

La lettre du *CIG petite couronne*

N°36 – Jeudi 24 novembre 2005

Destinataires : Maires, Présidents, Adjointes au maire/Vice-présidents chargés du personnel, DGS, DGAS chargés du personnel, DRH, DirCab, DirCom

Synthèse du « Petit déjeuner de l'emploi territorial » qui s'est tenu avec Brice HORTEFEUX, ministre délégué aux Collectivités Territoriales, au CIG, le 17 novembre 2005 : « Le PACTE : un levier pour l'emploi des jeunes sans qualification. Quels enjeux pour les élus locaux ? ».

Plus de 100 personnes ont participé au cinquième petit déjeuner organisé le 17 novembre 2005 par le CIG petite couronne, en partenariat avec l'association des maires d'Ile-de-France (AMIF). Brice HORTEFEUX, ministre délégué aux Collectivités Territoriales, invité exceptionnel, était venu présenter le dispositif de parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et d'Etat (PACTE), institué par l'ordonnance du 2 août 2005. Il s'agit d'un **nouveau mode de recrutement** proposé aux collectivités publiques dans le cadre de l'action prioritaire pour l'emploi annoncée par le premier ministre le 8 juin 2005 dans son discours de politique générale. En effet, si le gouvernement a sollicité la mobilisation de l'ensemble des acteurs privés et publics, il semble que les élus locaux soient les plus à même d'apporter une réponse au problème de l'emploi et notamment des jeunes.

Un dispositif original

Brice HORTEFEUX a détaillé les enjeux puis les modalités de mise en œuvre fixés par le décret du 2 août 2005 avant de dialoguer avec la salle. Il s'agit d'encourager le recrutement de jeunes sans qualification sur des emplois vacants de catégorie C. Ce dispositif, qui vise à atténuer les inégalités et les discriminations liées à la possession d'un diplôme, complète les autres modalités de recrutement comme l'apprentissage, le recrutement direct sans concours. La règle de droit commun du recrutement par les employeurs territoriaux reste, bien entendu, le concours.

Les jeunes concernés ont entre 16 et 25 ans, sont sans diplôme, sans qualification professionnelle, ou avec un niveau de qualification inférieur au baccalauréat. Ils sont français ou ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne.

Ils signent avec la collectivité un contrat de droit public d'une durée allant de un à deux ans assorti d'une convention de formation associant un organisme de formation qui doit leur permettre de s'adapter à leur emploi. Ce contrat permet à la collectivité d'apprécier leur aptitude à occuper le poste et de décider la titularisation. Les collectivités ayant signé un contrat avant le 1^{er} janvier 2010 bénéficieront d'exonérations de certaines cotisations.

Le candidat retenu est considéré comme un agent de la collectivité avec cependant deux différences importantes. D'une part, une période d'essai de deux mois, prorogeable, qui est destinée à apprécier le caractère opérationnel de l'agent. Certains élus présents estiment que cette période reste insuffisante. D'autre part, une rémunération variable en fonction de l'âge qui ne peut être inférieure à 55 % du minimum de traitement dans la fonction publique si l'agent a moins de 21 ans et à 70% si l'agent a plus de 21 ans. Enfin, la circulaire ministérielle ajoute que le degré de qualification peut également être pris en compte.

Une implication de l'ensemble des acteurs de l'emploi public

Une réunion de coordination de tous les acteurs de l'emploi public, dont les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), est prévue en petite couronne. Elle permettra de mettre en place le processus de diffusion de l'offre d'emploi et de recherche des candidats, dont la durée estimée à deux mois répond à un souci d'efficacité.

Le décret confiant aux centres de gestion une part de la mise en œuvre du dispositif, Doris PESTEUSEK, directrice de l'emploi au CIG, en a présenté les modalités concrètes pour la petite couronne. Les collectivités et établissements publics affiliés informent le CIG des postes qu'ils souhaitent pourvoir au moyen d'un formulaire papier ou en utilisant le réseau (logiciel SNAPI emploi). Le CIG assure ensuite la publicité des offres : affichage, envoi aux agences locales de l'ANPE, publication dans la presse quotidienne régionale. Pour une plus large diffusion, les DDTEFP adresseront également ces offres aux missions locales et au réseau information jeunesse.

En matière de recherche de candidats, le président du CIG constitue une commission d'au moins trois membres : un représentant des organismes concourant au service public de l'emploi, un représentant des collectivités qui recrutent et une personnalité extérieure compétente : le vice-président du CIG chargé de l'emploi. Cette commission est chargée de sélectionner sur dossier puis sur entretien les candidatures transmises par l'ANPE. La collectivité effectue son choix librement à partir de la liste définitive arrêtée par la commission. Le CIG est prêt dès à présent à répondre aux demandes des collectivités

Les conditions de réussite du PACTE

Deux éléments essentiels devraient concourir à la réussite du dispositif PACTE : une formation adaptée et un accompagnement par un tuteur.

Le jeune choisi bénéficie d'un temps de formation auprès d'un organisme agréé au moins égal à 20 % de la durée du contrat et financé par la collectivité. Cette formation est adaptée au métier qu'il exerce dans la collectivité. Elle doit être qualifiante ou aboutir à un diplôme et être inscrite au répertoire des certifications professionnelles. Elle peut être complétée par le CNFPT pour l'acquisition de connaissances de base. Un rapprochement entre les collectivités et les organismes de formation sera nécessaire pour aménager les dates des cycles des formations suivies.

Un acteur clé du dispositif est le tuteur. C'est un agent du service d'affectation qui est volontaire, compétent et expérimenté. Il est chargé du suivi du travail et de la formation de l'agent recruté. Il intervient en cas de difficulté et tient un carnet de suivi. Le texte ne prévoit pas de compensation financière spécifique, ce qui a été regretté par certains élus. Toutefois pour encourager le tutorat, la collectivité peut décider de verser des indemnités supplémentaires et de valoriser cet engagement dans le parcours de carrière.

Une perspective de titularisation

A l'issue du contrat la commission de titularisation, composée d'un représentant de l'autorité territoriale et de deux personnes compétentes dont une extérieure au service de l'agent, se réunit pour étudier l'aptitude professionnelle de l'agent. Elle reçoit le tuteur qui présente le carnet de suivi et donne un avis. Enfin elle reçoit l'agent en entretien.

L'autorité territoriale reste seule compétente pour prendre une décision. Trois possibilités s'offrent à elle. Tout d'abord, titulariser l'agent dès lors qu'elle le juge compétent et qu'il

dispose dorénavant de la formation ou du diplôme requis. Ensuite, proroger le contrat si elle n'a pu se prononcer en cas de congé ayant interrompu l'activité de l'agent. Enfin, décider de licencier l'agent si elle juge ses capacités professionnelles insuffisantes. La durée de deux ans semble courte à certains élus pour permettre à un agent de s'intégrer dans le monde du travail tout en suivant une formation et à l'employeur d'apprécier son opérationnalité.

Le Pacte est un moyen supplémentaire donné aux collectivités territoriales en réponse aux trois défis que le projet de loi sur la réforme de la fonction publique territoriale se propose de relever : anticiper l'évolution de la pyramide des âges, améliorer l'attractivité de la FPT qui propose 253 métiers et assouplir la gestion des ressources humaines par les employeurs (seuils, quotas, formation, concours). Brice HORTEFEUX a annoncé son souhait d'une adoption rapide de ce projet de loi.

Liens ou références :

Décret n°2005-904 du 2/8/2005.

Circulaire ministérielle – ministre délégué aux collectivités territoriales - NOR MCTB0510016C.

Informations administratives et juridiques (IAJ), n°8, août 2005, CIG petite couronne, et fiches BIP.

Site internet du ministère de la fonction publique : www.fonction-publique.gouv.fr.