

# AVEC LE PACTE,

- ➔ diversifiez vos recrutements, au plus près de vos besoins
- ➔ donnez leur chance à des jeunes

PACTE : parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'État

**Audrey, 21 ans**

Agent de service  
dans une école  
élémentaire  
à Pauillac

**Thomas, 20 ans**

Agent d'entretien  
pour la Ville  
de Paris

**Yéléna, 19 ans**

Agent administratif  
à l'hôpital  
de Challans

**Julien, 24 ans**

Agent magasinier  
à la bibliothèque  
municipale  
d'Aulnay-sous-Bois

**Samira, 18 ans**

Agent d'accueil  
à la préfecture  
d'Annecy



Ministère de l'emploi,  
de la cohésion sociale  
et du logement

Ministère  
de la fonction publique



## Édito

Ouvrir la fonction publique pour qu'elle soit davantage à l'image de la société française est un enjeu dans la lutte pour l'égalité des chances et pour l'emploi des jeunes les moins qualifiés conduite par le gouvernement. C'est pourquoi le plan de cohésion sociale a prévu la création du PACTE, un nouveau mode de recrutement dans les trois fonctions publiques.

Le PACTE s'adresse à des jeunes pour lesquels l'intégration dans la fonction publique est aujourd'hui pratiquement impossible. Son but est de faciliter l'accès des jeunes à des emplois de catégorie C en leur apportant une qualification en alternance avec un emploi, préalablement à leur titularisation.

Pour les employeurs publics (services de l'État, collectivités locales, hôpitaux), le PACTE est un moyen de diversifier les recrutements et de mieux adapter l'emploi proposé avec le niveau de formation de l'agent. Il offre plus de souplesse et permet de fidéliser un agent sur son poste. Il offre également une qualification adaptée aux besoins directs de l'employeur. Sur le plan financier, le niveau de rémunération et d'exonération de charges sociales compense l'effort mené en termes de formation et de suivi du jeune.

Le PACTE est ainsi un formidable moyen de préparer la fonction publique de demain. La perspective réelle d'insertion professionnelle qu'apporte le PACTE ainsi que ses avantages en terme de gestion des ressources humaines justifient la mobilisation des employeurs publics. Cette brochure vous permettra de mieux appréhender ce dispositif. Alors n'hésitez plus, engagez-vous dans des recrutements par la voie du PACTE.

Jean-Louis Borloo  
Ministre de l'Emploi,  
de la Cohésion sociale et du Logement

Christian Jacob  
Ministre de la Fonction publique

## Qu'est-ce que le PACTE ?

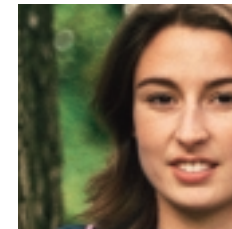
Le PACTE - parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'État - constitue une nouvelle voie ordinaire de recrutement dans les corps et cadres d'emplois de la catégorie C, par un contrat de droit public donnant vocation à être titularisé.

Il a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes de 16 à 25 ans révolus sans qualification ou peu diplômés, par l'acquisition d'une qualification en lien avec l'emploi exercé.

Le jeune ainsi recruté suit, pendant son contrat, une formation en alternance en vue d'acquérir une qualification ou, le cas échéant, un titre à finalité professionnelle ou un diplôme. À l'issue du parcours de professionnalisation, il est titularisé dans le corps ou le cadre d'emploi visé, après vérification des aptitudes acquises. Il est affecté à l'emploi pour lequel il a signé un PACTE. Cela sans concours.

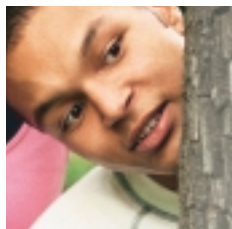
Pour le jeune, l'avantage est de pouvoir bénéficier d'un dispositif qualifiant et d'avoir la garantie de trouver un emploi pérenne et de qualité.

Pour l'employeur, le PACTE représente un mode de recrutement simple et rapide, ouvrant droit à l'exonération de cotisations.



**Audrey, 21 ans**  
Agent de service dans  
une école élémentaire  
à Pauillac

# Comment ça marche ?



**Thomas, 20 ans**  
Agent d'entretien  
pour la Ville de Paris

## → Quel employeur peut en bénéficier ?

Toute administration, tout service ou établissement public administratif\* ou toute collectivité territoriale peut 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 la disposition du GIP. Les PACTE s'appliquent de plein droit aux DOM.

## → Quels candidats recruter ?

Le PACTE concerne tout jeune de 16 à 25 ans révolus, sorti du système scolaire sans diplôme et sans qualification professionnelle reconnue, ou ayant quitté l'école sans obtenir un bac général, technologique ou professionnel.

Menant à la titularisation, ce contrat ne peut être conclu qu'avec une personne de nationalité française ou ressortissante de l'un des États membres de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen. Les candidats, présentés par l'ANPE ou par les missions locales, sont auditionnés par une commission de sélection, qui transmet ensuite les dossiers retenus à l'autorité administrative à l'origine du recrutement.

La décision finale d'engager le jeune revient à cette dernière.

## → Quels avantages pour l'employeur ?

Le PACTE constitue un mode de recrutement souple et rapide, qui peut être utilisé au plus près du terrain pour répondre aux besoins des employeurs publics sur un bassin d'emploi. Il permet également de former, qualifier et fidéliser un agent, la titularisation ayant lieu sur le poste concerné.

↙ Une personne en cours de naturalisation ou d'obtention d'une nationalité européenne peut être recrutée par PACTE si l'aboutissement de la procédure n'est pas excessivement incertain ni incompatible, en terme de calendrier, avec le dénouement du contrat.

\* Sauf les établissements publics à caractère industriel et commercial.

Les PACTE conclus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2010 ouvrent droit à une exonération des cotisations patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales qui sont assises sur les rémunérations versées au cours d'un mois civil aux bénéficiaires.

## → Quelles sont les conditions du PACTE ?

### ■ Durée du contrat

En fonction des exigences de la qualification et du parcours de professionnalisation, l'employeur conclut avec le jeune un contrat d'une durée comprise entre douze et vingt-quatre mois à temps plein - la loi ne permet pas le recrutement à temps partiel.

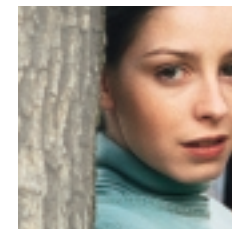
Il est prévu une période d'essai de deux mois. Au-delà, un licenciement est possible pour faute ou insuffisance professionnelle. La procédure est alors la même qu'en cas de licenciement d'un agent non titulaire.

### ■ 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. En plus de cette rémunération, le jeune a droit à des indemnités de résidence, au supplément familial de traitement et à toute autre indemnité liée aux obligations de service.

### ■ Titularisation

Au terme du PACTE, la situation du jeune est examinée par la commission de titularisation présidée par le responsable du service dans lequel a été effectué le contrat. Si le jeune est jugé apte, il est titularisé dans l'emploi pour lequel il a été recruté et s'engage à occuper ce poste deux fois la durée du contrat initial. Si, en définitive, la commission considère que le jeune n'a pas les compétences nécessaires, son contrat prend fin.



**Yélina, 19 ans**  
Agent administratif  
à l'hôpital de Challans

↘ Le contrat est établi à partir du formulaire Cerfa n° 12592\*\*01 ([www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr)). L'employeur doit adresser à la DDTEFP le volet Urssaf de ce document dans les 10 jours qui suivent le début du PACTE.

# Quelle formation choisir ?

## → Quel domaine d'activité ?

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).

Deux mois après la signature du contrat, l'employeur et le jeune examinent l'adéquation du programme de formation avec leur projet. En cas d'inadéquation, ils ont la possibilité de signer un avenant au contrat modifiant ce programme, sans préjudice des conventions déjà passées.

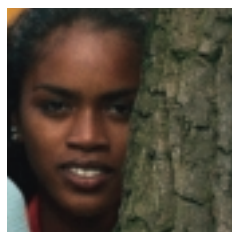
## → Quelle qualification envisager ?

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

Lorsque l'accès par voie de concours au corps correspondant 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 jeunes possédant déjà une qualification de niveau V.

## → Comment s'organise la formation ?

Une convention doit être passée entre le jeune, l'employeur et un organisme de formation professionnelle (AFPA, GRETA ou CFA, par exemple). Elle précise notamment l'intitulé et les modalités de la formation, et est annexée au contrat dans les deux mois qui suivent sa signature. 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.

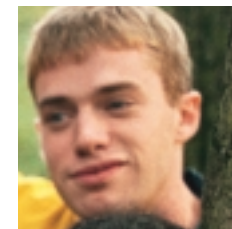


**Samira, 18 ans**  
Agent d'accueil à la  
préfecture d'Annecy

La formation est sanctionnée par l'obtention de la qualification visée et enregistrée au RNCP.

## → Quels sont le rôle et la place des tuteurs ?

Un agent de l'administration, 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 le service et hors du service ainsi que son parcours de formation. Il établit un carnet de suivi sur le déroulement du PACTE qui est joint au dossier dont dispose la commission de titularisation. Il émet un avis sur l'aptitude du jeune. Ce 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.



**Julien, 24 ans**  
Agent magasinier  
à la bibliothèque  
municipale  
d'Aulnay-sous-Bois

## Quelques exemples de corps et de qualifications envisageables

Corps	Qualification
Agents administratifs des administrations de l'État	Titre professionnel agent administratif, BEPA agricole services, secrétariat accueil, BEP métiers du secrétariat
Agents des services techniques	Un des nombreux titres professionnels, BEP ou CAP en fonction de l'affectation : magasinage, maintenance, montage et installation, entretien du bâtiment
Agents sanitaires	BEP carrières sanitaires et sociales
Magasiniers spécialisés des bibliothèques	Titre professionnel agent magasinier
Ouvriers d'entretien et d'accueil des établissements d'enseignement	Titre professionnel entretien du bâtiment ou un des nombreux titres professionnels en fonction du métier

Pour d'autres exemples, consultez [www.cncp.gouv.fr](http://www.cncp.gouv.fr)

## ➤ Où se renseigner ?

- [www.cohesionsociale.gouv.fr](http://www.cohesionsociale.gouv.fr)
- [www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr)
- auprès de votre Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP)
- Info emploi : 0821 347 347 (0,12 €/mn)
- [www.afpa.fr](http://www.afpa.fr)

## ➤ Quels textes consulter ?

- Sur [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)
  - Ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005
  - Décret n° 2005-900 du 2 août 2005 (fonction publique hospitalière)
  - Décret n° 2005-902 du 2 août 2005 (fonction publique de l'État)
  - Décret n° 2005-904 du 2 août 2005 (fonction publique territoriale)
  - Décret n° 2005-1055 du 29 août 2005 (exonérations cotisations)
- Sur [www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr)
  - Circulaires relatives à la mise en œuvre du PACTE :
    - n° DGCL/ MCTB/05/10016/C du 7 septembre 2005 (fonction publique territoriale)
    - n° 2104 du 14 septembre 2005 (fonction publique de l'État)
    - n° DHOS/P1/2005/448 du 5 octobre 2005 (fonction publique hospitalière)

*La bataille pour l'emploi*