

L'ordonnance du 2 août 2005 relative aux conditions d'âge et au PACTE

L'ordonnance du 2 août 2005 prévoit de nouvelles dispositions en matière de recrutement dont l'objectif est notamment d'élargir l'accès à la fonction publique. Elle permet d'une part de limiter la fixation de conditions d'âge lors du recrutement des fonctionnaires et d'autre part, de recruter des jeunes par une procédure originale, dérogatoire au principe du concours et reposant sur un contrat suivi d'une titularisation.

La loi n°2005-846 du 26 juillet 2005 habilite le gouvernement à prendre, par ordonnance, des mesures d'urgence pour l'emploi. Ainsi, l'ordonnance n°2005-901 du 2 août 2005 prévoit, en application du 8° de l'article 1^{er} de cette loi, la suppression de certaines limites d'âge dans la fonction publique et l'institution d'un nouveau mode de recrutement, 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).

Ces nouvelles dispositions devaient être prises par voie législative puisque d'une part, la suppression des limites d'âge implique une modification de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et que d'autre part, l'article 16 de cette même loi impose que toute dérogation au recrutement des fonctionnaires par concours soit prévue par la loi.

Le décret n°2005-904 du 2 août 2005, publié au *Journal officiel* du 4 août 2005, fixe les conditions d'application dans la fonction publique territoriale des nouveaux parcours d'accès aux carrières des trois fonctions publiques. Ce nouveau dispositif permet de recruter des jeunes sans qualification ou avec un niveau de qualification inférieur au baccalauréat par un contrat de droit public, alternant formation et activité professionnelle et donnant vocation à être titularisé. Ce décret précise la procédure applicable aux contrats PACTE, de la sélection des candidats jusqu'à la titularisation ou au licenciement.

Le rapport de présentation des PACTE au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) du 22 décembre 2004 prévoyait la création d'un PACTE senior permettant le recrutement de personnes de plus de 50 ans au chômage de longue durée ou de très longue durée. Ce dispositif n'a cependant pas été retenu comme mesure d'urgence pour l'emploi dans la loi d'habilitation du 26 juillet 2005.

Les limites d'âge encadrant l'accès aux cadres d'emplois dans la fonction publique territoriale

L'ordonnance du 2 août 2005 modifie l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 autorisant notamment l'établissement de conditions d'âge pour le recrutement de fonctionnaires dans les corps, cadres d'emplois et emplois de la fonction publique. L'objectif de cette réforme est de supprimer partiellement les possibilités de fixer des conditions d'âge lors du recrutement de fonctionnaires. L'absence de limite d'âge pour l'accès par concours aux corps et cadres d'emplois devient donc la règle, et leur existence, l'exception. Ce changement, applicable aux trois fonctions publiques, a avant tout des conséquences importantes pour le recrutement des fonctionnaires de l'Etat. En effet, le recrutement de fonctionnaires territoriaux est rarement limité par une condition d'âge.

Les anciennes dispositions

Jusqu'au 1^{er} novembre 2005, date de l'entrée en vigueur de la présente modification, l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 autorise la fixation de conditions d'âge lors du recrutement de fonctionnaires. L'article 1^{er} du décret n°85-1229 du 20 novembre 1985 relatif aux conditions générales de recrutement des agents de la fonction publique territoriale précise ainsi que chaque statut particulier peut prévoir des conditions d'âge pour le recrutement des fonctionnaires. La loi du 13 juillet 1983 offre également la possibilité de fixer des conditions d'âge dans le cadre de l'évolution de carrière des fonctionnaires.

Les origines de l'établissement des limites d'âge

Le rapport au Président de la République relatif à cette ordonnance, publié au journal officiel le 3 août 2005, précise l'origine de l'institution des limites d'âge. Il rappelle que leur fixation avait, d'une part, pour objectif de permettre aux fonctionnaires de bénéficier d'une durée minimale de carrière afin d'obtenir une pension de retraite et un déroulement de carrière. Ces conditions d'âge permettaient, d'autre part, de limiter le nombre de candidats aux concours. Enfin, elles offraient la possibilité, pour le recrutement par concours dans des cadres d'emplois dont l'accès était subordonné à une période de formation dans une école, d'avoir une promotion homogène.

Les justifications de la suppression des limites d'âge

Le rapport souligne, dans un second temps, les considérations de fond et d'ordre pragmatique qui ont rendu nécessaire une évolution.

Tout d'abord, dans le contexte actuel de lutte contre l'exclusion, la fonction publique se devait de participer à l'intégration des exclus et donc d'offrir une chance de retour à l'emploi aux personnes les plus âgées sans activité professionnelle en supprimant la plupart des limites d'âge. En outre, à la suite de la réforme des retraites conduisant notamment à l'allongement de la durée d'activité, les limites d'âge constituaient un frein au développement des secondes carrières et des carrières plus longues.

De plus, les conditions d'âge réduisaient les possibilités de recrutement d'agents travaillant dans le secteur privé ayant acquis une expérience professionnelle enrichissante pour la fonction publique.

Cet élargissement des possibilités de recrutement a également pour fonction de combler les départs en retraite et d'éviter un déséquilibre démographique entre les classes d'âge.

Au niveau européen, la France devait, qui plus est, se conformer aux exigences découlant de la Charte européenne des droits fondamentaux interdisant toute discrimination fondée sur l'âge.

Des considérations d'ordre pragmatique justifient également la limitation des conditions d'âge.

En effet, le rapport explique que cette réforme a une valeur avant tout symbolique puisque plusieurs expériences ont montré que le nombre de candidats à un concours n'augmente pas à la suite de la suppression des limites d'âge. Toutefois, cette suppression est importante pour les personnes soumises à ces restrictions qui les perçoivent comme une discrimination. Plusieurs dérogations avaient d'ailleurs été instaurées, notamment dans les statuts particuliers et par le décret n°85-1229 du 20 novembre 1985 pour la fonction publique territoriale. Certaines de ces dérogations étaient contraires au principe d'égalité entre les hommes et les femmes proclamé par le droit communautaire, et ont donc été modifiées par la loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique¹. En outre, ces dérogations avaient pour conséquence d'alourdir les formalités administratives en obligeant notamment les organisateurs de concours à vérifier si les candidats relevaient de ces dérogations.

Les nouvelles dispositions

L'ensemble de ces éléments a conduit les pouvoirs publics à supprimer la majorité des limites d'âge et à n'en conserver la possibilité que dans certaines hypothèses précises.

D'une part, l'ordonnance autorise le pouvoir réglementaire à fixer des conditions d'âge pour le recrutement de fonctionnaires dans les cadres d'emplois ou emplois classés

L'ordonnance ne modifie pas les conditions d'âge prévues dans le cadre de la progression de carrière

en catégorie active, dans la mesure où l'âge avancé de départ en retraite des emplois classés dans cette catégorie a pour effet de raccourcir les carrières. L'ordonnance laisse en outre subsister les possibilités de fixer des conditions d'âge dans le cadre de la progression de la carrière, justifiées notamment par l'exigence d'un niveau minimal d'expérience professionnelle.

D'autre part, afin de rentabiliser le coût de la formation en préservant une durée minimale de service, les dispositions réglementaires fixant des limites d'âge pour le recrutement de fonctionnaires dans des corps et cadres d'emplois dont l'accès est soumis à une formation préalable d'au moins deux ans « peuvent être maintenues ».

¹ Se reporter sur ce point au dossier page 3.

Les conséquences sur les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale

Au sein de la fonction publique territoriale, des conditions d'âge sont actuellement fixées dans six cadres d'emplois, quatre dans la filière sapeurs-pompiers professionnels et deux dans la filière culturelle (voir encadré).

Dans la filière sapeurs-pompiers professionnels, la plupart des accès par concours aux cadres d'emplois sont soumis à une condition d'âge. L'ensemble de ces conditions d'âge peut être maintenu au moment de l'entrée en vigueur de la modification de l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 puisque ces cadres d'emplois relèvent de la catégorie active.

Dans la filière culturelle, les limites d'âge pour l'accès par concours aux cadres d'emplois des conservateurs territoriaux du patrimoine et des conservateurs territoriaux de bibliothèques ne pourront en principe être maintenues. En effet, le statut particulier de ces deux cadres d'emplois fixe une obligation de scolarité préalable de dix huit mois alors que l'ordonnance n'autorise un tel maintien que lorsque la durée de la formation atteint deux ans.

On rappellera que ces nouvelles dispositions n'entreront en vigueur que le 1^{er} novembre 2005 afin de permettre aux services organisateurs de concours de prendre en compte ces modifications.

Le parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'Etat (PACTE)

L'ordonnance du 2 août 2005 institue un nouveau mode de recrutement, dénommé parcours d'accès aux carrières des trois fonctions publiques (PACTE), et ajoute, pour la fonction publique territoriale, un article 38 bis à la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Le décret du 2 août 2005 fixe les conditions d'application de ce nouvel article.

Le PACTE constitue un nouveau mode de recrutement dérogatoire au concours, permettant de recruter des jeunes dans des emplois appartenant à des cadres d'emplois de

Les limites d'âge encadrant actuellement l'accès par concours à certains cadres d'emplois de la fonction publique territoriale

FILIÈRE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS

Médecins et pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels	35 ans au plus au 1 ^{er} janvier de l'année du concours
Lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels	<i>Pour le concours externe :</i> 29 ans au plus au 1 ^{er} janvier de l'année du concours <i>Pour le concours interne :</i> 39 ans au plus le 1 ^{er} janvier de l'année du concours
Infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels	30 ans au plus au 1 ^{er} janvier de l'année du concours
Sapeurs-pompiers professionnels non officiers	25 ans au plus au 1 ^{er} janvier de l'année du concours

FILIÈRE CULTURELLE

Conservateurs territoriaux du patrimoine	<i>Pour le concours externe :</i> moins de 30 ans au 1 ^{er} janvier de l'année du concours
Conservateurs territoriaux de bibliothèques	<i>Pour le concours externe :</i> moins de 30 ans au 1 ^{er} janvier de l'année du concours ou moins de 35 ans au 1 ^{er} janvier de l'année du concours pour les élèves de l'Ecole nationale des chartes et ayant satisfait aux obligations de scolarité de la 3 ^e année

catégorie C. Dans le contexte actuel de forte exclusion des jeunes du monde du travail, l'objectif de cette mesure est de favoriser l'insertion de jeunes sortis prématurément du système scolaire. Cette nouvelle mesure trouve des points de similitude avec le contrat de professionnalisation institué dans le secteur privé par la loi du 4 mai 2004².

Le rapport au Président de la République relatif à cette ordonnance explique que les concours, dont l'accès est subordonné généralement à la possession d'un diplôme, et dont les épreuves sont souvent très scolaires, excluent une grande partie de la population de l'entrée dans la fonction publique. La création du PACTE doit selon lui permettre d'assurer une plus grande représentativité de la société au sein de la fonction publique et de lutter contre l'exclusion en jouant un rôle d'ascension sociale.

Les bénéficiaires du PACTE

Les jeunes doivent remplir plusieurs conditions pour pouvoir postuler à un emploi dont le recrutement s'effectue par le PACTE.

L'article 38 bis de la loi du 26 janvier 1984 précise qu'ils doivent :

- être âgés 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.

Le projet d'article législatif portant création du PACTE présenté à la session du CSFPT du 22 décembre 2004 proposait l'accès au PACTE à une autre catégorie de jeunes, ceux n'ayant pas achevé le premier cycle de l'enseignement supérieur (Bac +1 maximum) et qui sont en situation de chômage depuis plus d'un an. Cette hypothèse n'a pas été retenue dans l'ordonnance du 2 août 2005.

Dans la mesure où ils ont vocation à être titularisés, les bénéficiaires d'un PACTE sont soumis aux conditions générales de nationalité applicables aux fonctionnaires.

En outre, l'article 3 du décret du 2 août 2005 prévoyant l'application aux bénéficiaires d'un contrat PACTE de l'essentiel des dispositions du décret

n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale, et notamment de son article 2, les candidats doivent satisfaire aux conditions de

recrutement définies à cet article. Toutefois, celui-ci établit une distinction entre les personnes de nationalité étrangère et les personnes possédant la nationalité française ou ressortissantes d'un Etat membre de l'union européenne. Or, la disposition permettant aux personnes de nationalité étrangère de pouvoir postuler à un contrat dans la fonction publique territoriale semble inapplicable dans le cadre du recrutement par contrat PACTE puisque ces agents ont vocation à devenir fonctionnaires et doivent donc également remplir les conditions définies à l'article 5 de la loi du 13 juillet 1983 : avoir la nationalité française ou être ressortissant d'un Etat membre de la communauté économique européenne.

Les jeunes doivent donc remplir les conditions suivantes :

- être de nationalité française ou ressortissant d'un Etat membre de la communauté économique européenne ;
- jouir de leurs droits civiques ;
- être en position régulière au regard du code du service national ;
- ne pas avoir de mentions incompatibles avec l'exercice des fonctions inscrites au bulletin n°2 du casier judiciaire ;
- posséder les conditions d'aptitude physique requises pour l'exercice de la fonction.

La procédure spécifique du recrutement

La sélection des candidats est encadrée par une procédure originale.

Cette procédure est obligatoirement organisée par :

- les centres de gestion pour les collectivités et les établissements publics qui sont affiliés à titre obligatoire ou à titre volontaire ;
- les collectivités ou les établissements publics eux-mêmes, en l'absence d'affiliation au centre de gestion.

Cette procédure crée donc une nouvelle compétence obligatoire pour les centres de gestion.

L'avis de recrutement

Les collectivités affiliées envoient au centre de gestion compétent la liste de leurs emplois vacants pour lesquels le recrutement aura lieu par la procédure PACTE en indiquant la nature de ces emplois.

Les centres de gestion et les collectivités non affiliées effectuent les formalités de publicité en précisant le nombre de postes à pourvoir, leur nature, l'intitulé du contrat, les conditions à remplir, la date limite de dépôt de candidatures ainsi que les conditions de convocation à l'entretien.

² Loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

La publicité est réalisée à plusieurs niveaux au moins un mois avant la date limite de dépôts des candidatures (voir encadré).

La publicité de l'avis de recrutement

Les avis de recrutement sont :

- affichés dans les locaux du centre de gestion compétent ou des collectivités non affiliées organisant la sélection ;
- affichés dans les agences locales de l'ANPE situées dans le ou les départements où l'emploi est proposé ;
- transmis par l'ANPE aux directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle afin de permettre la diffusion dans les organismes concourant au service public de l'emploi ;
- publiés dans au moins un quotidien d'information générale à diffusion régionale.

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 janvier 1984, dès lors qu'il correspond à un emploi permanent ayant vocation à être occupé par un fonctionnaire.

Si une procédure spécifique de publicité est instituée pour ouvrir le poste au recrutement dans le cadre du PACTE, rien ne paraît exclure toutefois l'application de la procédure de vacance de poste de droit commun, organisée notamment par l'article 41 de la loi du 6 janvier 1984.

Le premier niveau de sélection par l'ANPE

Les jeunes envoient leur candidature à l'agence locale de l'ANPE de leur lieu de domicile. Les services de l'ANPE sont chargés de l'organisation d'une première sélection dont l'objectif est de ne retenir que les candidats remplissant les conditions mentionnées à l'article 38 *bis* de la loi du 26 janvier 1984. Elles transmettent ensuite les candidatures retenues à une commission chargée de la sélection.

Le deuxième niveau de sélection par la commission de sélection

Une commission spécifique est constituée pour le recrutement par contrat PACTE. Les centres de gestion, pour les collectivités affiliées, ou les collectivités elles-mêmes lorsqu'elles ne sont pas affiliées, nomment les membres de cette commission qui est obligatoirement composée d'au moins trois membres :

- d'un représentant choisi parmi le personnel des organismes concourant au service public de l'emploi ;
- d'un représentant de la ou des collectivités ayant des postes vacants ;

– d'une personnalité compétente extérieure à ces collectivités qui aura pour fonction de présider la commission.

La commission a la possibilité de siéger en sous-commissions dans une composition identique.

La deuxième phase de sélection est organisée par cette commission sur dossier puis sur entretien. Une fois les dossiers examinés, la commission établit 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.

La sélection définitive et le recrutement

Une dernière phase de sélection est réalisée par la commission lors de l'audition du candidat. L'entretien porte 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 organisateurs de la procédure de sélection. Les collectivités recrutent leurs agents sur cette liste³.

L'article 8 du décret du 2 août 2005 précise que le recrutement est effectué par l'autorité territoriale ayant pouvoir de nomination.

Les candidats non recrutés restent inscrits sur cette liste pendant les dix mois suivant la date à laquelle la liste a été arrêtée et peuvent ainsi être recrutés pendant cette durée. Aucune disposition ne prévoit toutefois la possibilité de prolonger l'inscription sur cette liste, comme cela est prévu pour les listes d'aptitude, par exemple dans le cas d'un congé de maternité. Le dispositif PACTE ne garantit aucun recrutement aux jeunes figurant sur la liste, ce qui pourra conduire, le cas échéant, à un phénomène de « reçus-collés ».

La portée et l'utilisation de ces listes appellent quelques remarques ou interrogations.

Il semble, compte-tenu de l'importance accordée par la procédure de sélection à la vérification de l'adaptation des candidats aux postes proposés, que seules les collectivités ayant déclaré un avis de recrutement dans les conditions précitées peuvent recruter des candidats. Pour la même raison, un jeune sélectionné pour un emploi précis ne pourra en principe pas être recruté sur d'autres fonctions. L'ordonnance affirmant clairement que la décision de conclure le contrat PACTE est de la compétence exclusive

³ S'agissant de la liste définitive, les décrets d'application du PACTE dans la fonction publique de l'Etat et dans la fonction publique hospitalière précisent que, lorsque le nombre de noms le permet, le nombre de candidats retenus doit être au moins égal à une fois et demi le nombre de postes à pourvoir et au plus égal au triple du nombre de postes à pourvoir. Cette disposition n'a pas été retenue pour la fonction publique territoriale.

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.

Cette procédure originale de sélection semble avoir pour objectif de garantir l'impartialité et l'égal accès aux emplois publics.

Ainsi, les collectivités qui souhaitent recruter certains jeunes qu'elles connaissent déjà devront néanmoins suivre la procédure spécifique de recrutement afin notamment de respecter le principe constitutionnel d'égal accès aux emplois publics. On indiquera toutefois qu'à la différence du concours, le principe de l'anonymat des candidats ne s'applique pas dans le cadre du PACTE.

Les règles applicables aux bénéficiaires d'un contrat PACTE

Les agents ainsi recrutés sont considérés comme des agents de la collectivité. A ce titre, ils sont pris en compte dans le calcul des effectifs de la collectivité, ce qui peut avoir des conséquences pour les calculs de seuils, notamment pour la création de certaines instances, telles que les comités techniques paritaires.

La soumission au décret du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires

Le décret du 2 août 2005 précise que les agents recrutés par contrat PACTE sont également régis par le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale à l'exception de certaines dispositions.

Ainsi, certaines dispositions sont, du fait de leur nature, inapplicables aux contrats PACTE, telles que la cessation progressive d'activité. D'autres ont été réglementées différemment par le décret du 2 août 2005 afin de tenir compte de la spécificité des contrats conclus par la voie du 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.

A titre d'exemple, les agents non titulaires en activité relevant du décret du 15 février 1988 peuvent bénéficier d'un congé de grave maladie pendant trois ans, s'ils sont employés depuis au moins trois ans. Ils conservent l'intégralité de leur traitement pendant les douze premiers mois. Afin de tenir compte de la durée maximale de deux ans du contrat PACTE, le décret du 2 août 2005 précise que les agents relevant d'un tel contrat peuvent bénéficier d'un congé de grave maladie sans condition de durée de service pendant une période de dix huit mois, en conservant l'intégralité de leur traitement pendant six mois. Le contrat est prolongé d'une durée égale à celle du congé dont a bénéficié l'agent.

Enfin, le décret du 2 août 2005 écarte les agents bénéficiaires d'un contrat PACTE de certaines dispositions du décret du 15 février 1988, telles que celles relatives au congé non rémunéré pour raisons familiales ou personnelles, sans que leur soit substitué un dispositif spécifique adapté au PACTE.

S'agissant du temps partiel, le décret PACTE ne précise pas si les dispositions du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale sont applicables aux agents détenteurs d'un contrat PACTE. Toutefois, deux dispositions du décret du 29 juillet 2004 semblent exclure les agents recrutés par contrat PACTE du temps partiel. D'une part, la première disposition exclut une grande partie des bénéficiaires d'un contrat PACTE puisque les agents non titulaires ne peuvent bénéficier d'un travail à temps partiel que s'ils sont employés depuis plus d'un an de manière continue à temps complet. D'autre part, l'article 16 de ce décret permet de suspendre le temps partiel dès lors que l'agent participe à une formation incompatible avec un service à temps partiel. Il semble que le PACTE, qui s'accompagne d'une formation correspondant à au moins 20 % de la durée de son contrat, s'oppose pour ce motif à l'exercice des fonctions à temps partiel. Le rapport de présentation du projet de décret soumis à la séance du CSFPT du 6 juillet 2005 précisait

d'ailleurs que le bénéfice d'un travail à temps partiel serait exclu pour les détenteurs d'un contrat PACTE.

Les agents bénéficiaires d'un contrat PACTE sont en revanche soumis aux dispositions du décret du 15 février 1988

Le décret PACTE combine des dispositions spécifiques et des dispositions du décret du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires

relatives, notamment, aux conditions de recrutement, aux congés annuels, aux congés de maladie, aux accidents du travail, au congé de maternité, au congé de paternité, au congé d'adoption, aux sanctions disciplinaires et à l'indemnité de licenciement.

La durée du travail

L'agent est soumis à la durée de travail fixée pour l'ensemble des agents de la collectivité. Il ne peut toutefois réaliser de travaux supplémentaires. Le temps de formation doit être considéré comme du temps de travail effectif.

La rémunération

Les agents ainsi recrutés perçoivent un pourcentage du traitement minimum de la fonction publique. L'ordonnance précise que la rémunération ne peut être inférieure à celle perçue par les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, qui est exprimée en pourcentage du SMIC

en application de l'article L. 981-5 du code du travail. Le décret du 2 août 2005 transpose ce principe à la fonction publique, en exprimant la rémunération dans le cadre du PACTE en pourcentage du traitement minimum de la fonction publique.

Le montant du traitement est donc 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 aux obligations résultant du travail de nuit, des dimanches et des jours fériés.

Le projet de décret offrait la possibilité à ces agents de bénéficier des indemnités horaires pour travaux supplémentaires. Cette disposition a été supprimée dans la version définitive du décret.

Le contrat et la formation de l'agent

Le contrat

Le contrat PACTE est un contrat de droit public, et comporte des mentions obligatoires (voir encadré ci-dessous). Il est conclu pour une période qui ne peut être inférieure à douze mois et supérieure à deux ans. Un arrêté doit fixer un modèle de contrat.

Les stipulations obligatoires du contrat de travail

Le contrat doit comporter :

- sa date d'effet,
- la définition du poste occupé,
- la dénomination des fonctions exercées ainsi que celles du cadre d'emplois 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,
- le montant de la rémunération brute mensuelle,
- les conditions particulières d'exercice de l'emploi de l'agent,
- les obligations de l'agent en matière de formation et d'activité professionnelles,
- la période d'essai.

Un avenant au contrat peut être établi à la fin de la période d'essai dès lors que la formation ne semble pas adaptée à l'emploi occupé.

Le choix de la formation et l'accompagnement par un tuteur

La formation constitue un élément essentiel du PACTE. 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 de l'emploi occupé est accessible par la voie des concours sous réserve d'être en possession d'un titre ou d'un diplôme, la formation sera 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'emplois 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 un diplôme de niveau V.

La qualification doit être inscrite au répertoire des certifications professionnelles et être en rapport avec l'emploi occupé. Dans le cas contraire, l'agent et l'employeur choisissent une formation qui permettra aux agents sans qualification d'acquérir les connaissances de base.

La formation est effectuée dans 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 d'accueil ou par des stages au CNFPT.

Un tuteur est chargé du suivi du travail et de la formation du jeune

Afin d'accompagner le jeune, la collectivité désigne un agent volontaire du service ayant au moins deux années 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 doit donc 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.

Afin d'assurer ses nouvelles fonctions, le tuteur peut participer à des formations.

La fin du contrat

La procédure définie dans le décret du 2 août 2005 relative à la fin de contrat combine des dispositions spécifiques et des dispositions similaires à celles du décret du 15 février 1988.

La fin du contrat pendant la période d'essai

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

La rupture du contrat avant son terme postérieurement à la période d'essai

D'une part, la collectivité peut rompre le contrat PACTE en cas de manquement aux obligations du contrat, en cas de refus de signer la convention, en cas de faute disciplinaire ou, par décision motivée, en cas d'insuffisance professionnelle. La collectivité doit préalablement recevoir l'avis du tuteur. Dans le cas d'un licenciement pour insuffisance professionnelle, la collectivité doit auparavant communiquer à l'agent les griefs et l'inviter à présenter ses observations.

Les agents licenciés pour les trois premiers motifs ne peuvent percevoir d'indemnité de licenciement et ne bénéficient pas d'une période de préavis.

La collectivité envoie à l'agent une lettre recommandée avec demande d'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 quinze jours lorsque l'agent a moins de six mois d'ancienneté et d'un mois lorsque l'agent a au moins six mois d'ancienneté.

L'indemnité de licenciement est versée dans les conditions fixées par le décret du 15 février 1988.

La protection contre le licenciement des femmes enceintes ou des agents en cours d'adoption est sensiblement rédigée dans les mêmes termes que ceux du décret relatif aux agents non titulaires.

D'autre part, l'agent peut présenter sa démission. Il doit préciser son intention de démissionner à son employeur

en lui envoyant une lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le préavis est le même que celui décrit ci-dessus.

La suspension

A la différence des agents relevant du décret du 15 février 1988 pour lesquels la procédure de suspension est appliquée sans texte, l'article 18 du décret du 2 août 2005 prévoit expressément que les agents bénéficiaires d'un contrat PACTE peuvent être suspendus pour faute grave en cas de manquement aux obligations professionnelles ou en cas d'infraction de droit commun. En l'absence de précision, ils ne peuvent pas percevoir leur rémunération pendant la suspension.

A l'exception des dispositions relatives à la rémunération et au conseil de discipline, le décret du 2 août 2005 reprend les règles en vigueur applicables aux fonctionnaires en matière de suspension.

L'arrivée au terme du contrat

Une procédure spécifique est prévue lors de l'arrivée du contrat à son terme, qui se rapproche de celle applicable aux personnes handicapées recrutées sur la base de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984. 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 personnalités compétentes dont une extérieure au service de l'agent.

L'ordonnance du 2 août 2005 précise que préalablement à la titularisation, l'aptitude professionnelle de l'agent doit être vérifiée. La commission procède ainsi à une étude du dossier de l'agent comprenant son carnet de suivi et l'avis du tuteur et réalise un entretien avec l'agent un mois avant le terme de son contrat. Les modalités de l'organisation de cet entretien ne sont cependant pas précisées.

La titularisation s'accompagne d'un engagement de servir la collectivité pendant le double de la durée du contrat

A l'issue de cette étape, trois alternatives s'offrent à l'autorité territoriale :

- la titularisation

Dès lors qu'il est jugé compétent pour l'exercice de ses fonctions et qu'il a obtenu, le cas échéant

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 à accomplir une période de services effectifs dans la collectivité qui l'a recruté

correspondant à deux fois la durée du contrat, majorée des périodes de renouvellement de contrat. En cas de rupture anticipée par l'agent, ce dernier rembourse les frais de formation sauf dispense par la collectivité.

• Le renouvellement et la prolongation du contrat

Le renouvellement et la prolongation de contrat renvoient à des cas différents limitativement énumérés. Ces deux notions sont soumises à des règles distinctes notamment au moment de la titularisation et de l'engagement de servir.

D'une part, le contrat est renouvelé pour une durée maximale d'un an dès lors que la commission n'a pu évaluer l'aptitude professionnelle de l'agent à la suite de l'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ou de la défaillance de l'organisme de formation.

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

La durée du renouvellement ou de la prolongation tient compte du calendrier de la formation suivie.

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 de titularisation juge 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 de charges

Afin d'inciter les collectivités à recruter des agents par la procédure PACTE, les contrats conclus avant le 1er janvier 2010 sont exonérés des cotisations employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales. L'article 6 de l'ordonnance du 2 août 2005 fixe les conditions de calcul et le montant de cette exonération.

Toutefois, lorsqu'un agent bénéficiaire d'un contrat PACTE se trouve en congé avec maintien de tout ou partie de sa rémunération, le calcul de l'exonération relève de dispositions spécifiques qui sont précisées par un décret du 29 août 2005⁴.

En cas de non respect par l'employeur de ses obligations, le bénéfice de l'exonération peut lui être retiré dans des conditions fixées par ce même décret. ■

⁴ Décret n°2005-1055 du 29 août 2005, *Journal officiel* du 30 août 2005.