

<http://www.psychologuesenresistance.org/spip.php?article18>



# Le recrutement des agents contractuels dans la Fonction Publique Hospitalière

- LE METIER - CADRE JURIDIQUE DU METIER - CADRE JURIDIQUE DU METIER DANS LA FPH -



Date de mise en ligne : lundi 26 avril 2010

---

Copyright © PSYCHOLOGUESENRESISTANCE - Tous droits réservés

---

### Le recrutement des agents contractuels

Les conditions de recrutement de ces agents sont définies par les textes suivants :

- loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière (titre IV)
- 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 dite loi .
- loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique modifiant la loi du 11 janvier 1986.

\* L'article 9 du titre IV du statut général modifié par la loi citée ci dessus prévoit les cas où les établissements hospitaliers peuvent avoir recours à des agents non titulaires.

« 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. Les contrats à durée déterminée mentionnés ci-dessus sont d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables, par décision expresse. La durée des contrats successifs ne peut excéder six ans.

Si, à l'issue de la période de reconduction mentionnée à l'alinéa précédent, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée. »

\* Le décret 91-155 du 6 février 1991 (modifié) fixe les règles applicables aux non titulaires dans la fonction publique hospitalière.

L'article 4 prévoit que 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. 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. Il indique les droits et obligations de l'agent lorsque ceux-ci ne relèvent pas d'un texte de portée générale. Un double du contrat est remis à l'agent.

Contrairement aux titulaires soumis à un statut qui s'impose et qui n'est pas négociable, un contrat est toujours négociable entre les deux parties. (voir Code Civil)

Sur le contrat doivent être stipulées les modalités concernant :

- le régime des congés qu'il s'agisse de congés annuels, de congés de formation, de congés pour raison de santé, de maternité, d'adoption, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, ou de congés pour raisons familiales ou personnelles,
- les absences résultant d'obligations légales, type service militaire, mandat de député ou de membre du gouvernement,
- les conditions de réemploi,
- le travail à temps partiel pour les contractuels à temps plein depuis plus d'un an,
- les sanctions disciplinaires,
- la fin de contrat, le licenciement ou la démission.

Il est utile d'y faire figurer le temps consacré à la formation information - recherche (FIR).

Selon les dispositions du décret, un contrat doit au minimum être écrit et stipuler :

- la date d'effet,
- la définition des fonctions occupées,
- les conditions d'emploi,

- les modalités de rémunération,
- la date d'expiration dans le cas de contrats destinés à assurer un remplacement momentané, à faire face temporairement et pour une durée maximale d'un an à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu ou pour exercer des fonctions occasionnelles pour une durée maximale d'un an.

Ce cadre minimum étant posé, il faut rappeler que si l'employeur est tenu de le respecter, rien ne l'empêche de s'engager bien au-delà. A ce titre, il faut rappeler que la loi de réforme hospitalière du 31 juillet 1991 définit dans son article L 714-4 le cadre des possibilités délibératives du Conseil d'administration de chaque établissement. Ces dispositions stipulent qu'une marge est ouverte concernant ce qui n'est pas précisé explicitement par les textes réglementaires ou législatifs. Le Conseil d'administration peut donc, en matière de contrat, décider d'éventuelles modalités de prise en compte de l'avancement de carrière et de l'ancienneté professionnelle. Hormis les éléments de base du contrat, le reste est donc à négocier. Pour ce faire, il est recommandé d'être attentif aux points suivants :

- La durée : Elle peut être déterminée, mais également indéterminée, la deuxième option étant bien évidemment plus satisfaisante pour un travail à long terme. Si le contrat à durée déterminée se poursuit par un nouveau contrat, il convient que ce dernier soit établi, en dernier ressort, le jour où il prend effet : sinon tout retard (même d'un jour) transforme, de droit, le contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

- La progression de carrière : Bien que non prévue par le décret, certains contrats introduisent une clause d'avancement équivalente à la durée moyenne d'avancement des titulaires. Cette pratique paraît d'ailleurs cohérente avec le principe d'égalité de traitement des agents de la Fonction publique.

- La prise en compte de l'expérience professionnelle : Elle n'est pas non plus prévue par le décret, mais on n'imagine pas que ne soit pas assuré un taux de rémunération au moins égal à celui acquis dans un emploi précédent. C'est à faire figurer dans le contrat. Comme vu plus haut, le Conseil d'administration devrait, en toute logique, se référer aux dispositions prévues par le décret en vigueur pour les titulaires.

- Les conditions de travail : La prise en compte de la répartition du temps de travail selon les termes de la circulaire du 23 juin 1992 n'étant pas systématique pour les contractuels et le contrat devant préciser les "conditions de travail", il est opportun de mentionner ladite circulaire dans un des articles du contrat ainsi que de la faire citer parmi les références ou les "visas" qui précèdent le texte même du contrat.

En août 1995, la Direction des hôpitaux fit savoir, selon des termes un peu alambiqués, qu'elle considérait normal que les conditions de travail des contractuels soient identiques à celles des titulaires. En prenant soin d'indiquer que "ceci relève avant tout de l'organisation du travail propre au service".

- Quelques aspects particuliers : Formation professionnelle

Les contractuels bénéficient des dispositions du décret n° 90-319 du 5 avril 1990 sur la formation professionnelle continue des agents de la F.P.H. (dans ce volume).

### Rémunération et avancement des contractuels

En 1996, une lettre de la Direction des hôpitaux publiée au Bulletin officiel indiquait que le Conseil d'Etat considérait qu'il appartenait à l'administration de l'hôpital "de fixer au cas par cas, sous contrôle du juge la rémunération des agents contractuels 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".

Par contre, la même lettre rappelle plus loin qu'en conséquence d'une jurisprudence du Conseil d'Etat en date de 1993, il est exclu que la rémunération des contractuels puisse "s'élever selon un échelonnement indiciaire ou une grille indiciaire" et donc que les contractuels puissent bénéficier d'un "déroulement de carrière".

## **Le recrutement des agents contractuels dans la Fonction Publique Hospitalière**

---

Puisque les textes réglementaires ne définissent qu'un plancher, il appartient au collège de psychologues (s'il existe) siégeant dans les instances (sachant qu'il n'est pas réglementaire), en particulier au C.T.E., de faire preuve de vigilance pour garantir des contrats décents aux nouveaux arrivants, en particulier en matière de reprise d'ancienneté et de détermination de l'indice de rémunération.