



Parcours d'accès aux carrières territoriales (PACTE)

Textes de référence

Lois

- ■ 84-23 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment son article 38 bis
- ■ 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Décrets

- 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaire de la Fonction Publique Territoriale
- 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
- 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, d'Etat » 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'Etat.

Circulaires

- NOR MCTB0510016C du 7 septembre 2005 relative à la mise en place du volet territorial du parcours d'accès aux carrières de la territoriale, de l'hospitalière et de l'Etat

SOMMAIRE

| | |
|---|----------|
| I. Bénéficiaires et emplois concernés..... | 3 |
| II. Modalités de sélection et recrutement | 3 |
| A. Procédure de sélection et recrutement | 3 |
| 1) Avis de recrutement..... | 3 |
| 2) Dépôt et sélection des candidatures | 4 |
| 3) Recrutement | 4 |
| B. Contenu du contrat de recrutement | 4 |
| III. Statut du bénéficiaire du PACTE | 5 |
| A. Formation et suivi du bénéficiaire du PACTE | 5 |
| 1) Formation du bénéficiaire du PACTE | 5 |
| 2) Suivi du bénéficiaire du PACTE | 5 |
| B. Nature et durée du contrat | 6 |
| C. Temps de travail et rémunération | 6 |
| IV. Sortie du dispositif..... | 7 |
| A. Titularisation – Renouvellement et prolongation du PACTE | 7 |
| B. Rupture anticipée du PACTE | 8 |
| 1) Au cours de la période d'essai | 8 |
| 2) Postérieurement à la période d'essai | 8 |
| V. Tableau de synthèse..... | 8 |

Le parcours d'accès aux fonctions publiques (PACTE) est le dispositif qui permet aux **jeunes non diplômés ou sans qualification professionnelle**, d'accéder aux fonctions publiques territoriale, hospitalière ou d'Etat.

Ce deuxième volet de l'ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005 offre aux jeunes de 16 à 25 ans la possibilité de bénéficier d'un contrat d'engagement alternant **formation et stage** dans la fonction publique et leur permettant, à terme, d'intégrer la fonction publique dans un emploi de catégorie C en qualité de fonctionnaire titulaire.

Le décret n° 2005-904 du 2 août 2005 précise la mise en œuvre de ce dispositif pour la Fonction Publique Territoriale.

I. Bénéficiaires et emplois concernés

Ce dispositif s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans révolus sortis du système éducatif :

- sans diplôme ou sans qualification professionnelle reconnue ;
- ou dont le niveau de qualification est inférieur au niveau IV, c'est à dire à un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel.

La qualification est donc inférieure au baccalauréat.

A l'issue d'une procédure de sélection, ces jeunes sont recrutés par l'autorité territoriale sur des **emplois vacants des cadres d'emplois de catégorie C**. Il s'agit donc d'un mode de recrutement qui déroge au principe du concours posé par la loi. Le décret du 2 août 2005 ne précise pas quels cadres d'emplois de la catégorie C sont concernés. Toutefois, la circulaire ministérielle n° NOR MCTB0510016C du 7 septembre 2005 relative à la mise en place du volet territorial du parcours d'accès aux carrières de la territoriale, de l'hospitalière et de l'Etat indique que, « *dans l'esprit du dispositif, de tels contrats doivent en réalité être réservés aux cadres d'emplois accessibles par la voie du concours : ils ne sauraient concurrencer les recrutements directs prévus dans d'autres cadres d'emplois* ».

Les jeunes ainsi recrutés par contrat ont la **qualité d'agent public** et sont soumis, sauf dispositions contraires, au décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la Fonction Publique Territoriale.

II. Modalités de sélection et recrutement

Un schéma retraçant la procédure de sélection et de recrutement des candidats au PACTE est disponible dans le dossier pratique joint à la présente et mis en ligne sur le site extranet du Centre de Gestion.

A. Procédure de sélection et recrutement

Pour les collectivités et les établissements affiliés, le décret n° 2005-904 confie l'organisation des opérations préalables au recrutement **aux Centres de Gestion**. Les collectivités territoriales et établissements publics non affiliés à un Centre de Gestion assurent eux mêmes ces opérations.

1) Avis de recrutement

Tout d'abord, **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. ils doivent aussi mentionner que seuls seront auditionnés les candidats préalablement retenus par une commission de sélection.

Ces avis sont affichés au moins un mois avant cette date limite :

- dans les locaux du Centre de Gestion (collectivités affiliées) ou de la collectivité organisant la sélection des candidats ;
- dans les agences locales de l'ANPE situées dans le ou les départements où les emplois sont offerts.

Ces avis sont transmis par l'ANPE aux directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation des départements concernés pour diffusion auprès des organismes concourant au service public de l'emploi. Enfin, toujours au moins un mois avant, ils sont également **publiés dans au moins un quotidien d'information générale à diffusion régionale**.



2) Dépôt et sélection des candidatures

Ensuite, **les candidats adressent leur candidature** à l'agence locale de l'ANPE dont relève leur domicile. Les agences locales vérifient alors que les conditions d'âge et de niveau de qualification sont remplies et transmettent les candidatures à **une commission de sélection**.

Cette commission est mise en place par le Centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés. Pour les non affiliés, elle est placée auprès de la collectivité ou de l'établissement.

Elle est composée d'au moins trois membres nommés par le Président du Centre de Gestion ou par l'autorité territoriale (Maire ou Président) des collectivités ou établissements non affiliés au Centre de Gestion :

- un représentant désigné parmi les personnels des organismes concourant au service public de l'emploi ;
- un représentant de la ou des collectivités ou du ou des établissements dans lesquels des postes sont à pourvoir ;
- une personnalité compétente extérieure à ces collectivités ou établissements qui en **assure la présidence**.

Cette commission peut également siéger en sous commissions composées d'au moins trois membres relevant des catégories mentionnées.

La commission de sélection établit alors **une liste de candidats sélectionnés** qui, lorsque le nombre de candidats le permet, comporte au moins autant de noms que le triple du nombre d'emplois à pourvoir.

Après **audition des candidats** sélectionnés, elle arrête la liste **des candidats proposés** et la transmet, avec les appréciations sur chacun d'eux, au Centre de Gestion pour les collectivités et établissements affiliés ou à la collectivité ou l'établissement organisant les opérations préalables au recrutement.

3) Recrutement

Le recrutement est effectué par contrat par l'autorité territoriale disposant du pouvoir de nomination dans l'emploi dans lequel le bénéficiaire a vocation à être titularisé. Le contrat de recrutement est établi selon un arrêté dont les modalités ont été fixées par arrêté conjoint du ministre chargé des collectivités territoriales et du ministre chargé de la fonction publique.

Ainsi, un imprimé CERFA disponible sur le site Internet du ministère du travail doit être rempli. Cet imprimé est disponible à l'adresse suivante : www.travail.gouv.fr/infos_pratiques/pdf/12592-01.pdf

Cet imprimé figure également dans le dossier pratique joint à la présente et mis en ligne sur le site extranet du Centre de Gestion.

Un volet CERFA est remis à l'agent, un exemplaire est conservé par l'employeur et un troisième est **transmis au Centre de Gestion**.

L'employeur envoie ensuite les volets 4, 5 et 6 à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) de son ressort territorial (volets URSSAF, DDTEFP, DARES) **dans les dix jours qui suivent le début de l'exécution dudit contrat**.

Les candidats qui ne sont pas recrutés demeurent inscrits sur la liste proposée par la commission. Ils conservent la possibilité d'être recrutés si un poste devient vacant. Ce recrutement peut intervenir dans un délai de dix mois suivant la date à laquelle la liste des candidats proposés a été arrêtée.

B. Contenu du contrat de recrutement

Le contrat de recrutement doit préciser :

- la date d'effet du contrat et la définition du poste occupé ;
- la durée du contrat ;
- le programme de formation ;



- l'intitulé précis de la qualification préparée ;
- les noms et qualité de la personne désignée en qualité de tuteur ;
- le montant de la rémunération brute mensuelle ;
- le cas échéant, les conditions particulières d'exercice de l'emploi de l'agent ;
- les obligations de l'agent en matière de formation et d'activités professionnelles.

III. Statut du bénéficiaire du PACTE

A. Formation et suivi du bénéficiaire du PACTE

1) Formation du bénéficiaire du PACTE

Le PACTE vise l'accès à l'emploi **par une formation qualifiante**. Ce peut être un diplôme ou une qualification certifiée en rapport avec l'emploi occupé. En signant un PACTE, l'employeur et le salarié s'engagent réciproquement sur un emploi mais aussi sur une trajectoire de formation en alternance.

Ainsi, la collectivité ou l'établissement public employeur s'engage à assurer aux agents recrutés une formation professionnelle dispensée, pour partie dans la collectivité ou l'établissement public d'accueil par **des stages ou des formations internes** et, pour une autre part, dans un organisme de formation. La durée totale de cette formation **ne doit pas être inférieure à 20%** de la durée totale du contrat.

Le PACTE est donc contrat qui se double d'une **convention de formation** passée avec un organisme de formation. Cet organisme peut être un CFA, un GRETA, un IPAG/CPAG, une université, un lycée professionnel ou tout autre organisme de formation. La formation peut être complétée par des stages et des actions de formation organisés par le CNFPT. La convention devra fixer les modalités d'organisation, de suivi de la formation et de délivrance de la qualification, du titre ou du diplôme. Elle sera annexée au contrat de recrutement **dans un délai de deux mois** à compter de la date d'entrée en vigueur du PACTE.

Enfin, il convient de préciser **que cette convention donne lieu à la prise en charge par la collectivité des frais de formation engendrés par le PACTE**.

Le décret n° 2005-904 précise que la qualification, le titre ou le diplôme doit être en principe inscrit au répertoire national des certifications professionnelles.

- 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 d'un diplôme, la formation dispensée doit permettre l'acquisition de ce titre ou de ce diplôme ou d'un diplôme de niveau équivalent portant sur un domaine d'activité en rapport avec celui de l'emploi occupé.
- 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 ou de niveau IV pour les agents possédant déjà une qualification de niveau V.
- 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. 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.

2) Suivi du bénéficiaire du PACTE

L'autorité territoriale doit désigner un **tuteur** qui doit être **volontaire** et justifier d'une **ancienneté de service** de deux ans minimum. Il est chargé d'encadrer et d'accompagner le parcours de formation du bénéficiaire tout au long du PACTE et d'assurer la liaison avec l'organisme de formation.

A ce titre, il doit établir et tenir un carnet de suivi rendant compte :

- de l'adaptation du bénéficiaire à son emploi ;
- du déroulement de sa formation ;
- des difficultés qu'il rencontre ;



- des progrès qu'il accomplit.

Ce carnet est joint au dossier de l'intéressé.

Pour mener à bien sa mission, le tuteur ne peut exercer ses fonctions à l'égard de plus de deux bénéficiaires de PACTE. L'autorité territoriale peut procéder à son remplacement à tout moment.

Par ailleurs, le tuteur reçoit une formation destinée à le préparer à ses fonctions. La circulaire ministérielle en date du 7 septembre 2005 indique qu'un arrêté ultérieur fixera les conditions de cette formation.

B. Nature et durée du contrat

Les contrats dénommés « PACTE » sont des **contrats de droit public**. Leurs bénéficiaires ont donc la qualité d'agent des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant.

Ils sont ainsi soumis, pendant la durée de leur contrat, aux dispositions de l'article 1^{er} et des titre I, II, III, V, VII, IX et X du décret du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires à l'exception des articles 4, 6, 8 et 38 à 42.

La durée du PACTE ne peut être **inférieure à 12 mois** ni **supérieure à 2 ans**.

Toutefois, le contrat peut être **renouvelé** 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.

De même, le contrat peut être **prolongé** de la durée des congés pour maternité ou adoption ou des congés de paternité, de maladie et d'accident du travail dont a bénéficié le titulaire du contrat.

Le contrat comporte une **période d'essai de deux mois**. Il convient de préciser qu'au terme de cette 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.

Enfin, il convient de rappeler que la durée totale de la formation dispensée au bénéficiaire du PACTE **ne doit pas être inférieure à 20%** de la durée totale du contrat.

C. Temps de travail et rémunération

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. Il est donc soumis, pour son temps de travail, aux horaires du service dans lequel il est affecté.

Toutefois, il ne peut effectuer de travaux supplémentaires.

En ce qui concerne **le temps de formation**, celui-ci est assimilé à un temps de travail effectif. Si la convention de formation le prévoit, 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.

S'agissant du temps partiel, il semble que les agents recrutés en PACTE en sont exclus. D'abord, le rapport de présentation du projet de décret soumis à la séance du CSFPT du 6 juillet 2005 précisait que le bénéficiaire d'un travail à temps partiel serait exclu pour les détenteurs d'un contrat PACTE. Ensuite, deux dispositions du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif au temps partiel permettent de les exclure. La première disposition écarte une grande partie des bénéficiaires du PACTE puisqu'elle réserve le bénéfice d'un travail à temps partiel aux agents non titulaires employés depuis plus d'un an, de manière continue, à temps complet. La seconde disposition (article 16) permet de suspendre le service à temps partiel dès lors que l'agent participe à une formation incompatible avec un tel service. Or, une formation correspondant au moins à 20% de la durée du contrat s'oppose pour ce motif à l'exercice des fonctions à temps partiel.

La rémunération brute mensuelle versée à l'agent est calculée en pourcentage du minimum de traitement de la fonction publique (soit 1221,11€ brut mensuel depuis le 1^{er} juillet 2005) et ne pourra être inférieure à :

- 55% de ce minimum pour les agents âgés de moins de 21 ans ;
- 70% de ce minimum pour les agents âgés de plus de 21 ans.

Lorsque l'agent atteint l'âge de 21 ans en cours de contrat, l'augmentation de sa rémunération est applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit celui au cours duquel il atteint cet âge.



Enfin, les agents ont également le droit au versement de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement ainsi que, le cas échéant, de toute autre indemnité liée aux obligations de service résultant du travail de nuit, des dimanches et jours fériés.

IV. Sortie du dispositif

Un schéma retraçant la procédure de titularisation, de renouvellement et de prolongation du PACTE est disponible dans le dossier pratique joint à la présente et mis en ligne sur le site extranet du Centre de Gestion.

A. Titularisation – Renouvellement et prolongation du PACTE

A l'issue du contrat, et sous réserve de l'obtention du diplôme ou du titre lorsque celui-ci est requis par le statut particulier du cadre d'emplois considéré, le candidat est titularisé dans le grade s'il est jugé apte.

L'aptitude du candidat est vérifiée, au moins un mois avant la fin du contrat, par une **commission de titularisation**.

Les membres de cette commission sont désignés par l'autorité responsable de l'organisation des opérations préalables au recrutement (Centre de Gestion ou collectivité territoriale). Elle 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.

La commission de titularisation examine le dossier de l'agent qui comporte notamment le carnet de suivi tenu par le tuteur et son avis sur l'aptitude de l'agent.

Ensuite, elle reçoit l'agent en entretien.

- Si l'agent est déclaré **apte à exercer ses fonctions** et a **obtenu le titre ou le diplôme** le cas échéant requis pour l'accès au cadre d'emplois correspondant au poste occupé, l'autorité territoriale, **après avis de la commission administrative paritaire** de ce cadre d'emplois, procède à sa titularisation.
- Si l'appréciation de l'aptitude de l'agent révèle **des capacités professionnelles insuffisantes**, le contrat n'est pas renouvelé. L'intéressé peut alors bénéficier des allocations d'assurance-chômage.
- La commission de titularisation peut estimer **ne pas être en mesure d'apprécier l'aptitude de l'agent**, soit pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ou de défaillance de l'organisme de formation, soit pour cause de congés pour maternité ou adoption ou de congés de paternité, de maladie ou d'accident du travail. Dans le premier cas, l'autorité territoriale prononce, compte tenu du calendrier de la formation suivie, **le renouvellement** du contrat pour une durée ne pouvant excéder une année. Dans le second cas l'autorité territoriale prononce **la prolongation** du contrat dans la limite de la durée du ou des congés obtenus.

A l'issue des périodes de renouvellement ou de prolongation du contrat, la commission de titularisation apprécie l'aptitude professionnelle de l'agent. Si l'agent est déclaré apte et qu'il a obtenu le titre ou le diplôme le cas échéant requis, il est titularisé et affecté dans l'emploi. Sinon, le contrat prend fin et l'intéressé peut prétendre au bénéfice des allocations d'assurance-chômage.

Après titularisation, l'agent est affecté dans l'emploi qu'il occupait en tant que bénéficiaire du contrat. Il convient de préciser que la titularisation est **subordonnée à l'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 renouvellement.

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.



B. Rupture anticipée du PACTE

1) Au cours de la période d'essai

- Au cours de la période d'essai (deux mois), il peut être mis librement fin au PACTE par la collectivité ou l'établissement public employeur **sans indemnité ni préavis**. L'agent peut également mettre fin au contrat pendant cette période sans préavis. La rupture du contrat est signifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La lettre de la collectivité ou de l'établissement indique les motifs de la fin de contrat.

2) Postérieurement à la période d'essai

- Postérieurement à la période d'essai, et après avis du tuteur, l'autorité territoriale peut mettre fin au contrat avant son terme **en cas de manquement** par l'agent aux obligations prévues au contrat, de **refus de signer la convention** ou de **faute disciplinaire**. Le licenciement est notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception précisant le ou les motifs du licenciement et sa date d'effet compte tenu des congés annuels non pris. Aucun préavis, ni aucune indemnité de licenciement ne sont dus.
- L'autorité territoriale peut également mettre fin au contrat par décision motivée **en cas d'insuffisance professionnelle**, après avoir communiqué les griefs aux intéressés et l'avoir invité à présenter ses observations et pris l'avis du tuteur. Le licenciement doit aussi être notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception précisant le ou les motifs du licenciement ainsi que sa date d'effet. Dans ce cas, la date d'effet doit tenir compte des congés annuels non pris ainsi que **du préavis** qui est de 15 jours pour les agents qui ont moins de six mois d'ancienneté et d'un mois pour ceux qui ont six mois ou plus d'ancienneté. Le licenciement pour insuffisance professionnelle n'ouvre pas droit au versement d'indemnité de licenciement.

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constaté, en congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de l'un de ces congés.

Excepté en cas de licenciement pour sanction disciplinaire ou de non renouvellement du contrat pour insuffisance professionnelle établie par la commission de titularisation, le licenciement peut être annulé dans deux cas :

- si le licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse, l'intéressé peut, dans les 15 jours de cette notification, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical. Le licenciement est alors annulé ;
- si le licenciement est notifié dans les 15 jours qui précèdent l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, l'intéressé peut, dans les 15 jours de cette notification, justifier de sa situation par l'envoi d'une attestation délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou par l'œuvre d'adoption autorisée qui a procédé au placement. Le licenciement est alors annulé.

- Enfin, en cas de **faute grave de l'agent**, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant le pouvoir disciplinaire. Il convient de préciser que l'agent reste soumis aux dispositions relatives à la discipline prévues par le décret n° 88-145 du 15 février 1988. Ainsi, l'agent recruté par PACTE peut se voir infliger un avertissement, un blâme ou être exclusion temporairement de ses fonctions avec retenue sur traitement pour une durée maximale d'un mois ou encore faire l'objet d'un licenciement sans préavis ni indemnité. Dans tous les cas, et sauf en cas de poursuites pénales, sa situation doit être réglée dans un délai de 4 mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise, l'intéressé, sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions.

V. Tableau de synthèse

| | |
|-----------------------------|---|
| Public visé | <ul style="list-style-type: none">■ Jeunes de 16 à 25 ans révolus sortis du système scolaire :<ul style="list-style-type: none">- sans diplôme ou sans qualification professionnelle reconnue- ou dont le niveau de qualification est inférieur à un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel |
| Employeurs concernés | <ul style="list-style-type: none">■ Collectivités territoriales et établissements publics |



| | |
|---|--|
| Type d'emplois | <ul style="list-style-type: none"> ■ Emplois de la catégorie C |
| Type de contrat | <ul style="list-style-type: none"> ■ CDD de droit public de 12 à 24 mois avec une période d'essai de deux mois : <ul style="list-style-type: none"> - renouvelé éventuellement en cas d'échec à l'évaluation finale - prolongé de la durée des congés pour maternité ou adoption ou des congés de paternité, de maladie et d'accident du travail |
| Formation et suivi du bénéficiaire | <ul style="list-style-type: none"> ■ Formation qualifiante ou diplômante d'une durée minimum de 20 % de la durée totale du contrat, prise en charge par l'employeur ■ Suivi par un tuteur désigné parmi les agents de la collectivité |
| Rémunération | <ul style="list-style-type: none"> ■ Pourcentage du traitement minimum de la fonction publique qui ne peut être inférieure à : <ul style="list-style-type: none"> - 55 % de ce minimum pour les agents âgés de moins de 21 ans - 70 % de ce minimum pour les agents âgés de plus de 21 ans |
| Sortie du dispositif | <ul style="list-style-type: none"> - Titularisation en cas d'obtention de la qualification du titre ou du diplôme préparé et d'aptitude professionnelle - Fin de contrat en cas de non obtention de la qualification ou du titre préparé ou en cas d'insuffisance professionnelle |