

ZOOM SUR LES PACTES

Au sujet du dispositif PACTE : **Circulaire du 14 septembre 2005 relative à la mise en oeuvre du contrat dénommé PACTE**



Après le passage AC de l'agente recrutée en emploi pacte en 2007
La Direction de Montpellier accueille 2 emplois PACTE en 2008.

Notre syndicat leur souhaite la bienvenue et précise que les lignes qui suivent ne les concernent pas en tant que collègues. Il s'agit ici de faire l'analyse de la situation telle que souhaitée par le Directeur Régional de Montpellier et de mesurer comment les dispositions gouvernementales sont adaptées à la sauce Régionale.
Pour info : en 2006 : 9 agents recrutés, en 2007 15 agents et en 2008 8 agents dont 2 à Montpellier sur un service sensé ne plus exister...

LA REGLE

L'APPLICATION DE LA REGLE DR DE MONTPELLIER

Le PACTE a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes sans qualification ou peu diplômés de seize à vingt-cinq ans révolus **par l'acquisition d'une qualification en lien avec l'emploi exercé.**

Les jeunes sont recrutés comme agents **non titulaires** dans des corps de catégorie C dans lesquels ils ont vocation à être titularisés au vu de leur aptitude professionnelle et de leur parcours de formation.

A l'issue du parcours de professionnalisation, l'aptitude de l'agent à être titularisé est évaluée par une commission. L'agent est nommé dans le corps ou le cadre d'emplois visé et affecté dans l'emploi pour lequel il a été recruté comme non titulaire

Le PACTE est donc à la fois un instrument de formation et de recrutement qui pourra être utilisé au plus près du terrain afin de répondre très directement aux besoins de recrutement des employeurs publics sur un bassin d'emploi local.

Notons bien l'état d'esprit de la valeur de cette mesure sociale.

Le PACTE conclut avant le 1er janvier 2010 ouvert droit à une **exonération des cotisations sociales à la charge des employeurs** (art. 6 de l'ordonnance du 2 août 2005 et du décret n° 2005-1055 du 29 août 2005).

Tous les corps de catégorie C sont concernés.

Dans le respect des priorités du Gouvernement en matière d'emploi public, il appartient à chaque

Les agents titularisés le 13 novembre 2008 (au nombre de 9) sont, pour 4 d'entre eux, des mécaniciens, 2 des secrétaires, 1 agent administratif, et 2 des agents polyvalents.

5 Agentes seront titularisées très prochainement : toutes les cinq sont des secrétaires.

Faire obtenir, par la formation donnée, une qualification est le premier objectif, la titularisation bien évidemment espérée par les agents qui postulent ne vient que dans un second temps.

Alors question fondamentale :

Quid de ce concept à la DR de Montpellier ?

Quelle formation particulière en relation avec un futur poste OP/CO ou administratif Douane donne-t-on à



ces jeunes ?

L'exercice est difficile car ces personnels non assermentés ne peuvent pas être placés sur des postes où la discrétion et le secret professionnel sont de rigueur. Cette évidence n'a pas cours à Montpellier



MAIS CHUT !!!! Mais NON Pas CHUT

Et oui dans notre Direction qui bénéficie du quart des emplois recrutés en 2008, on place 1 agente sur le poste de secrétaire du Directeur.

Poste stratégique par excellence où circulent des informations sur la politique de la douane et sur les dossiers particuliers des agents.

Même si des difficultés existent pour pouvoir un tel poste, pourtant aussi attrayant (ne rions pas),

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

Le PACTE est d'une durée minimale de douze mois et d'une durée maximale de deux ans. Jusqu'à la fin 2005, un PACTE consomme un emploi budgétaire. Il doit être alors être décompté du plafond d'emploi par l'annexe financière n° 2 visée par le contrôleur financier. A partir de 2006, le PACTE consommera un ETP comme tout recrutement d'un agent titulaire ou non titulaire.

La procédure de recrutement peut être largement déconcentrée ou rester nationale en fonction des ministères et de leur décret de déconcentration, des corps et de la nature et de la localisation des postes à pourvoir.

Période d'essai

Le contrat commence par une période d'essai de deux mois au cours de laquelle il peut y être librement mis fin par l'administration employeuse, sans indemnité ni préavis ou par les agents sans préavis. La rupture du contrat est signifiée à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception. La lettre de l'administration indique les motifs de la fin du contrat

La rémunération brute mensuelle versée à l'agent pendant son contrat est calculée en pourcentage du minimum de traitement de la fonction publique qui ne peut être inférieur à :

a) 55 % si l'agent est âgé de moins de vingt et un ans ;

b) 70 % si l'agent est âgé de plus de vingt et un ans.

En plus de cette rémunération, les agents ont droit au versement de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement et, le cas échéant, de toutes autres indemnités liées aux obligations de service résultant du travail de nuit, des dimanches et jours fériés lorsque ces indemnités ne sont pas exclusivement réservées à des fonctionnaires. Il s'agit essentiellement des indemnités dues pour travail posté.

L'agent recruté 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 doit porter sur un domaine d'activité en rapport avec celui de l'emploi occupé pendant le contrat et être enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

comment peut-on avoir l'idée de placer un emploi PACTE sur cette fonction ?

Il ne s'agit pas d'avoir ou non confiance en un personnel non titulaire et non assermenté, il y a là une question de principe.

La morale de la situation : Pour avoir des partenaires dans quelque travail que ce soit, il faut les mériter, et faute de candidat la jeune recrue se collera à la besogne la plus évitée de la Direction.

Quid des autres emplois ?

L'agente titularisée reste sur un emploi surveillance sans le statut qui l'accompagne et bien évidemment sans les primes qui vont avec la fonction.

Re Bravo aux bonnes décisions.

Enfin le troisième poste reste très polyvalent... avec une possibilité de faire alternativement chauffeur du Directeur Régional, un peu d'accueil, des travaux courants comme du nettoyage de façade ou du balayage de la cour. **Très formateur tout cela. !**

Mais surtout pas cher...pour des emplois budgétaires bien réels.

Autant vous dire que la BHR de Montpellier est très bien pourvue actuellement, juste au moment où, comme le faisait remarquer un chef de service de la Direction Générale, nous pensions que ces B.H.R n'existaient plus.

A Montpellier nous avons enlevé 1 agent pour le remplacer par 5. Nul doute qu'il était vraiment excellent cet agent, mais peut-être pas assez *dirigeable*.

Mais au fait que font tous ces agents 3 PACTE, 2 DRIRE ? sur l'échiquier de la DR ? Ils sont placés à son service... de la Dr bien sur. **Magnifique BHR.**

Erratum : Il existait sur ce poste un réel agent BHR, repris surveillance avec les primes correspondantes. « pourquoi employer l'imparfait ce poste existe toujours !!! »

« Oui mais avec notre gouvernance actuelle il est très prévisible de voir cet agente retourner vers le terrain après avoir largement servi sa hiérarchie, elle sera sûrement déplacée d'office sur la base de **son volontariat extorqué** » ... à suivre.



Nouvelles méthodes de communication obligent, nul doute que la situation familiale de cette agente sera prise en compte.



Pour plus d'information sur ces dispositions et les droits afférents aux textes légaux, nos collègues PACTE peuvent nous contacter soit par mail : fodouanes34@wanadoo.fr
Soit en joignant notre secrétariat 06.33.93.96.03

Force Ouvrière un syndicat au service de tous.