

## LES CAS DE RECOURS AUX AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC DANS LA FONCTION HOSPITALIÈRE

---

### PRINCIPE GÉNÉRAL

Tout comme dans la fonction publique de l'État et territoriale, des agents contractuels de droit public peuvent être recrutés dans la fonction publique hospitalière soit du fait de la spécificité de leurs fonctions, soit pour remplacer momentanément un titulaire ou par dérogation au principe général d'emploi de fonctionnaires.

Ces agents contractuels de droit public représentent 20,8 % des emplois équivalent temps plein de la fonction publique hospitalière.

### RÉPARTITION DES EFFECTIFS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE PAR STATUT

	Effectifs	Pourcentage
<b>Titulaires</b>	788 560	76,2
<b>Contractuels</b>	143 665	13,9
<b>Médecins</b>	102 848	9,9

Source : rapport annuel de la fonction publique 2009, DGAFP



## LES BESOINS TEMPORELS

### LE REMPLACEMENT MOMENTANÉ D'AGENTS

Des contractuels peuvent être recrutés pour remplacer des agents momentanément indisponibles ou autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel.

#### Agents concernés

Des agents contractuels peuvent être recrutés pour remplacer :

- des fonctionnaires ;
- des agents contractuels.

*l de l'article 9-1 de la loi n° 86-33 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière*

#### Cas de remplacement

Un agent contractuel pourra être recruté pour remplacer un agent :

- autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel ;
- indisponible en raison d'un congé annuel ;
- indisponible en raison d'un congé de maladie ordinaire ;
- indisponible en raison d'un congé de grave ou de longue maladie ;
- indisponible en raison d'un congé de longue durée ;
- indisponible en raison d'un congé de maternité ou pour adoption ;
- indisponible en raison d'un congé parental ;
- indisponible en raison d'un congé de présence parentale ;
- indisponible en raison d'un congé de solidarité familiale ;
- indisponible en raison de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux ;
- indisponible en raison de sa participation à des activités de réserves ;
- indisponible en raison de tout autre congé.

*l de l'article 9-1 de la loi n° 86-33*

#### Durée du contrat

Les contrats des agents contractuels recrutés pour assurer le remplacement momentané d'agents auront une durée déterminée égale à la durée prévisible de l'indisponibilité du fonctionnaire ou de l'agent et dont le renouvellement s'effectue dans la limite de l'absence de l'agent à remplacer.

Un agent contractuel recruté pour remplacer un fonctionnaire bénéficiant d'un congé longue maladie de 6 mois aura un contrat d'une durée maximum de 6 mois. Si le fonctionnaire est, sur sa demande, reconnu apte à reprendre son service avant l'issue de son congé de 6 mois, le contrat de l'agent non-titulaire n'aura plus de motif et ce dernier devra être reclassé ou licencié.

En l'absence de précisions réglementaires, le recrutement d'agents contractuels pour le remplacement momentané de fonctionnaire peut se faire pour les catégories A, B et C.

*l de l'article 9-1 de la loi n° 86-33*

### **La vacance de poste**

Des agents contractuels peuvent être recrutés pour faire face temporairement à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

*Il de l'article 9-1 de la loi n° 86-33*

### **Conditions de recrutement au motif de la vacance de poste**

Le recrutement d'agents contractuel sur ce dernier motif ne pourra se faire qu'après une déclaration de vacance de poste.

La déclaration de vacance ne pourra être émise que si le poste n'a pu être pourvu après la publicité de vacance auprès du représentant de l'État dans le département.

*Article 36 de la loi n° 86-33*

En l'absence de ces démarches de vacances, le contrat pourra être annulé à la suite de l'action d'un fonctionnaire, tiers au contrat, qui aurait désiré postuler à l'emploi occupé par l'agent contractuel. En cas d'annulation du contrat, l'agent contractuel recruté illégalement devra être licencié.

*CE, 24 juillet 2009, n° 311850*

Ces fonctions ne devront être assurées par des agents contractuels que dans la mesure où elles ne peuvent l'être par des fonctionnaires titulaires.

Toute nomination dans un emploi dont la vacance n'a pas donné lieu à publicité indiquant précisément l'emploi vacant ou nouvellement créé est illégale et est susceptible d'être annulée par le juge administratif.

Même si la loi ne prévoit pas de délai minimum à respecter entre la publicité de la vacance du poste et la décision de recrutement, le juge administratif considère néanmoins, qu'un délai raisonnable doit être respecté afin que les intéressés puissent faire acte de candidature.

Le juge administratif a considéré comme suffisant pour permettre à des agents titulaires de se porter éventuellement candidat, le délai de deux mois.

*CAA Paris, 19 octobre 2009, n° 08PA01647*

En l'absence de précisions réglementaires, le recrutement d'agents contractuels pour le remplacement momentané de fonctionnaire peut se faire pour les catégories A, B et C.

### **Durée du contrat pour vacance de poste**

La durée du contrat de vacance ne peut être supérieure à un an.

*Il de l'article 9-1 de la loi n° 86-33*

### **Le renouvellement du contrat pour vacance de poste**

Le contrat d'un agent contractuel au motif de la vacance d'un poste ne peut être renouvelé qu'une fois.

Ce renouvellement ne pourra se faire que si la procédure de recrutement d'un titulaire n'a pas porté ses fruits.

*Il de l'article 9-1 de la loi n° 86-33*

### **Accroissement temporaire d'activité**

Les fonctions correspondant à un besoin temporaire peuvent être remplies par un agent contractuel.

La durée maximum du contrat de l'agent recruté pour un accroissement temporaire d'activité est de 12 mois maximum sur 18.

*III de l'article 9-1 de la loi n° 86-33*

Ces fonctions ne devront être assurées par des agents contractuels que dans la mesure où elles ne peuvent l'être par des fonctionnaires titulaires.



## LES DEROGATIONS AU PRINCIPE DE RECRUTEMENT DE FONCTIONNAIRES DANS L'EMPLOI PUBLIC

Outre les exceptions susmentionnées, le remplacement de fonctionnaires indisponibles et la vacance de poste, des agents contractuels de droit public peuvent être recrutés via l'article 9 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 qui prévoient des dérogations au principe mentionné à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 permettant d'ajuster la gestion de la masse salariale des fonctionnaires aux nécessités de continuité de service.

### LA NATURE DES FONCTIONS ET LA NÉCESSITÉ DE SERVICE

#### L'absence de corps de fonctionnaires

Des agents contractuels peuvent être recrutés lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.

*Article 9 de la loi n° 86-33*

#### La prise en charge de nouvelles fonctions

Des agents contractuels peuvent être recrutés lorsqu'il s'agit de fonctions nouvellement prises en charge par l'administration.

*Article 9 de la loi n° 86-33*

#### La technicité des fonctions

Des agents contractuels peuvent être recrutés lorsqu'il s'agit de fonctions nécessitant des connaissances techniques hautement spécialisées.

*Article 9 de la loi n° 86-33*

#### La nécessité de service

La nécessité de service peut également être motivée par l'absence de candidature à la vacance d'un poste.

Dans ce cas, à la suite d'un maximum d'un an de recrutement d'un contractuel pour faire face à cette vacance, l'autorité investie du pouvoir de nomination pourra procéder au recrutement d'un contractuel.

*Article 9 de la loi n° 86-33*

Contrairement à la fonction publique territoriale et de l'État le recrutement d'agents contractuels pour nécessité de service ne sera pas, dans la fonction publique hospitalière cantonné à la catégorie A.

Les employeurs publics de l'hospitalière pourront faire appel à ces agents pour toutes les catégories d'emploi.

De plus, les agents contractuels ainsi recrutés pourront bénéficier soit de CDD d'une durée initiale limitée à 3 ans, renouvelable par reconduction expresse dans la limite de 6 ans soit directement de CDI.

*Article 9 de la loi n° 86-33*

**Les emplois à temps non complet**

Les emplois permanents à temps non complet de toutes les catégories d'une durée n'excédant pas 50 % d'un service à temps complet sont assurés par des agents contractuels.

Les contractuels ainsi recrutés, bénéficient soit d'un CDD d'une durée maximale de 3 ans renouvelable par reconduction expresse dans la limite de six ans, soit d'un CDI.

*Article 9 de la loi n° 86-33*

## L'OCTROI DE CDI AUX AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

### DISPOSITIONS TRANSITOIRES : LES AGENTS CONTRACTUELS EN FONCTION AU 13 MARS 2012

Les agents contractuels bénéficiaires d'un CDD, en fonction au 13 mars 2012 se voient obligatoirement proposer un contrat à durée indéterminée, s'ils remplissent certaines conditions.

#### Conditions tenant au motif de recrutement

Pourront bénéficier de cette proposition les agents contractuels recrutés :

- pour le remplacement d'un agent momentanément indisponible ;
- pour faire face à une vacance de poste ;
- sur un emploi spécifique pour lequel il n'existe pas de corps de fonctionnaires ;
- pour nécessité de service ;
- sur un emploi à temps non complet ;
- pour un besoin occasionnel ;

#### Conditions d'ancienneté

Pour bénéficier de la proposition de CDI, les agents contractuels doivent avoir été employés, auprès du même établissement public :

- depuis six ans au moins au cours des huit dernières années auprès du même département ministériel ou du même établissement public ;
- depuis trois ans au cours des quatre dernières années auprès du même département ministériel ou du même établissement public pour les agents âgés d'au moins cinquante-cinq ans à la date du 12 mars 2012.

*Article 30 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012*

Les agents dont le contrat a été transféré ou renouvelé du fait d'un transfert d'activités, d'autorités ou de compétences entre une personne morale de droit public et une collectivité ou un établissement public territorial conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise au titre de leur précédent contrat.

*Article 26 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012*

#### Exclusion

N'entrent pas dans le calcul de la durée, les services accomplis :

- dans les emplois de directeur.

*Article 30 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012*

#### Application

Dès la publication de la loi, l'établissement est tenu de proposer à l'agent qui remplit les conditions un nouveau contrat, pour une durée indéterminée.

Pour les agents recrutés sur un motif de remplacement, de vacance de poste, de besoin occasionnel ou saisonnier, le contrat peut prévoir la modification des fonctions de l'agent de manière à l'affecter sur un besoin permanent.

**Exemple**

*Ainsi, un agent contractuel recruté par le même établissement pour le remplacement de différents agents titulaires pour une durée totale de 6 ans les 8 dernières années pourra se voir octroyer un CDI ; l'employeur devra, dès lors, lui proposer un emploi permanent.*

*Ainsi, un agent contractuel recruté par le même établissement public pour un accroissement temporaire d'activité pendant 1 an, puis pour le remplacement d'un agent pendant par contrats successifs pendant 2 ans, puis pour nécessité de service pendant 3 ans pourra se voir octroyer un CDI étant donné qu'il compte 6 ans de service sur les 8 dernières années y compris si ces périodes d'activité ont été effectuées de manière discontinue.*

**Dispositions transitoires**

	<b>Ancienneté</b>	<b>Ancienneté acquise sur un emploi</b>	<b>Emploi occupé</b>
<b>Agents en fonction au 13 mars 2012</b>	Agents de moins de 55 ans 6 ans au moins au cours des 8 dernières années	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ le remplacement d'un agent momentanément indisponible</li> <li>■ faire face à une vacance de poste</li> <li>■ sur un emploi spécifique pour lequel il n'existe pas de corps de fonctionnaires</li> <li>■ pour nécessité de service</li> <li>■ sur un emploi à temps non complet</li> <li>■ pour un besoin occasionnel</li> </ul>	
	Agents de plus de 55 ans 3 ans au cours des 4 dernières années		

## L'OCTROI DE CDI AUX AGENTS CONTRACTUELS NE REMPLISSANT PAS LES CONDITIONS AU 13 MARS 2012

### Recrutement direct en CDI

Contrairement à a fonction publique d'État et à la territoriale, dans la fonction publique hospitalière, l'octroi de CDI peut se faire plus aisément.

Pour pouvoir bénéficier d'un CDI, les contractuels doivent être recrutés sur des emplois permanents, mais il n'est pas nécessaire qu'ils prouvent l'existence d'un besoin permanent

Ainsi, peuvent directement bénéficier d'un contrat d'une durée indéterminée les agents recrutés pour :

- lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
- lorsqu'il s'agit de fonctions nouvellement prises en charge par l'administration ;
- lorsqu'il s'agit de fonctions nécessitant des connaissances techniques hautement spécialisées ;
- lorsque la nécessité de service le justifie ;
- pour pourvoir des emplois à temps non complet d'une durée n'excédant pas 50 % d'un service à temps complet.

*Article 9 de la loi n° 86-33*

## L'OCTROI DE CDI AUX AGENTS RECRUTÉS SUR UN CDD

### La notion d'emploi permanent/temporel

Seuls les agents contractuels recrutés au titre de l'article 9 alinéas de la loi n° 86-33 sur des emplois permanents à temps complet ou non complet pourront bénéficier de CDI.

Sont concernés les agents occupant un emploi :

- lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
- lorsqu'il s'agit de fonctions nouvellement prises en charge par l'administration ;
- lorsqu'il s'agit de fonctions nécessitant des connaissances techniques hautement spécialisées ;
- lorsque la nécessité de service le justifie ;
- pour pourvoir des emplois à temps non complet d'une durée n'excédant pas 50 % d'un service à temps complet ;

Les agents recrutés pour faire face à un besoin occasionnel, pour remplacer un fonctionnaire ou pour faire face à une vacance de poste ne pourront pas bénéficier de CDI.

### Exemple

*Un agent qui remplace plusieurs fonctionnaires, dans le cadre du même emploi et dans la même administration ne pourra pas bénéficier d'un CDI, car son activité satisfait un besoin temporel de remplacement.*

*CAA Versailles, 12 juin 2008, n° 06VE02682*

*CAA Versailles, 19 novembre 2007, n° 06VE00731*

*CE, 23 décembre 2011, n° 334584*

## La notion de besoins permanent/temporel

Tout contrat conclu ou renouvelé en application de l'article 9 de la loi n° 86-33 avec un agent qui justifie d'une durée de services publics effectifs de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par une décision expresse, pour une durée indéterminée.

## Décompte de l'ancienneté

### Principe

Les 6 ans doivent avoir été accomplis dans leur totalité auprès du même établissement public.

Les services accomplis à temps incomplet et à temps partiel sont assimilés à du temps complet.

### L'ancienneté acquise sur des emplois temporaires

Les agents pourront faire valoir l'ancienneté acquise sur des emplois relevant de la même catégorie hiérarchique auprès de leur employeur, même si celle-ci a été acquise dans le cadre de contrats conclus pour des besoins temporaires.

### Exemple

*un agent recruté initialement pour le remplacement d'un fonctionnaire en congé de longue maladie pendant trois ans puis employé sur un autre poste de travail, de même catégorie hiérarchique, parce que les besoins du service le justifient, pendant une nouvelle période de trois ans pourra faire valoir son premier contrat pour bénéficier d'un CDI, si le contrat est renouvelé au terme de la deuxième période d'emploi.*

La durée de six ans est donc comptabilisée au titre de l'ensemble des services effectués dans des emplois :

- lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
- lorsqu'il s'agit de fonctions nouvellement prises en charge par l'administration ;
- lorsqu'il s'agit de fonctions nécessitant des connaissances techniques hautement spécialisées ;
- lorsque la nécessité de service le justifie ;
- pour pourvoir des emplois à temps non complet d'une durée n'excédant pas 50 % d'un service à temps complet ;
- pour faire face au remplacement d'un agent momentanément indisponible ;
- pour faire face à une vacance de poste ;
- pour un accroissement temporaire d'activité.

*Article 9 de la loi n° 86-33*

### Le niveau hiérarchique équivalent

La reconduction en CDI est subordonnée à une décision expresse de renouvellement du contrat pour l'exercice de fonctions de même catégorie hiérarchique auprès du même établissement public.

Ainsi, le fait de changer d'emploi permanent auprès de cet établissement au cours de la période des six ans ne fait plus perdre à l'agent sa perspective d'obtenir un CDI.

### **Les interruptions d'activité**

Pour le calcul des 6 ans, les périodes d'interruption n'excède pas quatre mois ne pourront plus être invoquées par l'employeur pour justifier la conclusion d'un nouveau contrat en CDD ou le renouvellement en CDD plutôt qu'en CDI, lorsque les agents remplissent les conditions d'ancienneté requises.

### **Acquisition en cours de contrat**

Lorsqu'un agent atteint l'ancienneté nécessaire à l'octroi d'un CDI avant l'échéance de son contrat en cours, ce dernier est réputé conclu à durée indéterminée. L'autorité d'emploi lui adresse une proposition d'avenant confirmant cette nouvelle nature du contrat.

*Article 9 de la loi n° 86-33*

### **Le maintien en fonction**

Les contrats des agents contractuels occupant des emplois permanents ne sont renouvelables que par reconduction expresse.

La circonstance qu'un contrat à durée déterminée ait été reconduit tacitement ne peut avoir pour effet de lui conférer une durée indéterminée, le maintien en fonction de l'agent à l'issue de son contrat initial ayant seulement pour effet de donner naissance à un nouveau contrat dont la durée est celle du contrat initial

*CE, n° 273244, 14 mai 2007*

*CE, n° 308245, 29 août 2008*

*CE, n° 310739, 9 décembre 2009*

*CAA, Nancy, n° 11NC00634, 5 avril 2012*

### **Exemple**

*Le maintien en fonction de l'agent à l'issue de son contrat initial a seulement pour effet de donner naissance à un nouveau contrat, conclu lui aussi pour une période déterminée et dont la durée est celle du contrat initial.*

*Ainsi, sauf circonstance particulière, la décision par laquelle l'autorité administrative compétente met fin aux relations contractuelles doit être regardée comme un refus de renouvellement du contrat si elle intervient à l'échéance du nouveau contrat, et comme un licenciement si elle intervient au cours de ce nouveau contrat.*

*CE, 7 février 2005, n° 256789*

*CE, 27 octobre 1999, n° 178412*

### Conditions d'octroi d'un CDI pour les agents contractuels de la Fonction publique territoriale

	Ancienneté	Ancienneté acquise sur un emploi	Emploi occupé
<b>Nouvelles modalités d'octroi d'un CDI</b>	6 ans sur un emploi de même niveau hiérarchique y compris de manière discontinue si l'interruption d'activité n'excède pas 4 mois	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ le remplacement d'un agent momentanément indisponible</li> <li>■ faire face à une vacance de poste</li> <li>■ sur un emploi spécifique pour lequel il n'existe pas de corps de fonctionnaires</li> <li>■ pour nécessité de service</li> <li>■ sur un emploi à temps incomplet</li> <li>■ pour un accroissement temporaire d'activité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ emploi spécifique pour lequel il n'existe pas de corps de fonctionnaires</li> <li>■ nécessité de service</li> <li>■ emploi à temps non complet</li> </ul>
<b>Recrutement direct en CDI</b>	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ sur un emploi à temps incomplet</li> <li>■ lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.</li> <li>■ lorsqu'il s'agit de fonctions nouvellement prises en charge par l'administration.</li> <li>■ lorsqu'il s'agit de fonctions nécessitant des connaissances techniques hautement spécialisées</li> <li>■ lorsque la nécessité de service le justifie</li> <li>■ pour pourvoir des emplois à temps non complet d'une durée n'excédant pas 50 % d'un service à temps complet</li> </ul>	

**Nouvelles conditions d'octroi d'un CDI**

	<b>Ancienneté</b>	<b>Ancienneté acquise sur un emploi</b>	<b>Emploi occupé</b>
<b>Agents en fonction au moment de a publication de la loi</b>	Agents de moins de 55 ans 6 ans au moins au cours des 8 dernières années	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ le remplacement d'un agent momentanément indisponible</li> <li>■ faire face à une vacance de poste</li> <li>■ sur un emploi spécifique pour lequel il n'existe pas de corps de fonctionnaires</li> <li>■ pour nécessité de service</li> <li>■ sur un emploi à temps incomplet</li> <li>■ pour un accroissement temporaire d'activité</li> </ul>	
	Agents de plus de 55 ans 3 ans au cours des 4 dernières années		
<b>Nouvelles modalités d'octroi d'un CDI</b>	6 ans sur un emploi de même niveau hiérarchique y compris de manière discontinue si l'interruption d'activité n'excède pas 4 mois	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ le remplacement d'un agent momentanément indisponible</li> <li>■ faire face à une vacance de poste</li> <li>■ sur un emploi spécifique pour lequel il n'existe pas de corps de fonctionnaires</li> <li>■ pour nécessité de service</li> <li>■ sur un emploi à temps incomplet</li> <li>■ pour un accroissement temporaire d'activité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ emploi spécifique pour lequel il n'existe pas de corps de fonctionnaires</li> <li>■ nécessité de service</li> <li>■ emploi à temps incomplet</li> </ul>
<b>Recrutement direct en CDI</b>	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ sur un emploi à temps incomplet</li> <li>■ lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.</li> <li>■ lorsqu'il s'agit de fonctions nouvellement prises en charge par l'administration.</li> <li>■ lorsqu'il s'agit de fonctions nécessitant des connaissances techniques hautement spécialisées</li> <li>■ lorsque la nécessité de service le justifie</li> <li>■ pour pourvoir des emplois à temps non complet d'une durée n'excédant pas 50 % d'un service à temps complet</li> </ul>	



## LE RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

Motifs	Réf.	Démarches préalables	Durée max. du contrat	CDI
Remplacement momentané de titulaires ou d'un contractuel	I de l'article 9-1 de la loi n° 86-33	Tentative de remplacement par un titulaire	En fonction de l'absence de l'agent remplacé	-
Faire face à une vacance de poste	II de l'article 9-1 de la loi n° 86-33	Déclaration de vacance de poste	1 an renouvelable une fois	-
Faire face à un « accroissement temporaire d'activité »	III de l'article 9-1 de la loi n° 86-33	-	12 mois sur 18 mois	-
Nature des fonctions ou besoins du service	Article 9 alinéa 1 de la loi n° 86-33	-	CDD de 3 ans	Immédiatement ou au bout de 6 ans sur un emploi de même niveau hiérarchique quelque soit le motif de recrutement y compris de manière discontinue si l'interruption d'activité n'excède pas 4 mois
Fonctions nouvellement prises en charge par l'administration	Article 9 alinéa 1 de la loi n° 86-33	-	CDD de 3 ans	
Besoin permanent à temps non complet inférieur à un mi-temps	Article 9 alinéa 2 de la loi n° 86-33	-	CDD de 3 ans	



## LA TITULARISATION DES AGENTS CONTRACTUELS HOSPITALIERS

Les dispositions d'application de la loi du 12 mars 2012 ont été précisées, dans la Fonction publique hospitalière par le décret n° 2013-121 du 6 février 2013 pris pour l'application du chapitre III du titre Ier 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.

Plusieurs cas sont à identifier :

- les agents bénéficiaires d'un CDI au 31 mars 2011 ;
- les agents en CDD au 31 mars 2011 mais qui remplissent les conditions d'octroi d'un CDI au 13 mars 2012 ;
- les agents en CDD au 31 mars 2011 sur un besoin permanent.

*Articles 24, 25, 26, 27, 28 et 29 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012*

*Décret 2013-121 du 6 février 2013*

### AGENTS BÉNÉFICIAIRES D'UN CDI AU 31 MARS 2011

#### Principe

Peuvent bénéficier de l'accès spécifique à la fonction publique, les agents contractuels bénéficiaires d'un CDI au 31 mars 2011.

#### Position

Pour pouvoir bénéficier des dispositions concernant l'accès à l'emploi titulaire, les agents doivent, à la date du 31 mars 2011, avoir été en fonction ou dans l'un des congés prévus par le décret 91-155..

#### Motif de recrutement

Peuvent bénéficier de l'accès spécifique à l'emploi titulaire les agents recrutés aux motifs prévus aux articles 9 de la loi 86-33 en vigueur avant le 12 mars 2012 :

- sur un emploi spécifique pour lequel il n'existe pas de corps de fonctionnaires ;
- pour nécessité de service ;
- sur un emploi à temps incomplet.

#### Quotité de service

Pour bénéficier des conditions d'accès spécifiques à l'emploi titulaire les agents doivent occuper un emploi à temps complet ou à temps non-complet pour une quotité de temps de travail au moins égale à 50 % d'un temps complet.

#### Corps accessibles

Les agents titulaires d'un contrat à durée indéterminée au 31 mars 2011 remplissant les conditions pour l'accès à l'emploi titulaire ne peuvent accéder qu'aux corps de fonctionnaires dont les missions relèvent d'une catégorie hiérarchique équivalente à celle des fonctions qu'ils exercent à cette date.

## Employeur accessible

### Principe

Les agents employés en contrat à durée indéterminée au 31 mars 2011 sont admis à concourir auprès de l'administration dont ils relèvent, à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent, quelle que soit l'ancienneté acquise auprès d'elle.

### Agents licenciés depuis le 31 mars 2011

Les agents licenciés après le 31 mars 2011 pour un motif autre que l'insuffisance professionnelle ou une faute disciplinaire recruté, postérieurement à ce licenciement, par une administration qui l'emploie à la date des recrutements réservés qu'elle organise bénéficient de l'accès spécifique à l'emploi titulaire auprès de cette administration.

Les agents licenciés après le 31 mars 2011 pour un motif autre que l'insuffisance professionnelle ou une faute disciplinaire qui n'est plus lié contractuellement à aucune administration est alors éligible aux recrutements réservés organisés par l'administration dont il relevait au 31 mars 2011.

### Agents en congé de mobilité au 31 mars 2011

Les agents en congé de mobilité sont titulaires d'un CDI auprès de leur administration d'origine et d'un CDD auprès de leur administration d'accueil.

Dès lors qu'ils remplissent les conditions d'éligibilité fixées par la loi auprès de leur administration d'accueil y compris dans une autre fonction publique, ils sont éligibles à la fois aux recrutements réservés ouverts pour l'accès aux corps de leur administration d'origine et à ceux ouverts pour l'accès aux corps ou cadres d'emplois de leur administration d'accueil.

Ainsi un agent recruté en CDD pour pourvoir un besoin permanent d'une collectivité territoriale peut, dès lors qu'il justifie de l'ancienneté requise auprès d'elle et que celle-ci ouvre un recrutement réservé pour l'accès au cadre d'emplois correspondant aux fonctions exercées par l'agent, se porter candidat au recrutement réservé organisé par cette dernière ; s'il fait ce choix, il ne peut en revanche candidater la même année pour l'accès à un corps relevant de son employeur d'origine.

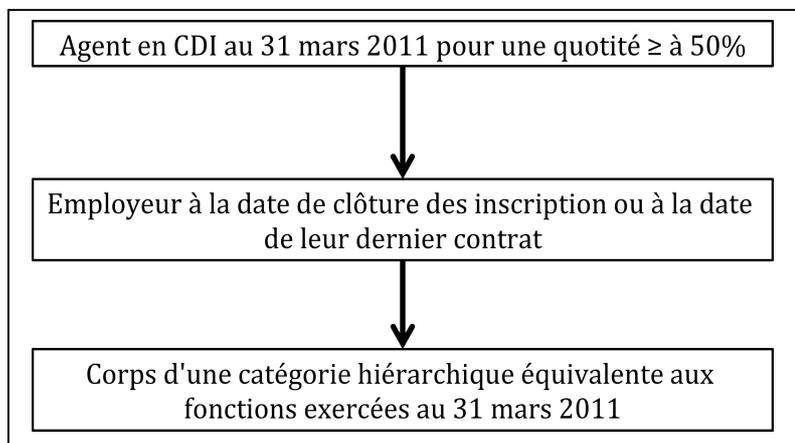
## Les corps et les employeurs accessibles

<b>Corps accessible</b>	Corps de fonctionnaires dont les missions relèvent d'une catégorie hiérarchique équivalente à celle des fonctions exercées au 31 mars 2011
<b>Employeur</b>	Recrutements ouverts au sein de l'employeur dont ils relèvent à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent  Si, à cette dernière date, ils ne sont plus liés contractuellement à aucun employeur, au sein de l'employeur dont ils relevaient à la date de leur dernier contrat

### Exemple

*L'agent en CDI au 31 mars 2011 recruté au motif de la nécessité de service sur un emploi de catégorie B en tant que chargé de mission au service RH d'un établissement public de santé mentale pourra se présenter aux concours organisés par cet employeur pour l'accès au corps des attachés.*

## LES CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ DE L'ACCÈS SPÉCIFIQUE À L'EMPLOI TITULAIRE POUR LES AGENTS EN CDI AU 31 MARS 2011



## AGENTS EN CDD AU 31 MARS 2011 MAIS REMPLISSANT LES CONDITIONS D'OCTROI D'UN CDI AU 13 MARS 2012

Pourront également bénéficier du dispositif de titularisation les agents en CDD remplissant les conditions pour bénéficier d'un CDI au 13 mars 2012.

### *Quotité de service*

Occupant un emploi à temps complet ou à temps non-complet pour une quotité de temps de travail au moins égale à 50 % d'un temps complet.

### *Motifs de recrutement*

Recrutés aux motifs prévus aux articles 9 et 9-1 de la loi 86-33 en vigueur avant le 12 mars 2012 :

- le remplacement d'un agent momentanément indisponible ;
- faire face à une vacance de poste ;
- sur un emploi spécifique pour lequel il n'existe pas de corps de fonctionnaires ;
- pour nécessité de service ;
- sur un emploi à temps incomplet ;
- pour un accroissement temporaire d'activité.

### *Durée de service*

Ayant une durée de services publics effectifs, accomplis auprès du même établissement :

- de six ans au moins au cours des huit dernières années auprès de la même collectivité ou du même établissement public ;
- de trois ans au cours des quatre dernières années auprès du même établissement pour les agents âgés d'au moins cinquante-cinq ans au 13 mars 2012.

### ***Transfert de contrat***

Les agents dont le contrat a été transféré entre deux établissements publics conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise au titre de leur précédent contrat.

### ***Exclusion***

N'entrent pas dans le calcul de la durée, les services accomplis en tant que Directeur.

## **Employeur accessible**

### ***Principe***

Les agents employés en contrat à durée indéterminée au 31 mars 2011 sont admis à concourir auprès de l'administration dont ils relèvent, à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent, quelle que soit l'ancienneté acquise auprès d'elle.

### ***Agents licenciés depuis le 31 mars 2011***

Les agents licenciés après le 31 mars 2011 pour un motif autre que l'insuffisance professionnelle ou une faute disciplinaire recrutés, postérieurement à ce licenciement, par une administration qui l'emploie à la date des recrutements réservés qu'elle organise bénéficient de l'accès spécifique à l'emploi titulaire auprès de cette administration.

Les agents licenciés après le 31 mars 2011 pour un motif autre que l'insuffisance professionnelle ou une faute disciplinaire qui n'est plus lié contractuellement à aucune administration est alors éligible aux recrutements réservés organisés par l'administration dont il relevait au 31 mars 2011.

### ***Agents en congé de mobilité au 31 mars 2011***

Les agents en congé de mobilité sont titulaires d'un CDI auprès de leur administration d'origine et d'un CDD auprès de leur administration d'accueil.

Dès lors qu'ils remplissent les conditions d'éligibilité fixées par la loi auprès de leur administration d'accueil y compris dans une autre fonction publique, ils sont éligibles à la fois aux recrutements réservés ouverts pour l'accès aux corps de leur administration d'origine et à ceux ouverts pour l'accès aux corps ou cadres d'emplois de leur administration d'accueil.

Ainsi un agent recruté en CDD pour pourvoir un besoin permanent d'une collectivité territoriale peut, dès lors qu'il justifie de l'ancienneté requise auprès d'elle et que celle-ci ouvre un recrutement réservé pour l'accès au cadre d'emplois correspondant aux fonctions exercées par l'agent, se porter candidat au recrutement réservé organisé par cette dernière ; s'il fait ce choix, il ne peut en revanche candidater la même année pour l'accès à un corps relevant de son employeur d'origine.

## **Corps accessibles**

### ***Principe***

Les agents titulaires de contrat à durée déterminée au 31 mars 2011 remplissant les conditions pour accéder à l'emploi titulaire ne peuvent accéder qu'aux corps de fonctionnaires dont les missions, définies par leurs statuts particuliers, relèvent d'une catégorie hiérarchique équivalente à celle des fonctions qu'ils ont exercées pendant une durée de quatre ans en équivalent temps plein dans l'administration auprès de laquelle ils sont éligibles.

### ***Appréciation de l'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.

Les services accomplis selon une quotité inférieure à 50 % sont assimilés aux trois quarts du temps complet.

**Agents handicapés**

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.

**Transfert de contrat**

Les agents dont le contrat a été transféré ou renouvelé entre deux établissements publics hospitaliers conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise au titre de leur précédent contrat.

**Exclusion**

N'entrent pas dans le calcul de la durée, les services accomplis en tant que Directeur.

**Ancienneté supérieure à 4 ans**

Si les agents ont acquis une ancienneté supérieure à quatre ans auprès de cette administration, l'ancienneté s'apprécie au regard des quatre années pendant lesquelles l'agent a exercé les fonctions équivalentes à la ou aux catégories les plus élevées.

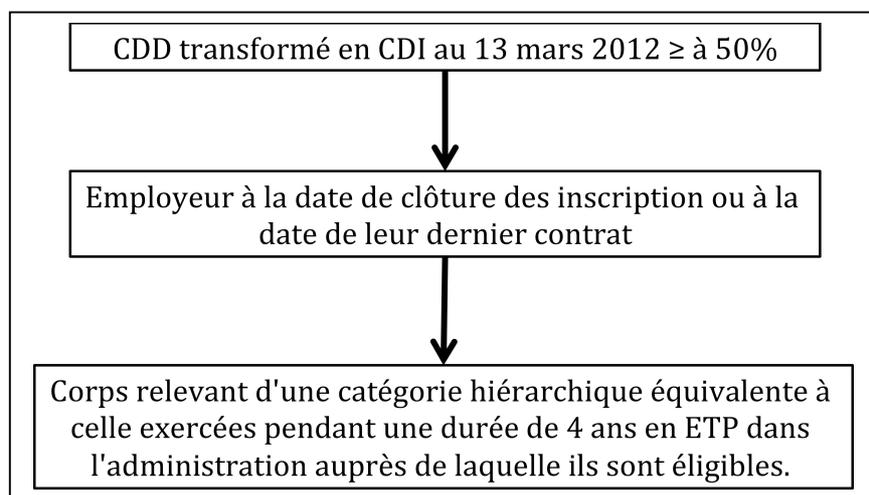
**Ancienneté acquise dans différentes catégories**

Lorsque l'ancienneté a été acquise dans des catégories différentes, les agents peuvent accéder aux corps relevant de la catégorie dans laquelle ils ont exercé leurs fonctions le plus longtemps pendant la période de quatre années.

**L'employeur et les corps accessibles pour les agents en CDD au 31 mars 2011 dont le contrat a été transformé en CDI au 13 mars 2012**

<b>Employeur</b>		Recrutements ouverts au sein de l'employeur dont ils relèvent à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent Si, à cette dernière date, ils ne sont plus liés contractuellement à aucun employeur, au sein de l'employeur dont ils relevaient à la date de leur dernier contrat
<b>Corps</b>	<b>Principe</b>	Corps de fonctionnaires relevant d'une catégorie hiérarchique équivalente à celle des fonctions exercées pendant une durée de 4 ans en ETP dans l'administration auprès de laquelle ils sont éligibles
	<b>Ancienneté supérieure à 4 ans</b>	Les 4 ans pendant lesquels l'agent a exercé les fonctions équivalentes à la ou aux catégories les plus élevées
	<b>Ancienneté acquise dans différentes catégories</b>	Corps relevant de la catégorie dans laquelle ils ont exercé leurs fonctions le plus longtemps pendant la période de 4 ans

### Les conditions d'éligibilité de l'accès spécifique à l'emploi titulaire pour les agents en CDD au 31 mars 2011 mais remplissant les conditions d'octroi d'un CDI au 13 mars 2012



### AGENTS BÉNÉFICIAIRES D'UN CDD MAIS NE REMPLISSANT PAS LES CONDITIONS D'OCTROI D'UN CDI AU 13 MARS 2012

#### Agents concernés

Peuvent également bénéficier des dispositions concernant l'accès à l'emploi titulaire, les agents qui, à la date du 31 mars 2011 titulaires d'un contrat à durée déterminée recrutés :

- pour pourvoir à un emploi permanent à temps complet qui ne peut être occupé par un fonctionnaire faute de corps de titulaires susceptibles d'exercer les fonctions correspondantes,
- pour nécessité de service,
- pour prendre en charge de nouvelles fonctions transmises à l'établissement,
- pour répondre à des besoins permanents à temps incomplet, sous réserve que le contrat en cours à la date de publication de la loi prévoit un service égal à au moins 50 % d'un temps complet,

#### Quotité de service

Peuvent bénéficier de l'accès à la fonction publique hospitalière, les agents contractuels recrutés à temps complet ou employés à temps incomplet pour une quotité de temps de travail au moins égale à 50 % d'un temps complet.

#### Conditions d'éligibilité

Peuvent bénéficier de ces dispositions :

- les agents en fonction ou en congé au 31 mars 2011 ;
- les agents dont le contrat a cessé entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mars 2011 à l'exception de ceux licenciés pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire après le 31 décembre 2010.

### **Conditions d'ancienneté**

Peuvent bénéficier des conditions spécifiques de l'accès à l'emploi titulaire, les agents ayant une durée de services publics effectifs au moins égale à quatre années en équivalent temps plein :

- soit au cours des cinq années précédant le 31 mars 2011 ;
- soit à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent dont au moins deux, en équivalent temps plein, doivent avoir été accomplies au cours des quatre années précédant le 31 mars 2011.

### **Les conditions d'ancienneté pour l'accès à l'emploi titulaire**

<b>Motifs de recrutement</b>	<b>Durée de services publics effectifs</b>
Absence de corps de fonctionnaires Nécessité de service Prise en charge de nouvelles fonctions transmises à l'établissement Emploi à temps incomplet	Au moins égale à 4 ans ETP auprès de l'employeur qui emploie l'intéressé au 31 mars 2011 (ou qui l'a employé entre le 1 <sup>er</sup> janvier 2011 et le 31 mars 2011) :  au cours des six années précédant le 31 mars 2011  ou  à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent dont au moins deux, au cours des quatre années précédant le 31 mars 2011.

### **Employeur**

Les quatre années de services publics doivent avoir été accomplies auprès de l'établissement public qui emploie l'intéressé au 31 mars 2011 ou qui l'a employé entre le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et le 31 mars 2011.

### **Appréciation de l'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.

Les services accomplis selon une quotité inférieure à 50 % sont assimilés aux trois quarts du temps complet.

### **Agents handicapés**

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.

### **Transfert de contrat**

Les agents dont le contrat a été transféré ou renouvelé entre deux établissements publics hospitaliers conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise au titre de leur précédent contrat.

### **Exclusion**

N'entrent pas dans le calcul de la durée, les services accomplis en tant que Directeur.

### **Employeur accessible**

#### **Principe**

Les agents employés en contrat à durée déterminée au 31 mars 2011 ne remplissant pas les conditions pour l'octroi d'un CDI au 13 mars 2012 ne peuvent se présenter qu'aux recrutements réservés ouverts au sein de l'établissement dont ils relevaient au 31 mars 2011.

### ***Transfert de contrat***

Les agents dont le contrat à durée déterminée a été transféré dans le cadre d'un transfert d'activités, d'autorités ou de compétences après le 31 mars 2011 ne peuvent se présenter qu'aux recrutements qui sont ouverts au sein de l'établissement dont ils relèvent après ce transfert.

### ***Agents dont le contrat a cessé entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mars 2011***

Les agents dont le contrat a cessé entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mars 2011 pour un motif autre que l'insuffisance professionnelle ou une faute disciplinaire ne peuvent se présenter qu'aux recrutements réservés ouverts au sein de l'établissement auquel ils ont le contrat ayant cessé pendant cette période.

## **Corps accessibles**

### ***Principe***

Les agents titulaires de contrat à durée déterminée au 31 mars 2011 remplissant les conditions pour accéder à l'emploi titulaire ne peuvent accéder qu'aux corps de fonctionnaires dont les missions, définies par leurs statuts particuliers, relèvent d'une catégorie hiérarchique équivalente à celle des fonctions qu'ils ont exercées pendant une durée de quatre ans en équivalent temps plein dans l'administration auprès de laquelle ils sont éligibles.

### ***Appréciation de l'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.

Les services accomplis selon une quotité inférieure à 50 % sont assimilés aux trois quarts du temps complet.

### ***Agents handicapés***

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.

### ***Transfert de contrat***

Les agents dont le contrat a été transféré ou renouvelé entre deux établissements publics hospitaliers conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise au titre de leur précédent contrat.

### ***Exclusion***

N'entrent pas dans le calcul de la durée, les services accomplis en tant que Directeur.

### ***Ancienneté supérieure à 4 ans***

Si les agents ont acquis une ancienneté supérieure à quatre ans auprès de cette administration, l'ancienneté s'apprécie au regard des quatre années pendant lesquelles l'agent a exercé les fonctions équivalentes à la ou aux catégories les plus élevées.

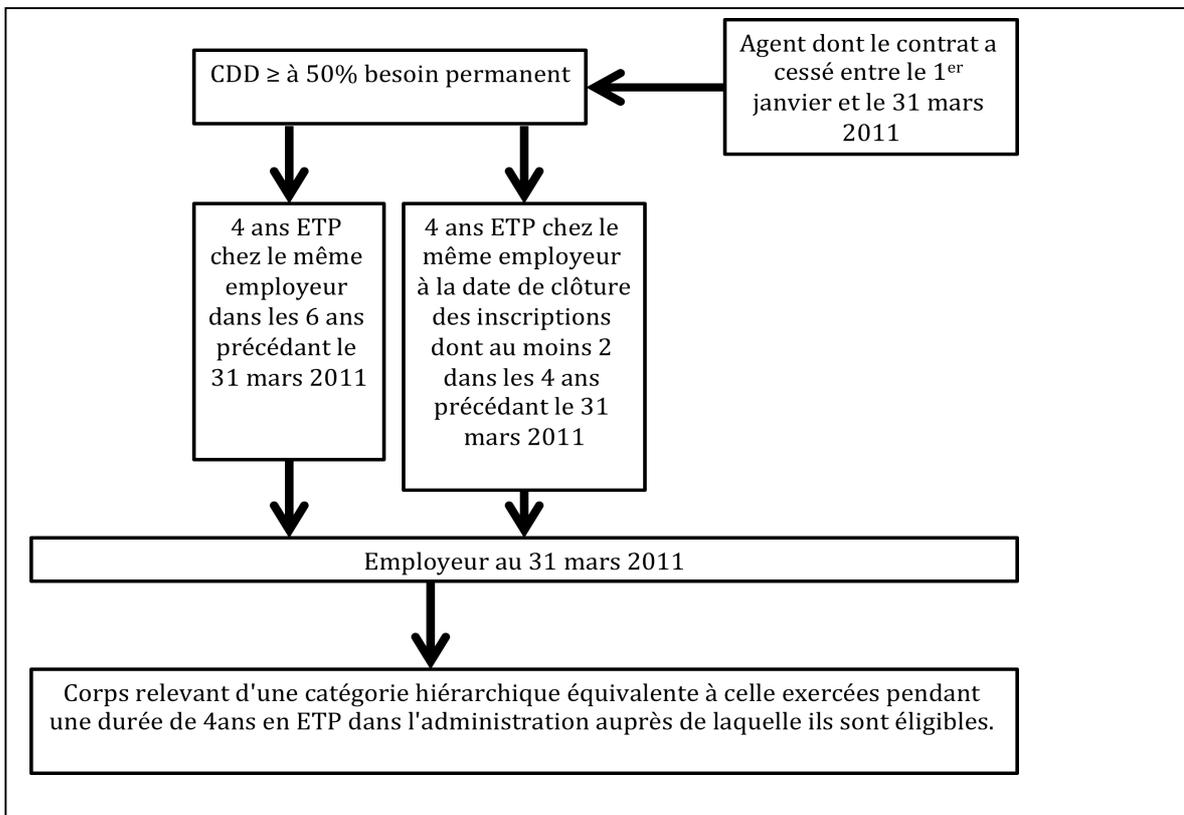
### ***Ancienneté acquise dans différentes catégories***

Lorsque l'ancienneté a été acquise dans des catégories différentes, les agents peuvent accéder aux corps relevant de la catégorie dans laquelle ils ont exercé leurs fonctions le plus longtemps pendant la période de quatre années.

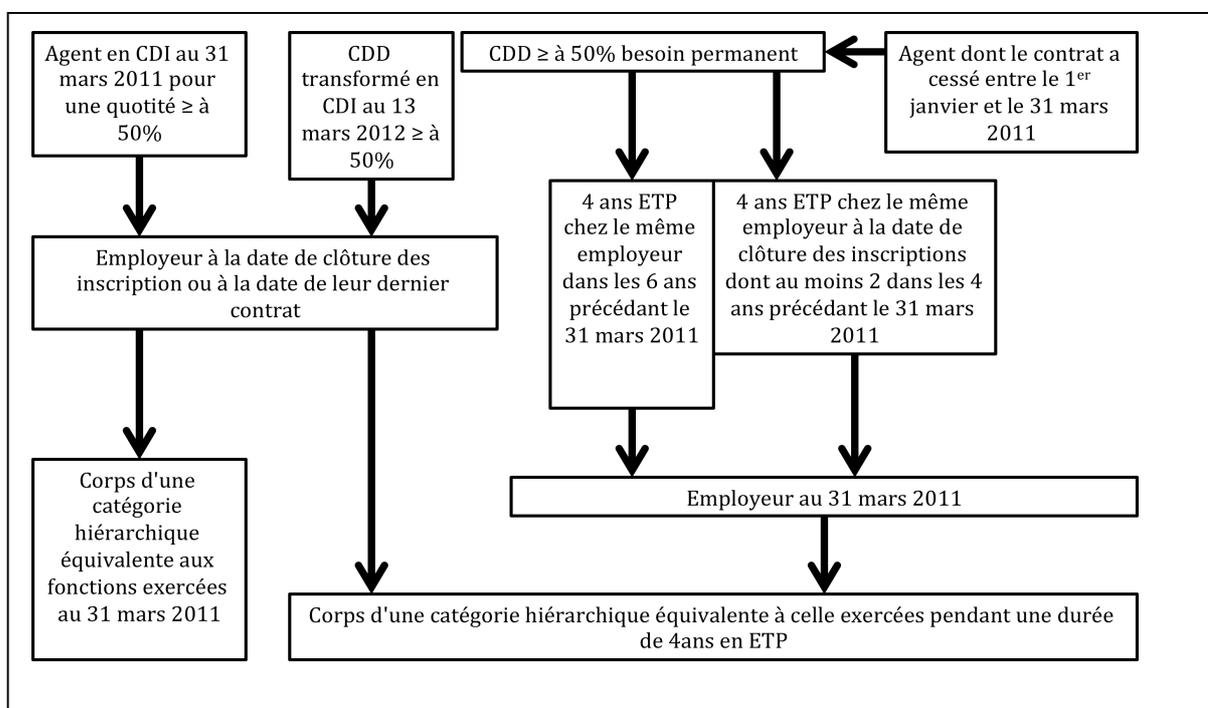
**L'employeur et les corps accessibles pour les agents en CDD au 31 mars 2011 dont le contrat a été transformé en CDI au 13 mars 2012**

<b>Employeur</b>		Recrutements réservés ouverts au sein de l'établissement dont ils relevaient au 31 mars 2011 Recrutements ouverts au sein de l'établissement dont ils relèvent après transfert de compétences. Recrutements réservés ouverts au sein de l'établissement auquel les liait le contrat ayant cessé entre le 1 <sup>er</sup> janvier et le 31 mars 2011.
<b>Corps</b>	<b>Principe</b>	Corps de fonctionnaires relevant d'une catégorie hiérarchique équivalente à celle des fonctions exercées pendant une durée de 4 ans en ETP dans l'administration auprès de laquelle ils sont éligibles
	<b>Ancienneté supérieure à 4 ans</b>	Les 4 ans pendant lesquels l'agent a exercé les fonctions équivalentes à la ou aux catégories les plus élevées
	<b>Ancienneté acquise dans différentes catégories</b>	Corps relevant de la catégorie dans laquelle ils ont exercé leurs fonctions le plus longtemps pendant la période de 4 ans

**Conditions d'accès à l'emploi titulaire des agents en CDD au 31 mars 2011 ne remplissant pas les conditions d'octroi d'un CDI au 13 mars 2012**



### Conditions d'accès à l'emploi titulaire



### Conditions d'accès à l'emploi titulaire – Fonction publique hospitalière

<b>Agents en CDI au 31 mars 2011</b>	Agents à temps complet ou à temps incomplet pour une quotité au moins égale à 50 %
<b>Agents remplissant au 13 mars 2012 les conditions d'octroi d'un CDI</b>	
<b>Agent en CDD sur un besoin permanent à temps complet ou à temps non complet pour une quotité au moins égale à 50 % d'un temps complet :</b>  <b>Absence de corps de fonctionnaires susceptibles d'exercer les fonctions correspondantes.</b>  <b>Pour nécessité de service</b>  <b>Pour prendre en charge de nouvelles fonctions transmises à l'établissement</b>  <b>Besoins permanents à temps incomplet, sous réserve que le contrat en cours au 31 mars 2011 prévoit un service égal à au moins 50 %.</b>	Agents en fonction ou en congé au 31 mars 2011 et agents dont le contrat a cessé entre le 1 <sup>er</sup> janvier et le 31 mars 2011 à l'exception de ceux licenciés pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire après le 31 décembre 2010  et  Ayant une durée de services publics effectifs au moins égale à 4 ans ETP auprès du même employeur :  Soit au cours des cinq années précédant le 31 mars 2011  Soit à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent dont au moins deux ans ETP au cours des quatre années précédant le 31 mars 2011.

## LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCÈS À L'EMPLOI TITULAIRE

### Principe

Les modalités d'accès à l'emploi titulaire se feront, sur le fondement de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, sans condition de diplôme, hormis le cas des professions réglementées par :

- examens professionnalisés ;
- concours réservés, notamment dans la catégorie A ;
- Des recrutements réservés sans concours pour l'accès au premier grade des corps de catégorie C accessibles sans concours.

*Articles 27 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012*

### Diplôme

Lorsque l'exercice de fonctions d'un corps est soumis à la détention d'un titre ou d'un diplôme exigé par une disposition législative, les candidats aux recrutements organisés pour l'accès à ce corps doivent être en possession de ce titre ou de ce diplôme.

*Article 5 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013*

## Les grades des corps accessibles par la voie de concours réservés

### Catégorie A

1° Personnels techniques :

- Ingénieurs hospitaliers ;
- Ingénieur hospitalier en chef de classe normale ;
- Ingénieurs hospitaliers de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris ;
- Ingénieur hospitalier en chef de classe normale de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris.

2° Personnels des services de soins et des services sociaux :

- Psychologues de classe normale ;
- Sages-femmes de classe normale ;
- Infirmiers en soins généraux du premier grade du corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés ;
- Infirmiers anesthésistes du troisième grade du corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés ;
- Infirmiers de bloc opératoire du deuxième grade du corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés ;
- Puéricultrices du deuxième grade du corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés ;
- Cadres socio-éducatifs du corps des cadres socio-éducatifs.

3° Personnels administratifs :

- Attachés du corps des attachés d'administration hospitalière.

Les concours réservés de recrutement dans le corps des attachés d'administration hospitalière sont par dérogation organisés au niveau local.

*Annexe 1 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013*

### **Catégorie B**

1° Personnels des services médico-techniques, de rééducation et des services sociaux :

- Manipulateurs d'électroradiologie médicale de classe normale ;
- Préparateurs en pharmacie hospitalière de classe normale ;
- Techniciens de laboratoire de classe normale ;
- Diététiciens de classe normale ;
- Ergothérapeutes de classe normale ;
- Masseurs-kinésithérapeutes de classe normale ;
- Orthophonistes de classe normale ;
- Orthoptistes de classe normale ;
- Pédicures-podologues de classe normale ;
- Psychomotriciens de classe normale ;
- Animateurs ;
- Assistants socio-éducatifs ;
- Conseillers en économie sociale et familiale ;
- Éducateurs de jeunes enfants de classe normale ;
- Éducateurs techniques spécialisés de classe normale ;
- Moniteurs-éducateurs.

*Annexe 1 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013*

### **Catégorie C**

1° Personnels des services de soins :

- Aides-soignants de classe normale.

*Annexe 1 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013*

### **Stage**

Les dispositions applicables en matière de stage et de sanction de stage pour les lauréats des concours et examens professionnels réservés sont celles prévues par le statut particulier du corps d'accueil pour les lauréats des concours internes de recrutement.

*Article 10 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013*

### **Spécificité des attachés**

Les lauréats des concours réservés d'attachés d'administration hospitalière sont nommés attachés d'administration hospitalière stagiaires et accomplissent un stage d'une durée d'un an au cours duquel ils reçoivent une formation d'adaptation à l'emploi qui comporte un enseignement théorique et des stages pratiques d'une durée totale de douze semaines organisée par l'École des hautes études en santé publique dont le contenu et les modalités ainsi que celles de sa validation sont fixés par arrêté du ministre chargé de la santé.

*Article 10 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013*

*Article 10-1 du décret n° 2001-1207 du 19 décembre 2001 portant statut particulier du corps des attachés d'administration hospitalière et modifiant le décret n° 90-839 du 21 septembre 1990 portant statuts particuliers des personnels administratifs de la fonction publique hospitalière*

### *Professions réglementées*

Le recrutement dans un corps dont l'activité est soumise à la détention d'un titre ou d'un diplôme exigé par une disposition législative s'effectue au vu des titres des candidats mais peut être complété d'épreuves.

*Article 10 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013*

### **Les grades des corps accessibles par la voie d'examen professionnalisés réservés**

#### *Catégorie B*

1° Personnels administratifs :

- Adjoint des cadres hospitaliers de classe normale
- Adjoint des cadres hospitaliers de classe supérieure ;
- Assistants médico-administratifs de classe normale
- Assistants médico-administratifs de classe supérieure ;

2° Personnels techniques :

- Techniciens hospitaliers ;
- Techniciens supérieurs hospitaliers de 2<sup>e</sup> classe ;
- Techniciens hospitaliers de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris ;
- Techniciens supérieurs hospitaliers de 2<sup>e</sup> classe de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris.

#### *Catégorie C*

1° Personnels techniques et ouvriers :

- Agents techniques spécialisés de 2<sup>e</sup> classe de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris ;
- Blanchisseurs ouvriers professionnels qualifiés de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris ;
- Blanchisseurs maîtres ouvriers de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris ;
- Conducteurs ambulanciers de 2<sup>e</sup> catégorie ;
- Conducteurs ambulanciers de 2<sup>e</sup> catégorie de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris ;
- Maîtres ouvriers ;
- Maîtres ouvriers de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris ;
- Dessinateurs ;
- Ouvriers professionnels qualifiés ;
- Ouvriers professionnels qualifiés de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris .

2° Personnels administratifs :

- Adjoint administratifs hospitaliers de 1<sup>er</sup> classe.

*Annexe 2 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013*

### **Stage**

Les dispositions applicables en matière de stage et de sanction de stage pour les lauréats des concours et examens professionnels réservés sont celles prévues par le statut particulier du corps d'accueil pour les lauréats des concours internes de recrutement.

*Article 10 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013*

## **Les grades des corps accessibles par la voie des recrutements réservés sans concours**

### **Catégorie C**

1° Personnels d'entretien et de salubrité :

- Agents d'entretien qualifiés ;
- Agents d'entretien qualifiés de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris ;
- Blanchisseurs de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris.

2° Personnels administratifs :

- Adjoint administratifs de 2<sup>e</sup> classe

3° Personnels des services de soins :

- Agents des services hospitaliers qualifiés.

*Annexe 3 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013*

## **Organisation du recrutement réservé sans concours**

### **Avis de recrutement**

Les recrutements réservés sans concours font l'objet d'un avis de recrutement qui indique :

- le nombre des postes à pourvoir ;
- la date prévue du recrutement ;
- le contenu précis du dossier de candidature à établir qui comporte en toute hypothèse une lettre de candidature et un curriculum vitae détaillé indiquant les emplois occupés ;
- les coordonnées du responsable auquel doit être adressé le dossier de candidature ;
- la date limite de dépôt des candidatures ;
- les conditions dans lesquelles les candidats sont convoqués à l'entretien prévu au II.

### **Publicité**

L'avis de recrutement est affiché, un mois au moins avant la date limite de dépôt des candidatures, sur tous les panneaux réservés à l'affichage administratif de l'établissement qui réalise le recrutement.

Il est en outre publié dans le même délai sur le site internet de l'établissement s'il existe.

### **Commission**

L'examen des candidatures est confié à une commission d'au moins trois membres, dont un au moins appartient à un établissement hospitalier autre que celui dans lequel les emplois sont à pourvoir et dont la composition respecte, dans toute la mesure du possible, la règle de parité entre les deux sexes.

L'autorité investie du pouvoir de nomination dans l'établissement qui organise le recrutement dans le ou les corps concernés fixe la composition de la commission et nomme ses membres.

Les membres de cette commission sont rémunérés par l'établissement dans lesquels les emplois sont à pourvoir dans les conditions du décret n° 2010-235 du 5 mars 2010 relatif à la rémunération des agents publics participant, à titre d'activité accessoire, à des activités de formation et de recrutement.

Cette commission peut se réunir en sous-commissions.

### **Examen des candidatures**

Au terme de l'examen de l'ensemble des dossiers de candidature déposés dans le délai fixé dans l'avis de recrutement, la commission auditionne les candidats dont le dossier a été déclaré recevable. A l'issue des entretiens, la commission arrête, par ordre d'aptitude, la liste des candidats déclarés aptes, en prenant notamment en compte les acquis de l'expérience professionnelle.

Cette liste peut comporter un nombre de candidats supérieur à celui des postes ouverts au recrutement afin qu'en cas de renoncement d'un candidat il soit fait appel au premier candidat suivant sur la liste. Cette liste est affichée sur tous les panneaux réservés à l'affichage administratif de l'établissement qui réalise le recrutement. Elle est en outre publiée sur le site internet de l'établissement s'il existe.

*Article 9 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013*

### **Stage**

Les agents recrutés par la voie de recrutements réservés sans concours sont nommés stagiaires et classés selon les dispositions du statut particulier du corps d'accueil.

Cependant, par dérogation aux dispositions de l'article 7 du décret du 12 mai 1997, la durée du stage est de six mois.

Cette durée peut, après avis de la commission administrative paritaire, être prolongée d'une durée au plus égale à la durée initiale, soit 6 mois.

A l'issue du stage, les agents dont les services ont donné satisfaction sont titularisés après avis de la commission administrative paritaire.

La durée du stage est prise en compte pour l'avancement dans la limite de six mois.

*III de l'article 10 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013*

### **La détermination du nombre de postes ouverts**

Le nombre d'emplois ouverts dans le cadre de ces recrutements est fixé par décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination dans chaque établissement en tenant compte du nombre d'agents éligibles sur toute la durée du dispositif, les agents en CDD à la date du 31 mars 2011 bénéficiant de la possibilité de parfaire leur ancienneté jusqu'à la date de clôture des inscriptions au recrutement réservé, dans la limite de deux ans.

### **Organisation des concours et des examens**

Les règles d'organisation générale des examens professionnalisés et des concours réservés, 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.

L'autorité qui organise les recrutements fixe leurs conditions d'organisation et nomme les membres des jurys.

Les jurys établissent, par ordre de mérite, la liste des candidats déclarés aptes. Les listes complémentaires sont établies et utilisées, pour chaque corps.

Lorsque les examens professionnalisés et les concours réservés sont organisés pour le compte de plusieurs établissements d'une même région ou d'un même département, le directeur de l'établissement comportant le plus grand nombre de lits de la région ou du département fixe les conditions d'organisation des recrutements et nomme les membres des jurys.

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.

*Article 10 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013*

### **Délais**

L'accès spécifique à l'emploi titulaire doit être organisé jusqu'au 13 mars 2016.

*Article 4 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013*

### **Information des personnels éligibles**

Les établissements procèdent chaque année à l'information des agents contractuels qu'ils emploient ou dont le contrat a pris fin depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011 sur les conditions fixées d'accès à la fonction publique hospitalière.

*Article 6 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013*

### **Suivi**

La mise en œuvre de l'accès à l'emploi titulaire fait l'objet d'un suivi régulier.

Un bilan annuel est présenté, dans chaque établissement devant le comité technique d'établissement et, à l'échelon national, devant le Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière.

*Article 6 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013*

### **Services effectifs**

Pour la détermination des services effectifs pour l'accès à certains grades, les services publics accomplis en tant qu'agent contractuels dans un emploi de même niveau que celui du corps d'intégration sont considérés comme des services effectifs accomplis dans le corps d'accueil et le grade d'intégration pour l'avancement de grade.

*Article 11 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013*

### **Position du contractuel pendant la période de stage**

***Les lauréats des recrutements réservés sont placés, au titre de leur contrat, en congé sans rémunération pendant la période de stage préalable à la nomination dans le corps.***

*IV de l'article 10 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013*

### **Classement**

Les agents sont classés dans les corps d'accueil dans les conditions prévues par les statuts particuliers pour les agents contractuels de droit public.

**LE RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC**

	Motifs	Durée maximum du contrat	CDI
<b>Fonction publique d'État</b>	Absence de corps de fonctionnaires	3 ans	Immédiatement (expérimentation) ou au bout de 6 ans sur un emploi de même niveau hiérarchique quelque soit le motif de recrutement y compris de manière discontinue si l'interruption d'activité n'excède pas 4 mois
	CAT.A Nature des fonctions ou besoins du service	3 ans	Au bout de 6 ans sur un emploi de même niveau hiérarchique quelque soit le motif de recrutement y compris de manière discontinue si l'interruption d'activité n'excède pas 4 mois
	Besoin permanent à temps non complet n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet	3 ans	Immédiatement ou au bout de 6 ans sur un emploi de même niveau hiérarchique quelque soit le motif de recrutement y compris de manière discontinue si l'interruption d'activité n'excède pas 4 mois
	Accroissement saisonnier d'activité	Prévue par décret	-
	Accroissement temporaire d'activité	Prévue par décret	
	Remplacement momentané d'agent	En fonction de l'absence de l'agent	

	Motifs	Durée maximum du contrat	CDI
<b>Fonction publique territoriale</b>	Faire face à une vacance de poste	1 an renouvelable une fois	-
	Remplacement momentané d'agent	En fonction de l'absence de l'agent	
	Faire face à une vacance de poste	1 an renouvelable une fois	
	Accroissement temporaire d'activité	12 mois sur 18 mois	
	Accroissement saisonnier d'activité	CDD 6 mois/12	
	Absence de corps de fonctionnaires	CDD 3 ans	Au bout de 6 ans sur un emploi de même niveau hiérarchique quelque soit le motif de recrutement y compris de manière discontinue si l'interruption d'activité est inférieure à 4 mois
	Cat. A Nature des fonctions ou besoins du service	CDD 3 ans	
	Communes de moins de 1 000 habitants : besoin permanent à temps non complet inférieur à un mi-temps	CDD 3 ans	
	Commune de moins de 1 000 habitants : secrétaires de mairie	CDD 3 ans	
Dans les communes de moins de 2 000 habitants : emplois dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité	CDD de 3 ans		
<b>Fonction publique hospitalière</b>	Remplacement momentané d'agent	En fonction de l'absence de l'agent remplacé	-
	Faire face à une vacance de poste	1 an renouvelable une fois	
	Accroissement temporaire d'activité	12 mois sur 18 mois	
	Nature des fonctions ou besoins du service	CDD de 3 ans	Immédiatement ou au bout de 6 ans sur un emploi de même niveau hiérarchique quelque soit le motif de recrutement y compris de manière discontinue si l'interruption d'activité est inférieure à 4 mois
	Fonctions nouvellement prises en charge par l'administration	CDD de 3 ans	
	Besoin permanent à temps non complet inférieur à un mi-temps	CDD de 3 ans	