l'exercice des fonctions inscrites au bulletin n° 2 du casier judiciaire et être en position régulière au regard du service national.

### La procédure de recrutement

Les jeunes gens sont recrutés sur des emplois vacants des cadres d'emplois de catégorie C.

Cette procédure est obligatoirement organisée par les centres de gestion pour les collectivités affiliées ou par les collectivités elles-mêmes en l'absence d'affiliation.

Les collectivités affiliées envoient au centre de gestion la liste de leurs emplois vacants à pourvoir dans le cadre du PACTE en indiquant la nature de ces emplois. Le centre de gestion assure la publicité de ces offres. L'emploi offert dans le cadre du PACTE doit avoir été créé par l'assemblée délibérante dans les conditions prévues par l'article 34 de la loi du 26/01/84, dès lors qu'il correspond à un emploi permanent ayant vocation à être occupé par un fonctionnaire.

### ♦ 1<sup>ère</sup> sélection

Les jeunes envoient leur candidature à l'ANPE qui est chargée de l'organisation de la première sélection. L'objectif est de ne retenir que les candidats remplissant les conditions mentionnées à l'art. 38 bis de la loi du 26/01/84. Les candidatures sont ensuite transmises à une commission chargée de la sélection.

### ♦ 2<sup>ème</sup> sélection

Une commission spécifique est constituée pour le recrutement par PACTE. Les centres de gestion nomment les membres de cette commission qui est obligatoirement composée de trois membres :

- un représentant choisi parmi le personnel des organismes concourant au service public de l'emploi,
- un représentant de la ou des collectivités ayant des postes vacants,
- une personnalité compétente extérieure à ces collectivités qui aura pour fonction de présider la commission.

La deuxième sélection est organisée par cette commission sur dossier. La commission établit ensuite une première liste de candidats sélectionnés, dont le nombre d'inscrits ne doit pas être inférieur au triple du nombre d'emplois à pourvoir (dès lors que le nombre de candidats l'autorise).

### ♦ 3<sup>ème</sup> sélection

La commission organise des entretiens. Elle se prononce sur la motivation de l'agent et sur son adaptation au poste à pourvoir. Une liste définitive des candidats retenus est établie, accompagnée d'une appréciation de chacun d'eux. Cette liste est transmise aux collectivités qui peuvent maintenant recruter leurs agents.

L'ordonnance indique clairement que le recrutement relève de la compétence de l'autorité territoriale. Rien ne s'oppose à ce que celle-ci décide finalement de ne pas recruter parmi les candidats sélectionnés et de pourvoir l'emploi selon d'autres voies.

### Les agents recrutés

Ils sont considérés comme des agents de la collectivité. Le décret du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires leur est applicable à l'exception de certaines dispositions comme la cessation progressive d'activité. D'autres dispositions ont été réglementées différemment par le décret du 2 août afin de tenir compte de la spécificité des contrats PACTE telles que la période d'essai, le congé de grave maladie, les conditions de renouvellement de contrat, le licenciement ou encore le congé de formation professionnelle. De même ce décret écarte les bénéficiaires du PACTE de certaines dispositions relatives aux agents non titulaires comme le congé non rémunéré pour raisons

familiales ou personnelles sans que leur soit substitué un dispositif spécifique adapté au PACTE.

En revanche, les dispositions du décret du 15 février 1988 relatives aux agents non titulaires comme les conditions de recrutement, congés annuels, congés maladie, accidents de travail, le congé maternité, congé de paternité, congé d'adoption, aux sanctions disciplinaires et à l'indemnité de licenciement leur sont applicables.

#### **Durée de travail**

L'agent est soumis à la réglementation en vigueur dans la collectivité. Il ne peut toutefois pas réaliser de travaux supplémentaires. Le temps de formation est considéré comme du temps de travail effectif.

#### **La rémunération**

Les agents ainsi recrutés perçoivent un pourcentage du traitement minimum de la fonction publique. Il est réglementé en fonction de l'âge de la façon suivante :

- il ne peut être inférieur à 55 % du traitement minimum (IM 275), si l'agent est âgé de moins de 21 ans,
- il ne peut être inférieur à 70 % du traitement minimum si l'agent est âgé d'au moins 21 ans.

Les bénéficiaires du PACTE perçoivent également l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement. Ils peuvent en outre percevoir des indemnités liées au travail de nuit, des dimanches et jours fériés.

#### **Le contrat**

C'est un contrat de droit public conclu pour une période qui ne peut être inférieure à 12 mois et supérieure à 2 ans. Il comporte des mentions obligatoires :

- sa date d'effet,
- la définition du poste occupé,
- la dénomination des fonctions exercées ainsi que celles du cadre d'emploi dans lequel l'agent a vocation à être titularisé,
- la durée du contrat,
- le programme de formation,
- l'intitulé précis de la qualification préparée,
- le nom et la qualité du tuteur,
- les conditions particulières d'exercice de l'emploi de l'agent,
- les obligations de l'agent en matière de formation et d'activités professionnelles,
- la période d'essai.

Un arrêté doit fixer le modèle de contrat.

#### **La formation**

C'est un élément essentiel du contrat. L'objectif de cette mesure est notamment de permettre aux jeunes de disposer d'un niveau minimal de connaissances par l'acquisition d'une qualification ou, le cas échéant, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un diplôme. La formation, dont le financement est assuré par la collectivité, ne doit pas être inférieure à 20 % de la durée totale du contrat et doit être en rapport avec l'emploi occupé. Elle peut avoir lieu en dehors des plages horaires applicables aux agents de la collectivité.

Une convention de formation est signée entre l'agent, la collectivité et l'organisme de formation et annexée au contrat dans les deux mois suivant la date

d'entrée en vigueur de ce dernier.

Le contenu de la formation dépend de l'emploi occupé, du cadre d'emplois et du niveau de qualification de l'agent. Deux possibilités sont envisagées :

- si le cadre d'emplois est accessible par concours sur titre ou diplôme, la formation devra être axée sur l'obtention de ce titre ou diplôme dont la spécialité devra être en rapport avec l'emploi occupé.
- dans le cas où le cadre d'emploi est accessible sans diplôme, l'agent devra acquérir une qualification certifiée, un titre ou un diplôme de niveau V (niveau CAP, BEP) ou de niveau IV (niveau baccalauréat) s'il détient déjà un diplôme de niveau V. La formation est assurée par un organisme habilité à délivrer la qualification, le diplôme ou le titre professionnel souhaité. Elle peut être complétée par des formations organisées par la collectivité ou par des stages au CNFPT.

#### **Le tuteur**

Afin d'accompagner le jeune, la collectivité désigne un agent volontaire du service ayant au moins deux ans d'ancienneté en qualité de tuteur. Sa mission consiste à s'assurer du bon déroulement du travail et de la formation de l'agent. Il devra établir un carnet de suivi qui sera joint au dossier de l'agent, dans lequel il note l'adaptation à l'emploi occupé, le déroulement de sa formation, ses difficultés et ses progrès.

#### **La fin du contrat**

Le contrat comporte une période d'essai de deux mois quelle que soit la durée du contrat, au cours de laquelle il peut y être mis fin par la collectivité sans préavis ni indemnité ou par l'agent sans préavis, par lettre recommandée avec accusé de réception. La collectivité doit toutefois préciser dans sa lettre les motifs de sa décision.

La collectivité peut rompre le contrat avant son terme en cas de manquement aux obligations du contrat, en cas de refus de signer la convention, en cas de faute disciplinaire. Dans ces cas, les agents ne peuvent percevoir d'indemnité de licenciement et ne bénéficient pas d'une période de préavis.

L'agent peut également être licencié pour insuffisance professionnelle. Dans ce cas, la collectivité doit avoir l'avis du tuteur et communiquer à l'agent les griefs et l'inviter à présenter ses observations. Puis, elle envoie une lettre en recommandé avec avis de réception, dans laquelle elle précise les motifs et la date du licenciement compte tenu des congés annuels restants et de la période de préavis. Celle-ci est de 15 jours lorsque l'agent a moins de 6 mois d'ancienneté et 1 mois lorsque l'agent a plus de 6 mois d'ancienneté. L'indemnité de licenciement est versée dans les mêmes conditions que pour les agents non titulaires.

L'agent peut également présenter sa démission en envoyant une lettre en recommandé avec avis de réception. Le préavis est le même que celui décrit ci-dessus.

### Le terme du contrat

Une commission de titularisation est mise en place afin d'étudier l'aptitude professionnelle de l'agent.

Les centres de gestion ou les collectivités non affiliées désignent les membres de cette commission composée d'un représentant de l'autorité territoriale qui assure la présidence, et de deux personnes compétentes dont une extérieure au service de l'agent.

La commission procède à une étude du dossier de l'agent et réalise un entretien avec l'agent un mois avant le terme de son contrat.

Trois alternatives s'offrent à l'autorité territoriale à l'issue de cette étape :

- **la titularisation** : si l'agent a été jugé compétent et qu'il a obtenu le titre professionnel ou le diplôme requis pour accéder au cadre d'emplois, l'autorité territoriale titularise l'agent dans le cadre d'emplois après avis de la CAP et l'affecte dans l'emploi occupé. L'agent s'engage alors à effectuer une période de services effectifs dans la collectivité correspondant à deux fois la durée du contrat. En cas de rupture anticipée, l'agent rembourse les frais de formation sauf si la collectivité l'en dispense.

- **le renouvellement du contrat** : le contrat est renouvelé pour une durée maximale d'un an dès lors que l'agent a échoué aux épreuves d'évaluation de sa formation ou de la défaillance de l'organisme de formation.

D'autre part, le contrat peut être prolongé dans la limite du ou des congés obtenus lorsque l'agent a bénéficié pendant son contrat d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de maladie ou d'un accident de travail rendant impossible l'évaluation de l'agent par la commission de titularisation.

A l'issue de la prolongation ou du renouvellement, l'agent est soit titularisé dans les conditions définies ci-dessus soit licencié.

Les agents ayant bénéficié d'une prolongation de contrat sont titularisés à la date de la fin de la durée initiale du contrat.

- **le licenciement** : l'agent est licencié à l'issue du contrat, de son renouvellement ou de sa prolongation lorsque la commission a jugé les capacités professionnelles de l'agent insuffisantes. Il pourra toutefois bénéficier de l'allocation d'assurance chômage dont la charge incombe à la collectivité.

### Les exonérations

Pour inciter les collectivités à conclure des contrats PACTE, les contrats conclus avant le 01/01/2010 sont exonérés des cotisations employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales.

Toutefois, lorsque l'agent se trouve en congé avec maintien de tout ou partie de son salaire, le calcul de l'exonération relève de dispositions spécifiques.