

# Le Parcours d'Accès aux Carrières Territoriales, hospitalières et de l'Etat (PACTE)

## Qu'est-ce que le PACTE ?

Le PACTE (parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'Etat) est un nouveau mode de recrutement dans les trois fonctions publiques. Seuls sont accessibles par le PACTE, les emplois de la catégorie C de la fonction publique (ouvriers professionnels, agents techniques, agents administratifs, auxiliaires de vie sociale...). L'intégration en tant que fonctionnaire titulaire intervient sans concours au terme d'une formation en alternance de un à deux ans et après vérification des aptitudes acquises.

## Qui est concerné ?

Sont concernés par le PACTE, les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus sortis du système scolaire sans diplôme et sans qualification professionnelle reconnue. Sont également visés les jeunes de 16 à 25 ans révolus qui ont quitté l'école sans obtenir leur bac général, technologique ou professionnel (soit les niveaux VI, Vbis ou V). Un jeune remplissant ces conditions et n'ayant pas atteint son 26<sup>e</sup> anniversaire peut conclure un PACTE. Les candidats doivent présenter leur candidature, accompagnée d'un descriptif de leur parcours antérieur de formation et, le cas échéant, de leur expérience, auprès de l'agence locale de l'ANPE dont relève leur lieu de domicile. L'ANPE peut confier cette mission de réception de candidatures à un organisme chargé du placement ou de l'insertion, notamment les missions locales. Les dossiers des jeunes sont ensuite transmis à une commission de sélection. Cette commission auditionne les candidats. Les candidatures retenues sont transmises à l'autorité administrative qui recrute. C'est cette dernière qui prend la décision finale d'engager le jeune.

Le PACTE étant un contrat donnant vocation à être titularisé dans la Fonction publique, il ne peut être conclu qu'avec une personne de nationalité française, ressortissante d'un des états membres de l'Union Européenne ou de l'Espace économique Européen. Une personne se trouvant en cours de naturalisation ou d'acquisition de l'une des nationalités mentionnées ci-dessus peut être recrutée par PACTE dans la mesure où l'aboutissement de la procédure n'apparaît pas comme excessivement incertaine ou s'inscrivant dans un calendrier manifestement incompatible avec le dénouement du contrat. En tout état de cause, la titularisation ne pourra intervenir qu'une fois la condition de nationalité satisfaite.

## Quelles sont les caractéristiques du contrat ?

L'administration "employeur" conclut avec le jeune un contrat de droit public d'une durée minimale de 12 mois et maximale de deux ans. La période d'essai est de deux mois. Pendant cette période, le contrat peut être rompu, sans préavis ni indemnité, par l'employeur ou par le jeune. Après la période d'essai, un licenciement est possible pendant le PACTE pour faute ou insuffisance professionnelle. La procédure est alors la même qu'en cas de licenciement d'un agent non titulaire. En concluant un PACTE le jeune s'engage à exécuter les tâches qui lui sont confiées et à suivre la formation prévue.

Pendant la durée du contrat, le bénéficiaire du PACTE est soumis à la durée du travail effectif applicable aux agents du service qui a procédé au recrutement. Il ne peut effectuer de travaux supplémentaires. La durée du temps passé en formation est assimilée à du temps de travail effectif. Pendant toute la durée du contrat, le bénéficiaire relève, en tant qu'agent non titulaire de la fonction publique, du régime général de la sécurité sociale pour l'ensemble des risques sociaux (maladie, invalidité, accidents du travail...) (une exception est toutefois prévue en matière d'accidents du travail au profit des employeurs autorisés à prendre en charge directement le risque « accident du travail » pour les salariés qu'ils emploient).

## Comment s'organise la formation ?

Le jeune recruté dans le cadre d'un PACTE suit pendant son contrat une formation en alternance en vue d'acquérir une qualification ou, le cas échéant, un titre à finalité professionnelle ou un diplôme. 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). A cette fin, une convention doit être passée avec un organisme de formation (qui peut être, par exemple, l'AFPA, un GRETA, un CFA) pour assurer la formation en alternance : cette convention précise les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation ; elle doit être annexée au contrat dans les deux mois qui suivent sa signature. La durée consacrée à la formation représente au moins 20 % de la durée totale du contrat.

Un agent de la collectivité ou de l'établissement public doit être désigné comme tuteur avec pour mission d'accueillir le jeune, de le guider, de suivre son activité dans le service et son parcours de formation. Le tuteur doit, lui-même, suivre une formation dont les modalités sont fixées par l'arrêté du 23 décembre 2005 (JO du 7 mars 2006) ; toutefois, les agents pouvant attester d'une expérience antérieure en matière de tutorat dans le cadre du PACTE ou bien d'autres dispositifs faisant intervenir ce type d'accompagnement (par exemple l'apprentissage) peuvent être dispensés par leur administration de cette formation.

Au terme des deux mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le jeune recruté dans le cadre du PACTE, l'adéquation du programme de formation. Le tuteur et le formateur peuvent être associés à cet examen. En cas d'inadéquation, l'employeur et le jeune ont la possibilité de signer un avenant au contrat, sans préjudice des conventions de formation déjà passées, modifiant le programme de formation, dans la limite de la durée du contrat.

## Quelle est la rémunération ?

Pendant la durée du PACTE, la rémunération versée au jeune est calculée en pourcentage du minimum de traitement de la fonction publique (ce minimum est fixé depuis le 1er novembre 2005, à 1 230,87 € bruts mensuels). Si le jeune a moins de 21 ans, sa rémunération est égale à 55 % au moins de ce montant (soit 676,98 € bruts mensuels). Si le jeune a 21 ans ou plus, sa rémunération est égale à 70 % au moins du traitement minimum (soit 861,61 € bruts mensuels). Ce montant est applicable à compter du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'agent atteint l'âge de vingt et un ans. Outre cette rémunération, les titulaires du PACTE 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.

Une fois titularisé, le jeune a droit à la rémunération correspondant à son grade dans la fonction publique.

## Quelle est la situation du jeune au terme du PACTE ?

Au terme du PACTE, après obtention, le cas échéant, du titre ou du diplôme requis pour l'accès au corps dont relève l'emploi, l'aptitude professionnelle du jeune est examinée par la Commission de titularisation présidée par le responsable du service dans lequel ce jeune a effectué son contrat. Si le jeune est jugé apte, il est titularisé dans l'emploi pour lequel il a été recruté : cette titularisation est subordonnée à un engagement de servir fixé à deux fois la durée du contrat initial incluant, le cas échéant, les périodes de renouvellement. Si le jeune échoue aux épreuves d'évaluation, s'il n'a pas pu obtenir la qualification requise (ou le titre ou le diplôme prévu au contrat) ou en cas de défaillance de l'organisme de formation, le PACTE peut être renouvelé dans la limite d'un an. Si en définitive, la commission considère que le jeune n'a pas les compétences nécessaires, son contrat prend fin. Il peut s'inscrire comme demandeur d'emploi et prétendre, à condition d'en remplir les conditions, aux allocations de chômage.

Le PACTE peut être prolongé pour la durée des congés pour maternité ou adoption et des congés de paternité, de maladie et d'accident du travail dont a bénéficié le titulaire du contrat.

## Quel avantage pour l'employeur ?

Les "PACTE" conclus avant le 1er janvier 2010 ouvrent droit à une exonération des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales, qui sont assises sur les rémunérations versées au cours d'un mois civil aux bénéficiaires. Le montant de l'exonération est égal à celui des cotisations afférentes à la fraction de la rémunération n'excédant pas le produit de la rémunération horaire minimale du jeune par le nombre d'heures rémunérées, dans la limite de la durée légale du travail calculée sur le mois. En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de la rémunération mensuelle brute de l'agent, le nombre d'heures rémunérées pris en compte pour le calcul est égal, au titre de ces périodes de suspension, au produit de la durée de travail que l'agent aurait effectuée s'il avait continué à travailler et du pourcentage de la rémunération demeuré à la charge de l'employeur et soumis à cotisation. Le nombre d'heures rémunérées ainsi calculé ne peut excéder, au titre du mois civil considéré, la durée légale du travail sur le mois.

Les modalités de l'exonération de cotisations sociales patronales sont détaillées dans une circulaire de la Direction de la Sécurité sociale, en date du 16 janvier 2006.

## Quelles sont les formalités à accomplir ?

Le PACTE fait l'objet d'un contrat établi à partir d'un [formulaire Cerfa n° 12592\\*\\*01](#). L'employeur doit en adresser une copie à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) du lieu d'exécution du contrat dans les dix jours qui suivent le début de l'exécution du contrat.

Lorsque le PACTE est soit rompu avant son terme, soit renouvelé ou prolongé, l'employeur signale cette rupture, ce renouvellement ou cette prolongation au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations et contributions sociales dans les trente jours à compter de la rupture, de la prolongation ou du renouvellement considéré.

**Contact** : Unité Territoriale de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, et de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) Tél : 05.62.58.38.90