

**Note relative au décret d'application n° 2005-904 du 2 août 2005, concernant  
le Parcours d'Accès aux Carrières Territoriales, hospitalières et de l'Etat  
(PACTE)**

Dans notre note d'information N° I-06-2005, nous vous informons de la création du PACTE du fait de l'ajout d'un article 38 bis à la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Celle-ci se concluait en précisant qu'un décret pris en Conseil d'Etat viendrait préciser la loi.

Ce décret a été publié le 4 août 2005 au Journal officiel.

**I) Dispositions générales**

Les bénéficiaires sont recrutés sur des emplois vacants des cadres d'emplois de catégorie C, par des contrats de droit public dénommés « Parcours d'Accès aux Carrières de la Fonction Publique territoriale, hospitalière et de l'état ».

Les dispositions de l'article 1<sup>er</sup> et des titres 1<sup>er</sup>, II, III, V, IX et X du décret 88-145 du 15/02/1988, relatif aux agents non titulaires de la Fonction Publique Territoriale sont applicables aux bénéficiaires pendant la durée de leur contrat à l'exception des articles 4, 6, 8, 38 à 42.

Ceux-ci ont vocation à être titularisés.

L'organisation des opérations préalables au recrutement est confiée aux Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale pour les collectivités affiliées.

La rémunération de l'agent ne peut être inférieure :

- à 55 % du SMIC si celui-ci a moins de 21 ans et
- 70 % si ce dernier a plus de 21 ans .

Il peut bénéficier le cas échéant des indemnités liées aux obligations de service.

**II) Modalités de sélection et de recrutement**

Des avis de recrutement précisant le nombre de postes et la nature des emplois à pourvoir, l'intitulé du contrat, les conditions à remplir par les candidats, ainsi que la date limite du dépôt des candidatures sont affichés au moins un mois avant ladite date limite :

- dans les locaux du Centre de Gestion
- Dans les agences locales de l'ANPE situées dans le département où les emplois sont offerts.

Les avis sont également publiés au moins un mois avant la date limite de dépôt des candidatures dans au moins un quotidien d'information générale à diffusion régionale.

Les candidats adressent leur candidature accompagnée d'un descriptif de leur parcours antérieur de formation et, le cas échéant, de leur expérience professionnelle, à l'ANPE dont relève leur domicile.

L'examen des candidatures transmises par les services de l'ANPE est confié à une commission de sélection dont le Président et les membres sont nommés par le Président du Centre de Gestion.

Au terme de l'examen des dossiers des candidats, la commission établit une liste de candidats sélectionnés qui, lorsque le nombre des candidats le permet, comporte au moins autant de noms que le triple du nombre d'emplois à pourvoir.

La commission auditionne les candidats sélectionnés. Elle se prononce en prenant notamment en compte la motivation et la capacité d'adaptation des candidats à l'emploi à pourvoir.

A l'issue des auditions, la commission arrête la liste des candidats proposés et la transmet, accompagnée de son appréciation sur chacun d'eux, à l'autorité qui a organisé les opérations préalables au recrutement.

Le recrutement est effectué par l'autorité ayant le pouvoir de nomination.

Les candidats qui ne sont pas recrutés demeurent inscrits sur la liste proposée par la commission et conservent la possibilité d'être recrutés dans le cas où un poste deviendrait vacant dans les dix mois suivant la date à laquelle la liste des candidats proposés a été arrêtée.

Le contrat de recrutement est établi selon un modèle fixé par arrêté conjoint du ministre chargé des collectivités territoriales et du ministre chargé de la fonction publique. Outre sa date d'effet et la définition du poste occupé, le contrat précise :

1° La dénomination des fonctions exercées ainsi que celle du cadre d'emplois dans lequel l'agent a vocation à être titularisé ;

2° La durée du contrat ;

3° Le programme de formation ;

4° L'intitulé précis de la qualification préparée ;

5° Les nom et qualité de la personne désignée en qualité de tuteur ;

6° Le montant de la rémunération brute mensuelle ;

7° Le cas échéant, les conditions particulières d'exercice de l'emploi de l'agent ;

8° Les obligations de l'agent en matière de formation et d'activité professionnelles.

Dans un délai de deux mois à compter de la date d'entrée en vigueur du contrat, la convention de formation prévue à l'article 10 est annexée au contrat.

### III) La formation des bénéficiaires

L'agent recruté au titre du PACTE suit pendant la durée de son contrat une formation en alternance qui a pour objet de lui permettre d'acquérir une qualification ou, le cas échéant, un titre à finalité professionnelle ou un diplôme.

La qualification, le titre ou le diplôme doivent porter sur un domaine d'activité en rapport avec celui de l'emploi occupé pendant la durée du contrat et être inscrit au répertoire national des certifications professionnelles dans les conditions fixées par le décret du 26 avril 2002 susvisé.

Lorsque l'accès par voie de concours au cadre d'emplois 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 de ce diplôme ou d'un titre ou d'un 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 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.

Dans le cas où il n'existe pas de qualification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles en rapport avec l'emploi occupé, la qualification est librement choisie par accord entre les parties au contrat. Toutefois, pour les agents sans qualification reconnue, la formation aura pour objectif la maîtrise des savoirs essentiels tels que l'expression écrite et orale, les opérations de calcul élémentaire et de raisonnement logique et numérique.

La formation est suivie dans un organisme de formation habilité à délivrer la qualification, le titre ou le diplôme. Elle peut être complétée par des stages et des actions de formations organisés par le Centre national de la fonction publique territoriale. La durée totale de cette formation ne doit pas être inférieure à 20 % de la durée totale du contrat.

Une convention est conclue entre l'organisme de formation mentionné ci-dessus, la collectivité ou l'établissement public de recrutement et l'agent ; elle fixe notamment les modalités d'organisation et de suivi de la formation et de délivrance de la qualification, du titre ou du diplôme. Cette convention est annexée au contrat.

Pour chaque agent embauché au titre du PACTE, la collectivité de recrutement désigne un agent du service d'affectation en qualité de tuteur. Ce tuteur doit être volontaire et justifier d'une ancienneté de service de deux ans minimum. Il assure notamment la liaison avec l'organisme chargé de dispenser la formation prévue au contrat. Il établit et tient à jour un carnet de suivi rendant compte de l'adaptation du bénéficiaire du contrat à son emploi, du déroulement de sa formation, des difficultés qu'il rencontre et des progrès qu'il accomplit. Le carnet de suivi est joint au dossier de l'intéressé.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux bénéficiaires de contrats régis par le présent décret. A tout moment, l'autorité responsable de la désignation du tuteur peut procéder à son remplacement.

Celui-ci reçoit une formation destinée à le préparer à ses fonctions dans les conditions prévues par arrêté du ministre chargé des collectivités territoriales.

#### IV) La période d'essai, le licenciement, la démission

Le contrat comporte une période d'essai de deux mois. Au cours de cette période, il peut être librement mis fin au contrat par la collectivité de recrutement sans indemnité ni préavis ou par l'agent sans préavis. La rupture du contrat est signifiée à l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La lettre de la collectivité ou de l'établissement indique les motifs de la fin du contrat.

Au terme de la période d'essai, la collectivité vérifie avec le bénéficiaire du contrat et son tuteur l'adéquation entre l'emploi occupé et le service d'affectation avec le programme de formation. S'il est constaté une erreur d'orientation, un avenant au contrat, mentionnant les mesures prises pour y remédier, est établi.

Postérieurement à la période d'essai et après avis du tuteur, l'autorité territoriale peut mettre fin au contrat, avant son terme, en cas de manquement par l'agent aux obligations prévues au contrat, de refus de signer la convention de formation ou de faute disciplinaire.

Il n'est alors pas versé d'indemnité de licenciement à l'agent.

L'autorité territoriale peut également mettre fin au contrat par décision motivée en cas d'insuffisance professionnelle, après avoir communiqué les griefs à l'intéressé et l'avoir invité à présenter ses observations et pris l'avis du tuteur.

Le licenciement est notifié à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement et sa date de prise d'effet compte tenu des congés annuels non pris. Le préavis de licenciement est fixé à 15 jours pour les agents ayant moins de 6 mois d'ancienneté et à un mois pour ceux qui ont au moins 6 mois d'ancienneté.

Le préavis n'est pas opposable pendant la période d'essai. Il ne l'est pas non plus en cas de manquement par l'agent aux obligations prévues par le contrat, de refus de signer la convention de formation ou de faute disciplinaire.

L'agent informe l'autorité signataire du contrat de son intention de démissionner par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. En cas de démission postérieure à la période d'essai, l'agent est tenu de respecter un préavis dont la durée est celle mentionnée ci-dessus.

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constaté, en congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de l'un de ces congés.

Si le licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse, l'intéressée peut, dans les quinze jours de cette notification, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical. Le licenciement est alors annulé.

Si le licenciement est notifié dans les quinze jours qui précèdent l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, l'intéressé peut, dans les quinze jours de cette notification, justifier de sa situation par l'envoi d'une attestation délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou par l'oeuvre d'adoption autorisée qui a procédé au placement. Le licenciement est alors annulé.

Ces dispositions ne sont pas applicables si l'appréciation de l'aptitude de l'agent relève des capacités professionnelles insuffisantes. Le contrat n'est alors pas renouvelé.

Si l'agent n'est pas déclaré apte ou n'a pas obtenu le titre ou le diplôme lui permettant l'accès au cadre d'emplois correspondant au poste occupé, au terme de son contrat celui-ci n'est pas renouvelé non plus.

Dans les deux hypothèses, l'intéressé peut bénéficier des allocations chômage en application des dispositions de l'article L351 -12 du code du travail.

En cas de faute grave commise par un agent recruté en application du décret précité, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant le pouvoir disciplinaire.

Sauf en cas de poursuites pénales, sa situation doit être réglée dans un délai de quatre mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant le pouvoir disciplinaire, l'intéressé, sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions.

#### V) Procédures prévues au terme du contrat

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 le Président du Centre de Gestion. La commission de titularisation est présidée par un représentant de l'autorité territoriale et comporte également deux personnalités choisies pour leurs compétences, dont une, au moins, extérieure au service dans lequel l'agent est affecté.

La commission de titularisation se prononce au vu du dossier de l'agent et après un entretien avec celui-ci. Le dossier de l'intéressé contient notamment le carnet de suivi tenu par le tuteur et son avis sur l'aptitude de l'agent.

1) Si l'agent est déclaré apte à exercer les fonctions et a obtenu le titre ou le diplôme le cas échéant requis pour l'accès au cadre d'emplois correspondant au poste occupé, l'autorité territoriale, après avis de la commission administrative paritaire de catégorie C, placée auprès du Centre de Gestion, de ce cadre d'emplois, procède à sa titularisation.

Après titularisation, l'agent est affecté dans l'emploi qu'il occupait en tant que bénéficiaire du contrat.

La titularisation est subordonnée à l'engagement d'accomplir une période de services effectifs dans la collectivité ou l'établissement public 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.

En cas de rupture de l'engagement du fait de l'intéressé, celui-ci rembourse les frais de formation engagés par la collectivité ou l'établissement public. Il peut être dispensé en tout ou partie de cette obligation par l'autorité territoriale.

2) Si la commission de titularisation estime ne pas être en mesure d'apprécier l'aptitude de l'agent, soit pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ou de défaillance de l'organisme de formation, soit pour cause de congés de maternité ou adoption ou de congés de paternité, de maladie ou d'accident du travail, l'autorité territoriale prononce, compte tenu du calendrier de la formation suivie, dans le premier cas, le renouvellement du contrat pour une durée ne pouvant excéder une année et dans le second cas la prolongation du contrat dans la limite de la durée du ou des congés obtenus.

3) Si l'appréciation de l'aptitude de l'agent révèle des capacités professionnelles insuffisantes, le contrat n'est pas renouvelé. L'intéressé peut bénéficier des allocations d'assurance-chômage en application de l'article L. 351-12 du code du travail.

A l'issue des périodes de renouvellement ou de prolongation du contrat évoqué ci-dessus au 2°, la commission de titularisation apprécie l'aptitude professionnelle de l'agent.

Si l'agent est déclaré apte et a obtenu le titre ou le diplôme le cas échéant requis pour l'accès au cadre d'emplois correspondant au poste occupé, il est titularisé par l'autorité territoriale après avis de la Commission Administrative Paritaire de catégorie C, placée auprès du Centre de Gestion, dans le cadre d'emplois correspondant au poste occupé.

Dans les autres cas, le contrat n'est pas renouvelé. L'intéressé peut bénéficier des allocations d'assurance-chômage en application de l'article L. 351-12 du code du travail.

**Le Centre de Gestion demeure à votre disposition pour d'éventuels compléments d'information.**