

FICHE 1 : PACTE

(Parcours d'Accès aux Carrières Territoriales et de l'Etat)

DEFINITION

Le Parcours d'Accès aux Carrières Territoriales et de l'Etat (PACTE) est un nouveau mode de recrutement. Souple et rapide, il permet **d'intégrer la fonction publique** en qualité de fonctionnaire titulaire, à l'issue d'une vérification d'aptitude et au terme d'un **engagement de professionnalisation d'une durée d'un à deux ans** (sauf cas particulier) alternant formation et stage.

Ce recrutement de droit public est ouvert pour des corps et cadres d'emplois **de catégorie C accessibles par concours**. Chaque PACTE consomme un emploi budgétaire.

PUBLIC

Tous **les jeunes de 16 à 25 ans révolus, sans diplôme et sans qualification**, ou ceux dont le niveau de qualification est **inférieur au niveau baccalauréat**.

EMPLOYEUR

Toute administration, tout service ou établissement public administratif, ou toute collectivité territoriale peut conclure un PACTE.

CARACTERISTIQUES DU CONTRAT

- Durée du contrat

La durée du contrat est comprise **entre douze et vingt-quatre mois à temps plein** – la loi ne permet pas le recrutement à temps partiel.

Il est prévu une **période d'essai de deux mois**. Pendant cette période, le contrat peut être rompu, sans préavis ni indemnité, par l'employeur ou par le jeune. Au-delà, un licenciement est possible pour faute ou insuffisance professionnelle. La procédure est alors la même qu'en cas de licenciement d'un agent non titulaire.

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).

- Rémunération

La rémunération brute mensuelle est calculée en pourcentage du minimum de traitement de la fonction publique.

Elle ne peut être inférieure à **55% de ce montant si le jeune est âgé de moins de 21 ans, à 70% au-delà de 21 ans.**

- Formation

Pendant son contrat, le jeune suit une formation en alternance. La qualification, le titre ou le diplôme ainsi préparé doit porter sur un domaine d'activité en rapport avec l'emploi occupé pendant le contrat et être enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Le temps consacré à la formation **représente au moins 20%** de la durée totale du contrat.

Il peut **être inégalement réparti** sur la durée totale du PACTE : plus intense au début, plus ponctuel à la fin, par exemple.

ORGANISATION DE LA FORMATION

Le PACTE vise à l'accès à l'emploi par une formation qualifiante. Ce peut être un diplôme ou une qualification certifiée. En signant un PACTE, l'employeur et l'agent s'engagent réciproquement sur une trajectoire de formation en alternance et sur un emploi de titularisation. **En plus du PACTE, une convention doit être conclue avec un centre de formation**, ce peut être l'AFPA, un GRETA, un CFA, un IPAG/CPAG, un IRA, le CNFPT, un lycée professionnel ou tout autre organisme de formation public ou privé. Cette convention donne lieu à la prise en charge par l'administration d'emploi des frais de formation engendrés par le PACTE.

TUTEUR

Un agent de la collectivité territoriale ou de l'établissement public sera désigné comme tuteur avec pour mission **d'accueillir le jeune, de le guider, de suivre son activité dans et hors du service ainsi que son parcours de formation.**

Il émet un avis sur l'aptitude du jeune et établit un carnet de suivi sur le déroulement du PACTE qui est joint au dossier dont dispose la commission de titularisation.

Le tuteur doit être volontaire et justifier d'une ancienneté de service d'au moins deux ans. Il peut bénéficier d'actions de formation pour accomplir sa mission.

Sa fonction de tuteur **peut être reconnue dans le cadre des régimes indemnitaires existants.**

AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR

- Rémunération

Les PACTE **conclus avant le 1er janvier 2010** ouvrent droit à **une exonération des cotisations patronales au titre des assurances sociales** (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse) **et des allocations familiales** qui sont assises sur les rémunérations versées au cours d'un mois civil aux bénéficiaires.

- Aide à la formation

Pour encourager le développement des PACTE, **une prime de 1000 euros par PACTE et par an** sera versée aux employeurs publics.

Cette prime concerne l'ensemble des PACTE conclus **avant le 1er janvier 2010.**

Afin de percevoir cette aide, chaque employeur devra **adresser au CNASEA**, qui procède au versement effectif de la prime **une copie de la convention de formation et une copie du contrat de PACTE** (Formulaire Cerfa n°12592*01).

- Engagement de l'agent

Au terme du contrat, après validation de l'aptitude de l'agent à exercer ses fonctions par la commission de titularisation et obtention du titre ou diplôme requis, **l'agent est titularisé par l'autorité territoriale sur l'emploi qu'il occupait pendant son PACTE** après avis de la commission administrative paritaire.

La titularisation est soumise à **une obligation de servir** dans la collectivité ayant procédé au recrutement. La durée de l'engagement de servir **est fixée à deux fois la durée du contrat** (majorée, le cas échéant, des périodes de renouvellement).

FORMALITES A 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 départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP)** 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.

A QUI S'ADRESSER ?

Pour plus de renseignements, **contactez votre agence ANPE ou la mission locale de votre secteur, le CNASEA** (pour des informations complémentaires concernant la prime d'aide à la formation) ou connectez vous sur **www.fonction-publique.gouv.fr**.