



# D'autres voies que le P.A.C.T.E.

**L**e 6 janvier dernier, Renaud DUTREIL avait invité les syndicats à une réunion de concertation sur les « parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'Etat » (P.A.C.T.E.).

En fait, plus précisément, il s'agissait d'un report puisque, initialement, ce projet devait être examiné pour avis lors des conseils supérieurs de la Fonction publique de l'Etat, de la territoriale et de l'hospitalière dans leurs séances du mois de décembre.

L'absence de négociations plénières préalables, l'apport de modifications substantielles déposées en début de réunion avaient, entre autres, déclenché la désapprobation de l'ensemble des syndicats.

Le ministre s'était donc retrouvé contraint d'accepter de reporter l'examen de ces articles législatifs et de le faire précéder d'un échange d'ordre général avec les organisations syndicales.

## LE PROJET GOUVERNEMENTAL

Tel qu'il était proposé au début de la réunion du 6 janvier, le texte était articulé dans un ensemble comprenant deux parties.

La première concerne le P.A.C.T.E. dit « junior ».

Celui-ci s'adresse aux **jeunes de 16 à 25 ans** sortis du système éducatif sans diplôme ou qualification professionnelle et aux jeunes de 16 à 25 ans ayant pu aller jusqu'à 2 ans d'études après le bac s'ils n'ont pas obtenu le diplôme correspondant et

dès lors qu'ils sont à la recherche d'un emploi depuis au moins 1 an.

La seconde concerne les personnes **âgées de plus de 50 ans** et qui sont au chômage de longue durée ; c'est le P.A.C.T.E. dit « senior ».

Dans les deux cas, le recrutement s'effectue sur un emploi de la catégorie C par le biais d'un contrat, avec une formation en alternance ne pouvant être inférieure à 15 % du temps de travail, et une rémunération équivalente à un pourcentage du SMIC (dispositif inspiré directement des nouveaux contrats dits de professionnalisation). Au bout d'un an ou deux (ce n'est pas déterminé explicitement), l'agent doit acquérir une qualification, voire un diplôme, en lien avec l'emploi concerné. Pour être titularisé dans son corps d'accueil, il lui faudra réussir un examen professionnel.

Le recrutement initial s'opérera par le biais d'une commission de présélection parmi des postulants retenus dans le service public de l'emploi, mais le choix ultime du recrutement sera effectué par le seul chef de service de l'établissement ou la direction dans lequel le poste aura été déclaré vacant.

## POURQUOI LE P.A.C.T.E. ?

Les principales raisons invoquées pour la mise en œuvre de ces procédures dérogatoires de recrutement sont pour l'essentiel bien connues, tout au moins pour la partie « junior » du P.A.C.T.E.

En effet, un constat récurrent effectué depuis plusieurs années est que, en particulier pour la catégorie C, les personnels recrutés par la voie des concours sont de plus en plus « surdiplômés ». Bien que ce dernier terme soit impropre, il est parfaitement exact que de réelles évolutions ont eu lieu depuis plusieurs années.

C'est ainsi, par exemple, que pour la Fonction publique de l'Etat et la Fonction publique territoriale, l'INSEE note que de 1982 à 2002, la proportion de personnes sans diplômes ou au maximum titulaires du BEPC est passée de 63 à 37 % de la catégorie C. Dans le même temps, la part des diplômés de l'enseignement supérieur, toujours dans la catégorie C, est passée de 2 à 8 %.

Bien entendu, ces données doivent être pondérées par l'augmentation générale du niveau des études.

Cependant, il semble avéré que si les tendances sont les mêmes dans le secteur privé, la courbe est moins marquée. Ainsi, titulaires du BEPC et sans diplômes sont passés de 69 à 47 % chez les ouvriers ; les titulaires d'un diplôme supérieur passant dans cette catégorie professionnelle de 0,5 % à 2 %.

Il est bien évident également qu'une des causes principales de cette évolution est le chômage massif entretenu depuis des années, et qui pousse tous les jeunes à rechercher un emploi stable quel que soit, au moins dans un premier temps, le niveau salarial et le positionnement dudit emploi.

C'est sur cette panne -avérée ou supposée- du rôle « d'ascenseur social » de la Fonction publique que gouvernement et Ministre veulent mettre en œuvre le P.A.C.T.E.

## LES POSITIONS DE LA CGT

### Sur le principe :

La CGT s'est de longue date prononcée pour la mise en place d'un sas d'entrée permettant l'accès à la Fonction publique de jeunes sans qualification.

Avec la détérioration sociale que nous connaissons depuis des lustres et, notamment, les milliers d'exclus du droit au travail, cette question revêt une acuité toute particulière.

Lors de la réunion du 6 janvier, notre délégation a donc rappelé tout l'aspect positif qu'auraient la mise en œuvre et le développement de dispositifs de pré-recrutements avec une formation alternée. Une telle mesure permettrait ainsi à la Fonction publique de jouer pleinement son rôle d'insertion sociale.

En revanche, elle a souligné combien le P.A.C.T.E. « senior » lui semblait une disposition pour le moins confuse et inopportune, le vrai débat étant la prise en compte de la validation des acquis et l'expérience professionnelle au sein d'une Fonction publique de corps et de carrière.

### Quelles conditions et quelles garanties ?

#### ● Pré-recrutement

Selon nous, il s'agit bien d'un pré-recrutement, ce qui implique au moins deux conséquences principales. Une fois la sélection effectuée, le jeune doit :

- ▼ être assimilé à un stagiaire et être titularisé sur avis de la CAP compétente (donc, nul besoin d'examen profession-

nel à la fin de l'année -ou des deux années- d'emploi formation),

- ▼ être rémunéré par un salaire égal à 100 % du traitement minimum de la Fonction publique.

#### ● Le vivier

Pour la CGT, il ne peut s'agir que des jeunes réellement sans diplôme ou sans qualification ou, au maximum, titulaire du BEPC.

C'est bien au sein du service public de l'emploi qu'il faut chercher les postulants.

#### ● Égalité d'accès

C'est une des pierres angulaires du système sur lequel il n'est pas question de transiger.

Nous refusons donc catégoriquement la perspective du choix définitif du pré-recrutement effectué par le seul chef de service concerné.

Comme dans notre conception ce pré-recrutement doit s'effectuer parmi les jeunes sans qualification, la concurrence avec les « surdiplômés » ne peut exister.

Rien ne s'oppose donc à la mise en place, pour opérer une sélection garantissant l'égalité d'accès, d'une épreuve écrite, **la plus simple possible**, interdisant toute dérive clientélaire ou discriminatoire.

#### ● Emplois supports

La CGT a exigé qu'un tel dispositif s'appuie sur des créations d'emplois dédiés à ces pré-recrutements/formation.

Pour nous, il n'est donc pas possible d'envisager que la majorité des emplois devenant vacants en catégorie C soit utilisée à ces modalités dérogatoires de recrutement.

#### ● Budget formation

Notre délégation a souligné combien un projet de cette nature ne pouvait que mobiliser des moyens importants, en particulier en matière de formation.

Nous avons réclamé que ceux-ci

bénéficient au sein d'une enveloppe spécifique et que, en aucun cas, les crédits nécessaires ne viennent amputer ceux actuels de la formation professionnelle et continue.

#### ● Temps de formation

Le plancher prévu à 15 % du temps total dans le texte soumis à notre examen est beaucoup trop faible.

Nous avons demandé que le temps de formation ne puisse être inférieur à 1/3 du temps total d'activité.

#### ● Le tutorat

Pour la CGT, qui dit formation en alternance dit mise en place d'un véritable tutorat.

Cela nécessite que deux conditions soient remplies :

- ▼ un module de formation pour les tuteurs eux-mêmes qui leur permette d'assurer au mieux -et de manière cohérente- cette tâche essentielle,
- ▼ des décharges d'activités spécifiques établissant ainsi une distinction nette avec leurs tâches professionnelles et dégageant le temps nécessaire à un véritable suivi des stagiaires.

### Notre conclusion

L'ensemble de ces exigences, pour l'essentiel non remplies dans le projet gouvernemental actuel, a conduit la CGT à exprimer ses plus expresses réserves et, pour tout dire, son hostilité, au dispositif proposé.

## LES RÉACTIONS DES AUTRES SYNDICATS

Elles sont pour le moins diverses.

Pour simplifier, FO semble sur une position assez nette de désaccord, sans toutefois développer de propositions alternatives.

**BRÈVES ...**

**SYNDICALEMENT  
« NON »**

C'est après une large consultation démocratique que le Comité Confédéral National de la CGT avait à définir le positionnement de la CGT au regard du projet de traité constitutionnel européen.

La direction de l'UGFF avait, de son côté, affirmé la nécessité d'un « non syndical » à ce projet de constitution.

La CGT se prononce « pour le rejet de ce traité constitutionnel », la poursuite des luttes contre la construction libérale de l'Europe, et pour la construction d'« une Europe élargie, ouverte, basée sur l'expression démocratique de chaque peuple dans ses choix économiques et sociaux ».

**UN MINIMUM  
QUI DIMINUE**

L'alignement du minimum Fonction publique sur le SMIC n'a parallèlement donné lieu à aucune mesure concernant le minimum de pension ; en conséquence le rapport entre ceux-ci passe de 49,28 % en 2003, à 46,91 % à 2005.

Lorsqu'un minimum régresse au regard d'un autre minimum, c'est bien d'une régression maximale qu'il s'agit.

**22 %**

C'est le pourcentage - en hausse - des moins de 25 ans au chômage. Brillant résultat notamment de la suppression des emplois jeunes sans autre alternatives.

La FSU développe une analyse très balancée.

Les autres organisations paraissent, peu ou prou, en accord global avec le projet, avec des nuances plus fortes pour l'UNSA.

**LES PREMIERES  
REACTIONS  
DU MINISTRE**

Assez rapidement, devant l'hostilité de tous les syndicats, Renaud DUTREIL a accepté de retirer du P.A.C.T.E. « junior » le volet concernant les jeunes à la recherche d'un emploi depuis au moins un an et ayant suivi un cursus de formation initiale pouvant aller jusqu'à une 2ème année post-bac si elle n'a pas été validée par un diplôme .

Il a, par ailleurs, proposé de disjoindre les deux volets du P.A.C.T.E. « junior » et du P.A.C.T.E. « senior » en en faisant deux textes distincts. Pour sa part, la CGT a fait immédiatement observer que cette « concession » n'était pas de nature à modifier son analyse de fond sur le P.A.C.T.E. « senior » et a donc confirmé que, en l'état, ce dispositif était nocif et n'apportait de réponse à aucun enjeu de société.

Enfin, le Ministre a reconnu que nombre d'aspects méritaient d'être creusés davantage et s'est engagé à ce que tous les documents nécessaires soient transmis aux organisations syndicales.

**QUELS  
ENSEIGNEMENTS  
TIRER DE CETTE  
REUNION ?**

Contrairement à ses déclarations, le P.A.C.T.E. proposé par le Ministre ne garantit pas l'égalité d'accès à la

Fonction publique, bien au contraire. Plus globalement, nous l'avons vu, il ne répond pas aux objectifs qu'il affiche de s'assigner.

En outre, tout laisse craindre qu'il introduise une brèche pérenne dans des règles statutaires dont les fondateurs sont d'ériger une Fonction publique ouverte à tous, sans discrimination et clientélisme, et oeuvrant pour tous.

Cependant, les enjeux existent bel et bien, et ils sont fondamentaux. La Fonction publique ne peut s'exonérer d'un examen attentif sur les questions de pré-recrutement, de formation et d'insertion. C'est également parce que celles-ci interpellent fortement sur une dimension citoyenne que la CGT ne saurait se cantonner à un simple refus du P.A.C.T.E. gouvernemental.

**UNE CGT  
A  
L'OFFENSIVE :**

Il est donc crucial que nous soyons porteurs de **propositions alternatives**, correspondant aux besoins de la société et respectant les acquis statutaires. Rien ne serait plus dommageable que de renvoyer l'image d'un syndicalisme recroquevillé sur lui-même, soucieux de simplement défendre ses plates-bandes.

Notre démarche doit, à l'inverse, être ouverte, offensive sur nos revendications pour gagner toute sa crédibilité.

Dans cette optique, les propositions et exigences que nous avons déclinées devant le Ministre, sont autant de points à rappeler, à développer, à populariser.

C'est par cette bataille de conviction, tournée également en direction de la population, que nous pourrions gagner de véritables solutions de progrès.