



Lignes directrices de gestion

Ligne Directrice de Gestion n° 2 :

Les conditions de nomination

Avis du CTE du 15 juin 2021

Avis du CSE du 18 janvier 2023

Public concerné

Agents contractuels de la fonction publique.

Objet

La nomination dans la fonction publique représente généralement une étape importante dans la carrière d'un agent. La présente Ligne Directrice de Gestion (LDG n° 2) en fixe les conditions au Centre hospitalier d'Auch.

Durée

La Ligne Directrice de Gestion n° 2 fixant les conditions de nomination au Centre Hospitalier d'Auch est élaborée pour 5 ans, à compter de l'année 2021.

Elle pourra faire l'objet d'une révision au cours du quinquennat.

La présente mise à jour (version 2) est ainsi en date du 4 janvier 2023.

Dispositions sur la mise en stage

I. Conditions réglementaires et statutaires applicables en matière de recrutement dans la fonction publique hospitalière : rappels

1.1 - Principes généraux

La nomination dans la fonction publique se doit de respecter les principes réglementaires suivants :

- Garantie de l'égal accès aux emplois publics par le recrutement d'agents contractuels sur des emplois permanents (postes de remplacement temporaire ou postes permanents)
- Respect de l'égalité entre les femmes et les hommes et, plus généralement, de non-discrimination de l'agent en raison de son âge, sa couleur de peau, son orientation sexuelle, sa religion, ...



- Prise en compte des critères de sélection basés sur les compétences, la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle.

1.2 - Principes réglementaires

La nomination en qualité de stagiaire dans la fonction publique est encadrée réglementairement sur les points suivants :

Les conditions statutaires de nomination

Nomination sur postes permanents vacants uniquement

Critères d'éligibilité : nationalité française ou ressortissant de l'Union Européenne

Critères d'éligibilité : casier judiciaire (bulletin n° 2 ne comportant pas de sanction pénale incompatible avec l'exercice des fonctions)

Dispositions particulières pour les agents en situation de handicap (ils peuvent être directement nommés en qualité de titulaires sans réaliser de stage).

La reprise de l'activité professionnelle antérieure à la mise en stage

Conforme aux statuts et aux grades des trois catégories professionnelles A, B et C.

Annexe :
Fiche technique relative à la reprise d'ancienneté professionnelle

Les conditions de rémunération

Application des grilles indiciaires réglementaires

Primes afférentes au grade : soit aux titulaires uniquement, soit dès le début du stage, en fonction du type de prime et de la réglementation qui s'y applique

La durée du stage probatoire

1 an effectif

Prolongation possible de stage pour 6 mois, maximum 1 an

L'évaluation

Première évaluation à 6 mois de stage

Evaluation à 12 mois en vue de la titularisation

Evaluation à la fin effective du stage si prolongation de stage

Annexes :
Fiches d'évaluation des stagiaires
Avis du cadre sur la titularisation

II. Mise en œuvre au Centre Hospitalier d'Auch

Au-delà de la stricte réglementation, le Centre Hospitalier d'Auch fixe quelques règles spécifiques pour une mise en stage au sein de l'établissement :

2.1 - Vacance du poste

Une vigilance particulière est apportée sur la **vacance effective du poste** sur lequel sera affecté l'agent mis en stage.

2.2 - Condition d'ancienneté dans l'établissement

Règle générale : l'agent susceptible d'être proposé pour une mise en stage doit totaliser **24 mois de contrat(s)** sur le grade de nomination, avec une antériorité maximale de 36 mois.



Cette dernière condition pourra être **examinée au cas par cas** pour des situations particulières (ex. maternité suivie d'un congé parental, formation, interruption de contrats pour d'autres motifs, ...).

Règles particulières :

- **Pour certains métiers en tension**, en fonction du contexte national ou local et de certaines difficultés particulières de recrutement, le Centre Hospitalier d'Auch peut décider de réduire la durée de contrat(s) exigée avant mise en stage.

Actuellement (juin 2021), les masseurs-kinésithérapeutes et les ergothérapeutes contractuels dans l'établissement se voient ainsi proposer une mise en stage à 12 mois de contrat(s).

A compter du 1^{er} septembre 2021, les nouveaux agents recrutés dans le corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés ont également été concernés par cette possibilité de mise en stage à 12 mois de contrat(s).

A compter du 1^{er} janvier 2022, les nouveaux agents recrutés dans le corps des sages-femmes ont également été concernés par cette possibilité de mise en stage à 12 mois de contrat(s).

- **S'agissant des grades d'Agent de Service Hospitalier Qualifié (ASHQ) et Agent d'Entretien Qualifié (AEQ)**, à compter du 1^{er} septembre 2021, la durée d'ancienneté exigée avant mise en stage s'établit à 36 mois de contrat(s) pour les nouveaux agents recrutés.

2.3 - Rémunération

A la mise en stage, il est fait application de la réglementation : 1^{er} échelon du 1^{er} grade + reprise d'ancienneté professionnelle.

Cependant, la réglementation prévoit que, si, pour des raisons spécifiques, un agent contractuel bénéficiait d'un niveau de rémunération supérieur à ces conditions réglementaires antérieurement à sa mise en stage, il perçoit transitoirement une indemnité compensatrice visant à maintenir en tout ou partie son niveau de rémunération :

- Pour les catégories A et C, cette indemnité est calculée de sorte que l'agent conserve le bénéfice de son traitement antérieur jusqu'au jour où il bénéficie d'un traitement au moins égal de par le déroulement de sa carrière ;
- Pour les catégories B, cette indemnité est calculée de sorte que l'agent conserve le bénéfice de 80% de son traitement antérieur jusqu'au jour où il bénéficie d'un traitement au moins égal de par le déroulement de sa carrière.

Cette indemnité compensatrice fait donc l'objet d'une réduction progressive, au fur et à mesure de la prise d'échelons par l'agent.

2.4 - Avis favorable du cadre de proximité et du supérieur hiérarchique N+1.

Pendant la durée de son ou ses contrat(s), l'agent est reçu périodiquement en entretien d'évaluation par son encadrement.

À l'issue de la durée d'ancienneté préalable exigée avant mise en stage, **en cas d'avis défavorable ou réservé de l'encadrement, la mise en stage ne peut être envisagée**. Le cadre de proximité reçoit l'agent concerné en entretien pour l'en informer.

En fonction de la motivation de cet avis défavorable ou réservé, une « mise à l'épreuve » de l'agent peut être mise en place, sous la forme d'une période d'observation supplémentaire avec, le cas échéant :

- Changement d'affectation
- Objectifs professionnels redéfinis, réexpliqués et suivis
- Accompagnement personnalisé
- Etc...



Lorsque la période de contractualisation et/ou d'observation supplémentaire n'a pu mettre en évidence une acquisition des compétences ou un comportement professionnel adéquats, tant vis-à-vis des patients que des collègues ou de l'encadrement, il peut être mis fin au contrat **après entretien spécifique de la Direction des Ressources Humaines avec l'agent.**

III. Procédure au Centre Hospitalier d'Auch

Un tableau annuel des agents remplissant la condition d'ancienneté dans l'établissement au cours de l'année est élaboré par la Direction des Ressources Humaines au cours du dernier trimestre de l'année N-1.

Il est affiché sur le tableau d'affichage de la Direction (Hall du Self du personnel), de la Direction des Ressources Humaines, de l'EHPAD et de l'USLD. Il est transmis pour information aux représentants du personnel.

La publication des postes vacants ouverts à la mise en stage est réalisée en principe :

- Au plus tard au 1^{er} novembre de l'année N-1 pour les mises en stage du 1^{er} semestre de l'année N
- Au plus tard au 1^{er} mai de l'année N pour les mises en stage du 2nd semestre de l'année N.

A noter que **le nombre de postes ouverts à la mise en stage dans un grade peut ainsi être inférieur au nombre d'agents remplissant la condition d'ancienneté dans ce même grade.**

C'est donc bien au jury ou à la commission sur dossiers, et à la Direction des Ressources Humaines en dernier ressort, qu'il revient de se positionner sur les candidatures à retenir.

Une fois les postes publiés, les agents doivent adresser leur candidature (lettre de motivation et curriculum vitae) à la Direction des Ressources Humaines dans les délais impartis.

Pour rappel, les agents contractuels en CDI peuvent candidater à la mise en stage dans les mêmes conditions que les agents contractuels en CDD.

Les concours sont organisés conformément à la réglementation :

- Pour les catégories C, le concours doit réunir obligatoirement une commission dont la composition est réglementaire ; les candidats sont auditionnés.
- Pour les catégories A et B, au Centre Hospitalier d'Auch, un jury se réunit pour examiner les dossiers des candidats.

L'audition des candidats n'est pas systématique :

- pour les candidats de la catégorie A (concours sur titres) : elle est organisée, le cas échéant, à la demande jury, par exemple en cas de besoin pour départager certains candidats ;
- de la même manière pour les candidats de la catégorie B ; cependant, pour certains grades de catégorie B, l'audition est obligatoire, en fonction de la réglementation applicable au grade concerné.

La composition de la commission et des jurys varie selon les grades et filières concernés (représentants de la Direction des Soins, ou d'autres directions fonctionnelles) et associe en tout état de cause un représentant de la Direction des Ressources Humaines.

Annexe :
Procédure de recrutement/mise en stage par catégorie (concours)

Les jurys et commissions sur dossiers sont réunis de manière à permettre à l'autorité investie du pouvoir de nomination de rendre ses décisions soit pour le 1^{er} janvier de l'année N (mises en stage du 1^{er} semestre), soit pour le 1^{er} juillet de l'année N (mises en stage du 2nd semestre).



La date de nomination en qualité de stagiaire est fixée au 1^{er} du mois suivant le mois au cours duquel l'agent remplit la condition d'ancienneté dans l'établissement (ex. pour une entrée dans l'établissement au 3 janvier de l'année N-2, la date de nomination sera arrêtée au 1^{er} février de l'année N).

En tout état de cause, en aucun cas la date de nomination ne peut être antérieure aux avis des jurys et commissions sur dossiers.

Dispositions sur la titularisation

Pendant la durée de son stage, l'agent est reçu périodiquement en entretien d'évaluation par son encadrement.

A l'issue de la période de stage, **la titularisation de l'agent s'effectue après avis du cadre et du supérieur hiérarchique N+1.**

Dans le cas d'un avis défavorable ou réservé, le cadre de proximité reçoit l'agent en entretien pour l'en informer.

Les agents sont en tout état de cause informés individuellement de cet avis par courrier de la Direction des Ressources Humaines.

La décision finale de nomination appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination et ne pourra en tout état de cause intervenir en l'absence d'un **certificat médical d'aptitude** délivré par un médecin agréé ou par le médecin du travail.

La présentation du dossier de l'agent en Commission Administrative Paritaire (CAP) est obligatoire dans le cas où la titularisation est refusée.

L'agent peut saisir la CAP compétente.

Il peut également saisir un défenseur syndical d'une organisation syndicale représentative dans l'établissement.

Il peut enfin déposer un recours gracieux auprès du chef d'établissement (représenté par la Direction des Ressources Humaines), et/ou un recours auprès du Tribunal administratif compétent dans les délais réglementaires.



Centre Hospitalier d'Auch

EN GASCOGNE

Soigner & prendre Soins

Direction des Ressources Humaines

Gestion des effectifs

Evaluation d'un agent stagiaire

1^{ère} période (1^{er} semestre)

2^{ème} période (2^{ème} semestre)

Nom - Prénom		Matricule	
Grade :		Affectation	

Mise en stage le		Période d'évaluation : du		au	
------------------	--	---------------------------	--	----	--

EXECUTION DU TRAVAIL	Avis (commentés, le cas échéant)
-en respectant les procédures ?	
-en restant dans son domaine d'activité ?	
-avec la régularité exigée ?	
-avec rigueur et application ?	
-avec bon sens et esprit d'initiative ?	

CAPACITE A TRAVAILLER AVEC AUTRUI	Avis (commentés, le cas échéant)
-est-il.elle ponctuel.le ?	
-aide-t-il.elle ses collègues ?	
-est-il.elle curieux.se/investi.e dans les projets du service /d'équipe ?	

TENUE GENERALE	Avis (commentés, le cas échéant)
-sa présentation est-elle correcte ?	
-est-il.elle courtois.e (vocabulaire, politesse) ?	

COMMUNICATION vis-à-vis des hospitalisés, des familles, des agents	Avis (commentés, le cas échéant)
-a-t-il.elle le sens de l'accueil, du contact ?	
-est-il.elle respectueux.se ?	
-fait-il.elle preuve de discrétion ?	
-a-t-il.elle une communication adaptée dans ses relations avec autrui ?	
-a-t-il.elle un comportement adapté dans ses relations avec autrui ?	

(Synthèse de l'évaluation d'un agent stagiaire à réaliser avec le cadre hiérarchique N+1)

Nom - Prénom		Grade :
Mise en stage le		Période d'évaluation : du au

SYNTHESE DE L'EVALUATION	Avis commentés
Points positifs	
Points à améliorer	
La mise en œuvre d'un accompagnement plus personnalisé est-elle nécessaire ? Sous quelles modalités ? Sur quels objectifs ?	
Appréciation générale	

L'appréciation de la période de stage évaluée, dans l'optique de la titularisation, est globalement :

<input type="checkbox"/> Favorable	<input type="checkbox"/> En bonne voie pour la titularisation à l'issue du stage au regard des premiers mois de stage accomplis <input type="checkbox"/> Des efforts restent à accomplir sur la seconde partie du stage au regard de l'évaluation ; ceux-ci paraissent réalisables d'ici la fin du stage et sous cette condition, une issue favorable est envisageable en vue de la titularisation (avis conditionnel)
<input type="checkbox"/> Défavorable	<input type="checkbox"/> La titularisation paraît difficilement envisageable à ce stade sans de très sérieux efforts à accomplir sur la deuxième partie du stage ; avis réservé et conditionné par la réalisation des objectifs fixés ci-dessus <input type="checkbox"/> La titularisation paraît fortement compromise au vu de ces premiers 6 mois et une réorientation professionnelle doit être envisagée dès à présent ; avis très réservé

Auch, le Le Cadre ou Responsable du Service <i>(Nom, Qualité, Signature)</i>	Auch, le Le Cadre Supérieur de Santé ou Hiérarchique (N+1) <i>(Nom, Qualité, Signature)</i>
--	---

Visa du Directeur·rice Fonctionnel.le : *Date et signature*

Visa de la DRH : *Date et signature*

Suivi : Décision DRH :

Fiche outil : Synthèse des dispositifs de reprise d'ancienneté applicables dès la mise en stage d'un agent de la FPH

	ACTIVITE PUBLIQUE Reprise de services pour l'activité effectuée préalablement en qualité de contractuel.le de droit public ou d'ancien.ne fonctionnaire civil.e ou d'ancien.ne militaire	OU	ACTIVITE PRIVEE Reprise de services, en qualité de salarié (uniquement) , pour l'activité effectuée préalablement sous un régime autre que celui d'agent public
Catégorie A	<ul style="list-style-type: none"> Services accomplis dans un emploi du niveau de la catégorie A : 1/2 de la durée jusqu'à 12 ans et 3/4 au-delà Services accomplis dans un emploi du niveau de la catégorie B : 6/16 pour la fraction des services compris entre 7 ans et 16 ans et 9/16 au-delà de 16 ans (les 7 premières années ne sont pas prises en compte) Services accomplis dans un emploi du niveau de la catégorie C : 6/16 pour la fraction des services excédant dix ans (les 10 premières années ne sont pas prises en Compte) 	OU	1/2 de la durée totale exercée, dans la limite de 7 ans, en qualité de salarié.e et dans des fonctions et domaines d'activité proches de ceux dans lesquels ils sont nommés dans la limite de 7 ans.
Catégorie B	<ul style="list-style-type: none"> 3/4 de la durée des services accomplis dans un emploi au moins équivalent à celui de la catégorie B 1/2 de la durée des services accomplis dans un emploi de niveau inférieur 	OU	1/2 de la durée des services accomplis, dans la limite de 8 ans, en qualité de salarié.e et dans des fonctions d'un niveau au moins équivalent à celui de la catégorie B.
Catégorie C	<ul style="list-style-type: none"> Nomination dans un grade relevant de l'échelle C1 : 3/4 de la durée des services accomplis en équivalent temps plein Nomination dans un grade relevant de l'échelle C2 : Classement suivant tableau du décret 2016-636 du 19/05/2016 – article 6-II 	OU	<ul style="list-style-type: none"> Nomination dans un grade relevant de l'échelle C1 : 1/2 de la durée des services accomplis en équivalent temps plein Nomination dans un grade relevant de l'échelle C2 : Classement suivant tableau du décret 2016-636 du 19/05/2016 – article 7-II
OU	reprise de l'activité pour <u>services similaires</u>, suivant les dispositions particulières des décrets spécifiques à chaque grade, pour : Psychologues Sages-femmes Cadres de Santé Paramédicaux Infirmiers en Soins Généraux et Spécialisés Infirmiers Anesthésistes Assistants Socio-éducatifs de Service Social Personnels de rééducation (catégorie A et B) Personnels médico-techniques (catégorie A et B) Aides-soignants.		

Reprise de services spécifiques pour Services militaires, Service Civique et du Volontariat international :

Reprise de la totalité des services.

Bonifications spécifiques :

- Bonifications liées aux diplômes : reprise de 12 mois pour les diététiciens, les techniciens de laboratoire, les préparateurs en pharmacie ;
- Bonification de 6 mois, dans la limite de la durée exigée pour un avancement à l'échelon supérieur, pour les diététiciens, les techniciens de laboratoire, les préparateurs en pharmacie classés au 2^e échelon du grade de classe normale.



Catégorie A

Concours sur titres

- Publication : ARS + affichage établissement
- 1 mois de délai de dépôt des candidatures
- Constitution du jury : déterminée par la réglementation du grade concerné par le concours
- Etude du dossier par les membres du jury (*au plus tôt le mois suivant la date de clôture des candidatures*) + prise en compte de l'avis des Cadres N et N+1
- Audition des candidats : facultative
- Parution des résultats : courrier à l'agent + affichage établissement
- Décision administrative sous réserve de la réception d'un avis médical d'aptitude délivré par le médecin du travail ou à défaut par un médecin agréé

Catégorie B

- Publication ARS + affichage établissement
- 1 mois de délai de dépôt des candidatures
- Constitution du jury : déterminée par la réglementation du grade concerné par le concours
- Epreuve d'admissibilité et/ou d'admission (*un mois après la date de clôture des candidatures*) + prise en compte de l'avis des Cadres N et N+1
- Audition des candidats : en fonction de la réglementation applicable au grade
- Parution des résultats : courrier à l'agent + affichage établissement
- Décision administrative sous réserve de la réception d'un avis médical d'aptitude délivré par le médecin du travail ou à défaut par un médecin agréé

Catégorie C

- Publication ARS + affichage établissement
- 2 mois de délai de dépôt des candidatures
- Constitution de la commission (composée d'au moins trois membres, dont un au moins est extérieur à l'établissement)
- Epreuve d'admissibilité et d'admission, avec audition des candidats + prise en compte de l'avis des Cadres N et N+1
- Parution des résultats : courrier à l'agent + affichage établissement
- Décision administrative sous réserve de la réception d'un avis médical d'aptitude délivré par le médecin du travail ou à défaut par un médecin agréé

La phase d'admissibilité du concours externe sur titres consiste en la sélection, par le jury/la commission, des dossiers des candidats qui ont été autorisés à prendre part à ce concours. **S'il y a lieu, l'épreuve d'admission** au concours externe sur titres consiste en un entretien à caractère professionnel avec le jury/la commission.



Centre Hospitalier d'Auch

EN GASCOGNE

Soigner & prendre Soins

Direction des Ressources Humaines

Gestion des effectifs

**Evaluation en vue de la
Titularisation**

A retourner avant le :

Nom - Prénom		Matricule	
Grade		Affectation	

Mise en stage le	
------------------	--

EXECUTION DU TRAVAIL	Avis (commentés, le cas échéant)
-en respectant les procédures ?	
-en restant dans son domaine d'activité ?	
-avec la régularité exigée ?	
-avec rigueur et application ?	
-avec bon sens et esprit d'initiative ?	

CAPACITE A TRAVAILLER AVEC AUTRUI	Avis (commentés, le cas échéant)
-est-il.elle ponctuel.le ?	
-aide-t-il.elle ses collègues ?	
-est-il.elle curieux.se/investi.e dans les projets du service /d'équipe ?	

TENUE GENERALE	Avis (commentés, le cas échéant)
-sa présentation est-elle correcte ?	
-est-il.elle courtois.e (vocabulaire, politesse) ?	

COMMUNICATION vis-à-vis des hospitalisés, des familles, des agents	Avis (commentés, le cas échéant)
-a-t-il.elle le sens de l'accueil, du contact ?	
-est-il.elle respectueux.se ?	
-fait-il.elle preuve de discrétion ?	
-a-t-il.elle une communication adaptée dans ses relations avec autrui ?	
-a-t-il.elle un comportement adapté dans ses relations avec autrui ?	

(Synthèse de l'évaluation d'un agent stagiaire à réaliser avec le cadre hiérarchique N+1)

Nom - Prénom		Grade :
Mise en stage le		

SYNTHESE DE L'EVALUATION	Avis commentés
Points positifs	
Points à améliorer	
La mise en œuvre d'un accompagnement plus personnalisé est-elle nécessaire ? Sous quelles modalités ? Sur quels objectifs ?	
Appréciation générale	

Avis sur la titularisation :

Favorable

Défavorable

demande de prolongation de stage

fin de stage

Auch, le
Le Cadre ou Responsable du Service
(*Nom, Qualité, Signature*)

Auch, le
Le Cadre Supérieur de Santé ou Hiérarchique (N+1)
(*Nom, Qualité, Signature*)

Visa du Directeur·rice Fonctionnel.le : *Date et signature*

Visa de la DRH : *Date et signature*

Suivi : Décision DRH :