



Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

DOCUMENTATION FEDERALE

☎ 01 55 82 87 56 – e.mail : doc@sante.cgt.fr

CONTRACTUELS

Fonction Publique Hospitalière

Mise à jour : Février 2018

EDITO

L'administration, comme nous le constatons dans les hôpitaux et les établissements de l'Action Sociale, a souvent recours à des personnels non titulaires, relevant de situations juridiques diverses. Leur seul point commun est de ne pas être fonctionnaire et de ne pas bénéficier du statut.

La majorité des contractuels auxquels les directions ont recours relève de règles de droit public. En effet, ils exercent des fonctions les faisant participer directement à l'exécution du service public administratif.

Certains d'entre eux relèvent du droit privé comme par exemple les contrats aidés.

Constituant plus de 20% des emplois dans la Fonction Publique Hospitalière, la Fédération a jugé utile la publication de cette brochure permettant à nos organisations syndicales et à nos militants de mieux les aider, de mieux les défendre au quotidien, de leur proposer l'action pour que le plus grand nombre de contractuels soit titularisé dans un emploi de la Fonction Publique Hospitalière.

Le Secteur L.D.A.J.

SOMMAIRE

Modalités de recrutement des agents contractuels	5
Forme du Contrat	6
Contenu du contrat	6
Durée du Contrat	6
Exécution du contrat	7
Droits et Obligations des agents contractuels	7
Contrepartie des obligations.....	7
La rémunération de l'agent contractuel.....	7
La constitution d'un droit à retraite	8
La protection sociale.....	8
Congés	8
Droits syndicaux.....	11
La formation professionnelle	11
Les perspectives de titularisation.....	12
Le droit disciplinaire applicable aux agents non titulaires	12
Licenciement - Fin de contrat.....	13
a) <u>Licenciement</u>	<u>13</u>
b) <u>Fin de contrat</u>	<u>13</u>
c) <u>Indemnité de licenciement</u>	<u>14</u>
Priorité de réemploi	14
RECOURS.....	14
AMNISTIE	14

Modalités de recrutement des agents contractuels

Dans la Fonction Publique Hospitalière, l'établissement peut recourir aux contractuels pour six motifs :

1. Lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifie notamment lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires hospitaliers susceptibles d'assurer ces fonctions ou lorsqu'il s'agit de fonctions nouvellement prises en charge par l'administration ou nécessitant des connaissances techniques hautement spécialisées
2. Pour les emplois à temps non complet d'une durée inférieure au mi-temps et correspondant à un besoin permanent sont occupés par des agents contractuels :
 - Par CDD de 3 ans maximum, renouvelable par décision expresse pour la même durée (au-delà de 6 ans, le contrat ne peut être renouvelé qu'en CDI).
 - Ou directement en CDI.
3. Pour assurer le remplacement momentané de titulaires indisponibles ou autorisés à exercer leur fonction à temps partiel.
4. Ils peuvent aussi être recrutés pour faire face temporairement et pour une durée maximale d'un an à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions statutaires pour assurer la continuité du service.
5. Les directeurs peuvent être détachés sur des contrats de droit public pour une mission d'une durée limitée visant à rétablir le bon fonctionnement d'un de ces établissements.
6. Recours à l'intérim selon les dispositions de l'article L. 1251-1 du Code du Travail :
 - Contrat de mission entre le salarié et la société d'intérim.
 - Contrat de mise à disposition entre l'établissement et la société d'intérim.
 - Le contrat de mission, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice. Cas de recours :
 - o Remplacement d'un salarié en cas d'absence.
 - o Accroissement temporaire d'activité.
 - o Besoin occasionnel ou saisonnier.
 - o En cas d'emploi qui ne peut être immédiatement pourvu.

Dans la Fonction Publique Hospitalière, ces salariés sont engagés par dérogation à l'article 3 du Titre 1^{er} du Statut Général, en conformité aux articles 9 et s. de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986.

Les agents engagés selon les motifs de recours 1 et 2 le sont en conformité avec l'article 9 de la Loi 86-33.

Les agents engagés selon les motifs de recours 3 et 4 le sont en conformité avec l'article 9-1 de la Loi 86-33.

Le directeur détaché selon le 5, l'est en conformité avec l'article 9-2 de la Loi 86-33.

Le recours à l'intérim selon le 6 renvoie à l'article 9-3 de la Loi 86-33.

Les agents contractuels recrutés selon les dispositions des articles 9 et 9-1 de la loi 86-33 sont régis par le Décret 91-155 ainsi que :

- Les agents contractuels relevant des dispositions de l'article 13 de la Loi 85-1468 du 31/12/1985.
- Les personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail qui peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel dans les emplois de catégories A, B et C pendant une période correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du corps dans lequel elles ont vocation à être titularisées.
- Lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, il appartient à cette personne publique de proposer à ces salariés un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires.
- Les médecins du Travail sous réserve des dispositions de Code du Travail les concernant et du Code de Déontologie.

L'engagement se fait obligatoirement par un contrat écrit dans les formes définies à l'article 4 du décret du 6 février 1991.

Le principe du recrutement sur concours ne s'applique pas au cas des agents non titulaires. Toutefois ces engagements doivent respecter un certain nombre de conditions requises par les textes réglementaires. Pour la Fonction Publique Hospitalière, elles sont énumérées à l'article 3 du décret du 6 février 1991.

Dans la santé et l'action sociale, quelques conditions spécifiques existent. Une infirmière recrutée pour une période déterminée possédera un des titres exigés par le Code de la Santé Publique. Pour certains personnels, l'obligation de posséder un diplôme n'est pas inscrite dans ledit code tout en restant néanmoins une obligation sine qua non. C'est par exemple le cas des psychologues pour lesquels le diplôme exigé n'est pas fixé précisément même si la spécialité « psychologue » doit clairement apparaître (Loi n° 85-772 du 25 juillet 1985).

Forme du Contrat

Contrat ou engagement pour la fonction publique hospitalière, tous ces actes doivent être obligatoirement écrits ainsi que le soulignent « expressément » les dispositions réglementaires précitées.

Contenu du contrat

En ce qui concerne le contenu du contrat, certains éléments doivent obligatoirement être mentionnés comme le montre le tableau ci-dessous.

Le contrat peut apporter aussi d'autres précisions notamment en ce qui concerne les droits et obligations des agents comme l'indique l'exemple annexé au document.

Eléments obligatoires.

Forme et contenu du contrat	Fonction Publique Hospitalière
Forme du contrat	Contrat écrit.
Visa de la base légale de recrutement (article et alinéa éventuellement).	Obligatoire.
Mention de la date d'effet et de fin du contrat.	Obligatoire pour les agents recrutés sur la base des articles 9, 9-1 et 27 II° de la loi 86-33.
Définition du poste occupé.	Obligatoire
Identification de l'agent remplacé.	Obligatoire pour les agents recrutés sur la base de l'article 9-1, I de la loi 86-33.
Droits et obligations.	Idem.
Conditions d'emploi.	Obligatoire notamment les modalités de rémunération.
Conformité à l'article R 4626-11 du Code du Travail.	Médecins du travail.
Période d'essai.	Ne se présume pas, doit obligatoirement être stipulée.
Renouvellement.	Obligatoirement stipulé pour être opposable.

Durée du Contrat

Les agents recrutés dans le cadre de l'article 9 de la Loi 86-33 peuvent être engagés par des contrats d'une durée indéterminée ou déterminée. Lorsque les contrats sont conclus pour une durée déterminée, celle-ci est au maximum de trois ans. Ces contrats sont renouvelables par décision expresse dans la limite d'une durée maximale de six ans.

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

Les agents recrutés dans le cadre de l'article 9-1 I de la Loi 86-33 pour assurer le remplacement momentané d'un fonctionnaire ou d'un contractuel absent ou autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel, le sont à durée déterminée dans la limite de la durée d'absence de l'agent remplacé.

Les agents recrutés dans le cadre de l'article 9-1, II de la Loi 86-33 pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire le sont à durée déterminée qui ne peut excéder un an et si les formalités de recrutement d'un fonctionnaire sont effectives. Si la procédure de recrutement n'a pu aboutir, le contrat peut être prolongé d'un an.

Les agents recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, lorsque celui-ci ne peut être assuré par des fonctionnaires le sont en contrat à durée déterminée qui ne peut excéder 12 mois sur 18 mois consécutifs.

Exécution du contrat

Le décret n° 91-155 du 6 Février 1991 modifié par le décret n° 2015-1434 du 5 novembre 2015 (J.O. du 22/08/98) régit la situation des agents non titulaires de la fonction publique hospitalière.

Ces dispositifs précisés réglementairement concernent principalement :

- Le recrutement, la rémunération, le recrutement.
- Les congés et les absences.
- Les conditions de réemploi.
- La discipline.
- Le licenciement.

Droits et Obligations des agents contractuels

Ils bénéficient comme les fonctionnaires de certains droits liés à l'exercice de libertés publiques. Il s'agit principalement de la liberté de pensée, de la liberté syndicale et du droit de grève.

Ils ont l'obligation de se consacrer à leurs activités professionnelles, à l'exercice des fonctions correspondant à leur emploi. Le cumul d'emplois publics est interdit.

Les règles de non cumul interdisent également un cumul d'activités publiques et privées lucratives.

La discrétion professionnelle oblige l'agent à ne pas divulguer ou faire mention des documents ou d'informations dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Ils sont tenus au secret professionnel et doivent se conformer aux instructions du supérieur hiérarchique, aux mesures prises dans l'organisation des services dont ils font partie.

Contrepartie des obligations.

Une des principales contreparties des obligations réside dans les droits pécuniaires qui naissent. Ces droits sont :

- le traitement ;
- la constitution d'un droit à retraite.

La rémunération de l'agent contractuel

La rémunération est en principe fixée par le contrat. Dans la majorité des cas, le contrat se réfère à un indice applicable aux agents titulaires. Il est préférable que celle-ci soit fixée par rapport à un indice brut ce qui permet l'automatisme des mesures de revalorisation générale accordées aux fonctionnaires. Il est primordial que tous les éléments de la rémunération soient clairement définis. Elle doit obéir à certaines règles et être en adéquation avec les fonctions exercées par l'agent et l'expérience dont peut éventuellement se prévaloir l'intéressé. Elle doit être au moins égale au SMIC.

La rémunération peut également être basée non pas sur un indice de la fonction publique mais sur les stipulations d'une convention collective. Il appartient au contrat de déterminer avec précision quelles sont les dispositions de la convention collective qui sont applicables et les règles relevant du droit public.

Les dispositions de l'article 20 de la Loi du 13 juillet 1983 s'appliquent aux agents non titulaires notamment en ce qui concerne la règle du service fait. Une rupture illégale du contrat peut ouvrir droit à une indemnisation (Conseil d'Etat du 29 Octobre 1993, Vidy Rec. P859).

« Le décret n° 91-155 du 6 Février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels ne fixe aucune condition portant sur le montant de la rémunération allouée à ces personnels.

..... Par ailleurs, je vous informe que par avis en date du 28 juillet 1995, le Conseil d'Etat interrogé Le Conseil d'Etat estime qu'il appartient à l'autorité territoriale de fixer, au cas par cas, sous le contrôle du juge, la rémunération de ces agents en prenant en compte principalement la rémunération accordée aux titulaires qu'ils remplacent et, à titre accessoire, d'autres éléments tels que le niveau de diplôme et l'expérience professionnelle des non titulaires ainsi recrutés. »

En conséquence, cet avis, transposable à la fonction publique hospitalière, donne la possibilité de déterminer la rémunération d'un contractuel sur la base d'un échelon différent.

En revanche, il est exclu que cette rémunération puisse s'élever selon un échelonnement indiciaire ou une grille de rémunération (C.E. 30 Juin 1993, préfet de la Martinique) et donc que les intéressés bénéficient d'un déroulement de carrière.

Cependant, leur situation financière n'est pas pour autant bloquée puisqu'il est toujours possible de la modifier par avenant.

(Lettre circulaire DH/FH1 n° 5077 du 26 Février 1996 relative à la rémunération des agents contractuels dans la fonction publique hospitalière).

La constitution d'un droit à retraite

Les périodes d'activité dans le secteur public ouvrent à l'agent des droits à pension. Les contractuels de la Fonction Publique Hospitalière sont affiliés au régime général et à l'IRCANTEC pour la retraite complémentaire obligatoire.

La protection sociale

Les agents contractuels dépendent du régime général de la Sécurité Sociale, ils sont affiliés aux CPAM pour les risques maladie, maternité, invalidité, décès, accidents du travail et maladie professionnelle, temps partiel thérapeutique.

Les prestations en espèces servies par la Sécurité Sociale sont déduites des éventuels maintiens de traitement. Les agents doivent communiquer à leur établissement le montant des prestations en espèce perçues.

Pour la protection sociale, ils sont soumis au Code de la Sécurité Sociale.

Congés

Les différents types de congés sont définis par le décret n° 91-155 du 6 Février 1991. Ils peuvent être répartis dans les catégories suivantes :

- Congés annuels
- Congés syndicaux
- Congés pour formation professionnelle
- Congés pour la formation des cadres et animateurs pour la jeunesse
- Congés maladie
- Congés liés à un accident de travail ou à une maladie professionnelle
- Congé de maternité ou d'adoption
- Congés pour événements familiaux
- Congés pour convenance personnelle

Congés	Conditions d'ouverture aux droits	Droits ouverts	C.D.D. C.D.I.	Textes applicables
Annuels	Dès l'embauche	Idem que pour les fonctionnaires sauf les congés bonifiés et cumulés.	Ne prolongent pas le CDD mais peuvent être pris à l'issue.	Décret n°2002-8 du 4 janvier 2002 Décret 91-155, article 8.
Formation Syndicale	Dès l'embauche	12 jours par an.	Ne prolonge pas le CDD	Article 9, 1° Décret 91-155
Formation Professionnelle	Trois ans d'ancienneté	85% du traitement pendant 360 jours prolongeable jusqu'à 720 jours si suite. 100% du traitement pendant 360 jours pour catégories C.	Congé jusqu'à l'issue de la formation. Obligation de servir.	Décret n° 2008-824 du 21 août 2008. Article 9, 3° Décret 91-155
Formation des cadres et animateurs pour la jeunesse	Dès l'embauche	6 jours ouvrables maximum	Ne prolonge pas le CDD.	Article 9, 2° Décret 91-155
Congés maladie	Dès l'embauche	Pendant 12 mois consécutifs Maintien de salaires : 1° Après quatre mois de services, un mois à plein traitement et un mois à demi traitement ; 2° Après deux ans de services, deux mois à plein traitement et deux mois à demi traitement ; 3° Après trois ans de services, trois mois à plein traitement et trois mois à demi traitement. Priorité de réemploi.	Ne prolongent pas le CDD.	Article 10, Décret 91-155
Congés grave maladie	Trois années de services effectifs Avis d'un médecin agréé spécialiste de l'affection en cause	Maintien de salaires : Plein traitement pendant 12 mois Mi traitement pendant 24 mois Puis I.J.S.S. selon les droits ouverts. Priorité de réemploi	Congés jusqu'à l'issue du contrat Ne prolongent pas le CDD	Article 11, Décret 91-155 et Article 13 du Décret du 17 janvier 1986
Accidents de travail Maladies professionnelles	Dès l'embauche Selon les conditions des tableaux des MP de la Sécurité Sociale	Pendant tout l'accident de service ou la maladie professionnelle Maintien de salaires : Un mois dès l'entrée en fonction Deux mois après deux ans de service Trois mois après trois de service Puis I.J.S.S. Priorité de réemploi.	Congé jusqu'à l'issue du contrat. Ne prolonge pas le CDD.	Article 12, Décret 91-155 et Article 14 du décret du 17 janvier 1986
Congés maternité	Après six mois de service	Plein traitement pendant toute la durée du congé maternité. Priorité de réemploi.	Congés jusqu'à l'issue du contrat. Ne prolongent pas le CDD.	Article 13, Décret 91-155 et Article 15 du décret du 17 janvier 1986

Congés	Conditions d'ouverture aux droits	Droits ouverts	C.D.D. C.D.I.	Textes applicables
Congé parental	Un an d'ancienneté à la date de naissance de l'enfant. La demande doit être présentée 2 mois avant le début du congé demandé.	Jusqu'aux trois ans de l'enfant. Priorité de réemploi.	Congé jusqu'à l'issue du contrat. Ne prolonge pas le CDD	Article 18, Décret 91-155
Congés en vue d'adoption	Dès l'embauche. Délai de prévenance de deux semaines	Six semaines non rémunérées. Priorité de réemploi.	Congés jusqu'à l'issue du contrat. Ne prolongent pas le CDD.	Article 18-1, Décret 91-155
Congés de solidarité familiale	Dès l'embauche. Demande en L.R.A.R. avec certificat médical.	Trois mois maximum renouvelable une fois. Priorité de réemploi.	Congés jusqu'à l'issue du contrat. Ne prolongent pas le CDD	Article 18-2, Décret 91-155
Disponibilité pour raison familiale	Service effectif d'un an	Un an renouvelable dans la limite de cinq ans : • Elever un enfant de moins de huit ans. • Suivre son conjoint. Priorité de réemploi.	Incompatible avec CDD	Article 19 du décret 91-155
Congé de présence parentale	Dès l'embauche. Délai de prévenance de deux semaines sauf urgence.	Non rémunéré. 310 jours au cours d'une période de 36 mois. Priorité de réemploi.	Congé jusqu'à l'issue du contrat. Ne prolonge pas le CDD.	Article 19-1 du Décret 91-155
Congé pour raison familiale	Selon les nécessités de service.	15 jours ouvrables par an. Non rémunéré. Priorité de réemploi.	Congé jusqu'à l'issue du contrat. Ne prolonge pas le CDD.	Article 20 du Décret 91-155
Congés pour convenance personnelle	Services continus de trois ans. Selon nécessités de service. Délais de prévenance de deux mois.	Trois ans renouvelables dans la limite de dix ans. Ne pas avoir eu le même type de congés, de CFP, congé création d'entreprise dans les six ans qui précèdent.	Incompatibles avec CDD.	Article 21 du Décret 91-155
Congé pour création d'entreprise	Dès l'embauche	Non rémunéré. Un an renouvelable une fois. Délai de prévenance de deux mois.	Incompatible avec CDD.	Article 22, Décret 91-155

Droits syndicaux

La liberté syndicale des agents non titulaires trouve son fondement dans le préambule de la Constitution du 4 Octobre 1946.

La reconnaissance du droit de grève sera, elle aussi, effective avec le préambule de la constitution de 1946.

L'article 8 du Statut Général des Fonctionnaires (Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précise que le droit syndical est garanti aux fonctionnaires. Les intéressés peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats.

Le droit de grève est reconnu aux agents contractuels dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires :

1. Préavis de cinq jours (L.2512-1 et 2 du CDT).
2. Service minimum (Arrêt DEHAENNE, CE, 7/7/1950) et soumis aux assignations individuelles édictées par le directeur de l'établissement.
3. Retenues sur salaires équivalentes au temps de grève.

La formation professionnelle

La formation occupe une place très importante dans les préoccupations et les attentes des salariés.

Régulièrement nos organisations syndicales, nos élus et mandatés sont interpellés sur ce sujet. Ce n'est pas une revendication mineure, la formation est au cœur de l'affrontement pour l'avenir et la place du travail des personnels.

Le dispositif juridique dans le domaine de la formation continue des agents non titulaires de la Fonction Publique Hospitalière est défini réglementairement par le **décret** n° 2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière.

La formation professionnelle tout au long de la vie des agents titulaires et non titulaires de la fonction publique hospitalière a pour but de leur permettre d'exercer efficacement leurs fonctions durant l'ensemble de leur carrière, d'améliorer la qualité du service public hospitalier, de favoriser leur développement professionnel et personnel et leur mobilité. Elle contribue à créer les conditions d'un égal accès aux différents grades et emplois entre les hommes et les femmes.

La formation professionnelle tout au long de la vie comprend principalement les actions ayant pour objet :

1° De donner aux personnes sans qualification professionnelle accédant à un emploi, une formation professionnelle initiale théorique et pratique afin de les préparer à occuper cet emploi.

2° De garantir, de maintenir ou de parfaire les connaissances et la compétence des agents en vue d'assurer :

a) Leur adaptation immédiate au poste de travail.

b) Leur adaptation à l'évolution prévisible des emplois.

c) Le développement de leurs connaissances ou compétences et l'acquisition de nouvelles connaissances ou compétences.

3° De proposer aux agents des actions de préparation aux examens et concours et autres procédures de promotion interne.

4° De permettre aux agents de suivre des études favorisant la promotion professionnelle, débouchant sur les diplômes ou certificats du secteur sanitaire et social dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de la santé.

5° De proposer aux agents des actions de conversion leur permettant d'accéder à des emplois exigeant une qualification nouvelle ou à de nouvelles activités professionnelles.

6° De permettre aux agents de parfaire leur formation en vue de réaliser des projets personnels et professionnels, grâce notamment au congé de formation professionnelle.

7° De proposer aux agents un bilan de compétences. Ce bilan a pour objet de leur permettre d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

8° De préparer les agents à la validation des acquis de l'expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification ayant vocation à être inscrit au répertoire national des certifications professionnelles.

Les personnes bénéficiant des contrats mentionnés aux articles L. 5134-20, L. 5134-35 et L. 5134-65 du code du travail ont accès aux actions de formation mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 7° et 8°.

Les perspectives de titularisation

Suite à un accord fonction publique, la Loi 2012-347 du 12 mars 2012 ouvre de nouvelles perspectives de titularisation et cédésation pour les contractuels. Le chapitre III de cette Loi est consacré à la Fonction Publique Hospitalière.

La loi Sauvadet de 2012 permet ainsi aux agents contractuels de devenir titulaires sous condition, par des recrutements réservés ou des sélections professionnelles.

Ce dispositif devait arriver à échéance le 13 mars 2016 mais la loi du 20 avril 2016 l'a reconduit jusqu'en 2018 pour un certain nombre d'agents contractuels.

Pour être éligibles, les agents contractuels doivent remplir des conditions en terme :

- De situation au 31 mars 2013 : occuper un emploi permanent, à au moins 70% du temps et totaliser 4 années d'équivalent temps plein à la clôture des inscriptions au recrutement ; 2 des 4 ans doivent avoir été accomplis entre le 31 mars 2009 et le 31 mars 2013.
- De durée de services effectifs.
- De nature et de catégories hiérarchiques des missions.
- Et de titre ou diplôme, selon le corps ou le cadre d'emplois d'intégration.

Agents CDisés au 13 mars 2012	Agents CDisés au 31 mars 2013	Agents en CDD au 31 mars 2013	
Etre employé à temps complet ou partiel Quotité de travail au moins égale à 50%		Etre employé sur un emploi PERMANENT	Cumuler 4 ans de services publics auprès du même employeur entre le 31/03/2007 et le 30/03/2013
		<u>Ou bien</u>	
		Etre employé à temps complet ou partiel Quotité de travail au moins égale à 50%	Cumuler 4 ans de services publics du même employeur à la date de clôture du recrutement ou des listes d'inscription, dont au moins 2 entre le 31/03/2007 et le 30/03/2017

Ces accès à la Fonction Publique sont organisés sous formes :

1° D'examens professionnalisés réservés.

2° De concours réservés.

3° De recrutements réservés sans concours pour l'accès au premier grade des corps de catégorie C accessibles sans concours.

Dans la fonction publique hospitalière, les examens professionnels et concours sont organisés par chaque établissement pour ses propres agents. Sur demande du directeur général de l'agence régionale de santé, ils peuvent être organisés pour plusieurs établissements de la région ou du département par l'autorité investie du pouvoir de nomination de l'établissement comptant le plus grand nombres de lits.

Le droit disciplinaire applicable aux agents non titulaires

Le droit disciplinaire applicable aux agents non-titulaires diffère du droit disciplinaire applicable aux agents titulaires dans la mesure où l'avis d'un conseil de discipline n'existe pas. Le pouvoir disciplinaire se trouve donc concentré entre les mains de l'autorité qui a recruté l'agent mais sous le contrôle du juge administratif.

Néanmoins l'agent conserve certaines garanties :

- la communication de son dossier ;
- le respect des droits de la défense.

Ledit respect a été érigé au rang de principe général du droit par le Conseil d'Etat en 1944. Il déclare qu'une décision individuelle ne peut intervenir sans que la personne n'ait été mise à même de discuter les griefs formulés contre elle.

En l'absence de conseil de discipline, le respect des droits de la défense pour l'agent non titulaire est relatif à la liberté du choix d'un défenseur et à l'octroi d'un délai suffisant laissé à l'agent pour préparer sa défense. Cette liberté est totale.

L'agent peut donc se faire assister d'un représentant syndical, d'un avocat ou de toute autre personne.

Licenciement - Fin de contrat

Licenciement

Le licenciement d'un agent non titulaire ne peut avoir lieu que dans des cas bien déterminés ; il doit respecter un certain nombre de garanties de l'agent et suivre une procédure précise.

Les décisions de licenciement constituant des décisions individuelles défavorables et doivent être motivées. Ainsi, il peut être prononcé pour faute, pour inaptitude physique médicalement constatée, pour insuffisance professionnelle.

Depuis la réforme de novembre 2015 (décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015 modifie le décret n°91-155 du 6 février 1991), l'agent contractuel recruté pour répondre à un besoin permanent peut aussi être licencié pour l'un des motifs suivants :

- La suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié son recrutement.
- La transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible.
- Le recrutement d'un fonctionnaire.
- Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat.
- L'impossibilité de réemploi de l'agent à l'issue d'un congé sans rémunération.

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse, médicalement constatée, ou en congé de maternité, d'adoption ou de paternité, ou pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de ces congés.

Ces dispositions ne sont pas applicables en cas de licenciement à titre de sanction disciplinaire ou si l'établissement employeur est dans l'impossibilité de continuer à employer l'agent pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement, à la naissance ou à l'adoption.

Durée du préavis précédent le terme de l'engagement	
Durée des services	Décret n° 91-155 du 6 Février 1991
Inférieure à 6 mois	8 jours au moins
Supérieure ou égale à 6 mois et inférieure à 2 ans	1 mois
Plus de 2 ans	2 mois

Pour la Fonction publique hospitalière, l'article 44 du décret sus visé précise que la notification à l'intéressé de son licenciement doit obéir aux règles suivantes :

- La notification doit se faire par lettre recommandée avec A.R.
- Elle doit préciser le ou les motifs
- Elle doit indiquer la date à laquelle doit intervenir le licenciement compte tenu des droits à congés annuels et de la durée du préavis.

Par ailleurs, l'article 44 du décret du 6 Février 1991 introduit une procédure particulière à la fonction publique hospitalière qui est celle de l'entretien préalable au licenciement.

Fin de contrat

L'agent dont le contrat est arrivé à terme, se trouve dans une situation précaire. Face à celle-ci, il peut bénéficier, le cas échéant, du versement d'une indemnité de licenciement et de l'indemnisation du chômage.

Indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement est versée si le licenciement n'intervient pas à titre disciplinaire. Ainsi aucune indemnité n'est due en cas de non renouvellement d'un C.D.D. Un agent en C.D.D. perçoit l'indemnité de licenciement si son contrat est rompu par l'employeur avant son terme.

Les agents licenciés pour inaptitude physique ont droit à l'indemnité de licenciement ainsi que les agents à qui aucun emploi ne peut être proposé à l'issue :

- D'un congé de maladie rémunéré ou non, d'un congé de grave maladie, d'accident de travail, de maladie professionnelle.
- D'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité.
- D'un congé parental, d'un congé de présence parentale.
- D'une période d'activité dans une réserve.
- D'un congé pour formation professionnelle.
- D'un congé non rémunéré pour raison de famille.
- D'un congé non rémunéré pour élever un enfant lorsque la durée de ce dernier congé n'a pas excédé un mois.
- Au terme d'un mandat dont l'exercice est incompatible avec l'occupation.

L'indemnité de licenciement est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

Priorité de réemploi

A l'issue des congés prévus aux titres IV, V et VI, les agents physiquement aptes et qui remplissent toujours les conditions énumérées à l'article 3 sont réemployés sur leur emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service.

Dans le cas contraire, ils sont licenciés et disposent d'une priorité de réemploi dans l'établissement pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente.

Indemnisation du chômage

Tout agent non titulaire bénéficie de l'assurance chômage sous certaines conditions de durée d'emploi. Pour ce qui concerne les agents non titulaires du secteur public l'indemnisation du chômage incombera tantôt à l'employeur (établissement public) n'ayant pas conclu de convention avec Pôle Emploi, tantôt à Pôle Emploi quand l'employeur aura conclu une convention à cet effet.

Pour bénéficier de cette indemnisation l'agent doit être :

- involontairement privé d'emploi ;
- apte à occuper un emploi ;
- à la recherche d'un nouvel emploi et à ce titre inscrit auprès de Pôle Emploi.

Il doit, entre autre, avoir accompli une durée de travail au moins égale à 4 mois. La durée de travail prise en considération est celle accomplie tant pour les emplois occupés dans le secteur public que pour les emplois occupés dans le secteur privé. Cette durée conditionnera la durée de la période pendant laquelle l'agent percevra une indemnisation de chômage.

RECOURS

Recours hiérarchique :

Il consiste pour l'agent non titulaire à déposer devant l'autorité hiérarchique d'un échelon supérieur une demande pour que l'administration revienne sur sa décision. L'absence de réponse de l'administration dans un délai de 2 mois constitue un refus implicite et ouvre le délai de recours contentieux de deux mois.

Recours contentieux :

Le recours contentieux consiste dans le dépôt d'un recours devant le Tribunal Administratif compétent sur le ressort géographique où a été prise la décision. Il peut demander tant l'annulation de la décision disciplinaire que l'indemnisation du préjudice subi.

Concernant cette procédure, une documentation fédérale est à votre disposition.

AMNISTIE

L'amnistie relève nécessairement d'une disposition législative. Elle a pour but d'effacer les sanctions prononcées. Le statut général des fonctionnaires prévoit lui-même que certaines sanctions sont effacées au bout d'un délai de 3 ans. L'avertissement et le blâme sont ainsi effacés si aucune sanction disciplinaire n'a été prise à l'égard de l'agent durant ces trois ans.

L'amnistie d'un licenciement d'un agent n'entraîne pas sa réintégration automatique au sein de l'administration. Il appartiendra à l'autorité administrative d'apprécier si une telle réintégration est possible. Le juge administratif n'exerce qu'un contrôle restreint sur les effets de l'amnistie.

Enfin les faits amnistiés par la loi ne concernent pas les manquements à l'honneur, à la probité et aux bonnes mœurs. N'est pas amnistié le comportement d'un agent à l'égard d'une personne âgée, d'un (e) mineur (e) et handicapé (e).

**Décret n°91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables
aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi
n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la
fonction publique hospitalière. JO 9/2/91**

Version consolidée au 16 janvier 2018

Le Premier ministre,
Sur le rapport du ministre des affaires sociales et de la solidarité,
Vu le code de la sécurité sociale ;
Vu le code du service national, et notamment ses articles L. 12 et L. 48 ;
Vu le code du travail ;
Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
Vu la loi n° 85-1468 du 31 décembre 1985 relative à la sectorisation psychiatrique, notamment son article 13 ;
Vu la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, notamment son article 10 ;
Vu le décret-loi du 29 octobre 1936 relatif aux cumuls des retraites, des rémunérations et des pensions ;
Vu le décret n° 63-501 du 20 mai 1963 relatif à l'attribution aux fonctionnaires et agents des administrations de l'Etat, des départements et des communes et des établissements publics du congé prévu par la loi n° 61-1448 du 28 décembre 1961 accordant des congés non rémunérés aux travailleurs salariés et apprentis en vue de favoriser la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
Vu le décret n° 79-506 du 28 juin 1979 portant code de déontologie médicale ;
Vu le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat et des personnels des collectivités territoriales ;
Vu le décret n° 88-676 du 5 mai 1988 relatif à l'attribution du congé pour formation syndicale de la fonction publique hospitalière ;
Vu le décret n° 88-386 du 19 août 1988 relatif aux conditions d'aptitude physique et aux congés de maladie des agents de la fonction publique hospitalière ;
Vu le décret n° 90-319 du 5 avril 1990 relatif à la formation professionnelle continue des agents de la fonction publique hospitalière
Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière en date du 24 avril 1990 ;
Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

TITRE Ier : CHAMP D'APPLICATION.

Article 1 - Modifié par Décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 2

Les dispositions du présent décret s'appliquent aux agents contractuels de droit public des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, recrutés dans les conditions prévues aux articles 9 et 9-1 de cette loi ainsi que de la loi du 31 décembre 1985 susvisée.

Elles s'appliquent également aux agents recrutés :

1. En application du II de l'article 27 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, dans les conditions prévues par l'article 10 du décret n° 1997-185 du 25 février 1997 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique hospitalière ;
2. En application de l'article 14 ter de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ;
3. En application de l'article L. 1224-3 du code du travail. Les médecins du travail des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée sont régis par le présent décret, sous réserve des dispositions des articles R. 4626-9 à R. 4626-20 du code du travail et des articles R. 4127-1 à R. 4127-112 du code de la santé publique.

Article 1-1 - Créé par Décret n°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 2

I. - Le dossier des agents mentionnés à l'article 1er du présent décret doit comporter toutes les pièces intéressant leur situation administrative, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité.

Ce dossier, de même que tout document administratif, ne peut faire état des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé.

II. - Sans préjudice de celles qui leur sont imposées par la loi, les agents mentionnés à l'article 1er du présent décret sont soumis aux obligations suivantes :

1. Ils sont tenus au secret professionnel dans le cadre des règles instituées par le code pénal et sont liés par l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits et informations dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions. Sous réserve des dispositions réglementant la liberté d'accès aux documents administratifs, toute communication de documents de service à des tiers est interdite, sauf autorisation expresse de l'autorité dont ils dépendent ;
2. L'agent contractuel est, quel que soit son emploi, responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Il n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés.

Article 1-2 - Modifié par décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 3

Le montant de la rémunération est fixé par l'autorité administrative, en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.

La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au minimum tous les trois ans, notamment au vu des résultats de l'entretien professionnel prévu à l'article 1-3 du présent décret ou de l'évolution des fonctions.

La rémunération des agents recrutés sur contrat à durée déterminée en application de l'article 9 et du I de l'article 9-1 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée et employés de manière continue auprès du même employeur fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats de l'entretien professionnel prévu à l'article 1-3 ou de l'évolution des fonctions.

Article 1-3 - Modifié par Décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 4

I. Les agents recrutés pour faire face à un besoin permanent par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée supérieure à un an bénéficient chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à compte rendu.

Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct.

La date de cet entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct et communiquée à l'agent au moins huit jours à l'avance.

Cet entretien porte principalement sur les points suivants :

1. Les résultats professionnels obtenus par l'agent eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;
2. Les objectifs assignés à l'agent pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des perspectives d'évolution des conditions d'organisation et de fonctionnement du service ;
3. La manière de servir de l'agent ;
4. Les acquis de son expérience professionnelle ;
5. Le cas échéant, les capacités d'encadrement de l'agent ;
6. Les besoins de formation de l'agent en regard notamment aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel ;
7. Ses perspectives d'évolution professionnelle et notamment ses projets de préparation aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

II. Le compte rendu est établi et signé par le supérieur hiérarchique direct de l'agent. Il comporte une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent.

Il est communiqué à l'agent qui le complète le cas échéant de ses observations.

Il est visé par l'autorité investie du pouvoir de nomination qui peut formuler si elle l'estime utile, ses propres observations. Le compte rendu est notifié à l'agent qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance puis le retourne à l'autorité investie du pouvoir de nomination qui le verse à son dossier.

III. L'autorité investie du pouvoir de nomination peut être saisie par l'agent d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Ce recours est exercé dans un délai de trente jours francs à compter de la date de notification à l'agent de son compte rendu d'entretien.

L'autorité investie du pouvoir de nomination notifie sa réponse dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de réception de la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

La commission consultative paritaire compétente prévue à l'article 2-1 peut, à la requête de l'intéressé, sous réserve qu'il ait au préalable exercé le recours hiérarchique susmentionné, demander à l'autorité investie du pouvoir de nomination la révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, communication doit être faite à la commission de tous éléments utiles d'information. L'agent dispose d'un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité investie du pouvoir de nomination dans le cadre du recours pour saisir la commission consultative paritaire.

L'autorité investie du pouvoir de nomination communique à l'agent qui en accuse réception le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

IV. Les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, les critères à partir desquels la valeur professionnelle des agents est appréciée au terme de cet entretien ainsi que le contenu du compte rendu sont fixés par décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination après avis du comité technique d'établissement. Cette décision fixe le cas échéant les thèmes autres que ceux mentionnés au I sur lesquels peut porter l'entretien professionnel.

NOTA :

Conformément à l'article 58 du décret n° 2015-1434 du 5 novembre 2015, les procédures dans lesquelles est prévue la consultation de la commission consultative paritaire restent régies par les dispositions du décret du 6 février 1991 susvisé dans sa rédaction antérieure au présent décret, jusqu'à l'installation de celle-ci. Les commissions consultatives paritaires sont mises en place au plus tard lors du prochain renouvellement général des commissions administratives paritaires locales et départementales de la fonction publique hospitalière.

Article 2 - Modifié par Décret n°2011-257 du 9 mars 2011 - art. 1

Les agents contractuels mentionnés à l'article 1er du présent décret :

1. Sont, dans tous les cas, sauf dispositions contraires, affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour les risques maladie, maternité, invalidité, décès et accidents du travail et maladies professionnelles ;
2. Sont, dans tous les cas, affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour bénéficier des dispositions relatives au temps partiel pour motif thérapeutique instaurées par le régime général de la sécurité sociale ;
3. Perçoivent leurs prestations familiales des caisses d'allocations familiales, à l'exception des agents visés à l'article L. 755-10 du code de la sécurité sociale.

Les prestations en espèces versées par les caisses de sécurité sociale en matière de maladie, maternité, paternité, adoption, invalidité, accidents du travail et maladies professionnelles ainsi que les pensions de vieillesse allouées en cas d'inaptitude au travail sont déduites du plein ou du demi-traitement maintenu par l'établissement durant les congés prévus aux articles 10 à 13 du présent décret.

Les agents doivent communiquer à leur employeur le montant des prestations en espèces ou des pensions de vieillesse allouées pour inaptitude physique par les caisses de sécurité sociale.

L'établissement peut suspendre le versement du traitement jusqu'à la transmission des informations demandées.

Lorsqu'en application de l'article R. 321-2 du code de la sécurité sociale les prestations en espèces servies par le régime général sont diminuées, le traitement prévu aux articles 10 et 11 du présent décret est réduit à due concurrence de la diminution pratiquée.

Article 2-1 - Modifié par Décret n°2017-1201 du 27 juillet 2017 – art.51

I. Une commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents contractuels mentionnés à l'article 1er est instituée, dans chaque département, par arrêté du directeur général de l'agence régionale de santé agissant au nom de l'Etat. Il en confie la gestion à l'un des établissements publics de santé dont le siège se trouve dans le département.

Par dérogation à l'alinéa précédent, une commission consultative paritaire est constituée pour les agents contractuels de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris par arrêté du directeur général de cet établissement.

Les commissions consultatives paritaires comprennent, en nombre égal, des représentants de l'administration et des représentants des personnels mentionnés à l'article 1er. Leur composition et leur fonctionnement sont fixés par arrêté du ministre chargé de la santé.

Pour la désignation des représentants du personnel au sein de la commission consultative paritaire, chaque liste de candidats comprend un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes représentés au sein de la commission. Ce nombre est calculé sur l'ensemble des candidats inscrits sur la liste correspondant au nombre de représentants titulaires et suppléants à désigner. Lorsque l'application de l'alinéa précédent n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, l'organisation syndicale procède indifféremment à l'arrondi à l'entier inférieur ou supérieur.

II. Ces commissions sont obligatoirement consultées dans les cas prévus aux articles 17-1, 17-2, 41-5 et 41-6 ainsi que sur les décisions individuelles relatives :

1. Aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai ;
2. Au non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical ;
3. Aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

III. Elles sont saisies pour avis, à la demande de l'agent intéressé, dans le cas prévu à l'article 1er-3 et sur les questions d'ordre individuel relatives :

1. Aux refus d'autorisation d'accomplir un service à temps partiel ;
2. Aux refus de congés pour formation syndicale, congés pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, congés pour formation professionnelle, congés pour raisons familiales ou personnelles pour création d'entreprise ou de mobilité ;
3. Aux refus d'autorisation d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou à l'accès à une école, institution ou cycle préparatoire à la fonction publique ou bien une action de formation continue.

Lorsqu'une commission consultative paritaire siège en matière disciplinaire, seuls les représentants du personnel occupant un emploi de niveau au moins égal à celui de l'agent dont le dossier est examiné, ainsi qu'un nombre égal de représentants de l'administration, sont appelés à délibérer.

NOTA :

Conformément à l'article 52 du décret n° 2017-1201 du 27 juillet 2017, ces dispositions sont applicables au prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel de la fonction publique.

TITRE II : Modalités de recrutement

Article 3 - Modifié par Décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 6

Aucun agent contractuel ne peut être recruté si, étant de nationalité française :

1. S'il fait l'objet d'une interdiction de tout ou partie de ses droits civiques prononcée par décision de justice prise sur le fondement des articles 131-26 et 132-21 du code pénal ;
2. Le cas échéant :
 - a) Si étant de nationalité française, les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ;
 - b) Si étant de nationalité française, il a fait l'objet, dans un Etat autre que la France, d'une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions ;
 - c) Si étant de nationalité étrangère ou apatride, il a subi, en France ou dans un Etat autre que la France, une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions.
 - d) A cette fin, l'administration peut procéder à toutes vérifications destinées à s'assurer que les personnes de nationalité étrangère ou apatrides peuvent être recrutées par elle ;
3. S'il ne se trouve en position régulière au regard des obligations de service national de l'Etat dont il est ressortissant ;
4. Si, dans le cas de recrutements sur le fondement des articles 9 et 9-1 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, il ne possède pas les titres requis par le statut particulier fixant, pour les fonctionnaires, les conditions d'accès à l'emploi concerné ;
5. S'il ne remplit pas les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice des fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap.

Doivent être produits au moment du recrutement les certificats médicaux exigés pour être nommé à un emploi de fonctionnaire titulaire par le décret du 19 avril 1988 relatif aux conditions d'aptitude physique et aux congés de maladie des agents de la fonction publique hospitalière.

Au cas où le médecin généraliste a conclu à l'opportunité d'un examen complémentaire en vue de la recherche d'une des affections ouvrant droit à un congé de grave maladie prévu à l'article 11 ci-après, l'intéressé est soumis à l'examen d'un médecin spécialiste agréé dans les conditions prévues par le décret du 19 avril 1988 ci-dessus mentionné.

Les examens médicaux prescrits par les médecins agréés sont effectués au sein de l'établissement ou, à défaut, pris en charge par l'établissement dans les limites des tarifs de remboursement du régime général de sécurité sociale sous réserve qu'ils ne donnent pas lieu à remboursement à d'autres titres.

6° Si étant de nationalité étrangère, il ne se trouve dans une position régulière au regard des dispositions relatives aux documents de séjour du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

La condition posée au 3° ne fait toutefois pas obstacle au recrutement d'un étranger ayant obtenu le statut de réfugié en application du livre VII du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile et au recrutement d'un apatride auxquels a été délivrée la carte de résident dans les conditions fixées au 9° de l'article L. 314-11 de ce même code.

Article 3-1 - Créé par Décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 7

Les agents contractuels de nationalité étrangère ou apatrides ne peuvent être recrutés pour pourvoir des emplois dont les attributions soit ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté, soit comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique.

Article 4 - Modifié par Décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 8

Les agents sont recrutés par contrat écrit. Celui-ci doit préciser l'article de la loi du 9 janvier 1986 et, le cas échéant, l'alinéa en vertu duquel il est établi.

Le contrat précise sa date d'effet, sa durée, le poste occupé ainsi que la catégorie hiérarchique mentionnée au quatrième alinéa de l'article 4 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, dont l'emploi relève. Il stipule expressément la durée de la période d'essai et la possibilité de la renouveler dans les conditions fixées par l'article 7

Le contrat détermine les conditions d'emploi de l'agent et notamment les modalités de sa rémunération. Il indique les droits et obligations de l'agent, lorsque ceux-ci ne relèvent pas d'un texte de portée générale.

Un modèle de contrat comportant l'ensemble des stipulations requises est fixé par arrêté du ministre chargé de la santé.

Un double du contrat est remis à l'agent.

Article 5 - Modifié par Décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 9

Le contrat conclu pour un motif de remplacement momentané d'un agent absent, de vacance temporaire d'emploi ou d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activités comporte une définition précise du motif de recrutement.

Le descriptif précis du poste vacant à pourvoir est annexé au contrat conclu pour assurer la vacance temporaire d'un emploi en application du II de l'article 9-1 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée.

*

Article 5-1 (abrogé) - Créé par Décret n°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 6 - Abrogé par Décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 54

Article 5-2 (abrogé) - Créé par Décret n°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 6 - Abrogé par Décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 54

Article 6 - Modifié par Décret n°2011-257 du 9 mars 2011 - art. 2

Les contrats passés avec les médecins du travail doivent être conformes au modèle de contrat prévu par l'article R. 4626-11 du code du travail.

Article 7 - Modifié par Décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 10

A l'exception de ceux conclus en application de l'article 27, dernier alinéa, de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, les contrats peuvent comporter une période d'essai qui permet à l'administration d'évaluer les compétences de l'agent dans son travail et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. Toutefois, aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité administrative avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat, ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé.

La durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite :

- de trois semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois ;
- d'un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à un an ;
- deux mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à deux ans ;
- de trois mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure à deux ans ;
- de quatre mois lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Aucune durée de préavis n'est requise lorsque la décision de mettre fin au contrat intervient en cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

Le licenciement au cours d'une période d'essai doit être motivé.

Le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ne donne pas lieu au versement de l'indemnité prévue au titre XII.

Titre III : Congés annuels, congés pour formation et congés de représentation.

Article 8 - Modifié par Décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 12

I. L'agent contractuel en activité a droit, compte tenu de la durée de service effectuée, à un congé annuel rémunéré, déterminé dans les mêmes conditions que celui accordé aux fonctionnaires titulaires des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée.

Il ne peut prétendre aux congés prévus aux deuxième et troisième alinéas du 1° de l'article 41 de la loi du 9 janvier 1986.

II. En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire ou à la fin d'un contrat à durée déterminée, l'agent qui, du fait de l'administration, en raison notamment de la définition par l'autorité investie du pouvoir de nomination du calendrier des congés annuels, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels.

L'indemnité compensatrice de congés annuels est égale au 1/10 de la rémunération totale brute perçue par l'agent au cours de sa période d'emploi, entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année en cours. L'indemnité est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels du non pris.

L'indemnité est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent.

L'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris.

Article 9 - Modifié par Décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 13

L'agent contractuel en activité peut bénéficier :

1. D'un congé pour formation syndicale, d'une durée maximale de douze jours ouvrables, dans les conditions fixées par le décret du 5 mai 1988 susvisé ;
2. D'un congé pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, d'une durée maximale de six jours ouvrables, dans les conditions fixées par le décret du 20 mai 1963 susvisé ;
3. D'un congé pour formation professionnelle dans les conditions fixées par le décret n° 2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière ;
4. D'un congé de représentation d'une durée maximale de neuf jours ouvrables par an dans les conditions fixées pour les fonctionnaires par le 10° de l'article 41 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée et les articles 1er et 2 du décret n° 2005-1237 du 28 septembre 2005. Ce congé ne peut se cumuler avec ceux prévus aux 1° et 2° du présent article qu'à concurrence de douze jours ouvrables pour une même année.

Titre III : Congés annuels et congés pour formation. (abrogé)

Titre IV : Congés pour raison de santé, de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption, ou d'accident de travail ou maladie professionnelle

Article 10 - Modifié par Décret n°2003-159 du 25 février 2003 - art. 2 JORF 28 février 2003

L'agent contractuel en activité bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, de congés de maladie pendant une période de douze mois consécutifs ou, en cas de service discontinu, au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs, dans les limites suivantes :

1. Après quatre mois de services, un mois à plein traitement et un mois à demi-traitement ;
2. Après deux ans de services, deux mois à plein traitement et deux mois à demi-traitement ;
3. Après trois ans de services, trois mois à plein traitement et trois mois à demi-traitement.

Pour le décompte des périodes de référence prévues à l'alinéa précédent, toute journée ayant donné lieu à rémunération est décomptée pour une unité quelle que soit la durée de travail au cours de cette journée.

Article 11 - Modifié par Décret n°2003-159 du 25 février 2003 - art. 2 JORF 28 février 2003

L'agent contractuel en activité employé de manière continue et comptant au moins trois années de services effectifs, atteint d'une affection dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée, bénéficie d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de trois ans.

Dans cette situation, l'intéressé conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de douze mois. Le traitement est réduit de moitié pendant les vingt-quatre mois suivants.

En vue de l'octroi de ce congé, l'intéressé est soumis à l'examen d'un spécialiste agréé compétent pour l'affection en cause. La décision d'octroi est prise par l'autorité signataire du contrat sur avis émis par le comité médical saisi du dossier.

La composition du comité médical et la procédure suivie sont celles prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires.

Le congé pour grave maladie peut être accordé par période de trois à six mois. L'agent qui a épuisé un congé de grave maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature s'il n'a repris auparavant l'exercice de ses fonctions pendant un an.

Article 12 - Modifié par Décret n°2003-159 du 25 février 2003 - art. 2 JORF 28 février 2003

L'agent contractuel en activité bénéficie en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès.

L'intéressé a droit au versement de son plein traitement dans les limites suivantes :

1. Pendant un mois dès son entrée en fonctions ;
2. Pendant deux mois après un an de services ;
3. Pendant trois mois après trois ans de services.

Article 13 - Modifié par Décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 15

L'agent contractuel en activité a droit après six mois de services à un congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption avec plein traitement d'une durée égale à celle qui est prévue par la législation sur la sécurité sociale.

Article 14 - Modifié par Décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 16

L'agent contractuel cessant ses fonctions pour raison de santé, pour maternité, adoption, paternité ou accueil d'un enfant, qui se trouve, en raison de temps de service insuffisant, sans droit à congé rémunéré

1. Est, en cas de maladie, placé en congé sans traitement pendant une durée maximale d'une année si l'incapacité d'exercer les fonctions est temporaire et, si l'incapacité de travail est définitive, bénéficie des dispositions des articles 17-1 et 17-2 ;
2. Dans les autres cas, est placé en congé sans traitement pendant une durée égale à celle prévue à l'article 13 ci-dessus ; à l'issue de cette période, la situation de l'intéressé est réglée dans les conditions prévues pour les agents ayant bénéficié d'un congé rémunéré.

A l'issue de la période de congé sans traitement l'agent est considéré comme étant en activité pour l'attribution éventuelle des congés prévus aux articles 12 et 13.

Article 15 - Modifié par Décret n°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 8

Le montant du traitement servi pendant un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité, d'adoption ou de paternité est établi sur la base de la durée journalière d'emploi de l'intéressé à la date d'arrêt du travail.

Article 16 - Modifié par Décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 17

Un contrôle peut être effectué à tout moment par un médecin agréé. Si les conclusions de ce médecin donnent lieu à contestation, dans les cas prévus aux articles 10, 11, 12, 13, 14 et 17, le comité médical peut être saisi dans les conditions prévues pour les fonctionnaires titulaires. Cette saisine ne proroge pas la durée du contrat à durée déterminée.

Pour l'application de l'article 11, le comité médical supérieur peut être saisi dans les conditions prévues pour les fonctionnaires titulaires.

Article 17 - Modifié par Décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 18

L'agent contractuel temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, de maternité, d'adoption ou de paternité est placé en congé sans traitement pour une durée maximale d'un an, qui peut être prolongée de six mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera apte à reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire.

A l'issue de la période de congé sans traitement, l'agent est considéré comme étant en activité pour l'attribution éventuelle des congés prévus aux articles 12 et 13.

A l'issue de ses droits à congé sans traitement prévus au premier alinéa du présent article et à l'article 14 du présent décret, l'agent non titulaire inapte physiquement à reprendre son service est licencié selon les modalités fixées aux articles 17-1 et 17-2.

Article 17-1 - Créé par Décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 19

I. Lorsqu'à l'issue d'un congé prévu au présent titre, il a été médicalement constaté par le médecin agréé qu'un agent se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, l'autorité investie du pouvoir de nomination convoque l'intéressé à l'entretien préalable prévu à l'article 43 et selon les modalités définies au même article.

Si l'autorité investie du pouvoir de nomination décide, à l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article 2-1, de licencier l'agent, elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre précise le motif du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis prévu à l'article 42. Cette lettre informe également l'intéressé qu'il peut présenter une demande écrite de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis prévu à l'article 42 et lui indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées.

II. Si l'agent présente une demande écrite de reclassement, l'administration lui propose un reclassement dans un emploi que la loi du 9 janvier 1986 susvisée autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement de ces agents.

Ce reclassement concerne les agents recrutés pour des besoins permanents par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.

Il est proposé un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, un emploi relevant d'une catégorie inférieure.

L'emploi proposé est adapté à l'état de santé de l'agent et compatible avec ses compétences professionnelles. La proposition prend en compte, à cette fin, les recommandations médicales concernant l'aptitude de l'agent à occuper d'autres fonctions dans son administration.

L'offre de reclassement concerne les emplois relevant de l'autorité ayant recruté l'agent. L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise.

III. Si le reclassement ne peut être proposé avant l'issue du préavis prévu à l'article 42, l'agent est placé en congé sans traitement, à l'issue de ce délai, pour une durée maximale de trois mois dans l'attente d'un reclassement dans les conditions prévues aux articles 17-1 et 17-2.

Le placement de l'agent en congé sans traitement suspend la date d'effet du licenciement. Une attestation de suspension du contrat de travail du fait de l'administration est délivrée à l'agent.

IV. En cas de reclassement, ne sont pas applicables à la rupture ou à la modification du contrat antérieur de l'agent les dispositions relatives à la fin de contrat prévues au chapitre I ni celles relatives au licenciement prévues au chapitre II du titre XI.

Article 17-2 - Créé par Décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 19

I. Lorsque, à l'issue du délai prévu au III de l'article 17-1, le reclassement n'est pas possible ou lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou s'il n'a pas formulé de demande écrite dans le délai indiqué au deuxième alinéa de l'article 17-1, l'agent est licencié au terme du préavis prévu à l'article 42.

Il peut néanmoins renoncer à tout moment au bénéfice de ce préavis.

II. L'agent peut à tout moment, au cours de la période de trois mois mentionnée au III, revenir sur sa demande de reclassement. Il est alors licencié.

En cas de refus de l'emploi proposé par l'administration ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans traitement de trois mois, l'agent est licencié.

III. Le licenciement ne peut toutefois être prononcé avant l'expiration d'une période sans traitement de quatre semaines suivant l'expiration du congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits de l'intéressé à congé de maternité ou de maladie rémunéré.

IV. Le licenciement ne peut intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de demander la communication de son dossier médical et de son dossier individuel.

Titre IV : Congés pour raison de santé, de maternité, d'adoption ou d'accident du travail ou maladie professionnelle. (abrogé)

Titre V : Congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles.

Article 18 - Modifié par Décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 20

L'agent contractuel qui justifie d'une ancienneté d'au moins un an à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant a droit, sur sa demande, à un congé parental. Ce congé est accordé par l'autorité dont relève l'intéressé après la naissance de l'enfant, après un congé de maternité, un congé de paternité ou un congé d'adoption, ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, adopté ou confié en vue de son adoption.

Le congé parental peut être demandé à l'occasion de chaque naissance ou de chaque adoption.

La demande de congé parental doit être présentée deux mois avant le début du congé demandé.

Le congé parental est accordé par périodes de six mois renouvelables par tacite reconduction. Il prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant. En cas d'adoption, il prend fin trois ans au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de moins de trois ans, et un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de trois ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire. L'agent qui souhaite écourter son congé parental doit en avertir son administration par lettre recommandée, deux mois avant l'expiration de la période de six mois en cours.

Si une nouvelle naissance ou une nouvelle adoption intervient alors que l'agent bénéficie d'un congé parental, l'intéressé a droit, du chef de son nouvel enfant, sans préjudice du bénéfice des dispositions de l'article 13 du présent décret, à un nouveau congé parental dans les conditions prévues ci-dessus. La demande doit être formulée deux mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant.

L'autorité qui a accordé le congé parental peut à tout moment faire procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité de l'agent bénéficiaire du congé est réellement consacrée à élever son enfant. Le congé parental cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant ou de retrait de l'enfant placé en vue de son adoption. Il peut également être écourté si un contrôle révèle que l'activité de l'agent n'est pas réellement consacrée à élever son enfant.

La durée du congé parental est prise en compte dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes, pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de leur rémunération, pour l'ouverture des droits à congés prévus au présent décret et des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours prévus au 2 de l'article 29 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les corps de fonctionnaires hospitaliers.

L'agent est réemployé dans les conditions définies aux articles 30 et 31 ci-dessous :

1. Au terme du congé parental s'il en a formulé la demande par lettre recommandée au plus tard un mois avant ce terme ;
2. A l'issue de la période de six mois en cours, s'il a averti l'administration qu'il souhaitait écourter son congé ;
3. Un mois au plus tard après que le congé a cessé de plein droit ou à la suite d'un contrôle administratif.

Il ne peut prétendre à une nouvelle période de congé parental du chef du même enfant.

Article 18-1 - Modifié par Décret n°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 9

L'agent contractuel a droit, sur sa demande, à un congé non rémunéré pour se rendre dans les départements d'outre-mer, les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants, s'il est titulaire de l'agrément mentionné aux articles L. 225-2 à L. 225-7 et L. 225-17 du code de l'action sociale et des familles. Ce congé ne peut excéder six semaines par agrément.

La demande de congé indiquant la date de début et la durée envisagée du congé doit être formulée, par lettre recommandée, au moins deux semaines avant le départ.

L'agent qui interrompt ce congé a le droit de reprendre ses fonctions avant la date prévue.

Article 18-2 - Modifié par Décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 21

I. L'agent non titulaire en activité a droit à un congé de solidarité familiale lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

Ce congé non rémunéré est accordé sur demande écrite de l'agent, pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.

La durée de ce congé ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.

II. L'agent peut demander le bénéfice du congé de solidarité familiale :

1. Soit pour une période continue d'interruption d'activité dont la durée maximale est celle mentionnée au deuxième alinéa du I du présent article ;
2. Soit par périodes fractionnées d'au moins sept jours consécutifs dont la durée cumulée ne peut être supérieure à six mois ;
3. Soit sous forme d'un service à temps partiel dont la durée est de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % du temps de service que les agents exerçant à temps plein les mêmes fonctions doivent effectuer. Le service à temps partiel est accordé pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.

III. Le congé de solidarité familiale prend fin soit à l'expiration des périodes mentionnées au II, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à la demande de l'agent.

IV. L'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie prévue aux articles L. 168-1 à L. 168-7 du code de la sécurité sociale est versée à l'agent.

Article 19 - Modifié par Décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 22

L'agent contractuel employé depuis plus d'un an a droit, sur sa demande, à un congé non rémunéré :

1. Pour élever un enfant âgé de moins de huit ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, au concubin, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;
2. Pour suivre son conjoint, le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité ou son concubin, lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent contractuel.

Ce congé est accordé pour une durée maximale de trois ans. Il peut être renouvelé si les conditions requises pour l'obtenir sont réunies. Ce congé est accordé dans un délai maximal de deux mois à compter de la réception de la demande de l'agent. Toutefois, en cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant à charge, du conjoint, du partenaire avec lequel l'agent est lié par un pacte civil de solidarité, ou de l'ascendant, le congé débute à la date de réception de la demande de l'agent.

Article 19-1 - Modifié par Décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 23

I. L'agent contractuel bénéficie, sur sa demande, d'un congé de présence parentale. Ce congé est non rémunéré.

Ce congé est accordé de droit à l'agent lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue auprès de lui et des soins contraignants.

La demande de bénéfice du droit au congé de présence parentale est formulée par écrit au moins quinze jours avant le début du congé. Elle est accompagnée d'un certificat médical qui atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et de soins contraignants, en précisant la durée pendant laquelle s'impose cette nécessité. En cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant, le congé débute à la date de la demande ; l'agent contractuel transmet sous quinze jours le certificat médical requis.

La durée de congé de présence parentale dont peut bénéficier l'agent contractuel pour un même enfant et en raison d'une même pathologie est au maximum de trois cent dix jours ouvrés au cours d'une période de trente-six mois. Chacun de ces jours ne peut être fractionné. Ils ne peuvent être imputés sur les congés annuels.

La durée initiale de la période de bénéfice du droit au congé de présence parentale est celle de la nécessité de présence soutenue et de soins contraignants, définie par le certificat médical.

Au terme de cette durée initiale ou en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie qui affecte l'enfant, le bénéfice du droit à congé peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle période, sur présentation d'un certificat médical le justifiant, dans la limite des trois cent dix jours et des trente-six mois susmentionnés. Le décompte de la période de trente-six mois s'effectue à partir de la date initiale d'ouverture du droit à congé.

Si la durée du bénéfice du droit au congé de présence parentale consenti à l'agent contractuel excède six mois, la pathologie et la nécessité de présence soutenue et de soins contraignants font, tous les six mois,

l'objet d'un nouvel examen, qui donne lieu à un certificat médical transmis sans délai à l'autorité dont relève l'intéressé.

En cas de nouvelle pathologie affectant l'enfant, de même qu'en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée, un nouveau droit à congé est ouvert à l'issue de la période de trente-six mois.

Pendant les périodes de congé de présence parentale, l'agent contractuel n'acquiert pas de droits à pension.

II. L'agent bénéficiaire du congé et l'autorité investie du pouvoir de nomination conviennent du calendrier prévisionnel des absences.

Lorsqu'il souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé de présence parentale ne correspondant pas à ce calendrier, l'agent en informe l'autorité dont il relève au moins quarante-huit heures à l'avance.

III. L'autorité qui a accordé le congé de présence parentale fait procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité du bénéficiaire du congé est réellement consacrée à donner des soins à son enfant.

Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut y être mis fin après que l'intéressé a été invité à présenter ses observations.

IV. Le bénéficiaire du congé de présence parentale peut demander à écourter la durée de ce congé. Le congé de présence parentale cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant.

V. A l'issue de la période ouvrant droit au congé de présence parentale, en cas de décès de l'enfant ou s'il décide d'écourter la durée de son congé, l'agent contractuel est réemployé dans les conditions de réemploi définies aux articles 30 et 31 ci-dessous.

Article 20

Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent contractuel peut obtenir, pour raisons familiales, un congé non rémunéré dans la limite de quinze jours ouvrables par an.

Article 21 - Modifié par Décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 24

L'agent contractuel pour une durée indéterminée peut solliciter, dans la mesure compatible avec les nécessités du service, un congé non rémunéré pour convenances personnelles, à condition de ne pas avoir bénéficié d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins six mois dans les six ans qui précèdent sa demande de congé.

Ce congé est accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable dans la limite d'une durée totale de dix années.

La demande initiale doit être adressée à l'administration au moins deux mois avant le début du congé soit par dépôt avec récépissé soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Article 22 - Modifié par Décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 25

Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent contractuel peut obtenir un congé non rémunéré pour créer ou reprendre une entreprise au sens de l'article L. 351-24 du code du travail. La durée de ce congé est d'un an renouvelable une fois.

La demande doit indiquer la date de début et la durée du congé sollicité. Elle doit également préciser la nature de l'activité de l'entreprise qu'il est prévu de créer ou de reprendre.

La demande initiale doit être adressée à l'administration au moins deux mois avant le début du congé soit par dépôt avec récépissé soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Article 23 - Modifié par Décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 26

I. Pour les congés faisant l'objet des articles 19, 21 et 22, l'agent sollicite, au moins trois mois avant le terme du congé, le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi par lettre recommandée avec accusé de réception.

II. Si l'agent, physiquement apte, a sollicité son réemploi dans le délai mentionné au I, il est réemployé, au terme du congé, dans les conditions définies aux articles 30 et 31.

Si l'agent n'a pas fait connaître sa décision dans le délai mentionné au I, il est présumé renoncer à son emploi. L'administration l'informe sans délai par écrit des conséquences de son absence de réponse. En l'absence de réponse de l'agent dans un délai de quinze jours à compter de la réception de ce courrier, il est mis fin, de plein droit et sans indemnités, au terme du congé, au contrat de l'agent.

III. L'agent peut demander, dans les mêmes conditions que celles prévues au premier alinéa qu'il soit mis fin au congé avant le terme initialement fixé. Cette demande est adressée à l'administration en respectant un préavis de trois mois au terme duquel il est réemployé dans les conditions définies aux articles 30 et 31.

Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, les conditions de réemploi définies aux articles 30 et 31 s'appliquent dès réception par l'établissement de la demande de réemploi de l'agent.

Titre VI : Absences résultant d'une obligation légale et des activités dans une réserve.

Article 24 - Modifié par Décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 27

L'agent contractuel appelé à accomplir son service national actif est placé en congé sans traitement. Lorsqu'il est libéré du service national, il est réemployé, dans les conditions définies aux articles 30 et 31 ci-dessous, s'il en formule la demande, par lettre recommandée, au plus tard dans le mois suivant sa libération.

L'agent contractuel qui accomplit une période d'instruction militaire obligatoire est placé en congé rémunéré pour la durée de cette période.

L'agent contractuel qui accomplit soit une période d'activité dans la réserve opérationnelle, sur son temps de travail, pour une durée inférieure ou égale à trente jours cumulés par année civile soit une période d'activité dans la réserve de sécurité civile d'une durée inférieure ou égale à quinze jours cumulés par année civile est mis en congé avec rémunération pour la durée de la période considérée et en congé sans rémunération pour la période excédant ces durées.

L'agent contractuel qui accomplit, pendant son temps de travail, une période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire mentionnée à l'article L. 3132-1 du code de la santé publique est placé en congé avec rémunération pendant toute la durée de la période considérée. Les dispositions des chapitres II à V du titre III du livre Ier de la troisième partie du code de la santé publique lui sont applicables durant cette période. Au terme d'une période d'activité dans l'une des réserves susmentionnées, l'agent est réemployé sur son précédent emploi ou un emploi équivalent, dans les conditions de réemploi définies aux articles 30 et 31 ci-dessous.

Les périodes d'activité dans ces réserves sont prises en compte pour la détermination des droits à congé annuel.

Article 25 - Modifié par Décret n°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 15

L'agent contractuel appelé à exercer les fonctions de membre du Gouvernement ou à remplir un mandat de membre de l'Assemblée nationale, du Sénat ou du Parlement européen est placé en congé sans traitement pendant l'exercice de ses fonctions ou pour la durée de son mandat.

Au terme de ses fonctions ou de son mandat, l'agent est réintégré, à sa demande, dans son précédent emploi ou un emploi analogue assorti d'une rémunération identique, formulée dans un délai de deux mois au plus tard à compter de la fin de ses fonctions ou de son mandat.

Titre VII : Conditions d'attribution des droits à congés.

Article 26 - Modifié par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 28

L'agent recruté par contrat à durée déterminée ne peut bénéficier des congés prévus aux titres III, IV, V et VI au-delà du terme fixé par son contrat.

Article 27 - Modifié par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 29

Les congés prévus aux articles 8, 9, 10, 11, 12, 13, 18-2, 19-1, 20 et 24 sont pris en compte pour la détermination de la durée des services requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux titres III, IV, et V et au travail à temps partiel.

Les autres congés ne font pas perdre le bénéfice de l'ancienneté acquise avant leur octroi.

Article 28 - Modifié par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 30

Pour l'octroi des congés visés aux titres III, IV et V, la durée des services requis ou l'ancienneté exigée s'apprécie à compter de la date du premier recrutement dans l'établissement employeur.

Toutefois, ne sont pas pris en compte les services effectués avant une interruption de fonctions supérieure à quatre mois si elle était volontaire et supérieure à un an si elle était involontaire.

Les services effectués avant un licenciement pour motif disciplinaire ne sont jamais pris en compte.

Article 28-1 - Créé par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 31

La durée des congés prévus aux articles 8, 9, 10, 11, 12, 13, 18-2, 19-1, 20 et 24 est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour la réévaluation des conditions de rémunération, pour l'ouverture des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours prévus au 2° de l'article 29 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les corps de fonctionnaires hospitaliers.

Article 29

Par dérogation à l'article 28, les services accomplis auprès des collectivités territoriales par les agents non titulaires visés à l'article 13 de la loi du 31 décembre 1985 susvisée sont considérés comme accomplis auprès de l'établissement d'hospitalisation public qui a procédé à leur recrutement.

Article 29-1 - Modifié par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 32

Lorsque les agents sont recrutés en application de l'article L. 1224-3 du code du travail, les services effectués auprès de leur employeur précédent sont assimilés, pour l'ouverture des droits à formation et à congés, ainsi que, le cas échéant, pour l'application des titres IX, XI et XII du présent décret, à des services accomplis auprès de l'établissement public concerné.

Titre VIII : Conditions de réemploi.

Article 30

A l'issue des congés prévus aux titres IV, V et VI, les agents physiquement aptes et qui remplissent toujours les conditions énumérées à l'article 3 sont réemployés sur leur emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, ils sont licenciés et disposent d'une priorité de réemploi dans l'établissement pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente.

NOTA : Décret 91-155 du 6 février 1991 art. 31 : champ d'application de l'article 30.

Article 31

Les dispositions de l'article précédent ne sont applicables qu'aux agents recrutés pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée si, dans ce dernier cas, le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle les intéressés peuvent prétendre au bénéfice d'un réemploi. Ce réemploi n'est alors prononcé que pour la période restant à courir jusqu'au terme de l'engagement.

Titre VIII bis : Mise à disposition et mobilité.

Article 31-1 - Modifié par Décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 34

I. L'agent contractuel employé pour une durée indéterminée peut, avec son accord, être mis à disposition.

II. La mise à disposition est la situation de l'agent qui est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération afférente à celui-ci, mais exerce des fonctions hors de l'établissement au sein duquel il a vocation à servir.

Dans cette situation, l'agent demeure régi par les dispositions du présent décret et par les dispositions particulières qui lui sont applicables dans sa situation d'origine. L'autorité de l'établissement d'origine exerce le pouvoir disciplinaire, le cas échéant sur demande de l'administration ou l'organisme d'accueil.

III. La mise à disposition peut intervenir auprès :

1. Des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée ;
2. Des organisations internationales intergouvernementales ;
3. Des entreprises liées à l'établissement de santé employeur en vertu soit d'un contrat soumis au code des marchés publics, soit d'un contrat soumis à l'ordonnance n° 2004-559 du 17 juin 2004 sur les contrats de partenariat ou d'un contrat régi par l'article L. 6148-2 du code de la santé publique, soit d'un contrat de délégation de service public ;
4. D'un Etat étranger. La mise à disposition n'est cependant possible dans ce cas que si l'agent conserve, par ses missions, un lien fonctionnel avec l'administration d'origine ;
5. D'un groupement de coopération sanitaire ou d'un groupement de coopération social ou médico-social ;
6. Des administrations de l'Etat et de ses établissements publics ;
7. Des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

IV. La mise à disposition donne lieu à remboursement. Il peut être dérogé à cette règle lorsque l'agent est mis à disposition d'une organisation internationale intergouvernementale ou d'un Etat étranger.

La mise à disposition ne peut intervenir qu'après signature d'une convention passée entre l'administration gestionnaire et l'organisme d'accueil. Cette convention définit notamment la nature et le niveau des activités exercées par l'agent, ses conditions d'emploi et les modalités du contrôle et de l'évaluation desdites activités. Elle prévoit également, le cas échéant, les modalités de remboursement, par l'organisme d'accueil, de la rémunération perçue par l'agent.

V. Durant sa mise à disposition, l'agent est placé sous l'autorité directe du responsable de l'administration ou de l'organisme auprès duquel il exerce ses fonctions. L'organisme d'accueil fixe les conditions de travail des personnels mis à disposition auprès de lui.

VI. La durée de la mise à disposition ne peut excéder trois ans. Elle peut être renouvelée dans la même limite, sans que sa durée totale ne puisse excéder dix ans.

Toutefois, lorsque la mise à disposition intervient dans le cadre du 3° du III, la durée de la mise à disposition peut être conclue jusqu'au terme du contrat liant l'établissement de santé employeur à son prestataire. Dans ce cas, il est mis fin à la mise à disposition à l'issue du contrat de prestation, quels que soient le motif et la date effective de la fin des relations contractuelles.

La mise à disposition peut prendre fin avant l'expiration de sa durée à la demande de l'agent, de l'établissement d'origine ou de l'administration ou de l'organisme d'accueil, sous réserve des règles de préavis prévues par la convention de mise à disposition.

Toutefois, en cas de faute disciplinaire, il peut être mis fin à la mise à disposition sans préavis, par accord entre l'administration gestionnaire et l'administration ou l'organisme d'accueil.

A l'issue de sa mise à disposition, l'agent est réemployé pour exercer les fonctions dont il était précédemment chargé ou, à défaut, sur un poste équivalent de son administration d'origine.

VII. Dans chaque établissement mentionné à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, chaque autorité investie du pouvoir de nomination établit un état faisant apparaître le nombre de ses agents contractuels mis à disposition ainsi que leur répartition entre les organismes bénéficiaires. Cet état est inclus dans le rapport annuel aux comités techniques d'établissement.

Article 31-2 - Modifié par Décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 35

L'agent contractuel employé pour une durée indéterminée peut solliciter, sous réserve des nécessités de service, un congé de mobilité.

Ce congé sans rémunération peut être accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de six ans, lorsque l'agent est recruté par une autre personne morale de droit public qui ne peut le recruter initialement que pour une durée déterminée.

L'agent doit solliciter de son établissement d'origine le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins deux mois avant le terme du congé. L'agent est réemployé, selon les nécessités de service, dans les conditions prévues aux articles 30 et 31 du présent décret.

L'agent qui, au terme du congé, n'a pas exprimé son intention dans le délai susmentionné est présumé renoncer à son emploi. A ce titre, il ne peut percevoir aucune indemnité.

Un congé de même nature ne peut être accordé que si l'intéressé a repris ses fonctions pendant trois ans au moins.

Lorsqu'au cours ou au terme de la période maximale de six ans mentionnée au deuxième alinéa, il est proposé à l'agent, qui l'accepte, un contrat à durée indéterminée par son administration d'accueil, celui-ci doit démissionner de son établissement d'origine.

Article 31-3 - Créé par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 36

L'agent contractuel recruté pour répondre à un besoin permanent bénéficie, sur sa demande, d'un congé sans rémunération lorsqu'il est admis à suivre soit un cycle préparatoire à un concours donnant accès à un des emplois de fonctionnaires mentionnés à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, de militaire, de fonctionnaire des assemblées parlementaires ou de magistrat de l'ordre judiciaire ou à un emploi de la fonction publique internationale, soit une période probatoire ou une période de scolarité préalable à une nomination dans l'un de ces emplois.

Ce congé est accordé pour la durée du cycle préparatoire, du stage et, le cas échéant, celle de la scolarité préalable au stage. Il est renouvelé de droit lorsque ces périodes sont prolongées.

Si, à l'issue du stage, l'agent est titularisé, il est mis fin de plein droit à son contrat sans indemnité ni préavis.

Si l'agent n'est pas admis au concours, à l'issue du cycle préparatoire, ou n'est pas titularisé à l'issue du stage, il est réemployé dans les conditions définies aux articles 30 et 31. Pour les agents recrutés par contrat à durée déterminée, ce réemploi s'applique pour la durée de l'engagement restant à courir.

Titre IX : Travail à temps partiel

Article 32 - *Modifié par Décret n°2016-308 du 17 mars 2016 – art. 2 (V)*

L'agent contractuel en activité employé depuis plus d'un an sur un emploi à temps complet peut, sur sa demande, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, être autorisé à accomplir un service à temps partiel selon les modalités applicables aux fonctionnaires titulaires.

Les refus opposés à une demande de travail à temps partiel doivent être précédés d'un entretien et motivés dans les conditions définies par les articles L. 211-2 à L. 211-7 du code des relations entre le public et l'administration.

Pour l'appréciation de l'ancienneté de service, il est fait application des dispositions des articles 28 et 29.

La durée de service à temps partiel sur autorisation que les agents non titulaires peuvent accomplir est fixée à 50 %, 60 %, 70 %, 75 %, 80 % ou 90 % de la durée de service que les agents exerçant à temps plein les mêmes fonctions doivent effectuer en application des dispositions de l'article 1er du décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 modifié relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Article 32-1 – *Modifié par Décret n°2017-105 du 27 janvier 2017 – art. 41*

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel selon les quotités de 50 %, 60 %, 70 % et 80 % est accordée de plein droit aux agents contractuels :

1° Lorsqu'ils sont employés depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein, à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;

2° Lorsqu'ils relèvent des catégories visées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article [L. 5212-13](#) du code du travail, après avis du médecin de prévention. Cet avis est réputé rendu lorsque ce médecin ne s'est pas prononcé au terme d'un délai de deux mois à compter de la date de la saisine ;

3° Pour donner des soins à leur conjoint, à la personne avec laquelle ils ont conclu un pacte civil de solidarité, à leur concubin, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

Article 33 (abrogé) - *Abrogé par Décret n°2007-658 du 2 mai 2007 - art. 20 (V) JORF 3 mai 2007*

Article 34 - *Modifié par Décret n°2004-1063 du 1 octobre 2004 - art. 11 JORF 8 octobre 2004*

L'autorisation d'assurer un service à temps partiel est accordée pour une période comprise entre six mois et un an, renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de trois ans. A l'issue de cette période de trois ans, le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresse.

La réintégration à temps plein ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel peut intervenir avant l'expiration de la période en cours, sur demande des intéressés présentée au moins deux mois avant la date souhaitée. Toutefois, la réintégration à temps plein peut intervenir sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale.

Pendant la durée d'une formation au cours de laquelle est dispensé un enseignement professionnel incompatible avec un service à temps partiel, l'autorisation d'accomplir un tel service est suspendue et l'intéressé est rétabli dans les droits d'un agent contractuel exerçant ses fonctions à temps plein.

A l'issue de la période de travail à temps partiel, son bénéficiaire est admis à exercer à temps plein son emploi ou à défaut un emploi analogue. S'il n'existe pas de possibilité d'emploi à temps plein, l'intéressé est maintenu à titre exceptionnel dans des fonctions à temps partiel.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire obstacle à l'application des dispositions contractuelles relatives à la durée de l'engagement ni des dispositions réglementaires relatives au licenciement.

Article 35 - *Modifié par Décret n°2004-1063 du 1 octobre 2004 - art. 12 JORF 8 octobre 2004*

L'agent contractuel exerçant ses fonctions à temps partiel perçoit une fraction du traitement afférent à son emploi. Cette fraction est égale au rapport entre la durée hebdomadaire de service effectuée et la durée résultant des obligations hebdomadaires de service légalement fixées pour les agents exerçant à temps plein les mêmes fonctions.

Toutefois, dans le cas des services représentant 80 et 90 p. 100 du temps plein, cette fraction est égale respectivement aux 6/7 et aux 32/35 du traitement afférent à l'emploi.

Lorsque l'intéressé perçoit des primes et indemnités, ces dernières lui sont versées dans les mêmes conditions qu'aux agents titulaires exerçant leurs fonctions à temps partiel. Lorsqu'il perçoit le supplément familial de traitement, ce supplément ne peut être inférieur au montant minimum versé aux agents travaillant à temps plein ayant le même nombre d'enfants à charge.

Les heures supplémentaires accomplies par les agents non titulaires autorisés à travailler à temps partiel sont rémunérées dans les conditions prévues par les articles 7 et 8 du décret n° 2002-598 du 25 avril 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Article 36 - Modifié par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 39

Pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour la réévaluation des conditions de rémunération, pour les droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours prévus au 2° de l'article 29 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, les services à temps partiel sont assimilés à des services à temps plein et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les corps de fonctionnaires hospitaliers.

Les agents contractuels autorisés à travailler à temps partiel peuvent prétendre aux congés prévus aux titres III, IV, V et VI du présent décret.

Les agents contractuels qui bénéficient d'un congé pour accident du travail ou pour maladie professionnelle ou d'un congé de maladie ou de grave maladie pendant une période où ils ont été autorisés à travailler à temps partiel perçoivent une fraction des émoluments auxquels ils auraient eu droit dans cette situation s'ils avaient travaillé à plein temps, déterminée dans les conditions fixées à l'article 35 ci-dessus. A l'issue de la période de travail à temps partiel, les intéressés qui demeurent en congé recouvrent les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein, s'ils n'ont pas demandé le renouvellement de l'autorisation d'exercer leurs fonctions à temps partiel.

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue pendant la durée des congés de maternité, d'adoption ou de paternité. Les bénéficiaires de tels congés sont, en conséquence, rétablis, pendant la durée de ces congés, dans les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein.

Article 37 (abrogé) - Modifié par Décret n°95-249 du 6 mars 1995 - art. 4 JORF 9 mars 1995 - Abrogé par Décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 54

Article 38 - Modifié par Décret n°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 21

Le dernier alinéa de l'article 35 ainsi que le premier alinéa de l'article 36 sont applicables aux agents contractuels recrutés à temps non complet. Cependant, pour le calcul de l'ancienneté exigée pour la détermination des droits à formation de ces agents, les périodes d'activité sont comptabilisées proportionnellement au temps de travail effectif lorsque leur quotité de travail est inférieure à un mi-temps.

Titre IX bis : Cessation progressive d'activité

Article 38-1 (abrogé) - Modifié par Décret n°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 22 - Abrogé par Décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 54

Article 38-2 (abrogé) - Modifié par Décret n°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 23 - Abrogé par Décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 54

Article 38-3 (abrogé) - Modifié par Décret n°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 24 - Abrogé par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 54

Article 38-4 (abrogé) - Créé par Décret n°95-251 du 6 mars 1995 - art. 1 JORF 9 mars 1995 - Abrogé par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 54

Titre IX ter : Cessation totale d'activité

Article 38-5 (abrogé) - Créé par Décret n°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 25 - Abrogé par Décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 54

Titre X : Suspension et discipline

Article 39 - *Modifié par Décret n°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 27*

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agents contractuels sont les suivantes :

1. L'avertissement ;
2. Le blâme ;
3. L'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour les agents recrutés pour une période déterminée et d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée.

4° Le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée.

Article 39-1 - *Créé par Décret n°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 28*

En cas de faute grave commise par un agent contractuel, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité définie à l'article 40 du présent décret. La durée de la suspension ne peut toutefois excéder celle du contrat.

L'agent contractuel suspendu conserve sa rémunération et les prestations familiales obligatoires. Sauf en cas de poursuites pénales, l'agent ne peut être suspendu au-delà d'un délai de quatre mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité précitée, l'intéressé, sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions.

L'agent contractuel qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions peut subir une retenue qui ne peut être supérieure à la moitié de la rémunération mentionnée à l'alinéa précédent. Il continue, néanmoins, à percevoir la totalité des suppléments pour charge de famille.

Article 39-2 - *Créé par Décret n°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 28*

Tout manquement au respect des obligations auxquelles sont assujettis les agents publics, commis par un agent contractuel dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, est constitutif d'une faute l'exposant à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par le code pénal.

Article 40 - Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité signataire du contrat.

L'agent contractuel à l'encontre duquel une sanction disciplinaire est envisagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes. Il a également le droit de se faire assister par les défenseurs de son choix.

L'intéressé doit être informé par écrit de la procédure engagée et des droits qui lui sont reconnus.

Titre XI : Fin de contrat - Licenciement - Démission.

Article 40-1 - *Créé par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 40*

A l'expiration du contrat, l'autorité signataire du contrat délivre à l'agent un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

1. La date de recrutement de l'agent et celle de sa sortie ;
2. Les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été exercées ;
3. Le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

Chapitre Ier : Fin de contrat

Article 41 - *Modifié par Décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 42*

Lorsque l'agent contractuel a été recruté par un contrat à durée déterminée susceptible d'être renouvelé en application des dispositions législatives ou réglementaires qui lui sont applicables, l'autorité signataire du contrat notifie à l'intéressé son intention de renouveler ou non le contrat, au plus tard :

1. Huit jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
2. Un mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;
3. Deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à deux ans.
4. Trois mois avant le terme de l'engagement pour le contrat susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée.

La notification de la décision doit être précédée d'un entretien lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus pour répondre à un besoin permanent est supérieure ou égale à trois ans.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement mentionnées aux 1°, 2° et 3° sont décomptées compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux conclus avant une interruption de fonctions, sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

Lorsqu'il lui est proposé de renouveler son contrat, l'agent dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. Faute de réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi.

Article 41-1 - Créé par Décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 43

Le non-renouvellement d'un titre de séjour, la déchéance des droits civiques ou l'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice sur le fondement de l'article 131-26 du code pénal entraînent de plein droit la cessation du contrat, sans préavis ni versement de l'indemnité prévue au titre XII.

Toutefois, l'agent peut solliciter, auprès de l'autorité de recrutement, son réemploi en cas de délivrance d'un nouveau titre de séjour, à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public, sous réserve des dispositions de l'article 31 du présent décret.

Chapitre II : Licenciement

Article 41-2 - Créé par Décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 44

L'agent contractuel peut être licencié pour un motif d'insuffisance professionnelle. Il doit préalablement être mis à même de demander la communication de l'intégralité de toute pièce figurant dans son dossier individuel, dans un délai suffisant d'au moins cinq jours permettant à l'intéressé d'en prendre connaissance. Le droit à communication concerne également toute pièce sur laquelle l'administration entend fonder sa décision.

Article 41-3 - Créé par Décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 44

Sans préjudice des dispositions relatives au licenciement pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique, le licenciement d'un agent contractuel recruté pour répondre à un besoin permanent doit être justifié par l'un des motifs suivants :

1. La suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent ;
2. La transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible ;
3. Le recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ;
4. Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévues à l'article 41-4 ;
5. L'impossibilité de réemploi de l'agent, dans les conditions prévues à l'article 32, à l'issue d'un congé sans rémunération.

Article 41-4 - Créé par Décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 44

En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel recruté pour un besoin permanent, l'administration peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail tel que la quotité de temps de travail de l'agent, ou un changement de son lieu de travail. Elle peut proposer dans les mêmes conditions une modification des fonctions de l'agent, sous réserve que celle-ci soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent.

Lorsqu'une telle modification est envisagée, la proposition est adressée à l'agent par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre informe l'agent qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation.

A défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée.

Article 41-5 - Créé par Décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 44

Le licenciement pour un des motifs prévus aux 1° à 4° de l'article 41-3 ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent, dans un autre emploi que la loi du 9 janvier 1986 autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement des agents non titulaires, n'est pas possible.

Ce reclassement concerne les agents recrutés pour des besoins permanents par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.

Il est proposé un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure.

L'offre de reclassement concerne les emplois relevant de l'autorité ayant recruté l'agent. L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise. L'emploi proposé est compatible avec ses compétences professionnelles.

Article 41-6 - Créé par Décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 44

Lorsque l'administration envisage de licencier un agent pour l'un des motifs mentionnés aux 1° à 4° de l'article 41-3, elle convoque l'intéressé à un entretien préalable selon les modalités définies à l'article 43. A l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article 2-1, elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis prévu à l'article 42.

Cette lettre invite également l'intéressé à présenter une demande écrite de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis prévu à l'article 42 et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées.

NOTA :

Conformément à l'article 58 du décret n° 2015-1434 du 5 novembre 2015, les procédures dans lesquelles est prévue la consultation de la commission consultative paritaire restent régies par les dispositions du décret du 6 février 1991 susvisé dans sa rédaction antérieure au présent décret, jusqu'à l'installation de celle-ci. Les commissions consultatives paritaires sont mises en place au plus tard lors du prochain renouvellement général des commissions administratives paritaires locales et départementales de la fonction publique hospitalière.

Article 41-7 - Créé par Décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 44

En cas de reclassement, ne sont pas applicables à la rupture ou à la modification du contrat antérieur de l'agent les dispositions relatives à la fin de contrat prévues au chapitre Ier ni celles relatives au licenciement prévues au chapitre II du présent titre.

Lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou en cas d'absence de demande formulée dans le délai indiqué au troisième alinéa de l'article 41-6, l'agent est licencié au terme du préavis prévu à l'article 42.

Dans l'hypothèse où l'agent a formulé une demande de reclassement et lorsque celui-ci ne peut être proposé avant l'issue du préavis prévu à l'article 42, l'agent est placé en congé sans traitement, à l'issue de ce délai, pour une durée maximale de trois mois, dans l'attente d'un reclassement dans les conditions prévues à l'article 41-5.

Le placement de l'agent en congé sans traitement suspend la date d'effet du licenciement. Une attestation de suspension du contrat de travail du fait de l'administration est délivrée à l'agent.

L'agent peut à tout moment, au cours de la période de trois mois mentionnée au troisième alinéa, revenir sur sa demande de reclassement. Il est alors licencié.

En cas de refus de l'emploi proposé par l'administration ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans traitement de trois mois, l'agent est licencié.

Article 42 - Modifié par Décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 45

En cas de licenciement des agents recrutés pour une durée indéterminée et des agents dont le contrat à durée déterminée est rompu avant le terme fixé, les intéressés ont droit à un préavis de :

- 1° Huit jours pour les agents qui ont moins de six mois de services ;
- 2° Un mois pour ceux qui ont au moins six mois et au plus deux ans de services ;
- 3° Deux mois pour ceux qui ont au moins deux ans de services.

Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement. Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent licencié, y compris ceux conclus avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux mentionnés à l'article 27. Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement fixe le point de départ du préavis.

Le préavis ne s'applique pas aux cas de licenciement prévus à l'article 7 et au titre X.

Article 43 - Modifié par Décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 46

Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. L'intéressé est convoqué à l'entretien préalable par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

L'agent peut se faire accompagner par la ou les personnes de son choix.

Au cours de l'entretien préalable, l'administration indique à l'agent les motifs du licenciement et le cas échéant le délai pendant lequel l'agent doit présenter sa demande écrite de reclassement ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées.

Article 44 - Modifié par Décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 47

Lorsqu'à l'issue de la consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article 2-1, et de l'entretien prévu à l'article 43, l'administration décide de licencier un agent, elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement, ainsi que la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

Article 44-1 - Créé par Décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 48

La consultation de la commission consultative paritaire prévue à l'article 2-1 doit intervenir avant l'entretien préalable mentionné à l'article 43 en cas de licenciement d'un agent :

1° Siégeant au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée ;

2° Ayant obtenu au cours des douze mois précédents ce licenciement une autorisation spéciale d'absence accordée en application de l'article 13 du décret n° 86-660 du 19 mars 1986 relatif à l'exercice du droit syndical dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

3° Bénéficiant d'une décharge d'activité de service accordée en application de l'article 16 du même décret égale ou supérieure à 20 % de son temps de travail.

Cette consultation est également requise en cas de licenciement de l'ancien représentant du personnel mentionné au 1°, durant les douze mois suivant l'expiration de son mandat, ou du candidat non élu, pendant un délai de six mois après la date de l'élection pour la création ou le renouvellement de l'organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée.

NOTA :

Conformément à l'article 58 du décret n° 2015-1434 du 5 novembre 2015, les procédures dans lesquelles est prévue la consultation de la commission consultative paritaire restent régies par les dispositions du décret du 6 février 1991 susvisé dans sa rédaction antérieure au présent décret, jusqu'à l'installation de celle-ci. Les commissions consultatives paritaires sont mises en place au plus tard lors du prochain renouvellement général des commissions administratives paritaires locales et départementales de la fonction publique hospitalière.

Article 45

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse, médicalement constatée, ou en congé de maternité, d'adoption ou de paternité, ou pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de ces congés.

Si le licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse ou dans les quinze jours qui précèdent l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, l'agent peut, dans les quinze jours de cette notification, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical ou de sa situation par l'envoi d'une attestation délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou par l'œuvre d'adoption autorisée qui a procédé au placement. Le licenciement est alors annulé.

Les dispositions des deux alinéas précédents ne sont pas applicables en cas de licenciement à titre de sanction disciplinaire ou si l'établissement employeur est dans l'impossibilité de continuer à employer l'agent pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement, à la naissance ou à l'adoption.

Chapitre III : Démission

Article 45-1 - Créé par Décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 49

Les agents contractuels informent l'autorité signataire du contrat de leur intention de démissionner par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Les agents sont tenus, dans ce cas, de respecter un préavis dont la durée est identique à celle prévue à l'article 42.

Les agents qui s'abstiennent de reprendre leur emploi à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption sont tenus de notifier cette intention quinze jours au moins avant le terme de ce congé.

Titre XII : Indemnités de licenciement.

Article 46 (abrogé) - Abrogé par Décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 54

Article 47 - Modifié par Décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 50

En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, une indemnité de licenciement est versée :

1° Aux agents recrutés pour une durée indéterminée ;

2° Aux agents engagés à terme fixe et licenciés avant ce terme ;

3° Aux agents licenciés dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 14 ter de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ou dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article L. 1224-3-1 du code du travail.

Article 48 - Modifié par Décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 51

Toutefois, l'indemnité de licenciement n'est pas due à l'agent qui remplit les conditions fixées à l'article 47 lorsqu'il :

1. Est fonctionnaire détaché en qualité d'agent contractuel ;
2. Retrouve immédiatement un emploi équivalent dans l'une des collectivités publiques mentionnées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ou d'une société d'économie mixte dans laquelle l'Etat ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire ;
3. A atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifie de la durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une retraite au taux plein du régime général de la sécurité sociale ;
4. Est démissionnaire de ses fonctions ;
5. Est reclassé selon les dispositions fixées au IV de l'article 17-1 ou au premier alinéa de l'article 41-7 ;
6. Accepte une modification de son contrat dans les conditions fixées à l'article 41-4.

Article 49 - Modifié par Décret n°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 33

La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est la dernière rémunération nette des cotisations de sécurité sociale et, le cas échéant, des cotisations d'un régime de prévoyance complémentaire effectivement perçue au cours du mois civil précédant le licenciement. Elle ne comprend ni les prestations familiales, ni le supplément familial de traitement, ni les indemnités pour travaux supplémentaires ou autres indemnités accessoires.

Le montant de la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement d'un agent employé à temps partiel est égal au montant de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait été employé à temps complet, telle qu'elle est définie à l'alinéa précédent.

Lorsque le dernier traitement de l'agent est réduit de moitié en raison d'un congé de maladie ou de grave maladie, le traitement servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est sa dernière rémunération à plein traitement telle qu'elle est définie au premier alinéa du présent article. Il en est de même lorsque le licenciement intervient après un congé non rémunéré.

Article 50 - Modifié par Décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 52

L'indemnité de licenciement est égale à la moitié de la rémunération de base définie à l'article précédent pour chacune des douze premières années de services, au tiers de la même rémunération pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder douze fois la rémunération de base. Elle est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

En cas de rupture avant son terme d'un contrat à durée déterminée, le nombre d'années pris en compte ne peut excéder le nombre de mois qui restait à courir jusqu'au terme normal de l'engagement.

Pour les agents qui ont atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale mais ne justifient pas d'une durée d'assurance tous régimes de

retraite de base confondus au moins égale à celle exigée pour obtenir une retraite au taux plein, l'indemnité de licenciement subit une réduction de 1,67 % par mois de service au-delà du soixantième anniversaire. Pour l'application de cet article, toute fraction de services supérieure ou égale à six mois sera comptée pour un an ; toute fraction de services inférieure à six mois n'est pas prise en compte.

Article 51 - Modifié par Décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 53

L'ancienneté prise en compte pour le calcul du montant de l'indemnité définie à l'article 50 est décomptée à partir de la date à laquelle le contrat a été initialement conclu jusqu'à la date d'effet du licenciement, compte tenu le cas échéant des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis. Lorsque plusieurs contrats à durée déterminée ou indéterminée se sont succédé auprès du même établissement sans interruption ou avec une interruption n'excédant pas deux mois et que celle-ci n'est pas due à une démission de l'agent, la date initiale à prendre en compte est la date à laquelle le premier contrat a été conclu.

Les services ne peuvent être pris en compte lorsqu'ils ont déjà été retenus dans le calcul d'une précédente indemnité de licenciement.

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux mentionnés à l'article 27 du présent décret. Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi. Toute période durant laquelle les fonctions ont été exercées à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectuée.

Article 52 - Modifié par Décret n°98-725 du 17 août 1998 - art. 9 JORF 22 août 1998

L'indemnité de licenciement est versée en une seule fois.

Titre XIII : Dispositions transitoires.

Article 53 (abrogé) - Abrogé par Décret n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 54

Titre XIV : Dispositions diverses.

Article 54 (abrogé) - Abrogé par DÉCRET n°2015-1434 du 5 novembre 2015 - art. 54

Article 54-1 - Créé par Décret n°2010-19 du 6 janvier 2010 - art. 35

Des aménagements d'horaires propres à faciliter son exercice professionnel ou son maintien dans l'emploi sont accordés à sa demande à l'agent contractuel handicapé relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10 et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service.

Des aménagements d'horaires sont également accordés à sa demande à tout agent contractuel, dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service, pour lui permettre d'accompagner une personne handicapée, qui est son conjoint, la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité, son concubin, un enfant à charge, un ascendant ou une personne accueillie à son domicile et qui nécessite la présence d'une tierce personne.

Article 55

Sont abrogés le décret n° 80-966 du 2 décembre 1980 relatif à l'octroi aux agents non titulaires des établissements mentionnés à l'article L. 792 du code de la santé publique d'un congé parental non rémunéré pour élever un enfant et le décret n° 83-863 du 23 septembre 1983 relatif aux modalités d'application du régime de travail à temps partiel des agents non titulaires des établissements d'hospitalisation publics et de certains établissements à caractère social, en tant qu'ils s'appliquent aux agents mentionnés à l'article 1er du présent décret.

Article 56

Le ministre d'Etat, ministre de l'économie, des finances et du budget, le ministre des affaires sociales et de la solidarité, le ministre délégué au budget et le ministre délégué à la santé sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

MICHEL ROCARD Par le Premier ministre :

Le ministre délégué à la santé, BRUNO DURIEUX

Le ministre d'Etat, ministre de l'économie, des finances et du budget, PIERRE BÉRÉGOVOY

Le ministre des affaires sociales et de la solidarité, CLAUDE ÉVIN

Le ministre délégué au budget, MICHEL CHARASSE

ANNEXE I
EMPLOI ET RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS
DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE
Dispositions applicables à compter du 27 juillet 2005
(date de publication de la loi du 26 juillet 2005)

Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986
Version consolidée au 17 janvier 2018

Article 9 - Modifié par LOI n°2016-483 du 20 avril 2016 – art. 44

Par dérogation à l'article 3 du titre Ier du statut général, les emplois permanents mentionnés au premier alinéa de l'article 2 peuvent être occupés par des agents contractuels lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient, notamment lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires hospitaliers susceptibles d'assurer ces fonctions ou lorsqu'il s'agit de fonctions nouvellement prises en charge par l'administration ou nécessitant des connaissances techniques hautement spécialisées.

Les emplois à temps non complet d'une durée inférieure au mi-temps et correspondant à un besoin permanent sont occupés par des agents contractuels.

Les agents ainsi recrutés peuvent être engagés par des contrats d'une durée indéterminée ou déterminée. Lorsque les contrats sont conclus pour une durée déterminée, celle-ci est au maximum de trois ans. Ces contrats sont renouvelables par décision expresse dans la limite d'une durée maximale de six ans.

Tout contrat de travail conclu ou renouvelé en application du présent article avec un agent qui justifie d'une durée de services publics de six ans sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par décision expresse, pour une durée indéterminée.

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

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

Lorsqu'un agent atteint les conditions d'ancienneté mentionnées aux quatrième à avant-dernier alinéas avant l'échéance de son contrat en cours, celui-ci est réputé conclu à durée indéterminée. L'autorité d'emploi lui adresse une proposition d'avenant confirmant cette nouvelle nature du contrat. En cas de refus par l'agent de l'avenant proposé, l'agent est maintenu en fonctions jusqu'au terme du contrat à durée déterminée en cours.

Article 9-1 - Modifié par LOI n°2012-347 du 12 mars 2012 - art. 48

I. Les établissements peuvent recruter des agents contractuels pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé annuel, d'un congé de maladie, de grave ou de longue maladie, d'un congé de longue durée, d'un congé pour maternité ou pour adoption, d'un congé parental, d'un congé de présence parentale, d'un congé de solidarité familiale, de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux ou de leur participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire ou en raison de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière.

Le contrat est conclu pour une durée déterminée. Il est renouvelable, par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence de l'agent à remplacer.

II. Pour les besoins de continuité du service, des agents contractuels peuvent être recrutés pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

Le contrat est conclu pour une durée déterminée qui ne peut excéder un an. Il ne peut l'être que lorsque la communication requise à l'article 36 a été effectuée.

Sa durée peut être prolongée, dans la limite d'une durée totale de deux ans, lorsque, au terme de la durée fixée au deuxième alinéa du présent II, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.

III. En outre, les établissements peuvent recruter des agents contractuels pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, lorsque celui-ci ne peut être assuré par des fonctionnaires.

La durée maximale des contrats ainsi conclus est de douze mois sur une période de dix-huit mois consécutifs.

Article 9-2 - Modifié par LOI n°2012-347 du 12 mars 2012 - art. 132

Par dérogation à l'article 3 du titre Ier du statut général des fonctionnaires et à l'article L. 6143-7-2 du code de la santé publique, les fonctionnaires dirigeant les établissements mentionnés à l'article 2 peuvent être détachés, par le directeur général du Centre national de gestion, sur un contrat de droit public. Ce détachement est prononcé pour une mission d'une durée limitée visant à rétablir le bon fonctionnement d'un de ces établissements. Les établissements placés sous administration provisoire, dans les conditions fixées à l'article L. 6143-3-1 du même code, ainsi que les centres hospitaliers universitaires sont exclus du présent dispositif.

Le détachement est proposé et le contrat est signé :

- Par le directeur général de l'agence régionale de santé pour les établissements mentionnés aux 1°, 3° et 5° de l'article 2 ;
- Par le représentant de l'Etat dans le département pour les établissements mentionnés aux 4° et 6° du même article.

Les emplois de direction pourvus dans le cadre du premier alinéa ouvrent droit à pension au titre de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales. Un décret en Conseil d'Etat fixe l'indice de traitement sur la base duquel est effectuée la retenue pour pension. Ces mêmes emplois ouvrent également droit à cotisation au régime public de retraite additionnel obligatoire. Les agents nommés sur les emplois précités bénéficient d'une concession de logement pour nécessité absolue de service.

Les conditions d'application du présent article sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

Article 9-3 – Créé par Loi n°2009-972 du 3 août 2009 – art. 21

Les établissements mentionnés à l'article 2 peuvent avoir recours aux services des entreprises mentionnées à l'article L. 1251-1 du code du travail dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre V du livre II de la première partie du même code, sous réserve des dispositions prévues à la section 6 de ce chapitre.

Article 10 – Modifié par loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 – art. 18 JORF 27 juillet 2005

Un décret en Conseil d'Etat pris après avis du conseil supérieur de la fonction publique hospitalière fixe les dispositions générales applicables aux agents contractuels recrutés dans les conditions prévues aux articles 9 et 9-1. Il comprend notamment, compte tenu de la spécificité des conditions d'emploi de ces agents, des règles de protection sociale équivalentes à celles dont bénéficient les agents homologues des collectivités territoriales.

Article 27 – Modifié par Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 – art. 65

I. Aucun candidat ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail par la commission prévue à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ne peut être écarté, en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi de la fonction publique, sauf si son handicap a été déclaré incompatible avec la fonction postulée à la suite de l'examen médical destiné à évaluer son aptitude à l'exercice de sa fonction, réalisé en application des dispositions du 5° de l'article 5 ou du 4° de l'article 5 bis du titre Ier du statut général des fonctionnaires.

Les conditions d'aptitude physique mentionnées au 5° de l'article 5 du titre Ier du statut général des fonctionnaires sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

Les limites d'âge supérieures fixées pour l'accès aux corps ou emplois des établissements ne sont pas opposables aux personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail.

Les personnes qui ne relèvent plus de l'une des catégories visées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° du même article L. 5212-13 peuvent bénéficier d'un recul des limites d'âge susmentionnées égal à la durée des traitements et soins qu'elles ont eu à subir lorsqu'elles relevaient de l'une de ces catégories. Cette durée ne peut excéder cinq ans.

Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours et des examens sont prévues afin, notamment, d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves aux moyens physiques des candidats ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux au moment de leur inscription. Des temps de repos suffisant sont notamment accordés à ces candidats entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leurs moyens physiques.

Les fonctionnaires handicapés relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail bénéficient des aménagements prévus à l'article 6 sexies du titre Ier du statut général des fonctionnaires.

II. Les personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel dans les emplois de catégories A, B et C pendant une période correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du corps dans lequel elles ont vocation à être titularisées. Le contrat est renouvelable, pour une durée qui ne peut excéder la durée initiale du contrat. A l'issue de cette période, les intéressés sont titularisés sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'aptitude pour l'exercice de la fonction.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application de l'alinéa précédent, notamment les conditions minimales de diplôme exigées pour le recrutement en qualité d'agent contractuel en catégories A et B, les modalités de vérification de l'aptitude préalable au recrutement en catégorie C, les conditions du renouvellement éventuel du contrat, les modalités d'appréciation, avant la titularisation, de l'aptitude à exercer les fonctions.

Ce mode de recrutement n'est pas ouvert aux personnes qui ont la qualité de fonctionnaire.

ANNEXE II

RECRUTEMENT DES CONTRACTUELS, CONFORMITÉ AVEC LE DROIT COMMUNAUTAIRE

RECOURS POSSIBLE AUX AGENTS CONTRACTUELS (art. 9, 9-1 et 10 de la loi du 9 janvier 1986)	NATURE ET DURÉE DU CONTRAT	DIRECTIVE EUROPÉENNE DU 28 JUIN 1999
Article 9 Lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient, notamment lorsqu'il n'existe pas de fonctionnaires hospitaliers susceptibles d'assurer ces fonctions ou lorsqu'il s'agit de fonctions nouvellement prises en charge par l'administration ou nécessitant des connaissances techniques hautement spécialisées. Pour occuper des emplois à temps non complet correspondant à un besoin permanent.	CDI ou CDD Durée maximale de chaque contrat : 3 ans. Durée totale des différents contrats successifs : 6 ans au maximum. Au-delà : CDI obligatoire.	Le nombre de renouvellement de contrat n'est pas limité et il n'existe pas de raisons objectives mais l'une des exigences posée par la directive est remplie : fixer une durée maximale des CDD successifs. L'article 9 est donc conforme à la directive.
Article 9-1, 1^{er} alinéa Pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires hospitaliers indisponibles (ex : congé de maladie, congé parental) ou autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel. Article 9-1, 2^e alinéa Pour faire face temporairement et pour une durée maximale d'un an à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu par un fonctionnaire. Article 9-1, 3^e alinéa Pour exercer des fonctions occasionnelles.	Nécessairement CDD (le fonctionnaire doit pouvoir être réintégré à l'expiration des congés ou réintégré à plein temps). La durée couvre la durée de l'absence du fonctionnaire ou la durée de l'exercice des fonctions à temps partiel. Nécessairement CDD (en l'attente de la prise de fonctions du fonctionnaire). La durée couvre la période précédant l'arrivée du fonctionnaire mais ne peut excéder une année. CDD par définition La durée couvre la durée du besoin mais ne peut excéder une année.	Ni le nombre ni la durée totale des CDD ne sont limités mais des raisons objectives (absence du fonctionnaire, travail à temps partiel d'un fonctionnaire) justifient leur éventuel renouvellement. Le 1^{er} alinéa de l'article 9-1 est donc conforme à la directive. Le nombre de renouvellement de contrat n'est pas limité mais deux exigences de la directive sont remplies : il existe une raison objective et la durée totale du ou des contrats est fixée à un an. Le 2^e alinéa de l'article 9-1 est donc conforme à la directive. Le nombre de renouvellement de contrat n'est pas limité et il n'existe pas de raison objective mais la durée totale du ou des contrats est limitée à un an. Le 3^e alinéa de l'article 9-1 est donc conforme à la directive.

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

NOR : AFSH1240340D

Version consolidée au 17 janvier 2018

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre des affaires sociales et de la santé et de la ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique,

Vu la [loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la [loi n° 86-33 du 9 janvier 1986](#) modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu 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 ;

Vu le [décret n° 89-611 du 1er septembre 1989](#) modifié portant statut particulier des sages-femmes de la fonction publique hospitalière ;

Vu le [décret n° 90-839 du 21 septembre 1990](#) modifié portant statuts particuliers des personnels administratifs de la catégorie C de la fonction publique hospitalière ;

Vu le [décret n° 91-45 du 14 janvier 1991](#) modifié portant statuts particuliers des personnels ouvriers, des conducteurs ambulanciers et des personnels d'entretien et de salubrité de la fonction publique hospitalière

Vu le [décret n° 91-129 du 31 janvier 1991](#) modifié portant statut particulier des psychologues de la fonction publique hospitalière ;

Vu le [décret n° 91-155 du 6 février 1991](#) modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la [loi n° 86-33 du 9 janvier 1986](#) modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu le [décret n° 91-868 du 5 septembre 1991](#) modifié portant statuts particuliers des personnels techniques des catégories A et C de la fonction publique hospitalière ;

Vu le [décret n° 91-936 du 19 septembre 1991](#) modifié portant statuts particuliers des personnels ouvriers, des blanchisseurs et des conducteurs ambulanciers de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris ;

Vu le [décret n° 93-145 du 3 février 1993](#) modifié portant statuts particuliers des personnels techniques des catégories A et C de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris ;

Vu le [décret n° 93-652 du 26 mars 1993](#) modifié portant statut particulier des assistants socio-éducatifs de la fonction publique ;

Vu le [décret n° 93-653 du 26 mars 1993](#) modifié portant statut particulier des conseillers en économie sociale et familiale de la fonction publique hospitalière ;

Vu le [décret n° 93-654 du 26 mars 1993](#) modifié portant statut particulier des animateurs de la fonction publique hospitalière ;

Vu le [décret n° 93-655 du 26 mars 1993](#) modifié portant statut particulier des éducateurs techniques spécialisés de la fonction publique hospitalière ;

Vu le [décret n° 93-656 du 26 mars 1993](#) modifié portant statut particulier des éducateurs de jeunes enfants de la fonction publique hospitalière ;

Vu le [décret n° 93-657 du 26 mars 1993](#) modifié portant statut particulier des moniteurs-éducateurs de la fonction publique hospitalière ;

Vu le [décret n° 97-487 du 12 mai 1997](#) modifié fixant les dispositions communes applicables aux agents stagiaires de la fonction publique hospitalière ;

Vu le [décret n° 2001-1207 du 19 décembre 2001](#) modifié 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 ;

Vu le [décret n° 2007-839 du 11 mai 2007](#) modifié portant statut particulier du corps des cadres socio-éducatifs de la fonction publique hospitalière ;

Vu le [décret n° 2007-1188 du 3 août 2007](#) modifié portant statut particulier du corps des aides-soignants et des agents des services hospitaliers qualifiés de la fonction publique hospitalière ;

Vu le [décret n° 2010-1139 du 29 septembre 2010](#) modifié portant statut particulier du corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés de la fonction publique hospitalière ;

Vu le [décret n° 2011-660 du 14 juin 2011](#) modifié portant statuts particuliers des personnels administratifs de la catégorie B de la fonction publique hospitalière ;

Vu le [décret n° 2011-661 du 14 juin 2011](#) modifié portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique hospitalière ;

Vu le [décret n° 2011-744 du 27 juin 2011](#) portant statut particulier du corps des techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers ;

Vu le [décret n° 2011-746 du 27 juin 2011](#) portant statuts particuliers des corps des personnels de rééducation de la catégorie B de la fonction publique hospitalière ;

Vu le [décret n° 2011-748 du 27 juin 2011](#) portant statuts particuliers des corps des personnels médico-techniques de la catégorie B de la fonction publique hospitalière ;

Vu le [décret n° 2012-78 du 23 janvier 2012](#) portant statut particulier du corps des techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière en date du 26 juin 2012 ;

Vu l'avis du comité des finances locales (commission consultative d'évaluation des normes) en date du 6 septembre 2012 ;

Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,

Décrète :

Article 1 – Modifié par Décret n°2016-1119 du 11 août 2016 – art. 2

En application de l'article 24 de la loi du 12 mars 2012 susvisée, des recrutements réservés aux candidats remplissant les conditions fixées aux articles 25 et 26 de la même loi peuvent être ouverts, dans les conditions fixées par le présent décret, jusqu'au 13 mars 2016.

Article 2 – Modifié par Décret n°2016-1119 du 11 août 2016 – art. 3

I. Les agents employés en contrat à durée indéterminée au 31 mars 2011 ou au 31 mars 2013, ou dont le contrat a été transformé en contrat à durée indéterminée à la date de publication de la loi du 12 mars 2012 susvisée en application de l'article 30 de cette loi ne peuvent se présenter qu'aux recrutements réservés ouverts au sein de l'établissement mentionné à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée dont ils relèvent à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent. Lorsque, à cette dernière date, ils ne sont plus liés contractuellement à aucun établissement, ils peuvent se présenter aux recrutements ouverts au sein de l'établissement dont ils relevaient à la date de leur dernier contrat.

II. Les agents employés en contrat à durée déterminée au 31 mars 2011 autres que ceux régis par le I ne peuvent se présenter qu'aux recrutements réservés ouverts au sein de l'établissement mentionné à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée dont ils relevaient à cette même date.

Par dérogation à l'alinéa précédent, 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 dans les conditions prévues au septième alinéa du I de l'article 26 de la loi du 12 mars 2012 susvisée ne peuvent se présenter qu'aux recrutements qui sont ouverts au sein de l'établissement mentionné à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée dont ils relèvent après ce transfert.

III. Les agents dont le contrat a cessé entre le 1er janvier et le 31 mars 2011 ne peuvent se présenter qu'aux recrutements réservés ouverts au sein de l'établissement mentionné à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée auquel les liait le contrat ayant cessé pendant cette période.

IV. Les agents employés en contrat à durée déterminée au 31 mars 2013 ne peuvent se présenter qu'aux recrutements réservés qui sont ouverts au sein de l'établissement mentionné à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée dont ils relevaient au 31 mars 2013.

Par dérogation à l'alinéa précédent, les agents dont le contrat à durée déterminée a été transféré du fait d'un transfert d'activités, d'autorités ou de compétences après le 31 mars 2013 dans les conditions prévues au septième alinéa de l'article 26 de la loi du 12 mars 2012 susvisée ne peuvent se présenter qu'aux recrutements réservés qui sont ouverts au sein de l'établissement mentionné à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée dont ils relèvent après ce transfert.

V. Les agents dont le contrat a cessé entre le 1er janvier et le 31 mars 2013 ne peuvent se présenter qu'aux recrutements réservés qui sont ouverts au sein de l'établissement mentionné à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée dont ils relevaient à la date de leur dernier contrat ayant cessé au cours de cette période.

Article 3 - Modifié par Décret n°2016-1119 du 11 août 2016 - art. 4

Les agents en congé de mobilité prévu à l'article 31-2 du décret du 6 février 1991 susvisé à la date du 31 mars 2011 ou du 31 mars 2013 peuvent se présenter soit aux recrutements réservés qui sont ouverts dans leur établissement d'origine pour l'accès aux corps de la fonction publique hospitalière, soit aux recrutements réservés ouverts pour l'accès aux corps ou aux cadres d'emplois de la personne morale de droit public auprès de laquelle ils exercent effectivement leurs fonctions à cette date, sous réserve, dans ce dernier cas, de remplir les conditions d'ancienneté exigées par la loi du 12 mars 2012 susvisée pour l'accès à ces corps ou cadres d'emplois.

Article 4

Les candidats ne peuvent se présenter qu'à un seul recrutement réservé ouvert en application de l'article 27 de la loi du 12 mars 2012 susvisée au titre d'une même année civile d'ouverture de recrutement et pour l'accès à l'un des corps de fonctionnaires qui leur sont accessibles en application de l'article 28 de la même loi.

Article 5

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 6

I. Les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée procèdent chaque année à l'information des agents contractuels qu'ils emploient ou dont le contrat a pris fin depuis le 1er janvier 2011 sur les conditions fixées par les articles 25 et 26 de la loi du 12 mars 2012 susvisée pour l'accès à la fonction publique hospitalière prévu à l'article 24 de cette loi.

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

Article 7

I. Les recrutements prévus à l'article 24 de la loi du 12 mars 2012 susvisée sont organisés, pour chaque corps de fonctionnaires hospitaliers, selon l'une des modalités prévues à l'article 27 de cette loi.

II. Les listes des grades des corps de la fonction publique hospitalière auxquels les agents remplissant les conditions fixées aux articles 25 et 26 de la loi du 12 mars 2012 susvisée peuvent accéder en application des dispositions de l'article 27 de la même loi figurent :

1. A l'annexe 1 du présent décret pour les recrutements par la voie de concours réservés ;
2. A l'annexe 2 du présent décret pour les recrutements réservés par la voie d'examens professionnalisés ;
3. A l'annexe 3 du présent décret pour les recrutements réservés sans concours.

III. Les recrutements réservés mentionnés au premier alinéa sont ouverts dans les mêmes conditions que celles fixées par les statuts particuliers de chacun de ces corps pour les recrutements ouverts en application de l'article 29 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée.

IV. Par dérogation au III du présent article, les concours réservés de recrutement dans le corps des attachés d'administration hospitalière sont organisés au niveau local, dans les conditions prévues par le septième alinéa de l'article 27 de la loi du 12 mars 2012 susvisée.

V. 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.

Article 8

I. Les règles d'organisation générale des examens professionnalisés et des concours réservés mentionnés aux 1° et 2° de l'article 27 de la loi du 12 mars 2012 susvisée, la nature des épreuves ainsi que, le cas échéant, la liste des spécialités sont fixées par arrêté conjoint du ministre chargé de la santé et du ministre chargé de la fonction publique.

Le recrutement dans un corps relevant des dispositions de l'article 5 s'effectue au vu des titres des candidats. Il peut être complété d'épreuves.

L'autorité qui organise les recrutements mentionnés au premier alinéa 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, conformément aux dispositions prévues par l'article 31 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée.

II. 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 en application du septième alinéa de l'article 27 de la loi du 12 mars 2012 susvisée, le directeur de l'établissement comportant le plus grand nombre de lits de la région ou du département dispose des prérogatives fixées au troisième alinéa du I du présent article. Les frais engagés par cet établissement pour l'organisation de ces examens professionnalisés et concours réservés lui sont remboursés par les différents établissements au prorata du nombre de postes ouverts par chacun d'eux.

Article 9

I. Les recrutements réservés sans concours mentionnés au 3° de l'article 27 de la loi du 12 mars 2012 susvisée font l'objet d'un avis de recrutement qui indique :

1. Le nombre des postes à pourvoir ;
2. La date prévue du recrutement ;
3. 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 ;
4. Les coordonnées du responsable auquel doit être adressé le dossier de candidature ;
5. La date limite de dépôt des candidatures ;
6. Les conditions dans lesquelles les candidats sont convoqués à l'entretien prévu au II.

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.

II. L'examen des candidatures est confié à une commission d'au moins trois membres, dont un au moins appartient à un établissement mentionné à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée 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 prévues par le 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.

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 10

I. 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.

Les lauréats des concours réservés d'attachés d'administration hospitalière sont nommés selon les dispositions prévues à l'article 10-1 du décret du 19 décembre 2001 susvisé. Le contenu et les modalités du cycle de formation ainsi que celles de sa validation sont fixés par arrêté du ministre chargé de la santé.

II. Les agents recrutés par la voie de recrutements réservés sans concours dans les corps mentionnés à l'annexe 3 sont nommés stagiaires et classés selon les dispositions du statut particulier du corps d'accueil. Par dérogation aux dispositions de l'article 7 du décret du 12 mai 1997 susvisé, la durée du stage est de six mois. Elle peut, après avis de la commission administrative paritaire, être prolongée d'une durée au plus égale à la durée initiale. 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. Sous réserve des dispositions de l'article 26 du décret du 6 février 1991 susvisé, 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.

Article 11

Lorsque les statuts particuliers prévoient une condition de services effectifs pour l'accès à certains grades, les services publics accomplis en tant qu'agent non titulaire 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 12

Le ministre de l'économie et des finances, la ministre des affaires sociales et de la santé, la ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique et le ministre délégué auprès du ministre de l'économie et des finances, chargé du budget, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexes

Annexe 1 - Modifié par Décret n°2016-1119 du 11 août 2016 - art.

LISTE DES GRADES DES CORPS ACCESSIBLES PAR LA VOIE DES CONCOURS RÉSERVÉS

Catégorie A

1° Personnels techniques :

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

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

- a. Psychologues de classe normale ;
- b. Sages-femmes de classe normale ;
- c. Infirmiers en soins généraux du premier grade du corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés ;
- d. Infirmiers anesthésistes du troisième grade du corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés ;
- e. Infirmiers de bloc opératoire du deuxième grade du corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés ;
- f. Puéricultrices du deuxième grade du corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés ;
- g. g) Cadres socio-éducatifs du corps des cadres socio-éducatifs.

3° Personnels administratifs :

- a. Attachés du corps des attachés d'administration hospitalière.

Catégorie B

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

- a) 1° Personnels des services médico-techniques, de rééducation et des services sociaux :
 - a. Manipulateurs d'électroradiologie médicale de classe normale ;
 - b. Préparateurs en pharmacie hospitalière de classe normale ;
 - c. Techniciens de laboratoire de classe normale ;
 - d. Diététiciens de classe normale ;
 - e. Masseurs-kinésithérapeutes de classe normale ;
 - f. Orthophonistes de classe normale ;
 - g. Orthoptistes de classe normale ;
 - h. Pédicures-podologues de classe normale ;
 - i. Psychomotriciens de classe normale ;
 - j. animateurs ;
 - k. Assistants socio-éducatifs ;
 - l. Conseillers en économie sociale et familiale ;
 - m. Educateurs de jeunes enfants de classe normale ;
 - n. Educateurs techniques spécialisés de classe normale ;
 - o. Moniteurs-éducateurs.

Catégorie C

1° Personnels des services de soins :

- a) Aides-soignants de classe normale.

Annexe 2

LISTE DES GRADES DES CORPS ACCESSIBLES PAR VOIE D'EXAMENS PROFESSIONNALISÉS RÉSERVÉS

Catégorie B

1. Personnels administratifs :

- a. Adjoints des cadres hospitaliers de classe normale ;
- b. Adjoints des cadres hospitaliers de classe supérieure ;
- c. Assistants médico-administratifs de classe normale ;
- d. Assistants médico-administratifs de classe supérieure.

2° Personnels techniques :

- a) Techniciens hospitaliers ;
- b) Techniciens supérieurs hospitaliers de 2e classe ;
- c) Techniciens hospitaliers de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris ;
- d) Techniciens supérieurs hospitaliers de 2e classe de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris.

Catégorie C

1° Personnels techniques et ouvriers :

- a. Agents techniques spécialisés de 2e classe de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris ;
- b. Blanchisseurs ouvriers professionnels qualifiés de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris ;
- c. Blanchisseurs maîtres ouvriers de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris ;
- d. Conducteurs ambulanciers de 2e catégorie ;
- e. Conducteurs ambulanciers de 2e catégorie de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris ;
- f. Maîtres ouvriers ;
- g. Maîtres ouvriers de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris ;
- h. Dessinateurs ;
- i. Ouvriers professionnels qualifiés ;
- j. Ouvriers professionnels qualifiés de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris.

2° Personnels administratifs :

- a. Adjoints administratifs hospitaliers de 1re classe.

Annexe 3

LISTE DES GRADES DES CORPS ACCESSIBLES PAR LA VOIE DES RECRUTEMENTS RÉSERVÉS SANS CONCOURS

Catégorie C

1° Personnels d'entretien et de salubrité :

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

2° Personnels administratifs :

- a) Adjoints administratifs de 2e classe ;

3° Personnels des services de soins :

- a) a) Agents des services hospitaliers qualifiés.

Instruction n° DGOS/RH3/RH4/DGCS/4B/2015/41 du 11 février 2015 précisant le dispositif du report des congés annuels des agents absents du fait d'un congé pour raisons de santé, d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption, d'un congé de paternité ou d'un congé parental.

NOR : AFSH1503964J

Directives adressées par la ministre aux services chargés de leur application, sous réserve, le cas échéant, de l'examen particulier des situations individuelles.

Résumé : Cette instruction apporte des précisions sur la mise en œuvre du report des congés annuels non pris du fait de congés pour raisons de santé, congé de maternité, congé d'adoption, congé de paternité ou congé parental.

Textes de référence :

Décret n° 91-155 du 6 février 1991 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière - Décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002 modifié relatif aux congés annuels des agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière –

Directive n° 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail

L'attention du ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes a été appelée sur certaines questions relatives à la mise en œuvre de la circulaire n°DGOS/RH3/DGCS/4B/2013/121 du 20 mars 2013 et de l'instruction n°DGOS/RH3/DGCS/ 2013/356 du 1er octobre 2013 relatives au dispositif de report automatique des congés annuels non pris par les agents absents pour congés pour raisons de santé, congé de maternité, congé d'adoption, congé de paternité et congé parental. La présente instruction vise à apporter des précisions sur la mise en œuvre de ce dispositif. Il est tout d'abord rappelé que les directives européennes sont d'application directe en droit français. A ce titre, les jurisprudences française et communautaire portant sur l'application de la directive n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003 s'imposent et ont rendu, sur ce point, les dispositions du décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002 inopérantes.

Par ailleurs, cette directive et la jurisprudence communautaire s'appliquent à tous les types de travailleurs. En outre, l'article 8 du décret n° 91-155 du 6 février 1991 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière prévoit : « L'agent contractuel en activité a droit, compte tenu de la durée de service effectuée, à un congé annuel rémunéré, déterminé dans les mêmes conditions que celui accordé aux fonctionnaires titulaires des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée. » En conséquence, le dispositif de report automatique des congés annuels non pris est applicable au personnel contractuel tout comme aux fonctionnaires et ce, depuis la mise en œuvre du dispositif en 2013. L'application de ce dispositif au personnel contractuel doit prendre en considération les éventuels ajustements nécessaires à la spécificité de leurs conditions d'emploi. Ainsi, un agent, qu'il soit contractuel ou fonctionnaire, quittant définitivement son établissement doit prendre ses congés annuels avant la date prévue pour la cessation des fonctions car un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice. En revanche, pour les personnels contractuels, une indemnité compensatrice sera versée si l'impossibilité de bénéficier dudit congé avant l'issue du contrat relève du fait de l'administration, Une information explicite doit être délivrée à cet effet par l'autorité signataire du contrat.

Jean DEBEAUPUIS – Directeur général de l'offre de soins

Virginie MAGNANT : Cheffe de service

Pierre RICORDEAU – Secrétaire Général

Circulaire DGOS/RH4 no 2015-71 du 12 mars 2015 relative à la mise en œuvre, dans les établissements relevant de la fonction publique hospitalière, de la loi no 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

NOR : AFSH1506809C

Date d'application : immédiate.

Catégorie : directives adressées par la ministre aux services chargés de leur application, sous réserve, le cas échéant, de l'examen particulier des situations individuelles.

Résumé : la présente circulaire a pour objectif de rappeler l'obligation, pour les établissements relevant de la fonction publique hospitalière, d'organiser avant le 31 mars 2016 les recrutements réservés prévus par la loi du 12 mars 2012 pour tous les agents contractuels éligibles au dispositif.

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

- Loi no 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;
- Décret no 91-155 du 6 février 1991 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi no 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;
- Décret no 2013-121 du 6 février 2013 pris pour l'application du chapitre III du titre 1er de la loi no 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;
- Instruction DGOS/MSIOS no 2010-321 du 1er septembre 2010 relative à l'analyse du déploiement et de l'usage des systèmes d'informations hospitaliers dans les établissements de santé ;
- Circulaire DGOS/RH4 no 2011-407 du 26 octobre 2011 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi no 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;
- Circulaire DGOS/RH4 no 2013-138 du 5 avril 2013 relative à la mise en œuvre du décret no 2013-121 du 6 février 2013 pris pour l'application du chapitre III du titre 1er de la loi no 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.

La ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes à Mesdames et Messieurs les directeurs généraux des agences régionales de santé ; Mesdames et Messieurs les directeurs généraux de centre hospitalier universitaire ; Mesdames et Messieurs les directeurs de centre hospitalier ; Mesdames et Messieurs les directeurs d'établissement public social ou médico-social.

La loi du 12 mars 2012 qui a traduit, en termes législatifs, les dispositions du protocole d'accord du 31 mars 2011 signé par six organisations syndicales représentatives de la fonction publique (CGT, CFDT, FO, UNSA, CFTC, CFE-CGC), sécurise les parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique. Le dispositif doit être mis en œuvre sur une période de quatre ans et son suivi est assuré par des comités installés tant au niveau inter-fonctions publiques que pour la fonction publique hospitalière.

La direction générale de l'offre de soins qui pilote ce comité pour la fonction publique hospitalière a organisé un suivi quantitatif au moyen d'un outil de remontée d'informations permettant aux établissements de saisir, en temps réel, toutes les données relatives à la mise en œuvre de ce dispositif. Seuls 532 établissements en 2013 et 487 en 2014, dont 17 CHU/CHR, ont fourni des données. Il est crucial que nous disposions de données fiables et exhaustives, et je demande à l'ensemble des établissements relevant de la fonction publique hospitalière de saisir impérativement leurs données et de procéder à leur actualisation régulièrement.

Au travers des données dont nous disposons, le bilan pour la fonction publique hospitalière qui a été présenté au comité de suivi de janvier 2015 est préoccupant. Réalisé à partir des données enregistrées sur le système d'information et au terme des deux premières années de mise en œuvre de la loi et de ses textes d'application, il montre que le nombre d'agents mis en stage et titularisés est faible. On peut penser que l'objectif attendu en mars 2016 dans les conditions de mise en œuvre prévues par la loi ne sera pas atteint.

Je ne méconnaiss pas les difficultés que rencontrent, quotidiennement, les établissements dans la réalisation de leurs missions de service public, mais je sais aussi pouvoir compter sur le sens des responsabilités de ceux qui les dirigent pour atteindre les objectifs que nous souhaitons atteindre collectivement.

C'est pourquoi je souhaite que soient mis en œuvre très rapidement – la période prévue pour ce dispositif d'accès à l'emploi titulaire prenant fin au 31 mars 2016 – tous les moyens nécessaires pour l'ouverture des recrutements réservés et l'organisation des concours et examens professionnalisés permettant la titularisation du plus grand nombre des agents éligibles.

Je souhaite également que les agences régionales de santé s'investissent pleinement dans la poursuite de cet objectif et apportent aux établissements qui rencontreraient des difficultés particulières pour la mise en œuvre de la loi le soutien logistique dont ils pourraient avoir besoin.

Je vous remercie de me signaler toute difficulté qui pourrait survenir dans l'application de la présente circulaire.

Marisol Touraine

Arrêté du 8 janvier 2018 relatif aux commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard des agents contractuels de la fonction publique hospitalière

NOR : SSAH1734522A

La ministre des solidarités et de la santé,

Vu le code électoral, notamment ses articles L. 5 et L. 6 ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret n° 86-660 du 19 mars 1986 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret n° 91-155 du 6 février 1991 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret n° 2010-265 du 11 mars 2010 relatif aux modalités de sélection et d'emploi des personnes nommées en application de l'article 3 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière,

Arrête :

Titre IER : COMPOSITION

Chapitre Ier : Dispositions générales

Article 1

Pour chaque commission consultative paritaire mentionnée au I de l'article 2-1 du décret du 6 février 1991 susvisé, le nombre des représentants du personnel est déterminé en fonction de l'effectif des agents qui en relèvent :

Pour une commission consultative paritaire compétente pour un effectif inférieur ou égal à 200 agents : deux titulaires, deux suppléants.

Pour une commission consultative paritaire compétente pour un effectif de 201 à 500 agents : trois titulaires, trois suppléants.

Pour une commission consultative paritaire compétente pour un effectif de 501 à 1 000 agents : quatre titulaires, quatre suppléants.

Pour une commission consultative paritaire compétente pour un effectif de 1 001 à 2 000 agents : cinq titulaires, cinq suppléants.

Pour une commission consultative paritaire compétente pour un effectif supérieur à 2 000 agents et plus : six titulaires, six suppléants.

L'effectif des agents contractuels, comprenant les parts respectives de femmes et d'hommes, pris en compte pour déterminer le nombre des représentants, est apprécié au 1er janvier de l'année de l'élection des représentants du personnel. Il est déterminé au plus tard huit mois avant la date du scrutin. Les établissements ayant leur siège dans le département communiquent à l'établissement gestionnaire, avant cette date, l'effectif des agents.

Le nombre de sièges à pourvoir par commission, indiquant le nombre de femmes et d'hommes devant figurer sur les listes de candidats, est affiché dans les établissements du département, six mois au plus tard avant la date du scrutin.

Si dans les six premiers mois de l'année du scrutin, une modification statutaire entraîne une variation d'au moins 20 % des effectifs représentés au sein de la commission, les parts respectives de femmes et d'hommes sont appréciées et fixées au plus tard quatre mois avant la date du scrutin.

En cas d'élection partielle, l'effectif de référence est apprécié à la date d'effet de la décision à l'origine de l'organisation de cette élection.

Chapitre II : Désignation des représentants de l'administration

Article 2

Le directeur de l'établissement qui assure la gestion de la commission consultative paritaire ou son représentant en est membre et président de droit.

Il nomme, dans le mois suivant la proclamation des résultats des élections des représentants du personnel, les autres représentants titulaires et suppléants de l'administration. Ils sont choisis parmi les fonctionnaires de catégorie A en fonctions dans les établissements du département. Une représentation équilibrée des différentes catégories d'établissements est assurée.

Les membres représentant l'administration sont choisis en respectant une proportion minimale de 40 % de femmes et d'hommes. Toutefois, lorsque le nombre de sièges est égal à trois, l'écart entre le nombre de femmes et d'hommes ne peut être supérieur à un. Cette proportion est calculée sur l'ensemble des membres représentant l'administration, titulaires et suppléants.

Le président de la commission désigne pour le remplacer, en cas d'empêchement, un autre représentant de l'administration, membre de la commission consultative paritaire.

Chapitre III : Désignation des représentants du personnel

Section 1 : Date du scrutin

Article 3

La date des élections pour le renouvellement général des commissions consultatives paritaires est celle fixée pour le renouvellement général des commissions administratives paritaires départementales de la fonction publique hospitalière.

En cas d'élections partielles, la date du scrutin est fixée par le directeur de l'établissement qui en assure la gestion après consultation des organisations syndicales remplissant, dans la fonction publique hospitalière, les conditions fixées au I de l'article 9 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

Sauf en cas de renouvellement anticipé, la date des élections est rendue publique au moins six mois à l'avance par affichage dans les établissements du département.

Section 2 : Liste électorale

Article 4

Sont électeurs au titre de la commission, les agents contractuels employés par un établissement ayant son siège dans le département et qui sont en activité, en congé rémunéré, en congé parental ou mis à disposition d'une organisation syndicale à la date du scrutin. En outre, ces agents doivent bénéficier d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat d'une durée minimale de deux mois ou d'un contrat reconduit sans interruption depuis au moins deux mois.

La liste électorale de l'établissement est établie par le directeur de celui-ci et transmise au directeur de l'établissement gestionnaire.

Article 5

La liste électorale est affichée dans l'établissement qui assure la gestion de la commission et transmise pour affichage dans les établissements du département soixante jours avant la date fixée pour le scrutin.

Un extrait mentionnant les noms des électeurs de chaque établissement est affiché dans celui-ci et, le cas échéant, dans chacune des sections de vote. Dans le délai de huit jours suivant l'affichage, des demandes d'inscription ou de radiation peuvent être présentées auprès du directeur de l'établissement. A l'expiration de ce délai, le directeur affiche dans les quarante-huit heures les modifications apportées à la liste électorale. Pendant cinq jours, à compter de cet affichage, des réclamations peuvent être formulées auprès du directeur de l'établissement contre les inscriptions ou radiations ainsi prononcées. Le directeur statue sur les réclamations, par décision motivée, sous un jour ouvrable. Les modifications apportées au titre du présent article sont transmises sans délai au directeur de l'établissement gestionnaire.

A l'expiration d'un délai de seize jours suivant l'affichage, la liste électorale est close, sous réserve des dispositions de l'article 6. La liste électorale ainsi close est communiquée par l'établissement gestionnaire, sur leur demande et sans délai, aux organisations syndicales remplissant, dans la fonction publique hospitalière, les conditions fixées au I de l'article 9 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

Article 6

Aucune modification de la liste électorale n'est admise après la date de clôture fixée à l'article 5, sauf si une modification de la situation de l'agent, un recrutement ou un départ postérieurs à cette clôture et prenant effet au plus tard la veille du scrutin, entraînent l'acquisition ou la perte de la qualité d'électeur. Dans ce cas, l'inscription ou la radiation est prononcée, au plus tard la veille du scrutin, par le directeur de l'établissement ou son représentant, soit de sa propre initiative, soit à la demande de l'intéressé, et immédiatement portée à la connaissance des personnels par voie d'affichage dans l'établissement.

Section 3 : Candidatures

Article 7

Sont éligibles au titre d'une commission les agents inscrits sur la liste électorale et qui, à la date du scrutin, sont en fonctions depuis au moins 3 mois dans l'établissement.

Toutefois, ne sont pas éligibles :

1° Les agents en congé de grave maladie ;

2° Les agents ayant fait l'objet d'une exclusion temporaire de fonctions d'au moins trois mois à moins qu'ils n'aient été amnistiés ou qu'ils n'aient bénéficié d'une décision acceptant leur demande tendant à ce qu'aucune trace de la sanction prononcée ne subsiste dans leur dossier ;

3° Les agents frappés de l'une des incapacités énoncées aux articles L.5 et L.6 du code électoral.

Article 8

Les listes de candidats doivent être déposées au plus tard quarante-deux jours avant la date du scrutin à la direction de l'établissement qui en assure la gestion.

Elles doivent mentionner le nom d'un agent délégué de liste et celui d'un délégué suppléant, candidats ou non, habilités à les représenter dans toutes les opérations électorales.

Le dépôt de chaque liste doit être accompagné d'une déclaration de candidature signée par chaque candidat. Un récépissé est remis au délégué de liste ou au délégué suppléant par le directeur de l'établissement qui en assure la gestion.

Chaque liste comprend un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes représentés au sein de la commission consultative paritaire. Ce nombre est calculé sur l'ensemble des candidats inscrits sur la liste. Lorsque l'application de cette règle n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, l'organisation syndicale procède indifféremment à l'arrondi inférieur ou supérieur.

Article 9

La liste de candidats est établie pour la commission consultative paritaire. Elle comprend autant de noms qu'il y a de sièges de représentants titulaires et suppléants à pourvoir pour cette commission, sans qu'il soit fait mention pour chacun des candidats de la qualité de titulaire ou de suppléant.

Si, pour une commission considérée, une liste comporte, à la date de dépôt fixée à l'article 13, un nombre de candidats supérieur ou inférieur au nombre de sièges de représentants titulaires et suppléants à pourvoir, l'organisation syndicale qui a déposé cette liste est réputée n'avoir présenté aucun candidat pour cette commission.

Article 10

Les listes de candidats sont déposées par les organisations syndicales remplissant, dans la fonction publique hospitalière, les conditions fixées au I de l'article 9 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée. Chaque liste mentionne les noms, prénoms et sexe de chaque candidat et indique le nombre de femmes et d'hommes.

Les listes peuvent être communes à plusieurs organisations syndicales.

Lorsque l'administration constate qu'une liste ne satisfait pas aux conditions fixées au I de l'article 9 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, elle remet au délégué de liste une décision motivée déclarant l'irrecevabilité de la liste. Cette décision est remise au plus tard le premier jour ouvrable suivant la date limite de dépôt des listes de candidatures.

L'administration affiche dès que possible, après la date limite de dépôt des candidatures, la liste des organisations syndicales ayant légalement déposé une liste de candidats. Ces listes de candidats sont tenues à disposition des organisations syndicales et des électeurs dans un lieu déterminé par le directeur de l'établissement gestionnaire.

Chaque organisation syndicale ne peut présenter qu'une liste Lorsque plusieurs organisations syndicales affiliées à une même union de syndicats de fonctionnaires ont déposé des listes concurrentes, l'administration en informe, dans un délai de trois jours à compter de la date limite de dépôt des listes de candidats, les délégués de chacune des listes concernées. Ces derniers disposent alors d'un délai de trois jours pour procéder aux modifications ou aux retraits de liste nécessaires.

Si, après l'expiration de ce dernier délai, ces modifications ou retraits de liste ne sont pas intervenus, l'administration informe dans un délai de trois jours l'union de syndicats dont les listes se réclament. Celle-ci dispose alors d'un délai de cinq jours pour indiquer à l'administration, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, la liste qui pourra se prévaloir de l'appartenance à l'union pour l'application du présent arrêté.

En l'absence de cette indication, les organisations syndicales ayant déposé les listes en cause ne peuvent bénéficier des dispositions du 2° du I de l'article 9 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée et ne peuvent se prévaloir de l'appartenance à une union pour l'application du deuxième alinéa de l'article 14 du présent arrêté.

Lorsque la recevabilité d'une des listes n'est pas reconnue par l'administration, la procédure décrite ci-dessus est mise en œuvre dans un délai de trois jours à compter de la notification du jugement du tribunal administratif lorsque celui-ci est saisi d'une contestation de la décision de l'administration en application des dispositions du dernier alinéa du I de l'article 9 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

Article 11

Un même candidat ne peut être présenté par plusieurs listes.

Article 12

Sans préjudice des dispositions prévues aux cinquième et sixième alinéas de l'article 10 du présent arrêté, le directeur de l'établissement qui en assure la gestion, procède, dans le délai de huit jours suivant la date limite de dépôt des listes, à leur vérification et porte, sans délai, les irrégularités constatées à la connaissance des délégués de listes. Ces derniers peuvent alors procéder dans un délai de cinq jours à compter de l'expiration du délai de huit jours susmentionné, aux modifications nécessaires, chaque candidat inéligible devant être remplacé par un candidat désigné dans le respect des règles définies à l'article 10. A l'occasion de cette désignation, le délégué de liste peut modifier l'ordre de présentation de la liste. Aucune liste ne peut être modifiée après l'expiration de ce délai de cinq jours.

A défaut de rectification, si un ou plusieurs candidats inscrits sur une liste sont inéligibles, la liste intéressée est considérée comme n'ayant présenté aucun candidat.

Lorsque la recevabilité d'une liste n'est pas reconnue par l'administration, le délai de huit jours prévu à la première phrase du premier alinéa du présent article ne court à l'égard de cette liste qu'à compter de la notification du jugement du tribunal administratif lorsqu'il est saisi d'une contestation de la décision de l'administration, en application du dernier alinéa du I de l'article 9 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

Toutefois, si le fait motivant l'inéligibilité d'un candidat est intervenu après la date limite prévue pour le dépôt des listes, ce candidat peut être remplacé jusqu'au quinzième jour précédant le scrutin, sans qu'il y ait lieu de modifier la date de celui-ci.

Sous réserve des alinéas précédents, aucun retrait de candidature ne peut être opéré et aucune nouvelle candidature ne peut être présentée après le dépôt des listes de candidats.

Les parts respectives de femmes et d'hommes telles que définies à l'article 10 s'apprécient sur la liste de candidats reconnus éligibles.

Article 13

Les listes définitives de candidats sont affichées dès que possible et au plus tard à l'issue des délais mentionnés aux articles 10 et 12 du présent arrêté, dans chaque établissement ou section de vote.

Section 4 : Déroulement du scrutin

Article 14

Les bulletins de vote et les enveloppes, établis d'après un modèle type défini par arrêté des ministres chargés de la santé et des affaires sociales, ainsi que les professions de foi répondant aux conditions fixées par le même arrêté, sont réalisés par l'administration et à ses frais.

Il est fait mention, le cas échéant, sur le bulletin de vote de l'appartenance de l'organisation syndicale, à la date de dépôt des listes, à une union de syndicats à caractère national.

Les documents électoraux sont adressés par chaque établissement et à ses frais au domicile de chaque électeur dans des conditions prévues par l'arrêté mentionné au premier alinéa du présent article.

Seul le matériel électoral fourni par l'administration peut être utilisé.

Article 15

Le vote a lieu dans chaque établissement. Dans chacun d'eux, il est institué un bureau de vote pour la commission consultative paritaire.

Le bureau de vote comprend un président et un secrétaire désignés par le directeur de l'établissement ainsi qu'un délégué de chaque liste en présence. Dans le cas où une liste ne désigne pas de délégué pour un bureau, celui-ci est valablement composé sans ce délégué.

Par dérogation aux alinéas précédents, lorsqu'à la date de clôture des listes électorales mentionnée à l'article 5 du présent arrêté, le nombre d'électeurs d'un établissement à la commission est inférieur ou égal à dix, il n'est pas institué de bureau de vote dans cet établissement. Dans ce cas, les électeurs de l'établissement votent par correspondance auprès du bureau de l'établissement chargé de la gestion de la commission.

Article 16

En cas de dispersion des services, les électeurs peuvent être répartis en sections de vote par décision du directeur de l'établissement prise après consultation des organisations syndicales présentant des listes. Les membres de la section de vote sont désignés selon les modalités prévues au deuxième alinéa de l'article 15.

Article 17

Les opérations électorales se déroulent publiquement, dans l'établissement, pendant les heures de service. Le scrutin est ouvert sans interruption pendant au moins sept heures. Les horaires d'ouverture et de clôture du scrutin sont arrêtés en fonction des effectifs de l'établissement par le directeur après consultation des organisations syndicales ayant présenté des listes de candidats.

Le vote peut avoir lieu par correspondance.

Le vote par procuration n'est pas admis.

Article 18

En cas de vote par correspondance, le bulletin de vote est inclus dans une première enveloppe non cachetée vierge de toute inscription. Cette enveloppe est placée dans une seconde enveloppe cachetée, signée par l'agent et portant au recto les mentions de la commission consultative paritaire, les noms et prénoms de l'agent électeur. L'ensemble est adressé, dans une troisième enveloppe, par voie postale au directeur d'établissement et doit parvenir au bureau de vote avant l'heure de la clôture du scrutin. Les bulletins arrivés après cette heure limite sont nuls.

Le directeur de l'établissement tient un registre des votes par correspondance.

Article 19

Dans chaque bureau ou section de vote, la liste électorale est émargée par chaque électeur votant, et par un membre du bureau dans le cas des votes par correspondance.

Le président de chaque bureau de vote veille à ce que, dès l'ouverture du scrutin, les électeurs disposent d'un nombre de bulletins de vote au moins égal, pour chaque liste, au nombre des électeurs inscrits sur la liste électorale de ce bureau.

Article 20

Les électeurs votent à bulletin secret pour une liste sans radiation ni adjonction de noms et sans modification. Est nul tout bulletin remis en méconnaissance de l'une de ces conditions.

Article 21

Lorsqu'une section de vote a été créée, le procès-verbal de dépouillement du scrutin accompagné des enveloppes et des bulletins nuls est adressé le jour même au bureau de vote dont elle relève.

Article 22

Le bureau de vote procède successivement :

- le cas échéant au récolement des suffrages dépouillés par les sections de vote relevant du bureau ;
- au dépouillement du scrutin, pour les électeurs inscrits auprès de ce bureau.

Le président du bureau de vote proclame les résultats pour les élections à la commission consultative paritaire.

Les procès-verbaux des élections à la commission consultative paritaire sont communiqués dans les vingt-quatre heures suivant la clôture du scrutin au directeur de l'établissement qui en assure la gestion et aux délégués de listes.

Article 23

Les votes par correspondance sont dépouillés par le bureau ou la section de vote en même temps et dans les mêmes conditions que les votes sur place, après qu'il a été procédé au recensement dans les conditions fixées à l'article 24 du présent arrêté.

Article 24

Pour le recensement des votes par correspondance, la liste électorale est émargée au fur et à mesure de l'ouverture des enveloppes extérieures cachetées portant les mentions relatives à l'identification de l'électeur. L'enveloppe intérieure vierge est déposée sans être ouverte dans l'urne contenant les suffrages des électeurs ayant voté sur place.

Sont mises à part sans donner lieu à émargement :

1. Les enveloppes extérieures non acheminées par la poste ;
2. Les enveloppes parvenues au bureau de vote après l'expiration du délai fixé à l'article ci-dessus ;
3. Les enveloppes qui ne comportent pas la signature de l'électeur et son nom écrit lisiblement ;
4. Les enveloppes qui sont parvenues en plusieurs exemplaires sous la signature d'un même électeur ;
5. Les enveloppes comprenant plusieurs enveloppes intérieures ;
6. Les enveloppes émanant d'électeurs ayant pris part au vote sur place.

Les suffrages correspondant à ces enveloppes sont déclarés nuls.

Article 25

Dans l'établissement qui assure la gestion des commissions consultatives paritaires, il est institué un bureau de vote central. Il comprend un président et un secrétaire désignés par le directeur de l'établissement ainsi qu'un délégué de chaque liste en présence. Il est réuni à la diligence de son président dans les cinq jours qui suivent le scrutin.

Le bureau central de vote procède au dépouillement des votes par correspondance effectués selon les modalités prévues au troisième alinéa de l'article 15.

Le président du bureau de vote central proclame les résultats pour la commission consultative paritaire. Il procède à la dévolution des sièges à la commission consultative paritaire conformément aux articles 26 et 27 du présent arrêté.

Article 26

Le bureau de vote central détermine le nombre total de suffrages valablement exprimés recueillis par chaque liste et le quotient électoral obtenu en divisant le nombre total de suffrages valablement exprimés par le nombre de représentants titulaires à élire pour la commission concernée.

Article 27

Les représentants du personnel sont élus à la proportionnelle. La désignation des membres titulaires est effectuée dans les conditions suivantes.

Chaque liste a droit à autant de sièges de représentants titulaires que le nombre de suffrages recueillis par elle contient de fois le quotient électoral.

Les sièges de représentants titulaires restant éventuellement à pourvoir sont attribués suivant la règle de la plus forte moyenne.

Lorsque pour l'attribution d'un siège, des listes obtiennent la même moyenne, le siège est attribué à la liste qui a recueilli le plus grand nombre de voix. Si les listes en cause ont recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué par voie de tirage au sort entre les organisations syndicales concernées. Les représentants titulaires sont désignés dans l'ordre de présentation des listes, en fonction du nombre de sièges que celles-ci ont obtenus.

Il est attribué à chaque liste et pour chaque commission consultative paritaire un nombre de sièges de représentants suppléants égal à celui des représentants titulaires qu'elle a obtenus pour la commission.

Les représentants suppléants sont désignés dans l'ordre de présentation desdites listes, à la suite des représentants titulaires et en nombre égal à ceux-ci.

Article 28

Un procès-verbal des opérations électorales est établi par chaque bureau de vote.

Il est tenu à disposition des délégués de listes et il leur est transmis dans un délai de quarante-huit heures. Les réclamations des électeurs ou des représentants des listes y sont mentionnées, ainsi que les décisions motivées prises par le bureau de vote, sur les incidents constatés au cours du scrutin.

Les bulletins et enveloppes déclarés nuls et les bulletins contestés sont annexés au procès-verbal, après avoir été paraphés ou contresignés par les membres du bureau, ou le cas échéant de la section de vote avec indication pour chacun de la décision prise et de ses motifs.

Article 29

Lorsqu'une liste commune a été établie par des organisations syndicales, la répartition entre elles des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée et rendue publique par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur liste. A défaut d'indication, la répartition des suffrages se fait à part égale entre les organisations concernées. Cette répartition est mentionnée sur les listes affichées selon les modalités prévues à l'article 10.

Article 30

Sans préjudice des dispositions du dernier alinéa du I de l'article 9 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, les contestations sur la validité des opérations électorales sont portées, dans un délai de cinq jours à compter de la proclamation des résultats, devant le directeur de l'établissement qui assure la gestion de la commission consultative paritaire. Celui-ci statue dans les quarante-huit heures par une décision motivée. Les contestations sont ensuite portées, le cas échéant, devant la juridiction administrative.

Titre III : FONCTIONNEMENT

Article 31

Les membres de la commission consultative paritaire sont désignés pour une période de quatre ans. Leur mandat peut être renouvelé.

Lors du renouvellement de la commission, les nouveaux membres entrent en fonctions à la date à laquelle prend fin le mandat des membres auxquels ils succèdent.

La durée du mandat peut être exceptionnellement réduite ou prorogée, dans l'intérêt du service et pour une durée maximale de dix-huit mois par arrêté des ministres chargés de la santé et des affaires sociales, pris après avis du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière.

Article 32

La commission consultative paritaire élabore son règlement intérieur.

Article 33

Le secrétariat de la commission consultative paritaire est assuré par l'établissement qui en assure la gestion.

Un représentant du personnel est désigné par la commission en son sein, lors de chaque séance, pour exercer les fonctions de secrétaire adjoint.

Article 34

Le secrétaire établit un procès-verbal de chaque séance.

Il est signé par le président, le secrétaire et le secrétaire adjoint et transmis dans le délai d'un mois aux membres de la commission.

Article 35

La commission consultative paritaire se réunit sur convocation de son président :

- a) Soit à son initiative ;
- b) Soit à la demande écrite du tiers de ses membres titulaires.

Dans ce dernier cas, le président convoque la commission consultative paritaire dans le délai d'un mois. La convocation est accompagnée de l'ordre du jour de la séance.

La commission consultative paritaire se réunit au moins deux fois par an.

Article 36

L'ordre du jour est fixé par le président au vu des propositions des directeurs d'établissement.

Il comprend, le cas échéant, les questions relevant de la compétence de la commission dont l'examen a été demandé dans le cadre du b de l'article 35, ainsi que celles dont l'examen a été demandé directement par l'agent intéressé dans les cas mentionnés à l'article 2-1 du décret du 6 février 1991 susvisé.

Article 37

La commission consultative paritaire émet son avis à la majorité des suffrages exprimés, sauf lorsqu'elle siège en matière disciplinaire. Dans ce dernier cas, son avis est requis à la majorité des membres présents. S'il est procédé à un vote, celui-ci a lieu à main levée, ou, à la demande d'au moins un tiers des membres présents, à bulletin secret.

En cas de partage égal des voix, l'avis est réputé avoir été donné ou la proposition formulée.

Lorsque l'autorité investie du pouvoir de nomination prend une décision différente de l'avis ou de la proposition émis par la commission, elle informe dans le délai d'un mois la commission des motifs qui l'ont conduite à ne pas suivre cet avis ou cette proposition.

Article 38

Les séances de la commission consultative paritaire ne sont pas publiques.

Article 39

Les membres suppléants peuvent assister aux séances de la commission consultative paritaire sans pouvoir prendre part aux débats. Sous réserve des règles définies aux articles 41 et 42, chaque suppléant peut remplacer tout membre titulaire élu sur la même liste.

Article 40

Un agent non titulaire ne peut siéger lorsque la commission doit émettre un avis le concernant à titre individuel.

Article 41

Lorsqu'un représentant du personnel titulaire ne peut siéger, sans qu'il s'agisse d'un cas d'empêchement définitif, il est remplacé par un suppléant de la même liste. Lorsque ni le titulaire ni le suppléant ne peuvent siéger, il n'y a pas lieu de pourvoir à leur remplacement. La composition est alors réduite aux seuls membres habilités à siéger. La représentation de l'administration est réduite dans les mêmes proportions dans les seuls cas où l'empêchement résulte de l'application de dispositions réglementaires.

En cas d'impossibilité de réunir une commission consultative paritaire régulièrement composée, il est fait appel à la commission consultative paritaire d'un autre département désignée par le directeur général de l'agence régionale de santé.

Article 42

Lorsqu'un représentant de l'administration ne peut siéger, sans qu'il s'agisse d'un empêchement définitif, il est remplacé par un suppléant. A défaut, la commission siège valablement sans qu'il y ait lieu de réduire le nombre de représentants du personnel.

Article 43

Lorsqu'un représentant du personnel, membre titulaire ou suppléant d'une commission consultative paritaire change d'établissement, ou est nommé fonctionnaire stagiaire ou titulaire, il continue de siéger pour la commission au titre de laquelle il a été élu, s'il demeure en fonctions dans l'un des établissements mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires au sein du même département.

Article 44

Les représentants de l'administration, membres titulaires ou suppléants de la commission consultative paritaire qui, pour quelque cause que ce soit, viennent à cesser définitivement les fonctions en raison desquelles ils ont été nommés, ou qui ne réunissent plus les conditions exigées par le présent arrêté, sont remplacés. Le mandat de leurs successeurs expire lors du renouvellement de la commission consultative paritaire.

Article 45

Le remplacement définitif des représentants du personnel en cours de mandat est assuré dans les conditions suivantes :

1. 1° Lorsqu'un représentant titulaire n'exerce plus ses fonctions dans l'un des établissements situés dans le département, pour quelque cause que ce soit, il est remplacé par le premier suppléant pris dans l'ordre de la liste au titre de laquelle il a été élu jusqu'au renouvellement de la commission.

Le suppléant est remplacé par le premier candidat non élu restant de la même liste.

Lorsqu'une liste se trouve dans l'impossibilité de pourvoir, dans les conditions prévues aux alinéas précédents, aux sièges de membres titulaires ou de membres suppléants auxquels elle a droit l'organisation syndicale ayant présenté la liste désigne son représentant parmi les agents non titulaires relevant de la commission, éligibles au moment où se fait la désignation, pour la durée du mandat restant à courir.

2. Lorsqu'un représentant titulaire du personnel est frappé d'une des causes d'inéligibilité prévues à l'article 8, il est remplacé selon les règles fixées au 1° ci-dessus.
3. Lorsqu'un représentant suppléant se trouve dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions dans le département, il est remplacé dans les conditions définies au deuxième alinéa du 1° ci-dessus.

Article 46

Toutes facilités sont données aux membres de la commission consultative paritaire par les administrations pour leur permettre d'exercer leurs attributions. Des locaux sont mis à leur disposition par l'établissement gestionnaire.

Le président de la commission veille à ce que ses membres reçoivent communication de toutes pièces et documents nécessaires à l'accomplissement de leur mission deux semaines au moins avant la date de la réunion.

Dans un délai de dix jours précédant la réunion, ils ont accès, sur leur demande, aux dossiers individuels des agents dont la situation est examinée en commission.

Les membres de la commission consultative paritaire sont soumis à l'obligation de discrétion professionnelle en ce qui concerne tous les faits et documents dont ils ont eu connaissance en cette qualité. Une autorisation d'absence est accordée, dans les conditions prévues à l'article 15 du décret du 19 mars 1986 susvisé, aux représentants du personnel, titulaires et suppléants, pour leur permettre de participer aux réunions.

Article 47

La commission consultative paritaire ne délibère valablement qu'à condition d'observer les règles de constitution et de fonctionnement édictées par le décret du 6 février 1991 susvisé et par le présent arrêté. En outre, les trois quarts au moins de ses membres ayant voix délibérative sont présents à l'ouverture de la séance. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, une nouvelle convocation est envoyée dans le délai de huit jours aux membres de la commission, qui siège alors valablement quel que soit le nombre de membres présents ayant voix délibérative.

Article 48

Après avis du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière, une commission peut être dissoute par arrêté motivé des ministres chargés de la santé et des affaires sociales. Il est alors procédé, dans le délai de trois mois, à de nouvelles élections.

Article 49

Les membres de la commission consultative paritaire ne perçoivent aucune indemnité pour l'accomplissement de leur mandat. Ils sont toutefois indemnisés de leurs frais de déplacement et de séjour dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

Titre IV : DISPOSITIONS RELATIVES À LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE DE L'ASSISTANCE PUBLIQUE - HÔPITAUX DE PARIS

Article 50

Les représentants de l'administration à la commission consultative paritaire des agents contractuels de l'Assistance publique - hôpitaux de Paris sont choisis parmi les fonctionnaires de catégorie A employés par celle-ci.

Article 51

La date des élections est affichée sur chaque site de l'Assistance publique - hôpitaux de Paris.

Article 52

Un extrait de la liste électorale est affiché dans chaque groupement d'hôpitaux et, le cas échéant, dans chacune des sections de vote de l'Assistance publique - hôpitaux de Paris.

Article 53

Le président et le secrétaire des sections de vote sont choisis et nommés par l'autorité auprès de laquelle elles sont instituées.

Article 54

Pour les élections à la commission consultative paritaire des agents contractuels de l'Assistance publique - hôpitaux de Paris, les bulletins de vote et les enveloppes sont établis d'après un modèle fixé par le directeur général de l'établissement.

Article 55

L'ordre du jour de la commission consultative paritaire des agents contractuels de l'Assistance publique - hôpitaux de Paris est fixé par le président de la commission.

Titre V : DISPOSITIONS FINALES**Article 56**

Le directeur général de l'offre de soins est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 8 janvier 2018.

Pour la ministre et par délégation :

La directrice générale de l'offre de soins,
C. Courrèges

Modèle de contrat de travail à durée déterminée

En application,

⇒ de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Hospitalière, et en référence à l'article 9 relatif au recrutement d'agents contractuels.

⇒ du décret n° 91-155 du 6 février 1991 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de ladite loi.

Entre les soussignés :

d'une part : Monsieur le Directeur de

d'autre part : MNé (e) le à

Demeurant

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} : M est recruté (e) au

pour une durée déterminée allant du au (inclus)

en qualité de contractuel (le).

Sous réserve de la présentation d'une attestation d'aptitude physique (au sens de l'article 3.3^e.4 du Décret du 6/2/91 susvisé).

Article 2 : M assurera ses fonctions :

à temps plein, soit heures par semaine / à temps partiel, soit heures par semaine.

Article 3 : L'intéressé (e) sera rémunéré (e) mensuellement sur la base de la grille indiciaire correspondant à son emploi, au échelon, soit à l'indice brut indice majoré

Il ou elle percevra le cas échéant le supplément familial de traitement et les indemnités et primes afférentes au dit emploi.

Article 4 : Pendant la durée de son contrat, l'intéressé (e) sera soumis (e) à toutes les obligations prévues par le Titre I du Code de la Fonction Publique et notamment les articles 25, 26, 27 et 28 annexés au présent contrat, dont il déclare avoir pris connaissance.

Article 5 : M..... sera affilié (e) pour la totalité des risques au régime général de la Sécurité Sociale.

Il ou elle bénéficiera des dispositions des articles 10, 11 et 12 du décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatives aux congés pour maladie, grave maladie, maternité, adoption accident de travail et maladie professionnelle.

Il est précisé que les sommes versées par la Sécurité Sociale viendront en déduction de celles allouées par l'Etablissement.

L'incapacité pour cause de maladie n'entraîne pas par elle-même rupture du contrat.

M..... sera affilié (e) en outre à l'Institution de Retraite Complémentaire des Agents non Titulaires de l'Etat et des Collectivités Locales (I.R.C.A.N.T.E.C.).

Article 6 : En cas d'arrêt de travail pour maladie, l'intéressé (e) doit prévenir son supérieur hiérarchique et le Bureau du Personnel de l'Etablissement dans le plus bref délai, et fournir un certificat médical justificatif dans les 48 heures maximum suivant l'absence.

Article 7 : Ce contrat ouvre droit à des congés annuels, calculés en fonction de sa durée, conformément à la réglementation en vigueur. Ces congés sont à prendre avant le terme de l'emploi mentionné à l'article 1^{er}.

Article 8 : Ce présent contrat,

⇒ qui est susceptible de reconduction

⇒ qui n'est pas susceptible de reconduction,

cessera de plein droit à la date mentionnée à l'article 1^{er}, sans qu'un congé quelconque en cours puisse entraîner le report de cette date.

Article 9 : En cas de départ avant le terme prévu, l'intéressé (e) devra informer le Directeur de l'Etablissement par lettre recommandée avec avis de réception en respectant un préavis de jours.

Article 10 : Le même préavis s'applique en cas de licenciement notifié par le Directeur de l'Etablissement sauf dans les cas prévus à l'article 11.

Article 11 : En cas de faute grave dans l'exercice de ses fonctions, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit entachant la moralité, l'agent pourra faire l'objet d'une procédure disciplinaire après communication des éléments de son dossier dans les conditions légales.

Signature de l'agent recruté

Le Directeur

(Précédée de la mention « lu et approuvé »)

Fait à le

Modèle de contrat de travail à durée indéterminée

En application,

- ⇒ de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Hospitalière, et notamment de son article 9 relatif au recrutement d'agents contractuels.
- ⇒ du décret n° 91-155 du 6 février 1991 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de ladite loi.

Entre les soussignés :

d'une part : Monsieur le Directeur de
d'autre part : MNé (e) le à
Demeurant
.....

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} : M est recruté (e) pour une durée indéterminée au
à compter du en qualité de :contractuel (le)

Article 2 : M assurera ses fonctions :
à temps plein, soit heures par semaine / à temps partiel, soit heures par semaine selon les dispositions du décret 2002-9 du 4 janvier 2002.

Article 3 : L'intéressé (e) sera rémunéré (e) mensuellement sur la base de la grille indiciaire correspondant à son emploi, au échelon, soit à l'indice brut indice majoré
Il ou elle percevra le cas échéant le supplément familial de traitement et les indemnités et primes afférentes au dit emploi. Ses émoluments suivront l'évolution des traitements de la Fonction Publique.

Article 4 : M s'engage à se conformer aux obligations prévues par le Titre I du Code de la Fonction Publique et notamment les articles 25 à 28 annexés au présent contrat, dont il déclare avoir pris connaissance.

Article 5 : M..... sera affilié (e) pour la totalité des risques au régime général de la Sécurité Sociale.
Il ou elle bénéficiera des dispositions du décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatives aux congés pour maladie, grave maladie, maternité, adoption accident de travail et maladie professionnelle.

Il est précisé que les sommes versées par la Sécurité Sociale viendront en déduction de celles allouées par l'Etablissement.
L'incapacité pour cause de maladie n'entraîne pas par elle-même rupture du contrat.

M..... sera affilié (e) en outre à l'Institution de Retraite Complémentaire des Agents non Titulaires de l'Etat et des Collectivités Locales (I.R.C.A.N.T.E.C.).

Article 6 : En cas d'arrêt de travail pour maladie, l'intéressé (e) doit prévenir son supérieur hiérarchique et le Bureau du Personnel de l'Etablissement dans le plus bref délai, et fournir un certificat médical justificatif dans les 48 heures maximum suivant l'absence, sous peine d'être considéré (e) en situation d'abandon de poste.

Article 7 : L'intéressé (e) a droit à un congé annuel rémunéré déterminé dans les mêmes conditions que celui accordé aux fonctionnaires hospitaliers titulaires.

Pour la première année de recrutement ou toute année non effectuée en totalité, il ou elle bénéficiera d'un congé annuel calculé au prorata de la durée du service accompli selon les dispositions du Décret 2002-8 du 4 janvier 2002.

Article 8 : L'intéressé (e) peut en outre bénéficier, dans les conditions définies à l'article 9 du Décret susvisés d'un congé pour formation syndicale, d'un congé pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, d'un congé pour formation professionnelle.

Article 9 : L'intéressé (e) peut prétendre au bénéfice de congés non rémunérés (congé parental, congé pour élever un enfant, congé pour raisons familiales ou pour convenances personnelles) dans les conditions définies au Titre V du décret susvisé.

Article 10 : En cas de départ volontaire, l'intéressé (e) devra informer le Directeur de l'Etablissement par lettre recommandée avec avis de réception en respectant le préavis ci-dessous :

- ⇒ 8 jours pour un temps de présence inférieur à 6 mois
- ⇒ 1 mois au-delà de 6 mois
- ⇒ 2 mois au-delà de 2 ans

Article 11 : Le même préavis s'applique en cas de licenciement notifié par le Directeur de l'Etablissement sauf dans les cas prévus à l'article 12.

Article 12 : Pendant la durée légale du préavis, l'intéressé (e) bénéficiera de 2 heures par jour ou d'une journée par semaine afin de lui permettre de rechercher un nouvel emploi.

Article 13 : En cas de faute grave dans l'exercice de ses fonctions, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit entachant la moralité, l'agent pourra faire l'objet d'une procédure disciplinaire après communication des éléments de son dossier dans les conditions légales.

Signature de l'agent recruté

Fait à le

(Précédée de la mention « lu et approuvé »)

Le Directeur

Article 25 - *Modifié par LOI n°2016-483 du 20 avril 2016 - art. 1*

Le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité.

Dans l'exercice de ses fonctions, il est tenu à l'obligation de neutralité.

Le fonctionnaire exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité. A ce titre, il s'abstient notamment de manifester, dans l'exercice de ses fonctions, ses opinions religieuses.

Le fonctionnaire traite de façon égale toutes les personnes et respecte leur liberté de conscience et leur dignité.

Il appartient à tout chef de service de veiller au respect de ces principes dans les services placés sous son autorité. Tout chef de service peut préciser, après avis des représentants du personnel, les principes déontologiques applicables aux agents placés sous son autorité, en les adaptant aux missions du service.

Article 25 bis - *Créé par LOI n°2016-483 du 20 avril 2016 - art. 2*

I. Le fonctionnaire veille à faire cesser immédiatement ou à prévenir les situations de conflit d'intérêts dans lesquelles il se trouve ou pourrait se trouver.

Au sens de la présente loi, constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions.

II. A cette fin, le fonctionnaire qui estime se trouver dans une situation de conflit d'intérêts :

1. Lorsqu'il est placé dans une position hiérarchique, saisit son supérieur hiérarchique ; ce dernier, à la suite de la saisine ou de sa propre initiative, confie, le cas échéant, le traitement du dossier ou l'élaboration de la décision à une autre personne ;
2. Lorsqu'il a reçu une délégation de signature, s'abstient d'en user ;
3. Lorsqu'il appartient à une instance collégiale, s'abstient d'y siéger ou, le cas échéant, de délibérer ;
4. Lorsqu'il exerce des fonctions juridictionnelles, est suppléé selon les règles propres à sa juridiction ;
5. Lorsqu'il exerce des compétences qui lui ont été dévolues en propre, est suppléé par tout délégataire, auquel il s'abstient d'adresser des instructions.

Article 25 ter - *Créé par Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 - art. 5*

I. La nomination dans l'un des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifie, mentionné sur une liste établie par décret en Conseil d'Etat, est conditionnée à la transmission préalable par le fonctionnaire d'une déclaration exhaustive, exacte et sincère de ses intérêts à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Dès la nomination du fonctionnaire dans l'un des emplois définis au premier alinéa du présent I, l'autorité investie du pouvoir de nomination transmet la déclaration d'intérêts produite par le fonctionnaire à l'autorité hiérarchique dont il relève dans l'exercice de ses nouvelles fonctions.

II. Lorsque l'autorité hiérarchique constate que le fonctionnaire se trouve dans une situation de conflit d'intérêts, au sens du I de l'article 25 bis, elle prend les mesures nécessaires pour y mettre fin ou enjoint au fonctionnaire de faire cesser cette situation dans un délai qu'elle détermine.

Lorsque l'autorité hiérarchique ne s'estime pas en mesure d'apprécier si le fonctionnaire se trouve en situation de conflit d'intérêts, elle transmet la déclaration d'intérêts de l'intéressé à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

III. La Haute Autorité pour la transparence de la vie publique apprécie, dans un délai de deux mois à compter de la réception de la déclaration, si le fonctionnaire dont la déclaration d'intérêts lui est transmise se trouve dans une situation de conflit d'intérêts, au sens du I du même article 25 bis.

Dans le cas où la Haute Autorité constate que le fonctionnaire se trouve en situation de conflit d'intérêts, elle adresse une recommandation à l'autorité hiérarchique. Cette dernière prend les mesures nécessaires pour mettre fin à cette situation ou enjoint au fonctionnaire de faire cesser cette situation dans un délai qu'elle détermine.

Dans les autres cas, la Haute Autorité informe l'autorité hiérarchique et le fonctionnaire concerné que la situation n'appelle aucune observation.

IV. La déclaration d'intérêts ne comporte aucune mention des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé, hormis lorsque la révélation de ces opinions ou de ces activités résulte de la déclaration de fonctions ou de mandats exercés publiquement. La déclaration d'intérêts est annexée au dossier du fonctionnaire selon des modalités garantissant sa confidentialité sous réserve de sa consultation par les personnes autorisées à y accéder.

Au cours de l'exercice des fonctions, toute modification substantielle des intérêts du fonctionnaire donne lieu, dans un délai de deux mois, à une déclaration dans les mêmes formes.

Le modèle, le contenu et les modalités de transmission, de mise à jour, de conservation et de consultation de la déclaration d'intérêts ainsi que les modalités de destruction des déclarations transmises par les personnes n'ayant pas été nommées à l'emploi concerné sont fixés par décret en Conseil d'Etat, après avis de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

Article 25 quater – Créé par Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 - art. 5

I. Le fonctionnaire exerçant des responsabilités en matière économique ou financière et dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient est tenu de prendre, dans un délai de deux mois suivant cette nomination, toutes dispositions pour que ses instruments financiers soient gérés, pendant la durée de ses fonctions, dans des conditions excluant tout droit de regard de sa part.

Le fonctionnaire justifie des mesures prises auprès de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

Les documents produits en application du présent I ne sont ni versés au dossier du fonctionnaire, ni communicables aux tiers.

II. Les conditions d'application du présent article sont fixées par décret en Conseil d'Etat, après avis de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

Article 25 quinquies – Modifié par LOI n°2017-1837 du 30 décembre 2017 - art. 31 (V)

I. Le fonctionnaire nommé dans l'un des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, mentionné sur une liste établie par décret en Conseil d'Etat, adresse au président de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, dans un délai de deux mois suivant sa nomination, une déclaration exhaustive, exacte et sincère de sa situation patrimoniale concernant la totalité de ses biens propres ainsi que, le cas échéant, ceux de la communauté ou les biens indivis. Ces biens sont évalués à la date du fait générateur de la déclaration comme en matière de droits de mutation à titre gratuit.

II. Dans les deux mois qui suivent la cessation de ses fonctions, le fonctionnaire soumis au I du présent article adresse une nouvelle déclaration de situation patrimoniale au président de la Haute Autorité. La déclaration de situation patrimoniale comporte une récapitulation de l'ensemble des revenus perçus par le fonctionnaire et, le cas échéant, par la communauté depuis le début de l'exercice des fonctions ainsi qu'une présentation des événements majeurs ayant affecté la composition du patrimoine depuis la précédente déclaration. Le fonctionnaire peut joindre des observations à chacune de ses déclarations.

Lorsque le fonctionnaire a établi depuis moins d'un an une déclaration de situation patrimoniale en application du I, aucune nouvelle déclaration mentionnée au même I n'est exigée et la déclaration prévue au premier alinéa du présent II est limitée à la récapitulation et à la présentation mentionnées à la deuxième phrase du même premier alinéa.

La Haute Autorité apprécie, dans un délai de six mois à compter de la réception de la déclaration, la variation de la situation patrimoniale de l'intéressé. Cette appréciation résulte de la comparaison entre, d'une part, la déclaration de situation patrimoniale transmise à la suite de sa nomination et, d'autre part, la déclaration de situation patrimoniale transmise dans les deux mois qui suivent la cessation de ses fonctions.

Lorsque les évolutions patrimoniales constatées n'appellent pas d'observation ou lorsqu'elles sont justifiées, la Haute Autorité en informe l'intéressé.

III. La déclaration de situation patrimoniale n'est ni versée au dossier du fonctionnaire ni communicable aux tiers. Au cours de l'exercice des fonctions, toute modification substantielle de la situation patrimoniale du fonctionnaire donne lieu, dans un délai de deux mois, à une déclaration dans les mêmes formes. Le modèle, le contenu et les modalités de transmission, de mise à jour et de conservation de la déclaration de situation patrimoniale sont fixés par décret en Conseil d'Etat, après avis de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

IV. La Haute Autorité peut demander au fonctionnaire soumis au I du présent article toute explication nécessaire à l'exercice de sa mission de contrôle des déclarations de situation patrimoniale. En cas de déclaration incomplète ou lorsqu'il n'a pas été donné suite à une demande d'explication adressée par la Haute Autorité, cette dernière adresse à l'intéressé une injonction tendant à ce que la déclaration soit complétée ou que les explications lui soient transmises dans un délai d'un mois à compter de cette injonction.

V. La Haute Autorité peut demander au fonctionnaire soumis au I du présent article communication des déclarations qu'il a souscrites en application des articles 170 à 175 A du code général des impôts.

Elle peut, si elle l'estime utile, demander les déclarations, mentionnées au premier alinéa du présent V, souscrites par le conjoint séparé de biens, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou le concubin de tout fonctionnaire soumis au I.

A défaut de communication dans un délai de deux mois des déclarations mentionnées aux deux premiers alinéas du présent V, elle peut demander copie de ces mêmes déclarations à l'administration fiscale, qui les lui transmet dans les trente jours.

La Haute Autorité peut demander à l'administration fiscale d'exercer le droit de communication prévu à la section 1 du chapitre II du titre II de la première partie du livre des procédures fiscales, en vue de recueillir

toutes informations utiles à l'accomplissement de sa mission de contrôle. Ces informations sont transmises à la Haute Autorité dans les soixante jours suivant sa demande.

Elle peut, aux mêmes fins, demander à l'administration fiscale de mettre en œuvre les procédures d'assistance administrative internationale.

Les agents de l'administration fiscale sont déliés du secret professionnel à l'égard des membres et des rapporteurs de la Haute Autorité au titre des vérifications et contrôles qu'ils mettent en œuvre pour l'application du présent article.

NOTA :

Conformément aux dispositions des 1 et 2 du B du IX de l'article 31 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017, les dispositions de l'article 83 résultant des dispositions du VI du même article 31 s'appliquent au titre de l'impôt sur la fortune immobilière dû à compter du 1er janvier 2018. Les dispositions modifiées par ledit VI de l'article 31 précité continuent de s'appliquer, dans leur rédaction en vigueur au 31 décembre 2017, à l'impôt de solidarité sur la fortune dû jusqu'au titre de l'année 2017 incluse.

Article 25 sexies – Créé par LOI n°2016-483 du 20 avril 2016 - art. 5

I. Le fait, pour un fonctionnaire qui est soumis à l'obligation prévue au I et au IV de l'article 25 ter, au I de l'article 25 quater, au I et au III de l'article 25 quinquies, de ne pas adresser la déclaration prévue au IV de l'article 25 ter, au I ou au III de l'article 25 quinquies, de ne pas justifier des mesures prises en application du I de l'article 25 quater, d'omettre de déclarer une partie substantielle de son patrimoine ou de ses intérêts ou de fournir une évaluation mensongère de son patrimoine est puni d'une peine de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende.

Peuvent être prononcées, à titre complémentaire, l'interdiction des droits civiques, selon les modalités prévues aux articles 131-26 et 131-26-1 du code pénal, ainsi que l'interdiction d'exercer une fonction publique, selon les modalités prévues à l'article 131-27 du même code.

II. Le fait, pour un fonctionnaire soumis à l'obligation prévue au I de l'article 25 quinquies, de ne pas déférer aux injonctions de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique prévues au IV du même article 25 quinquies ou de ne pas lui communiquer les informations et pièces utiles à l'exercice de sa mission est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende.

III. Le fait de publier ou de divulguer, de quelque manière que ce soit, tout ou partie des déclarations, des informations ou des observations mentionnées aux articles 25 ter à 25 quinquies de la présente loi est puni des peines mentionnées à l'article 226-1 du code pénal.

Article 25 septies – Créé par LOI n°2016-483 du 20 avril 2016 - art. 7

I. Le fonctionnaire consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Il ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit, sous réserve des II à V du présent article.

Il est interdit au fonctionnaire :

1. De créer ou de reprendre une entreprise lorsque celle-ci donne lieu à immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers ou à affiliation au régime prévu à l'article L. 133-6-8 du code de la sécurité sociale, s'il occupe un emploi à temps complet et qu'il exerce ses fonctions à temps plein ;
2. De participer aux organes de direction de sociétés ou d'associations à but lucratif ;
3. 3° De donner des consultations, de procéder à des expertises ou de plaider en justice dans les litiges intéressant toute personne publique, le cas échéant devant une juridiction étrangère ou internationale, sauf si cette prestation s'exerce au profit d'une personne publique ne relevant pas du secteur concurrentiel ;
4. De prendre ou de détenir, directement ou par personnes interposées, dans une entreprise soumise au contrôle de l'administration à laquelle il appartient ou en relation avec cette dernière, des intérêts de nature à compromettre son indépendance ;
5. De cumuler un emploi permanent à temps complet avec un ou plusieurs autres emplois permanents à temps complet.

II. Il est dérogé à l'interdiction d'exercer à titre professionnel une activité privée lucrative :

1. Lorsque le dirigeant d'une société ou d'une association à but lucratif, lauréat d'un concours ou recruté en qualité d'agent contractuel de droit public, continue à exercer son activité privée pendant une durée d'un an, renouvelable une fois, à compter de son recrutement ;
2. Lorsque le fonctionnaire, ou l'agent dont le contrat est soumis au code du travail en application des articles 34 et 35 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, occupe un emploi permanent à temps non complet ou incomplet pour lequel la durée du travail est inférieure ou égale à 70 % de la durée légale ou réglementaire du travail.

La dérogation fait l'objet d'une déclaration à l'autorité hiérarchique dont l'intéressé relève pour l'exercice de ses fonctions.

- III. Le fonctionnaire qui occupe un emploi à temps complet peut, à sa demande, être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise et à exercer, à ce titre, une activité privée lucrative.
- L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel, qui ne peut être inférieur au mi-temps, est accordée, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, pour une durée maximale de deux ans, renouvelable pour une durée d'un an, à compter de la création ou de la reprise de cette entreprise.
- Une nouvelle autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise ne peut être accordée moins de trois ans après la fin d'un service à temps partiel pour la création ou la reprise d'une entreprise.
- La demande d'autorisation prévue aux deuxième et troisième alinéas du présent III est soumise au préalable à l'examen de la commission mentionnée à l'article 25 octies de la présente loi, dans les conditions prévues aux II, V et VI du même article.
- IV. Le fonctionnaire peut être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à exercer à titre accessoire une activité, lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé dès lors que cette activité est compatible avec les fonctions qui lui sont confiées et n'affecte pas leur exercice. Par dérogation au 1° du I du présent article, ces activités peuvent être exercées sous le régime prévu à l'article L. 133-6-8 du code de la sécurité sociale.
- Il peut notamment être recruté comme enseignant associé en application de l'article L. 952-1 du code de l'éducation.
- V. La production des œuvres de l'esprit, au sens des articles L. 112-1, L. 112-2 et L. 112-3 du code de la propriété intellectuelle, s'exerce librement, dans le respect des dispositions relatives au droit d'auteur des agents publics et sous réserve de l'article 26 de la présente loi.
- Les membres du personnel enseignant, technique ou scientifique des établissements d'enseignement et les personnes pratiquant des activités à caractère artistique peuvent exercer les professions libérales qui découlent de la nature de leurs fonctions.
- VI. Sans préjudice de l'engagement de poursuites disciplinaires, la violation du présent article donne lieu au reversement des sommes perçues au titre des activités interdites, par voie de retenue sur le traitement.
- VII. Les conditions d'application du présent article, notamment la liste des activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire en application du IV, sont fixées par décret en Conseil d'Etat.
- Article 25 octies - Modifié par LOI n°2016-1691 du 9 décembre 2016 - art. 31
- I. Une commission de déontologie de la fonction publique est placée auprès du Premier ministre pour apprécier le respect des principes déontologiques inhérents à l'exercice d'une fonction publique. Elle est chargée :
1. De rendre un avis lorsque l'administration la saisit, préalablement à leur adoption, sur les projets de texte élaborés pour l'application des articles 6 ter A, 25 à 25 ter, 25 septies, 25 nonies et 28 bis.
 2. D'émettre des recommandations sur l'application des mêmes articles.
 3. De formuler des recommandations lorsque l'administration la saisit sur l'application desdits articles à des situations individuelles.
- Les avis et les recommandations mentionnés aux 1° et 2° du présent I ainsi que, le cas échéant, la réponse de l'administration sont rendus publics, selon des modalités déterminées par la commission.
- II. La commission est chargée d'examiner la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise par un fonctionnaire sur le fondement du III de l'article 25 septies avec les fonctions qu'il exerce.
- III. Le fonctionnaire cessant définitivement ou temporairement ses fonctions ou, le cas échéant, l'autorité dont il relève dans son corps ou dans son cadre d'emplois d'origine saisit à titre préalable la commission afin d'apprécier la compatibilité de toute activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé, ou de toute activité libérale, avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité.
- Pour l'application du premier alinéa du présent III, est assimilé à une entreprise privée tout organisme ou toute entreprise exerçant son activité dans un secteur concurrentiel conformément aux règles de droit privé. A défaut de saisine préalable par le fonctionnaire ou l'administration, le président de la commission peut saisir celle-ci dans un délai de trois mois à compter de l'embauche du fonctionnaire ou de la création de l'entreprise ou de l'organisme privé.
- La commission apprécie si l'activité qu'exerce ou que projette d'exercer le fonctionnaire risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service, de méconnaître tout principe déontologique mentionné à l'article 25 de la présente loi ou de placer l'intéressé en situation de commettre l'infraction prévue à l'article 432-13 du code pénal.
- IV. La commission peut demander au fonctionnaire ou à l'autorité dont il relève dans son corps ou dans son cadre d'emplois d'origine ou dans les corps, cadres d'emplois ou emplois dans lesquels il a été précédemment détaché ou a exercé des fonctions toute explication ou tout document nécessaire à l'exercice des missions de la commission.

La commission peut recueillir auprès des personnes publiques et privées toute information nécessaire à l'accomplissement de sa mission. Elle peut entendre ou consulter toute personne dont le concours lui paraît utile.

La commission et la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique peuvent échanger les informations nécessaires à l'accomplissement de leurs missions respectives, y compris les informations couvertes par le secret professionnel. Pour les personnes mentionnées aux 4°, 7° et 8° du I de l'article 11 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique, la commission communique ses avis pris en application du III du présent article à la Haute Autorité.

Le cas échéant, la commission est informée par la ou les autorités dont relève le fonctionnaire dans son corps ou dans son cadre d'emplois d'origine des faits relatifs à une situation de conflit d'intérêts qui ont été relatés ou ont fait l'objet d'un témoignage en application de l'article 6 ter A de la présente loi, dès lors que ces faits concernent les fonctions exercées ou ayant été exercées au cours des trois années antérieures par ce fonctionnaire.

V. Lorsqu'elle est saisie en application des II ou III du présent article, la commission rend, dans un délai de deux mois à compter de sa saisine, un avis :

1. De compatibilité.
2. De compatibilité avec réserves, celles-ci étant prononcées pour une durée de deux ans lorsque l'avis est rendu en application du II et de trois ans suivant la cessation des fonctions lorsque l'avis est rendu en application du III.
3. D'incompatibilité.

Le président de la commission peut rendre, au nom de celle-ci, un avis de compatibilité, assorti éventuellement de réserves, dans le cas où l'activité envisagée est manifestement compatible avec les fonctions antérieures ou actuelles de l'intéressé.

Il peut également rendre, au nom de celle-ci, un avis d'incompétence, d'irrecevabilité ou constatant qu'il n'y a pas lieu à statuer.

VI. Les avis rendus au titre des 2° et 3° du V lient l'administration et s'imposent à l'agent. Lorsque l'un de ces avis est rendu en application du III, la commission peut, lorsqu'elle rend un avis d'incompatibilité ou un avis de compatibilité assorti de réserves, et après avoir recueilli les observations de l'agent concerné, le rendre public. L'avis ainsi rendu public ne contient aucune information de nature à porter atteinte à la vie privée de la personne concernée, au secret médical, au secret en matière commerciale et industrielle ou à l'un des secrets mentionnés au 2° de l'article L. 311-5 du code des relations entre le public et l'administration.

L'autorité dont le fonctionnaire relève dans son corps ou dans son cadre d'emplois d'origine peut solliciter une seconde délibération de la commission, dans un délai d'un mois à compter de la notification de son avis. Dans ce cas, la commission rend un nouvel avis dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette sollicitation.

Lorsque le fonctionnaire ne respecte pas l'avis rendu au titre des mêmes 2° et 3°, il peut faire l'objet de poursuites disciplinaires.

Lorsque le fonctionnaire retraité ne respecte pas l'avis rendu au titre desdits 2° et 3°, il peut faire l'objet d'une retenue sur pension dans la limite de 20 % pendant les trois ans suivant la cessation de ses fonctions. Lorsque l'agent est titulaire d'un contrat de travail et qu'il ne respecte pas l'avis rendu au titre des mêmes 2° et 3°, le contrat prend fin à la date de notification de l'avis, sans préavis et sans indemnité de rupture.

VII. La commission de déontologie de la fonction publique est présidée par un conseiller d'Etat ou par son suppléant, conseiller d'Etat.

Elle comprend en outre :

1. Un conseiller maître à la Cour des comptes ou son suppléant, conseiller maître à la Cour des comptes ;
2. Un magistrat de l'ordre judiciaire ou son suppléant, magistrat de l'ordre judiciaire ;
3. Trois personnalités qualifiées, dont l'une au moins doit avoir exercé des fonctions au sein d'une entreprise privée, et trois suppléants, soumis à la même condition.

Outre les personnes mentionnées aux 1° à 3° du présent VII, la commission comprend :

- a) Lorsqu'elle exerce ses attributions à l'égard d'un agent relevant de la fonction publique de l'Etat, deux directeurs d'administration centrale ou leurs suppléants ;
- b) Lorsqu'elle exerce ses attributions à l'égard d'un agent relevant de la fonction publique territoriale, un représentant d'une association d'élus de la catégorie de collectivité territoriale ou d'établissement public dont relève l'intéressé ou son suppléant, ainsi qu'un directeur ou ancien directeur général des services d'une collectivité territoriale ou son suppléant ;
- c) Lorsqu'elle exerce ses attributions à l'égard d'un agent relevant de la fonction publique hospitalière, une personnalité qualifiée dans le domaine de la santé publique ou son suppléant, ainsi qu'un inspecteur général des affaires sociales ou un ancien directeur d'hôpital ou son suppléant ;

- d) Lorsqu'elle exerce ses attributions en application des articles L. 531-1 à L. 531-16 du code de la recherche, deux personnalités qualifiées dans le domaine de la recherche ou de la valorisation de la recherche ou leurs suppléants.

La commission comprend un nombre égal de femmes et d'hommes.

Selon le cas, le directeur du personnel du ministère ou de l'établissement public ou le chef du corps dont relève l'intéressé, l'autorité investie du pouvoir de nomination dans la collectivité territoriale dont relève l'intéressé, le directeur de l'établissement hospitalier ou de l'établissement social ou médico-social dont relève l'intéressé ou leur représentant respectif assiste aux séances de la commission, sans voix délibérative.

Les membres de la commission sont nommés par décret pour une durée de trois ans renouvelable une fois.

VIII. Un décret en Conseil d'Etat fixe les règles d'organisation et de fonctionnement de la commission ainsi que les règles de procédure applicables devant elle.

• Article 25 nonies - Créé par LOI n° 2016-483 du 20 avril 2016 - art. 11 (V)

I. Les articles 25 ter, 25 quinquies et 25 sexies de la présente loi ne s'appliquent pas aux agents publics mentionnés à l'article 11 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique.

II. Les articles 25 à 25 sexies et 25 octies de la présente loi sont applicables :

1. Aux agents contractuels de droit public ou de droit privé des établissements publics, organismes ou autorités mentionnés au I de l'article L. 1451-1 du code de la santé publique, sans préjudice des dispositions spécifiques qui peuvent leur être applicables ;
2. Aux agents contractuels de droit public ou de droit privé d'une autorité administrative indépendante ou d'une autorité publique indépendante, sans préjudice des dispositions spécifiques qui peuvent leur être applicables.

III. Les décrets mentionnés au I des articles 25 ter et 25 quinquies peuvent prévoir, lorsque certains agents sont déjà astreints, par des dispositions législatives spécifiques, à des obligations de déclaration similaires à celles prévues à ces mêmes articles, que les déclarations faites au titre des dispositions spécifiques tiennent lieu des déclarations prévues par la présente loi.

• Article 25 decies - Créé par LOI n° 2016-483 du 20 avril 2016 - art. 11 (V)

Il est interdit à tout fonctionnaire qui, placé en position de détachement, de disponibilité ou hors cadre et bénéficiant d'un contrat de droit privé, exerce en tant que cadre dirigeant dans un organisme public ou un organisme privé bénéficiant de concours financiers publics et qui réintègre son corps ou cadre d'emplois d'origine, de percevoir des indemnités liées à la cessation de ses fonctions au sein de cet organisme, à l'exception de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Article 26 :

Les fonctionnaires sont tenus au secret professionnel dans le cadre des règles instituées dans le Code Pénal.

Les fonctionnaires doivent faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions. En dehors des cas expressément prévus par la réglementation en vigueur, notamment en matière de liberté d'accès aux documents administratifs, les fonctionnaires ne peuvent être déliés de cette obligation de discrétion professionnelle que par décision expresse de l'autorité dont ils dépendent.

Article 27 :

Les fonctionnaires ont le devoir de satisfaire aux demandes d'information du public dans le respect des règles mentionnées à l'article 26 de la présente Loi.

Article 28 :

Tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Il n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés.

Article 28 bis - Créé par LOI n° 2016-483 du 20 avril 2016 - art. 11 (V)

Tout fonctionnaire a le droit de consulter un référent déontologue, chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés aux articles 25 à 28. Cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités et critères de désignation des référents déontologues.

Lien

Circulaire DGEFP/DGAFFP/DGCL/DGOS/Direction du budget n° 2012-01 du 3 janvier 2012 relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public.

QUESTIONS / REPONSES COURANTES CONCERNANT LES AGENTS CONTRACTUELS

RENOUVELLEMENT D'UN CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Un agent conteste la légalité de son contrat à durée déterminée. Il s'étonne que les dispositions du code du travail ne s'appliquent pas dans le secteur public, notamment en ce qui concerne le renouvellement et la durée des contrats ainsi que le droit à une indemnité de précarité. Sa contestation est-elle fondée ?

En matière de contrats à durée déterminée, il existe en France un droit public séparé et différent du droit privé. Ainsi, le Code du Travail n'est pas applicable ni aux fonctionnaires ni aux contractuels de droit public. S'agissant de l'indemnité de précarité, un contractuel de droit public ne peut en bénéficier puisque les dispositions législatives et réglementaires dont il relève n'en prévoient pas l'existence.

S'agissant du renouvellement du contrat à durée déterminée, celui-ci est possible à la condition :

- de continuer à assurer le remplacement momentané d'un fonctionnaire indisponible ou autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel ;
- ou de faire face temporairement à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu par un titulaire.

Dans ce deuxième cas, le maintien d'un agent contractuel au-delà d'une année est possible si, préalablement au renouvellement de l'engagement pour une nouvelle période, les conditions qui avaient justifié le recrutement initial perdurent.

Par ailleurs, il convient d'insister sur le fait que la signature par les deux parties de l'avenant de renouvellement est une formalité essentielle à la validité juridique de ce dernier.

Un agent ayant bénéficié de plusieurs contrats à durée déterminée acquiert-il des droits de ce fait ?

Aucun droit particulier n'est attaché dans les administrations publiques, à l'expiration d'un ou de plusieurs contrats à durée déterminée.

Le décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements hospitaliers, sociaux et médico-sociaux publics ne prévoit pas d'indemnisation en fin de contrat à durée déterminée ; il réserve le versement d'une indemnité de licenciement aux seuls agents qui peuvent, par définition, être licenciés, c'est à dire aux agents recrutés pour une durée indéterminée.

D'autre part, l'article L.122-3-4 du code du travail aux termes duquel un salarié a droit, à l'issue d'un contrat à durée déterminée, à une indemnité de précarité n'est pas applicable aux agents publics, ceux-ci ne relevant pas du code du travail mais d'un texte particulier (en l'occurrence le décret du 6 février 1991 précité).

Quant au congé individuel de formation il ne peut être accordé, sur sa demande, qu'à un agent en activité et donc, pour un non titulaire, pendant la durée de son contrat.

REGULARITE DES CONTRATS.

Avenant avec réduction du temps de travail.

Un agent contractuel a travaillé à temps plein pour le remplacement d'un agent titulaire en congé de maladie.

Par avenant à son contrat, son activité a été réduite à un mi-temps ; l'employeur lui a versé des indemnités de chômage ; le Trésor public s'y est opposé au motif qu'il n'y avait pas eu rupture du contrat de travail : cette décision est-elle fondée ?

L'établissement employeur a raison ; il a correctement appliqué la réglementation. En effet, lorsqu'un agent accepte, dans le cadre d'un avenant à son contrat, une réduction importante de la durée de son travail.

S'agissant de l'indemnisation, il est exact que pour être indemnisé le chômage doit être, en principe, total (arrêt complet de l'activité professionnelle) mais des dérogations ont été apportées à cette règle.

Ainsi, conformément à l'article 37 du règlement annexé à la convention du 1er janvier 2001 relative à l'indemnisation du chômage une activité professionnelle **réduite** peut être compatible avec l'attribution d'allocations de chômage. Le cumul est possible à la condition que la durée de l'activité reprise n'excède pas 136 heures par mois, ce qui est le cas pour un agent travaillant à mi-temps.

Une deuxième condition doit être remplie : son activité ne doit pas excéder 70% des rémunérations brutes mensuelles perçues avant la perte d'une partie de ses activités, ce qui est également le cas pour un agent exerçant ses fonctions à mi-temps.

L'attention du Trésor public devra être attirée sur les deux points suivants : d'une part, la rupture du contrat de travail avec l'employeur n'est pas une condition sine qua non du versement d'allocations de chômage (cas de l'activité réduite) ; d'autre part, le règlement annexé à la convention du 1er janvier 2001 – de nature réglementaire puisqu'il a été agréé par un arrêté ministériel du 4 décembre 2000 (J.O. du 6 décembre 2000) – s'impose à tous les employeurs, privés ou publics.

Délai de préavis

Un contrat d'engagement d'une durée de 5 mois impose un préavis de 3 semaines en cas de démission de l'agent : est-il légal ?

L'article 43 du décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements hospitaliers publics dispose que l'agent engagé pour une durée inférieure à 6 mois n'est tenu qu'à un préavis de 8 jours.

Il faut rappeler que les dispositions réglementaires prévalent nécessairement sur les termes d'un contrat individuel de travail (CE section « Rabut » 25 mai 1979, p 231).

La circonstance que le régime applicable à certaines catégories d'agents contractuels est défini par un texte réglementaire ne fait pas obstacle à ce que, dans le silence de ce texte, certains éléments de la situation de ces agents soient fixés par les dispositions particulières de leur contrat (avis du C E du 30 janvier 1997 rendu sur saisine du Ministre de la fonction publique).

Mais, précisément, le décret du 6 février 1991 précité contient des dispositions explicites en matière de préavis, qu'il s'agisse de celui dû par l'employeur ou de celui auquel est tenu l'agent.

La situation est identique dans le secteur privé. La Cour de cassation a jugé à plusieurs reprises que le contrat individuel de travail ne peut fixer une durée de préavis plus longue que celle qui est indiquée dans la convention collective correspondante (Soc. 4. 6. 87) ; celle-ci ne pouvant même pas prévoir que les contrats pourraient, le cas échéant, augmenter la durée de préavis prévue par elle (Soc. 1.4.92 RJS 5/92 n° 610).

Il est vrai que la brièveté de ces délais peut perturber, dans certains cas, le bon fonctionnement de l'établissement mais l'inconvénient joue dans les deux sens : il arrive que des agents soient informés du non renouvellement de leur contrat que quelques jours avant son expiration.

Modalités de rémunération

Les règles sur la rémunération des fonctionnaires fixées par le décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 concernent également les contractuels (cf. article 54 du décret n°91-155 du 6 février 1991 relatif aux conditions générales applicables aux intéressés).

D'après ces textes, la rémunération des fonctionnaires et donc des contractuels ne peut être calculée que par référence à un indice.

Elle ne peut s'exprimer par un montant horaire. Par ailleurs si l'agent est recruté sur un emploi à temps non complet la rémunération doit être déterminée par rapport à un indice et par rapport à une quotité de travail effectuée.

Profil du recruté

Un établissement souhaite recruter un attaché scientifique sous « statut local » ; le recours à l'article 9 de la loi 86-33 du 9 janvier 1986 ne serait-il pas plus approprié ?

En effet, la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, dans son article 9, permet le recrutement d'agents contractuels, quand la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient notamment lorsque ces fonctions nécessitent des connaissances techniques hautement spécialisées : tel est bien le cas des attachés scientifiques. Le recours à la notion de « statut local » ne s'impose donc pas en l'occurrence.

Dès lors, et eu égard au nombre très limité des personnels considérés, il n'appartient pas à l'autorité ministérielle de prendre une mesure générale de l'ordre, par exemple, de la création d'un statut national qui manifesterait une réponse inadaptée à des situations marquées par des contextes hospitaliers locaux.

Temps partiel

Un agent a été recruté sur un temps partiel à 70% ; peut-on augmenter son temps de travail à 80%?

Par référence à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, le décret n° 91.155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels, modifié par le décret n° 95.250

du 6 mars 1995 autorise des recrutements de contractuels « à temps non complet dont la quotité de travail est au moins égale à un mi-temps ».

Parallèlement, l'article 32 modifié du décret du 6 février déjà cité stipule que « l'agent contractuel en activité, employé depuis plus d'un an et de façon continue, peut, sur sa demande, être autorisé à accomplir un service à temps partiel ». Il ressort de ces éléments qu'un agent contractuel recruté sur un poste à temps non complet ne peut obtenir une augmentation de son temps de travail que si le poste de référence est augmenté à due concurrence.

En revanche, un agent contractuel recruté sur un poste à temps plein et dont l'activité a été réduite à un temps partiel, peut soit demander au terme d'une année d'activité, la modification de sa quotité de temps de travail, soit revenir à une activité à temps plein, dans les conditions précisées par les articles 34 et 37 modifiés du décret du 6 février 1991.

Dans le cas d'espèce, le régime à appliquer est lié à la nature du contrat de travail initial, selon qu'il est à temps complet ou à temps incomplet.

Activité de remplacement

Un agent en contrat à durée déterminée, recruté sur un emploi à temps non complet, a été appelé par sa direction à effectuer des remplacements dans un autre établissement : cette pratique est-elle régulière ?

Il est étonnant que de telles irrégularités aient été commises, notamment au regard des risques encourus par l'intéressé en cas d'accident de travail.

Il est admis que des agents contractuels puissent assurer deux emplois à temps non complet dans deux établissements publics différents mais il est obligatoire que l'exercice de ces deux emplois donne lieu à la conclusion de contrats distincts.

Contrat emploi solidarité : incompatibilité avec une position statutaire

Un établissement peut-il conclure avec l'Etat une convention liée à l'embauche d'un CES consolidé, alors que ce dernier va être titularisé ?

Les contrats emploi solidarité consolidés sont des contrats de droit privé, au même titre que ces contrats emploi solidarité simples qui les précèdent.

En conséquence, il y a incompatibilité entre une nomination en qualité de fonctionnaire et la conclusion avec l'Etat d'une convention liée à l'embauche d'une personne régie par le droit privé et non par les titres I et IV du statut général des fonctionnaires.

C'est la raison pour laquelle les contrats emploi solidarité ou les contrats emploi solidarité consolidés et les conventions qui les accompagnent sont rompues dès que les intéressés sont nommés stagiaires.

Congés de maladie

Quelles sont les conditions d'attribution des congés de maladie pour un agent non titulaire, et dans ce cadre, comment faut-il interpréter les dispositions de l'article 10 du décret 91-155 du 6 février 1991 ?

L'agent non titulaire de la fonction publique hospitalière relève du régime général de la sécurité sociale.

En cas de maladie, il peut donc recevoir, s'il remplit les conditions administratives et médicales, les prestations en nature et espèces de la sécurité sociale. Il bénéficie, en complément, des dispositions du titre IV du décret 91-155 du 6 février 1991.

L'agent non titulaire perçoit pendant son congé de maladie son plein traitement qui lui est versé, selon sa durée de service, pendant un, deux, ou trois mois (article 10 du décret 91-155 du 6 février 1991).

Le droit à plein traitement lui est ouvert, sur présentation d'un certificat médical, tant que, pendant la période de référence d'un an précédant la date à laquelle ses droits à rémunération sont appréciés, il ne lui a pas été attribué, selon sa durée de service, plus d'un, deux, ou trois mois, de congé de maladie à plein traitement.

En cas de service discontinu, la période de référence prise en considération pour l'appréciation des droits à congé de maladie à plein traitement n'est plus égale à douze mois consécutifs mais doit obligatoirement compter 300 jours de services effectifs. Ces services seront, de fait, effectués sur une période qui sera supérieure à l'année.

L'agent non titulaire reçoit sa rémunération après déduction des indemnités journalières de l'assurance maladie qui lui sont servies par la Caisse primaire d'assurance maladie.

Un contrôle médical peut être effectué par le médecin contrôleur de la Caisse d'assurance maladie, mais aussi par le médecin agréé. En cas de contestation, le comité médical départemental peut être saisi dans les conditions prévues pour les fonctionnaires ou les stagiaires.

Congé parental

Quels sont les droits à congé parental dans le cas d'un agent en contrat à durée indéterminée?

Conformément à l'article 18 du décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, un congé parental peut être attribué pour chacun des enfants, étant entendu que pour pouvoir bénéficier de ce congé, l'agent doit justifier, en application du même article, d'une durée de services effectifs d'au moins une année et que ces services aient été accomplis de manière continue.

L'article 28 - 1er alinéa du même décret pose le principe que la durée de services requise s'apprécie à compter de la date du premier recrutement dans l'établissement employeur.

Toutefois selon le 2ème alinéa de l'article 28 précité, les services effectués, avant une interruption de fonctions volontaire supérieure à trois mois, ne sont pas pris en compte.

Par ailleurs, conformément à l'article 30 du décret du 6 février 1991, les agents contractuels ne bénéficient pas à l'issue d'un congé pour raisons de santé ou de maternité ou d'un congé parental d'un droit à réemploi sur leur emploi ou occupation précédente.

Un tel réemploi ne peut intervenir que « dans la mesure permise par le service ». Si tel n'est pas le cas les intéressés ne disposent pas non plus d'un droit mais seulement d'une priorité à un réemploi dans l'établissement pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente.

Dans la pratique il convient bien entendu de tout faire pour assurer un réemploi à l'issue d'un congé de maladie, de maternité ou d'un congé parental.

Un refus soumis au contrôle du juge pourrait d'ailleurs être annulé dès lors qu'il n'aurait pas été précédé d'un examen sérieux et susceptible de motiver, en droit et en fait, cette décision.

Indemnité de licenciement

Quelles sont les indemnités de licenciement dues à un agent contractuel relevant du décret n° 91-155 du 6 février 1991 ?

S'agissant de la rémunération servant de base de calcul de cette indemnité, l'article 49 du décret précité stipule qu'elle ne comprend ni les prestations familiales, ni le supplément familial de traitement ni les indemnités pour travaux supplémentaires ou autres indemnités accessoires.

Il ressort de cette disposition que le seul élément de la rémunération à prendre en compte est celui qui correspond pour les fonctionnaires au traitement indiciaire (ou traitement de base).

L'indemnité de résidence est donc exclue, de même que toutes primes ou indemnités, quelle qu'en soit l'objectif ou la nature, y compris l'indemnité de sujétion spéciale ou toute autre indemnité revêtant un caractère automatique car déconnectée de l'activité proprement dite ou de la durée du travail.

Par ailleurs, il s'avère extrêmement difficile de déterminer dans l'absolu si la CSG et le RDS sont des cotisations de sécurité sociale ou un impôt, il convient en l'espèce de considérer que la rémunération nette des cotisations de sécurité sociale visée à l'article 49 du décret du 9 février 1991 correspond à la rémunération prise en compte après déduction notamment, de la CSG et du RDS. Cette interprétation résulte en particulier du fait que la CSG et le RDS, précomptées par les établissements, sont versées aux URSSAF. De plus le « statut » de ces contributions figure au code de la sécurité sociale et non au code des impôts. Enfin, leur régime et leur taux respectifs sont prévus par les lois de financement de la sécurité sociale et non par les lois de finances de l'Etat.

En ce qui concerne la référence à un régime de prévoyance complémentaire, la rédaction de l'article 49 s'avère en effet inadéquate. Le terme « le cas échéant » qui pourrait sembler contredire l'obligation d'adhésion à l'IRCANTEC, est mal venu. C'est bien à la cotisation à ce seul régime obligatoire de prévoyance complémentaire qu'il est fait allusion.

En effet, la prise en compte de régimes facultatifs de prévoyance complémentaire aurait pour conséquence d'introduire une inégalité de traitement entre les agents et de pénaliser, sans justification, les adhérents à ces régimes en diminuant le montant de leur indemnité de licenciement.

D'ailleurs, à la limite, un agent ne saurait être tenu d'informer son employeur de son adhésion volontaire et strictement personnelle à tel ou tel régime facultatif de prévoyance complémentaire qui certes, peut

fonctionner dans la mouvance des administrations publiques (CGOS, PREFON) mais qui peut aussi être de caractère strictement privé.

Toute autre interprétation, sur ce point, de l'article 49 du décret de 1991 serait, dans le cadre d'un recours contre une décision individuelle, censurée par le juge administratif sur la base d'une exception d'illégalité.

Licenciement pour inaptitude physique

Dans le cas du licenciement pour inaptitude physique d'un agent contractuel, des précisions sont demandées sur les points suivants : la procédure à suivre ; les droits à indemnité ; le versement éventuel d'une indemnité compensatrice de congés annuels.

Le décret n° 91-155 du 6 février 1991 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux contractuels hospitaliers répond à ces questions.

Sur la procédure de licenciement pour inaptitude physique.

Aux termes de l'article 17 du décret du 6 février 1991 précité les agents contractuels définitivement inaptes à l'issue d'un congé pour raison de santé - qu'il s'agisse d'un congé de maladie ordinaire ou d'un congé consécutif à une maladie professionnelle - sont licenciés.

La procédure à suivre est la même pour tout licenciement, y compris pour inaptitude physique. Elle est prévue à l'article 44 du décret du 6 février 1991, modifié sur ce point par l'article 7 du décret n° 98-725 du 17 août 1998 (J.O. du 22 août 1998).

Depuis les modifications intervenues en 1998, les agents contractuels peuvent non seulement se faire assister de plusieurs personnes de leur choix mais, de plus, celles-ci ne sont pas tenues de faire partie de l'établissement où les intéressés exercent leurs fonctions.

Par ailleurs, si la maladie de l'agent devait être reconnue comme d'origine professionnelle, il y aurait lieu d'appliquer l'article 12 du décret du 6 février 1991 permettant à l'intéressé de bénéficier d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail avec, dans les limites fixées par le même article, versement de son plein traitement.

Enfin, en cas de maladie non professionnelle, le licenciement pour inaptitude physique ne peut intervenir, aussi bien en cas d'incapacité de travail permanente que temporaire, que si l'agent, contraint de cesser ses fonctions, se trouve, en l'absence de durée de services suffisante, sans droit à congé de maladie ou de grave maladie réglementaire (article 14 du décret du 6 février 1991).

Si tel n'est pas le cas, il doit bénéficier, avant tout licenciement, des droits à congé pour raison de santé prévus aux articles 10 et 11 du décret du 6 février 1991.

Sur l'indemnité de licenciement

Depuis les modifications du décret du 6 février 1991 par le décret du 17 août 1998 déjà cité, l'indemnité de licenciement doit être versée aux agents licenciés pour inaptitude physique, y compris si cette inaptitude ne résulte pas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenu ou contracté au service de l'employeur (cf. nouvel article 47 du décret du 6 février 1991 issu de l'article 8 du décret du 17 août 1998).

Sur les droits à congés annuels

Aux termes du nouvel article 8 du décret du 6 février 1991 résultant de l'article 1er du décret du 17 août 1998 l'agent licencié a droit - sauf s'il s'agit d'une sanction disciplinaire - à une indemnité compensatrice de congés annuels s'il n'a pu bénéficier, avant son licenciement, de tout ou partie de ses congés.

Il convient d'ajouter que les agents licenciés pour inaptitude physique à l'exercice de leurs fonctions peuvent demander à s'inscrire sur la liste des demandeurs d'emploi et qu'ils peuvent par conséquent, dès lors qu'ils justifient de cette inscription, bénéficier des allocations d'assurance chômage.

PERTE D'EMPLOI

Période de référence

Un agent a exercé ses fonctions dans un établissement pendant 19 mois ; il a ensuite travaillé pendant 5 mois chez un employeur privé. Comment déterminer la période de référence ?

En application des articles R 351-20 et R 351-21 du Code du Travail, la charge de l'indemnisation qui incombait précédemment au dernier employeur, est désormais fixée en fonction de la durée d'emploi la plus longue au cours de la période de référence. La période de référence doit être décomptée à partir de la date de rupture du lien avec le dernier employeur.

Versement de l'allocation

Un agent contractuel n'a pas souhaité renouveler son contrat. L'établissement estime que sa décision est sans motif légitime et lui refuse, de ce fait, l'indemnisation de chômage ; en a-t-il le droit ?

Une fin de contrat à durée déterminée constitue en principe une perte involontaire d'emploi, indépendamment de la nature du contrat ou de sa qualification. A titre d'exemple, la fin de contrats spécifiques inhérents à la fonction publique, tels que les contrats d'activité créés par l'article 9 de la loi n° 2009-179 du 17 février 2009 relative à l'accélération des programmes de construction et d'investissement publics et privés et régis par le décret n° 2009-1482 du 1^{er} décembre 2009 relatif au contrat d'activité applicable à l'institut national de recherches archéologiques préventives (INRAP), constitue un cas de perte involontaire d'emploi.

Le juge administratif a toutefois estimé que l'employeur public en auto-assurance peut légitimement refuser d'indemniser au titre du chômage un ancien agent public qui n'a pas accepté la proposition de renouvellement de son CDD. Toutefois, il a souhaité encadrer cette compétence de l'employeur et a ainsi considéré que lorsque le refus de l'agent est fondé sur un motif légitime, il s'agit d'une perte involontaire d'emploi (ex : CE, 13 janvier 2003 ; Juris-data n° 2003-065000 ; Rec. CE 2003). Il appartient en effet à l'employeur public d'examiner les motifs de ce refus préalablement à sa prise de décision d'attribution ou de rejet de l'allocation chômage. Un tel motif peut être lié notamment à des considérations d'ordre personnel ou au fait que le contrat a été modifié de façon substantielle sans justification de l'employeur. Dans l'arrêt précité, le juge administratif a considéré que l'intéressé justifiait, eu égard notamment à son ancienneté dans l'organisme et en l'absence de justification de l'employeur sur la réduction de la durée de son contrat de travail de douze mois à trois mois, d'un motif légitime de refus.

L'employeur public ayant conclu une convention de gestion avec Pôle emploi devra préciser sur l'attestation employeur, le cas échéant, que la personne a refusé le renouvellement de son CDD sans motif légitime.

Un établissement a licencié un agent en contrat à durée indéterminée pour inaptitude physique aux fonctions exercées ; il refuse le versement des allocations d'assurance chômage en invoquant ce même motif. Est-ce régulier ?

La motivation qu'invoque l'établissement pour refuser le versement des allocations se fonde sur une interprétation inexacte de la législation.

En effet, celle-ci n'exclut de l'indemnisation pour perte d'emploi que les salariés déclarés définitivement inaptes à tout travail et non aux seules fonctions précédemment exercées. Or, dans le cas d'espèce, l'intéressé a été déclaré définitivement inapte à son poste de travail ce qui ne veut pas dire inapte à tout travail.

Dans ces conditions, dès lors qu'il présente une attestation d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, il doit être considéré comme remplissant la condition d'aptitude physique exigée par l'article L.351-1 du code du travail et donc justifié à percevoir les allocations d'assurance chômage qui lui sont dues.

Suspension irrégulière

Le versement des allocations d'assurance chômage a été interrompu en raison d'une prise en charge par la sécurité sociale (congé de maternité, allocations parentales) : peut-on opposer le délai de déchéance ?

Il faut rappeler que le délai de déchéance - qui varie en fonction de la durée d'indemnisation - prévu dans le cadre d'une demande de reprise de versement des droits (art.35 § 2a du règlement d'assurance chômage) - n'est opposable que lorsque l'indemnisation a été interrompue en raison d'une reprise d'activité suivie d'une nouvelle perte d'emploi.

Tel n'est pas le cas puisque la cessation d'indemnisation résulte d'une prise en charge par la sécurité sociale et non d'une reprise d'activité.

Dans ces conditions, l'établissement doit reprendre les versements en tenant compte du reliquat des droits acquis.

Prescription de créances

Un établissement refuse de verser des allocations d'assurance chômage en raison de la prescription de l'action en paiement. Des précisions sont souhaitées sur les dispositions applicables à la prescription de créances.

Dans le cas d'espèce, un agent avait présenté une demande d'indemnisation six ans après la rupture de son contrat ; l'établissement a opposé un refus prenant appui sur l'article 88 du règlement annexé à la convention d'assurance chômage du 1^{er} janvier 1997, lequel dispose que l'action en paiement des allocations se prescrit par 2 ans à compter du jour où le demandeur a rempli toutes les conditions pour pouvoir prétendre à leur versement.

Or, il résulte de la circulaire interministérielle n° 85-34 du 8 février 1985, toujours applicable sur ce point particulier, qu'en matière de prescription et d'action en répétitions des allocations, la réglementation applicable est celle relative aux règles de la comptabilité publique, c'est à dire celles afférentes à la déchéance quadriennale.

Aux termes de l'article 1^{er} de la loi n° 68-1250 du 31 décembre 1968 modifiée relative à la prescription des créances sur l'Etat, les départements, les communes et les établissements publics, les dites créances sont prescrites dans un délai de quatre ans à partir du 1^{er} jour de l'année suivant celle au cours de laquelle les droits ont été acquis.

Mais la même loi dispose (art.3) que la prescription ne court pas contre le créancier qui peut être légitimement regardé comme ignorant l'existence de sa créance.

De plus la loi du 31 décembre 1968 a prévu que les créanciers d'un établissement public peuvent être relevés en tout ou en partie de la prescription à raison de circonstances particulières et notamment de la situation du créancier.

La décision correspondante est prise par délibération du conseil d'administration, étant entendu que cette délibération doit être motivée et approuvée par l'autorité compétente pour approuver le budget de la collectivité intéressée.

En conclusion, la prescription des créances est bien acquise au titre de la déchéance quadriennale ; mais il appartient encore à l'établissement de considérer s'il y a eu ou non ignorance des droits à créances. Dans l'affirmative, il peut être proposé au conseil d'administration un projet de décision tendant à renoncer à opposer la prescription des créances au demandeur.

Cumul avec une activité salariée

Dans quelle limite le bénéfice d'une indemnisation pour perte d'emploi est-il compatible avec l'exercice d'une activité professionnelle salariée ?

En principe, pour être indemnisé, le chômage doit être total, c'est à dire entraîner un arrêt complet de l'activité professionnelle. Toutefois une activité salariée peut-être, dans certains cas, compatible avec le maintien des allocations : il doit s'agir d'une activité dite réduite (délibération n°28 du 10 février 1998 de la Commission paritaire nationale de l'UNEDIC.

□□ Conditions

Les allocations peuvent être versées au demandeur d'emploi qui perçoit des revenus procurés par l'exercice d'une activité salariée conservée n'excédant pas 70 % des rémunérations brutes mensuelles perçues avant la perte de l'emploi.

Elles peuvent, également, être attribuées à l'allocataire qui reprend, postérieurement à la perte de son emploi, une activité lui procurant une rémunération n'excédant pas 70% des rémunérations brutes mensuelles prises en compte pour le calcul de son indemnisation.

Dans les deux cas, l'activité conservée ou reprise ne doit pas excéder une intensité mensuelle de 136 heures.

□□ Indemnisation

En cas d'activité conservée, l'allocation est cumulable avec la rémunération de la ou des activités conservées, étant entendu que l'allocation est alors calculée sur la base de la seule rémunération de l'emploi perdu et non du total des rémunérations précédant la perte d'emploi.

En cas d'activité reprise, il convient de faire en sorte de ne verser les allocations que pendant les périodes où l'allocataire ne travaille pas.

Autrement dit, il est nécessaire de déterminer le nombre de jours non indemnissables au cours du mois civil considéré, qui décale d'autant le versement des allocations.

Indemnité de fin de contrat – indemnité de précarité

Lorsque des personnes sont employées en CDD contractuel dans un établissement qui fait partie de la fonction publique, la prime de précarité de 10 % est-elle due à la fin du contrat ?

Seuls les contrats à durée déterminée de droit privé ouvrent droit à la prime de précarité, et encore pas tous, car en sont exclus les CDD à finalité d'insertion, type contrat emploi solidarité ou emplois jeunes. En revanche pour les contrats de droit public, aucune indemnité n'est prévue. Les dispositions du Code du travail ne s'imposent qu'aux salariés de droit privé. Elles ne s'appliquent aux agents de droit public que lorsque le code du travail le prévoit expressément ou lorsque la jurisprudence du Conseil d'Etat les a consacrées comme un des principes généraux du droit du travail. Tel n'est pas le cas de l'indemnité de précarité. (Lettre circulaire DH/FH3 N° 94-764 du 24 Juin 1994 – Recours TA Bordeaux Mme Miloché-Ranger – Questions écrites Assemblée Nationale N° 1510 Avril 1995)

Jurisprudences

Le principe général de reclassement des salariés devenus physiquement inaptes à leur emploi ne s'applique pas à une personne publique qui n'est plus en situation d'employeur du fait de l'expiration de la durée réglementaire maximale de l'emploi de l'agent public concerné. **Conseil d'État N° 335758 10 octobre 2011.**

Les bénéficiaires d'un travail d'utilité collective employés par un centre hospitalier universitaire dans le cadre d'une convention passée avec l'Etat sont des agents de droit public. **CE N° 232786 27 juillet 2005** Considérant qu'il ressort des constatations faites souverainement par les juges du fond, que Mme X a prêté son concours, en qualité de sage-femme, de manière continue dans le même service de l'hôpital Saint-Vincent de Paul, dépendant de l'ASSISTANCE PUBLIQUE-HOPITAUX DE PARIS, pendant quatre ans, à compter du 1er juillet 1990, en effectuant entre 39 heures et 50 heures de travail hebdomadaire ; que cette activité répondait à un besoin permanent du service dans lequel elle était affectée ; que, par suite, en jugeant que, nonobstant le fait qu'elle ait été rémunérée par des vacations mensuelles et qu'elle ne disposait d'aucun contrat écrit et alors même que l'emploi de sage-femme qu'elle occupait ne pouvait être exercé, en raison de ses caractéristiques, que par un agent titulaire, elle devait être regardée comme ayant eu la qualité d'agent contractuel de droit public, et non de vacataire, et pouvait donc prétendre, au titre des congés de maladie et de maternité pris entre le 1er juillet 1993 et le 10 mars 1994, au bénéfice des dispositions précitées applicables aux agents contractuels des établissements publics hospitaliers, la cour n'a pas inexactement qualifié les faits qui lui étaient soumis. **Conseil d'Etat N° 236510 28 novembre 2003.**

Considérant, en troisième lieu, qu'aux termes du II de l'article 8 du décret du 6 février 1991, applicable aux agents contractuels des établissements publics de santé : « (...) à la fin d'un contrat à durée déterminée, l'agent qui, du fait de l'administration, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels (...) » ; que la cour n'a pas dénaturé les pièces du dossier qui lui était soumis en retenant qu'il ne résultait pas de l'instruction que M. A aurait été empêché par l'EPSM de prendre les jours de congés dont il demandait l'indemnisation. **Conseil d'État N° 346443 16 juillet 2012.**

Les besoins du service qui permettent de recruter des contractuels dans la fonction publique hospitalière pour une durée indéterminée, en application de l'article 9 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, ne se limitent pas aux fonctions nouvelles ou techniques insusceptibles d'être assurées par les corps des fonctionnaires hospitaliers existants. Considérant, en deuxième lieu, que, lorsque le juge est saisi par un agent contractuel de droit public d'une demande tendant à l'indemnisation du préjudice qu'il estime avoir subi du fait d'une décision de l'administration de mettre fin à son contrat, il lui appartient d'apprécier le préjudice effectivement subi par l'agent ; que, dans le cas où l'administration fait valoir, à bon droit, que le contrat de l'agent

méconnaissait des dispositions qui lui étaient applicables et était, par suite, entaché d'irrégularité, une telle circonstance ne saurait, dès lors que l'administration était tenue de proposer la régularisation du contrat de l'agent, priver celui-ci de la possibilité de se prévaloir, pour établir son préjudice, des dispositions qui ont été méconnues et des clauses de son contrat qui ne sont affectées d'aucune irrégularité ; que, dans le cas où l'administration fait valoir à bon droit que l'agent occupait un emploi auquel un fonctionnaire pouvait seul être affecté et se trouvait ainsi dans une situation irrégulière, et que, à la date à laquelle il a été mis fin à son contrat, aucun autre emploi ne pouvait lui être proposé dans les conditions définies ci-dessus, aux fins de régularisation de sa situation, l'agent ne peut prétendre avoir subi aucun préjudice du fait de la décision de mettre fin à son contrat, mais seulement demander le bénéfice des modalités de licenciement qui lui sont applicables ;

Considérant qu'il ne ressort pas des pièces du dossier que les besoins du service ou la nature des fonctions de secrétaire exercées par Mlle A aient exigé que l'emploi permanent d'agent administratif sur lequel la requérante avait été recrutée en janvier 2000 et qu'elle a occupé sans interruption jusqu'à son éviction par la décision attaquée en date du 23 janvier 2002, soit pourvu par le recrutement d'un agent contractuel ; qu'il en résulte que les conditions de recrutement de Mlle A méconnaissaient les dispositions précitées de l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983 et de l'article 9 de la loi du 9 janvier 1984 ; qu'il résulte également des pièces du dossier que l'emploi de l'intéressé ne répondait à aucune des conditions permettant à l'administration de régulariser son recrutement, notamment par la conclusion d'un contrat à durée déterminée ; que, dans ces conditions, la maison de retraite de Beuzeville était tenue, à la date de la décision attaquée, de mettre fin au contrat à durée indéterminée qui la liait à Mlle A depuis janvier 2000 et de lui verser les indemnités de licenciement résultant de la rupture de ce contrat auxquelles elle avait droit, à l'exclusion de toute autre réparation du chef des préjudices qu'elle soutient avoir subis du fait des conditions dans lesquelles son licenciement a été prononcé. **Conseil d'État N° 311850 24 juillet 2009.**

Les dispositions combinées de l'article 9 de la loi du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et de l'article 5 du décret du 6 février 1991 n'imposent pas qu'un agent contractuel soit maintenu en place jusqu'au jour où le fonctionnaire, appelé à pourvoir son emploi, prend effectivement ses fonctions. Par suite, cet agent peut être licencié au moment de l'engagement de la procédure de recrutement. Le centre hospitalier de Rouffach avait pu légalement mettre fin au contrat en cours d'exécution de M. X, alors même qu'il se présentait sous la forme d'un contrat à durée indéterminée, à la date à laquelle un poste de moniteur-éducateur avait été mis au concours afin d'engager un agent titulaire. **Conseil d'Etat N° 236230 19 février 2003.**

La seule qualité de masseur-kinésithérapeute titulaire ne confère pas le droit de se voir confier un emploi vacant de masseur-kinésithérapeute dans un centre hospitalier. Ainsi, en l'espèce, alors même que le requérant était le seul fonctionnaire ayant demandé à être nommé dans le poste vacant, le centre hospitalier n'était pas tenu de retenir sa candidature, et pouvait légalement, en vertu de l'article 9 de la loi du 9 janvier 1986, qui permet au chef d'établissement de recruter des agents contractuels pour une durée maximale d'un an afin de pourvoir à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu par le recrutement d'un fonctionnaire, procéder au recrutement temporaire d'un agent contractuel. **Conseil d'Etat N° 149278 18 septembre 1998.**

Un masseur-kinésithérapeute qui continue d'exercer sa profession à titre privé alors qu'il est employé par un centre hospitalier comme agent contractuel à plein temps, commet une infraction aux dispositions de l'article 6 du décret du 29 octobre 1936 modifié relatif au cumul de retraites, de rémunérations et d'activités, qui justifie la résiliation de son contrat. En refusant de choisir entre ces activités après avoir pourtant été mis en demeure de le faire par le directeur du centre hospitalier, il commet une faute grave, au sens des articles L.122-6 et L.122-11 du code du travail, qui le prive du bénéfice de l'indemnité de délai-congé prévue par ce code. **Conseil d'Etat N° 168488 20 mai 1998.**

Infirmier au centre hospitalier de Castelluccio, M. A a exercé la même activité au sein d'un laboratoire privé, du 5 juillet 2007 au 30 octobre 2007, et ce, sans autorisation préalable de l'administration ; que, même à supposer que le centre hospitalier aurait toléré le cumul d'activité de plusieurs autres agents, ainsi que le fait valoir le requérant, cette circonstance n'est pas de nature à retirer au comportement de l'intéressé son caractère fautif, de nature à l'exposer à une sanction disciplinaire. **CAA Marseille N° 09MA03514 24 février 2012.**

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier et notamment des stipulations des différents contrats à durée déterminée dont elle a bénéficié, que Mme n'a été recrutée que pour assurer le remplacement momentané d'agents non titulaires ou stagiaires indisponibles ou autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ; qu'à supposer même que le « pool de remplacement », au sein duquel l'intéressée a été affectée comprenne des emplois à caractère pérenne, il n'est pas établi qu'elle n'aurait pas été recrutée pour pourvoir au remplacement momentané de plusieurs agents indisponibles au sens des dispositions de

l'article 9-1 de la loi du 9 janvier 1986 issu de la loi du 26 juillet 2005 ; qu'ainsi, elle ne peut être regardée comme ayant été affectée, durant toute sa période d'engagements successifs, sur un emploi permanent de l'établissement ; qu'elle n'est, dès lors, par fondée à soutenir que son dernier contrat aurait dû être transformé en contrat à durée indéterminée. **CAA Lyon N° 11LY02882 5 juillet 2012.**

Le maintien en fonction à l'issue du contrat initial, s'il n'a pas pour effet de conférer à celui-ci une durée indéterminée, a pour effet de donner naissance à un nouveau contrat, conclu lui aussi pour une période déterminée et dont la durée est soit celle prévue par les parties, soit, à défaut, celle qui était assignée au contrat initial. **CAA DOUAI N° 11DA00581 5 juin 2012.**

Sauf s'il présente un caractère fictif ou frauduleux, le contrat de recrutement d'un agent contractuel de droit public crée des droits au profit de celui-ci : que, lorsque le contrat est entaché d'une irrégularité, notamment parce qu'il méconnaît une disposition législative ou réglementaire applicable à la catégorie d'agents dont relève l'agent contractuel en cause, l'administration est tenue de proposer à celui-ci une régularisation de son contrat afin que son exécution puisse se poursuivre régulièrement : que si le contrat ne peut être régularisé, il appartient à l'administration, dans la limite des droits résultant du contrat initial, de proposer à l'agent un emploi de niveau équivalent, ou, à défaut d'un tel emploi et si l'intéressé le demande, tout autre emploi, afin de régulariser sa situation : que, si l'intéressé refuse la régularisation de son contrat ou si la régularisation de sa situation, dans les conditions précisées ci-dessus, est impossible, l'administration est tenue de le licencier : qu'il résulte de l'instruction qu'en l'espèce, à supposer même que le contrat de recrutement de M. A ait méconnu les dispositions précitées de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 susvisée, en tout état de cause et contrairement à ce que soutient la partie intimée, cette illégalité ne saurait faire regarder ledit contrat comme nul et non avenu et par suite inexistant : que face à cette illégalité, il appartenait en revanche à l'administration de proposer à l'intéressé une régularisation de son contrat, afin que son exécution puisse se poursuivre régulièrement en respectant ainsi ses droits acquis : qu'il résulte de l'instruction que la maison d'enfants à caractère social « L'arc-en-Ciel » n'a proposé aucune régularisation dudit contrat. **CAA Marseille N° 10MA01826 9 mai 2012.**

Qu'aucune disposition législative ou réglementaire ne fait obstacle au non renouvellement du contrat d'un agent public en situation de grossesse, dès lors qu'une telle décision n'est pas motivée par ce seul état.

Le titulaire d'un contrat à durée déterminée ne saurait se prévaloir d'un droit au renouvellement de ce contrat et que l'administration peut toujours, pour des motifs tirés de l'intérêt du service, décider de ne pas renouveler son contrat et mettre fin à ses fonctions.

Que si la décision de ne pas renouveler un contrat à durée déterminée n'a pas à être motivée, il appartient au juge, en cas de contestation de celle-ci, de vérifier qu'elle est fondée sur l'intérêt du service. **CAA Lyon N° 11LY01744 24 avril 2012**

Si un agent public, recruté par contrat à durée déterminée, ne bénéficie, au terme prévu, d'aucun droit au renouvellement de son contrat, la décision de ne pas renouveler le contrat ne peut être prise que pour des motifs tirés de l'intérêt du service et ne révélant ni inexactitude matérielle des faits, ni erreur manifeste d'appréciation, ni détournement de pouvoir. **CAA Marseille N° 10MA00165 17 avril 2012**

La décision refusant à un agent non titulaire le renouvellement de son contrat à durée déterminée n'est pas au nombre de celles qui, hors matière disciplinaire, doivent être obligatoirement motivées ou précédées d'une procédure contradictoire, et si cet agent n'a aucun droit au renouvellement de son contrat, il appartient toutefois à l'autorité administrative, lorsque l'agent a saisi le juge d'une demande à fin d'annulation de la décision de non-renouvellement en soutenant, comme en l'espèce, que celle-ci n'a pas été prise dans l'intérêt du service, d'indiquer, s'ils ne figurent pas dans la décision, les motifs pour lesquels il a été décidé de ne pas renouveler le contrat. **CAA Marseille N° 11MA01849 20 décembre 2011.**

Si, en vertu de l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, un agent public ne peut être sanctionné lorsqu'il est amené à dénoncer publiquement des faits de harcèlement moral dont il est victime ou le témoin, même si la relation de tels faits est par elle-même de nature à jeter le discrédit sur l'administration, cet agent doit cependant veiller à ne pas accroître abusivement ce discrédit, en se livrant à des descriptions ou des critiques qui déborderaient, par leur tonalité ou leur contenu, le cadre dans lequel les faits de harcèlement moral se sont produits, le cercle des personnes impliquées dans ce harcèlement moral et le contexte qui l'a rendu possible :: le maintien, dans cette mesure, du devoir de réserve de l'intéressé, dont la méconnaissance pourrait, le cas échéant, donner lieu à sanction disciplinaire, sous le contrôle du juge, n'est pas contraire à la disposition législative susmentionnée. En l'espèce, appréciés dans le contexte d'un harcèlement moral, les faits reprochés ne présentent pas un caractère fautif...L'intéressé avait décrit à la presse le contexte du harcèlement moral dont il était victime, et les termes employés d'« omerta » et de « système » mis en place par le directeur d'un Centre hospitalier universitaire pour mettre au placard trois directeurs et promouvoir des agents subalternes, ont été regardés

comme une description acceptable des faits en cause : aucun manquement au devoir de réserve n'a été retenu contre l'agent, contrairement aux énonciations du jugement du tribunal administratif. **CAA Marseille N° 09MA02175 27 septembre 2011.**

Il résulte d'un principe général du droit, dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés qui pour des raisons médicales ne peuvent plus occuper leur emploi que les règles statutaires applicables dans ce cas aux fonctionnaires, que, lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un salarié se trouve de manière définitive atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il appartient à l'employeur de le reclasser dans un autre emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer, dans les conditions prévues pour le cas de l'intéressé, son licenciement : que ce principe est applicable en particulier aux agents contractuels de droit public, catégorie à laquelle appartient la requérante : **CAA Nancy 4 août 2011.**

Mme A a refusé d'assurer un remplacement au service de rééducation fonctionnelle à la demande de sa supérieure hiérarchique le 21 février 2006 : qu'après avoir refusé d'exécuter le même ordre réitéré par le directeur de l'établissement hospitalier, l'intéressée a quitté son lieu de travail sans prévenir, au préalable, sa hiérarchie : que Mme A a reconnu ces faits dans la lettre qu'elle a adressée au directeur du CENTRE HOSPITALIER PAUL COSTE-FLORET par laquelle elle formait un recours gracieux contre la décision de licenciement en litige : que la circonstance, à la supposer même établie, que son état de santé s'était aggravé depuis son accident de travail survenu en 2001 et que ses conditions de travail étaient difficiles, n'était pas de nature à exonérer Mme A de ses obligations de service et notamment de son devoir d'obéissance : qu'un tel comportement, alors que l'intéressée devait se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique malgré son désaccord, est constitutif d'une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire :

Considérant, toutefois, que dès lors qu'il n'est pas contesté que le comportement professionnel de Mme A n'avait jamais fait l'objet au cours de ses quatorze années de service au sein de l'établissement hospitalier de reproches ou de remarques de la part de sa hiérarchie, le directeur du CENTRE HOSPITALIER PAUL COSTE-FLORET a entaché sa décision de licencier Mme A d'une erreur manifeste d'appréciation : que, par suite, l'établissement requérant n'est pas fondé à contester le jugement dans cette mesure. **CAA Marseille N° 09MA00580 11 juillet 2011.**

Le centre hospitalier de Guise n'a pas produit de défense devant la cour et n'avait versé au dossier du tribunal aucun document de nature à établir la réalité de l'information donnée à son agent : que dans ces conditions, le centre hospitalier de Guise doit être regardé comme n'ayant pas satisfait à l'obligation qui lui était faite en vertu des dispositions précitées de l'article 41 du décret du 6 février 1991, d'informer M. A dans le mois précédent l'expiration de son contrat, de son intention de ne pas renouveler celui-ci : que, par suite M. A est fondé à soutenir que cette illégalité est constitutive d'une faute de nature à engager la responsabilité du centre hospitalier de Guise. Le centre hospitalier de Guise est condamné à verser à M. A une somme de 500 euros. **CAA Douai N° 11DA00422 12 avril 2012.**

Aucune disposition législative ou réglementaire n'impose au médecin du travail, d'une part, de réexaminer un candidat à un emploi de la fonction publique hospitalière avant d'émettre un second avis médical et, d'autre part, de communiquer à ce candidat l'avis émis sur son aptitude physique.

La lettre du 24 avril 2008, qui conditionnait la signature du contrat de recrutement de la requérante à l'avis favorable du médecin du travail, ne saurait valoir recrutement de Mme A ; qu'ainsi, le centre hospitalier universitaire de Nancy ne saurait être regardé comme ayant mis fin à son contrat, ni, en tout état de cause, comme ayant manqué à sa promesse de procéder à son recrutement. **CAA Nancy N° 10NC00495 17 mars 2011**

Par contrat conclu le 3 janvier 1991, l'AP-HM a engagé, à compter du 1er janvier 1991, Mme A pour exercer, en qualité d'agent contractuel vacataire, des fonctions d'assistante maternelle auprès des crèches familiales du centre hospitalier régional de Marseille ; qu'il est constant que ce contrat, conclu aux termes de son article 6 pour une durée d'un an tacitement reconductible, s'est poursuivi jusqu'à ce que, par lettre recommandée avec accusé de réception datée du 30 mars 2005, l'AP-HM informe Mme A qu'il y serait mis fin à compter du 1er juin 2005 ; que cette décision a ainsi interrompu le contrat tacitement renouvelé pour un an le 1er janvier précédent, et, par suite, s'analyse en licenciement d'un agent contractuel ; qu'il ressort de l'examen de cette décision qu'elle ne comprend aucune motivation, et que d'ailleurs, l'AP-HM ne soutient ni même n'allègue que sa décision aurait été précédée du respect de la procédure prévue à l'article 44 précité ; que, par suite, Mme A est fondée à soutenir que l'AP-HM a entaché sa décision d'illégalité en s'affranchissant de ses obligations tenant à la mise en œuvre de la procédure de licenciement et de la motivation de la rupture de son contrat ; que cette illégalité est constitutive d'une faute de nature à engager la responsabilité de l'AP-HM, pour autant qu'elle a entraîné un préjudice direct et certain pour Mme A.

la circonstance que Mme A a travaillé pour l'AP-HM de manière continue du 1er janvier 1991 au 1er juin 2005 est sans incidence sur la nature du contrat conclu entre les parties, la clause de tacite reconduction n'ayant pu avoir pour effet de le transformer en contrat à durée indéterminée ; qu'en effet, quand bien même cette stipulation a permis que la relation contractuelle s'étende sur plus de quatorze années, elle donnait seulement naissance chaque année à un nouveau contrat, conclu pour une durée d'un an. **CAA Marseille. N° 08MA00586 18 janvier 2011.**

Mme A, infirmière de classe normale titularisée le 25 décembre 1995, exerçant ses fonctions au sein de l'AP-HP, a bénéficié d'une action de formation de neuf mois et demi à compter de février 2000 au terme de laquelle elle a obtenu un diplôme d'Etat d'infirmière de bloc opératoire et a été nommée au grade d'infirmière de bloc opératoire de classe normale ; qu'en contrepartie de cette formation, elle a souscrit le 14 février 2000 un contrat d'engagement de servir en vertu duquel elle s'est engagée à servir dans la fonction publique hospitalière pendant une durée minimum de cinq ans à compter de l'obtention de son diplôme ; que, par un courrier en date du 9 juillet 2001, Mme A a présenté sa démission qui a été acceptée par l'AP-HP à compter du 1er octobre 2001 ; que l'intéressée a ensuite exercé ses fonctions au sein du centre hospitalier de Nemours à compter du 7 janvier 2002 en qualité d'agent contractuel et a été titularisée dans le grade d'infirmière de bloc opératoire de classe normale le 1er juillet 2003 ; qu'il ne résulte pas de l'instruction, et notamment pas du document motif de sa démission, que la volonté de Mme A de cesser ses fonctions ait alors été équivoque ou que sa démission ait été donnée sous la contrainte ; que, dès lors, Mme A doit être regardée comme ayant rompu le lien qui l'unissait à la fonction publique hospitalière le 1er octobre 2001 ; que, par suite, son affectation ultérieure au sein du centre hospitalier de Nemours ne présente pas en l'espèce le caractère d'une mutation d'un fonctionnaire mais celui d'un recrutement d'un agent non titulaire de la fonction publique hospitalière ; que, d'autre part, Mme A a démissionné de la fonction publique hospitalière avant le terme de son engagement de cinq ans ; que, dès lors, l'AP-HP est fondée à lui demander, sur le fondement de l'article 7 du décret du 5 avril 1990, le remboursement des sommes perçues pendant sa formation proportionnellement au temps de service qui lui restait à accomplir. **CAA de Paris N° 09PA05808 18 janvier 2011.**

Il ne résulte d'aucune disposition législative ou réglementaire, ni d'aucun principe général, que les agents contractuels auraient un droit à la revalorisation de la rémunération fixée dans leur contrat de recrutement, à défaut pour les clauses dudit contrat de prévoir cette revalorisation ; que par ailleurs, un agent public ne peut se prévaloir d'aucun droit à voir sa rémunération en qualité d'agent contractuel revalorisée en fonction des diplômes qu'il a pu obtenir en cours d'exécution de son contrat ou des fonctions qu'il occupe ; qu'il en résulte que la personne publique n'est pas tenue de modifier les termes du contrat d'un agent public non-titulaire en ce qui concerne le niveau de sa rémunération. **CAA Bordeaux N° 10BX01914 1^{er} février 2011.**

La formation continue assurée par un établissement de santé tendant à permettre à certains professionnels de santé de se préparer au concours d'entrée d'un institut de formation des cadres de santé relevant de ce même établissement correspond à un besoin permanent de cet établissement ; que, dès lors, compte tenu des fonctions assurées par Mme au sein de l'institut de formation des cadres de santé rattaché au SIRIF puis au CENTRE HOSPITALIER SAINTE-ANNE, l'intéressée, qui recevait chaque année son « planning d'intervention » et dont il n'est par ailleurs pas contesté que son emploi était d'une durée inférieure à un mi-temps, doit être regardée comme ayant été recrutée, depuis 1997, sur le fondement du dernier alinéa de l'article 9 précité de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 et avoir eu, depuis son engagement, la qualité d'agent non titulaire de la fonction publique hospitalière et non celle de vacataire ; que les circonstances que Mme était rémunérée par référence à un taux horaire et en fonction du nombre de copies corrigées et qu'elle occupait un emploi à temps incomplet qui n'avait pas été « créé » par l'administration et pour lequel elle ne disposait pas de contrat écrit restent à cet égard sans incidence ;

Le contrat verbal conclu par une personne publique en vue du recrutement d'un agent public doit être regardé, en l'absence d'éléments contraires, comme un contrat à durée indéterminée ; qu'aucune des dispositions législatives et réglementaires précitées applicables à la date des faits litigieux ne faisaient obstacle à ce que le contrat procédant au recrutement d'un agent non titulaire sur le fondement du dernier alinéa de l'article 9 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 soit conclu pour une durée indéterminée ; que, dans ces conditions, le contrat verbal dont Mme était titulaire doit être regardé comme ayant été conclu pour une durée indéterminée. **CAA Paris N° 10PA01924 3 avril 2012.**

ANNEXES

MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES ET DE LA SANTÉ

Direction Générale de l'Offre de soins
Sous-direction des ressources humaines du
système de santé
Dossier suivi par :
Claude David VENTURA
Chargé de mission Bureau RH4
Tel : 01 40 56 60 50
Mail : claudedavid.ventura@sante.gouv.fr

Direction Générale de la
cohésion de sociale
Sous-direction des professions sociales
et des territoires
Bureau de l'emploi et de la politique
salariale

La ministre des affaires sociales et de la santé

à

Mesdames et Messieurs les préfets de région
Mesdames et Messieurs les directeurs généraux des
agences régionales de santé

Copie :

- Mesdames et Messieurs les préfets de département
- Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux de la
jeunesse, des sports et de la cohésion sociale
- Mesdames et messieurs les directeurs des directions
de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale
- Mesdames et Messieurs les directeurs
d'établissements publics de santé
- Mesdames et Messieurs les directeurs
d'établissements publics sociaux et médico-sociaux

CIRCULAIRE N° DGOS/RH4/DGCS/2013/138 du 4 avril 2013 relative à la mise en œuvre du décret n°2013-121 du 6 février 2013 pris pour l'application du chapitre III du titre 1er 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.

NOR : AFSH1309026C

Classement thématique : Etablissements de santé- personnel

Validée par le CNP le 1^{er} mars 2013 - Visa CNP 2013-44

Validée par le COMEX du 20 mars 2013

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

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

Mots-clés : Agents contractuels – Organisation des recrutements réservés – Droits des agents

Textes de référence :

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;
- Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;
- Décret n° 91-155 du 6 février 1991 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;
- Décret n° 2001-1207 du 19 décembre 2001 portant statut particulier du corps des attachés d'administration hospitalière ;
- Décret n° 2013-121 du 6 février 2013 pris pour l'application du chapitre III du titre 1er de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;
- Instruction N° DGOS/MSIOS/2010/321 du 1^{er} septembre 2010 relative à l'analyse du déploiement et de l'usage des systèmes d'informations hospitaliers dans les établissements de santé ;
- Circulaire DGOS/RH4/2011/407 du 26 octobre 2011 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Annexes :

Annexe 1 : Liste des arrêtés prévus pris en application de l'article 8 du décret du 6 février 2013

Annexe 2 : Indicateurs de suivi

Diffusion : Tous les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux relevant de l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 doivent être destinataires de cette instruction

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

Ce protocole visait à répondre aux situations de précarité dans la fonction publique en favorisant l'accès des agents contractuels à l'emploi titulaire, à prévenir la reconstitution de telles situations à l'avenir, et à améliorer les conditions d'emploi des agents contractuels ainsi que leurs droits individuels et collectifs.

La présente circulaire a pour objet de rappeler les dispositions législatives et réglementaires applicables dans le versant hospitalier de la fonction publique (I), et de préciser les modalités pratiques de mise en œuvre de ce dispositif (II).

I – Dispositions législatives et réglementaires applicables à la fonction publique hospitalière

Le titre Ier de la loi du 12 mars 2012 fixe les dispositions relatives à la lutte contre la précarité dans la fonction publique, et son chapitre III concerne le versant hospitalier de la fonction publique.

I.1. – Mesures relatives à la titularisation des personnels contractuels

L'article 24 prévoit que l'accès aux corps de fonctionnaires hospitaliers dont les statuts particuliers prévoient un recrutement par la voie externe peut, par dérogation à l'article 29 de la loi du 9 janvier 1986 ci-dessus référencée, être ouvert par la voie de modes de recrutement réservés valorisant les acquis professionnels, pendant une durée de quatre ans à compter de la date de publication de la loi.

Ainsi, en application des articles 25 à 29, les établissements relevant de la fonction publique hospitalière devront organiser, d'ici le 12 mars 2016, des recrutements directs ou par voie de concours ou d'examens professionnalisés réservés aux agents contractuels qui étaient en fonctions au 31 mars 2011 ou dont le contrat aurait pris fin entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011 et qui justifient, dans le même établissement, d'une durée de services publics effectifs au moins égale à quatre années en équivalent temps plein :

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

Par ailleurs, le décret du 6 février 2013, pris en application des articles 24 et 29 de la loi du 12 mars 2012, a pour objet de mettre en place les recrutements réservés aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière en vue de leur accès, sur une période de 4 ans, à l'emploi titulaire.

Ce décret détermine les conditions dans lesquelles les agents remplissant les conditions fixées par la loi pour se présenter aux recrutements réservés prévus à l'article 24 pourront accéder à un corps de fonctionnaires hospitaliers. Il fixe les règles générales de procédure applicables pour l'organisation de ces recrutements réservés et précise les conditions de nomination dans les corps de recrutement.

L'annexe du décret établit la liste des grades des corps qui pourront donner lieu à des recrutements réservés ainsi que, pour chacun de ces grades, le mode de recrutement retenu.

I.2. – Mesures d'encadrement des cas de recours aux agents contractuels

Les articles 47 et 48 de la loi du 12 mars 2012 (chapitre III du titre II) sont venus modifier les articles 9 et 9-1 de la loi du 9 janvier 1986.

Dans sa nouvelle rédaction, l'article 9 limite la durée des contrats conclus pour une durée déterminée à une durée de trois ans, renouvelables par décision expresse dans la limite d'une durée maximale de six ans. Tout contrat de travail conclu ou renouvelé avec un agent qui justifie d'une durée de services publics effectifs de six ans sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par décision expresse, pour une durée indéterminée.

Cette durée de six ans est comptabilisée au titre de l'ensemble des services effectués dans des emplois occupés au titre des articles 9 ou 9-1 et doit avoir été accomplie dans sa totalité auprès du même établissement. Les services accomplis à temps non complet et à temps partiel sont assimilés à du temps complet, et les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée de l'interruption entre deux contrats n'excède pas quatre mois.

Il est important de noter que, lorsqu'un agent atteint la durée de services de six ans avant l'échéance d'un contrat en cours, celui-ci est réputé conclu à durée indéterminée et l'administration lui adresse une proposition d'avenant confirmant cette nouvelle nature du contrat.

L'article 9-1, dans sa nouvelle rédaction, reconnaît limitativement et plus explicitement qu'auparavant les cas pour lesquels le recours à des agents contractuels en CDD est possible :

- pour le remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison des différents congés statutaires ou régulièrement octroyés aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière.
- pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, à condition que la vacance du poste ait été annoncée.
- pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, lorsque celui-ci ne peut être assuré par des fonctionnaires.

La loi fixe les conditions de durée et de renouvellement de ces contrats.

Ces nouvelles dispositions doivent effectivement permettre de limiter la précarité des agents contractuels recrutés pour une durée limitée et favoriser au contraire le recrutement, sur les emplois permanents, de fonctionnaires hospitaliers. Un bilan annuel du recours à ces agents pourrait faire l'objet d'un échange régulier avec les organisations syndicales.

I.3. – Mesures visant à la transformation des CDD en CDI

Les dispositions relatives à la transformation des CDD en CDI, y compris pour les contrats en cours, sont d'application immédiate à compter de la publication de la loi.

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

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

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

II – Modalités pratiques de mise en œuvre de ce dispositif

Si le dispositif instauré par la loi a pour but de permettre l'accès des agents contractuels à l'emploi de titulaire, sa mise en œuvre doit, comme le rappelle l'article 25, répondre aux besoins permanents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 précitée.

Ces dispositions permettent la titularisation selon la procédure suivante : les agents contractuels répondant aux conditions d'ancienneté et d'accès au dispositif respectivement mentionnées au I.1 et au II.1 doivent s'inscrire aux concours ou examens professionnalisés réservés ou, pour les recrutements sans concours, déposer leur dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle et, dans l'hypothèse où ils sont déclarés aptes, effectuer l'année de stage prévue par le statut particulier du corps d'intégration et recevoir l'avis favorable de la commission administrative paritaire compétente pour être titularisés.

Ce dispositif transitoire s'ajoute aux règles statutaires en vigueur.

II.1. – Conditions d'accès au dispositif

Les articles 2 et 3 du décret du 6 février 2013 précisent à quels recrutements réservés peuvent se présenter les agents concernés en fonction de la nature de leur contrat et de la date à laquelle il a éventuellement pris fin et de la position administrative dans laquelle ils se trouvent :

- 1) Les agents employés en contrat à durée indéterminée au 31 mars 2011 ou dont le contrat a été transformé en contrat à durée indéterminée à la date du 13 mars 2012 en application de l'article 30 de cette loi ne peuvent se présenter qu'aux recrutements réservés ouverts au sein de l'établissement mentionné à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 dont ils relèvent à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent. Lorsque, à cette dernière date, ils ne sont plus liés contractuellement à aucun établissement, ils peuvent se présenter aux recrutements ouverts au sein de l'établissement dont ils relevaient à la date de leur dernier contrat.
- 2) Les agents employés en contrat à durée déterminée au 31 mars 2011 autres que ceux régis par le 1) ci-dessus ne peuvent se présenter qu'aux recrutements réservés ouverts au sein de l'établissement mentionné à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 dont ils relevaient à cette même date.
- 3) Par dérogation au 2) ci-dessus, 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

dans les conditions prévues au septième alinéa du I de l'article 26 de la loi du 12 mars 2012 ne peuvent se présenter qu'aux recrutements qui sont ouverts au sein de l'établissement mentionné à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée dont ils relèvent après ce transfert.

- 4) Enfin, les agents dont le contrat a cessé entre le 1er janvier et le 31 mars 2011 ne peuvent se présenter qu'aux recrutements réservés ouverts au sein de l'établissement mentionné à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 auquel les liait le contrat ayant cessé pendant cette période.
- 5) Les agents contractuels placés, au 31 mars 2011, en congé de mobilité prévu à l'article 31-2 du décret du 6 février 1991 peuvent se présenter soit aux recrutements réservés qui sont ouverts dans leur établissement d'origine pour l'accès aux corps de la fonction publique hospitalière, soit aux recrutements réservés ouverts pour l'accès aux corps ou aux cadres d'emplois de la personne morale de droit public auprès de laquelle ils exercent effectivement leurs fonctions à cette date, sous réserve, dans ce dernier cas, de remplir les conditions d'ancienneté exigées par la loi du 12 mars 2012 susvisée pour l'accès à ces corps ou cadres d'emplois.

II.2. – Information des agents

L'article 6 du décret du 6 février 2013 instaure les règles relatives à l'information des personnels concernés et les modalités de suivi de la mise en œuvre du dispositif.

A ce titre, les établissements procèdent chaque année à une information individuelle des agents contractuels qu'ils emploient ou dont le contrat a pris fin depuis le 1er janvier 2011 sur les conditions générales fixées par la loi du 12 mars 2012 ainsi que par le décret et les arrêtés pris pour son application pour l'accès à la fonction publique hospitalière.

Concernant les concours et examens professionnalisés réservés, leurs dates et les conditions d'inscription doivent faire l'objet d'une information la plus large possible tant par voie d'affichage que sur le site Internet de l'établissement s'il existe. Il est souhaitable que, dans toute la mesure du possible, ces informations soient également placées sur le site Internet de l'Agence Régionale de Santé.

II.3. – Détermination du nombre de postes mis au recrutement

Il revient aux établissements de la fonction publique hospitalière, sur la base de l'état des lieux réalisé en application de la circulaire du 26 octobre 2011 et en fonction de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, d'engager une concertation avec les organisations syndicales représentatives sur les modalités concrètes d'application du dispositif, notamment sur :

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

Les corps d'accueil seront déterminés à partir du recensement précis des missions exercées par les agents contractuels éligibles, et les modalités d'organisation du recrutement pourront être aménagées de façon à permettre aux agents de candidater à des corps en valorisant effectivement leur expérience professionnelle antérieure.

Le protocole d'accord du 31 mars 2011 a prévu que « *Les emplois accessibles à ces modes de sélection seront ouverts par transformation des emplois et/ou crédits utilisés pour asseoir la rémunération des agents contractuels concernés de telle sorte que toute personne ayant réussi un des dispositifs de titularisation puisse se voir proposer un poste. Les lauréats de ces modes de sélection seront nommés et affectés dans des conditions identiques à celles applicables aux lauréats des concours de droit commun.* »

II.4. – Calendrier des concours et examens professionnalisés

Les établissements sont tenus d'organiser, avant le 13 mars 2016, les recrutements réservés selon les modalités retenues pour chacun des grades des corps de la fonction publique hospitalière et précisées en annexe du décret du 6 février 2013.

Ni la loi, ni le décret ne limitent le nombre de sessions susceptibles d'être ouvertes par les établissements en vue de recruter en qualité de fonctionnaires les agents contractuels qu'ils

employaient sur des emplois permanents. Cependant, l'article 4 du décret du 6 février 2013 prévoit que « *Les candidats ne peuvent se présenter qu'à un seul recrutement réservé ouvert en application de l'article 27 de la loi du 12 mars 2012 susvisée au titre d'une même année civile d'ouverture de recrutement et pour l'accès à l'un des corps de fonctionnaires qui leur sont accessibles en application de l'article 28 de la même loi.* » **Il s'agit donc, pour chaque établissement et pour chacun des corps considérés, de trouver le juste équilibre entre le nombre d'emplois permanents devant être pourvus pour répondre à ses besoins et celui des agents contractuels remplissant les conditions d'accès au dispositif pour déterminer le nombre des recrutements à ouvrir chaque année.** Il conviendra de prévoir en 2013 une session supplémentaire au titre de l'année 2012 pour les agents qui remplissaient dès la publication de la loi les conditions d'ancienneté exigées pour entrer dans le dispositif.

Il appartient en principe à chaque établissement d'organiser les recrutements réservés susmentionnés. Néanmoins, l'article 27 de la loi a prévu que, à la demande du directeur général de l'agence régionale de santé, ils pourront l'être par l'autorité investie du pouvoir de nomination de l'établissement de la région ou du département comptant le plus grand nombre de lits pour le compte de plusieurs établissements de la fonction publique hospitalière de la région ou du département. Les modalités sont dans ce cas fixées par le II de l'article 8 du décret du 6 février 2013.

II.5. – Nature des recrutements (article 27 de la loi)

II.5.1 – Concours et examens professionnalisés

Dans la fonction publique hospitalière, la voie du concours réservé a été retenue pour l'accès aux corps de catégorie A et pour tous les corps dont le recrutement normal se fait par la voie d'un concours sur titre. Hormis le cas des professions réglementées, la condition de diplôme ne sera pas exigée. Pour tous les autres corps, c'est la voie de l'examen professionnalisé s'appuyant sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) qui a été privilégiée.

L'article 8 du décret du 6 février 2013 prévoit que des arrêtés conjoints du ministre chargé de la santé et du ministre chargé de la fonction publique fixeront les règles d'organisation générale, la nature des épreuves, ainsi que, le cas échéant, la liste des spécialités des examens professionnalisés et des concours réservés mentionnés aux 1° et 2° de l'article 27 de la loi du 12 mars 2012. La liste des arrêtés prévus figure en annexe 1 de la présente circulaire.

II.5.2. – Cas particulier des attachés d'administration hospitalière

En application du principe fixé par la loi du 12 mars 2012, les concours réservés pour l'accès au corps des attachés d'administration hospitalière, dont la voie de recrutement normale est celle d'un concours national, ne pourront être ouverts que par l'autorité investie du pouvoir de nomination des établissements ayant recruté ces agents contractuels.

En application de l'article 27 de la loi qui dispose qu'à la demande du DGARS, les concours pourront être organisés pour le compte de plusieurs établissements de la région ou du département par l'autorité investie du pouvoir de nomination de l'établissement comptant le plus grand nombre de lits, il est expressément demandé que ce mode d'organisation soit mis en œuvre.

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

II.5.3. – Recrutements sans concours

L'accès au premier grade des corps de catégorie C accessibles sans concours pouvant se faire par la voie de recrutements réservés sans concours, les modalités d'organisation de ces recrutements sont directement fixées par l'article 9 du décret du 6 février 2013.

Les établissements sont invités, dans la mesure du possible, à mettre en œuvre prioritairement ces recrutements réservés sans concours.

Il est à noter que, à titre dérogatoire, la durée du stage préalable à la titularisation dans le premier grade des corps de catégorie C accessibles sans concours a été fixée, pour les trois versants de la fonction publique, à six mois.

II.6. – Dispositif de suivi

Le II de l'article 6 du décret du 6 février 2013 a prévu que la mise en œuvre du dispositif prévu par la loi du 12 mars 2012 fait l'objet d'un suivi régulier.

II.6.1. – Au niveau local

Un bilan annuel doit être présenté, dans chaque établissement, devant le comité technique d'établissement. Ce bilan portera, au minimum, sur les indicateurs mentionnés à l'annexe 2 de la présente circulaire.

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

Afin de faciliter la remontée de ces informations et d'en permettre un traitement informatisé direct, la direction générale de l'offre de soins a prévu que les établissements puissent informer en ligne un document-type accessible en format Excel sur le portail de l'Observatoire national des ressources humaines (oNRH) à l'adresse électronique <https://o6.sante.gouv.fr/oNRH> en utilisant leur compte d'accès, conformément aux dispositions de l'instruction du 1^{er} septembre 2010 sus-référencée.

II.6.2. – Au niveau régional

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

II.6.3. – Au niveau national

Un bilan annuel de la mise en œuvre du dispositif sera présenté, sur la base des informations recueillies au niveau local et agrégées au niveau régional, au sein du comité de suivi réunissant les organisations signataires du protocole et devant le Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière.

*

* *

Si la loi du 12 mars 2012 doit permettre la titularisation des agents contractuels recrutés antérieurement au 31 mars 2011, elle a également pour but de résorber, de façon durable, l'emploi contractuel au profit de l'emploi titulaire. Les mesures d'encadrement des cas de recours aux agents contractuels doivent avoir pour effet de modifier le comportement des établissements en matière de recrutement de contractuels en CDD.

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

Pour la ministre et par délégation

signé

Sabine FOURCADE
Directrice générale de la cohésion sociale

Pour la ministre et par délégation

signé

Jean DEBEAUPUIS
Directeur général de l'offre de soins

Annexe 1

Liste des arrêtés prévus pris en application de l'article 8 du décret du 6 février 2013

Arrêté fixant la nature des épreuves et les règles d'organisation générale des concours réservés pour l'accès au corps des psychologues de la fonction publique hospitalière

Arrêté fixant la nature des épreuves et les règles d'organisation générale des concours réservés pour l'accès au corps des sages-femmes de la fonction publique hospitalière

Arrêté fixant la nature des épreuves et les règles d'organisation générale des concours réservés pour l'accès au corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés de la fonction publique hospitalière

Arrêté fixant la nature des épreuves et les règles d'organisation générale des concours réservés pour l'accès aux corps des personnels de rééducation et aux corps des personnels médico-techniques de la catégorie B de la fonction publique hospitalière

Arrêté fixant la nature des épreuves et les règles d'organisation générale des concours réservés pour l'accès au corps des aides soignants de la fonction publique hospitalière

Arrêté fixant la nature des épreuves et les règles d'organisation générale des concours réservés pour l'accès au corps des cadres socio-éducatifs de la fonction publique hospitalière

Arrêté fixant la nature des épreuves et les règles d'organisation générale des concours réservés pour l'accès aux corps des animateurs, des assistants socio-éducatifs, des conseillers en économie sociale et familiale, des éducateurs de jeunes enfants, des éducateurs techniques spécialisés et des moniteurs-éducateurs de la fonction publique hospitalière

Arrêté fixant la nature des épreuves et les règles d'organisation générale des concours réservés pour l'accès aux corps des ingénieurs hospitaliers de la fonction publique hospitalière et de l'Assistance publique – hôpitaux de Paris

Arrêté fixant la nature des épreuves et les règles d'organisation générale des examens professionnalisés réservés pour l'accès aux corps des personnels techniques de catégorie B de la fonction publique hospitalière et de l'Assistance publique – hôpitaux de Paris

Arrêté fixant la nature des épreuves et les règles d'organisation générale des examens professionnalisés réservés pour l'accès aux corps des personnels techniques et ouvriers de catégorie C de la fonction publique hospitalière et de l'Assistance publique – hôpitaux de Paris

Arrêté fixant la nature des épreuves et les règles d'organisation générale des concours réservés pour l'accès au corps des attachés d'administration hospitalière

Arrêté pris en application du II de l'article 10 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013 et fixant le contenu et les modalités du cycle de formation des lauréats aux concours réservés pour l'accès au corps des attachés d'administration hospitalière

Arrêté fixant la nature des épreuves et les règles d'organisation générale des examens professionnalisés réservés pour l'accès aux corps des personnels administratifs de catégorie B de la fonction publique hospitalière

Arrêté fixant la nature des épreuves et les règles d'organisation générale des examens professionnalisés réservés pour l'accès au grade d'adjoint administratif hospitalier de 1ère

Annexe 2

Indicateurs de suivi

Pour le dispositif d'accès à la titularisation :

- Nombre d'agents, par catégorie et par filière professionnelle, ayant rempli, au cours de l'année n, les conditions d'éligibilité pour être titularisés ou passés en CDI
- Nombre de recrutements réservés organisés par corps (par concours, examens professionnalisés ou recrutement sans concours)
- Nombre de postes ouverts pour chacun de ces recrutements réservés/ nombre d'éligibles
- Nombre d'agents inscrits par recrutement ouvert/ nombre d'éligibles
- Nombre d'agents déclarés aptes par recrutement ouvert/ nombre d'inscrits
- Nombre d'agents mis en stage par corps et/ou par grade/ nombre de déclarés aptes
- Nombre d'agents titularisés par corps et/ou par grade/ nombre de mis en stage

Pour l'encadrement des cas de recours aux agents contractuels :

- Nombre d'agents en CDD entrés dans l'effectif de l'établissement
- Nombre d'agents en CDD sortis de l'effectif de l'établissement
- Nombre d'agents en CDI entrés dans l'effectif de l'établissement
- Nombre d'agents en CDI sortis de l'effectif de l'établissement

SANTÉ

PROFESSIONS DE SANTÉ

MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES
ET DE LA SANTÉ

Direction générale de l'offre de soins

Sous-direction des ressources humaines
du système de santé

Bureau des ressources humaines
hospitalières (RH4)

Direction générale de la cohésion sociale

Sous-direction des professions sociales
et des territoires

Bureau de l'emploi
et de la politique salariale

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

NOR : AFSH1329377J

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

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

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

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

Références :

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

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

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

Décret n° 91-155 du 6 février 1991 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière;

Décret n° 2001-1207 du 19 décembre 2001 portant statut particulier du corps des attachés d'administration hospitalière;

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

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

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

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

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

Annexes:

- Annexe I. – Liste des arrêtés pris en application de l'article 8 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013 et fixant la nature des épreuves et les règles d'organisation générale des concours ou examens professionnalisés réservés pour l'accès aux différents grades des corps de la fonction publique hospitalière.
- Annexe II. – Fiche n° 1 relative à l'accès des personnels contractuels à un emploi titulaire.
- Annexe III. – Fiche n° 2 relative à la transformation des CDD en CDI.
- Annexe IV. – Fiche n° 3 relative à l'encadrement des cas de recours aux agents contractuels et tableau synthétique des cas de recours aux contrats dans les établissements relevant de la fonction publique hospitalière.

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

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

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

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

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

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

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

I. – MODALITÉS PRATIQUES DE SUIVI DE CE DISPOSITIF

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

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

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

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

I.1. Le dispositif de suivi

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

I.1.1. *Au niveau national*

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

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

I.1.2. *Au niveau régional*

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

I.1.3. *Au niveau local*

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

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

indicateurs mentionnés au point 1.2 ci-après. L'outil mis en place pour assurer la saisie des informations et décrit au point 1.3 ci-après fournira en retour à chaque établissement les éléments chiffrés et statistiques nécessaires à l'établissement de son bilan annuel.

1.2. Les éléments faisant l'objet du suivi

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

1.2.1. Pour le dispositif d'accès à la titularisation

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

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

Nombre de postes ouverts pour chacun de ces recrutements réservés.

Nombre d'agents inscrits par recrutement ouvert.

Nombre d'agents déclarés reçus par recrutement ouvert.

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

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

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

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

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

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

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

1.3. Le recueil des informations

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

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

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

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

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

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

1.4. L'accompagnement du dispositif par l'administration centrale

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

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

II. – CAS PARTICULIER DES ATTACHÉS D'ADMINISTRATION HOSPITALIÈRE

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

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

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

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

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

*
* *

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

Pour la ministre et par délégation :

La directrice générale de la cohésion sociale,
S. FOURCADE

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

ANNEXE I

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ANNEXE II

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

I. – RAPPEL DU PRINCIPE

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

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

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

II. – CONDITIONS D'ACCÈS AU DISPOSITIF

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

1. Soit au cours des six années précédant le 31 mars 2011.

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

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

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

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

III. – INFORMATION DES AGENTS

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

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

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

IV. – ORGANISATION DES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNALISÉS

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

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

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

ANNEXE III

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

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

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

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

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

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

ANNEXE IV

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

I. – PRINCIPE GÉNÉRAL

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

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

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

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

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

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

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

II. – TABLEAU SYNTHÉTIQUE DES CAS DE RECOURS AUX CONTRATS

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

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES ET DE LA SANTÉ

Décret n° 2016-1119 du 11 août 2016 relatif à la prolongation des recrutements réservés permettant l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels de la fonction publique hospitalière

NOR : AFSH1617507D

***Public concerné :** agents régis par le décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et en fonctions sur des emplois permanents.*

***Objet :** prolongation des recrutements réservés permettant l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels de la fonction publique hospitalière.*

***Entrée en vigueur :** le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.*

***Notice :** le décret met en œuvre la prolongation de deux ans du dispositif de recrutement réservé d'accès à l'emploi titulaire prévu par les articles 24 à 29 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, modifiée par la loi du 20 avril 2016.*

Outre la modification de la date de fin du plan de titularisation au 13 mars 2018, il prend en considération l'extension du champ des agents bénéficiaires de ce dispositif aux agents contractuels justifiant de l'ancienneté requise au 31 mars 2013.

Le décret précise l'établissement auprès duquel chaque agent éligible peut candidater : cet établissement est déterminé par les conditions d'emploi de chaque agent, compte tenu de l'élargissement du champ d'éligibilité prévu par la loi.

Le texte met à jour l'annexe 1 du décret du 6 février 2013 pour tenir compte des modifications statutaires intervenues s'agissant des sages-femmes des hôpitaux et des ergothérapeutes.

***Références :** le décret est pris en application des articles 40 et 41 de la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie, aux droits et aux obligations des fonctionnaires. Le texte ainsi que le décret qu'il modifie, dans sa rédaction résultant de cette modification, peuvent être consultés sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).*

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre des affaires sociales et de la santé et de la ministre de la fonction publique,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 modifiée 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 ;

Vu la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie, aux droits et aux obligations des fonctionnaires ;

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

Vu le décret n° 2016-636 du 19 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique hospitalière ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du 9 juin 2016 ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière en date du 15 juin 2016 ;

Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,

Décète :

Art. 1^{er}. – Le décret du 6 février 2013 susvisé est modifié conformément aux articles 2 à 5 du présent décret.

Art. 2. – A l'article 1^{er}, les mots : « 13 mars 2016 » sont remplacés par les mots : « 13 mars 2018 ».

Catégorie B

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

- a) Manipulateurs d'électroradiologie médicale de classe normale ;
- b) Préparateurs en pharmacie hospitalière de classe normale ;
- c) Techniciens de laboratoire de classe normale ;
- d) Diététiciens de classe normale ;
- e) Masseurs-kinésithérapeutes de classe normale ;
- f) Orthophonistes de classe normale ;
- g) Orthoptistes de classe normale ;
- h) Pédiatres-podologues de classe normale ;
- i) Psychomotriciens de classe normale ;
- j) Animateurs ;
- k) Assistants socio-éducatifs ;
- l) Conseillers en économie sociale et familiale ;
- m) Educateurs de jeunes enfants de classe normale ;
- n) Educateurs techniques spécialisés de classe normale ;
- o) Moniteurs-éducateurs.

Catégorie C

1° Personnels des services de soins :

- a) Aides-soignants de classe normale.



**MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES, DE LA SANTÉ
ET DES DROITS DES FEMMES**

Direction générale de l'offre de
soins
Sous-direction des
ressources humaines du
système de santé
Bureau des ressources humaines
hospitalières (RH4)
Personne chargée du dossier :
Claude David VENTURA
tél. : 01 40 56 60 50
mél. : claire-david.ventura@sante.gouv.fr

La ministre des affaires sociales, de la santé et
des droits des femmes

à

Mesdames et Messieurs les directeurs généraux
des Agences régionales de santé

Mesdames et Messieurs les directeurs généraux
de Centre Hospitalier Universitaire
Mesdames et Messieurs les directeurs de Centre
Hospitalier
Mesdames et Messieurs les directeurs
d'Etablissement public social ou médico-social

CIRCULAIRE N° DGOS/RH4/2015/71 du 12 mars 2015 relative à la mise en œuvre, dans
les établissements relevant de la fonction publique hospitalière, 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.

Date d'application : immédiate
NOR : AFSH1506809C
Classement thématique : établissements de santé
Publiée au BO : oui
Déposée sur le site circulaire.legifrance.gouv.fr : oui

Catégorie : Directives adressées par la ministre aux services chargés de leur application, sous
réserve, le cas échéant, de l'examen particulier des situations individuelles.

Résumé : La présente circulaire a pour objectif de rappeler l'obligation, pour les établissements
relevant de la fonction publique hospitalière, d'organiser avant le 31 mars 2016 les recrutements
réservés prévus par la loi du 12 mars 2012 pour tous les agents contractuels éligibles au
dispositif.

Mots clés : Agents contractuels – Organisation des recrutements réservés – Droits des agents

Textes de références :

- Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;
- Décret n° 91-155 du 6 février 1991 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;
- Décret n° 2013-121 du 6 février 2013 pris pour l'application du chapitre III du titre 1er de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;
- Instruction N° DGOS/MSIOS/2010/321 du 1er septembre 2010 relative à l'analyse du déploiement et de l'usage des systèmes d'informations hospitaliers dans les établissements de santé ;
- Circulaire DGOS/RH4/2011/407 du 26 octobre 2011 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;
- CIRCULAIRE N° DGOS/RH4/2013/138 du 5 avril 2013 relative à la mise en œuvre du décret n° 2013-121 du 6 février 2013 pris pour l'application du chapitre III du titre 1er 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.

La loi du 12 mars 2012 qui a traduit, en termes législatifs, les dispositions du protocole d'accord du 31 mars 2011 signé par six organisations syndicales représentatives de la fonction publique (CGT, CFDT, FO, UNSA, CFTC, CFE-CGC), sécurise les parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique. Le dispositif doit être mis en œuvre sur une période de quatre ans et son suivi est assuré par des comités installés tant au niveau inter-fonctions publiques que pour la fonction publique hospitalière.

La direction générale de l'offre de soins qui pilote ce comité pour la fonction publique hospitalière a organisé un suivi quantitatif au moyen d'un outil de remontée d'informations permettant aux établissements de saisir, en temps réel, toutes les données relatives à la mise en œuvre de ce dispositif. Seuls 532 établissements en 2013 et 487 en 2014, dont 17 CHU/CHR, ont fourni des données. Il est crucial que nous disposions de données fiables et exhaustives, et je demande à l'ensemble des établissements relevant de la fonction publique hospitalière de saisir impérativement leurs données et de procéder à leur actualisation régulièrement.

Au travers des données dont nous disposons, le bilan pour la fonction publique hospitalière qui a été présenté au comité de suivi de janvier 2015 est préoccupant. Réalisé à partir des données enregistrées sur le système d'information et au terme des deux premières années de mise en œuvre de la loi et de ses textes d'application, il montre que le nombre d'agents mis en stage et titularisés est faible. On peut penser que l'objectif attendu en mars 2016 dans les conditions de mise en œuvre prévues par la loi ne sera pas atteint.

Je ne méconnaiss pas les difficultés que rencontrent, quotidiennement, les établissements dans la réalisation de leurs missions de service public, mais je sais aussi pouvoir compter sur le sens des responsabilités de ceux qui les dirigent pour atteindre les objectifs que nous souhaitons atteindre collectivement.

C'est pourquoi je souhaite que soient mis en œuvre très rapidement – la période prévue pour ce dispositif d'accès à l'emploi titulaire prenant fin au 31 mars 2016 – tous les moyens nécessaires pour l'ouverture des recrutements réservés et l'organisation des concours et examens professionnalisés permettant la titularisation du plus grand nombre des agents éligibles.

Je souhaite également que les agences régionales de santé s'investissent pleinement dans la poursuite de cet objectif et apportent aux établissements qui rencontreraient des difficultés particulières pour la mise en œuvre de la loi le soutien logistique dont ils pourraient avoir besoin.

Je vous remercie de me signaler toute difficulté qui pourrait survenir dans l'application de la présente circulaire.

La ministre des affaires sociales, de la santé
et des droits des femmes

signé

Marisol TOURAINE

SANTÉ

ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ

Personnel

MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES,
DE LA SANTÉ
ET DES DROITS DES FEMMES

Direction générale de l'offre de soins

Sous-direction des ressources humaines
du système de santé

Bureau RH4

Direction générale de la cohésion sociale

Sous-direction des professions
sociales et des territoires

Bureau de l'emploi et de la politique salariale

Instruction DGOS/RH4 n° 2015-108 du 2 avril 2015 relative au régime indemnitaire applicable aux agents contractuels des établissements relevant de la fonction publique hospitalière

NOR : AFSH1508535J

Date d'application : immédiate.

Validée par le CNP le 20 février 2015. – Visa CNP 2015-27.

Visée par le SG-MCAS le 20 février 2015.

Catégorie : directives adressées par la ministre aux services chargés de leur application, sous réserve, le cas échéant, de l'examen particulier des situations individuelles.

Résumé : rappel des règles applicables en matière de rémunération des agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Mots clés : fonction publique hospitalière – agents contractuels – rémunération – régime indemnitaire.

Références :

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

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

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

Décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation ;

Décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements régis par la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Annexe : liste des primes et indemnités pouvant légalement être versées aux agents contractuels.

La ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes à Mesdames et Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les directeurs généraux des

agences régionales de santé; copie à Mesdames et Messieurs les préfets de département; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale; Mesdames et Messieurs les directeurs de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale; Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux de la cohésion sociale; Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux de la cohésion sociale et de la protection des populations; Mesdames et Messieurs les directeurs d'établissements publics de santé; Mesdames et Messieurs les directeurs d'établissements publics sociaux et médico-sociaux.

L'attention de la ministre chargée de la santé a récemment été appelée, tant par des organisations syndicales représentatives que par des établissements ayant fait l'objet d'un contrôle par la chambre régionale des comptes, sur les modalités de rémunération des agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, notamment en ce qui concerne le versement de primes ou d'indemnités.

La présente instruction a pour objet de rappeler aux gestionnaires confrontés à des difficultés d'interprétation des textes les règles applicables en la matière (I) et d'indiquer comment régler la situation des agents concernés (II).

I. – RAPPEL DES RÈGLES APPLICABLES AUX AGENTS CONTRACTUELS EN MATIÈRE DE PRIMES ET INDEMNITÉS

Les agents contractuels sont régis par le décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements régis par la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, dont l'article 4 indique que : « Outre sa date d'effet et la définition des fonctions occupées, le contrat détermine les conditions d'emploi de l'agent et notamment les modalités de sa rémunération. [...] »

Le principe selon lequel il n'y a pas de prime ou d'indemnité sans texte législatif ou réglementaire est posé à l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 susréférée prévoyant que : « Les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. [...] Le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu, ou de l'emploi auquel il a été nommé ». Cependant, aucune disposition de la loi du 9 janvier 1986 susmentionnée n'instaure que les agents contractuels de la FPH sont soumis aux dispositions de cet article.

Par ailleurs, l'article 54 du décret du 6 février 1991 rend applicables à ces agents les règles fixées par le décret du 24 octobre 1985 susmentionné qui se borne à définir chacun des éléments de la rémunération principale mentionnée à l'article 20 du titre I^{er} du statut général et à préciser leurs modalités de calcul. Ainsi, l'absence de renvoi à cet article 20 ne signifie pas une interdiction mais une possibilité de verser des primes et indemnités aux agents contractuels de la FPH sans que celles-ci soient nécessairement instituées par un texte législatif ou réglementaire.

La jurisprudence du Conseil d'État pose trois principes :

- en l'absence d'un texte réglementaire ou même si le régime applicable à certaines catégories d'agents contractuels est défini par des textes de caractère réglementaire, certains éléments de la situation de ces agents peuvent être fixés par les stipulations de leurs contrats et il appartient dans ce cas aux organes compétents des établissements publics autonomes de définir le régime de ces personnels et de préciser leur situation, en tant que de besoin, dans les contrats (avis d'assemblée générale n° 359 964 du 30 janvier 1997);
- seule a compétence pour instaurer une prime en faveur des agents contractuels l'autorité sous laquelle ils sont placés en raison de son pouvoir général d'organisation des services, raison pour laquelle le Conseil d'État a jugé que les dispositions de l'arrêté du 24 mars 1967 (prime de service) n'étaient, dès l'origine, pas légalement applicables aux agents contractuels des établissements publics hospitaliers (décision n° 312446 du 23 mars 2009);
- l'administration peut soumettre les agents contractuels et les fonctionnaires titulaires – qui ne se trouvent pas dans la même situation juridique au regard du service public – à des réglementations différentes, notamment en ce qui concerne les modalités de leur rémunération, sans que cela constitue une différence de traitement (décision n° 322206 du 16 mars 2011).

Ainsi, dans la mesure où l'article 4 du décret du 6 février 1991 susmentionné renvoie au contrat les conditions de la rémunération des agents contractuels, il échoit à l'organe exécutif des établissements relevant du titre IV du statut général, en l'absence de dispositions confiant cette compétence au conseil de surveillance ou au conseil d'administration, de fixer ces conditions en vertu de son pouvoir de nomination, de recrutement et d'organisation du service.

II. – MODALITÉS À METTRE EN ŒUVRE POUR RÉGLER LA SITUATION DES AGENTS CONCERNÉS

Si les observations qui ont pu être faites par différentes chambres régionales des comptes ont eu pour objet de rappeler aux établissements que les agents contractuels ne sont pas éligibles aux primes et indemnités dont le bénéfice est réservé, par des textes qui les ont instaurées, aux seuls agents titulaires et stagiaires de la fonction publique hospitalière, elles ne doivent pas pour autant avoir pour effet de diminuer la rémunération des agents contractuels qui les ont perçues jusqu'à présent.

Une telle diminution constituerait en effet une remise en question de l'une des clauses essentielles de leur contrat susceptible d'entraîner des recours contentieux.

En conséquence, il convient que les établissements concernés prennent les mesures nécessaires pour garantir aux agents contractuels auxquels ils doivent cesser de verser les primes et indemnités auxquelles ils n'ont statutairement pas droit le même niveau de rémunération qu'auparavant.

Ainsi, s'ils ne peuvent verser aux agents contractuels les primes ou indemnités réservées aux fonctionnaires, rien n'interdit que les établissements définissent, par la voie du contrat qui fixe les conditions de rémunération, un montant global de rémunération correspondant, de façon forfaitaire, à la rémunération principale et aux primes et indemnités que perçoivent des agents titulaires exerçant les mêmes fonctions et ayant la même expérience.

Il existe néanmoins quelques primes ou indemnités instaurées par des textes réglementaires qui peuvent légalement être versées aux agents contractuels de la FPH. Leur liste figure en annexe à la présente instruction.

Les établissements peuvent également instaurer des dispositifs indemnitaires spécifiques, à condition toutefois que ces dispositifs s'appliquent à tous les agents contractuels placés dans une situation comparable. Dans la mesure où ces dispositifs seraient destinés à compenser les indemnités précédemment versées aux agents contractuels, ils pourraient utilement être présentés, pour information, au comité technique d'établissement.

Quelle que soit la solution retenue, un avenant au contrat en cours devra acter des modifications intervenues dans les modalités de la rémunération.

Je vous informe par ailleurs que le décret du 6 février 1991 est en cours de modification pour y introduire les dispositions d'ordre réglementaire résultant du troisième volet du protocole d'accord du 31 mars 2011 et qu'une instruction de portée plus générale d'application de ce texte viendra préciser, notamment, les critères pris en compte pour déterminer la rémunération des agents contractuels (fonctions occupées, qualification requise pour leur exercice, qualification et expérience détenues par l'agent) désormais inscrits dans le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État.

Les services de la direction générale de l'offre de soins se tiennent à votre disposition pour répondre à toute question relative à la présente instruction.

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

Pour la ministre et par délégation :
Le directeur général de l'offre de soins,
J. DEBEAUPUIS

Pour la ministre et par délégation :
La directrice générale de la cohésion sociale,
S. FOURCADE

Pour la ministre et par délégation :
Le secrétaire général
des ministères chargés des affaires sociales,
P. RICORDEAU

ANNEXE

LISTE DES PRIMES ET INDEMNITÉS INSTITUÉES PAR DES TEXTES RÉGLEMENTAIRES POUVANT ÊTRE ATTRIBUÉES AUX PERSONNELS CONTRACTUELS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

1. Indemnité de sujétion spéciale mensuelle

Décret n° 90-693 du 1^{er} août 1990 relatif à l'attribution d'une indemnité de sujétion spéciale aux personnels de la fonction publique hospitalière :

« Art. 1^{er}. – Les fonctionnaires et stagiaires des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, à l'exception des personnels de direction et des pharmaciens, et les personnels contractuels exerçant des fonctions similaires à celles des personnels titulaires précités bénéficient d'une indemnité de sujétion spéciale. »

2. Prime spéciale de sujétion et prime forfaitaire aux aides-soignants

Arrêté du 23 avril 1975 relatif à l'attribution d'une prime spéciale de sujétion et d'une prime forfaitaire aux aides-soignants :

« Art. 1^{er}. – Une prime spéciale de sujétion égale à 10 p. 100 de leur traitement budgétaire brut et une prime forfaitaire mensuelle de 100 F peuvent être attribuées aux aides-soignants des établissements relevant du livre IX du code de la santé publique. »

Le texte fait référence à la fonction et non au corps ; il s'applique en conséquence aux aides-soignants contractuels.

3. Indemnités horaires pour travaux supplémentaires

Décret n° 2002-598 du 25 avril 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires :

« Art. 1^{er}. – Les personnels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée peuvent percevoir, dès lors qu'ils exercent des fonctions ou appartiennent à des corps, grades ou emplois dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires, des indemnités horaires pour travaux supplémentaires dans les conditions et suivant les modalités fixées par le présent décret. »

4. Indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés

Décret n° 92-7 du 2 janvier 1992 instituant une indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés :

« Art. 1^{er}. – Les fonctionnaires et agents des établissements mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires susvisé perçoivent, lorsqu'ils exercent leurs fonctions un dimanche ou un jour férié, une indemnité forfaitaire sur la base de huit heures de travail effectif, dont le montant est fixé par arrêté conjoint du ministre du budget et du ministre chargé de la santé. »

5. Frais de déplacement

Décret n° 92-566 du 25 juin 1992 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des fonctionnaires et agents relevant de la fonction publique hospitalière sur le territoire métropolitain de la France, à l'exclusion du titre III relatif au changement de résidence qui ne concerne que les agents titulaires.

6. Indemnité compensatoire pour frais de transport

Décret n° 89-372 du 8 juin 1989 instituant une indemnité compensatoire pour frais de transport en faveur des fonctionnaires et agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée, en service dans les départements de la Haute-Corse et de la Corse-du-Sud :

« Art. 1^{er}. – Une indemnité compensatoire pour frais de transport est attribuée aux fonctionnaires et agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi susvisée du 9 janvier 1986, en service dans les départements de la Haute-Corse et de la Corse-du-Sud, à l'exception des agents rémunérés à la vacation. »

7. Prise en charge partielle des frais de transport

Décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail :

« Art. 1^{er}. – En application de l'article L. 3261-2 du code du travail, les fonctionnaires relevant de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, les autres personnels civils de l'État, des collectivités territoriales, de leurs établissements publics administratifs, des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, les agents publics des groupements d'intérêt public ainsi que les magistrats et les militaires bénéficient, dans les conditions prévues au présent décret, de la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués au moyen de transports publics de voyageurs et de services publics de location de vélos entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. »

8. Indemnité forfaitaire de risque

Décret n° 92-6 du 2 janvier 1992 portant attribution d'une indemnité forfaitaire de risque à certains agents de la fonction publique hospitalière :

« Art. 1^{er}. – Une indemnité forfaitaire de risque est attribuée aux agents affectés en permanence :

1° Dans les services de soins de l'établissement d'hospitalisation public national de Fresnes, accueillant des personnes incarcérées ;

2° Dans les services médico-psychologiques régionaux ;

3° Dans les unités pour malades difficiles ;

4° Dans les structures implantées dans les établissements pénitentiaires mentionnées au premier alinéa de l'article R. 6112-17 du code de la santé publique ;

5° Dans les structures implantées dans les établissements de santé figurant sur la liste établie par arrêté interministériel pris pour l'application de l'article R. 6112-26 (2°, b) du code de la santé publique ;

6° Dans les unités spécialement aménagées mentionnées à l'article L. 3214-1 du code de la santé publique. »

9. Prime assistant de soins en gériatrie

Décret n° 2010-681 du 22 juin 2010 portant attribution d'une prime aux aides-soignants et aides médico-psychologiques exerçant les fonctions d'assistant de soins en gériatrie dans la fonction publique hospitalière :

« Art. 1^{er}. – [...] Les agents contractuels de la fonction publique hospitalière titulaires du diplôme d'État d'aide-soignant ou du diplôme d'État d'aide médico-psychologique remplissant les conditions définies à l'alinéa précédent perçoivent également cette prime. »

10. GIPA

Décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat :

« Art. 1^{er}. – [...] Nonobstant les dispositions figurant dans leur contrat, cette garantie est également applicable :

- aux agents publics non titulaires des administrations de l'État, des régions, des départements, des communes, des collectivités à statuts particuliers, des collectivités d'outre-mer et de leurs établissements publics, y compris les établissements mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales, recrutés sur contrat à durée indéterminée et rémunérés par référence expresse à un indice ;
- aux agents publics non titulaires des administrations de l'État, des régions, des départements, des communes, des collectivités à statuts particuliers, des collectivités d'outre-mer et de leurs établissements publics, y compris les établissements mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales, recrutés sur contrat à durée déterminée et employés de manière continue sur la période de référence par le même employeur public et rémunérés, en application des stipulations de leur contrat, par référence expresse à un indice. »

11. Indemnité pour travaux dangereux, incommodes, insalubres ou salissants

Décret n° 67-624 du 23 juillet 1967 fixant les modalités d'attribution et les taux des indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants:

« Art. 1^{er}. – Des indemnités spécifiques peuvent être allouées à certains personnels chargés d'effectuer des travaux pour l'exécution desquels des risques ou des inconvénients subsistent malgré les précautions prises et les mesures de protection adoptées. »

Nota bene: le terme « agent » ou « personnel » recouvre aussi bien les agents titulaires et stagiaires que les agents contractuels.

