

## FONCTION PUBLIQUE

### FICHE 13 - LE PACTE

#### Définition

Il s'agit d'un **mode de recrutement alternatif aux concours, dans les trois fonctions publiques**. Il prévoit, au terme d'un parcours alternant formation et stage, une intégration possible en qualité de fonctionnaire titulaire de catégorie C. Ce nouveau mode de recrutement est différent de l'apprentissage dans la fonction publique.

#### Bénéficiaires

Le PACTE est accessible à tous les **jeunes de 16 à 25 ans révolus** sortis du système éducatif sans diplôme ou sans qualification professionnelle reconnue ou n'ayant pas atteint le niveau du baccalauréat. Les jeunes concernés doivent posséder la nationalité française ou celle d'un pays membre de l'Union européenne ou d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen, ou être en cours de naturalisation ou d'acquisition d'une de ces nationalités. En tout état de cause, ils devront, au moment de leur éventuelle titularisation, justifier de cette nationalité.

#### Forme et durée de l'engagement

**Le PACTE est un contrat écrit de droit public**. Il s'agit à la fois d'un contrat de pré recrutement et de formation en alternance. Il est conclu, sauf exception (renouvellement ou prolongation), pour une **durée de 12 mois minimum et de 24 mois maximum**, en fonction des exigences propres à la qualification visée par le jeune et du parcours de professionnalisation envisagé. Cette durée est négociée par le jeune et par l'administration lors de la signature du contrat.

#### Administrations concernées

Ce sont les administrations d'Etat et les établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et leurs établissements publics ainsi que les établissements publics de santé et assimilés.

#### Emplois visés

Les intéressés sont recrutés sur des emplois vacants des corps ou cadres d'emplois de **catégorie C** (corps ou cadres d'emplois de fonctionnaires chargés de fonctions d'exécution). A titre d'exemple, ils pourront devenir agents administratifs, agents techniques, auxiliaires de soins ou de puériculture, adjoints d'animation, gardiens d'immeubles, ouvriers professionnels.

## Objet et contenu de la formation

Le bénéficiaire du PACTE suit, pendant son contrat, **une formation en alternance**. Elle a pour objet de lui permettre d'acquérir une qualification ou, le cas échéant, un titre à finalité professionnelle ou un diplôme. La qualification, le titre ou le diplôme porte sur un domaine d'activité en rapport avec celui de l'emploi occupé et doit être inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Lorsque l'accès par voie de concours au corps ou cadre d'emplois correspondant à l'emploi occupé est réservé aux titulaires d'un titre ou diplôme, la formation dispensée doit permettre l'acquisition de ce titre ou diplôme ou un titre ou diplôme d'un niveau équivalent. Lorsque l'accès au corps ou cadre d'emplois concerné n'est pas soumis à condition de diplôme ou lorsque l'identification au RNCP est impossible, une formation adaptée doit être néanmoins prévue (qualification certifiée, titre ou diplôme de niveau V ou IV ou qualification librement choisie par les parties au contrat).

## Lieu et durée de la formation

La formation est suivie dans un organisme qualifié : Centre de formation des apprentis (CFA), Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)... Des stages externes et des formations internes à l'administration d'emploi peuvent la compléter. Dans la fonction publique territoriale, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) assure ces stages et formations. La durée totale de la formation ne doit pas être inférieure à 20 % de la durée totale du contrat de PACTE.

## Convention de formation

Une convention de formation tripartite est conclue entre l'organisme de formation, l'administration d'emploi et l'agent recruté. Cette convention doit être annexée au contrat de PACTE, dans les **2 mois suivant sa signature**.

## Tutorat

Dans le service d'affectation de l'agent, un tuteur est désigné pour l'accueillir, l'accompagner et l'encadrer. Il suit la formation du jeune, son emploi du temps, ses difficultés et progrès. A cet effet, il tient un carnet de suivi. Ce carnet est joint au dossier de l'intéressé, dont dispose la commission de titularisation pour émettre un avis sur son aptitude professionnelle.

## Rémunération des bénéficiaires

La rémunération brute mensuelle versée à l'agent, durant son contrat, est calculée en pourcentage du traitement minimum de la fonction publique (correspondant à l'indice majoré 283).

Ce pourcentage ne peut être inférieur à :

- ✓ **55 %** si l'agent a moins de 21 ans (soit 705,76 € au 1<sup>er</sup> juillet 2007),
- ✓ **70 %** s'il a plus de 21 ans (soit 898,24 € au 1<sup>er</sup> juillet 2007).

En plus de cette rémunération, l'agent a le droit au versement de l'indemnité de résidence, au supplément familial de traitement, et le cas échéant, de toutes autres primes et indemnités liées aux obligations de service résultant du travail de nuit, des dimanches et jours fériés.

## Durée de travail

Pendant la durée de son contrat, l'intéressé est soumis à la durée du travail effectif applicable aux agents de son service d'affectation. Il ne peut effectuer de travaux supplémentaires. Le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif.

## Réglementation générale

La réglementation applicable aux bénéficiaires de PACTE est, en partie, celle qui régit les agents non titulaires de la fonction publique.

Sont exclues toutefois certaines dispositions comme celles par exemple sur le travail à temps partiel, certains congés ou la cessation progressive d'activité.

En particulier, un dispositif est prévu pour les congés de grave maladie, les conditions de renouvellement du contrat, le licenciement.

## Protection sociale

Le bénéficiaire du PACTE relève, pendant toute la durée de son contrat, du régime général de sécurité sociale pour l'ensemble des risques sociaux, à l'exception, dans certains cas, du risque « accident du travail » et « maladie professionnelle ».

## Discipline et suspension

Les agents recrutés sous PACTE peuvent faire l'objet des mêmes sanctions disciplinaires que les agents non titulaires. Il est, en outre, expressément prévu qu'ils peuvent être suspendus de leurs fonctions pour faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à leurs obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun.

## Renouvellement et prolongation du contrat

A titre exceptionnel, le PACTE peut être porté à **36 mois** lorsque son bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification ou le titre ou diplôme prévu au contrat, à la suite d'un échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ou en cas de défaillance de l'organisme de formation. Le contrat peut aussi être prolongé, si l'aptitude du candidat ne peut être appréciée, pour cause de congés maladie, accident du travail, congés pour motifs familiaux, dans la limite de la durée de ces congés.

## Licenciement avant le terme du contrat

Postérieurement à la période de deux mois d'essai, l'administration peut mettre fin au PACTE avant son terme, après avis du tuteur, en cas :

- ✓ de manquement par l'agent à ses obligations contractuelles,
- ✓ de refus de signer la convention de formation,
- ✓ de faute disciplinaire,
- ✓ d'insuffisance professionnelle.

Il n'est pas versé d'indemnité de licenciement dans les trois premiers cas de rupture du contrat. L'agent ne bénéficie pas non plus d'une période de préavis.

Le licenciement pour insuffisance professionnelle ne peut intervenir que par décision motivée de l'administration. Il donne lieu à l'application d'un préavis. Des indemnités de licenciement sont, en outre, prévues.

### Démission

L'agent peut présenter sa démission en cours de contrat. Il doit informer son administration de son intention par lettre recommandée avec accusé de réception. Il est tenu de respecter un préavis si la démission intervient après la période d'essai de deux mois.

### Titularisation

Un mois au plus tard avant le terme du contrat, une commission de titularisation examine l'aptitude professionnelle de l'agent. La commission, composée de trois personnes, est présidée par le responsable de service d'affectation de l'agent (par un représentant de l'autorité territoriale dans les communes, départements, régions et leurs établissements publics). Elle se prononce au vu du dossier de l'agent et après un entretien avec lui. La titularisation est prononcée dès lors que l'agent a été déclaré apte à exercer les fonctions qui lui ont été confiées durant le PACTE et a obtenu, le cas échéant, le titre ou diplôme nécessaire pour l'accès au corps ou cadre d'emplois. Le bénéficiaire du PACTE est affecté dans l'emploi qu'il occupait durant son contrat.

Il doit s'engager à servir l'administration qui l'a recruté pour le double de la durée de son PACTE (24 mois par exemple pour un PACTE de 12 mois).

### Refus de titularisation

Si la commission de titularisation juge que le bénéficiaire du PACTE n'a pas fait preuve de capacités professionnelles suffisantes ou s'il n'a pas obtenu le titre ou diplôme requis pour l'accès au corps ou cadre d'emplois correspondant au poste occupé, il est mis fin au contrat et l'agent est licencié. L'intéressé peut bénéficier des allocations d'assurance chômage.