



Un dispositif dérogatoire pour un parcours semé d'embûches



est une ordonnance n°2005-901 du 2 août 2005, qui instaure le PACTE, Parcours d'Accès aux Carrières de la Territoriale, hospitalière et d'État.

Elle prévoit que les jeunes de seize à vingt-cinq ans sans diplômes ou qualification professionnelle reconnue ou dont le niveau de qualification est inférieur à un diplôme de fin de second cycle peuvent être recrutés sur des emplois du niveau de la catégorie C par des contrats de droit public accompagnés d'une formation en alternance.

Les recrutements font l'objet d'une publicité préalable. Les jeunes intéressés qui doivent être de nationalité française ou ressortissants de l'Union Européenne ou de l'Espace Économique Européen adressent leur candidature à l'ANPE dont ils relèvent, laquelle vérifie s'ils remplissent bien les conditions mentionnées dans l'ordonnance.

L'ANPE transmet les candidatures à l'autorité responsable de l'organisation des opérations préalables au recrutement (Centres de gestion ou aux collectivités directement pour celles qui sont non affiliées). L'examen de ces candidatures est confié à une commission de sélection composée d'au moins trois membres nommés par cette même autorité.

La commission arrête la liste des candidats proposés et la transmet à l'autorité responsable de l'organisation des opérations préalables au recrutement, accompagnée de son appréciation pour chacun d'eux.

Ce système de sélection des jeunes : ANPE, Commission, puis autorité territoriale n'écarte pas les possibles dérives clientélistes déjà présentes dans les collectivités territoriales pour les agents de catégorie C recrutés sans concours.

Le recrutement, obligatoirement sur un poste déclaré vacant, est ensuite effectué sur la base d'un contrat dont la durée est de deux ans qui fixe en particulier la dénomination des fonctions exercées ainsi que celle du cadre d'emplois dans lequel l'agent a vocation à être titularisé. Le plan de formation en alternance (au minimum 20 % de la durée totale du contrat) devra faire l'objet d'une convention annexée au contrat dans un délai de 2 mois et signé par le jeune, l'employeur et l'organisme de formation.

La rémunération, calquée sur les contrats de professionnalisation, est calculée en pourcentage du traitement minimum de la fonction publique (55 à 70 % selon l'âge).

Si cette rémunération est supérieure à celle versée dans le cadre de l'apprentissage, elle reste malheureusement inférieure à celle versée à tout contractuel.

Il peut être mis fin au contrat au cours des deux premiers mois (période d'essai) par lettre motivée ; postérieurement à cette période, en cas de faute disciplinaire, manquement aux obligations du contrat, refus de signer la convention.

Hormis ces cas, l'agent a droit à un préavis de licenciement de 15 jours avant six mois d'ancienneté et d'un mois après cette durée. Il doit respecter ce même préavis en cas de démission.

Un mois avant la fin du contrat, l'aptitude professionnelle du jeune est examinée par une commission et la titularisation subordonnée à l'engagement de servir pour une période fixée à deux fois la durée du contrat augmentée des éventuelles périodes de renouvellement.

Si le jeune n'est pas titularisé ou si le contrat n'est pas renouvelé, il a droit au versement des allocations d'assurance chômage.

La commission de titularisation est composée de membres désignés par l'autorité responsable de l'organisation des opérations préalables au recrutement (Centres de gestion ou collectivités directement pour les non affiliées).

La titularisation est prononcée après avis de la CAP.

75 recrutements dans le cadre du « PACTE » pour toute la fonction publique en 2005, 600 en 2006 ; malgré les exonérations de cotisations sociales et les nombreux agents partant en retraite qu'il faut remplacer, ce dispositif dérogatoire attire peu les employeurs.