



Étude
n° 326

MAJ Février 2018

3440 route de Neufchâtel
CS 50072
76235 BOIS GUILLAUME Cedex

→ 02.35.59.71.11

→ 02.35.59.94.63

→ www.cdg76.fr

→ **Service juridique
et de documentation**

✓ Tél. 02.27.76.27.76

✓ Fax 02.35.59.94.63

✓ E-mail service.juridique@cdg76.fr

Horaires du Conseil statutaire

Du lundi au mercredi

8h30 - 12h30 et 13h30 - 17h00

Le jeudi

13h30 - 17h00

Le vendredi

8h30 - 12h30 et 13h30 - 16h00

Le Pacte

*Parcours d'accès aux carrières de la
fonction publique territoriale*

Contractuels de droit public



Références

- [Loi n° 2005-846 du 26 juillet 2005 habilitant le gouvernement à prendre, par ordonnance, des mesures d'urgence pour l'emploi](#)
- [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 fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'État](#)
- [Rapport du Président de la République relatif à 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 fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'État.](#)
- [Décret n° 2005-904 du 2 août 2005 pris pour l'application de l'article 38 bis de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale](#)
- [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'État » pris en application de l'article 6 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 fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'État](#)
- [Décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale](#)
- [Circulaire du ministère de la fonction publique NOR/FPP/A/05/00097/C du 14 septembre 2005 relative à la mise en œuvre du contrat dénommé PACTE.](#)
- [Décret n° 2017-1470 du 12 octobre 2017 relatif à l'accès aux corps et cadres d'emplois de la catégorie C de la fonction publique par la voie du parcours d'accès aux carrières de la fonction publique de l'Etat, territoriale et hospitalière](#)



Extr@net

Au-delà d'un simple site, un véritable outil RH

Sur le portail www.cdg76.fr



Accédez au

www.cdg76-extranet.fr

Pour accéder à nos études, fiches pratiques et modèles d'actes en ligne sur le thème du Pacte junior

➔ Rendez-vous dans le **Statut** de **A à Z**

Le statut de **A à Z**



➔ Cliquez sur la **lettre** de l'alphabet correspondant au **mot-clé**

Cliquez sur la lettre **P** pour **Pacte junior**



➔ Cliquez sur **Pacte junior** pour accéder directement aux **études**, aux **fiches** et au lien vers les **modèles d'actes**





<i>Objectif du Pacte</i>	4
<i>I - Généralités</i>	4
1) <i>Bénéficiaires</i>	4
2) <i>Emplois concernés</i>	4
3) <i>Employeurs concernés</i>	4
4) <i>Fixation d'un nombre minimum de postes offerts par cette voie</i>	4
<i>II - Procédure de sélection des candidats</i>	5
1) <i>Avis de recrutement</i>	5
▶ <i>Publicité</i>	5
▶ <i>Candidatures</i>	5
▶ <i>Présélection</i>	5
2) <i>La commission de sélection</i>	5
▶ <i>Composition</i>	5
▶ <i>Nomination des membres</i>	6
▶ <i>Fonctions</i>	6
<i>III - Les actes</i>	6
1) <i>La délibération</i>	6
2) <i>Le contrat</i>	6
▶ <i>Généralités</i>	7
▶ <i>Mentions obligatoires du contrat</i>	7
▶ <i>Droits et obligations du bénéficiaire</i>	8
▶ <i>Les différents congés</i>	9
▶ <i>Le temps partiel</i>	11
▶ <i>La discipline</i>	11
3) <i>La convention de formation professionnelle</i>	12
▶ <i>Les éléments de la convention de formation</i>	12
▶ <i>Les qualifications titres et diplômes</i>	12
▶ <i>Le Tuteur de formation</i>	13
<i>IV - La fin de l'engagement</i>	13
1) <i>La titularisation</i>	13
▶ <i>Commission de titularisation</i>	13
▶ <i>La procédure de titularisation</i>	13
2) <i>Rupture anticipée</i>	14
▶ <i>Pendant ou à l'issue de la période d'essai</i>	14
▶ <i>Licenciement en cours de contrat</i>	14
3) <i>Le non renouvellement</i>	14
▶ <i>Licenciement au terme de l'examen par la commission de titularisation</i>	14
4) <i>Le licenciement</i>	14
▶ <i>Procédure de licenciement</i>	14
▶ <i>L'indemnité de licenciement</i>	15
▶ <i>L'indemnisation chômage</i>	15
5) <i>La démission</i>	15



Objectif du Pacte

Le recrutement des jeunes par le biais du PACTE a pour objet de leur permettre d'acquérir, par une formation en alternance avec leur activité professionnelle, une qualification en rapport avec l'emploi dans lequel ils ont été recrutés au sein de la collectivité publique ou, le cas échéant, le titre ou le diplôme requis pour l'accès au cadre d'emplois dont relève cet emploi de catégorie C.

 Article 38 bis de la loi n° 84-53 et article 10 du décret n° 2005-904

Le PACTE est entré en vigueur le 4 août 2005 dans la fonction publique territoriale.

I - Généralités

1) Bénéficiaires

Sont bénéficiaires de ces contrats de droit public, consécutivement à la procédure de sélection :

- les personnes âgées de 16 à 28 ans au plus qui sont sortis du système éducatif sans diplôme ou sans qualification professionnelle reconnue
- les personnes âgées de 16 à 28 ans au plus dont le niveau de qualification est inférieur à celui attesté par un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel, c'est-à-dire inférieur au baccalauréat ou à un diplôme équivalent.
- les personnes en situation de chômage de longue durée de 45 ans et plus bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés.

 Article 38 bis de la loi n° 84-53

NDLR : L'âge du bénéficiaire du contrat est apprécié à la date limite de dépôt des candidatures au recrutement.

2) Emplois concernés

Le PACTE concerne les emplois du niveau de la catégorie C. Le texte ne précise pas s'il s'agit des emplois de catégorie C avec ou sans concours. Toutefois, le PACTE permet d'accéder à une qualification (niveau CAP/BEP) et donc concerne les emplois de catégorie C normalement accessibles par la voie du concours.

 Article 38 bis de la loi n° 84-53 et article 2 du décret n° 2005-904


Ces emplois doivent être vacants. Le bénéficiaire du contrat ne peut donc pas être recruté sur la base du PACTE pour pourvoir au remplacement d'un agent titulaire indisponible, d'autant plus que la durée minimale du contrat est de 12 mois.

 Rapport du Président de la République du 2 août 2005

Ces deux conditions sont cumulatives.

3) Employeurs concernés

Pour la fonction publique territoriale, peuvent recruter des agents au titre du PACTE, les communes, les départements, les régions et les établissements publics à l'exception des caisses de crédit municipal.

 Article 38 bis de la loi n° 84-53 et article 2 de la loi n° 84-53

4) Fixation d'un nombre minimum de postes offerts par cette voie

L'obligation d'ouvrir un nombre minimal de postes par la voie du PACTE s'impose aux régions, départements, communes et établissements publics de coopération intercommunal (EPCI) à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants, ou établissements publics assimilés.

Le nombre minimal de postes à offrir au recrutement par cette voie chaque année ne peut être inférieur à 20% (*arrondi à l'entier inférieur*) du nombre total de postes à pourvoir par cette voie et par la voie du recrutement sans concours des fonctionnaires de catégorie C.

NDLR : Ce pourcentage est apprécié au titre de l'année civile.

Pour les autres collectivités, il n'y a pas de seuil, le dispositif est libre.

II - Procédure de sélection des candidats

L'organisation des opérations préalables au recrutement est confiée aux centres de gestion de la fonction publique territoriale ou aux collectivités territoriales et établissements publics non affiliés à un centre de gestion c'est-à-dire les collectivités employant au moins 350 agents et n'ayant pas opté pour l'adhésion volontaire au centre de gestion de leur département.

Un bilan de recrutements au titre du PACTE doit être présenté annuellement devant le comité technique compétent.



Article 15 de la loi n° 84-53 article 2 du décret 2005-904

1) Avis de recrutement

► Publicité

Les recrutements organisés font l'objet d'une publicité préalable.

Ces avis de recrutement doivent obligatoirement préciser :

- le nombre des postes ouverts à ce type de recrutement,
- la nature des emplois à pourvoir,
- l'intitulé du contrat,
- les conditions à remplir par les candidats,
- la date limite de dépôt des candidatures,
- que seuls seront convoqués à l'audition de recrutement les candidats préalablement retenus par la commission de recrutement.

Ces avis sont affichés/publiés, un mois au moins avant la date limite de dépôt des candidatures :

- dans les locaux du centre de gestion de la fonction publique territoriale, de la collectivité ou de l'établissement public organisant la sélection des candidats,
- dans les agences locales de Pôle Emploi situées dans le ou les départements où les emplois sont offerts,
- sur les sites Internet des autorités organisatrices du recrutement.

Ces avis sont transmis au moins un mois avant la date limite de dépôt des candidatures aux directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) du ou des départements du ressort de la collectivité, pour être ensuite diffusés au sein du réseau des organismes concourant au service public de l'emploi, notamment :

- au sein des associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce,
- dans les missions locales,
- dans les maisons pour l'emploi.



Article 6 du décret n° 2005-904

► Candidatures

Les candidats adressent à l'agence locale de Pôle Emploi dont relève leur domicile :

- leur candidature
- un descriptif de leur parcours antérieur de formation
- le cas échéant, un descriptif de leur expérience.



Article 7 du décret n° 2005-904 et article 38 bis de la loi n° 84-53

► Présélection

Le Pôle Emploi vérifie que les candidats remplissent les conditions d'âge et de diplôme, et transmet ensuite les candidatures recevables à la commission de sélection qui procèdera à leur examen.



Article 38 bis de la loi n° 84-53

2) La commission de sélection

► Composition

Cette commission est composée d'au moins trois membres :

- un membre désigné parmi les personnels des organismes publics concourant au service public de l'emploi, (DDTEFP, Pôle Emploi ...)
- un représentant de la ou des collectivités ou établissements publics dans lesquels des postes sont à pourvoir,
- une personnalité compétente extérieure à ces collectivités ou établissements publics, qui en assure la présidence.

Cette commission peut, le cas échéant, siéger en sous-commissions d'au moins trois membres composées dans les mêmes conditions.

 Article 8 du décret n° 2005-904

► **Nomination des membres**

Le président et les membres de la commission de sélection sont nommés par l'autorité responsable des opérations préalables au recrutement, c'est-à-dire par le président du centre de gestion de la fonction publique territoriale du département pour les collectivités affiliées, ou par les maires et présidents des collectivités et établissements publics non affiliés au centre de gestion.

 Articles 2 et 8 du décret n° 2005-904

► **Fonctions**

1- La commission de sélection procède à l'examen des dossiers des candidats

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

3- La commission auditionne les candidats sélectionnés.

4- À l'issue des auditions, la commission arrête la liste des candidats proposés accompagnée de son appréciation sur chacun d'eux. Elle se prononce en prenant notamment en compte la motivation et la capacité d'adaptation des candidats à l'emploi à pourvoir.

5- La commission transmet cette liste à l'autorité qui a organisé les opérations préalables au recrutement. Pour les candidats qui ne seront pas recrutés, l'inscription sur la liste proposée par la commission est maintenue pendant dix mois et ces candidats conservent la possibilité d'être recrutés pendant cette durée, dans le cas où un poste de catégorie C deviendrait vacant.

 Article 8 du décret n° 2005-904

III - Les actes

1) La délibération

Conformément aux modalités de recrutement dans la fonction publique territoriale, l'organe délibérant doit préalablement prendre une délibération pour créer le poste et autoriser l'autorité territoriale à signer le contrat. Ce poste permanent doit pouvoir être occupé par un bénéficiaire du parcours d'accès aux carrières de la fonction publique tout en ayant vocation à être pérennisé dans la mesure où l'agent est susceptible d'être titularisé sur ce poste.

La délibération précise le grade créé, la base légale sur laquelle il est créé, le motif invoqué, la nature des fonctions, le niveau de recrutement et le niveau de rémunération de l'emploi créé.

 Article 34 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

2) Le contrat

Conditions de recrutement

Le recrutement sur la base de la liste établie par la commission de sélection est effectué par l'autorité territoriale de la collectivité employeur.

Les agents bénéficiaires du PACTE doivent également remplir les conditions applicables aux agents contractuels de droit public en matière de recrutement, à savoir :

- L'agent n'a pas fait l'objet d'une interdiction de tout ou partie de ses droits civiques prononcée par décision de justice prise sur le fondement des articles 131-26 et 132-21 du code pénal.
- L'agent est de nationalité française et que les éventuelles mentions portées au bulletin n°2 de son casier judiciaire sont compatibles avec l'exercice des fonctions et qu'il n'a pas fait l'objet dans un Etat autre que la France d'une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions.
- Si étant de nationalité étrangère ou apatride, il n'a pas subi en France ou dans un autre Etat, une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions. L'autorité territoriale est chargée de procéder aux vérifications nécessaires.

- L'agent est en position régulière vis-à-vis du service national de l'État dont il est ressortissant.
- L'agent remplit les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice des fonctions : Les mêmes certificats médicaux que ceux exigés pour être nommé à un emploi de fonctionnaire titulaire par la réglementation en vigueur doivent être produits au moment du recrutement.
- L'agent a fourni les certificats de travail attestant de son ancienneté de services publics délivrés en application de l'article 38 du présent décret, lorsqu'il a déjà été recruté par une des collectivités territoriales ou un des établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.
- Si, étant de nationalité étrangère, il ne se trouve pas dans une position régulière au regard des dispositions relatives aux documents de séjour du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile. Cette condition ne fait pas obstacle au recrutement d'un étranger ayant obtenu le statut de réfugié ou d'apatride auxquels a été délivré une carte de résident.
- Les agents contractuels de nationalité étrangère ou apatrides ne peuvent être recrutés pour pourvoir des emplois dont les attributions ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté ou comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique.

 *Articles 2 et 2-1 du décret n° 88-145 et articles 5 et 5 bis de la loi n° 83-634*

Le statut d'agent contractuel de droit public

Les bénéficiaires du PACTE sont recrutés par contrat de droit public.

Ils ont donc la qualité d'agents contractuels de droit public de la fonction publique territoriale.

Ils sont pris en compte dans le calcul des effectifs de la collectivité.

 *Article 38 bis de la loi n° 84-53 et article 2 du décret n° 2005-904*

► Généralités

La conclusion des contrats, dans l'emploi sur lequel les bénéficiaires ont vocation à être titularisés, est de la compétence exclusive de l'autorité territoriale disposant du pouvoir de nomination dans la collectivité ou l'établissement public employeur.

Cette compétence est parfaite lorsque l'autorité territoriale a dûment été habilitée par délibération de l'organe délibérant à procéder au recrutement et à signer le contrat.

En tant qu'agent contractuel, le bénéficiaire est recruté par contrat.

Cet acte d'engagement, intitulé "Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État", est obligatoirement écrit.

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

Le contrat de recrutement est établi selon un modèle fixé par arrêté du 13 octobre 2005 du ministre chargé des collectivités territoriales et du ministre chargé de la fonction publique. Le modèle Cerfa applicable comporte le numéro 12592*01.


NDLR : Le modèle Cerfa 12592*01 est téléchargeable sur le site du ministère de la fonction publique : www.fonction-publique.gouv.fr.

 *Articles 2, 9 et 10 du décret n°2005-904*

► Mentions obligatoires du contrat

Le contrat doit mentionner les éléments suivants :

- La base juridique en vertu de laquelle il est établi : il convient donc de viser l'article 38 bis de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
- La durée du contrat et sa date d'effet.
- La dénomination et la définition du poste occupé et du cadre d'emplois : il convient de préciser les caractéristiques des fonctions exercées ainsi que le grade du cadre d'emplois dans lequel l'agent a vocation à être titularisé, et le cas échéant, les conditions particulières d'exercice de l'emploi de l'agent.
- Les droits et obligations de l'agent, et plus particulièrement ses obligations en matière de formation et d'activité professionnelles.
- Le programme de formation ainsi que l'intitulé précis de la qualification préparée.
- Les nom et qualité de la personne désignée en qualité de tuteur.
- Le montant de la rémunération brute mensuelle.

 *Article 9 du décret n°2005-904 et Article 3 du décret n°88-145*

Durée

La durée du contrat ne peut être inférieure à douze mois et ne peut être supérieure à deux ans, indépendamment d'un éventuel renouvellement du contrat.

 Article 38 bis de la loi n°84-53

Renouvellement

Le contrat peut être renouvelé dans la limite d'un an par l'autorité territoriale, compte tenu du calendrier de la formation, lorsque le bénéficiaire du contrat n'a pas pu obtenir la qualification, le titre ou le diplôme prévu au contrat, à la suite d'un échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ou en cas de défaillance de l'organisme de formation.

 Article 38 bis de la loi n°84-53

Prolongements

Les contrats peuvent être prolongés par l'autorité territoriale, compte tenu du calendrier de la formation, pour une durée égale à celle des congés pour maternité ou adoption ou des congés de paternité et d'accueil de l'enfant et d'accueil de l'enfant, de maladie ou d'accident du travail dont a bénéficié le titulaire du contrat.

Temps de travail hebdomadaire

Pendant la durée du contrat, l'agent est soumis à la durée du travail effectif applicable aux agents de la collectivité ou de l'établissement public qui l'a recruté. La durée du travail effectif est égale à 35 heures hebdomadaire et à 1607 heures par an. Dans ce cadre, si la collectivité employeur bénéficie d'un régime de travail supérieur à 35 heures hebdomadaire ouvrant droit à des jours de réduction du temps de travail (JRTT) le bénéficiaire du PACTE sera soumis à ce régime de temps de travail.

NDLR : Compte tenu de cette disposition, il n'apparaît pas possible de recruter l'agent sur un poste à temps non complet.

La durée du temps passé en formation est assimilée à un temps de travail effectif, sachant que ces formations représentent au moins 20% du temps de travail de l'agent.

 **L'agent ne peut pas effectuer de travaux supplémentaires.**

 Article 4 du décret n° 2005-904 et article 2 du décret n° 2001-623 et loi n° 2004-626

Période d'essai

Le contrat comporte obligatoirement une période d'essai de deux mois.

Au cours de cette période, il peut être librement mis fin au contrat par la collectivité ou l'établissement public de recrutement sans indemnité ni préavis, ou par l'agent sans préavis.

La rupture du contrat est signifiée à l'autre partie par lettre adressée en recommandé avec demande d'avis de réception. La lettre de la collectivité ou de l'EPCI doit être motivée.

Au terme de la période d'essai, la collectivité ou l'établissement public vérifie avec le bénéficiaire du contrat et son tuteur l'adéquation de l'emploi occupé et du 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.

 Article 12 du décret n°2005-904

Rémunération

La rémunération brute mensuelle versée durant le contrat est calculée sur la base d'un pourcentage du traitement minimal de la fonction publique qui correspond, depuis le 1er juillet 2012, à l'IM 308 (soit 1 443,29 euros bruts mensuels suivant la valeur du point d'indice au 1er février 2017).

Ce pourcentage ne peut être inférieur à :

- 55% de ce minimum si l'agent a moins de 21 ans
- 70 % de ce minimum à partir du 1er jour du mois suivant le 21ème anniversaire

De plus, l'agent a droit à l'indemnité de résidence, au SFT, en cas de travail effectué la nuit, le dimanche ou durant un jour férié, aux indemnités liées à ces obligations de service.

 Article 5 du décret n° 2005-904 et article 38 bis de la loi n° 84-53

► **Droits et obligations du bénéficiaire**

Le bénéficiaire du contrat s'engage à exécuter les tâches qui lui seront confiées et à suivre la formation qui lui sera dispensée.

En outre, et conformément aux dispositions applicables aux agents titulaires et contractuels de la fonction publique territoriale, l'agent s'engage à respecter les droits et obligations prévus à l'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

 Article 136 de la loi n° 84-53

► Les différents congés

NDLR : La liste des congés auxquels ont droit les bénéficiaires du PACTE est exhaustive, par conséquent ces agents ne peuvent prétendre aux congés non mentionnés ci-dessous comme le congé parental, le congé de présence parentale, le congé de formation professionnelle, etc.

Les conditions de services effectifs exigés pour l'octroi de ces différents congés sont appréciées dans les mêmes conditions que pour les agents contractuels.

Ces dispositions se trouvent dans le titre VII du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

 Article 3 du décret n° 2005-904

Le congé de maladie ordinaire

1- Durée

L'agent contractuel en activité bénéficiaire, sur présentation d'un certificat médical, d'un congé de maladie pendant une période de douze mois consécutifs ou, en cas de service discontinu, au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs.

2- Rémunération

En cas de congé de maladie ordinaire, le bénéficiaire du PACTE a droit à :

- Après quatre mois de services, un mois à plein traitement et un mois à demi-traitement ;
- Après deux ans de services, deux mois à plein traitement et deux mois à demi-traitement ;
- Après trois ans de services, trois mois à plein traitement et trois mois à demi-traitement.

NDLR : Les indemnités journalières de Sécurité Sociale viennent en déduction des sommes allouées.

 Article 7 du décret n° 88-145 et article 3 du décret n° 2005-904

Le congé de grave maladie

L'agent atteint d'une affection dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée, bénéficie d'un congé de grave maladie prévue à l'article 8 du décret n°88-145 du 15 février 1988, l'agent comptabilise 3 ans de services.

Dans le cas contraire, un congé de grave maladie spécifique est octroyé :

1- Durée

Ce congé est octroyé pendant une période maximale de dix-huit mois.

2- Rémunération

Durant le congé de grave maladie, l'intéressé conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de six mois. Le traitement est réduit de moitié pendant les douze mois suivants.

NDLR : Les indemnités journalières de Sécurité Sociale viennent en déduction des sommes allouées.

3- Procédure et conditions d'octroi

En vue de l'octroi de ce congé, l'intéressé est soumis à l'examen d'un spécialiste agréé compétent pour l'affection en cause. Le comité médical est saisi pour avis. La décision d'octroi du congé de grave maladie est prise par l'autorité territoriale après l'avis du comité médical.

 Article 3 du décret n° 2005-904

Les congés pour accident du travail ou maladie professionnelle

1- Durée

L'agent contractuel en activité bénéficiaire en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès.

 Article 9 du décret n° 88-145

2- Rémunération

L'intéressé a droit au versement par l'autorité territoriale de son plein traitement :

- Pendant un mois dès son entrée en fonctions ;
- Pendant deux mois après un an de services ;
- Pendant trois mois après trois ans de services.

NDLR : Les indemnités journalières de Sécurité Sociale viennent en déduction des sommes allouées.

Le congé de maternité

1- Durée

L'agent contractuel en activité a droit après six mois de services à un congé de maternité, à un congé de paternité et d'accueil de l'enfant et d'accueil de l'enfant ou à un congé d'adoption avec plein traitement d'une durée égale à celle qui est prévue par la législation sur la sécurité sociale.

 Articles 10 et 11 du décret n° 88-145

NDLR : Les indemnités journalières de Sécurité Sociale viennent en déduction des sommes allouées.

2- Rémunération et issue des congés pour indisponibilité physique

Les modalités de rémunération pendant les congés pour indisponibilité physique ainsi que la réglementation à l'issue des congés sont applicables aux bénéficiaires du PACTE dans les mêmes conditions que pour les agents contractuels et sont prévues aux articles 11, 12 et 13 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Les congés annuels

1- Principe

L'agent en activité a droit à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires. Le bénéficiaire du PACTE a donc droit à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service et le cas échéant à des jours de fractionnement.

Les congés annuels sont pris entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre, toutefois les modalités de prise de congés plus favorables et notamment les reports exceptionnels accordés par l'autorité territoriale peuvent également être accordés aux bénéficiaires du PACTE.

 Article 1^{er} du décret n° 85-1250

2- Cas particulier des agents de moins de vingt et un ans

Les agents de moins de vingt et un ans au premier jour de la période de référence (1^{er} janvier de l'année en cours) et qui n'exercent pas leurs fonctions sur la totalité de l'année en cours peuvent prétendre à la durée totale des congés annuels. Toutefois, les jours de congés qui excèdent la durée du congé au titre des services accomplis, ne sont pas rémunérés.

 Article 2 du décret n° 85-1250

3- L'indemnité compensatrice de congés annuels non pris

À la fin du contrat à durée déterminée ou en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, l'agent qui, du fait de l'administration, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice.

 Article 5 du décret n° 88-145

Le montant de cette indemnité ne peut être inférieur au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris.

- Si l'agent n'a pu bénéficier d'aucun congé annuel, l'indemnité compensatrice est égale au 1/10^{ème} de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours.
- Si l'agent a pu bénéficier d'une partie de ses congés annuels, l'indemnité compensatrice est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus et non pris.

L'indemnité est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent.

Le congé sans rémunération

L'agent peut solliciter l'octroi d'un congé sans rémunération, pour raisons de famille, dans la limite de 15 jours par an et sous réserve des nécessités de service.

 Article 4-1 du décret n°2005-904

Le congé pour fonctions électives et militaires

L'agent contractuel appelé à exercer les fonctions de membre du Gouvernement ou à remplir un mandat de membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat ou de l'Assemblée des communautés européennes est placé en congé sans traitement pendant l'exercice de ces fonctions ou pour la durée de son mandat.

 Article 19 du décret n° 88-145

L'agent contractuel qui accomplit les obligations du service national actif est placé dans la position « accomplissement du service national ». Pendant cette période, il perd alors le droit à son traitement. En revanche, l'agent contractuel qui accomplit une période d'instruction militaire est mis en congé avec traitement pour la durée de cette période.

 Article 20 du décret n° 88-145

Conséquences des différents congés sur le contrat

Les contrats peuvent être prolongés dans la limite de la durée des congés pris pour maternité ou adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant et d'accueil de l'enfant, de maladie, de grave maladie et d'accident du travail dont a bénéficié le titulaire du contrat.

 Article 38 bis de la loi n° 84-53 et article 3 du décret n° 2005-904

► Le temps partiel

Bien que l'article 3 du décret n°2005-904 précise que sont applicables aux bénéficiaires du PACTE les dispositions du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels et notamment le titre VII qui aborde les conditions de services effectifs pour bénéficier du temps partiel, et malgré l'absence de disposition explicite contraire, le bénéficiaire du PACTE ne semble pas pouvoir prétendre au temps partiel.

En effet, le temps partiel n'est accordé que dans la mesure où l'agent a été recruté depuis plus d'un an de manière continue à temps complet. De plus, l'article 16 du décret n°2004-777 prévoit de suspendre le temps partiel dès lors que l'agent participe à une formation incompatible avec le temps partiel.

Enfin, la circulaire du ministère de la fonction publique sur le PACTE dans la fonction publique d'État exclut explicitement le temps partiel pour ces agents.

 Article 16 du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en place du temps partiel dans la F.P.T.

► La discipline

La suspension

En cas de faute grave commise par l'agent recruté sur la base de l'article 38 bis de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, 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.

 Article 18 du décret n° 2005-904

Les sanctions

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées à ces agents sont :

- 1° L'avertissement ;
- 2° Le blâme ;
- 3° L'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale d'un mois ;
- 4° Le licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement.

 Article 36 du décret n° 88-145

Autorité compétente

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale ayant le pouvoir de procéder au recrutement.

Les droits de la défense

L'agent contractuel à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes ainsi qu'à l'assistance de(s) défenseur(s) de son choix. L'autorité territoriale doit informer l'intéressé de son droit à communication du dossier.

 Article 37 du décret n° 88-145



3) La convention de formation professionnelle

L'agent recruté en application des dispositions de l'article 38 bis de la loi du 26 janvier 1984 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.

► Les éléments de la convention de formation

La convention fixe les modalités d'organisation, de suivi de la formation et de délivrance de la qualification, du titre ou du diplôme.

La convention est conclue entre :

- l'organisme de formation,
- la collectivité ou l'établissement public de recrutement,
- l'agent.

Elle est annexée au contrat dans les deux mois à compter de la date d'entrée en vigueur du contrat.

 *Articles 9 et 10 du décret n°2005-904*

Temps de travail et formation

Le bénéficiaire du contrat doit suivre une formation professionnelle dont la durée ne peut être inférieure à 20 % de la durée totale du contrat.

 *Article 38 bis de la loi n° 84-53 et articles 4 et 10 du décret n°2005-904*

En dehors de la formation, l'agent est soumis pour son temps de travail aux horaires du service.

La formation dispensée par un organisme extérieur peut se dérouler en dehors des plages horaires applicables aux agents de la collectivité ou de l'établissement public d'accueil, dans ce cas la convention de formation doit obligatoirement prévoir cette possibilité.

La convention de formation peut comporter des périodes de stage à l'extérieur du service d'affectation.

Les organismes de formation

Les formations peuvent être dispensées par :

- un ou plusieurs organismes de formation extérieurs à la collectivité : 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 (CNFPT).
- la collectivité ou l'établissement public d'accueil.

 *Article 10 du décret n° 2005-904 et article 4 du décret n° 2005-904*

► Les qualifications titres et diplômes

La qualification, le titre ou le diplôme doit 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.

Cas des emplois de catégorie C accessibles par concours

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.

Cas des emplois de catégorie C accessibles sans concours

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 (certificat d'aptitude professionnelle, brevet d'études professionnels) ou de niveau IV (baccalauréat général, technologique ou professionnel) pour les agents possédant déjà une qualification de niveau V.

Cas de l'absence de qualification au répertoire national des certifications professionnelles

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.

 *Article 10 du décret n° 2005-904 et décret n°2002-616 du 26 avril 2002*

► Le Tuteur de formation

Désignation

Pour chaque agent recruté, la collectivité ou l'établissement public 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 ne semble pas que cet agent ait l'obligation d'être titulaire.

Il reçoit une formation destinée à le préparer à ses fonctions dans les conditions prévues par l'arrêté ministériel du 23 décembre 2005.

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

 Article 11 du décret n° 2005-904

Rôle

Le tuteur est désigné pour accueillir et guider le bénéficiaire du contrat et pour suivre son activité dans le service et son parcours de formation.

Il doit notamment :

- assurer la liaison avec l'organisme chargé de dispenser la formation prévue au contrat,
- établir et tenir 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. Ce carnet de suivi est joint au dossier de l'intéressé.

 Circulaire NOR : FPPA0500097C du 14 septembre 2005 du ministère de la fonction publique 1.3.3.

IV - La fin de l'engagement

1) La titularisation

► Commission de titularisation

Composition

Les membres sont désignés par l'autorité responsable de l'organisation des opérations préalables au recrutement, c'est-à-dire par le président du centre de gestion de la fonction publique territoriale du département pour les collectivités affiliées, et par les présidents et maires des collectivités et établissements publics non affiliés au 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.

 Articles 2 et 19 du décret n°2005-904

Examen des dossiers et entretien

Un mois au plus tard avant le terme du contrat ou à l'issue des périodes de renouvellement(s) ou de prolongation(s) du contrat, la commission de titularisation apprécie l'aptitude professionnelle de l'agent.

Elle prend en compte pour cela les éléments figurant au dossier de l'intéressé qui contient notamment le carnet de suivi tenu par le tuteur et son avis sur l'aptitude de l'agent et elle se prononce après un entretien avec l'agent.

 Articles 19 et 20 du décret n° 2005-904 et article 38 bis alinéas 9 et 10 de la loi n° 84-53

► La procédure de titularisation

Conditions

Au terme de son contrat et sous réserve de la vérification de son aptitude par la commission, l'intéressé est titularisé dans le cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'il occupait.

 Article 38 bis de la loi n° 84-53 et article 19 1° du décret n°2005-904

La titularisation est subordonnée à un engagement d'accomplir une période de services effectifs dans la collectivité ou l'établissement public ayant procédé au recrutement. Cette durée est fixée à deux fois la durée du contrat majorée le cas échéant des périodes de renouvellements.

Procédure

- L'agent obtient le titre ou le diplôme le cas échéant requis pour l'accès au cadre d'emplois correspondant au poste occupé,
- l'agent est déclaré apte à exercer les fonctions par la commission de titularisation,
- la commission administrative paritaire de ce cadre d'emplois émet un avis,
- l'autorité territoriale procède à sa titularisation.
- Après titularisation, l'agent est affecté dans l'emploi qu'il occupait en tant que bénéficiaire du contrat.

 Article 19 du décret n° 2005-904

Rétroactivité

La titularisation intervient à la fin de la durée initialement prévue du contrat sans qu'il soit tenu compte de la prolongation octroyée à l'issue des congés y ouvrant droit.

NDLR : En revanche cette rétroactivité n'est pas possible lorsque le contrat a été renouvelé.

 Article 38 bis de la loi n° 84-53

2) Rupture anticipée

▶ Pendant ou à l'issue de la période d'essai

Pendant la période d'essai ou au terme de cette période d'essai l'autorité territoriale peut mettre fin au contrat, avant son terme, sans préavis ni indemnités. La collectivité adresse à l'agent une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge précisant les motifs de sa décision. L'agent peut mettre fin au contrat sans préavis pendant cette même période par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

 Article 13 du décret n°2005-904

▶ Licenciement en cours de contrat

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

Cette possibilité est également ouverte en cas de manquement de l'agent aux obligations prévues au contrat, de refus de signer la convention de formation ou de faute disciplinaire, après avis du tuteur.

3) Le non renouvellement

▶ Licenciement au terme de l'examen par la commission de titularisation

Si l'appréciation de l'aptitude de l'agent révèle des capacités professionnelles insuffisantes, le contrat n'est pas renouvelé.

 Article 19, 3°, du décret 2005-904

4) Le licenciement

▶ Procédure de licenciement

Préavis de licenciement

L'agent licencié avant le terme du contrat a droit à un préavis de :

- 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.

 Article 15 du décret n° 2005-904

Ce préavis n'est pas exigé lorsque le licenciement intervient en cours de période d'essai et lorsque le licenciement intervient en cas de manquement par l'agent à ses obligations, en cas de refus de signer la convention de formation ou en cas de faute disciplinaire.

Notification du licenciement

Le licenciement est notifié à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement et sa date de prise d'effet compte tenu des congés annuels non pris et de la durée du préavis, le cas échéant.

 Article 14 du décret n° 2005-904

► L'indemnité de licenciement

Lorsque l'agent est licencié, une indemnité de licenciement est due à l'agent à l'exception des cas suivants :

- lorsque le licenciement intervient pour des motifs disciplinaires,
- en cas de manquement aux obligations prévues au contrat,
- en cas de refus de signer la convention de formation,
- en cours ou à l'expiration d'une période d'essai,
- lorsque l'agent retrouve immédiatement un emploi équivalent dans les services de l'État, d'une collectivité territoriale, de leurs établissements publics ou d'une société d'économie mixte dans laquelle l'État ou une collectivité locale a une participation majoritaire,
- lorsque l'agent est démissionnaire de ses fonctions.

 Article 13 du décret n° 2005-904 et article 43 et 44 du décret n° 88-145

L'indemnité, versée en une seule fois, est à la charge de la collectivité ou de l'établissement public qui a prononcé le licenciement. Elle est calculée dans les mêmes conditions que pour les agents contractuels à savoir conformément aux articles 45 à 49 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels.

Article 49 du décret n° 88-145

► L'indemnisation chômage

L'intéressé peut bénéficier des allocations d'assurance-chômage en application des articles L. 5424-1 et L. 5424-3 du code du travail.

 Article 19 et 20 du décret n° 2005-904

5) La démission

Procédure

L'agent informe l'autorité signataire du contrat de son intention de démissionner par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

 Article 15 et 16 du décret n° 2005-904

En cas de démission postérieure à la période d'essai, l'agent est tenu de respecter un préavis dont la durée est de :

- 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

Conséquences financières

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. Toutefois, il peut être dispensé en tout ou partie de cette obligation par l'autorité territoriale.

 Article 19 1° du décret n° 2005-904

RAPPEL : Les dispositions de l'article 1^{er} et des titres I^{er}, II, III, V, VII, IX, X et XI du décret n°88-145 du 15 février 1988 susvisé à l'exception des articles 1-2, 1-3, 4, 6, 38, 39 et 39-3 à 40 sont applicables, pendant la durée de leur contrat, aux agents bénéficiaires du PACTE (article 3 du décret n° 2005-904).