

SANTÉ

PROFESSIONS DE SANTÉ

MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES
ET DE LA SANTÉ

Direction générale de l'offre de soins

Sous-direction des ressources humaines
du système de santé

Bureau des ressources humaines
hospitalières (RH4)

Direction générale de la cohésion sociale

Sous-direction des professions sociales
et des territoires

Bureau de l'emploi
et de la politique salariale

Instruction DGOS/RH4 n° 2013-392 du 28 novembre 2013 relative à la mise en œuvre de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, et à son suivi

NOR : AFSH1329377J

Validée par le CNP le 25 octobre 2013. – Visa CNP 2013-217.

Catégorie : mesures d'organisation des services retenues par le ministre pour la mise en œuvre des dispositions dont il s'agit.

Résumé : organisation et suivi des recrutements réservés par les établissements relevant de la fonction publique hospitalière dans le cadre de la mise en œuvre de la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique.

Mots clés : agents contractuels – organisation et suivi des recrutements réservés – droits des agents.

Références :

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;

Décret n°91-155 du 6 février 1991 modifié 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° 2001-1207 du 19 décembre 2001 portant statut particulier du corps des attachés d'administration hospitalière ;

Décret n° 2013-121 du 6 février 2013 pris pour l'application du chapitre III du titre I^{er} de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;

Circulaire DGOS/RH4 n° 2011-407 du 26 octobre 2011 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contrac-

tuels dans les trois versants de la fonction publique dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière;

Circulaire DGOS/RH4 n° 2013-138 du 5 avril 2013 relative à la mise en œuvre du décret n° 2013-121 du 6 février 2013 pris pour l'application du chapitre III du titre I^{er} de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique;

Instruction DGOS du 9 mai 2011 relative à la tenue à jour d'un annuaire fonctionnel des établissements de santé.

Annexes :

Annexe I. – Liste des arrêtés pris en application de l'article 8 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013 et fixant la nature des épreuves et les règles d'organisation générale des concours ou examens professionnalisés réservés pour l'accès aux différents grades des corps de la fonction publique hospitalière.

Annexe II. – Fiche n° 1 relative à l'accès des personnels contractuels à un emploi titulaire.

Annexe III. – Fiche n° 2 relative à la transformation des CDD en CDI.

Annexe IV. – Fiche n° 3 relative à l'encadrement des cas de recours aux agents contractuels et tableau synthétique des cas de recours aux contrats dans les établissements relevant de la fonction publique hospitalière.

La ministre des affaires sociales et de la santé à Mesdames et Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les directeurs généraux des agences régionales de santé ; copie à Mesdames et Messieurs les préfets de département ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale ; Mesdames et Messieurs les directeurs des directions de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale ; Mesdames et Messieurs les directeurs d'établissements publics de santé ; Mesdames et Messieurs les directeurs d'établissements publics sociaux et médico-sociaux.

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique a traduit, en termes législatifs, les stipulations du protocole d'accord du 31 mars 2011 signé entre le Gouvernement et six organisations syndicales représentatives de la fonction publique (CGT, CFDT, FO, UNSA, CFTC, CFE-CGC), portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique. Ce dispositif transitoire s'ajoute aux règles statutaires de recrutement en vigueur.

J'appelle votre attention sur le fait que le ministère chargé de la santé est particulièrement attaché à la mise en œuvre de ce dispositif législatif pour laquelle l'ensemble des textes réglementaires nécessaires ont désormais été publiés et dont le déploiement doit s'opérer impérativement avant la date du 13 mars 2016.

Il appartient en conséquence aux établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 d'organiser sans tarder les recrutements réservés, notamment les recrutements sans concours prévus pour l'accès à certains grades de la catégorie C.

Je vous rappelle que, sur la base de l'enquête réalisée en octobre 2011, la direction générale de l'offre de soins a pu établir en 2012 une prévision sur le nombre d'agents contractuels susceptibles de bénéficier du dispositif prévu par le protocole d'accord, d'en chiffrer le coût sur les quatre années de sa mise en œuvre et d'inscrire en base dans l'ONDAM les budgets correspondants.

Les agents concernés occupent *a priori* un emploi correspondant à un besoin permanent de l'établissement et doivent dès lors pouvoir intégrer le dispositif leur permettant l'accès soit à un emploi titulaire, soit à un contrat à durée indéterminée. Le protocole d'accord du 31 mars 2011 a d'ailleurs prévu que « les emplois accessibles à ces modes de sélection seront ouverts par transformation des emplois et/ou crédits utilisés pour asseoir la rémunération des agents contractuels concernés de telle sorte que toute personne ayant réussi un des dispositifs de titularisation puisse se voir proposer un poste. Les lauréats de ces modes de sélection seront nommés et affectés dans des conditions identiques à celles applicables aux lauréats des concours de droit commun ».

La présente instruction a principalement pour objet de préciser les modalités pratiques selon lesquelles sera assuré le suivi régulier de ce dispositif prévu par le décret du 6 février 2013 (I). Elle vise également à attirer votre attention sur le cas particulier des attachés d'administration hospitalière (II). Vous trouverez néanmoins en annexe plusieurs documents rappelant les principales règles de mise en œuvre de ce dispositif dans la fonction publique hospitalière.

I. – MODALITÉS PRATIQUES DE SUIVI DE CE DISPOSITIF

Les établissements de la fonction publique hospitalière ont pu, sur la base du document servant à l'enquête réalisée en application de la circulaire du 26 octobre 2011 et en fonction de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, établir un état des lieux et engager avec les organisations syndicales représentatives une concertation sur les modalités concrètes d'application du dispositif, notamment sur :

- les corps concernés ;
- le nombre de sessions ;
- le nombre d'emplois ouverts, en tenant compte du nombre d'agents susceptibles de se présenter au dispositif ;
- le calendrier d'application ;
- l'information des agents concernés.

Les résultats de cette enquête ont également permis, après extrapolation, de déterminer au plan national un effectif d'agents contractuels susceptibles de bénéficier du dispositif mis en place par la loi du 12 mars 2012. Mais il ne s'agissait là que de prévisions. Or il convient d'évaluer, au fur et à mesure de son déroulement, l'effet de ce dispositif sur la situation réelle des agents contractuels au sein des établissements relevant de la fonction publique hospitalière.

C'est pourquoi le II de l'article 6 du décret du 6 février 2013 a prévu que « la mise en œuvre du dispositif prévu par la loi du 12 mars 2012 susvisée et par le présent décret fait l'objet d'un suivi régulier. Un bilan annuel est présenté, dans chaque établissement mentionné à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, devant le comité technique d'établissement et, à l'échelon national, devant le Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière ».

I.1. Le dispositif de suivi

Le suivi régulier de la mise en œuvre de la loi du 12 mars 2012 nécessite, à tous les échelons du monde hospitalier, social et médico-social, une bonne coordination entre, d'une part, les administrations et, d'autre part, les représentants du personnel.

I.1.1. *Au niveau national*

La direction générale de l'offre de soins a mis en place, dès la publication de la loi, un comité de suivi national avec les fédérations santé/sociaux des six organisations syndicales signataires du protocole d'accord du 31 mars 2011.

Ce comité a été consulté sur les projets de textes nécessaires à la mise en œuvre de la loi avant leur examen par le Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière et est régulièrement réuni et informé de l'évolution de la mise en œuvre du dispositif.

I.1.2. *Au niveau régional*

Le suivi du dispositif doit être également organisé au niveau régional. Il appartient à chaque ARS de l'organiser avec l'ensemble des organisations syndicales signataires du protocole du 31 mars selon les modalités qui leur apparaîtront les plus adaptées.

I.1.3. *Au niveau local*

Dans chaque établissement, un comité de suivi regroupant les organisations syndicales signataires du protocole du 31 mars 2011 doit également être réuni pour préparer chacune des phases de la mise en œuvre du dispositif.

En outre, le décret du 6 février 2013 prévoit qu'un bilan annuel doit être présenté, dans chaque établissement, devant le comité technique d'établissement. Ce bilan portera, au minimum, sur les

indicateurs mentionnés au point I.2 ci-après. L'outil mis en place pour assurer la saisie des informations et décrit au point I.3 ci-après fournira en retour à chaque établissement les éléments chiffrés et statistiques nécessaires à l'établissement de son bilan annuel.

I.2. Les éléments faisant l'objet du suivi

Les indicateurs suivants ont été retenus pour suivre l'évolution de la mise en œuvre de la loi.

I.2.1. Pour le dispositif d'accès à la titularisation

Nombre d'agents, par catégorie et par filière professionnelle, ayant rempli, au cours de l'année *N*, les conditions d'éligibilité pour être titularisés ou passés en CDI.

Nombre de recrutements réservés organisés par grade des différents corps (par concours, examens professionnalisés ou recrutement sans concours).

Nombre de postes ouverts pour chacun de ces recrutements réservés.

Nombre d'agents inscrits par recrutement ouvert.

Nombre d'agents déclarés reçus par recrutement ouvert.

Nombre d'agents mis en stage par corps et/ou par grade.

Nombre d'agents titularisés par corps et/ou par grade.

I.2.2. Pour l'encadrement des cas de recours aux agents contractuels

Nombre d'agents en CDD entrés dans l'effectif de l'établissement.

Nombre d'agents en CDD sortis de l'effectif de l'établissement.

Nombre d'agents en CDI entrés dans l'effectif de l'établissement.

Nombre d'agents en CDI sortis de l'effectif de l'établissement.

I.3. Le recueil des informations

Le recueil des informations relatives au suivi de la mise en œuvre de la loi se fera *via* la plateforme de l'Observatoire national des ressources humaines du système de santé (ONRH) accessible à l'adresse suivante : <https://o6.sante.gouv.fr/oNRH>, en cliquant sur le menu « Suivi Loi ANT ».

Tous les établissements relevant de la fonction publique hospitalière seront tenus de remonter les informations *via* l'ONRH, quels que soient le nombre de recrutements réservés ouverts et le nombre d'agents concernés.

Les établissements ne disposant pas de comptes d'accès à l'ONRH devront effectuer une demande de création de compte à l'adresse électronique o6@sante.gouv.fr, en précisant dans l'objet du message : « Création de compte ONRH ».

Cette demande devra obligatoirement mentionner le nom et le prénom de la personne titulaire du compte à créer, son adresse e-mail, la raison sociale et le numéro FINESS juridique de son établissement.

Les formulaires à renseigner seront disponibles sur le site de l'ONRH à compter du 9 décembre 2013, et il est demandé aux établissements une première remontée complète d'informations pour le 31 mars 2014.

L'ONRH pourra être alimenté en continu par les établissements, les informations recueillies au niveau local étant agrégées au niveau régional et au niveau national dès leur saisie. Il sera cependant indispensable que, pour permettre la présentation du bilan annuel devant le CTE ou devant le CSFPH, les données complètes relatives à la campagne de recrutements réservés ouverts au titre d'une année *N* aient été saisies au plus tard au 31 janvier de l'année *N + 1*.

I.4. L'accompagnement du dispositif par l'administration centrale

Afin de recueillir les questions des ARS et des établissements sur la mise en œuvre du dispositif, la direction générale de l'offre de soins met à leur disposition une boîte fonctionnelle DGOS-RH4.suiviANT@sante.gouv.fr sur la messagerie du ministère des affaires sociales et de la santé.

Il sera répondu aux questions les plus fréquentes dans le cadre d'une FAQ mise en ligne sur le site du ministère. Elle a vocation à être régulièrement enrichie. Une réponse plus personnalisée sera apportée par messagerie aux questions relatives aux situations particulières.

II. – CAS PARTICULIER DES ATTACHÉS D'ADMINISTRATION HOSPITALIÈRE

Comme indiqué précédemment dans la circulaire du 5 avril 2013, il est expressément demandé que, en application de l'article 27 de la loi, les concours réservés pour l'accès au corps des attachés d'administration hospitalière soient, à la demande du directeur général de l'ARS, organisés par l'autorité investie du pouvoir de nomination de l'établissement comptant le plus grand nombre de lits pour le compte de l'ensemble des établissements de la région ou du département ouvrant un recrutement réservé.

Par ailleurs, l'article 10 du décret du 6 février 2013 précise que les lauréats des concours réservés d'AAH sont, comme les attachés nommés sur liste d'aptitude (art. 10-1 du décret du 19 décembre 2001 susréféréncé), directement nommés stagiaires dans leur établissement et tenus d'accomplir, pendant l'année de stage, une formation d'une durée de douze semaines à l'EHESP, le contenu et les modalités du cycle de formation ainsi que celles de sa validation étant fixés par arrêté du ministre chargé de la santé.

Afin de permettre à l'école de planifier au mieux les sessions de formation des agents reçus aux concours réservés, il est demandé aux établissements ayant l'intention d'ouvrir de tels recrutements de faire connaître à la DGOS, sur la boîte fonctionnelle réservée à cet effet, le nombre d'agents ayant manifesté leur intention d'accéder à un emploi titulaire pour chacune des quatre années de mise en œuvre du dispositif.

III. – CAS PARTICULIERS DES AGENTS CONTRACTUELS SUJETS À DES PROBLÈMES DE SANTÉ OU DE HANDICAP

J'attire votre attention sur la situation particulière des agents contractuels qui, pendant la durée de leur contrat ou de leurs contrats successifs, ont pu voir leur état de santé se dégrader ou apparaître un handicap du fait même de la nature des fonctions exercées, sans pour autant remettre en question leur aptitude au travail et à l'emploi occupé. Il convient de veiller à ce que cette situation soit sans incidence sur le processus de transformation du CDD en CDI ou d'accès à l'emploi titulaire par la voie des recrutements réservés.

*
* *

Vous voudrez bien porter sans délai ces informations à la connaissance des établissements de votre région et, le cas échéant, me rendre compte sous le présent timbre des difficultés rencontrées dans leur mise en œuvre.

Pour la ministre et par délégation :

La directrice générale de la cohésion sociale,
S. FOURCADE

Le directeur général de l'offre de soins,
J. DEBEAUPUIS

ANNEXE I

LISTE DES ARRÊTÉS PRIS EN APPLICATION DE L'ARTICLE 8 DU DÉCRET N° 2013-121 DU 6 FÉVRIER 2013 ET FIXANT LA NATURE DES ÉPREUVES ET LES RÈGLES D'ORGANISATION GÉNÉRALE DES CONCOURS OU EXAMENS PROFESSIONNALISÉS RÉSERVÉS POUR L'ACCÈS AUX DIFFÉRENTS GRADES DES CORPS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

Arrêté du 18 avril 2013 pris en application de l'article 8 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013 et fixant la nature des épreuves et les règles d'organisation générale des examens professionnalisés réservés pour l'accès aux corps des personnels techniques et ouvriers de catégorie C de la fonction publique hospitalière et de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris.

Arrêté du 18 avril 2013 pris en application de l'article 8 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013 et fixant la nature des épreuves et les règles d'organisation générale des examens professionnalisés réservés pour l'accès au grade d'adjoint administratif hospitalier de 1^{re} classe.

Arrêté du 18 avril 2013 pris en application de l'article 8 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013 et fixant la nature des épreuves et les règles d'organisation générale des concours réservés pour l'accès au corps des aides soignants de la fonction publique hospitalière.

Arrêté du 6 juin 2013 pris en application de l'article 8 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013 et fixant la nature des épreuves et les règles d'organisation générale des concours réservés pour l'accès au corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés de la fonction publique hospitalière.

Arrêté du 6 juin 2013 pris en application de l'article 8 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013 et fixant la nature des épreuves et les règles d'organisation générale des concours réservés pour l'accès au corps des sages-femmes de la fonction publique hospitalière.

Arrêté du 6 juin 2013 pris en application de l'article 8 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013 et fixant la nature des épreuves et les règles d'organisation générale des concours réservés pour l'accès au corps des psychologues de la fonction publique hospitalière.

Arrêté du 6 juin 2013 pris en application de l'article 8 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013 et fixant la nature des épreuves et les règles d'organisation générale des concours réservés pour l'accès au corps des cadres socio-éducatifs de la fonction publique hospitalière.

Arrêté du 6 juin 2013 pris en application de l'article 8 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013 et fixant la nature des épreuves et les règles d'organisation générale des concours réservés pour l'accès aux corps des ingénieurs hospitaliers de la fonction publique hospitalière et de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris.

Arrêté du 6 juin 2013 pris en application de l'article 8 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013 et fixant la nature des épreuves et les règles d'organisation générale des concours réservés pour l'accès aux corps des personnels de rééducation et aux corps des personnels médico-techniques de la catégorie B de la fonction publique hospitalière.

Arrêté du 6 juin 2013 pris en application de l'article 8 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013 et fixant la nature des épreuves et les règles d'organisation générale des concours réservés pour l'accès aux corps des animateurs, des assistants socio-éducatifs, des conseillers en économie sociale et familiale, des éducateurs de jeunes enfants, des éducateurs techniques spécialisés et des moniteurs-éducateurs de la fonction publique hospitalière.

Arrêté du 6 juin 2013 pris en application de l'article 8 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013 et fixant la nature des épreuves et les règles d'organisation générale des examens professionnalisés réservés pour l'accès aux corps des personnels techniques de catégorie B de la fonction publique hospitalière et de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris.

Arrêté du 18 juin 2013 pris en application de l'article 8 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013 et fixant la nature des épreuves et les règles d'organisation générale des examens professionnalisés réservés pour l'accès aux corps des personnels administratifs de catégorie B de la fonction publique hospitalière.

Arrêté du 28 juin 2013 pris en application de l'article 8 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013 et fixant la nature des épreuves et les règles d'organisation générale des concours réservés pour l'accès au corps des attachés d'administration hospitalière.

ANNEXE II

FICHE N° 1 RELATIVE À L'ACCÈS DES PERSONNELS CONTRACTUELS À UN EMPLOI TITULAIRE

I. – RAPPEL DU PRINCIPE

Le titre I^{er} de la loi du 12 mars 2012 fixe les dispositions relatives à la lutte contre la précarité dans la fonction publique, et son chapitre III (art. 24 à 29) concerne le versant hospitalier de la fonction publique.

L'accès aux corps de fonctionnaires hospitaliers dont les statuts particuliers prévoient un recrutement par la voie externe peut, par dérogation à l'article 29 de la loi du 9 janvier 1986 ci-dessus référencée, être ouvert par la voie de modes de recrutement réservés valorisant les acquis professionnels, pendant une durée de quatre ans à compter de la date de publication de la loi.

Ainsi, les établissements relevant de la fonction publique hospitalière sont tenus d'organiser, d'ici au 13 mars 2016, des recrutements directs ou par voie de concours ou d'examens professionnalisés réservés aux agents contractuels qui étaient en fonctions au 31 mars 2011 ou dont le contrat aurait pris fin entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011.

II. – CONDITIONS D'ACCÈS AU DISPOSITIF

Aucune ancienneté n'est requise pour les agents en CDI et, pour être éligibles au dispositif, les agents en CDD doivent soit remplir à la date de publication de la loi les conditions d'accès à un contrat à durée indéterminée en application de son article 30, soit justifier d'une durée de services publics effectifs au moins égale à quatre années en équivalent temps plein au sein du même établissement :

1. Soit au cours des six années précédant le 31 mars 2011.
2. Soit à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent. Dans ce cas, au moins deux des quatre années de services exigées, en équivalent temps plein, doivent avoir été accomplies au cours des quatre années précédant le 31 mars 2011.

Pour l'appréciation de cette ancienneté, les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet correspondant à une quotité supérieure ou égale à 50 % d'un temps complet sont assimilés à des services à temps complet et les services accomplis selon une quotité inférieure à ce taux sont assimilés aux trois quarts du temps complet, sauf pour les agents reconnus handicapés pour lesquels ils sont assimilés à des services à temps complet.

Par ailleurs, les agents dont le contrat a été transféré ou renouvelé du fait d'un transfert d'activités, d'autorités ou de compétences entre deux des personnes morales mentionnées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 précitée conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise au titre de leur précédent contrat. Il peut notamment s'agir des personnels d'un établissement privé dont l'activité a été transférée à un établissement public hospitalier, social ou médico-social et qui n'ont pu bénéficier d'une titularisation en application de l'article 102 de la loi du 9 janvier 1986 et du décret n° 99-643 du 21 juillet 1999 fixant les conditions d'intégration dans la fonction publique hospitalière de personnels d'établissements privés à caractère sanitaire ou social.

Le décret du 6 février 2013, pris en application des articles 24 et 29 de la loi du 12 mars 2012, a fixé les conditions dans lesquelles les agents remplissant les conditions fixées par la loi pour se présenter aux recrutements réservés pourront accéder à un corps de fonctionnaires hospitaliers. Il fixe les règles générales de procédure applicables pour l'organisation de ces recrutements réservés et précise les conditions de nomination dans les corps de recrutement. L'annexe du décret établit la liste exclusive des grades des corps qui peuvent donner lieu à des recrutements réservés ainsi que, pour chacun de ces grades, le mode de recrutement retenu.

III. – INFORMATION DES AGENTS

L'article 6 du décret du 6 février 2013 instaure une obligation d'information des personnels concernés par ce dispositif, et il convient de donner à cette information la diffusion la plus large possible.

Les établissements doivent notamment procéder chaque année à l'information individuelle des agents contractuels qu'ils emploient ou dont le contrat a pris fin depuis le 1^{er} janvier 2011 et qui sont susceptibles de candidater à l'un des recrutements réservés ouverts par leur établissement. Cette information a pour objet d'indiquer aux agents concernés les recrutements réservés auxquels ils peuvent se présenter au regard des fonctions qu'ils exercent ou ont exercées dans l'établissement.

Ils doivent également assurer la publicité des concours et examens professionnalisés réservés qu'ils entendent ouvrir au titre de l'année, leurs dates et les conditions d'inscription, cette publicité pouvant se faire tant par voie d'affichage que sur le site Internet de l'établissement s'il existe et, dans toute la mesure du possible, sur le site Internet de l'agence régionale de santé.

IV. – ORGANISATION DES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNALISÉS

En application de l'article 8 de ce décret dont le I prévoit que « les règles d'organisation générale des examens professionnalisés et des concours réservés mentionnés aux 1^o et 2^o de l'article 27 de la loi du 12 mars 2012 susvisée, la nature des épreuves ainsi que, le cas échéant, la liste des spécialités sont fixées par arrêté conjoint du ministre chargé de la santé et du ministre chargé de la fonction publique », un arrêté a été pris pour fixer la nature des épreuves et les règles d'organisation générale du concours ou de l'examen professionnalisé pour l'accès à chacun des différents grades pour lesquels des recrutements réservés peuvent être ouverts.

L'article 27 de la loi du 12 mars 2012 a prévu que, nonobstant le principe général de l'organisation des examens professionnalisés et des concours par chaque établissement pour ses agents, « ils peuvent néanmoins, à la demande du directeur général de l'agence régionale de santé, être organisés pour le compte de plusieurs établissements de la région ou du département par l'autorité investie du pouvoir de nomination de l'établissement comptant le plus grand nombre de lits ». Le II de l'article 8 du décret du 6 février 2013 prévoit que, dans ce cas, « le directeur de l'établissement comportant le plus grand nombre de lits de la région ou du département dispose des prérogatives fixées au troisième alinéa du I du présent article. Les frais engagés par cet établissement pour l'organisation de ces examens professionnalisés et concours réservés lui sont remboursés par les différents établissements au prorata du nombre de postes ouverts par chacun d'eux. »

De nombreux établissements ont d'ores et déjà signalé qu'ils étaient confrontés à la nécessité d'ouvrir certains recrutements réservés pour un nombre très limité d'agents et que l'organisation du concours ou de l'examen professionnalisé correspondant leur posait de grandes difficultés. C'est pourquoi les établissements se trouvant dans une telle situation sont invités à prendre contact sans tarder avec l'agence régionale de santé afin que son directeur général puisse prendre, au regard de la situation des établissements concernés, la décision de regrouper l'organisation des concours ou examens professionnalisés.

ANNEXE III

FICHE N° 2 RELATIVE À LA TRANSFORMATION DES CDD EN CDI

Les dispositions relatives à la transformation des CDD en CDI étaient d'application immédiate à compter de la publication de la loi, et il convient que les établissements les mettent en œuvre dès que les agents concernés remplissent les conditions ci-après rappelées.

L'article 30 de la loi du 12 mars 2012 prévoit que les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 doivent obligatoirement proposer aux agents contractuels recrutés en contrat à durée déterminée sur le fondement des articles 9 ou 9-1 de cette même loi dans sa rédaction antérieure au 13 mars 2012 la transformation de leur contrat en contrat à durée indéterminée, qu'ils soient en fonction ou qu'ils bénéficient d'un congé prévu par le décret du 6 février 1991 ci-dessus référencé.

Cet article précise que ce droit « est subordonné à une durée de services publics effectifs, accomplis auprès du même établissement, au moins égale à six années au cours des huit années précédant la publication de la présente loi », que cette durée est réduite de moitié pour les agents âgés d'au moins cinquante-cinq ans à cette même date et que les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet ne correspondant pas à une quotité égale ou supérieure à 50 % sont, pour les agents reconnus handicapés, assimilés à des services à temps complet.

Les conditions à remplir pour qu'un CDD soit transformé en CDI s'apprécient au jour de la publication de la loi, soit au 13 mars 2012.

Ces dispositions ne s'appliquent cependant pas aux agents contractuels occupant un emploi de direction au titre de l'article 3 de la loi du 9 janvier 1986 précitée. En outre, les services accomplis dans ces emplois ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'ancienneté mentionnée au présent article.

ANNEXE IV

FICHE N° 3 RELATIVE À L'ENCADREMENT DES CAS DE RECOURS AUX AGENTS CONTRACTUELS ET TABLEAU SYNTHÉTIQUE DES CAS DE RECOURS AUX CONTRATS DANS LES ÉTABLISSEMENTS RELEVANT DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

I. – PRINCIPE GÉNÉRAL

Le ministère de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique a rappelé, dans une circulaire du 22 juillet 2013, que « outre l'organisation transitoire de voies d'accès à l'emploi titulaire qui permettra d'apporter une réponse immédiate aux situations de précarité que peuvent connaître certains agents contractuels actuellement en fonction, le législateur a clarifié, pour l'avenir, les conditions de recours au contrat dans la fonction publique. Une meilleure définition des situations justifiant le recrutement d'un agent contractuel ainsi qu'un meilleur encadrement des durées des contrats et des possibilités de leur renouvellement sont des leviers essentiels pour prévenir la reconstitution de situations de précarité. La lutte contre la reconstitution de telles situations générées par des renouvellements successifs de contrats à durée déterminée constitue en effet un objectif prioritaire du Gouvernement ».

La contribution des établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux est indispensable à la poursuite de cet objectif qui exige des administrations un strict respect des conditions légales de recours au contrat et la mise en œuvre d'une procédure de recrutement plus transparente. Il est par conséquent demandé aux établissements relevant de la fonction publique hospitalière de veiller scrupuleusement au respect des dispositions des articles 9 et 9-1 de la loi du 9 janvier 1986, telles qu'elles résultent des articles 47 et 48 de la loi du 12 mars 2012 (chapitre III du titre II).

Ces nouvelles dispositions doivent effectivement permettre de limiter la précarité des agents contractuels recrutés pour une durée limitée et favoriser au contraire le recrutement, sur les emplois permanents, de fonctionnaires hospitaliers. Indépendamment des données qui seront recueillies dans le cadre du suivi du dispositif, je vous propose d'inscrire le bilan annuel du recours à ces agents à l'ordre du jour d'une réunion du comité de suivi local ou régional avec les organisations syndicales signataires du protocole.

Il est rappelé que tout contrat de travail conclu ou renouvelé en application de l'article 9 avec un agent qui justifie d'une durée de services publics effectifs de six ans sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par décision expresse, pour une durée indéterminée.

La durée de six ans mentionnée ci-dessus est comptabilisée au titre de l'ensemble des services effectués dans des emplois occupés au titre des articles 9 et 9-1. Elle doit avoir été accomplie dans sa totalité auprès du même établissement relevant de l'article 2. Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps non complet et à temps partiel sont assimilés à du temps complet.

Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée de l'interruption entre deux contrats n'excède pas quatre mois.

Lorsqu'un agent atteint les conditions d'ancienneté ci-dessus mentionnées avant l'échéance de son contrat en cours, celui-ci est réputé conclu à durée indéterminée. L'autorité d'emploi lui adresse une proposition d'avenant confirmant cette nouvelle nature du contrat.

II. – TABLEAU SYNTHÉTIQUE DES CAS DE RECOURS AUX CONTRATS

NATURE du besoin	TYPE d'emploi	MOTIF DU RECRUTEMENT	BASE législative (loi n° 86-33 du 9 janvier 1986)	NATURE du contrat	DURÉE du contrat
Besoin permanent	Emploi permanent de catégorie A, B ou C à temps complet ou à temps non complet ≥ mi-temps	Nature des fonctions. Besoins particuliers du service. Absence de corps de fonctionnaires. Fonctions nouvellement prises en charge dans la FPH. Connaissances techniques hautement spécialisées.	Article 9, alinéas 1 et 3	CDI	–
				CDD	Durée initiale de trois ans maximum, renouvelable dans la limite maximale de six ans.
Besoin temporaire	Emploi permanent de catégorie A, B ou C à temps non complet ≤ mi-temps	Tous types de fonctions.	Article 9, alinéas 2 et 3	CDI	–
				CDD	Durée initiale de trois ans maximum, renouvelable dans la limite maximale de six ans.
Besoin temporaire	Emplois de catégorie A, B ou C, quelle que soit la quotité de temps de travail	Remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels: – autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel; – indisponibles en raison : – d'un congé annuel; – d'un congé de maladie, de grave ou de longue maladie; – d'un congé de longue durée; – d'un congé pour maternité ou pour adoption; – d'un congé parental; – d'un congé de présence parentale; – d'un congé de solidarité familiale; – de l'accomplissement du service civil ou national; – du rappel ou du maintien sous les drapeaux; – de leur participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire; – de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière.	Article 9-1, paragraphe I	CDD	Renouvelable, par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence de l'agent à remplacer.
				CDD	Durée initiale d'un an maximum, renouvelable dans la limite d'une durée totale de deux ans, lorsque, au terme de la durée initiale, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.
		Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.	Article 9-1, paragraphe II	CDD	CDD ne pouvant être conclu que lorsque la communication requise à l'article 36 de la loi du 9 janvier 1986 a été effectuée.
		Accroissement temporaire d'activité ne pouvant être assuré par des fonctionnaires.	Article 9-1, paragraphe III	CDD	Durée maximale de douze mois sur une période de dix-huit mois consécutifs.