

Dispositif PACTE

I° Présentation du dispositif

Institué par une ordonnance en date du 2 août 2005, le « Parcours d'accès aux carrières de la FPT, de la FPH et de la FPE », ou PACTE, est à la fois un dispositif de recrutement des personnels de catégorie C alternatif au concours et un dispositif de formation et de qualification pour des personnes peu ou pas diplômées.

Les principales dispositions de ce texte, complété notamment par une circulaire (références indiquées en annexe à la présente note), sont présentées ci-dessous.

a) Nature et durée du contrat

Le PACTE est un contrat de droit public donnant vocation à l'agent à être titularisé.

Ce contrat est d'une durée minimale de douze mois et d'une durée maximale de deux ans à temps plein avec une période d'essai de deux mois. La durée du PACTE est fonction des exigences inhérentes à la qualification visée et du parcours de professionnalisation envisagé ; elle est définie lors de la signature du contrat.

Ce contrat est régi par les dispositions du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat, et par celles du décret n°2005-902 du 2 août 2005. Ainsi, certaines dispositions du décret de 1986 ne sont pas applicables car incompatibles avec l'objet du contrat (temps partiel, congés de formation) et d'autres sont adaptées par celui de 2005 (modalités de renouvellement, de prolongation des contrats, modalités de licenciement).

b) Les bénéficiaires

Le PACTE est accessible aux jeunes de seize à vingt-cinq ans révolus sortis du système éducatif sans diplôme et sans qualification professionnelle reconnue et à ceux dont le niveau de diplôme est inférieur à celui attesté par un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnelle, soit les niveaux VI, V *bis* ou V.

Le PACTE donnant vocation à être titularisé, ses bénéficiaires doivent remplir les conditions nécessaires pour être fonctionnaire :

- être de nationalité française, ressortissant d'un des Etats membres de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen,
- jouir de ses droits civiques,
- ne pas avoir de condamnations inscrites sur le bulletin 2 du casier judiciaire incompatibles avec la fonction,
- être en situation régulière au regard du service national,
- remplir les conditions d'aptitude physique.

c) Rémunération

La rémunération brute mensuelle versée à l'agent pendant son contrat est calculée en pourcentage du minimum de traitement de la fonction publique qui ne peut être inférieur à :

- 55 % si l'agent est âgé de moins de vingt et un ans ;

- 70 % si l'agent est âgé de plus de vingt et un ans.

Outre la rémunération susmentionnée, les agents ont droit au versement de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement et, le cas échéant, de toutes autres indemnités liées aux obligations de service résultant du travail de nuit, des dimanches et jours fériés.

d) Aides financières pour inciter au recours au PACTE

L'employeur public est exonéré des cotisations patronales de sécurité sociale au titre des assurances sociales et des prestations familiales sur la partie du salaire qui n'excède pas le SMIC.

Une prime de 1 000 euros par PACTE et par an sera versée à l'employeur public, celui-ci devra adresser au CNASEA (Centre National pour l'Aménagement des Structures des Exploitations Agricoles) une copie de la convention de formation (cf. Circulaire du 12 décembre 2006)

Pour bénéficier de l'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale et de la prime d'aide à la formation, le contrat doit être conclu avant le 1^{er} janvier 2010.

e) Procédure et modalités de recrutement

Le PACTE nécessite la mise en place d'une procédure de recrutement et d'un suivi de la campagne de recrutement :

Chaque année un arrêté fixe le nombre de postes offerts pour chaque corps (chaque PACTE repose sur un emploi vacant).

Les recrutements par le PACTE font l'objet d'une publicité préalable répondant aux conditions suivantes :

- Avis de recrutement précisant le nombre des postes et la nature des emplois à pourvoir, l'intitulé du contrat, les conditions à remplir par les candidats, la date limite de dépôt des candidatures.
- Ces avis sont affichés un mois au moins avant la date limite de dépôt des candidatures dans les locaux de l'établissement, dans les ANPE situées dans le ou les départements où les emplois sont offerts.
- Ces avis sont publiés un mois au moins avant la date limite de dépôt des candidatures :
Pour un établissement public, la publicité doit être effectuée selon deux procédures possibles a) ou b) en fonction de la localisation des emplois à pourvoir :
 - a) Comme pour les administrations centrales : JORF, BO du ministère, mise en ligne sur les sites télématiques dont dispose l'administration, système télématique géré par les services du Premier ministre.
 - b) Comme pour les services déconcentrés et les administrations centrales délocalisées : au recueil des actes administratifs de l'Etat dans le ou les

départements où les postes sont à pourvoir, BO du ministère, mise en ligne sur les sites télématiques dont dispose les services, système télématique géré par les services du Premier ministre.

Concernant la procédure de sélection des candidats, ceux-ci présentent leur candidature auprès de l'ANPE dont relève leur lieu de domicile. L'ANPE procède à la vérification des conditions d'âge et de formation des candidats.

Les candidatures recevables sont transmises à une commission de sélection nommée par l'autorité ayant pouvoir de nomination, composée d'au moins trois membres, dont un au moins désigné parmi les personnels des organismes publics concourant au service public de l'emploi (ANPE, missions locales...), un représentant des services concernés par les postes à pourvoir, une personnalité compétente extérieure auxdits services qui en assure la présidence. Le président et les membres de cette commission sont nommés par l'autorité compétente pour organiser le recrutement. Ces fonctions ne donnent pas lieu à rémunération.

f) Mise en place d'actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation

Le PACTE nécessite la mise en place d'actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation à l'exercice d'une activité au sein de l'établissement ou de l'administration en rapport avec la qualification visée :

- **Actions d'accompagnement et de formation**

La formation est suivie dans un organisme de formation habilité à délivrer la qualification, le titre ou le diplôme. Elle peut être complétée par des stages et des actions de formations organisées par l'administration d'emploi. La durée totale de la formation ne doit pas être inférieure à 20% de la durée totale du contrat.

Dans les deux mois qui suivent la signature du contrat, une convention de formation tripartite entre le bénéficiaire du PACTE, l'administration et l'organisme de formation doit être conclue. Cette convention doit être annexée au contrat de travail.

En outre, cette convention donne lieu à la prise en charge par l'administration d'emploi des frais de formation.

- Lorsque l'accès par voie de concours au corps correspondant à l'emploi occupé n'est pas soumis à condition de titre ou de diplôme, la formation envisagée doit permettre au moins l'acquisition d'une qualification certifiée, d'un titre ou diplôme de niveau V ou de niveau IV pour les jeunes possédant déjà une qualification de niveau V.

- Lorsque l'accès par voie de concours au corps correspondant à l'emploi occupé est réservé aux candidats titulaires d'un titre ou diplôme, la formation dispensée doit permettre au moins l'acquisition de ce titre ou diplôme ou d'un titre ou diplôme de niveau équivalent portant sur un domaine d'activité en rapport avec celui de cet emploi.

La qualification, le titre ou le diplôme doit porter sur un domaine d'activité en rapport avec celui de l'emploi occupé pendant le contrat et être enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). Dans le cas où il n'existe pas de qualification inscrite au RNCP suffisamment en rapport avec l'emploi occupé, la qualification est librement choisie entre les parties au contrat. La base de données du RNCP recense plus de 2000 références de qualification.

Pour chaque agent recruté grâce à ce dispositif, un tuteur doit être désigné, celui-ci doit être un agent qualifié du service d'affectation. Ce tuteur doit être volontaire et justifier d'une ancienneté de service de deux ans minimum.

Cet agent est notamment chargé :

- D'accueillir, d'informer et de guider les bénéficiaires des PACTE ;
- D'organiser dans le service et hors du service l'activité et les stages de l'agent afin de faciliter l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- D'assurer la liaison avec le ou les organismes chargés de la formation à l'extérieur du service.

Le tuteur doit aussi établir et tenir à jour un carnet de suivi sur le déroulement du PACTE. Il ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux agents titulaires de ce contrat.

- **Modalités de formation des tuteurs**

La formation des tuteurs intervient au plus tard à partir du 3^{ème} mois suivant le mois de recrutement, elle ne peut excéder 20 heures (cf. Arrêté du 23 décembre 2005 relatif à la formation des tuteurs dans le cadre du PACTE).

- **Actions d'évaluation des bénéficiaires du PACTE / Titularisation**

La saisine d'une commission de titularisation (dont les membres sont désignés par l'autorité responsable de l'organisation du recrutement) est obligatoire pour évaluer l'aptitude de l'agent à être titularisé. La commission de titularisation est présidée par le responsable du service dans lequel l'agent a effectué son contrat et comporte également deux personnalités choisies pour leurs compétences, dont une, au moins, extérieure au service dans lequel l'agent est affecté.

La commission de titularisation se prononce au vu du dossier de l'agent (contenant le carnet de suivi tenu par le tuteur, son avis sur l'aptitude de l'agent), et après un entretien de l'agent.

a) Si l'agent est déclaré apte à exercer les fonctions et a obtenu le diplôme ou le titre requis dans le corps correspondant au poste occupé, l'autorité administrative ayant pouvoir de nomination, après avis de la commission administrative paritaire de ce corps, procède à sa titularisation.

La titularisation est subordonnée à l'engagement de l'agent d'accomplir auprès de l'administration ayant procédé au recrutement une période de services effectifs égale à deux fois la durée du contrat, majorée, le cas échéant, des périodes de renouvellement.

En cas de rupture de l'engagement du fait de l'agent, celui-ci doit rembourser les frais de formation engagés par l'administration. L'agent peut être dispensé en tout ou partie de cette obligation par arrêté du ministre ou du directeur d'établissement public dont relève son corps d'intégration.

b) Si la commission de titularisation n'est pas en mesure d'apprécier l'aptitude de l'agent :

- Soit pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ou défaillance de l'organisme de formation, le contrat peut faire l'objet d'un renouvellement dont la durée ne pouvant excéder une année ;

- Soit pour cause de congés pour maternité, adoption, paternité, maladie ou accident du travail, le contrat peut faire l'objet d'une prolongation dans la limite de la durée de ces congés dont a bénéficié l'agent.

c) Si l'appréciation de l'aptitude de l'agent révèle des capacités professionnelles insuffisantes, le contrat n'est pas renouvelé.

A l'issue des périodes de renouvellement ou de prolongation du contrat, la commission de titularisation apprécie l'aptitude professionnelle de l'agent :

-Si l'agent est déclaré apte et a obtenu le diplôme ou le titre, le cas échéant, requis pour l'accès au corps correspondant au poste occupé, il est titularisé après avis de la commission administrative paritaire.

- Dans les autres cas, le contrat n'est pas renouvelé.

Enfin, l'agent peut bénéficier d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de dix-huit mois, si celui-ci est atteint d'une affection dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Dans cette situation, l'intéressé conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de six mois. Le traitement est réduit de moitié pendant les douze mois suivants.

La durée du contrat est, le cas échéant, prolongée d'une durée égale à celle du congé dont l'agent a bénéficié.

II° Perspectives d'application

La description du dispositif montre qu'il ne peut être éventuellement appliqué qu'à des recrutements d'agents de catégorie C en lien avec des dispositifs de qualification correspondant au niveau V.

Les emplois-type AJT sont variés et présents dans l'ensemble des BAP ; cela étant, il convient de définir les métiers qui se prêtent le mieux à une éventuelle mise en œuvre du dispositif.

Il est donc important que des réflexions soient engagées à ce sujet, à la lumière notamment des emplois-types donnant lieu à recrutement, des possibilités de tutorat au sein de l'établissement, de la possibilité de conclure des conventions de formation avec des organismes compétents.

Textes de référence :

Le dispositif législatif et réglementaire :

- Ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005 relative aux conditions d'âge dans la fonction publique et instituant un nouveau parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'Etat
- [Décret n° 2005-902 du 2 août 2005](#) pris pour l'application de l'article 22 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat
- Décret n° 2005-1055 du 29 août 2005 relatif à l'exonération des cotisations sociales des contrats dénommés « parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'Etat »
- [Arrêté du 23 décembre 2005 relatif à la formation des tuteurs dans le cadre du parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'Etat](#)

Le dispositif administratif :

- [Circulaire n°2104 du 14 septembre 2005 relative à la mise en oeuvre du contrat dénommé PACTE \(dans la fonction publique d'Etat\)](#)
- [Circulaire DSS/5B/2006/19 du 16 janvier 2006 relative à l'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale associée au contrat dénommé « parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'Etat » \(PACTE\)](#)
- Circulaire du Premier ministre du 23 juin 2006
- Circulaire du 24 octobre 2006 relative à la formation des agents de l'État
- Circulaire du 12 décembre 2006 relative à l'aide à la formation dans le cadre du PACTE.