

Le PACTE * dans la territoriale

- ordonnance n°2005-901 du 2 août 2005
- décret n° 2005-904 du 2 août 2005
- décret n°2005-1055 du 29 août 2005

*Parcours d'Accès aux Carrières de la Territoriale, de l'hospitalière et de l'Etat

Le gouvernement a profité de l'été pour faire passer par ordonnance une mesure contenue initialement dans un projet de loi portant dispositions diverses relatives à la fonction publique et examiné par le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale du 6 juillet : le PACTE Junior. Après être passé outre l'avis négatif du CSFPT sur le projet de loi créant les Contrats à Durée Indéterminée dans la fonction publique territoriale, il anticipe cette fois un désaveu probable en légiférant par ordonnance. En effet, si la CFDT s'est déclarée favorable au PACTE avec quelques aménagements, l'ensemble des organisations syndicales, les élus de gauche et une partie des élus de droite y étaient hostiles.

Qu'importe pour ce gouvernement, qui pas plus que les Raffarin I, II ou III n'a entendu le verdict des urnes : la casse du service public continue. Le PACTE s'inscrit également dans la politique globale de l'emploi développée dans la loi Borloo dite de cohésion sociale, dans la continuité du Nouveau Contrat d'Embauche ou la non prise en compte des jeunes de moins de 26 ans dans les effectifs qui les privent de leur droit à se défendre ou à être défendus dans les petites entreprises. Loin d'améliorer les chances pour les jeunes, il crée une possibilité supplémentaire pour les collectivités territoriales (mais aussi à l'Etat ou dans la fonction publique hospitalière) de recourir à une main d'oeuvre sous-payée, docile et malléable.

Le statut de la fonction publique est souvent critiqué pour ses rigidités. La Fonction Publique doit bien sûr avoir un rôle de promotion sociale : cela passe par une véritable politique de l'emploi public. Améliorons le statut ! Mais pour cela, il faudra bien finir par encadrer la sacro-sainte « libre administration des collectivités territoriales » qui autorise toutes les dérives et place les salariés précaires du public dans une situation pire que dans le privé.

1 le cadre réglementaire	2 Nos commentaires
<p>L'ordonnance n°2005-901 du 2 août 2005, précisée par le décret n° 2005-904 du 2 août 2005 crée un nouveau parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'Etat, le PACTE. Elle modifie le statut général de la Fonction Publique Territoriale en introduisant un nouveau mode de recrutement précaire (article 38 bis de la loi du 26 janvier 1984).</p>	<p>Le PACTE, mis en place en même temps que le contrat à durée indéterminée, est une atteinte grave au statut et au recrutement par concours, garant de l'égalité de chances d'entrer dans la Fonction Publique.</p>
<p><input type="checkbox"/> Public concerné</p> <p>Les jeunes de 16 à 25 ans révolus sans diplôme ou sans qualification professionnelle reconnue et ceux dont le niveau de qualification est inférieur aux diplômes de fin de second cycle de l'enseignement général, technologique ou professionnel. Ces jeunes ont vocation à être titularisés.</p>	<p>Les jeunes sont affectés sur des postes statutaires à temps plein sur lesquels ils ont vocation à être titularisés, mais sans garantie de l'être. Il ne s'agit donc pas d'emplois aménagés comme étaient censés l'être les CES mais de véritables emplois à temps plein. Pour les jeunes de moins de 18 ans, il existe déjà des contrats d'apprentissage. A quoi bon rajouter un dispositif supplémentaire ?</p>
<p><input type="checkbox"/> Nature et durée du contrat</p> <p>C'est un contrat à durée déterminée de droit public avec formation en alternance, d'une durée minimale de 12 mois et maximale de 2 ans. Le contrat peut être renouvelé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - dans la limite d'un an si le jeune n'a pas obtenu la qualification ou le diplôme prévu dans son contrat - dans la limite de la durée des congés maternité, paternité, adoption, maladie ou accident de travail dont a bénéficié le titulaire du contrat. <p>Le contrat comporte une période d'essai de deux mois durant laquelle il peut être mis fin au contrat par l'agent ou par la collectivité sans préavis ni indemnité.</p>	<p>Camouflé sous un objectif noble, le PACTE introduit une nouvelle forme de précarité et une nouvelle opportunité de clientélisme pour les recrutements des fonctionnaires territoriaux. Pourquoi un tel dispositif alors qu'il existe le recrutement à l'échelle 2 qui permet déjà aux personnes non diplômées d'intégrer la fonction publique territoriale, avec les mêmes garanties statutaires que l'ensemble des fonctionnaires, les préparations aux concours ou aux examens professionnels qui sont des voies statutaires de promotion sociale et les formations diplômantes suivies dans le cadre de la formation continue qui peuvent permettre de qualifier les emplois.</p>

<p>❑ Procédure de sélection</p> <p>Après examen par l'ANPE de la recevabilité des candidatures, une commission de sélection désignée par l'employeur (centre de gestion, collectivité territoriale ou établissement public) opère un premier tri, reçoit les candidats et établit une liste d'aptitude, accompagnée de l'appréciation portée sur chaque candidat. Les candidats non recrutés restent inscrits sur la liste pendant 10 mois après sa publication, au cas où un poste deviendrait vacant.</p>	<p><i>Dans le cadre d'un concours, les agents sont inscrits sur des listes d'aptitude classées par ordre alphabétique. Pour le recrutement en PACTE, les jeunes seront triés sur le volet et soumis à une double sélection : de la commission puis de la collectivité qui disposera d'un rapport d'évaluation sur chaque jeune. Y a-t-il besoin d'autant de « chicanes » pour recruter des jeunes en difficulté d'insertion si ce n'est pour maquiller un mode de recrutement particulièrement clientéliste ?</i></p>
<p>❑ Temps de travail et Rémunération</p> <p>L'agent est soumis au temps de travail effectif applicable aux agents de la collectivité ou de l'établissement public qui l'a recruté. Il ne peut effectuer de travaux supplémentaires. Il doit suivre une formation dont la durée totale ne peut être inférieure à 20% de la durée totale du contrat. Le temps de formation est compté comme temps de travail effectif.</p> <p>La rémunération brute mensuelle est calculée en pourcentage du minimum de traitement de la fonction publique et ne peut être inférieure à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 55% de ce minimum si l'agent est âgé de moins de 21 ans, - 70% de ce minimum si l'agent est âgé de plus de 21 ans. <p>Les agents ont également droit au versement de l'indemnité de résidence, du Supplément Familial de Traitement et le cas échéant de toute autre indemnité liée aux obligations de service résultant du travail de nuit, des dimanches et jours fériés.</p>	<p><i>Payés au mieux à 70% du salaire minimum (55% pour les moins de 21 ans), non seulement les jeunes se paieront de fait les 20% correspondant à leur temps de formation, mais encore ils travailleront entre 10 et 25% de leur temps bénévolement ! Pendant les deux mois d'essai, ils pourront être licenciés, sans aucun contrôle extérieur, sans préavis et sans indemnité.</i></p> <p><i>C'est sans doute un nouveau contrat précaire pire encore que les CES qui au moins avaient une rémunération équivalente à leur temps de travail et ne devaient pas occuper en théorie de postes statutaires .</i></p> <p><i>Le PACTE, c'est un début d'application concrète du travail gratuit dont rêve le MEDEF.</i></p>
<p>❑ Tutorat</p> <p>L'employeur désigne pour chaque agent en PACTE un tuteur parmi les agents volontaires du service d'affectation, justifiant d'une ancienneté minimum de 2 ans.</p>	<p><i>Le tuteur travaillera lui aussi gratuitement puisque aucun temps de décharge ni aucune rémunération n'est prévue (les maîtres d'apprentissage perçoivent une Nouvelle Bonification Indiciaire).</i></p>
<p>❑ Titularisation</p> <p>Un mois au plus tard avant le terme du contrat, une commission de titularisation examine l'aptitude professionnelle de l'agent.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si l'agent est apte à exercer les fonctions et a obtenu le titre ou diplôme requis, le cas échéant, pour l'accès au poste occupé, l'autorité territoriale procède à sa titularisation après avis de la CAP concernée. L'agent s'engage alors à effectuer une durée de services effectifs dans la collectivité ou établissement public d'une durée de 2 fois la durée du contrat, majorée éventuellement des prolongations. En cas de non respect de cet engagement, l'agent peut être contraint de rembourser les frais engagés pour sa formation. <p>Si la commission de titularisation, après les prolongations éventuelles du contrat, révèle des capacités professionnelles insuffisantes, le contrat n'est pas renouvelé. L'intéressé peut alors bénéficier des allocations chômage.</p>	<p><i>Comme si cela ne suffisait pas, le décret impose aux jeunes qui auront réussi le parcours « un engagement de servir » fixé au double de la durée de leur contrat. S'ils devaient rompre cet engagement, ils pourraient être contraints de rembourser les frais engagés pour leur formation.</i></p> <p><i>De même, à la fin du contrat, la collectivité employeur sera juge et partie pour évaluer l'aptitude de l'agent à exercer ses fonctions et donc à être titularisé. En effet, c'est elle qui désigne les membres de la commission de titularisation. Où est la neutralité ?</i></p>
<p>❑ Exonération de charges patronales</p> <p>Les contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2010 ouvrent droit à une exonération des charges patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales.</p>	<p><i>C'est le seul droit de regard que se garde l'Etat sur ces contrats. En effet, si après transmission de la copie du contrat par l'employeur, le Directeur Départemental du Travail de l'Emploi et de la formation professionnelle constate que les obligations liées à la conclusion d'un contrat ne sont pas remplies, il peut tout au plus prononcer le retrait du bénéfice de l'exonération des charges patronales, sans que le contrat soit pour autant remis en cause.</i></p>