



Direction générale de l'offre de soins

Sous-direction des ressources humaines
du système de santé
Bureau des ressources humaines
hospitalières (RH4)
Personnes chargées du dossier :
Eve Colliat
eve.colliat@sante.gouv.fr

Direction générale de la cohésion sociale

Service des politiques d'appui
Sous-direction des professions sociales, de l'emploi
et des territoires
Bureau de l'emploi et de la politique salariale (4 B)
Personne chargée du dossier :
Catherine Faure-Beaulieu
tél. : 01 40 56 86 27
mél. : Catherine.FAURE-BEAULIEU@social.gouv.fr

La ministre des solidarités et de la santé

à

Madame et Messieurs les préfets de région
Mesdames et Messieurs les directeurs généraux des
Agences régionales de santé
Mesdames et Messieurs les directeurs
d'établissements publics de santé
Mesdames et Messieurs les directeurs
d'établissements publics sociaux et médico-sociaux

Copie :

Mesdames et Messieurs les préfets de département
Mesdames et messieurs les directeurs régionaux et
départementaux de la jeunesse, des sports et de la
cohésion sociale
Mesdames et messieurs les directeurs de la jeunesse,
des sports et de la cohésion sociale d'outre-mer

NOTE D'INFORMATION N° DGOS/RH4/DGCS/4B/2018/6 du 8 janvier 2018 relative à la mise en œuvre du contrat dénommé PACTE modifié et de l'expérimentation du dispositif d'accompagnement des agents publics recrutés sur contrat à durée déterminée et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A ou B de la fonction publique (« contrat PRAB »)

Date d'application : immédiate

NOR : SSAH1800676N

Publiée au BO : oui

Déposée sur le site circulaire.legifrance.gouv.fr : oui

Inscrit pour information à l'ordre du jour du CNP du 8 décembre 2017- N° 123

Examiné par le COMEX JSCS le 14 décembre 2017

Catégorie : Directives adressées par le ministre aux services chargés de leur application.
Résumé : La présente note d'information a pour objectif de présenter l'élargissement, par la loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, du champ des bénéficiaires du dispositif « parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de l'hospitalière et de l'Etat » (catégorie C, contrat PACTE) et l'expérimentation, prévue par la même loi, du dispositif d'accompagnement des agents publics recrutés sur contrat à durée déterminée et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A ou B (contrat PrAB), et d'en préciser les modalités de mise en œuvre.
Mots clés : PACTE - contrat - bénéficiaires – commission de sélection – commission de titularisation - titularisation - ; Dispositif d'accompagnement des agents publics recrutés sur contrat à durée déterminée et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A ou B (PrAB) – contrat - bénéficiaires – commission de sélection – concours ; Recrutement ; Formation ; Tutorat.
Textes de références : <ul style="list-style-type: none">- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires- Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière (notamment son article 32-2)- Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, notamment ses articles 162 et 167- Décret n° 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- Décret n° 2005-900 du 2 août 2005 modifié 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- Décret n° 2017-1471 du 12 octobre 2017 instituant à titre expérimental un dispositif d'accompagnement des agents public recrutés sur contrat à durée déterminée et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A ou B de la fonction publique : (Contrat PrAB)- Circulaire n° DHOS/P1/2005/448 du 5 octobre 2005 relative à la mise en œuvre du contrat dénommé PACTE
Annexes : tableaux type de bilan
Diffusion : Tous les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux relevant de l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 doivent être destinataires de cette instruction

La loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté a, dans un objectif d'ouverture des recrutements dans la fonction publique, élargi le champ des bénéficiaires du dispositif « parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de l'hospitalière et de l'Etat » (catégorie C) et ouvert, à titre expérimental, un dispositif d'accompagnement des agents publics recrutés sur contrat à durée déterminée et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A ou B.

Les décrets du 2 août 2005 (modifié par le décret n° 2017-1470 du 12 octobre 2017) et n° 2017-1471 du 12 octobre 2017 en précisent les modalités de mise en œuvre, pour les trois versants de la fonction publique. La présente note d'information explicite ces dispositions et apporte des précisions pour le versant hospitalier.

I – EVOLUTIONS DU PARCOURS D'ACCES AUX CARRIERES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE, HOSPITALIERE ET DE L'ETAT - PACTE

I.1 Une évolution du champ des bénéficiaires du PACTE et une nouvelle obligation légale de recrutement

Le PACTE est un dispositif institué en 2005 constituant une voie particulière de recrutement donnant vocation à être titularisé dans les corps de catégorie C. Le recrutement prend en effet la forme d'un contrat de droit public offert aux jeunes de 16 à 25 ans sortis du système éducatif sans diplôme ou sans qualification professionnelle reconnue et à ceux dont le niveau de qualification est inférieur à celui attesté par un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel.

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

L'article 162 de la loi du 27 janvier 2017 a modifié, pour la fonction publique hospitalière, l'article 32-2 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Cet article porte à **vingt-huit ans au plus, au lieu de vingt-cinq, l'âge des jeunes gens bénéficiaires et ouvre l'accès à ce parcours aux personnes de quarante-cinq ans et plus en chômage de longue durée et bénéficiaires de minima sociaux.**

Par ailleurs, alors que le recours au PACTE était jusqu'à présent une faculté, **la loi oblige à offrir au recrutement par la voie du PACTE un quota de 20% des postes offerts par cette voie et par celle du recrutement sans concours au premier grade d'un corps de catégorie C de droit commun** (recrutement mentionné au c) de l'article 32 de la loi du 9 janvier 1986). Ainsi par exemple, si 100 recrutements PACTE et sans concours sont effectués dans un établissement (PACTE + droit commun du c de l'article 32), au moins 20 de ces recrutements devront être des contrats PACTE (et donc seuls 80 recrutements sans concours pourront être effectués à un autre titre).

Par ailleurs, si un établissement n'envisage pas d'autre recrutement sans concours en catégorie C, il peut néanmoins procéder uniquement à des recrutements par la voie du PACTE.

Ces modifications sont entrées en vigueur le 15 octobre 2017.

I.2 Les modalités de mise en œuvre

La procédure de sélection et de recrutement est inchangée.

La circulaire du 5 octobre 2005 reste d'actualité, sous les réserves suivantes :

- a) les bénéficiaires du dispositif (point 1.1.2 de la circulaire du 5 octobre 2005) :

L'article 32-2 de la loi du 9 janvier 1986 ouvre désormais le bénéfice de cette procédure de recrutement :

- aux jeunes gens âgés de **28 ans au plus** sortis du système éducatif sans diplôme ou sans qualification professionnelle reconnue ;
- aux jeunes gens âgés de 28 ans au plus dont le niveau de qualification est inférieur à celui attesté par un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel (diplôme de niveau IV) ;

- **ainsi 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 ou, dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, du revenu minimum d'insertion ou de l'allocation de parent isolé. Aucune condition relative au niveau de diplôme n'est requise pour le recrutement en contrat PACTE de ces personnes. Les personnes considérées comme étant en situation de chômage de longue durée sont celles dont la durée d'inscription à Pôle emploi est d'au moins 12 mois dans les 18 derniers mois.

L'âge du bénéficiaire du contrat est apprécié à la date limite de dépôt des candidatures indiquée sur les avis de recrutement (cf. articles 2 et 6 du décret du 2 août 2005 modifié).

Types d'emplois offerts dans le cadre du PACTE

La circulaire du 5 octobre 2005 souligne en son point 1.1.4 que tous les corps de catégorie C sont concernés. Cependant, dès lors que le PACTE s'adresse notamment aux jeunes gens dépourvus de diplôme, les emplois d'aide-soignant et d'auxiliaire de puériculture dont l'exercice est règlementé et qui nécessitent la possession d'un diplôme pour être exercés ne peuvent pas entrer dans le dispositif. Dans la fonction publique hospitalière, les métiers qui ont vocation à être exercés par des adjoints administratifs ou des ouvriers professionnels trouvent toute leur place dans ce type de recrutement.

b) le nombre de recrutements en PACTE (point 1.1.4 de la circulaire du 5 octobre 2005)

Il est souligné qu'il n'appartient plus à chaque établissement de déterminer la part qu'il consacre au recrutement de droit commun et celle qu'il donne au recrutement par la voie du PACTE (cf. point 1.1.4 de la circulaire du 5 octobre 2005). En effet, comme indiqué plus haut, la **loi fait désormais obligation d'un quota de recrutement en PACTE** parmi l'ensemble des recrutements offerts à ce titre et à celui des recrutements sans concours. La période à prendre en compte pour la détermination de la limite de 20% des postes à pourvoir par cette voie et au recrutement sans concours est l'année civile (nouvel article 2-1 du décret du 2 août 2005).

c) le tutorat (point 1.3.3 de la circulaire du 5 octobre 2005 ; article 11 du décret du 2 août 2005 modifié)

Le décret prévoit désormais que le tuteur ne peut exercer simultanément des fonctions de tutorat à l'égard de plus de deux agents, que ce soit **au titre du PACTE ou à un autre titre** (contrat PrAB par exemple).

d) le déroulement du contrat

La durée du contrat PACTE est inchangée : de 12 mois minimum à 24 mois maximum. La modification introduite par le décret du 12 octobre 2017 à l'article 3 du décret du 2 août 2005 tend à rapprocher les dispositions qui organisent le déroulement du contrat des bénéficiaires du PACTE de celles qui régissent les agents contractuels des trois versants de la fonction publique.

Il est ainsi précisé que les **dispositions du décret n° 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 **s'appliquent aux agents recrutés par un contrat PACTE, à l'exception :**

- des dispositions relatives à l'évaluation professionnelle : sans objet ;
- des dispositions relatives à la période d'essai : spécifiquement prévues par le décret du 2 août 2005 (article 12) ;
- des congés pour formation syndicale, pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, pour formation professionnelle ou de représentation ;
- des dispositions relatives au congé de grave maladie : sont applicables aux seuls agents ne comptant pas trois années de services effectifs les dispositions spécifiques relatives à ce congé figurant à l'article 3 du décret du 2 août 2005 modifié. Pour les agents remplissant cette condition, les dispositions applicables sont celles du décret du 6 février 1991 ci-dessus mentionné ;
- des congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles : un congé sans rémunération pour raisons de famille d'une durée maximale de 15 jours a été introduit dans le décret du 2 août 2005 (article 4-1) au bénéfice des agents recrutés sur un contrat PACTE ;
- des dispositions relatives au réemploi, à la mobilité et au travail à temps partiel ;
- des dispositions relatives au certificat de fin de contrat, au licenciement ou à la modification du contrat des agents recrutés pour répondre à un besoin permanent et au préavis pour rupture anticipée du contrat. La rupture du contrat PACTE avant son terme est possible en cas de manquement par l'agent aux obligations prévues au contrat, de refus de signer la convention de formation ou de faute disciplinaire, auxquels cas il n'y a lieu ni à préavis ni au versement d'une indemnité de licenciement. Dans les autres cas, la rupture anticipée du contrat donne lieu à un préavis spécifique prévu au décret du 2 août 2005 (article 15) et l'indemnité de licenciement est celle prévue par le décret du 6 février 1991 ;
- des dispositions relatives à la démission, qui sont régies spécifiquement par le décret du 2 août 2005 (article 16).

Enfin, les agents recrutés sous contrat PACTE sont désormais soumis au régime prévu par le décret du 6 février 1991 s'agissant de la suspension pour faute grave et de la protection contre le licenciement des agents en état de grossesse, en congé de maternité ou d'adoption.

I.3 Les bilans annuels

L'article 20-1 du décret du 2 août 2005 modifié prévoit qu'un bilan des recrutements au titre du PACTE est présenté annuellement devant le comité technique compétent. Il sera également présenté au Conseil commun de la fonction publique (CCFP).

Outre le nombre de contrats PACTE conclus, la précision des emplois concernés, la titularisation ou non des agents recrutés, ce bilan mentionnera notamment le nombre d'agents en charge du tutorat et les modalités de prise en compte du tutorat dans l'organisation du travail du tuteur et du collectif de travail. Un tableau type figure en annexe de la présente note d'information.

Les modalités de ces bilans seront précisées ultérieurement.

II - L'EXPERIMENTATION DU DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS PUBLICS RECRUTES SUR CDD ET SUIVANT EN ALTERNANCE UNE PREPARATION AUX CONCOURS DE CATEGORIE A OU B (« PrAB »)

II.1 Un dispositif expérimental d'accompagnement des agents publics recrutés sur CDD et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A ou B (article 167 de la loi du 27 janvier 2017)

Dans la poursuite de l'objectif d'ouverture de la fonction publique et de lutte contre l'inégalité d'accès à celle-ci, le législateur a introduit par la loi du 27 janvier 2017 (article 167) l'expérimentation, **pour une durée de six ans**, d'une modalité spécifique de recrutement dans les trois versants de la fonction publique. **Ce dispositif, qui concerne l'ensemble des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986, entrera en vigueur le 1er janvier 2018.**

Durant cette période, des candidats pourront être recrutés sur un emploi de catégorie A ou B, par un contrat de droit public d'une durée comprise entre 12 et 24 mois, et bénéficier d'une **formation de préparation à un concours de catégorie A ou B**. Tous les corps de catégorie A et B peuvent faire l'objet d'un contrat PrAB.

⚠ Dans la FPH, ce type de recrutement, accompagnant les agents dans leur préparation au concours et non au diplôme requis, est particulièrement opérant pour les recrutements dans les corps pour lesquels un parcours de formation au concours se justifie (notamment les attachés d'administration hospitalière dans la filière administrative).

II.2 Les modalités de recrutement

II – 2-1 Les bénéficiaires du dispositif expérimental PrAB

L'article 167 de la loi du 27 janvier 2017 ouvre le bénéfice de cette procédure de recrutement :

- aux jeunes gens sans emploi âgés de **28 ans au plus** ;

- **ainsi qu'aux personnes âgées de 45 ans et plus en situation de chômage de longue durée, bénéficiaires** du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés, ou du revenu minimum d'insertion ou de l'allocation de parent isolé dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

⚠ **La loi précise que ce recrutement n'est pas ouvert aux personnes qui ont la qualité d'agent public lors du recrutement.**

Les personnes considérées comme étant en situation de chômage de longue durée sont celles dont la durée d'inscription à Pôle emploi est d'au moins 12 mois dans les 18 derniers mois.

II. 2.2 La procédure de recrutement

Les candidats présentent un dossier de candidature à une commission de sélection à laquelle participent le service public de l'emploi, en particulier Pôle emploi, et une personnalité extérieure à l'administration qui recrute. La sélection est opérée sur la base des aptitudes et de la motivation des candidats à rejoindre le service public.

a) la publicité préalable des recrutements (article 4 du décret du 12 octobre 2017)

Des avis de recrutement précisent le nombre de postes et la nature des emplois à pourvoir, détaillent les missions du poste à pourvoir, le niveau de la catégorie statutaire correspondante, les conditions à remplir par les candidats, la date prévisionnelle de recrutement, la date limite de dépôt des candidatures ainsi que le contenu du dossier et l'adresse à laquelle celles-ci doivent être envoyées. Ces avis mentionnent que seuls sont convoqués à un entretien les candidats retenus par la commission de sélection.

Ces avis sont publiés au plus tard un mois avant la date limite de dépôt des candidatures :

- sur le site internet de l'établissement organisateur du recrutement ainsi que dans ses locaux ;
- dans les agences locales de Pôle emploi situées dans le département où les emplois sont proposés. Ces avis sont transmis pour diffusion au sein du réseau des organismes concourant au service public de l'emploi (missions locales, maisons de l'emploi ...) ;
- sur le site des ARS territorialement compétentes, avec la mention de la nature du poste « contrat PrAB ».

b) le dossier de candidature comprend (article 5 du décret du 12 octobre 2017) un curriculum vitae (descriptif du parcours antérieur de formation et, le cas échéant, de l'expérience professionnelle du candidat), une copie des diplômes détenus, une lettre de motivation à rejoindre le service public et à occuper le poste proposé et tous éléments supplémentaires permettant à la commission de sélection de vérifier si le candidat présente les aptitudes pour occuper l'emploi à pourvoir et de s'assurer qu'il est en mesure de remplir les conditions (notamment de diplôme et de nationalité) exigées pour présenter les concours correspondant aux emplois à pourvoir.

II. 2.3 Les vérifications à effectuer par l'établissement recruteur

⚠ *Il appartient à l'établissement qui recrute de vérifier que les candidats remplissent :*

- les conditions propres au recrutement par contrat PrAB:

* **L'âge** du bénéficiaire du contrat est apprécié à la date limite de dépôt des candidatures indiquée sur les avis de recrutement (cf. article 4 du décret du 12 octobre 2017) :

- 28 ans au plus : il n'est pas possible de recruter une personne dont l'âge est supérieur à 28 ans le jour limite de dépôt des candidatures. Exemple : date limite de dépôt des candidatures le 1^{er} avril 2018, les candidats devront être nés au plus tard le 1^{er} avril 1990 ;

- 45 ans au moins : il n'est pas possible de recruter une personne qui n'aura pas atteint l'âge de 45 ans le jour limite de dépôt des candidatures. Exemple : date limite de dépôt des candidatures le 1^{er} avril 2018, les candidats devront être nés avant le 2 avril 1973.

* Pour les candidats âgés d'au moins 45 ans, qu'ils soient **demandeur d'emploi de longue durée** et **bénéficiaire de l'un des minima sociaux exigé** par la loi.

- les conditions de recrutement en qualité de contractuel de droit public fixées par l'article 3 du décret du 6 février 1991 :

L'agent recruté par un contrat PrAB :

- doit jouir de ses droits civiques ;
- les mentions éventuellement portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire doivent être compatibles avec l'exercice des fonctions ;
- ne doit pas faire l'objet ni avoir subi, en France ou dans un autre Etat, de condamnation incompatible avec l'exercice de ses fonctions ;

- être en position régulière au regard du code du service national de l'Etat dont il est ressortissant (sauf pour les réfugiés et apatrides en situation régulière sur le territoire national) ;
- remplir les conditions d'aptitude physique ;
- doit être, s'il est de nationalité étrangère, en position régulière au regard du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

- les conditions liées à l'obligation de passer un concours de la fonction publique :

Si le candidat retenu ne possède pas, au moment de son recrutement, le niveau de diplôme exigé pour se présenter au concours envisagé, il est nécessaire de s'assurer qu'il sera en capacité d'obtenir ce titre d'ici son inscription au concours. Il peut cependant en être dispensé du fait de la reconnaissance de son expérience professionnelle, s'il est un parent qui élève ou a élevé au moins trois enfants ou s'il est un sportif de haut niveau figurant sur une liste établie chaque année par le ministre chargé de la jeunesse et des sports.

S'agissant des professions réglementées, le candidat doit être en possession des titres requis par le statut particulier au moment de son recrutement.

L'attention des établissements est également attirée sur le fait que le contrat PrAB est un contrat débouchant obligatoirement sur la présentation d'un concours d'accès à la fonction publique. Par conséquent, si un candidat de nationalité étrangère peut être recruté en application de l'article 3 du décret du 6 février 1991 précité, il convient de s'assurer que l'intéressé sera en mesure de satisfaire à la condition de nationalité à la date de nomination dans le corps.

II.2.4 - La procédure de sélection des candidatures

a) la commission de sélection (article 6 du décret du 12 octobre 2017)

L'examen des candidatures est, comme c'est déjà le cas pour les recrutements par contrat PACTE, confié à une commission de sélection.

La commission de sélection est composée d'un président et d'au moins trois membres, nommés par décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination :

- l'un des membres est désigné parmi les personnels des organismes concourant au service public de l'emploi (par exemple Pole emploi);
- l'autre est une personnalité qualifiée extérieure à l'établissement qui recrute ;
- un membre représente le service au sein duquel le poste est à pourvoir.

b) La commission établit une liste de candidats sélectionnés pour un entretien.

Dans un premier temps, la commission étudie les dossiers de candidatures. Elle s'assure de l'adéquation du profil du candidat à l'emploi proposé, de sa capacité à remplir les conditions exigées pour présenter le concours correspondant à cet emploi. Au regard de la lettre de motivation, elle apprécie la motivation du candidat à intégrer la fonction publique et à occuper l'emploi proposé.

La commission de sélection établit alors une liste de candidats sélectionnés pour un entretien. A aptitude égale, une priorité est donnée aux jeunes issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville, des zones de revitalisation rurale, des DOM, de Saint Barthélémy, Saint-Martin, Saint-Pierre et Miquelon ou des territoires dans lesquels les jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

c) L'audition des candidats

La durée de l'entretien ne peut être inférieure à 20 minutes. Cette durée permet en effet d'assurer une égalité de traitement des candidats et le temps nécessaire à un déroulement bienveillant de l'audition.

L'entretien se décompose en deux parties : le candidat débute par une présentation de son parcours et de ses motivations à rejoindre le service public et à occuper l'emploi proposé, puis les

membres de la commission échangent avec le candidat sur ses motivations et son parcours scolaire, universitaire et/ou professionnel. Les thématiques en lien avec le poste à pourvoir sont également abordées afin d'évaluer les aptitudes du candidat; le parcours de formation en alternance envisagé pourra être évoqué. L'appréciation des aptitudes doit tenir compte de la spécificité du contrat PrAB qui permet aux candidats retenus de renforcer leurs connaissances, savoir-faire et savoir-être dans la perspective d'un concours d'accès à la fonction publique.

A l'issue des auditions, la commission arrête une liste des candidats qu'elle propose, et la transmet accompagnée de son appréciation sur chacun d'eux à l'autorité investie du pouvoir de nomination. Une liste complémentaire valable un an est également dressée (le recours à cette liste ne pourra être utilisé pour un recrutement qui aurait pour effet de faire débiter le contrat après le 26 janvier 2023). A aptitude égale, une priorité est donnée aux jeunes issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville, des zones de revitalisation rurale, des DOM, de Saint Barthélémy, Saint-Martin, Saint-Pierre et Miquelon ou des territoires dans lesquels les jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

⚠ les territoires dans lesquels les jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi (article 3 du décret du 12 octobre 2017): il s'agit des zones d'emploi dans lesquelles le taux de chômage moyen annuel est supérieur au taux de chômage moyen annuel national au 31 décembre de l'année précédant le recrutement. La liste de ces territoires est consultable sur le site SCORE du ministère de la fonction publique, dans la rubrique préparation aux concours : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/score>. La liste est mise à jour chaque année, à l'été.

II.2.5 Le recrutement (article 167 de la loi du 27 janvier 2017)

Les candidats retenus sont recrutés dans des emplois **permanents** du niveau de la catégorie A ou B par un contrat d'une durée comprise entre 12 et 24 mois. Sa durée doit être déterminée en fonction d'une part, du parcours de formation établi et, d'autre part, du calendrier du concours visé pour l'accès au corps correspondant à l'emploi occupé.

Le contenu du contrat répond aux mêmes obligations que celui prévu à l'article 4 du décret du 6 février 1991 **auxquelles il convient d'ajouter les visas de l'article 167 de la loi n° 2017-86 du 23 janvier 2017 et du décret n° 2017-1471 du 12, octobre 2017 et les obligations de l'agent à suivre le dispositif de formation proposé et à se présenter à un concours du niveau de la catégorie A ou B correspondant au poste occupé.**

II.2.6 – Le déroulement du contrat

Outre les obligations spécifiques au contrat PrAB rappelées ci-dessus, l'agent est soumis aux obligations et à la déontologie des fonctionnaires fixées par le chapitre IV de la loi du 13 juillet 1983 (art. 32 de la loi du 13 juillet 1983). Il est ainsi notamment tenu d'exercer ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité, probité et neutralité, dans le respect du principe de laïcité.

Les dispositions du décret 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, **s'appliquent aux agents recrutés par un contrat « PrAB », à l'exception des dispositions suivantes** (article 2 du décret du 12 octobre 2017) :

- *dispositions relatives à la rémunération, aux mentions du contrat, à la période d'essai* qui sont spécifiquement prévues par le décret du 12 octobre 2017 (articles 7, 8, 13 et 15 du décret du 12 octobre 2017) :

- les agents recrutés bénéficient d'une rémunération (traitement + primes) d'un montant équivalant à celui qui est servi aux fonctionnaires stagiaires issus du concours externe pour

l'accès au corps correspondant au poste occupé ; cette rémunération évolue dans les mêmes conditions que celles des fonctionnaires stagiaires ;

- les mentions obligatoires au contrat « PrAB » sont listées à l'article 7 du décret du 12 octobre 2017. Il s'agit de la dénomination précise des fonctions exercées et du corps correspondant, de la durée du contrat, du montant de la rémunération brute mensuelle, du nom et de la qualité du tuteur, de la mention de l'obligation de l'agent à suivre le dispositif de formation proposé et à se présenter à un concours de la catégorie A ou B correspondant au poste occupé et, le cas échéant, des conditions particulières d'exercice de l'emploi de l'agent ;

- le contrat comporte une période d'essai de deux mois, qui peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à deux mois ; au cours de cette période, il peut être librement mis fin au contrat par l'établissement sans indemnité ni préavis ou par les agents sans préavis. La rupture du contrat est signifiée à l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. La lettre indique les motifs de la fin du contrat.

⚠ Au terme de la période d'essai, l'autorité investie du pouvoir de nomination 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. Si une affectation inadéquate est constatée (par exemple affectation sur un emploi ne permettant pas de dégager le temps réglementaire minimal de formation, compétences mises en œuvre qui ne sont pas en rapport avec la formation et le concours préparé, orientation de l'agent, après échanges avec son tuteur, vers un autre concours que celui envisagé lors du recrutement, ...), un avenant au contrat précisant les mesures prises pour y remédier est établi.

- *congé pour formation syndicale et congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles* : un congé sans rémunération pour raisons de famille d'une durée maximale de 15 jours est introduit au bénéfice des agents recrutés sur un contrat PrAB (article 14 du décret du 12 octobre 2017) ;

- *dispositions relatives à la mobilité et au travail à temps partiel* ;

- *dispositions relatives au licenciement*¹ : la rupture du contrat PrAB avant son terme n'est possible qu'en cas de manquement par l'agent aux obligations prévues au contrat ou de faute disciplinaire, motifs qui imposent le respect de la procédure disciplinaire préalable prévue par le décret du 6 février 1991 mais ne donnent pas droit à l'indemnité de licenciement.

Pendant la durée du contrat, l'agent est soumis à la durée du travail effectif applicable dans le service au sein duquel il est affecté. Il ne peut effectuer de travaux supplémentaires dans la mesure où ce contrat a pour objectif de permettre au candidat de se préparer au concours dans les meilleures conditions. La durée du temps passé en formation est assimilée à du temps de travail effectif (art. 12 du décret du 12 octobre 2017).

La fin de contrat correspond à la date fixée dans le contrat de travail, sans que l'établissement soit tenu par un préavis de confirmation. Le contrat PrAB peut être renouvelé, dans la limite de 12 mois, lorsque l'agent a échoué aux épreuves orales du concours auquel il s'est présenté. Il peut être prolongé dans la limite de la durée des congés pour maternité ou adoption et des congés de paternité et d'accueil de l'enfant, de maladie et d'accident du travail dont a bénéficié le titulaire du contrat. Cependant, au regard du caractère expérimental du dispositif, il n'est pas possible de procéder à un recrutement qui aurait pour effet de faire débiter le contrat après le 26 janvier 2023.

¹ Les dispositions relatives au licenciement pour les motifs suivants ne s'appliquent pas aux agents recrutés sur un contrat PRAB : licenciement pour insuffisance professionnelle, licenciement d'un agent sur besoin permanent et procédure de reclassement, licenciement pour transformation du besoin permanent, ainsi que la disposition relative à l'indemnité de licenciement

II.3 L'accompagnement à la préparation à un concours ; la formation (article 10 du décret du 12 octobre 2017)

L'agent bénéficie pendant son contrat d'un parcours de formation adapté pour se présenter aux épreuves du concours correspondant au niveau du poste occupé. Ce parcours tient compte du niveau de diplôme de l'agent et de la nature du concours préparé. Il s'agit donc d'un parcours adapté et personnalisé.

La formation peut être suivie dans un organisme qui assure la préparation aux concours et peut être complétée par l'établissement d'emploi. La formation peut également être assurée dans sa totalité par des stages et des actions de formations organisées par l'établissement.

Toute formation suivie donne lieu à une attestation de présence ou d'assiduité de l'agent.

⚠ La durée du parcours de formation est comprise entre 10 et 25% de la durée totale du contrat (hors temps de préparation personnelle accordé à l'agent). Elle peut être portée au-delà lorsque le parcours personnel de l'agent ou les modalités de la préparation au concours le requièrent. Cette durée peut être inégalement répartie sur la durée totale du contrat PrAB.

L'établissement organise un parcours d'accompagnement de l'agent pour préparer le concours correspondant à l'emploi occupé, mais l'intéressé peut présenter tout autre concours, en plus de celui qu'il s'est engagé à passer par contrat.

L'accompagnement à la préparation aux épreuves du concours **n'a pas vocation à aider le candidat à acquérir le titre ou diplôme requis pour se présenter à ce concours.**

II.4 Le tutorat (article 11 du décret du 12 octobre 2017)

Pour chaque agent recruté sur un contrat PrAB, l'établissement désigne un agent du service d'affectation en qualité de tuteur. Ce tuteur doit être volontaire et justifier d'une ancienneté de service de deux ans minimum dans l'établissement qui recrute.

L'administration lui accorde la disponibilité nécessaire à l'accomplissement de sa mission et veille à ce qu'il bénéficie d'une formation au tutorat.

⚠ Le tuteur ne peut exercer simultanément des fonctions de tutorat à l'égard de plus de deux agents, que ce soit **au titre du PrAB ou à un autre titre** (service civique, PACTE, apprentissage...).

A tout moment, l'autorité responsable de la désignation du tuteur peut procéder à son remplacement (par exemple en cas de changement de service du tuteur au cours du contrat).

Le tuteur est notamment chargé :

- d'accueillir, d'informer et de guider le bénéficiaire du PrAB ;
- d'organiser l'activité et les stages de l'agent afin de faciliter l'acquisition de savoir-faire professionnels ;
- d'assurer la liaison avec le ou les organismes de formations à l'extérieur du service ;
- de veiller à l'assiduité de l'agent aux séances de formation et de sa préparation personnelle.

II.5 Assimilation du contrat PrAB à des services effectifs

Les services accomplis au titre des contrats «PrAB » sont assimilés à des services effectifs dans des emplois occupés en application de l'article 9 de la loi du 9 janvier 1986 pour l'application des conditions de CDIisation prévue au cinquième alinéa du même article.

II.6 Les bilans annuels et l'évaluation de l'expérimentation

L'article 18 du décret du 12 octobre 2017 prévoit un bilan des recrutements au titre du PrAB présenté annuellement devant le comité technique compétent. Il sera également présenté au Conseil commun de la fonction publique (CCFP).

Outre le nombre de contrats PrAB conclus et la précision des emplois occupés, et la réussite ou non, de ces agents à un concours de la fonction publique, ce bilan mentionnera notamment le nombre d'agent en charge du tutorat et les modalités de prise en compte du tutorat dans l'organisation du travail de l'agent et du collectif de travail. Un tableau type figure en annexe de la présente note d'information.

Les modalités de ces bilans, ainsi que celles de l'évaluation, au cours de l'année 2023, des recrutements intervenus dans ce cadre expérimental, seront précisées ultérieurement par arrêté ministériel.

Je vous remercie de me signaler toute difficulté qui pourrait survenir dans l'application de ces dispositions. Mes services sont à votre disposition pour répondre à vos questions à l'adresse suivante: DGOS-RH4.SUIVIANT@sante.gouv.fr .

Pour la ministre et par délégation

signé

Cécile COURREGES
Directrice générale de l'offre de soins

Pour la ministre et par délégation

signé

Jean Philippe VINQUANT
Directeur général de la cohésion sociale

Annexe : tableaux type de bilan

BILAN DES RECRUTEMENTS EFFECTUES AU TITRE DU DISPOSITIF **PACTE** EN 2018

Agents	adjoint administratif			
	hommes		femmes	
	moins de 28 ans	plus de 45 ans	moins de 28 ans	plus de 45 ans
Nombre de contrats PACTE conclus en 2018				
Nombre de titularisations d'agents recrutés par PACTE conclu avant 2018 intervenues en 2018, et corps de titularisation				
Part des recrutements PACTE dans les recrutements sans concours réalisés en 2018 (en %; cf. 15ème alinéa de l'article 32-2 de la loi du 9 janvier 1986)				
Nombre de recrutements sans concours HORS PACTE effectués en 2018				

Agents	agent de services hospitaliers qualifié			
	hommes		femmes	
	moins de 28 ans	plus de 45 ans	moins de 28 ans	plus de 45 ans
Nombre de contrats PACTE conclus en 2018				
Nombre de titularisations d'agents recrutés par PACTE conclu avant 2018 intervenues en 2018, et corps de titularisation				
Part des recrutements PACTE dans les recrutements sans concours réalisés en 2018 (en %; cf. 15ème alinéa de l'article 32-2 de la loi du 9 janvier 1986)				
Nombre de recrutements sans concours HORS PACTE effectués en 2018				

→

Agents	agent d'entretien qualifié			
	hommes		femmes	
	moins de 28 ans	plus de 45 ans	moins de 28 ans	plus de 45 ans
Nombre de contrats PACTE conclus en 2018				
Nombre de titularisations d'agents recrutés par PACTE conclu avant 2018 intervenues en 2018, et corps de titularisation				
Part des recrutements PACTE dans les recrutements sans concours réalisés en 2018 (en %; cf. 15ème alinéa de l'article 32-2 de la loi du 9 janvier 1986)				
Nombre de recrutements sans concours HORS PACTE effectués en 2018				

Agents	autre (préciser)				
	corps	hommes		femmes	
		moins de 28 ans	plus de 45 ans	moins de 28 ans	plus de 45 ans
Nombre de contrats PACTE conclus en 2018					
Nombre de titularisations d'agents recrutés par PACTE conclu avant 2018 intervenues en 2018, et corps de titularisation					
Part des recrutements PACTE dans les recrutements sans concours réalisés en 2018 (en %; cf. 15ème alinéa de l'article 32-2 de la loi du 9 janvier 1986)					
Nombre de recrutements sans concours HORS PACTE effectués en 2018					

Formation durant le contrat	
Qualifications acquises pendant le contrat	
Titres acquis pendant le contrat	
Diplômes acquis pendant le contrat	

Tutorat		
corps d'appartenance des tuteurs		
formation au tutorat suivie par les tuteurs	oui	non
nombre d'agents tutorés (par tuteur)		

BILAN DES RECRUTEMENTS EFFECTUES AU TITRE DU DISPOSITIF EXPERIMENTAL PrAB EN 2018

Agents	attaché d'administration hospitalière			
	hommes		femmes	
	moins de 28 ans	plus de 45 ans	moins de 28 ans	plus de 45 ans
Nombre de contrats PrAB conclus en 2018				
Nombre de contrats PrAB conclus en 2018 avec un agent résidant dans un territoire prioritaire (*)				
Nombre de recrutements de contractuels HORS PrAB effectués en 2018				
Nombre d'agents recrutés sous contrat PRAB ayant réussi un concours (à partir de 2019)				

Agents	adjoint des cadres hospitaliers			
	hommes		femmes	
	moins de 28 ans	plus de 45 ans	moins de 28 ans	plus de 45 ans
Nombre de contrats PrAB conclus en 2018				
Nombre de contrats PrAB conclus en 2018 avec un agent résidant dans un territoire prioritaire (*)				
Nombre de recrutements de contractuels HORS PrAB effectués en 2018				
Nombre d'agents recrutés sous contrat PRAB ayant réussi un concours (à partir de 2019)				

Agents	autre (préciser)				
	corps	hommes		femmes	
		moins de 28 ans	plus de 45 ans	moins de 28 ans	plus de 45 ans
Nombre de contrats PrAB conclus en 2018					
Nombre de contrats PrAB conclus en 2018 avec un agent résidant dans un territoire prioritaire (*)					
Nombre de recrutements de contractuels HORS PrAB effectués en 2018					
Nombre d'agents recrutés sous contrat PRAB ayant réussi un concours (à partir de 2019)					



(*) *territoires dans lesquels les jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi (article 3 du décret du 12 octobre 2017): il s'agit des zones d'emploi dans lesquelles le taux de chômage moyen annuel est supérieur au taux de chômage moyen annuel national au 31 décembre de l'année précédant le recrutement. La liste de ces territoires est consultable sur le site SCORE du ministère de la fonction publique, dans la rubrique préparation aux concours : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/score> . La liste est mise à jour chaque été.*

Préparation au concours suivie durant le contrat	
Organisme(s) de formation	
Nombre d'heures de formation accordée (moyenne par agent PrAB)	

Tutorat		
corps d'appartenance des tuteurs		
	oui	non
formation au tutorat suivie par les tuteurs		
nombre d'agents tutorés (par tuteur)		