

*Le point
sur...*

... Le recrutement dans la Fonction Publique (II)

IV – RECRUTEMENTS SANS CONCOURS

A – Les fonctionnaires peuvent être recrutés sans concours :

- en application de la législation sur les emplois réservés ;
- lors de la constitution initiale d'un corps ou de la création d'un emploi par transformation de corps ou d'emplois existants ;
- pour le recrutement des fonctionnaires des catégories C et D lorsque le statut particulier le prévoit ;
- en cas d'intégration totale ou partielle des fonctionnaires d'un corps dans un autre corps classé dans la même catégorie.

Les personnes reconnues travailleurs handicapés peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel pendant une période d'un an renouvelable une fois. A l'issue de cette période, les intéressés sont titularisés sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'aptitude pour l'exercice de la fonction.

B – Le dispositif PACTE

1 - Définition

Le PACTE (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat) 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 sur poste vacant pour les corps de catégorie C.

Il s'agit d'un mode de recrutement alternatif aux concours, dans les 3 fonctions publiques.

Il prévoit, au terme d'un parcours alternant formation et stage, une intégration possible en qualité de fonctionnaire titulaire de catégorie C.

Ce nouveau mode de recrutement est différent de l'apprentissage dans la fonction publique.

2 – Bénéficiaires

Tous les jeunes de 16 à 25 ans révolus sortis du système éducatif sans

diplôme ou sans qualification professionnelle reconnue et ceux 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.

Les jeunes concernés doivent posséder la nationalité française ou celle d'un pays membre de l'Union européenne ou d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen, ou être en cours de naturalisation ou d'acquisition d'une de ces nationalités.

En tout état de cause, ils devront, au moment de leur éventuelle titularisation, justifier de cette nationalité.

3 - Forme et durée de l'engagement

Le PACTE est un contrat écrit de droit public.

Il s'agit à la fois d'un contrat de pré-recrutement et de formation en alternance.

Il est conclu, sauf exception (renouvellement ou prolongation), pour une durée de 12 mois minimum et de 24 mois maximum, en fonction des

exigences propres à la qualification visée par le jeune et du parcours de professionnalisation envisagé.

Cette durée est négociée par le jeune et par l'administration lors de la signature du contrat.

Toutefois, ces contrats peuvent être renouvelés, dans la limite d'un an, lorsque le bénéficiaire du contrat n'a pas pu obtenir la qualification ou, le cas échéant, 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.

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

4 - Employeurs concernés

Ce sont les administrations d'Etat et ses établissements publics autres qu'EPIC dans la mesure où le corps dans lequel l'agent a vocation à être titularisé relève de l'autorité administrative concernée.

Ces contrats donnent de plein droit à une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale, dans la limite de la rémunération minimale applicable aux salariés sous contrat de professionnalisation.

5 - Emplois visés

Les intéressés sont recrutés sur des emplois vacants des corps ou cadres d'emplois de catégorie C .

Dans le respect des priorités du Gouvernement en matière d'emploi public, il appartient à chaque employeur de déterminer la part

qu'il consacre au recrutement par concours et celle qu'il donne au recrutement par la voie du PACTE.

6 - Modalités de sélection et de recrutement des candidats

a - Organisation de la procédure

Les candidats sont recrutés à l'issue d'une procédure de sélection, organisée par l'autorité qui les nommera.

b - Publicité du recrutement

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.

Ces avis de recrutement sont affichés :

- ◆ dans les locaux de l'administration qui recrute
- ◆ dans les agences nationales pour l'emploi (ANPE) situées dans le ou les départements où les emplois sont offerts et au sein du réseau des organismes concourant au service public de l'emploi (missions locales, maisons pour l'emploi..).

Ils sont également publiés, selon le cas :

- ◆ au journal officiel ou au bulletin officiel du ministère concerné,
- ◆ et/ou au recueil des actes administratifs de l'Etat dans le département,
- ◆ ou dans un quotidien régional.

Pour la fonction publique de l'Etat, les annonces sont aussi disponibles

sur les sites internet des administrations concernées.

c - Envoi des candidatures

Toutes les candidatures doivent être adressées à l'ANPE du domicile des candidats.

Elles doivent être accompagnées d'un descriptif de leur parcours antérieur de formation, et le cas échéant, de leur expérience.

L'ANPE vérifie que les candidats remplissent les conditions d'âge et de niveau de formation pour postuler et transmettent les candidatures recevables à une commission de sélection.

d - Sélection sur dossier et audition des candidats

Une commission, composée d'au moins 3 membres, examine les dossiers et sélectionne une première liste de candidats. Lorsque le nombre de candidats le permet, cette liste comporte autant de noms que le triple du nombre d'emplois à pourvoir.

La commission auditionne ensuite les candidats sélectionnés, en tenant compte de leur motivation et de leur capacité d'adaptation à l'emploi postulé. Elle peut poser des questions portant sur les valeurs du service public ou sur des notions simples d'instruction civique. Il s'agit d'éviter l'exercice du grand oral de culture générale en centrant les questions sur l'expérience personnelle et professionnelle des candidats.

Au terme des auditions, elle propose une seconde liste de candidats à l'administration qui recrute, accompagnée de son appréciation sur chacun des candidats.

Cette liste comporte au minimum autant de noms qu'une fois et demie le nombre de postes à pourvoir et au

maximum le triple de ce nombre.

e - Recrutement

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

Les candidats inscrits sur la liste proposée par la commission, qui n'auraient pas été recrutés, demeurent inscrits pendant 10 mois sur cette liste d'aptitude dans le cas où un poste deviendrait vacant.

L'administration ayant procédé au recrutement s'engage à assurer au bénéficiaire du contrat mentionné au premier alinéa le versement d'une rémunération dont le montant ne peut être inférieur à celui calculé en application des dispositions prévues au premier alinéa de l'article L. 981-5 du code du travail, et une formation professionnelle dont la durée ne peut être inférieure à 20 % de la durée totale du contrat. Le bénéficiaire du contrat s'engage à exécuter les tâches qui lui seront confiées et à suivre la formation qui lui sera dispensée.

Dans le cadre des contrats visés au présent article, un tuteur est désigné pour accueillir et guider l'intéressé dans l'administration d'emploi, suivre son parcours de formation et organiser son activité dans le service.

7 - formation des bénéficiaires

a - Objet et contenu de la formation

Le bénéficiaire du PACTE 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.

La qualification, le titre ou le diplôme porte sur un domaine d'activité en rapport avec celui de l'emploi

occupé et doit être inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Lorsque l'accès par voie de concours au corps correspondant à l'emploi occupé est réservé aux titulaires d'un titre ou diplôme, la formation dispensée doit permettre l'acquisition de ce titre ou diplôme ou un titre ou diplôme d'un niveau équivalent portant sur un domaine d'activité en rapport avec celui de cet emploi.

Lorsque l'accès au corps ou cadre d'emplois concerné n'est pas soumis à condition de diplôme ou lorsque l'identification au RNCP est impossible, une formation adaptée doit être néanmoins prévue (qualification certifiée, titre ou d'un diplôme de niveau V ou IV ou qualification librement choisie par les parties au contrat).

b - Lieu et durée de la formation

La formation est suivie dans un organisme de formation habilité à délivrer la qualification, le titre ou le diplôme (Centre de formation des Apprentis (CFA), Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA) ...).

Des stages externes et des formations internes à l'administration d'emploi peuvent la compléter.

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

c - Convention de formation

Une convention de formation tripartite est conclue entre l'organisme de formation, l'administration d'emploi et l'agent recruté.

Elle mentionne obligatoirement l'intitulé de la qualification préparée. Elle fixe les modalités d'organisation et de suivi de la formation et de délivrance du titre, du diplôme ou de

la qualification.

Cette convention doit être annexée au contrat de PACTE, dans les 2 mois suivant sa signature.

d - Tutorat

cf arrêté du 23-12-2005 relatif à la formation des tuteurs dans le cadre du PACTE

Dans le service d'affectation de l'agent, un tuteur est désigné pour l'accueillir, l'accompagner et l'encadrer. Il doit être volontaire et justifier de 2 ans minimum de services. Il suit la formation du jeune, son emploi du temps, ses difficultés et progrès.

A cet effet, il tient un carnet de suivi.

Ce carnet est joint au dossier de l'intéressé, dont dispose la commission de titularisation pour émettre un avis sur son aptitude professionnelle.

8 - Rémunération

La rémunération brute mensuelle versée à l'agent, durant son contrat, est calculée en pourcentage du traitement minimum de la fonction publique (correspondant à l'indice majoré 279).

Ce pourcentage ne peut être inférieur à :

- ➡ 55 % si l'agent a moins de 21 ans
- ➡ 70 % s'il a plus de 21 ans.

En plus de cette rémunération, l'agent a le droit au versement de l'indemnité de résidence, au supplément familial de traitement, et le cas échéant, de toutes autres primes et indemnités liées aux obligations de service résultant du travail de nuit, des dimanches et jours fériés lorsque celles-ci ne sont pas exclusivement réservées à des fonctionnaires.

9 - droits et obligations des bénéficiaires

Contractuels de droit public régis par les dispositions du Décret n° 2005-902 du 2-8-2005. Ils bénéficient d'un statut adapté du régime découlant des dispositions du Décret 86-86 du 17-1-1986.

a - Période d'essai

Les agents recrutés sont soumis à une période d'essai de 2 mois au cours de laquelle l'administration peut mettre librement fin au PACTE sans indemnité, ni préavis.

Durant la période d'essai, les agents recrutés peuvent également rompre le contrat sans préavis par lettre recommandée avec accusé de réception.

La rupture du contrat est notifiée par écrit par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'administration doit indiquer les raisons de cette rupture.

b - Durée de travail

Pendant la durée de son contrat, l'intéressé est soumis à la durée du travail effectif applicable aux agents de son service d'affectation.

Il ne peut effectuer de travaux supplémentaires.

Le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif.

c - Réglementation générale

La réglementation applicable aux bénéficiaires de PACTE est, en partie, celle qui régit les agents non titulaires de la fonction publique.

Sont exclues toutefois certaines dispositions comme celles par exemple sur le travail à temps partiel, certains congés ou la cessation progressive

d'activité.

En particulier, un dispositif est prévu pour les congés de grave maladie, les conditions de renouvellement du contrat, le licenciement.

d - Protection sociale

Le bénéficiaire du PACTE relève, pendant toute la durée de son contrat, du régime général de sécurité sociale pour l'ensemble des risques sociaux, à l'exception, dans certains cas, du risque accidents du travail et maladies professionnelles.

e - Discipline et suspension

Les agents recrutés sous PACTE peuvent faire l'objet des mêmes sanctions disciplinaires que les agents non titulaires.

Il est, en outre, expressément prévu qu'ils peuvent être suspendus de leurs fonctions pour faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à leurs obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun.

Ils participent notamment aux **élections professionnelles** dans les mêmes conditions que les autres agents non titulaires.

10 - Renouvellement et prolongation du contrat

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 d'une durée maximum d'une année à la suite d'un échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ou en cas de défaillance de l'organisme de formation.

Le contrat peut aussi être prolongé, pour cause de congés maladie, accident du travail, congés pour motifs familiaux (maternité, paternité, adoption), dans la limite de la durée de ces congés

11 - Fin du contrat - Licenciement - Titularisation

a - Licenciement avant le terme du contrat

Postérieurement à la période de 2 mois d'essai, l'administration peut mettre fin au PACTE avant son terme, après avis du tuteur, en cas :

- de manquement par l'agent à ses obligations contractuelles,
- de refus de signer la convention de formation,
- de faute disciplinaire,
- d'insuffisance professionnelle.

Il n'est pas versé d'indemnité de licenciement dans les 3 premiers cas de rupture du contrat. L'agent ne bénéficie pas non plus d'une période de préavis.

Le licenciement pour insuffisance professionnelle ne peut intervenir que par décision motivée de l'administration. Il donne lieu à l'application d'un préavis. Des indemnités de licenciement sont, en outre, prévues.

Le licenciement est notifié à l'intéressé par Lettre recommandée avec accusé réception. Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement et la date à laquelle celle-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels non pris et de la durée du préavis :

- * 15 j pour les agents qui ont moins de 6 mois d'ancienneté
- * 1 mois pour ceux qui ont au moins 6 mois d'ancienneté.

b - Démission

L'agent peut présenter sa démission en cours de contrat.

Il doit informer son administration de son intention par lettre recommandée avec accusé de réception. Il est tenu de respecter un préavis si la démission intervient après la

période d'essai de 2 mois.

c - Titularisation

Un mois au plus tard avant le terme du contrat, une commission de titularisation examine l'aptitude professionnelle de l'agent.

La commission, composée de 3 personnes, est présidée par le responsable de service d'affectation de l'agent (par un représentant de l'autorité territoriale dans les communes, départements, régions et leurs établissements publics).

Elle se prononce au vu du dossier de l'agent et après un entretien avec lui. La titularisation est prononcée dès lors que l'agent a été déclaré apte à exercer les fonctions qui lui ont été confiées durant la PACTE et a obtenu, le cas échéant, le titre ou diplôme nécessaire pour l'accès au corps ou cadre d'emplois.

Le bénéficiaire du PACTE est affecté dans l'emploi qu'il occupait durant son contrat.

Il doit s'engager à servir l'administration qui l'a recruté pour le double de la durée de son PACTE (24 mois par exemple pour un PACTE de 12 mois).majorée éventuellement des périodes de renouvellement du contrat.

Il doit rembourser les frais de formation engagés par l'administration.

d - Refus de titularisation

Si la commission de titularisation juge que le bénéficiaire du PACTE n'a pas fait preuve de capacités professionnelles suffisantes ou s'il n'a pas obtenu le titre ou diplôme requis pour l'accès au corps ou cadres d'emplois correspondant au poste occupé, il est mis fin au contrat et l'agent est licencié.

L'intéressé peut bénéficier des allocations d'assurance chômage.

V - RECLASSEMENT APRES TITULARISATION

1 - Catégorie C : (Décret n° 2005-1228 ; art. 5)

- **S'ils avaient auparavant, la qualité d'agent public**, sont classées avec une reprise d'ancienneté égale aux trois quarts des services civils qu'ils ont accomplis, le cas échéant après calcul de conversion en équivalent temps plein. Ce classement est opéré sur la base de la durée moyenne de chacun des échelons du grade dans lequel ils sont intégrés.

- **S'ils ont, ou avaient auparavant, la qualité d'agent de droit privé** d'une administration, ou qui travaillent ou ont travaillé en qualité de salarié dans le secteur privé ou associatif, sont classées avec une reprise d'ancienneté de travail égale à la moitié de sa durée, le cas échéant après calcul de conversion en équivalent temps plein. Ce classement est opéré sur la base de la durée moyenne de chacun des échelons du grade dans lequel ils sont intégrés.

2 - Catégorie B : (Décret 94-1016 du 18-11-2004 ; art. 3 et 4)

a - S'ils sont fonctionnaires, sont classés lors de leur titularisation dans le grade de début dans les conditions suivantes :

● **Les fonctionnaires de catégories C et D** ou de même niveau **qui détiennent un grade dont l'indice brut terminal est au moins égal à 449** ou qui sont classés au dernier échelon de l'échelle 5 sont classés à

l'échelon doté d'un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui détenu dans leur grade d'origine.

● **Les fonctionnaires de catégories C et D** ou de même niveau **qui détiennent un grade dont l'indice brut terminal et inférieur à 449** sont classés sur la base de la durée moyenne fixée, selon le cas, à l'article 9 ou à l'article 10 ci-dessous, pour chaque avancement d'échelon en prenant en compte leur ancienneté dans leur grade d'origine à raison des :

- six douzièmes, s'il s'agit d'un grade classé dans la catégorie D ;
- huit douzième pour les douze premières années et sept douzième pour le surplus s'il s'agit d'un grade classé dans la catégorie C.

L'application de ces dispositions ne doit pas avoir pour effet de procurer aux intéressés une situation plus favorable, tant en ce qui concerne, l'échelon de reclassement que l'ancienneté conservée, que celle qui aurait été la leur, s'ils avaient été directement recrutés dans un corps de catégorie B.

b - S'ils avaient auparavant la qualité d'agents non titulaires sont classés lors de leur titularisation dans le grade de début à un échelon déterminé en prenant en compte :

- ✳ les services accomplis dans un emploi de niveau au moins équivalent à celui de la catégorie B à raison des trois quarts de leur durée,
- ✳ et ceux accomplis dans un emploi de niveau inférieur à raison de la moitié de leur durée.

Ce reclassement ne doit en aucun cas

aboutir à des situations plus favorables que celles qui résulteraient d'un reclassement à un échelon comportant un traitement égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui perçu dans l'ancien emploi, avec conservation de l'ancienneté d'échelon.

c - Les agents qui avaient auparavant la qualité d'agents d'une organisation internationale intergouvernementale, sont classés lors de leur titularisation à un échelon du grade de début déterminé en prenant en compte les services accomplis en qualité d'agent d'une organisation internationale intergouvernementale à raison :

- ❖ des trois quarts de leur durée pour les services accomplis dans un emploi de niveau au moins équivalent à celui de la catégorie B
- ❖ et de la moitié pour les services accomplis dans un emploi de niveau des catégories C et D.

Lorsque l'application aboutit à classer les fonctionnaires intéressés à un échelon doté d'un indice inférieur à celui qu'ils détenaient dans leur grade précédent, les intéressés conservent, à titre personnel, le bénéfice de leur indice antérieur jusqu'au jour où ils bénéficient dans leur nouveau grade d'un indice au moins égal.

3 - Catégorie A :

Prise en compte :

- des services civils de niveau de catégorie A pour la 1/2 de leur durée jusqu'à 12 ans et pour 3/4 au-delà des 12 ans
- des services civils de niveau de catégorie B pour 6/16me pour la fraction comprise entre 7 et 16

ans et à raison de 9/16me au-delà de 16 ans

- des services civils de niveau de catégorie C pour 6/16me au-delà de la 10me année.
- des services privés dans des fonctions de niveau équivalent pour 1/2 de leur durée.

VI – PROMOTION INTERNE

En vue de favoriser la promotion interne, c'est-à-dire en vue d'un changement de grade ou de corps, les statuts particuliers fixent une proportion de postes susceptibles d'être proposés au personnel appartenant déjà à l'administration ou à une organisation internationale intergouvernementale, non seulement par voie de concours mais aussi par la nomination de fonctionnaires ou de fonctionnaires internationaux suivant l'une des modalités ci-après :

1° Examen professionnel ;

2° Liste d'aptitude établie après avis de la commission paritaire du corps d'accueil.

Chaque statut particulier peut prévoir l'application des deux modalités ci-dessus, sous réserve qu'elles bénéficient à des agents placés dans des situations différentes.

Sommaire :

Actu.

<i>Il n'est pire sourd que celui qui ne veut entendre</i>	p 2
<i>Les salaires</i>	p 3
<i>La décentralisation en question</i>	p 4
<i>Originaires de l'Outre-Mer</i>	p 5

Service public

<i>Des intérêts liés pour la fonction publique de demain !</i> . . .	p 6
<i>Après la directive services</i>	p 8
<i>Quel avenir pour la recherche ?</i>	p 10

Vie syndicale

<i>4 de La Rochelle</i>	p 12
<i>Le dialogue social à la sauce Christian Jacob</i>	p 13
<i>Dialogue social</i>	p 14

Le Dossier

<i>Loi de finances 2007</i>	p 15
---------------------------------------	------

3 questions à ...

<i>Michel Caussemille</i>	p 19
-------------------------------------	------

Protection sociale

<i>Retraites des fonctionnaires handicapés</i>	p 20
--	------

Sociale

<i>La CESU</i>	p 21
<i>Mobilipass : vive l'ouverture du marché</i>	p 21
<i>Refus de soins</i>	p 21

Société

<i>Ça ne tourne pas rond !</i>	p 22
--	------

Fonction publique

<i>Apropos du rapport sur l'égalité Hommes/Femmes</i>	p 23
---	------

Zig-zag dans le droit

<i>Le recrutement dans la Fonction Publique (II)</i>	p 26
--	------

Rédaction : UGFF

263 rue de Paris - Case 542
93514 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01.48.18.82.31 Fax : 01.48.18.82.11
Mél : ugff@cgt.fr — Site : www.ugff.cgt.fr

Directeur de la publication :
Bernard Branche

N° Commission Paritaire : 0907 S 06197
Prix : 1,5 €

Réalisation :



4, rue Saint Lubin - 45300 Yèvre-le-Châtel

Publicom91@wanadoo.fr

Tél. : 02 38 32 50 06 - Fax : 02 38 32 50 07