

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Recrutement dans le cadre du Pacte dans la fonction publique

Vous êtes jeune, non diplômé ou peu diplômé, ou chômeur de longue durée et vous souhaitez devenir fonctionnaire ? Le parcours d'accès aux carrières de la fonction publique (Pacte) vous permet d'accéder à un emploi de catégorie C sans passer de concours. Nous vous présentons les informations à connaître sur ce dispositif.

En quoi consiste le parcours d'accès aux carrières de la fonction publique (Pacte) ?

Le parcours d'accès aux carrières de la fonction publique (Pacte) est un dispositif d'accès à la fonction publique réservé aux **jeunes sans diplôme ou peu diplômés** ou aux **chômeurs de longue durée**.

Le Pacte permet d'accéder à un **emploi de catégorie C**, c'est-à-dire un emploi ouvert habituellement aux personnes titulaires d'un BEP, d'un CAP ou d'un brevet des collèges.

Le Pacte peut permettre d'accéder à un emploi de la **fonction publique d'État, territoriale ou hospitalière**.

Le candidat recruté dans le cadre du Pacte est recruté **sans concours en CDD**.

Pendant son CDD, le candidat bénéficie d'une **formation en alternance**.

À la fin du CDD, le candidat a vocation à être **titularisé en tant que fonctionnaire**.

Quelles sont les conditions à remplir pour être recruté dans le cadre du Pacte ?

Vous pouvez être recruté dans le cadre du Pacte si vous vous trouvez dans **l'une des 2 situations suivantes** :

Vous avez **entre 16 et 28 ans**, vous êtes **sans diplôme, ni qualification professionnelle** ou avez un niveau de qualification inférieur au baccalauréat

Vous avez **au moins 45 ans**, êtes **chômeur de longue durée** et **touchez le RSA ou l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou l'allocation aux adultes handicapés (AAH)**.

Vous devez remplir la **condition d'âge à la date limite de dépôt** des candidatures à l'emploi.

Comment trouver une offre d'emploi et candidater dans le cadre du Pacte ?

Des avis de recrutement précisent le nombre des postes et la nature des emplois offerts, l'intitulé du contrat, les conditions à remplir et la date limite de dépôt des candidatures.

Ces avis sont diffusés au moins un mois avant la date limite de dépôt des candidatures :

Sur le site internet du ministère en charge de la fonction publique

Sur le site internet du ministère, du service ou de la préfecture, de la collectivité ou de l'établissement qui organise le recrutement

Sur le site de France Travail (anciennement Pôle emploi).

- Rechercher une offre d'emploi sur France Travail

Vous pouvez postuler **sur internet** ou envoyer votre candidature **par courrier** selon les indications présentées dans l'avis de recrutement.

L'examen des candidatures est effectué par une **commission**.

Elle établit d'abord une **liste de candidats**. Lorsque le nombre de candidatures reçues le permet, la liste comporte au moins autant de noms que le triple du nombre d'emplois offerts.

La commission reçoit ensuite en **entretien** les candidats figurant sur cette liste.

L'entretien peut avoir lieu à distance **par visioconférence**. Dans ce cas, l'offre d'emploi indique si le recours à la visioconférence peut être demandé :

Soit, seulement par les candidats résidant dans un territoire français d'outre-mer ou à l'étranger, en situation de handicap, en situation de grossesse ou dont l'état de santé le nécessite

Soit par tout candidat.

Le candidat qui exprime le souhait de recourir à la visioconférence est informé par l'administration qui recrute des conditions matérielles d'organisation de l'entretien.

La commission se prononce en prenant notamment en compte la motivation et la capacité d'adaptation des candidats à l'emploi à pourvoir.

À la fin des entretiens, la commission dresse la **liste des candidats proposés** et la transmet à l'administration qui recrute.

Le recrutement est effectué par l'administration concernée.

Les candidats qui ne sont pas recrutés restent inscrits sur la liste dressée par la commission et peuvent être recrutés, si un poste devient vacant, **dans les 10 mois** suivant la date à laquelle la liste a été dressée par la commission.

Quelles sont les caractéristiques du contrat dans le cadre du Pacte ?

Vous êtes recruté **en CCD**.

La durée de votre contrat ne peut pas être **inférieure à 12 mois**, ni **supérieure à 2 ans**.

Le contrat comporte une **période d'essai de 2 mois**.

Vous bénéficiez, au cours du contrat, d'une **formation professionnelle** en alternance dont la durée ne peut pas être inférieure à 20 % de la durée totale de votre contrat.

Vous vous engagez à exécuter les tâches qui vous sont confiées et à suivre cette formation.

Un agent de votre administration employeur est désigné tuteur pour vous accueillir, vous guider, vous apporter tout conseil utile et suivre votre parcours de formation.

Le programme de formation, l'intitulé précis de la qualification préparée et le nom et le statut de la personne désignée comme tuteur sont mentionnés dans votre contrat.

Votre contrat peut être **renouvelé pour un an maximum** si vous échouez aux épreuves d'évaluation de votre formation et n'obtenez pas la qualification, le titre ou le diplôme prévu dans votre contrat.

Si vous êtes placé en congé de maternité, d'adoption, de paternité, de maladie ou en congé pour accident du travail, votre contrat est **prolongé** de la durée de votre congé.

Quelle est la rémunération de l'agent recruté dans le cadre du Pacte ?

Votre rémunération ne peut pas être inférieure à un montant qui diffère selon votre âge :

Votre **rémunération brute mensuelle** ne peut pas être inférieure à 55 % du traitement minimum dans la fonction publique (soit 990,96 €).

Vous avez également droit à l'indemnité de résidence, au supplément familial de traitement et, éventuellement, aux indemnités dues en cas de travail de nuit, dimanches et jours fériés.

Votre **rémunération brute mensuelle** ne peut pas être inférieure à 70 % du traitement minimum dans la fonction publique (soit 1 261,22 €).

Ce montant minimum s'applique à partir du 1^{er} jour du mois qui suit celui au cours duquel vous avez 21 ans.

Vous avez également droit à l'indemnité de résidence, au supplément familial de traitement et, éventuellement, aux indemnités dues en cas de travail de nuit, dimanches et jours fériés.

Quelles sont les conditions de travail après avoir été recruté dans le cadre du Pacte ?

Pendant votre contrat, vous êtes soumis à la durée de travail de votre service. **Vous ne pouvez pas faire d'heures supplémentaires.**

Le temps passé en formation est considéré comme du temps de travail effectif.

Vous avez notamment droit aux congés suivants :

Congés annuels

Congé de maternité

Congé d'adoption

Congé de 3 jours pour naissance ou adoption

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Congé de maladie

Congé pour accident du travail ou maladie professionnelle

Congé non rémunéré pour raisons de famille de 15 jours maximum par an.

Comment se termine le contrat dans le cadre du Pacte ?

Votre contrat Pacte prend fin lors de votre **titularisation** ou de votre non-titularisation en fin de contrat.

Il peut aussi se terminer **avant la date de fin prévue** en cas de **rupture du contrat en cours de période d'essai** ou de **démission** après la période d'essai ou en cas de **licenciement** en cours de contrat.

À la fin de votre contrat, vous avez vocation à être titularisé dans le corps ou le cadre d'emplois correspondant à l'emploi que vous occupez.

La procédure de titularisation est la suivante :

Au moins 1 mois avant la fin de votre contrat, votre aptitude professionnelle est examinée par une **commission de titularisation** dont les membres sont désignés par votre administration employeur.

La commission de titularisation est présidée par le responsable de votre service.

La commission de titularisation se prononce au vu de votre dossier et après un entretien avec vous.

Votre dossier contient notamment le carnet de suivi tenu par votre tuteur et son avis sur votre aptitude.

Votre titularisation dépend de l'appréciation de votre aptitude professionnelle :

Si **vous êtes déclaré apte** à exercer vos fonctions et avez obtenu le diplôme ou le titre éventuellement exigé pour l'accès au corps ou cadre d'emplois correspondant à votre emploi, votre administration employeur vous **titularise en tant que fonctionnaire** après avis de la CAP .

Vous restez affecté dans l'emploi que vous avez occupé pendant votre CDD.

Vous êtes soumis à une **obligation de servir**, c'est-à-dire que vous devez rester dans l'administration qui vous a recruté pendant une durée minimum.

Cette durée minimum est égale à 2 fois la durée de votre CDD.

Si vous quittez l'administration qui vous a recruté avant la fin de cette durée minimum, vous devez rembourser les frais de formation. L'administration qui vous a recruté peut vous dispenser en tout ou partie de cette obligation de remboursement.

Si l'appréciation de votre aptitude révèle des **capacités professionnelles insuffisantes**, votre **contrat n'est pas renouvelé**. Vous pouvez bénéficier des allocations chômage si vous y avez droit.

Si la commission de titularisation estime **pas être en mesure de se prononcer sur votre aptitude**, en raison de votre échec aux épreuves d'évaluation de la formation, ou pour cause de congés de maternité ou adoption ou de congés de paternité, de maladie ou d'accident du travail, votre administration employeur prononce le **renouvellement de votre contrat** pour une durée maximale d'un an ou la **prolongation de votre contrat** dans la limite de la durée du ou de vos congés.

À la fin des périodes de renouvellement ou de prolongation de votre contrat, la commission de titularisation apprécie votre aptitude professionnelle.

Si vous êtes déclaré apte et avez obtenu le diplôme ou le titre éventuellement exigé pour l'accès au corps ou au cadre d'emplois correspondant à votre emploi, vous êtes titularisé.

Si l'appréciation de votre aptitude révèle des capacités professionnelles insuffisantes, votre contrat n'est pas renouvelé. Vous pouvez bénéficier des allocations chômage si vous y avez droit.

Si votre contrat a été prolongé pour cause de congés, votre titularisation intervient à la fin de la durée initialement prévue de votre contrat, sans qu'il soit tenu compte de la prolongation du fait du congé.

Vous êtes soumis à une **obligation de servir**, c'est-à-dire que vous devez rester dans l'administration qui vous a recruté pendant une durée minimum.

Cette durée minimum est égale à 2 fois la durée de votre CDD, majorée, des périodes de renouvellement.

Au cours de la période d'essai, vous ou votre administration employeur pouvez **librement** mettre fin au contrat sans préavis.

Vous n'avez droit dans ce cas à **aucune indemnité**.

Vous ou votre administration employeur devez informer l'autre partie de votre intention de mettre fin au contrat par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Si c'est votre administration employeur qui met fin à votre contrat, elle doit vous indiquer dans ce courrier les **motifs** de la fin du contrat.

Si vous souhaitez démissionner après la période d'essai, vous devez en informer votre administration employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Vous devez respecter un **préavis**, c'est-à-dire un délai entre la date à laquelle vous informez votre administration employeur de votre intention de démissionner et la date à laquelle vous quittez effectivement votre emploi.

La **durée de ce préavis** est de 15 jours si vous avez moins de 6 mois d'ancienneté ou de 1 mois si vous avez au moins 6 mois d'ancienneté.

Votre administration employeur peut mettre fin à votre contrat, **sans indemnité**, après la période d'essai et après avis de votre tuteur, dans les situations suivantes :

Manquement à vos obligations prévues au contrat

Refus de signer la convention de formation

Faute disciplinaire

Insuffisance professionnelle c'est-à-dire inaptitude à exercer normalement les fonctions pour lesquelles vous avez été engagé.

En cas d'insuffisance professionnelle, votre administration employeur doit vous communiquer ses griefs, vous inviter à présenter vos observations et motiver sa décision.

En cas de licenciement pour insuffisance professionnelle, vous avez droit à un préavis de 15 jours si vous avez moins de 6 mois d'ancienneté ou de 1 mois si vous avez au moins 6 mois d'ancienneté.

Quel que soit le motif de licenciement, vous devez en être informé par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre vous précise le ou les motifs de votre licenciement et sa date d'effet compte tenu des congés annuels qu'il vous reste éventuellement et, en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle, de la durée du préavis.

Recrutement dans la fonction publique

Recrutement d'un fonctionnaire

Concours de la fonction publique

Recrutement sans concours en catégorie C

Condition d'accès réservée aux personnes handicapées

Accès à la fonction publique par la voie du Pacte

Recrutement d'un contractuel

Dans la fonction publique d'État (FPE)

Dans la fonction publique territoriale (FPT)

Dans la fonction publique hospitalière (FPH)

Questions – Réponses

- Catégorie, corps, cadre d'emplois, grade et échelon : quelles différences ?
- Quelles sont les conditions d'accès à la fonction publique ?

Toutes les questions réponses

Et aussi...

- Traitement indiciaire dans la fonction publique

Pour en savoir plus

- Les recrutements Pacte en cours
Source : Ministère chargé de la fonction publique
- Préparer votre candidature
Source : France Travail
- Information et orientation sur les formations et les métiers
Source : Centre pour le développement de l'information sur la formation (Centre Inffo)

Services en ligne

- Rechercher une offre d'emploi sur France Travail
Téléservice

Textes de référence

- Code général de la fonction publique : articles L311-1 à L311-3
Conditions générales d'accès aux emplois publics
- Code de la fonction publique : articles L326-10 à L326-19
Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat
- Décret n°2005-900 du 2 août 2005 relatif au Pacte dans la FPH
- Décret n°2005-902 du 2 août 2005 relatif au Pacte dans la FPE
- Décret n°2005-904 du 2 août 2005 relatif au Pacte dans la FPT
- Décret n° 2024-759 du 7 juillet 2024 fixant les conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique
- Arrêté du 8 juillet 2024 fixant les conditions et les modalités de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique



Luberon Monts de Vaucluse

Horaires : Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00

Adresse : 315 avenue Saint Baldou 84300 Cavaillon

Tél. : 04 90 78 82 30