

LE PACTE

FICHE D'INFORMATION DESTINEE AUX EMPLOYEURS

1 – Qu'est ce qu'un PACTE ?

Le Parcours d'Accès aux Carrières Territoriales et de l'Etat est un nouveau mode de recrutement dans la fonction publique qui propose, au terme d'un contrat de un à deux ans alternant formation et activité professionnelle, d'intégrer la fonction publique en qualité de fonctionnaire titulaire.

Ce contrat de droit public est ouvert uniquement aux cadres d'emploi de catégorie C et peut être conclu par toutes les collectivités territoriales et établissements publics.

Chaque PACTE repose sur un poste budgétaire.

Textes de référence :

Ordonnance 2005-901, art 4 (introduit un article 38 bis dans la loi du 26 janvier 1984)

Décret 2005-904 du 2 août 2005 (application de l'article 38 bis susvisé)

Décret 2005-1055 du 29 août 2005 (exonération des charges)

2 – Qui peut en bénéficier ?

Le PACTE est accessible à tous les jeunes de 16 à 25 ans révolus sans diplôme ou sans qualification, ainsi qu'aux jeunes de 16 à 25 ans révolus n'ayant pas atteint le niveau du baccalauréat.

3 – Quels avantages pour l'employeur ?

La rémunération brute varie, selon l'âge et le niveau de diplôme, de 55% à 70% du minimum de traitement de la fonction publique.

Les contrats signés avant le 1 Janvier 2010 bénéficient d'une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale.

L'employeur forme un agent qu'il fidélise, la titularisation ayant lieu sur le poste.

La titularisation est soumise à un engagement de servir fixé à deux fois la durée du contrat.

4 – Quelles modalités de mise en œuvre de la formation ?

Le PACTE vise l'accès à l'emploi par une formation qualifiante.

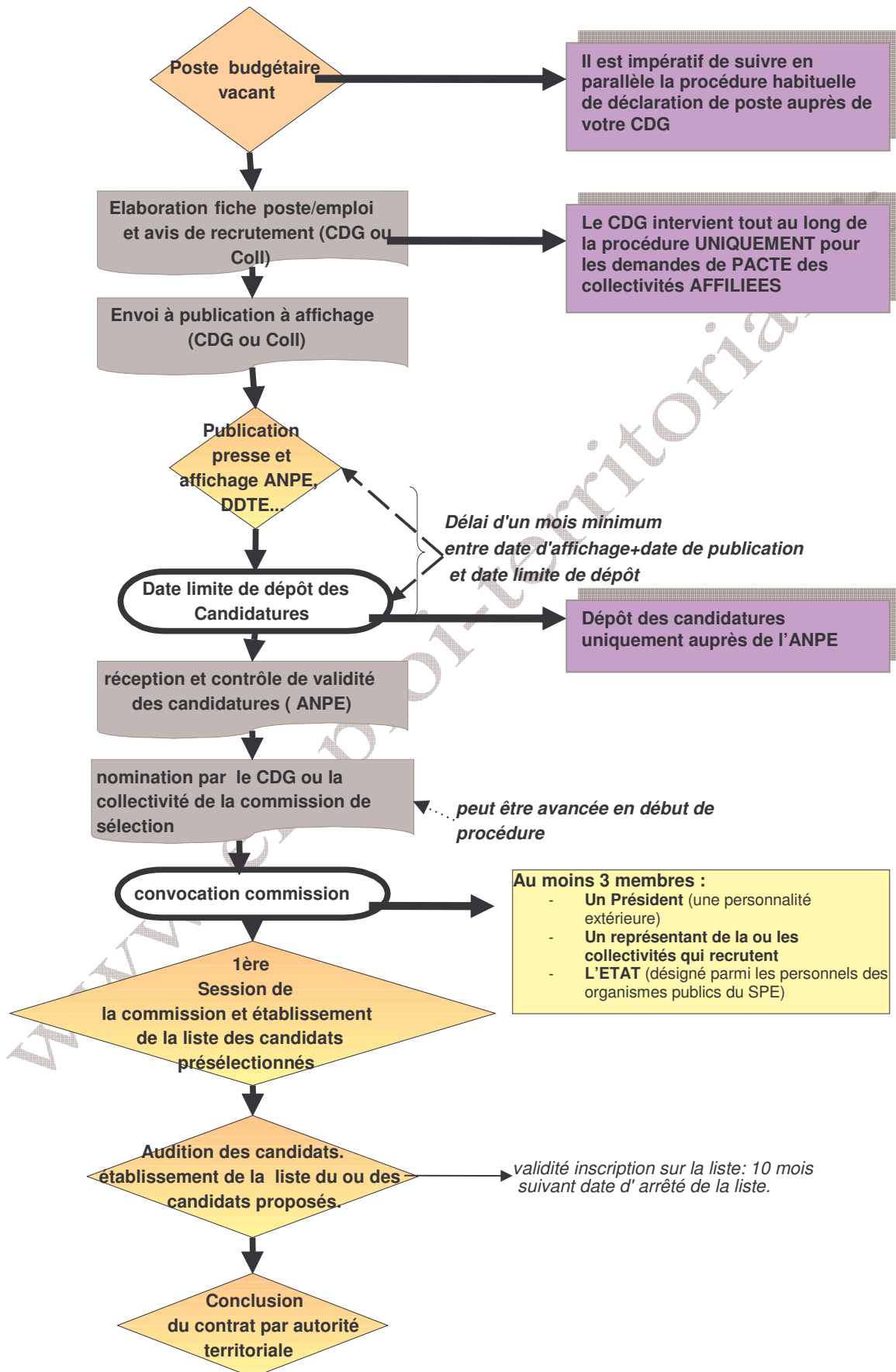
En signant un PACTE, l'employeur et le jeune s'engagent réciproquement sur un parcours de formation en alternance qui vise à l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification reconnue.

La formation est suivie dans un organisme de formation habilité à délivrer la qualification, le titre ou le diplôme et elle fait l'objet d'une convention annexée au contrat dans un délai maximum de deux mois. Elle peut être complétée par des actions de formation organisées par le Cnfpt.

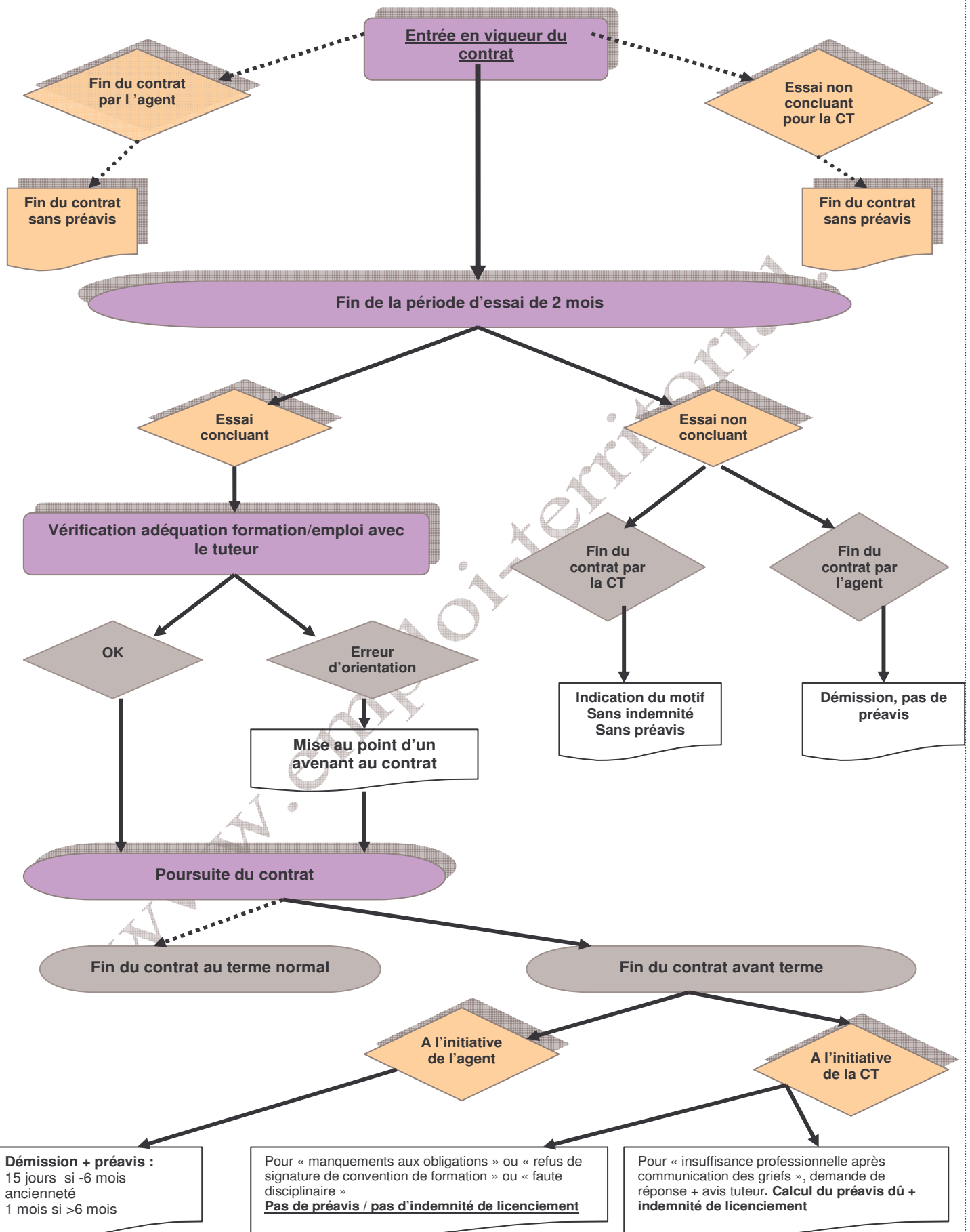
La durée totale de la formation ne doit pas être inférieure à 20% de la durée totale du contrat.

Un tuteur doit être désigné par l'employeur ; il encadre et accompagne le parcours de formation du bénéficiaire tout au long du contrat.

5 – Comment recruter sur un PACTE ?



6 – Comment se déroule et se termine un PACTE ?



Procédure de fin du contrat au terme normal

Désignation de la commission de vérification d'aptitude par la CT pour non affiliées ou par le CDG pour les affiliées
Puis : 1 mois au plus tard avant date d'échéance : examen d'aptitude par commission ad'hoc au vu :
 Du dossier + carnet de suivi + avis du tuteur + entretien avec l'agent

Présidence : la CT
 + 2 personnalités choisies pour leurs compétences dont 1 extérieure au service dans lequel l'agent était affecté

