



LE PARCOURS D'ACCÈS AUX CARRIÈRES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE, HOSPITALIÈRE ET DE L'ÉTAT - PACTE

Références : Article 38 bis de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale.
Décret n°2005-904 du 2 août 2005 fixant les modalités d'application du PACTE

- Le Dispositif Parcours d'accès aux carrières de la Fonction Publique Territoriale, hospitalière et de l'État (PACTE), est destiné à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes non diplômés et des chômeurs de longue durée âgés de 45 ans et plus, par un recrutement en qualité d'agent contractuel de droit public sur des emplois de catégorie C, assorti d'une formation en alternance et susceptible de donner lieu à une titularisation.
- Les cadres d'emplois concernés sont uniquement ceux accessibles par la voie des concours de catégorie C.
- Le nombre de postes offerts au titre de ce dispositif ne peut être inférieur à 20 % du nombre total de postes de catégorie C à pourvoir par cette voie et celle du recrutement sans concours au titre de l'année civile. Cette obligation ne s'impose qu'aux collectivités et établissements publics assimilés de plus de 40 000 habitants.

➔ Public concerné

- Personnes, âgées de 16 à 28 ans au plus, sans diplôme ni qualification professionnelle ou détenant un diplôme inférieur au baccalauréat.
- Personnes en situation de chômage de longue durée, âgées de 45 ans et plus et bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation adultes handicapés, ou du RMI ou de l'allocation de parent isolé dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre et Miquelon.
- L'âge du bénéficiaire est apprécié à la date limite de dépôt des candidatures.





➔ Modalités de recrutement

L'organisation des opérations préalables au recrutement est confiée au centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés.

PUBLICITÉ DES RECRUTEMENTS

- Les recrutements doivent faire l'objet d'une publicité préalable pour permettre de garantir une égalité des chances entre les bénéficiaires du dispositif.
- La collectivité ou l'établissement employeur déclare le ou les postes vacants, rédige le ou les avis de recrutement qui mentionne(nt) le nombre de postes et la nature des emplois à pourvoir, l'intitulé du contrat, les conditions à remplir par les candidats, la date limite de dépôt des candidatures et indique que seuls seront convoqués à une audition les candidats retenus par une commission de sélection.
- L'avis est transmis au centre de gestion dont relève la collectivité. Celui-ci transmet l'avis aux institutions suivantes :
 - L'agence locale de Pôle Emploi du département concerné
 - La direction régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi pour diffusion au sein du réseau du service public de l'emploi.
- L'avis est affiché dans les locaux de ces établissements un mois avant la date limite des candidatures et il doit être publié sur les sites Internet des autorités organisatrices du recrutement (centre de gestion, collectivité territoriale ou établissement public).

ENVOI DES CANDIDATURES

- Les candidats adressent leurs candidatures, accompagnées d'un descriptif de leur parcours antérieur de formation et, le cas échéant, de leur expérience, auprès de l'agence Pôle Emploi de leur domicile.
- Pôle Emploi vérifie si les conditions sont remplies et transmet les candidatures recevables à une commission de sélection.

SÉLECTION DES CANDIDATS - COMMISSION DE SÉLECTION

- L'examen des candidatures est confié à la commission de sélection, dont le président et les membres sont nommés, par arrêté. Cette commission est composée d'au moins trois membres :
 - Un membre désigné parmi les personnels des organismes publics concourant au service public de l'emploi,
 - Un représentant de la collectivité ou de l'établissement public,
 - Une personnalité compétente extérieure à la collectivité ou à l'établissement qui assure la présidence.
- La commission examine les candidatures et sélectionne un nombre de candidats au moins égal, dans la mesure du possible, au triple du nombre d'emplois à pourvoir.
- La commission auditionne les candidats sélectionnés, évalue la motivation et la capacité d'adaptation à l'emploi à pourvoir.
- Elle arrête la liste des candidats proposés accompagnée de son appréciation sur chaque candidat et la transmet à l'autorité territoriale qui recrute. Pendant les dix mois suivant l'élaboration de cette liste, les candidats non recrutés y restent inscrits et ont la possibilité d'être recrutés si un poste devient vacant.
- Les bénéficiaires du PACTE ont la qualité d'agent public contractuel des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant.





→ Le contrat

- Le PACTE est un contrat de droit public d'une durée fixée obligatoirement entre 1 an et 2 ans.
- Le contrat doit préciser : la date d'effet, la définition du poste occupé, les fonctions exercées et le 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 éventuelles conditions particulières d'exercice de l'emploi occupé, les obligations de l'agent en matière de formation et d'activité professionnelles.
- Il prévoit une période d'essai de deux mois à l'issue de laquelle l'autorité de recrutement vérifie avec le bénéficiaire et son tuteur l'adéquation de l'emploi occupé et du service d'affectation, avec le programme de formation. Si une erreur d'orientation est constatée, un avenant au contrat est établi.
- Un mois au plus tard avant le terme du contrat, l'aptitude professionnelle du bénéficiaire est examinée par une commission de titularisation dont les membres sont désignés par l'autorité territoriale.

→ La rémunération

- Si l'agent a moins de 21 ans, 55 % au moins du traitement minimal de la fonction publique,
- A partir de 21 ans, 70 % au moins de ce minimum S'ajoutent l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement.

→ La formation

- Pendant la durée du contrat, l'agent suit une formation en alternance, d'une durée au moins égale à 20 % de la durée du contrat, en vue d'acquérir un titre à finalité professionnelle ou un diplôme portant sur un domaine d'activité en rapport avec celui de l'emploi occupé.
 - Les formations sont dispensées par un ou plusieurs organismes habilités à délivrer le titre ou le diplôme.
 - Lorsque l'accès par voie de concours au cadre d'emplois correspondant à l'emploi occupé n'est pas soumis à une condition de titre ou de diplôme,
- la formation dispensée doit permettre au moins l'acquisition d'une qualification certifiée, d'un titre ou d'un diplôme de niveau V ou de niveau IV pour les agents possédant déjà une qualification de niveau V.
- La collectivité désigne un tuteur parmi les agents volontaires du service d'affectation comptant au moins 2 années de service, pour guider l'agent et le suivre dans son parcours de formation. Il tient à jour un carnet de suivi rendant compte de l'adaptation de l'agent à son emploi et du déroulement de sa formation.





→ La commission de titularisation

- La commission est présidée par un représentant de l'autorité territoriale et comporte en outre 2 personnalités choisies pour leurs compétences dont une au moins extérieure au service d'affectation.
- La commission s'entretient avec l'agent et examine son dossier comportant notamment le carnet de suivi rempli par son tuteur et son avis sur l'agent.
- **- Si l'agent est déclaré apte** à exercer les fonctions et a obtenu le diplôme requis, l'autorité territoriale, après avis de la CAP, procède à sa titularisation.
- **- Si l'agent n'a pu être retenu** par la commission qui a estimé ne pas pouvoir apprécier son aptitude, l'autorité territoriale prononce le renouvellement du contrat pour une durée ne pouvant excéder une année.
- Lorsque l'agent a bénéficié de congés maternité, adoption, paternité, maladie ou accident du travail, son contrat peut-être prolongé dans la limite de la durée des congés obtenus.
- Si l'appréciation de l'aptitude de l'agent révèle des capacités professionnelles insuffisantes, le contrat n'est pas renouvelé et l'intéressé peut bénéficier des allocations d'assurance chômage.
- La titularisation est suivie d'une affectation dans l'emploi occupé durant le PACTE. L'agent s'engage à accomplir dans la collectivité une période de service correspondant à deux fois la durée du contrat.

Un bilan des recrutements au titre du PACTE doit être présenté annuellement devant le comité technique compétent.