

Circulaire DHOS/P1 n° 2005-448 du 5 octobre 2005 relative à la mise en oeuvre du contrat dénommé PACTE

05/10/2005

Références :

Loi n° 2005-846 du 26 juillet 2005 habilitant le Gouvernement à prendre, par ordonnance, des mesures d'urgence pour l'emploi, notamment le 8° de l'article 1 ;

Ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005 relative aux conditions d'âge dans la fonction publique et instituant un nouveau parcours d'accès aux carrières de la territoriale, de l'hospitalière et de l'Etat (PACTE), notamment ses articles 5 et 6 ; portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, notamment son article 32-2 ;

Décret n° 2005-900 du 2 août 2005 pris pour l'application de l'article 32-2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Décret n° 2005-1055 du 29 août 2005 relatif à l'exonération des cotisations sociales des contrats dénommés « parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'Etat » pris en application de l'article 6 de l'ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005 ;

Décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Annexes :

Questions-réponses ;

Formulaire CERFA ;

Exemples de métiers envisageables.

Le ministre de la santé et des solidarités à Mesdames et Messieurs les directeurs des agences régionales de l'hospitalisation pour mise en oeuvre ; Mesdames et Messieurs les préfets de région (directions régionales des affaires sanitaires et sociales [pour information]) ; Mesdames et Messieurs les préfets de départements (directions départementales des affaires sanitaires et sociales ; directions de la santé et du développement social de la Guadeloupe, de la Martinique, de la Guyane [pour diffusion aux établissements]).

L'article 5 de l'ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005 institue une nouvelle voie de recrutement dans les corps et cadres d'emplois de la catégorie C par un contrat de droit public donnant vocation à être titularisé et dénommé PACTE (parcours d'accès aux carrières de la territoriale, de l'hospitalière et de l'Etat).

Le PACTE est pour les collectivités publiques l'équivalent du contrat de professionnalisation créé par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. Le PACTE a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes sans qualification ou peu diplômés âgés de 16 à 25 ans révolus par l'acquisition d'une qualification et en lien avec l'emploi exercé. Il associe des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation à l'exercice d'une activité dans une administration publique en rapport avec la qualification visée.

A l'issue du parcours de professionnalisation, l'aptitude de l'agent à être titularisé est évaluée par une commission. L'agent est nommé dans le corps ou le cadre d'emplois visé et affecté dans l'emploi pour lequel il a été recruté comme non-titulaire.

Le PACTE est donc un instrument à la fois de formation et de recrutement qui pourra être utilisé au plus près du terrain afin de répondre très directement aux besoins de recrutement des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

L'article 5 de l'ordonnance du 2 août 2005 précitée a fait l'objet d'une insertion à l'article 32-2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Le PACTE est intégré au plan pour l'emploi du Gouvernement (8° de l'article 1er de la loi n° 2005-846 du 26 juillet 2005 habilitant le Gouvernement à prendre, par ordonnance, des mesures d'urgence pour l'emploi) et au plan de cohésion sociale du 30 juin 2004 (Programme 4). A ce titre, l'article 6 de l'ordonnance du 2 août 2005 précitée dispose que les PACTE conclus avant le 1er janvier 2010 feront l'objet d'une exonération des cotisations employeurs au titre des assurances sociales et des prestations familiales.

La présente circulaire a pour objet de présenter l'ensemble des dispositions prévues par l'ordonnance du 2 août 2005 précitée et les décrets no 2005-900 du 2 août 2005 et n° 2005-1055 du 29 août 2005 relatifs à la mise en oeuvre du PACTE, et d'en préciser les modalités d'application, dans les établissements énumérés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 précitée.

SOMMAIRE

<https://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/circulaire-dhosp1-n-2005-448-du-5-octobre-2005-relative-a-la-mise-en-oeuvre-du-contrat-denomme-pacte/>

1. Cadre législatif et réglementaire
 - 1.1. Contrat
 - 1.1.1. Objet
 - 1.1.2. Bénéficiaires concernés
 - 1.1.3. Employeurs concernés
 - 1.1.4. Corps concernés
 - 1.1.5. Durée
 - 1.1.6. Ouverture des recrutements
 - 1.1.7. Procédure de sélection
 - 1.2. Rémunération des agents
 - 1.3. Actions de formation et tutorat
 - 1.3.1. Nature et choix de la formation
 - 1.3.2. Durée et déroulement
 - 1.3.3. Tutorat
 - 1.4. Fin de contrat - Licenciement - Titularisation
 2. Exonération des cotisations patronales au titre des assurances sociales et des prestations familiales
 - 2.1. Exonération des cotisations patronales
 - 2.2. Retrait du bénéfice de l'exonération
 3. Mise en oeuvre et pilotage du dispositif
 - 3.1. Les établissements publics
 - 3.2. Le service public de l'emploi
 4. Documents, circuit de transmission, recueil des données
 - 4.1. Documents
 - 4.1.1. Cerfa
 - 4.1.2. Convention annexée au contrat
 - 4.2. Circuit de transmission
 - 4.3. Suivi statistique
 - 4.4. Numérotation des contrats
 5. Mise en application des nouvelles dispositions
- Questions-Réponses :
1. Questions sur le PACTE
 2. Instruction du dossier
 3. Conditions de recours au PACTE
 4. Conditions relatives au contrat
 5. Conditions relatives aux candidats
 6. Tutorat et formation
 7. Types d'emplois offerts dans le cadre du PACTE
 8. Promotions et liste d'aptitude

1. Cadre législatif et réglementaire

Le PACTE (parcours d'accès aux carrières de la territoriale, de l'hospitalière et de l'Etat) créé à l'article 5 de l'ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005 relative aux conditions d'âge dans la fonction publique et instituant un nouveau parcours d'accès aux carrières de la territoriale, de l'hospitalière et de l'Etat (PACTE) est un contrat donnant vocation pour son bénéficiaire à être titularisé. Ses modalités d'application sont fixées par le décret n° 2005-900 du 2 août 2005 pris pour l'application de l'article 32-2 de la loi no 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Les PACTE conclus avant le 1er janvier 2010 ouvrent droit à une exonération des cotisations sociales à la charge des employeurs en vertu de l'article 6 de l'ordonnance du 2 août 2005 précitée et du décret n° 2005-1055 du 29 août 2005 relatif à l'exonération des cotisations sociales des contrats dénommés « parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'Etat » pris en application de l'article 6 de l'ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005.

1.1. Contrat

1.1.1. Objet

L'objet du PACTE est double : c'est à la fois un contrat de pré-recrutement et un contrat de formation par alternance de jeunes sans qualification ou peu qualifiés qui associe des périodes de formation et d'activité professionnelle. Ce contrat de travail de droit public a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes sans qualification ou peu qualifiés, par l'acquisition d'une expérience professionnelle et d'une qualification en rapport avec l'emploi occupé. Les jeunes sont recrutés comme agents contractuels dans des corps de catégorie C dans lesquels ils ont vocation à être titularisés au vu de leur aptitude professionnelle et de leur parcours de formation.

Le PACTE est établi par écrit selon un formulaire CERFA joint à la présente circulaire.

1.1.2. Bénéficiaires concernés

Le PACTE est accessible à tous les jeunes gens de 16 à 25 ans révolus sortis du système éducatif sans diplôme et sans qualification professionnelle reconnue et ceux dont le niveau de diplôme est inférieur aux baccalauréats de l'enseignement général, technologique ou professionnel (soit les niveaux VI, V bis ou V).

La condition d'âge s'apprécie jusqu'au jour du 26e anniversaire.

Le dispositif doit permettre de favoriser l'intégration dans l'emploi des jeunes qui en sont trop souvent exclus en raison de leur origine géographique ou sociale.

Aussi vous veillerez à ce que les jeunes habitant les zones en difficulté (zone urbaine sensible, zone de revitalisation rurale, zone d'éducation prioritaire) en bénéficient pleinement.

Les bénéficiaires d'un PACTE sont des agents contractuels de droit public régi par les dispositions du décret n° 2005-900 du 2 août 2005 précité. Les dispositions des titres Ier, II, III, IV, VI, VII, X et XII du décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée sont applicables aux bénéficiaires d'un PACTE, pendant la durée de leur contrat, à l'exception des articles 4 à 9 et 11.

Concernant la nationalité, il est précisé que le PACTE étant un contrat donnant vocation à être titularisé, il ne peut être conclu qu'avec une personne bénéficiant de la nationalité française, d'une des nationalités de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen. Une personne se trouvant en cours de naturalisation ou d'acquisition de l'une des nationalités mentionnées ci-dessus peut être recrutée par 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 bénéficiaires de PACTE participent aux élections professionnelles dans les mêmes conditions que les autres agents non titulaires.

1.1.3. Employeurs concernés

Les employeurs concernés sont tous les établissements relevant de l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée.

1.1.4. Corps concernés

Tous les corps de catégorie C sont concernés. Dans le respect des priorités du Gouvernement en matière d'emploi public, il appartient à chaque établissement ou collectivité employeur de déterminer la part qu'il consacre au recrutement de droit commun et celle qu'il donne au recrutement par la voie du PACTE.

1.1.5. Durée

Le PACTE est d'une durée minimale de douze mois et d'une durée maximale de deux ans.

La durée du PACTE est fonction des exigences inhérentes à la qualification visée et du parcours de professionnalisation envisagé. Elle doit faire l'objet d'une discussion lors de la signature du contrat en même temps que les parties choisissent la formation visée.

Il est recommandé d'offrir une durée de vingt-quatre mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige.

Pendant la durée du contrat, l'agent est soumis à la durée du travail effectif applicable aux agents du service qui a procédé au recrutement. Afin de lui permettre de se consacrer entièrement à sa formation, il ne peut effectuer de travaux supplémentaires. La durée du temps passé en formation est assimilée à du temps de travail effectif. Si la convention de formation le prévoit, la formation en organisme extérieur peut se dérouler en dehors des plages horaires applicables aux agents du service concerné. En dehors de la formation, l'agent est soumis pour son temps de travail aux horaires du service.

Le contrat peut faire l'objet d'un renouvellement ou d'une prolongation lorsque la commission de titularisation estime ne <https://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/circulaire-dhosp1-n-2005-448-du-5-octobre-2005-relative-a-la-mise-en-oeuvre-du-contrat-denomme-pacte/>

pas être en mesure d'apprécier l'aptitude de l'agent (voir point 1.4.3. titularisation).

1.1.6. Les recrutements

L'organisation des opérations de recrutement est confiée à l'autorité investie du pouvoir de nomination. Les jeunes gens concernés sont recrutés sur des emplois vacants dans des corps de catégorie C par des contrats dénommés PACTE.

Publicité :

Les recrutements font l'objet d'une publicité préalable par le futur employeur dans les conditions suivantes :

1° Des avis de recrutement précisent le nombre des postes et la nature des emplois à pourvoir, l'intitulé du contrat, les conditions à remplir par les candidats, ainsi que la date limite de dépôt des candidatures. Ces avis mentionnent que seuls seront convoqués à l'entretien les candidats préalablement retenus par la commission de sélection.

2° Ils sont affichés, un mois au moins avant la date limite de dépôt des candidatures :

- a) Dans les locaux de l'établissement, du service organisateur et de la préfecture du ou des départements dans lequel est organisée la sélection des candidats ;
- b) Dans les agences locales de l'Agence nationale pour l'emploi situées dans le ou les départements où les emplois sont offerts.

Au total, le recrutement par PACTE suit largement les procédures habituelles de recrutement par concours. Il devra le plus souvent être confié aux mêmes services.

1.1.7. Procédure de sélection

Afin de garantir l'impartialité du choix, le principe est que celui qui choisit n'est pas celui qui propose et que celui qui propose n'est pas celui qui choisit. C'est pourquoi les organismes publics relevant du service public de l'emploi sont associés à cette procédure de sélection.

La transmission des candidatures :

Les candidats doivent présenter leur candidature, accompagnée d'un descriptif de leur parcours antérieur de formation (y compris leur cursus scolaire) et, le cas échéant, de leur expérience, auprès de l'agence locale de l'Agence nationale pour l'emploi dont relève leur lieu de domicile.

L'Agence nationale pour l'emploi peut confier cette mission de réception de candidatures à un organisme chargé du placement ou de l'insertion avec lequel elle dispose d'une convention de cotraitance (missions locales, AGEFIPH)

Les services de l'Agence nationale pour l'emploi vérifient si les candidats remplissent les conditions d'âge et de niveau de formation (art. 32-2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée) et transmettent les candidatures recevables à la commission de sélection prévue ci-après.

La sélection du dossier :

L'examen des candidatures transmises par les services de l'Agence nationale pour l'emploi est confié à une commission de sélection, dont le président et les membres sont nommés par l'autorité compétente pour organiser les opérations de recrutement. Cette commission est composée d'au moins trois membres.

Elle comporte nécessairement un membre délégué parmi les personnels des organismes publics concourant au service public de l'emploi, un représentant de l'établissement ou de la collectivité de recrutement et une personnalité compétente extérieure à cet établissement ou à cette collectivité, qui en assure la présidence.

Cette commission peut, le cas échéant, siéger en sous-commissions.

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

L'audition des candidats :

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.

A l'issue des auditions, la commission arrête la liste des candidats proposés et la transmet, accompagnée de son appréciation sur chacun des candidats, à l'autorité ayant ouvert le recrutement.

Recrutement :

Le recrutement est effectué par l'autorité disposant du pouvoir de nomination, dans le corps concerné.

Afin de limiter le recours aux commissions et de donner une certaine validité à l'inscription sur la liste d'aptitude, 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 au cours d'une période de dix mois suivant la date à laquelle la liste des candidats proposés a été arrêtée.

Période d'essai :

Le contrat commence par une période d'essai de deux mois au cours de laquelle il peut y être librement mis fin par l'établissement sans indemnité ni préavis ou par les agents sans préavis. La rupture du contrat est signifiée à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception. La lettre de l'employeur indique les motifs justifiant la fin de contrat.

1.2. Rémunération

La rémunération brute mensuelle versée à l'agent pendant son contrat est calculée en pourcentage du minimum de traitement de la fonction publique. Ce pourcentage ne peut être inférieur à :

- a) 55 % Si l'agent est âgé de moins de vingt et un an ;
- b) 70 % Si l'agent est âgé de plus de vingt et un an.

Si en cours d'exécution contractuelle, l'agent recruté atteint 21 ans, il percevra 70 % du minimum de traitement de la fonction publique à compter du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel il a atteint 21 ans.

En plus de cette rémunération, les agents ont droit au versement de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement et, le cas échéant, de toutes autres indemnités liées aux obligations de service résultant du travail de nuit, des dimanches et jours fériés (lorsque ces indemnités ne sont pas exclusivement réservées à des fonctionnaires).

Le niveau de cette rémunération s'explique par le temps que l'agent passera en formation et par une moindre productivité due à une faible qualification. Il s'agit toutefois d'un minima que les employeurs pourront dépasser en fonction des corps visés ou moduler sur la durée du contrat.

1.3. Actions de formation et tutorat

1.3.1. Nature et choix de la formation

L'agent 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. L'intitulé de la qualification préparée ainsi que les modalités de validation doivent être impérativement mentionnés dans le contrat et la convention annexée à celui-ci.

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 jeunes 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 pour objectif cette maîtrise. Le recours à des associations spécialisées dans l'insertion doit alors être recherché.

1.3.2. Durée et déroulement

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 hors du service d'affectation et des actions de formations organisées par l'administration d'emploi.

Durée :

La durée totale de cette formation ne doit pas être inférieure à 20 % de la durée totale du contrat. Cette durée doit être appréciée de façon globale en reprenant les différentes séquences du parcours de professionnalisation : formation en organisme extérieur, formations internes, stages à l'extérieur du service. Elle peut être inégalement répartie sur la durée totale du PACTE : plus intense au début, plus ponctuelle à la fin, par exemple.

Convention de formation :

Au terme de la période d'essai, doit être conclue une convention de formation tripartite entre l'administration d'emploi, l'agent et l'organisme chargé de délivrer la qualification visée. Classiquement, cette convention fixe les modalités d'organisation et de suivi de la formation et de délivrance du titre, du diplôme ou de la qualification. Cette convention figure au dossier de l'agent en annexe à son contrat de recrutement.

Si la convention de formation le prévoit, la formation en organisme extérieur peut se dérouler en dehors des plages horaires applicables aux agents du service concerné.

Avenant :

Au terme de la période d'essai, l'employeur examine avec l'agent l'adéquation du programme de formation. Le tuteur et le formateur peuvent être associés à cet examen. En cas d'inadéquation, l'employeur et l'agent ont la possibilité de signer un avenant au contrat, sans préjudice des conventions de formation déjà passées, modifiant le programme de formation, dans la limite de la durée du contrat.

Sanction :

La formation est sanctionnée par l'obtention d'une qualification, le cas échéant, visée et enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (article L. 900-3 du code du travail).

Renouvellement et prolongation :

Si la commission de titularisation estime ne pas être en mesure d'apprécier l'aptitude de l'agent, le contrat peut faire l'objet :

- d'un renouvellement pour une durée ne pouvant excéder une année, pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ou de défaillance de l'organisme de formation ;
- le cas échéant, d'une prolongation dans la limite de la durée des congés pour maternité, pour adoption et de congés de paternité, de maladie et d'accident du travail dont a bénéficié le titulaire du contrat.

1.3.3. Tutorat

Pour chaque agent recruté, l'établissement ou 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.

Cet agent est notamment chargé :

- a) d'accueillir, d'informer et de guider les bénéficiaires des PACTE ;
- b) d'organiser dans le service et hors du service l'activité et les stages de l'agent afin de faciliter l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- c) d'assurer la liaison avec le ou les organismes chargés de la formation à l'extérieur du service.

Le tuteur établit et tient à jour un carnet de suivi sur l'adaptation du bénéficiaire du contrat à son emploi, le déroulement de sa formation, les difficultés qu'il rencontre et les progrès qu'il accomplit. Ce carnet de suivi est joint au dossier de l'intéressé dont dispose la commission de titularisation. Il émet un avis sur l'aptitude de l'agent.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux agents bénéficiaires de PACTE. A tout moment, l'autorité responsable de la désignation du tuteur peut procéder à son remplacement, notamment en cas de changement de fonction, d'affectation géographique ou de cessation d'activité.

Pour assurer ses fonctions, le tuteur bénéficie d'actions de formation dans les conditions prévues par arrêté des ministres chargés de la fonction publique et du budget.

1.4. Fin de contrat - Licenciement - Titularisation

1.4.1. Fin de contrat

A l'issue de la période d'essai et après avis du tuteur, l'autorité compétente pour procéder au recrutement 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 et de faute disciplinaire. Il n'est alors pas versé d'indemnité de licenciement ;
- 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, l'autorité compétente peut également mettre fin au contrat par décision motivée. Ce motif de licenciement est traité dans le droit commun des règles applicables aux agents non titulaires : l'indemnité est réduite de moitié.

1.4.2. Licenciement

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 la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels non pris et de la durée du préavis :

- quinze jours pour les agents qui ont moins de six mois d'ancienneté ;
- un mois pour ceux qui ont au moins six mois d'ancienneté.

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 ou dans les quinze jours qui précèdent l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, l'intéressée peut, dans les quinze jours de cette notification, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical ou 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 en cas de licenciement à titre de sanction disciplinaire ou pour licenciement pour inaptitude professionnelle après passage devant la commission de titularisation.

1.4.3. Titularisation

Un mois au plus tard avant le terme du contrat, l'aptitude professionnelle du bénéficiaire du contrat est examinée par la commission de titularisation dont les membres sont désignés par l'autorité responsable de l'organisation du recrutement. La commission de titularisation est présidée par le responsable du service dans lequel l'agent a été affecté et comporte également deux personnalités choisies pour leurs compétences en matière de gestion du personnel, dont une au moins, est extérieure au service dans lequel l'agent est affecté.

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

a) Si l'agent est déclaré apte à exercer les fonctions et qu'il a obtenu le diplôme ou le titre, le cas échéant, requis dans le corps correspondant au poste occupé, l'autorité administrative ayant pouvoir de nomination, après avis de la commission administrative paritaire de ce corps, procède à sa titularisation.

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

La titularisation est subordonnée à l'engagement d'accomplir une période de services effectifs dans l'administration ayant procédé au recrutement.

L'engagement de servir est fixé 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 doit rembourser les frais de formation engagés par

l'administration. Il peut être dispensé en tout ou partie de cette obligation par l'autorité disposant du pouvoir de nomination.

b) 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. Dans ce cas, le renouvellement du contrat est possible pour une durée ne pouvant excéder un an ;
- soit pour cause de congés pour maternité, pour adoption et de congés de paternité, de maladie et d'accident du travail. Dans ce cas, la prolongation du contrat est possible dans la limite de la durée de ces congés dont a bénéficié l'agent.

Dans chacun de ces cas, le renouvellement ou la prolongation tient compte du calendrier de la formation suivie.

La date de la titularisation et la durée de l'engagement à servir ne tiennent pas compte de la durée de la prolongation.

A l'issue des périodes de renouvellement ou de prolongation du contrat, la commission de titularisation apprécie l'aptitude professionnelle de l'agent.

Si l'agent est déclaré apte, il est titularisé et affecté dans les conditions prévues ci-dessus.

d) 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.

2. Exonération des cotisations patronales de sécurité sociale

2.1. Champ des exonérations

Les PACTE conclus avant le 1er janvier 2010 ouvrent droit pour l'employeur à l'exonération de cotisations à sa charge au titre des assurances sociales et des allocations familiales.

Le montant de l'exonération est égal à celui des cotisations afférentes à la fraction de la rémunération n'excédant pas le produit de la rémunération calculée en application des dispositions prévues au premier alinéa de l'article L. 981-5 du code du travail par le nombre d'heures rémunérées, dans la limite de la durée légale du travail calculée sur le mois.

Cette exonération est intégralement compensée aux organismes sociaux par les crédits de l'Etat inscrits dans la loi de programmation pour la cohésion sociale section Emploi et travail (chapitre 43-70 - article 13) et à partir de 2006, programme 103 « Accompagnement des mutations économiques, sociales et démographiques » action 2 « Amélioration de l'accès des actifs à la qualification », sous-action 1 « développement de l'alternance à tous les âges ».

2.2. Retrait du bénéfice de l'exonération

Lorsque les services chargés du contrôle de l'exécution du contrat (DGAFP, services de la DDTEFP, inspections générales mais aussi inspection du travail en matière d'hygiène et de sécurité ou d'emploi des mineurs) constatent que l'employeur a méconnu les obligations prévues à l'article 5 de l'ordonnance du 2 août 2005 régissant le PACTE, les constats relevés sont transmis au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).

Au vu de ces constats, le DDTEFP peut prononcer, par décision motivée, le retrait du bénéfice de l'exonération.

En cas de retrait du bénéfice de l'exonération :

Le DDTEFP notifie la décision à l'employeur ainsi qu'à l'organisme de recouvrement des cotisations et contributions sociales compétent.

L'employeur communique la décision de retrait de l'exonération aux délégués du personnel et reverse à l'organisme de recouvrement compétent les cotisations dont il a été indûment exonéré au plus tard à la première date d'exigibilité des cotisations sociales qui suit la notification du retrait.

3. Pilotage

3.1. Les établissements

3.1.1. Les établissements

Les établissements et le service public de l'emploi assurent la mise en oeuvre du PACTE. Les établissements se voient <https://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/circulaire-dhosp1-n-2005-448-du-5-octobre-2005-relative-a-la-mise-en-oeuvre-du-contrat-denomme-pacte/>

proposer par le PACTE une nouvelle voie d'accès aux corps de la catégorie C.

3.1.2. La DGAFP et la DGEFP

La DGAFP coordonne la mise en oeuvre du dispositif dans la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière.

La DGEFP intègre le PACTE au sein du plan de cohésion sociale, finance les exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale et porte le dispositif au sein du service public pour l'emploi.

3.2. Service public de l'emploi

3.2.1. ANPE

L'ANPE met en relation les offres d'emploi proposées par les employeurs et l'ensemble des demandeurs d'emploi éligibles.

L'ANPE assure l'information la plus large possible sur le PACTE à destination des employeurs, des candidats, des organismes de formation et, plus généralement, de l'ensemble de ses partenaires des conditions d'accès au PACTE.

L'ANPE et ses cotraitants (notamment - Association de gestion des fonds pour l'insertion des personnes handicapées, AGEFIPH - missions locales pour l'insertion des jeunes et PAIO) proposent le PACTE aux demandeurs d'emploi dont l'insertion ou la réinsertion professionnelle est soumise à l'acquisition d'une qualification complémentaire. Aux employeurs publics ils proposent le PACTE en réponse à leurs besoins de recrutement.

L'ANPE participe à la sélection des candidatures.

3.2.3. DDTEFP

Les DDTEFP informent les employeurs, les candidats, les organismes de formation et, plus généralement, l'ensemble de leurs partenaires des conditions d'accès au PACTE. Ils peuvent participer à la sélection des candidatures.

La DGEFP fera parvenir aux DDTEFP au plus tôt une application locale - support de l'enregistrement - dans laquelle elles pourront saisir quelques éléments du contrat, la nature de la décision ainsi que les ruptures que les administrations d'emploi leur auront notifiées.

3.2.4. AFPA

Dans le cadre de sa mission d'intérêt général d'appui à la construction de parcours de professionnalisation et de qualification des publics en difficulté, l'AFPA participe à la promotion de ce contrat par l'intermédiaire de ses services d'orientation professionnelle.

Elle pourra également dispenser des actions de formation, au titre du temps consacré à la formation prévue par le dispositif PACTE, dans le cadre de marchés publics émanant de commanditaires publics et relevant des dispositions de l'article 30 du code des marchés publics. L'AFPA peut participer à la sélection des candidatures.

Outre l'AFPA, les principaux réseaux nationaux de formation (GRETA, organismes consulaires) et l'ensemble des organismes privés de formation ont vocation à dispenser des formations aux bénéficiaires de PACTE.

4. Documents, circuit de transmission, recueil des données statistiques

4.1. Documents

4.1.1. CERFA

Le PACTE est établi sur le formulaire CERFA « PACTE », composé de 6 volets (volet employeur, volet salarié, volet DDTEFP, volet ministère (DRH), volet DARES et volet URSSAF) et d'une notice d'information. Il est précisé que s'agissant de la fonction publique hospitalière, le volet no 3 (ministère) n'est pas opérant.

Le CERFA est disponible dans les préfectures, les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation <https://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/circulaire-dhosp1-n-2005-448-du-5-octobre-2005-relative-a-la-mise-en-oeuvre-du-contrat-denomme-pacte/>

professionnelle, auprès des directions du personnel des ministères. Il est également en ligne sur le site Internet du ministère de la fonction publique : (<http://www.fonction-publique.gouv.fr>) et du ministère chargé de l'emploi (http://www.travail.gouv.fr/infos_pratiques/infos_h.html).

Le CERFA imprimé à partir d'Internet a la même valeur juridique que le CERFA édité par un imprimeur et ne saurait être un motif de refus d'enregistrement d'un contrat.

4.1.2. Convention de formation annexée au contrat

Une convention de formation tripartite entre l'administration d'emploi, l'agent et l'organisme chargé de délivrer la qualification visée est annexée au contrat de recrutement de l'agent dans les deux mois qui suivent la signature du contrat initial. Classiquement, cette convention fixe les objectifs, le programme et les modalités d'organisation et de suivi de la formation et de délivrance du titre, du diplôme ou de la qualification.

4.2. Circuit de transmission

Une fois que le contrat est rempli et signé :

- l'agent conserve le « volet salarié du CERFA » ;
- l'employeur conserve « le volet employeur » et transmet les volets URSSAF, DDTEFP et DARES à la DDTEFP de son ressort territorial au plus tard dans les dix jours qui suivent le début du contrat ;
- la DDTEFP, après apposition de la date et du numéro du contrat, conserve l'exemplaire qui lui est destiné et transmet, (voir point 4.3.1 Le suivi statistique rapide), à l'URSSAF et à la DARES les volets les concernant.

Les avenants aux contrats sont transmis dans les mêmes conditions.

Les DDTEFP transmettent chaque mois à la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère (DARES) le volet DARES du CERFA pour exploitation statistique et études qualitatives.

Ce circuit est provisoire dans l'attente d'une dématérialisation des échanges entre les administrations, les DDTEFP et le ministère chargé de l'emploi. La transmission des CERFA papier sera supprimée dès lors que cette dématérialisation sera effective.

4.3. Suivi statistique

Le suivi statistique des entrées en PACTE sera effectué par la DARES. Deux types d'opérations sont réalisées :

4.3.1 Le suivi statistique rapide destiné à comptabiliser mensuellement les entrées dans le dispositif ainsi que les ruptures. Par l'intermédiaire de la messagerie électronique du ministère et du système de remontées IRMA-STAT :

- pour le premier jour ouvré du mois n, les directions départementales du travail de l'emploi et de la formation professionnelle, par l'intermédiaire de la macro-série départementale MS01, saisissent dans la série CESSTA, respectivement sous la nouvelle variable PAC001, le nombre des PACTE enregistrés (validés) entre le 26 du mois (n - 2) et le 25 du mois (n - 1) et sous PAC002 le nombre de ruptures qui leur auront été notifiées par les administrations d'emploi sur la même période ;
- pour le deuxième jour ouvré du mois n, les directions régionales du travail de l'emploi et de la formation professionnelle contrôlent la validité de ces données avant de les transférer à la DARES par l'intermédiaire de la macro série régionale MS01.

La DARES publie chaque mois dans le tableau de bord des politiques d'emploi les chiffres consolidés de la mesure : entrées mensuelles, cumul sur l'année, ainsi que l'estimation trimestrielle et moyenne annuelle du stock.

4.3.2. L'analyse en structure des publics et des administrations bénéficiaires Les DDTEFP font parvenir au plus tard le 5 du mois n, le volet 5 des contrats enregistrés entré le 26 du mois (n - 2) et le 25 du mois (n - 1) à l'adresse suivante : ministère de l'emploi de la cohésion sociale et du logement, DARES-USIPEF, TSA 20 002, 75717 Paris Cedex 15.

La DARES produit régulièrement par saisie intégrale des contrats une analyse statistique des bénéficiaires et des entreprises utilisatrices des contrats. Votre attention est appelée sur la nécessité de veiller à la qualité des remontées mentionnées ci avant et je vous précise que vos correspondant statistiques au niveau de la DARES sont, Xavier Jansolin (tél. : 01-44-38-23-76) pour ce qui concerne les remontées rapides, et Ruby Sanchez (tél. : 01-44-38-24- 29) pour ce qui concerne le suivi statistique du dispositif.

4.4. Numérotation des contrats

Afin de pouvoir appliquer le même algorithme de recherche des contrats lorsque la base précitée sera opérationnelle, à l'endroit prévu à cet effet sur le CERFA, la numérotation des PACTE doit suivre la procédure suivante :

1. Dans les 3 premières cases, le numéro du département.
2. Dans les 2 cases suivantes, l'année.
3. Dans les 2 cases suivantes, le mois.
4. Puis le numéro du contrat sur 4 caractères.

Exemples :

La DDTEFP de l'Ain enregistre son 1er contrat en octobre 2005 : 00105100001.

La DDTEFP de l'Ain enregistre son 2e contrat en octobre 2005 : 00105100002.

La DDTEFP de l'Ain enregistre son 1er contrat en novembre 2005 : 00105110001, etc.

Il est demandé aux DDTEFP d'appliquer scrupuleusement cette procédure de numérotation sans laquelle aucun suivi des PACTE sera possible.

5. Mise en application

Vous voudrez bien faire part des éventuelles difficultés rencontrées dans la mise en oeuvre de ce dispositif auprès de la direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins, bureau P1.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur de l'hospitalisation et de l'organisation des soins, J. Castex

ANNEXE I

QUESTIONS - RÉPONSES SUR LE PACTE

1. Questions sur le Pacte

1. Qu'est-ce que c'est ?

Le parcours d'accès aux carrières territoriales et 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 ?

Un impact fort sur la composition de la fonction publique, sur le terrain de la lutte contre les discriminations et l'exclusion, et une simplification de recrutement dans la catégorie C.

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 1er 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 oeuvre ?

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 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 numéro 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. 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.

3.3. 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 dans le cadre d'une convention entre l'employeur public et le 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 (vingt-quatre 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. Le dispositif est également ouvert à Mayotte.

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

Au terme des deux 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
<https://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/circulaire-dhosp1-n-2005-448-du-5-octobre-2005-relative-a-la-mise-en-oeuvre-du-contrat-denomme-pacte/>

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 32-2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 du décret n° 2005-902 du 2 août 2005 et des articles pertinents du décret n° 91-155 du 6 février 1991 (agents contractuels) 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. Peut-on titulariser un jeune avant 18 ans ?

Le pacte ne vise pas à titulariser des jeunes ayant moins de 18 ans. C'est un parcours de professionnalisation, proche de l'apprentissage, d'une durée de deux ans, pendant lequel le jeune alterne des périodes de formation et d'activité, dans le but d'acquérir un diplôme, un titre ou une qualification qui ne débouchera sur une titularisation dans l'emploi que lorsque le jeune aura atteint la majorité.

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. Que se passe-t-il si un candidat dissimule ses diplômes et fait une fausse déclaration sur son niveau réel de qualification ?

Le risque de fausse déclaration est réel mais son effet est limité. La dissimulation des diplômes et des qualifications peut constituer un motif de rupture du contrat. Il est toutefois recommandé de faire preuve de mesure.

Une fois l'agent titularisé, une fausse déclaration sur son niveau de qualification lors de son recrutement ne saurait seule constituer un motif de licenciement.

5.4. 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.

6.2. 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.

6.3. 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 sept 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 2 000 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 en annexe de la présente circulaire.

7. Types d'emplois offerts dans le cadre du PACTE

7.1. Les emplois d'aides soignants et d'auxiliaires de puériculture peuvent-ils être directement occupés par des bénéficiaires du PACTE ?

Les emplois d'aides soignants et d'auxiliaires de puériculture ne peuvent pas être directement occupés par jeunes, bénéficiaires d'un PACTE puisqu'ils nécessitent la possession d'un diplôme ou d'une qualification reconnue. Si l'objectif du parcours de professionnalisation défini avec le jeune est de l'amener à acquérir les titres et diplômes requis pour exercer ces fonctions, l'établissement peut recruter le jeune comme « agent de service hospitalier » contractuel, fonction ne nécessitant aucune qualification et une fois le diplôme d'aide soignant obtenu, titulariser le jeune dans le corps des aides soignants.

8. Promotions et liste d'aptitude

8.1. Les bénéficiaires d'un PACTE peuvent-ils être nommés dans un grade d'avancement ?

Non. Les jeunes bénéficiaire du PACTE sont, pendant deux ans au moins, des contractuels, et ce jusqu'à l'obtention du diplôme, du titre ou de la qualification requis pour exercer le métier concerné. Ce n'est qu'une fois le diplôme obtenu, à l'issue des deux années du parcours de professionnalisation, qu'ils sont titularisés, au premier échelon du corps d'accueil. Ce n'est donc qu'à partir de leur titularisation que la question de leur promotion par liste d'aptitude peut être envisagée.

<https://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/circulaire-dhosp1-n-2005-448-du-5-octobre-2005-relative-a-la-mise-en-oeuvre-du-contrat-denomme-pacte/>

ANNEXE II
FORMULAIRE CERFA DU CONTRAT-TYPE
(En cours d'immatriculation CERFA.)

ANNEXE III
EXEMPLES DE MÉTIERS ET DE QUALIFICATIONS ENVISAGEABLES

MÉTIERS	DIPLÔMES envisageables	CORPS titularisation
Agent de bio-nettoyage	DPAS	Aide-soignant
Agent de restauration et d'hôtellerie	BEP de cuisinier CAP pâtisserie BEP bio-service ATA	Ouvrier professionnel
Agent de traitement des déchets	BEP gestion des déchets et propreté urbaine ou BEP environnement	Ouvrier professionnel
Agent d'administration	Brevet des collèges	Adjoint administratif