

## LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS DANS LES EMPLOIS PERMANENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE

La [loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique organise la transformation et la simplification de la gestion des ressources humaines, en donnant « *de nouvelles marges de manœuvre aux encadrants dans le recrutement de leurs collaborateurs* ».

A cet égard, les dispositions de l'article 15 précisent que « *le recrutement d'agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents est prononcé à l'issue d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics* ». Les modalités de cette procédure sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

C'est l'objet du [décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019](#) relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels.

### Quels sont les emplois de la fonction publique hospitalière concernés par cette procédure ?

Cette procédure s'applique au recrutement sur des **emplois permanents**.

Sont **exclus** de cette procédure les emplois :

- de **directeur de centre hospitalier universitaire**,
- de **directeur de centre hospitalier régional**
- de **directeur d'établissement public de santé**.

### A partir de quand cette procédure est-elle applicable ?

Le décret s'applique aux procédures de recrutement dont l'avis de création ou de vacance est publié à compter du **1er janvier 2020**.

### Quels sont les principes généraux du recrutement ?

L'accès aux emplois permanents de la fonction publique susceptibles d'être occupés par des agents contractuels est organisé, dans le respect du **principe d'égal accès aux emplois publics** et des garanties prévues par la [loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires (liberté d'opinion, non-discrimination, notamment liée aux opinions, à l'orientation sexuelle, à l'âge, à la situation de famille, à l'état de santé, au sexe, etc. ; protection contre le harcèlement sexuel et moral).

Les agents contractuels sont recrutés après appréciation de leur capacité à exercer les fonctions à pourvoir. Cette appréciation sur chaque candidature reçue est fondée sur les **compétences**, les **aptitudes**, les **qualifications** et **l'expérience professionnelles**, le **potentiel** du candidat et sa **capacité à exercer les missions dévolues** à l'emploi permanent à pourvoir.

Les modalités de la procédure de recrutement sont mises en œuvre dans des conditions identiques pour l'ensemble des candidats à un même emploi permanent de la fonction publique. Pour autant, des **modalités complémentaires** peuvent être organisées par l'autorité compétente, « *notamment pour éclairer l'appréciation portée* » sur chaque candidature.

## Quelle est la procédure de publication d'un avis de vacance ou de création d'emploi ?

L'autorité compétente a l'**obligation de publier**, par tout moyen approprié, les modalités de la procédure de recrutement applicable aux emplois permanents susceptibles d'être occupés par des agents contractuels qu'elle décide de pourvoir.

Cette publication est réalisée **sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques** dans les conditions prévues par le [décret du 28 décembre 2018](#). S'il n'est pas prévu d'obligation de publication sur cet espace numérique commun, l'avis de vacance ou de création d'emploi est publié **sur le site internet** de l'autorité compétente **ou, à défaut, par tout moyen** assurant une publicité suffisante.

L'avis de vacance ou de création de l'emploi est accompagné d'une **fiche de poste** qui précise notamment les **missions** du poste, les **qualifications requises** pour l'exercice des fonctions, les **compétences attendues**, les **conditions d'exercice** et, le cas échéant, les sujétions particulières attachées à ce poste. Elle mentionne le ou les **fondements juridiques** qui permettent d'ouvrir cet emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel.

La fiche de poste indique également **la liste des pièces requises** pour déposer sa candidature et **la date limite** de dépôt des candidatures.

Ce délai **ne peut être inférieur à un mois** à compter de la date de publication de cet avis, **sauf urgence**.

Les candidatures sont adressées à l'autorité mentionnée dans l'avis de vacance ou de création de l'emploi. Cette dernière **accuse réception** de chaque candidature.

## Quelle est la procédure de recrutement dans la fonction publique hospitalière ?

Le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 complète les dispositions du [décret n° 91-155 du 6 février 1991](#) relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière.

### Quels sont les emplois permanents concernés ?

Le décret s'applique :

- 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** (article 9 alinéa 1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986) ;
- lorsque le recrutement vise à **assurer le remplacement momentané** de fonctionnaires ou d'agents contractuels (article 9-1 I de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986) ;
- pour les besoins de continuité du service, lorsque le recrutement vise à **faire face à une vacance temporaire d'emploi** dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (article 9-1 II de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986).

### A partir de quel moment le recrutement d'un contractuel est-il possible ?

Pour l'ensemble de ces emplois, la possibilité, pour une personne n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, de se porter candidate est ouverte **dès la publication de l'avis de création ou de vacance** de l'emploi à pourvoir.

Toutefois, lorsque le recrutement porte sur un emploi permanent relevant de l'article 9 alinéa 1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 :

- l'examen des candidatures des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire n'est possible que lorsque l'autorité investie du pouvoir de nomination a **établi le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire** sur cet emploi.
- Le **renouvellement du contrat** n'est possible que lorsque l'autorité investie du pouvoir de nomination a **établi préalablement le constat du caractère infructueux du recrutement** d'un fonctionnaire sur cet emploi.

### Quelles sont les différentes étapes de la procédure de recrutement ?

L'autorité investie du pouvoir de nomination dans l'établissement, ou son représentant :

1. **accuse réception** de la candidature ;
2. en **vérifie la recevabilité** au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi permanent à pourvoir et son occupation. La candidature peut être écartée si, de manière manifeste, elle ne correspond pas au profil recherché pour l'emploi permanent à pourvoir, au regard notamment de la formation suivie et de l'expérience professionnelle acquise ;  
Le candidat non titulaire présélectionné doit **être informé des obligations déontologiques** des fonctionnaires (dignité, impartialité, intégrité et probité ; neutralité ; laïcité ; réserve ; interdiction de cumul d'activités). Il est également **informé des sanctions pénales applicables en matière de prise illégale d'intérêts** ;
3. **convoque les candidats** présélectionnés à un ou plusieurs entretiens de recrutement.

Une ou plusieurs personnes relevant de l'autorité investie du pouvoir de nomination dans l'établissement :

4. **conduit le ou les entretiens** de recrutement, dans des conditions adaptées à la nature de l'emploi à pourvoir et aux responsabilités qu'il implique.  
Lorsque le recrutement est organisé pour l'accès à un emploi permanent dont la nature des compétences, le niveau d'expertise ou l'importance des responsabilités le justifie, ou lorsque l'emploi est à pourvoir par un contrat à durée indéterminée, le ou les candidats présélectionnés sont convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement **conduits par au moins deux personnes** représentant l'autorité investie du pouvoir de nomination dans l'établissement, **ensemble ou séparément**. L'avis d'une ou plusieurs autres personnes peut en outre être sollicité. L'autorité investie du pouvoir de nomination dans l'établissement définit les emplois permanents soumis à cette procédure ;
5. remplit, à l'issue du ou des entretiens de recrutement, un **document** précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné au regard de ses compétences, aptitudes, qualifications et expérience professionnelles, potentiel et capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir ;
6. transmet ce document à l'autorité investie du pouvoir de nomination dans l'établissement.

L'autorité investie du pouvoir de nomination dans l'établissement :

7. **décide de la suite** donnée à la procédure de recrutement ;
8. **informe, par tout moyen approprié, les candidats non retenus** de la décision de rejet de leur candidature.

Les étapes 3 et 4 ne sont pas obligatoires lorsque le recrutement vise à assurer le remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels par un contrat d'une durée inférieure ou égale à six mois.