

FONCTION PUBLIQUE

FICHE 3 - LE RECRUTEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

I - LE RECRUTEMENT DES AGENTS TITULAIRES

Le recrutement des agents titulaires obéit à des règles communes pour les trois fonctions publiques (A) et des règles spécifiques propres à chacune d'entre elles : FPE (B), FPT (C) et FPH (D).

A - Les règles communes aux trois fonctions publiques

a) Conditions générales

Quel que soit le concours présenté, pour être fonctionnaire, il faut :

- ✓ posséder la nationalité française ou celle d'un Etat membre de l'Union européenne (UE) ou d'un autre Etat partie à l'accord sur **l'Espace économique européen (EEE)** ou suisse,
- ✓ jouir de ses droits civiques,
- ✓ le cas échéant, ne pas avoir subi de condamnations figurant au bulletin n° 2 du casier judiciaire, incompatibles avec l'exercice des fonctions,
- ✓ être en position régulière au regard des obligations du service national. Pour les candidats français nés après le 31 décembre 1978 et pour les candidates françaises nées après le 31 décembre 1982, les attestations de recensement et de participation à la journée d'appel à la préparation à la défense sont requises,
- ✓ remplir les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction, compte tenu des possibilités de compensation du handicap.

b) Conditions d'âge

Les conditions d'âge requises pour l'accès aux concours de la fonction publique ont été partiellement supprimées. L'absence de limite d'âge pour l'accès aux concours est la règle.

Des exceptions peuvent toutefois être maintenues dans certains cas :

- ✓ pour le recrutement des fonctionnaires dans les corps, cadres d'emplois et emplois classés en catégorie active (âge de départ à la retraite avancé),
- ✓ dans le cadre de la progression de carrière des fonctionnaires, lorsqu'elle résulte des exigences professionnelles (expérience ou ancienneté) requises par les missions du corps, cadre d'emplois ou de l'emploi,
- ✓ lorsque l'accès aux corps, cadre d'emplois et emploi est subordonné à l'accomplissement d'une période de scolarité préalable d'au moins 2 ans.

c) Condition de diplôme

Une condition de diplôme ou de titre est exigée pour l'accès à la plupart des concours. Cette condition n'est pas opposable dans certains cas, pour charge de famille et pour les sportifs de haut niveau (figurant sur une liste annuelle établie par le ministère chargé des sports), sauf dans le cas où la possession du diplôme est légalement exigée pour l'exercice de la profession (médecin ou infirmier par exemple). Pour se présenter à certains concours, les candidats qui ne possèdent pas le diplôme requis peuvent obtenir une équivalence. Ils doivent justifier d'une qualification au moins équivalente attestée par un diplôme, un titre, une formation ou encore une expérience professionnelle, délivré en France ou dans un autre pays de l'EEE. Dans certains cas, cette équivalence est accordée de droit. Dans d'autres, des commissions d'équivalence de titres et diplômes doivent être saisies.

d) Condition d'ancienneté de service

Il est demandé aux candidats s'inscrivant aux concours internes de justifier d'une certaine ancienneté dans l'administration, en qualité d'agent non-titulaire et / ou de fonctionnaire selon le cas. Cette condition d'ancienneté de service est variable et fixée par chaque statut particulier.

B - Le recrutement des agents titulaires de l'Etat

a) Principe

Le recrutement des agents titulaires de l'Etat s'effectue par concours.

Toutefois, un recrutement direct est possible :

- ✓ en application de la législation sur les emplois réservés,
- ✓ lors de la constitution initiale d'un corps,
- ✓ pour le recrutement de certains fonctionnaires de catégorie C (accès au 1^{er} grade de certains corps),
- ✓ ou en cas d'intégration totale ou partielle d'un corps dans un autre corps classé dans la même catégorie.

b) Types de concours

Il existe trois types de concours différents :

- **Concours externes**

Ils sont ouverts essentiellement aux candidats justifiant de certains diplômes ou de l'accomplissement de certaines études. Le diplôme ou niveau d'études requis (baccalauréat par exemple) varie en fonction de la catégorie du concours présenté : A, B ou C. Certains concours de catégorie C n'exigent aucune condition de diplôme. Dans des conditions définies par décret, un autre diplôme, un autre titre, une autre formation ou l'expérience professionnelle du candidat peuvent être pris en compte en lieu et place du diplôme requis pour se présenter à certains concours. Dans certains cas, cette équivalence est accordée de droit. Dans d'autres, des commissions d'équivalence de titres et diplômes doivent être saisies.

- **Concours internes**

Ils sont réservés aux candidats appartenant déjà à l'administration (fonctionnaires ou agents non titulaires des trois fonctions publiques) et justifiant d'une certaine ancienneté de services. Cette condition d'ancienneté est fixée par chaque statut particulier. Les concours internes sont, en général, accessibles sans condition de diplômes, ni d'âge, mais il existe des concours qui requièrent un diplôme (concours internes de l'enseignement par exemple).

- **Troisièmes concours**

Pour l'accès à certains corps, des concours réservés, appelés troisièmes concours, peuvent être ouverts aux candidats qui justifient :

- ✓ de l'exercice pendant un certain nombre d'années d'une ou plusieurs activités professionnelles (en tant que salarié de droit privé ou travailleur indépendant),
- ✓ d'un ou plusieurs mandats de membre d'une assemblée locale,
- ✓ ou d'une expérience de responsable dans une association (même en qualité de bénévole). La durée de ces activités et de ces mandats ne peut être prise en compte que si les intéressés n'avaient pas la qualité, lorsqu'ils les exerçaient, de fonctionnaire ou d'agent public.

c) Conditions d'accès

Les conditions d'âge, de diplôme, les conditions d'aptitude physique spécifiques (par exemple des conditions de taille, d'acuité visuelle) et le programme des épreuves sont fixés par les statuts particuliers.

d) Contenu des concours

Les concours peuvent :

- ✓ être organisés sur épreuves,
- ✓ ou consister en une sélection faite par le jury, au vu soit des titres, soit des titres et travaux des candidats, complétée éventuellement d'épreuves.

Lorsque le concours est organisé sur épreuves, l'une d'entre elles peut consister en la présentation par le candidat des acquis de son expérience professionnelle, en relation avec les fonctions qu'ouvre le concours. Il s'agit de la **reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP)**. Ces acquis peuvent être également présentés en complément des titres ou des titres et travaux pour les concours basés sur cette sélection.

e) Organisation des concours et liste d'aptitude

Organisé au niveau national ou local, chaque concours donne lieu à l'établissement d'une liste d'admission classant les candidats déclarés aptes par le jury **par ordre de mérite**. L'inscription sur cette liste ne vaut pas recrutement. Une liste complémentaire est également établie dans le même ordre. Cette liste est utilisée en cas de défaillance de candidats inscrits sur la liste principale ou, éventuellement, pour pourvoir des vacances d'emplois survenant dans l'intervalle de deux concours. Pour chaque concours, le nombre des postes qui peuvent être pourvus par les candidats inscrits sur la liste complémentaire ne peut dépasser un certain pourcentage du nombre des postes offerts au concours.

f) Nominations

Les nominations sont prononcées dans l'ordre d'inscription sur la liste principale d'admission, puis éventuellement dans l'ordre d'inscription sur la liste complémentaire, dans la limite des postes vacants à pourvoir. La validité de la liste complémentaire cesse à la date du début des épreuves du concours suivant et, au plus tard, deux ans après sa date d'établissement.

g) Stage

Après le concours, le candidat reçu est nommé en qualité de stagiaire. La durée du stage est fixée par le statut particulier du corps dans lequel il est nommé (souvent un an). Le stagiaire perçoit une rémunération dès qu'il est installé soit :

- ✓ dans un emploi du corps dans lequel il sera titularisé,
- ✓ dans une école de formation.

Le stagiaire ne peut être licencié que pour faute disciplinaire (exclusion définitive du service), pour insuffisance professionnelle ou inaptitude physique, sous certaines conditions.

C - Le recrutement des agents titulaires de la fonction publique territoriale

a) Principe

Le recrutement des fonctionnaires des communes, des départements, des régions et de leurs établissements publics, s'effectue par concours. Toutefois, un recrutement direct est possible :

- ✓ en application de la législation sur les emplois réservés,
- ✓ lors de la constitution initiale d'un cadre d'emplois,
- ✓ pour le recrutement de certains fonctionnaires de catégorie C (accès au 1^{er} grade de certains cadres d'emplois),
- ✓ ou en cas d'intégration totale ou partielle des fonctionnaires d'un cadre d'emplois dans un autre cadre d'emplois classé dans la même catégorie.

b) Types de concours

Il existe les mêmes types de concours qu'à la fonction publique d'Etat

c) Conditions d'accès aux concours

Les conditions d'âge, de diplôme, les conditions d'aptitude physique spécifiques sont fixées par les textes fixant les statuts des cadres d'emplois.

d) Contenu des concours

Les concours peuvent être organisés :

- ✓ sur épreuves,
- ✓ ou sur titres et épreuves.

Les épreuves des concours peuvent tenir compte de l'expérience professionnelle des candidats.

Il s'agit de la **reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle** (RAEP).

e) Autorités organisatrices des concours

Les concours d'entrée dans la fonction publique territoriale sont organisés :

- ✓ soit par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ou ses délégations régionales ou interdépartementales,
- ✓ soit par les centres de gestion de la fonction publique territoriale,
- ✓ soit par les collectivités locales elles-mêmes.

Se renseigner auprès de ces organismes.

f) Inscription sur liste d'aptitude et recherche d'emploi

Les candidats admis au concours sont inscrits sur une liste d'aptitude établie **par ordre alphabétique**. Cette inscription est valable un an, renouvelable deux fois à la demande des lauréats. Pendant cette période, ils doivent rechercher un emploi dans une collectivité locale. Ils peuvent recevoir des propositions d'emplois des collectivités locales, auxquelles ils doivent répondre. Après deux refus d'offres d'emploi transmises par une collectivité ou un établissement local à l'autorité organisatrice du concours, les lauréats sont radiés de la liste d'aptitude.

g) Nomination en qualité de stagiaire

Après acceptation de l'offre d'emploi, l'intéressé est nommé en tant que stagiaire. La durée du stage est en général d'un an (sauf dispositions contraires).

Le stagiaire perçoit une rémunération :

- ✓ dès sa nomination dans le cadre d'emplois dans lequel il sera titularisé,
- ✓ ou, s'il doit suivre une formation obligatoire avant sa titularisation dans une école, dès sa nomination en qualité d'élève stagiaire.

Le stagiaire ne peut être licencié que pour faute disciplinaire (exclusion définitive du service), insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique, sous certaines conditions.

D - Le recrutement des agents titulaires de la fonction publique hospitalière

a) Principe

Le recrutement des agents de la fonction publique hospitalière s'effectue par concours. Toutefois, des recrutements sans concours peuvent intervenir :

- ✓ en application de la législation sur les emplois réservés,
- ✓ lors de la constitution initiale d'un corps ou emploi,
- ✓ pour le recrutement de certains fonctionnaires de catégorie C (accès au premier grade de certains corps),
- ✓ ou en cas de changement d'établissement pour occuper un emploi auquel le grade donne vocation.

b) Types de concours

Il existe les trois mêmes types de concours que dans la FPE.

c) Conditions d'accès

Les conditions d'âge, de diplômes, les conditions d'aptitude physique spécifiques, le programme des épreuves du concours sont fixés par les statuts particuliers.

d) Types de concours

Les concours peuvent :

- ✓ être organisés sur épreuves,
- ✓ ou consister en une sélection faite par le jury, au vu soit des titres, soit des titres et travaux des candidats, complétée éventuellement d'épreuves.

Lorsque le concours est organisé sur épreuves, l'une d'entre elles peut consister en la présentation par le candidat des acquis de son expérience professionnelle, en relation avec les fonctions qu'ouvre le concours. Il s'agit de la **reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle** (RAEP). Ces acquis peuvent être également présentés en complément des titres ou des titres et travaux pour les concours basés sur cette sélection.

e) Organisation des concours

Les concours hospitaliers sont organisés soit :

- ✓ par l'Etat au niveau national, régional ou départemental,
- ✓ soit localement par les établissements de santé et assimilés.

Ils peuvent également être organisés localement pour plusieurs établissements d'un département ou d'une région. Le nombre d'emplois mis au concours est égal au nombre d'emplois déclarés vacants en vue de ce concours.

f) Liste d'admission au concours

Chaque concours donne lieu à l'établissement d'une liste classant **par ordre de mérite** les candidats déclarés aptes par le jury. Une liste complémentaire est également établie dans le même ordre, en vue du remplacement éventuel de candidats de la liste principale qui ne peuvent être nommés, ou de pourvoir des vacances d'emplois survenant dans l'intervalle de deux concours. Le nombre des emplois qui peuvent être pourvus par la nomination de candidats inscrits sur la liste complémentaire ne peut excéder un pourcentage, fixé par décret, du nombre d'emplois offerts au concours. La validité de la liste complémentaire cesse à la date d'ouverture du concours suivant, et au plus tard, un an après sa date d'établissement.

g) Nominations

Elles interviennent dans l'ordre de classement sur la liste principale, puis, le cas échéant, sur la liste complémentaire. Lorsque plusieurs établissements sont concernés par les postes ouverts, les candidats sont affectés en fonction de leurs préférences prises en compte selon l'ordre de mérite.

h) Stage

Le candidat reçu au concours est nommé en qualité de stagiaire. La durée du stage est fixée par le statut particulier (un an dans le cas le plus fréquent).

Le stagiaire perçoit une rémunération dès qu'il est installé soit :

- ✓ dans un emploi du corps dans lequel il sera titularisé,
- ✓ ou dans une école de formation.

Il ne peut être licencié que pour faute disciplinaire (exclusion définitive du service), pour insuffisance professionnelle ou inaptitude physique, sous certaines conditions.

Allocations pour la diversité dans la fonction publique

Principe - Les allocations pour la diversité dans la fonction publique sont destinées à soutenir financièrement les candidats les plus méritants à préparer les concours de la fonction publique.

Publics concernés - Ce sont :

- les étudiants préparant un ou plusieurs concours de la fonction publique, notamment ceux qui sont inscrits dans les instituts de préparation à l'administration générale (IPAG) et les centres de préparation à l'administration (CPAG),
- ou ceux qui s'engagent à suivre une préparation organisée par une école du service public ou des employeurs publics,
- les personnes sans emploi, titulaires d'un diplôme leur permettant de se présenter aux concours de catégorie A (minimum dernière année de 1^{er} grade) ou de catégorie B (minimum baccalauréat), qui préparent un ou plusieurs concours de la fonction publique.

Conditions d'attribution de l'allocation - Les allocations sont attribuées en fonction :

- des ressources financières des candidats ou de leur famille (qui ne peuvent dépasser 29 940 euros à la rentrée 2007),
- et des résultats de leurs études antérieures.

Durée et montant - Les allocations sont accordées pour une durée d'un an (exceptionnellement renouvelable une fois). Elles sont versées par trimestre. Leur montant est de 2 000 euros par an.

II - LE RECRUTEMENT DES AGENTS NON-TITULAIRES

A - Les modalités de recours aux agents non- titulaires

a) Principe

Les emplois permanents de l'administration (que ce soit la fonction publique d'Etat, territoriale ou hospitalière) sont normalement occupés par des fonctionnaires. Toutefois, celle-ci peut recruter à titre dérogatoire, dans certains cas, des agents non-titulaires. On parle d'agents contractuels de droit public.

b) Contrat ou engagement écrit

L'agent non-titulaire est recruté par contrat ou par un engagement écrit (arrêté). Ce contrat ou cet engagement précise la disposition législative en vertu de laquelle il est établi, sa date d'effet, la définition du poste occupé, les conditions d'emploi de l'agent, notamment les modalités de sa rémunération, et ses droits et obligations lorsqu'ils ne sont pas inscrits dans un texte général.

c) Conditions requises pour le recrutement

Le candidat doit remplir un certain nombre de conditions. Il faut :

- ✓ s'il est de nationalité française ou ressortissant d'un pays membre de l'Union européenne (UE), qu'il jouisse de ses droits civiques et qu'il soit en position régulière au regard du service national,
- ✓ s'il est ressortissant d'un pays tiers à l'UE, qu'il soit en séjour régulier en France et autorisé à travailler,
- ✓ que les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire ne soient pas incompatibles avec l'exercice des fonctions (les ressortissants étrangers font l'objet d'une enquête administrative destinée à s'assurer qu'ils peuvent être recrutés),
- ✓ qu'il possède les conditions d'aptitude physique requises pour la fonction.

B - Les différents cas de recours aux agents non- titulaires

a) Les remplacements et besoins occasionnels...

Lorsque le service ne peut être assuré par des fonctionnaires titulaires, l'administration peut faire appel, momentanément et pour une durée temporaire, à des agents contractuels.

Le recours à ces agents, fixé par la loi, est possible pour :

- ✓ assurer le remplacement momentané de fonctionnaires autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles (notamment en raison d'un congé de maladie, de maternité, parental),
- ✓ exercer des fonctions correspondant à un besoin occasionnel ou saisonnier.

En outre, dans les collectivités locales (et leurs établissements publics) et les établissements publics de santé et assimilés, la conclusion de contrats est également prévue pour faire face temporairement à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu par un fonctionnaire titulaire ou stagiaire.

Ces contrats sont toujours des contrats à durée déterminée. Leur durée est fonction soit de la durée prévisible du remplacement, soit du besoin occasionnel - six mois (territoriale), dix mois (Etat) ou douze mois maximum (administration hospitalière) au cours d'une année - ou saisonnier (six mois maximum au cours d'une année). Les contrats, passés en vue d'assurer temporairement la vacance d'un emploi dans une collectivité territoriale ou un établissement de santé ou assimilé, sont conclus pour une durée maximale d'un an.

b) Les autres cas de recrutement d'agents contractuels

- **L'Etat et ses établissements publics administratifs peuvent aussi recruter des agents non-titulaires :**
 - ✓ lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptible d'assurer les fonctions correspondantes,
 - ✓ pour les emplois de catégorie A, et dans les ambassades et représentations de l'Etat à l'étranger des autres catégories (B et C), lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient,
 - ✓ pour occuper les emplois permanents à temps incomplet d'une durée inférieure à 70 % d'un temps complet.
- **Les communes, départements, régions et leurs établissements publics ont également la possibilité d'engager des agents non-titulaires :**
 - ✓ lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptible d'assurer les fonctions demandées,
 - ✓ pour les emplois du niveau de la catégorie A exclusivement, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient,
 - ✓ dans les communes et groupements de communes de moins de 1 000 habitants uniquement, pour pourvoir des emplois permanents à temps non-complet inférieur au mi-temps.
- **Les établissements de santé et assimilés peuvent de la même manière recourir à des agents contractuels :**
 - ✓ pour l'ensemble des catégories (A, B et C) lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient, notamment lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires hospitaliers correspondant aux fonctions, ou lorsqu'il s'agit de nouvelles fonctions prises en charge par l'administration ou nécessitant des connaissances techniques hautement spécialisées,
 - ✓ pour pourvoir les emplois permanents à temps non complet inférieur au mi-temps.

Les agents ainsi recrutés dans les trois fonctions publiques sont engagés par des contrats à durée déterminée (CDD), de trois ans maximum. Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse. Depuis le 27 juillet 2005, la durée des contrats successifs ne peut dépasser six ans. Si, à l'issue de ces six années, ces contrats sont de nouveau reconduits, ils ne peuvent l'être que pour une durée indéterminée. Une décision expresse doit intervenir.

Il est à noter qu'un dispositif transitoire - qui s'applique dans les trois fonctions publiques - a été prévu afin de régler la situation des agents en fonction ou en congé au 27 juillet 2005, et recrutés sur un emploi permanent. Elle est réglée différemment selon leur ancienneté suivant ces modalités :

- ✓ les agents recrutés depuis moins de six ans pourront, le cas échéant, si l'administration le souhaite, voir leur engagement reconduit pour une durée déterminée dans la limite de six ans. A l'issue de ces six années, ils ne pourront plus être recrutés que par CDI ;
- ✓ les agents employés de manière continue depuis six ans ou plus bénéficient, au terme de leur contrat, si leur engagement est reconduit par décision expresse, d'un CDI.

Enfin, certains agents sous CDD bénéficient automatiquement de la transformation de leur contrat en CDI à la date du 27 juillet 2005. Cette mesure s'applique aux agents qui satisfont, au 1^{er} juin 2004 ou au plus tard au terme de leur contrat en cours, aux conditions suivantes :

- ✓ être âgé d'au moins 50 ans,
- ✓ être en fonction ou bénéficiaire d'un congé,
- ✓ justifier d'une durée de services effectifs d'au moins six ans au cours des huit dernières années,
- ✓ occuper un des emplois cités plus haut (cas de recrutement dans les administrations d'Etat, territoriale ou hospitalière).

III - 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 prérecrutement et de formation en alternance. Il est conclu, sauf exception (renouvellement ou prolongation), pour une durée de douze mois minimum et de vingt-quatre 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 de l'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 d'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 deux 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 au 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 euros au 1^{er} juillet 2007),
- ✓ 70 % s'il a plus de 21 ans (soit 898,24 euros au 1^{er} 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 du 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 accidents du travail et maladies professionnelles.

- **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 du 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.

IV - LES PERSONNES HANDICAPEES

(cf. fiche FOP 4 : les travailleurs handicapés dans la fonction publique)