

# LE PACTE DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

## ***De quoi s'agit-il ?***

Le PACTE (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État) est un mode de recrutement dans les corps et cadre d'emplois de catégorie C de l'ensemble de la fonction publique, au moyen d'un dispositif qualifiant qui permet de se voir proposer un emploi de titulaire, à l'issue d'une procédure de sélection.

**À noter** : les offres d'emploi sont diffusées par Pôle emploi ainsi que sur les sites Internet de la fonction publique et des employeurs. Pôle emploi a la charge de sélectionner les candidats potentiels en fonction des conditions d'âge et de diplôme, puis transmet les dossiers aux administrations concernées qui procéderont à l'audition des candidats, opérée par une commission de sélection.

## ***Qui est concerné ?***

Le PACTE est ouvert aux personnes peu ou pas qualifiées de 28 ans au plus ainsi, notamment, qu'aux personnes en situation de chômage de longue durée, âgées de 45 ans et plus et bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés.

## ***De quel type de formation s'agit-il ?***

Le PACTE vise l'accès à l'emploi au travers d'une formation en alternance, qualifiante. Ce peut-être un titre à finalité professionnelle, un diplôme ou une qualification certifiée.

En plus du contrat de PACTE, une convention doit être conclue avec un centre de formation. En effet, la formation est assurée par un organisme de formation. À cette fin, une convention tripartite est signée par l'organisme, l'établissement de recrutement et l'agent. Elle est annexée au contrat. Elle détermine les conditions d'organisation et de suivi de la formation, de délivrance de la qualification, du titre ou du diplôme, et les modalités de prise en charge des frais de formation par l'employeur.

Un tuteur est désigné pour accueillir et suivre l'agent dans son parcours de formation, ainsi que pour organiser son activité au sein du service d'affectation. Le tuteur tient un carnet de suivi qui est joint au dossier de l'agent.

La formation en alternance correspond à au moins 20 % de la durée totale du contrat.

## ***De quel type de contrat s'agit-il ?***

Le contrat est conclu pour une durée de 1 an au moins et 2 ans au plus. La période d'essai est d'une durée de 2 mois.

Le contrat doit préciser, notamment, la dénomination des fonctions exercées ainsi que celles du corps dans lequel l'agent a vocation à être titularisé, la durée du contrat, le programme de formation, la qualification préparée, le tuteur, la rémunération et les obligations de l'agent en matière de formation et d'activité professionnelle.

Pendant la durée du contrat, ce dernier étant un **contrat de droit public**, les personnes recrutées ont la qualité d'agent contractuel hospitalier dont l'essentiel des dispositions du [décret 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière](#) leur sont applicables, à l'exception de celles du décret portant, notamment, sur la rémunération, l'entretien professionnel, le renouvellement du contrat, la période d'essai, les heures supplémentaires, les congés de [l'article 9](#), le licenciement ou encore la démission.

Les parties peuvent rompre le PACTE par lettre recommandée avec accusé de réception durant la période d'essai de 2 mois. Il n'y a alors ni indemnité ni préavis. La lettre de l'autorité ayant procédé au recrutement doit indiquer les motifs de la rupture de contrat.

### **Quelle rémunération ?**

Pour les moins de 21 ans, la rémunération minimale s'élève à au moins 55 % du minimum du traitement dans la fonction publique. Pour les plus de 21 ans, cette même rémunération est portée à 70 %. S'y ajoutent l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et, éventuellement, les indemnités dues en cas de travail de nuit, dimanches et jours fériés.

### **Quelles modalités d'évaluation et de titularisation ?**

À la fin du contrat, le bénéficiaire doit avoir la possibilité d'être intégré comme fonctionnaire titulaire de catégorie C, après vérification de ses aptitudes professionnelles.

Aussi, au moins 1 mois avant la fin du contrat, une commission de titularisation est chargée d'évaluer son aptitude professionnelle.

À défaut d'être en mesure d'évaluer le bénéficiaire, la commission peut soit proposer de renouveler le contrat pour 1 an au maximum si le bénéficiaire a échoué aux épreuves de fin de formation, soit prolonger le contrat pour la durée du congé, notamment en cas de congé de maternité, de maladie ou d'accident du travail.

La titularisation intervient à la fin de la durée initiale du contrat après un entretien avec l'agent et au vu de son dossier, notamment le carnet de suivi établi par le tuteur. La personne est alors affectée dans son emploi.

L'agent est tenu de rester une durée égale au double de la durée du contrat, y compris les éventuels renouvellements. À défaut, il lui appartient de rembourser les frais de formation *pro rata temporis*.

Si la commission de titularisation juge l'agent inapte, il n'est pas titularisé. Il bénéficie alors, s'il répond aux conditions, des allocations chômage.

### **Quelles modalités de licenciement ?**

Dès la fin de la période d'essai et après avis du tuteur, l'administration peut décider de licencier l'agent pour manquement aux obligations prévues au contrat et notamment le refus de signer la convention de formation, ou en cas de faute disciplinaire ou d'insuffisance professionnelle.

Il n'y a ni préavis ni indemnités, sauf cas d'insuffisance professionnelle. L'indemnité et la durée du préavis dépendent alors de l'ancienneté.

Le licenciement est notifié par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle doit faire mention des motifs du licenciement et sa date de prise d'effet.

L'agent licencié bénéficie des allocations chômage s'il remplit les conditions.

## **Quelles modalités de démission ?**

L'agent qui souhaite démissionner doit en informer l'autorité signataire du contrat par lettre recommandée avec accusé de réception. Un préavis, dont la durée dépend de l'ancienneté, doit alors être respecté.

### **Textes en vigueur :**

CGFP : articles [L326-10 à L326-19](#), [L371-3](#) ;

[Décret 2005-900 du 2 août 2005 pris pour l'application de l'article 32-2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.](#)