



MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA COHESION SOCIALE
ET DU LOGEMENT

Direction générale de l'administration
et de la fonction publique

Délégation générale à l'emploi
et à la formation professionnelle

FP 5 n° 2104

QUESTIONS – REPONSES relatives au PACTE

1. 10 questions sur le PACTE

1) Qu'est ce que c'est ?

Le Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriales, de la fonction publique hospitalière et de la fonction de l'Etat (PACTE) est un nouveau mode de recrutement dans les trois fonctions publiques qui propose d'intégrer la fonction publique en qualité de fonctionnaire titulaire à l'issue d'une vérification d'aptitude au terme d'un engagement de professionnalisation d'une durée de un à deux ans (sauf cas particulier) alternant formation et stage.

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

2) Pourquoi le PACTE ?

Le mode principal de recrutement par concours fondé sur un niveau de diplôme et sur des épreuves souvent trop théoriques se révèle discriminant pour une large part de la population.

Le but du PACTE est de rendre la fonction publique plus représentative de la société qu'elle sert. Il vise aussi à remettre en marche l'ascenseur social constitué par l'accès à l'emploi public et à faire jouer un rôle plus actif à la fonction publique en matière de lutte contre les discriminations et contre l'exclusion.

3) Quel est l'effet attendu ?

Outre l'impact sur la composition de la fonction publique, sur le terrain de la lutte contre les discriminations et l'exclusion, un effet sera de modérer le recours au contrat de non titulaire par une voie dont l'objet est d'aboutir à un emploi de titulaire.

4) Qui pourrait en bénéficier ?

La population visée provient des couches les moins favorisées de la population française. Le PACTE est accessible à tous les jeunes de 16 à 25 ans révolus sans diplôme et sans qualification, ainsi qu'aux jeunes de 16 à 25 ans révolus n'ayant pas atteint le niveau du baccalauréat.

5) Quels avantages pour l'employeur ?

L'employeur bénéficie, d'une part, d'un mode de recrutement souple et rapide.

Il s'agit, d'autre part, d'un mode de recrutement dans lequel, à l'instar des « contrats de professionnalisation » du secteur privé, la rémunération brute varie selon l'âge de 55% à 70% du minimum de traitement de la fonction publique. De plus, ces contrats bénéficient, pour ceux qui seront signés avant le 1^{er} janvier 2010 d'une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale.

Enfin, l'employeur forme un agent qu'il fidélise, la titularisation ayant lieu sur le poste. La titularisation est soumise à un engagement de servir au terme du PACTE.

6) Quels avantages pour le bénéficiaire ?

Le bénéficiaire trouve dans le PACTE un dispositif qualifiant en tout point comparable avec ce qui peut lui être proposé dans le secteur privé avec une différence de taille, la garantie de se voir proposer un emploi de titulaire dans la fonction publique. C'est un avantage indéniable en termes de garantie et de qualité de l'emploi.

Par ailleurs, pour les moins de 18 ans, le PACTE offre une rémunération minimale de 55% du SMIC contre actuellement un minimum de 25% du SMIC pour les apprentis du secteur public.

7) Comment s'organise la formation ?

Le PACTE vise 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.

8) Quels sont le rôle et la place des tuteurs ?

Le PACTE repose aussi sur les tuteurs. Agents expérimentés, éventuellement en deuxième carrière, ceux ci encadrent et accompagnent le parcours de formation des bénéficiaires tout au long du PACTE. Ils s'assurent que les séquences de formation sont bien suivies et organisent les périodes de stages dans l'administration d'emploi. Les tuteurs bénéficient d'une formation et peuvent encadrer deux PACTE.

9) Quand ce dispositif pourra-t-il être mis en œuvre ?

Le dispositif législatif fait partie du Plan pour l'emploi du Gouvernement et a été adopté avec le dispositif réglementaire le 2 août 2005. Il est en vigueur depuis le 4 août et a été complété par la publication du décret du n° 2005-1055 du 29 août 2005 relatif à l'exonération des cotisations sociales.

10) Comment conclure un PACTE ?

Le PACTE est un contrat de droit public passé entre une administration d'emploi et un bénéficiaire. Il se double d'une convention de formation passée avec un organisme. Un point important est de garantir l'équité dans la sélection des bénéficiaires du PACTE. C'est pourquoi la première sélection des candidats potentiels est confiée au service public de l'emploi, l'ANPE ou les missions locales, lequel transmettra aux administrations recruteuses une liste de candidats qui seront ensuite sélectionnés par une commission diversifiée. L'exonération des cotisations patronales conduit à organiser un suivi particulier de ces PACTE et une information des organismes sociaux.

2. Instruction du dossier

2.1 Quelles sont les pièces que la DDTEFP doit demander à l'employeur ?

Seul le CERFA doit être transmis par l'employeur à la DDTEFP qui n'est pas fondée à demander d'autres pièces justificatives (comme le plan de formation, le CV du tuteur ou du salarié, le calendrier de la formation, un justificatif de l'expérience du tuteur etc.). Les informations portées sur les CERFA PACTE signés par les employeurs et les agents sont réputées exactes.

2.2 Comment les DDTEFP contrôlent-elles la conformité du contrat aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles ?

Elles s'assurent, lors de l'enregistrement du contrat, de la conformité des indications portées sur le CERFA aux dispositions législatives, réglementaires qui régissent le PACTE. Les services de l'emploi et de la formation professionnelle peuvent, dans le cadre de leurs missions, procéder à des contrôles plus approfondis (hygiène et sécurité, travail des mineurs).

2.3 Que se passe-t-il dans le cas particulier où le bénéficiaire n'a pas la nationalité française ?

Si le candidat a la nationalité d'un pays membre de l'Union européenne ou membre de l'espace économique européen, il peut être recruté par la voie d'un PACTE.

2.4 Quel est le circuit de transmission des différents volets du CERFA ?

Après avoir donné son exemplaire à l'agent, gardé un exemplaire en propre et transmis à la direction du personnel du ministère dont il relève, l'employeur envoie à la DDTEFP de son ressort territorial trois volets du CERFA (volets URSSAF, DDTEFP, DARES). Les DDTEFP utilisent les volets DARES et URSSAF du CERFA complétés du n° et de la date d'enregistrement pour envoi à l'URSSAF et à la DARES.

Cette procédure sera supprimée dès qu'une application informatique permettant la dématérialisation de la transmission des données figurant sur le CERFA sera opérationnelle.

3. Conditions de recours au PACTE

3.1 Comment choisir entre PACTE et concours ?

Le PACTE présente des avantages notamment financiers et une plus grande souplesse que le concours. Il présente également des contraintes en matière de formation, de tutorat et une prise de risque. Il convient de ne pas déséquilibrer les structures de recrutement et de garder au concours une part majoritaire. Cette position ne remet pas en cause les situations particulières de tel corps au regard de l'implantation géographique des postes et de la situation du bassin d'emploi.

3.2 Comment déconcentrer le recrutement ?

La mise en place d'un recrutement déconcentré suppose que le ministre, titulaire de la compétence en matière d'organisation de recrutement, délègue cette compétence à une autorité locale. Cette déconcentration nécessite un décret en Conseil d'Etat après avis du CTPM si la délégation est donnée à une autorité autre que le préfet (art 14 du décret du 1^{er} juillet 1992), ou un arrêté contresigné par le ministre de la fonction publique après avis du CTPM si la délégation est donnée au préfet (article 15 II dernier alinéa de la loi du 3 janvier 2001). La compétence peut aussi être donnée directement par le texte statutaire à une autorité déconcentrée (cas de certains concours de catégorie C de l'Equipement).

Les ministères qui ont déjà pris des décrets de déconcentration sont invités à compléter ou à élargir leur texte afin de permettre au PACTE d'être mis en œuvre au plus près du terrain.

3.3 Quels établissements publics peuvent conclure des PACTE ?

Tout établissement public administratif peut conclure un PACTE dans la mesure où le corps dans lequel l'agent à vocation à être titularisé relève de l'autorité du directeur de l'établissement concerné. Les établissements publics à caractère industriel et commercial ne peuvent pas conclure de PACTE.

3.4 Un GIP peut-il conclure un PACTE ?

Un GIP n'est pas habilité à conclure des PACTE. Toutefois, un employeur public membre d'un GIP peut recruter par voie de PACTE un agent qu'il mettra à disposition du GIP.

4. Conditions relatives au contrat

4.1 Peut-on conclure un PACTE à temps partiel ?

La loi ne permet pas de conclure des PACTE à temps partiel. En effet, l'objet même du contrat (l'acquisition d'une qualification professionnelle) et les règles relatives à la durée des actions de formation (durée égale à 20 % au minimum de la durée globale du contrat), et à la durée du contrat (24 mois maximum), rendraient très délicate la conclusion de PACTE à temps partiel.

4.2 Les PACTE s'appliquent-ils aux DOM et à Mayotte ?

Les PACTE s'appliquent de plein droit aux DOM selon les modalités prévues par le décret relatif à la fonction publique de l'Etat. Le dispositif est également ouvert à Mayotte selon des modalités qui seront fixées par un décret particulier.

4.3 Quel délai maximum peut-il s'écouler entre le début du contrat et le début des actions de formation ?

Au terme des 2 mois qui suivent le début du PACTE, l'agent et l'employeur examinent l'adéquation entre le programme de formation, l'emploi tenu et le service d'affectation. Il faut donc que les actions d'évaluation de formation et d'accompagnement commencent suffisamment tôt dans le contrat pour permettre cet examen et faire en sorte que l'agent puisse acquérir les connaissances nécessaires à la qualification visée.

4.4 Quel délai maximum peut-il s'écouler entre la fin des actions de formation et la fin du contrat ?

L'échéance du PACTE doit être en rapport avec la fin des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement mentionnés au contrat initial, et la date à laquelle il est procédé à la reconnaissance de la qualification. Cependant, le PACTE peut prendre fin deux à trois mois après la fin du parcours de professionnalisation compte tenu de l'incertitude qui peut exister sur la date exacte de réunion de la commission de titularisation au moment de la signature du contrat.

4.5 Le PACTE comporte-t-il une période d'essai ?

Le PACTE comporte une période d'essai fixée à deux mois.

4.6 Dans quels cas l'employeur bénéficie-t-il de l'exonération des cotisations sociales ?

Le contrat doit respecter les dispositions de l'article 22 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et du décret n° 2005-902 du 2 août 2005 et des articles pertinents du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 (agents non-titulaires) et notamment son article 3 (nationalité, droits civiques, casier judiciaire, service national, aptitude physique). Les principales exigences sont :

- le bénéficiaire a moins de 26 ans et n'a pas dépassé le niveau du BAC ;
- Il est recruté sur un emploi vacant de catégorie C ;
- la formation est en rapport avec l'emploi exercé et inscrite au RNCP ;
- le parcours de professionnalisation est d'au moins 20% de la durée totale du contrat. L'appréciation de l'aptitude à être titularisé se passe un mois avant la fin du contrat :

- le respect des règles en matière de rémunération, de tutorat, d'horaires de travail, d'hygiène et de sécurité.

Le non respect de ces conditions est sanctionné par le DDTEFP qui peut, par décision motivée, prononcer le retrait de l'exonération.

Cette exonération est directement compensée par le budget de l'Etat.

5. Conditions relatives aux candidats

5.1 Quand le bénéficiaire du PACTE est un mineur, doit-on demander une autorisation parentale ?

Non. En revanche, dans le cadre de leurs missions d'inspection, les services de l'Etat sont habilités à contrôler les conditions de travail des mineurs en PACTE et à vérifier que ces conditions sont conformes aux dispositions du code du travail régissant le travail des mineurs.

5.2 Si le candidat est en cours de naturalisation ou d'acquisition d'une nationalité européenne, peut-on conclure un PACTE ?

Si un candidat est en cours de naturalisation ou d'acquisition d'une nationalité européenne, il peut conclure un 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. Les employeurs sont invités à bien prendre en compte ces situations individuelles avant de conclure un PACTE.

5.3 Faut-il être inscrit à l'ANPE pour bénéficier d'un PACTE ?

L'inscription à l'ANPE n'est pas obligatoire car ce contrat s'adresse à des personnes de 16 à 25 ans révolus, rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle que le PACTE peut aider à trouver un emploi dans la fonction publique.

6. Tutorat et formation

6.1 Comment reconnaître le travail des tuteurs ?

La fonction de tuteur peut être reconnue dans le régime indemnitaire de l'agent. La Cour des comptes et le contexte de la LOLF conduisent à ne plus accepter de créer d'indemnités ad hoc, mais au contraire de chercher à répondre autant que possible aux nouveaux besoins indemnitaires des services de l'Etat à partir des dispositifs déjà existants. En fonction du champ de recrutement des tuteurs, le dispositif utilisable pourra être l'IFTS, l'IAT ou tout autre dispositif interministériel. Il est à rappeler qu'en régime LOLF, il existe, budgétairement, une fongibilité entre les dépenses de rémunération et les régimes indemnitaires : la moindre dépense des unes peuvent servir à financer le soutien des seconds.

6.2 Qu'entend-on par « service de formation interne » ?

Lorsque les départements ministériels disposent de structures administratives ayant pour activité de délivrer dans des locaux identifiés des actions de formation et qui disposent de moyens pédagogiques et d'un ou plusieurs formateurs qui consacrent tout ou partie de leur temps à la formation, l'administration est réputée disposer d'un « service de formation interne » qui peut être associé à la formation de agents recrutés par le PACTE. L'administration n'a pas à se déclarer comme organisme de formation.

6.3 Comment choisir une formation ?

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).

Lorsque l'accès par voie de concours au corps correspondant à l'emploi occupé est réservé aux candidats titulaires d'un titre ou diplôme, la formation dispensée doit permettre l'acquisition de ce titre ou diplôme ou d'un titre ou diplôme de niveau équivalent portant sur un domaine d'activité en rapport avec celui de cet emploi.

Lorsque l'accès par voie de concours au corps correspondant à l'emploi occupé n'est pas soumis à condition de titre ou de diplôme, la formation envisagée 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.

Dans le cas où il n'existe pas de qualification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles suffisamment en rapport avec l'emploi occupé, la qualification est librement choisie entre les parties au contrat.

Pour les publics sans qualification reconnue ne maîtrisant pas les savoirs essentiels (l'expression écrite et orale, les opérations de calcul élémentaire et de raisonnement logique et numérique) la formation aura aussi pour objectif cette maîtrise. Le recours à des associations spécialisées dans l'insertion doit être alors recherché.

6.4 Niveaux de formation - NSF - RNCP

La classification des niveaux de formations a été fixée par l'avis de la commission permanente du Conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi en date du 18 décembre 2001. Elle comporte 7 niveaux. Les niveaux intéressant le PACTE sont les niveaux IV à VI :

- Sorties de CPA, CLIPA ou sorties de collège avant la 3e (équivalent au niveau VI).
- Sorties de 3e ou abandon de classes de CAP ou de BEP avant l'année terminale (équivalent au niveau V-bis).
- Sorties de l'année terminale de CAP ou de BEP ou abandon de la scolarité du second cycle long avant la classe de terminale (équivalent au niveau V).
- Sorties des classes terminales du second cycle long ou abandon des études supérieures avant le niveau III (BAC ou équivalent au niveau IV).

Les services sont invités à se servir de la base de données du RNCP (www.cncp.gouv.fr, menu « répertoire ») comporte plus de 2000 références de qualification. En utilisant la nomenclature NSF (Nomenclature des spécialités de formation - Conseil National de l'Information Statistique 1er septembre 1994), il est le plus souvent possible de trouver une qualification délivrée par un grand réseau national (AFPA, Greta, chambres consulaires). Les principaux codes intéressant la fonction publique sont rappelés dans la notice du formulaire type. Une liste type de corps et de formations associées figure à la suite du présent document.

EXEMPLES DE CORPS ET DE QUALIFICATIONS ENVISAGEABLES

| Corps | Qualification | Organisme certificateur |
|--|--|---|
| agents administratifs des administrations de l'Etat | TP agent administratif | DGEFP - 3 CCP – N V |
| | BEPA agricole services, secrétariat accueil | Agriculture - DRAF |
| | BEP métiers du secrétariat | Education nationale - recteur - N IV |
| téléphonistes et chefs de standard des administrations de l'Etat | Titre professionnel d'agent d'accueil et d'information | DGEFP - 2 CCP |
| agents des services techniques des administrations de l'Etat. | Nombreux TP en fonction de l'affectation : magasinage, entretien, montage et installation | DGEFP - 3 modules |
| agents des services techniques de formation et de recherche du ministère de l'agriculture agents des services techniques de l'aviation civile agents des services techniques de recherche et de formation du ministère de l'éducation nationale agents des services techniques des établissements publics scientifiques et technologiques | Un des nombreux TP, BEP ou CAP en fonction du domaine technique d'affectation : magasinage, maintenance, montage et installation, entretien du bâtiment | Education nationale ou DGEFP |
| agents sanitaires | BEP Carrières sanitaires et sociales | Education nationale - recteur - N IV |
| agents techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage du ministère de la culture | TP opérateur de station centrale de télésurveillance | DGEFP - 3 modules - N V |
| agents techniques de laboratoire de l'Agence française de sécurité sanitaire des produits de santé agents techniques de laboratoire des services déconcentrés du ministère de l'agriculture | TP de laboratoire biologie/biochimie | DGEFP - 5 modules - N IV |
| agents techniques de laboratoire des établissements d'enseignement agricole publics agents techniques de laboratoire des établissements d'enseignement du ministère de l'éducation nationale et de la culture | CAP Employé technique de laboratoire | Education nationale - recteur - N V |
| magasiniers des archives de la Cour des comptes et des chambres régionales des comptes magasiniers spécialisés des bibliothèques | TP Agent magasinier | DGEFP - 3 modules N V |
| ouvriers d'entretien et d'accueil des établissements d'enseignement agricole publics ouvriers d'entretien et d'accueil des établissements d'enseignement du ministère de l'éducation nationale ouvriers d'entretien et d'accueil des maisons d'éducation de la Légion d'honneur | TP entretien du bâtiment ou un des nombreux TP en fonction du métier. | DGEFP - 3 modules N V |