



# Lignes directrices de gestion

## Ligne Directrice de Gestion n° 1 :

### Le recrutement et la carrière des agents contractuels

**Avis du CTE du 15 juin 2021**

**Avis du CSE du 18 janvier 2023**

#### *Public concerné*

Agents contractuels de droit public de la fonction publique.

#### *Objet*

Par principe, les emplois permanents dans la fonction publique hospitalière sont occupés par des fonctionnaires ; le recours aux agents contractuels est dérogatoire.

Issu de la loi de transformation de la fonction publique, le décret n°2019-1414 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels vient cependant étendre le champ des possibilités de recrutement d'agents contractuels.

La présente Ligne Directrice de Gestion fixe, s'agissant des contractuels au Centre Hospitalier d'Auch, les emplois permanents susceptibles de leur être ouverts, les conditions de leur rémunération au recrutement et tout au long de la carrière.

#### *Durée*

La Ligne Directrice de Gestion n°1 fixant les orientations et critères en matière de politique de recrutement et d'emploi des contractuels est élaborée pour 5 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 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 relatives aux agents contractuels**

### **Analyse du besoin et des ressources**

Le recrutement d'agents, et notamment contractuels, au sein du Centre Hospitalier d'Auch s'effectue après une analyse du besoin et en fonction de différents éléments (liste non exhaustive) :

- La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) :
  - Maquettes organisationnelles, définissant le nombre et la qualification des postes nécessaires à l'organisation mise en place dans chaque service ;
  - Organigrammes-cibles de chacune des directions fonctionnelles, définissant les effectifs-cibles, les corps et les grades à atteindre ;
  - Les perspectives de départ d'agents (retraite, mutation, etc.) et la nécessité de les anticiper ;
  - Les nécessités de remplacement pour absentéisme (court ou long) ;
  - L'identification des métiers « en tension », ou des métiers en évolution (nouveaux métiers) ;
- La définition des postes, qui passe par l'élaboration d'une fiche de poste (profil de poste et place dans l'organigramme) ;
- L'analyse des formations à suivre le cas échéant, en adéquation avec les missions proposées ;
- La nature du contrat ou du poste susceptible d'être proposé : CDD, CDI, poste de titulaire ;
- La rémunération susceptible d'être proposée ;
- L'analyse des ressources disponibles sur le moment au centre hospitalier (modalités de financement des postes, au besoin via des études médico-économiques ciblées).

### **Politique d'emploi des agents contractuels**

En 2020, la proportion d'agents contractuels au sein du Centre hospitalier est de **17,3% des effectifs non médicaux physiques** de l'établissement (221 agents sur 1275), ce qui représente une proportion relativement faible en comparaison de la moyenne nationale, qui s'établit à 20,3% dans la fonction publique hospitalière<sup>1</sup>, et dénote donc d'une politique désormais ancienne de résorption de la précarité au sein de l'établissement.

Parmi ces effectifs de contractuels, une **progression très importante du volume de CDI** peut être observée : l'établissement est ainsi passé d'une proportion de 5,9% de CDI en 2019 à une proportion de 20,8% en 2020 ; il s'agit ici du reflet de la politique volontariste de l'établissement en matière d'attractivité à destination des personnels infirmiers, auxquels un CDI est désormais systématiquement proposé à l'entrée dans l'établissement.

Les agents contractuels peuvent bénéficier en fonction des cas :

- D'un contrat sur emploi permanent ;
- D'un contrat de remplacement (poste non vacant) ;
- D'un contrat de projet (cette modalité de mission temporaire n'est pour l'heure pas utilisée au Centre Hospitalier d'Auch).

### **Prospection, recherche, sélection**

La prospection, la recherche et la sélection des agents contractuels se doivent de respecter plusieurs principes :

- Garantie de l'égal accès aux emplois publics par le recrutement d'agents contractuels sur des emplois permanents, sur postes vacants et non vacants ;
- Respect de l'égalité entre les femmes et les hommes et plus généralement non-discrimination de l'agent en raison de son âge, sa couleur de peau, son orientation sexuelle, sa religion, ... ;
- Critères de sélection basés sur les compétences, la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle ;

---

<sup>1</sup> Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2020, Ministère de la Transformation et de la Fonction Publiques.

- Principe de précision sur la nature et la durée des contrats proposés.

Comme pour l'ensemble de la fonction publique, le Centre Hospitalier a l'obligation de privilégier la voie d'une publication des vacances de postes en interne, ou à tout le moins d'une publication à destination d'agents de la fonction publique. La réglementation indique en effet :

*Lorsque l'emploi relève du premier alinéa de l'article 9 de la loi n°86-33 (emploi permanent à temps complet), l'examen des candidatures des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire (ou le renouvellement du contrat d'un agent) n'est possible que lorsque l'autorité investie du pouvoir de nomination a établi le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi.*

En pratique, la DRH publie une vacance interne en amont d'une éventuelle publication externe, ou publie des vacances interne et externe simultanément, selon le degré d'urgence à pourvoir le poste et les compétences et qualifications spécifiques à pourvoir et présentes dans l'établissement, et ce en concertation avec l'encadrement hiérarchique concerné.

Il s'ensuit que, si, à compétences égales, la sélection privilégie le recrutement d'un fonctionnaire (déjà présent dans l'établissement ou venant de l'extérieur), **le processus de recrutement peut également conduire à privilégier la candidature d'un agent contractuel** lorsque que l'établissement estime que les candidats fonctionnaires ne disposent pas des compétences attendues pour la conduite des missions du poste.

La procédure de recrutement est identique à celle décrite dans la Ligne Directrice de Gestion n°5 relative à la mobilité.

Annexe :  
Procédure de recrutement appliquée à l'ensemble des postes à pouvoir (cf. LDG n°5)

### **Conditions du recrutement**

**L'aptitude** du candidat au poste doit en principe être vérifiée à la conclusion du contrat. Au Centre Hospitalier d'Auch, l'absence de médecin du travail présent constamment sur site rend difficile la mise en œuvre effective de cette condition de recrutement.

Toutefois, lorsqu'au décours du déroulé du contrat, l'agent contractuel ne satisfait plus cette condition et que cette inaptitude est médicalement attestée, le contrat n'est pas renouvelé.

**Le bulletin n°2 du casier judiciaire** du candidat est également vérifié. Lorsque le casier judiciaire du candidat fait état d'une sanction pénale qu'elle juge incompatible avec l'exercice des fonctions, la Direction des Ressources Humaines peut décider de ne pas renouveler le contrat de l'agent.

### **Type de contrat**

- **Par défaut**, le Centre Hospitalier d'Auch propose aux agents des **contrats à durée déterminée (CDD)**.

Par rapport à la durée du CDD, la réglementation en vigueur dispose :

*Lorsque l'agent est recruté en CDD, la durée du contrat est de 3 ans maximum, renouvelables par reconduction expresse, dans la **limite de 6 ans**. Au-delà de 6 ans, le contrat ne peut être renouvelé qu'en CDI. Si l'agent justifie déjà de 6 ans de services publics dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, le recrutement se fait directement en CDI. La durée de 6 ans est comptabilisée pour l'ensemble des services accomplis auprès du même établissement. Les services accomplis à temps non complet et à temps partiel sont assimilés à des services effectués à temps complet. Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte si la durée des interruptions entre 2 contrats ne dépasse pas 4 mois. Lorsqu'un agent justifie de 6 ans de services*

*publics avant la fin de son CDD en cours, l'établissement peut proposer à l'agent de conclure un CDI. Si l'agent refuse, il est maintenu en fonctions jusqu'à la fin de son CDD en cours.*

Lorsque le CDD s'applique à un poste non vacant (remplacement d'absentéisme), la durée du contrat et de ses renouvellements suivent celle de l'absence et de ses prolongations éventuelles.

Lorsque le CDD s'applique à un poste établi comme vacant par la Direction des Ressources Humaines, les renouvellements de contrat sont généralement séquencés de la manière suivante :

- CDD d'1 mois pour évaluation
- Puis 1<sup>er</sup> CDD de 3 mois
- Eventuellement 2<sup>nd</sup> CDD de 3 mois
- Puis CDD suivants de 6 mois

Au cas par cas, la Direction des Ressources Humaines se réserve toutefois la possibilité de s'affranchir de ce séquençage et d'appliquer des durées différentes.

L'inaptitude constatée médicalement d'un agent contractuel empêche le renouvellement du contrat (par exemple, si l'agent est en arrêt maladie au moment où le renouvellement du CDD doit avoir lieu).

De même, si l'agent doit commencer un congé maternité, le CDD n'est pas renouvelé<sup>2</sup>.

L'agent concerné est en tout état de cause informé du non renouvellement par courrier et ce courrier lui précise qu'il lui appartient de revenir vers la Direction des Ressources Humaines lorsque son aptitude au poste pourra de nouveau être prononcée.

Le cas échéant, l'établissement s'engage à proposer un nouveau recrutement par contrat à cet agent, sous réserve de l'évaluation de sa valeur professionnelle constatée antérieurement et/ou de l'avis du supérieur hiérarchique antérieur, mais également sous réserve de vérifier que le poste demeure vacant (ou un poste à fonctions équivalentes).

- *Par exception*, l'établissement peut décider de proposer un **contrat à durée indéterminée (CDI)**.

Un CDI peut être proposé pour les métiers « en tension », pour lesquels sont constatées des difficultés particulières de recrutement et de fidélisation.

Depuis 2020, c'est ainsi le cas des infirmiers ; c'est également désormais le cas des masseurs-kinésithérapeutes et des ergothérapeutes depuis 2021, mais aussi des sages-femmes recruté(e)s depuis 2022.

Un CDI peut également être proposé lorsque le poste comporte une technicité particulière (cas de certains attachés d'administration ou de certains ingénieurs).

Le CDI comporte une période d'essai de 3 mois qui peut être renouvelée une fois, sur évaluation du cadre hiérarchique et par décision expresse.

## **Rémunération**

Dans la réglementation, **la rémunération des agents contractuels est libre, peut faire l'objet d'une négociation** et ne s'appuie pas forcément sur les grilles applicables au traitement des agents stagiaires et titulaires.

Pour des raisons pratiques liées aux modalités techniques de paye, il est toutefois fait référence à ces mêmes grilles pour ce qui concerne la rémunération des contractuels.

Par principe et sauf négociation avec l'agent concerné, le Centre Hospitalier d'Auch recrute au **1<sup>er</sup>**

---

<sup>2</sup> Cependant, la durée légale du congé maternité (hors congé pathologique) sera prise en compte pour évaluer la durée totale d'ancienneté de l'agent au moment de la mise en stage, et ce afin de ne pas pénaliser les agents féminins.

## **échelon du 1<sup>er</sup> grade** du corps concerné.

A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021, l'accord de 2016 relatif à l'avenir de la fonction publique sur la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (dit « protocole PPCR ») a été appliqué à la rémunération des agents contractuels positionnés au 1<sup>er</sup> échelon du 1<sup>er</sup> grade de leur corps.

A compter de 2021 puis 2022 et 2023, ce sont désormais les dispositions relatives à la revalorisation d'un certain nombre de corps de la fonction publique hospitalière dans le cadre des accords du « Ségur de la Santé » qui sont désormais applicables aux contractuels du Centre Hospitalier<sup>3</sup>.

Le niveau de rémunération proposé peut également dépendre d'autres facteurs :

- Grade-cible et qualification recherchée pour le recrutement ;
- Type de métier et difficulté éventuelle de recrutement sur ce type de métier ;
- Expérience et ancienneté professionnelles du candidat ;
- Principe incontournable d'équité de rémunération entre agents contractuels et agents titulaires et stagiaires ;
- Niveau de rémunération qui sera atteint au moment de la mise en stage, notamment compte tenu du jeu de la reprise d'ancienneté, de façon à assurer une certaine stabilité de rémunération lors de la nomination en qualité de stagiaire, primes et indemnités comprises.

Comme le prévoit la réglementation, les agents contractuels peuvent demander à **négoier leur rémunération tous les 3 ans**, par courrier adressé à la Direction des Ressources Humaines.

## **Accueil, intégration, formation**

Les agents contractuels sont accueillis dans l'établissement de la même manière que les agents titulaires :

- A ce titre, ils bénéficient de la journée d'accueil des nouveaux arrivants ;
- Le livret d'accueil leur est également remis ;
- Des actions plus spécifiques d'accueil et d'intégration peuvent être organisées à l'échelle de leur service d'affectation (procédure et livret d'accueil spécifiques).

*Annexe :  
Livret d'accueil de l'établissement (en cours de révision)*

Ils bénéficient également des mêmes droits à la formation continue que les agents stagiaires et titulaires (hors études promotionnelles).

## **Evaluation**

Les agents contractuels sont évalués périodiquement par leur encadrement hiérarchique (cadre de proximité) :

- A à 1 mois de contrat
- A 3 mois de contrat
- Puis Entretien annuel d'évaluation

Le cadre supérieur est sollicité pour rendre un avis à chaque renouvellement de contrat.

## **Mobilité**

Les agents contractuels peuvent, s'ils le souhaitent, candidater sur les postes vacants publiés en interne.

---

<sup>3</sup> La revalorisation leur ayant été appliquée au fur et à mesure de la sortie des textes, mais, pour des raisons purement pratiques de mise en paye, avec un décalage de quelques mois par rapport aux stagiaires et titulaires, prioritaires dans la mesure où les mesures n'avaient en principe vocation qu'à leur être applicables à eux sur le plan réglementaire.