

Protocole relatif à la politique de recrutement  
et au plan de résorption de l'emploi précaire à l'AP-HP

Paris, le 4 juin 2021

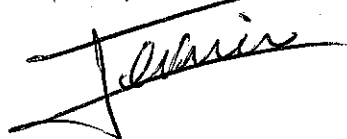


Le Directeur Général de l'AP-HP  
**Martin HIRSCH**

Pour SUD Santé - Solidaire, Unitaire, Démocratique, Santé AP-HP  
**Olivier YOUINOU**, Secrétaire Général  
**Cathy LE GAC**, Secrétaire Générale



Pour la CFDT - Confédération Française Démocratique du Travail  
**Jean-Marc FEVRIER**, Secrétaire Général



**Protocole relatif à la politique de recrutement et au plan de résorption de l'emploi précaire à l'Assistance Publique – Hôpitaux de Paris**

**Préambule**

Le sujet de l'emploi précaire est une préoccupation forte et constante des organisations syndicales et de la direction générale de l'AP-HP. En effet, les agents contractuels sont souvent placés dans une situation précaire qui tient, d'une part, à l'insécurité de leur contrat – incertitude de voir leur contrat renouvelé ou non – et, d'autre part, à la difficulté de bénéficier d'une évolution de carrière ou d'un projet professionnel équivalents à celui des personnels titulaires.

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 ou loi « Sauvadet », dont certaines dispositions ont été reconduites jusqu'en 2018, a visé à faciliter l'accès au statut de fonctionnaire des agents contractuels et à améliorer leurs conditions d'emploi.

Elle a rappelé par ailleurs le principe du recrutement des personnels statutaires de la fonction publique hospitalière.

A l'AP-HP, ces dispositions ont été complétées par un protocole relatif au plan de résorption de l'emploi précaire signé par une organisation syndicale en avril 2015. Ce protocole a fait l'objet d'un avenant signé en février 2017.

Ces premières dispositions n'ont cependant pas eu les effets attendus et elles ont été jugées insuffisantes par les organisations syndicales. Aussi, dans le cadre des discussions tripartites menées pour l'élaboration du projet social de l'AP-HP pour les années 2021-2025, le sujet de la déprécarisation des personnels contractuels a occupé une place importante, en particulier compte tenu de l'effet bénéfique qu'elle doit avoir pour les agents concernés et sur la capacité de l'AP-HP à recruter et à mobiliser un niveau d'emploi élevé. Le projet social fixe, de fait, des objectifs ambitieux.

Sur cette base, il a été convenu d'ouvrir un nouveau cycle de négociations afin d'aboutir à un protocole d'accord sur la mise en œuvre d'une déprécarisation effective des emplois et de revoir, à cette occasion, les modalités de recrutement des personnels de l'AP-HP.

Le présent protocole se fixe l'objectif de privilégier l'emploi statutaire dès le recrutement, de réduire le recours aux personnels contractuels et de systématiser les commissions de sélection ouvrant droit à la mise en stage des agents de catégorie C sur poste permanent, permettant ainsi de réduire la durée maximale de contrat à deux ans.

Ce protocole s'applique principalement aux nouveaux recrutés, mais aussi aux agents contractuels (catégories A,B,C) positionnés sur un emploi permanent vacant et, à titre subsidiaire, à certains agents contractuels positionnés sur des emplois de remplacement et qui sont susceptibles de bénéficier des dispositions du présent protocole.

## **Titre I. Les modalités de recrutement des agents de l'AP-HP**

L'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que les emplois permanents pour l'exécution du service public administratif sont occupés par des fonctionnaires. Ce n'est que par dérogation à ce principe que le recours aux agents contractuels est prévu par les textes, dans des cas limitatifs.

Par ailleurs, et compte tenu des tensions constatées sur le marché de l'emploi, l'enjeu de proposer une mise en stage dès le recrutement est majeur pour tous les grades pour lesquels cela est possible.

### **Article 1- Le recrutement sur poste permanent des personnels diplômés**

Si le principe d'une mise en stage dès le recrutement pour les personnels infirmiers est aujourd'hui acquis, cette pratique n'est pas systématiquement mise en œuvre pour l'ensemble des personnels qui peuvent être recrutés sous condition de diplôme. Le présent protocole prévoit que la mise en stage directe sera progressivement appliquée dans tous les GH et généralisée au plus tard à la fin de l'année 2022. Un bilan intermédiaire pourra être réalisé avant la fin de l'année 2021.

MA JTF  
DY  
CLG

Cette disposition nécessitera de veiller particulièrement à la procédure d'évaluation de ces agents pendant leur période de stage et au respect des procédures d'évaluation prévues à 3 mois, 6 mois, 9 mois et 12 mois. Ces engagements requièrent par ailleurs une évolution des tableaux prévisionnels des effectifs rémunérés (TPER), afin d'identifier les postes de personnel permanent vacants qui serviront de support à ces recrutements. Elle permettra le versement de la prime d'installation aux personnels recrutés sous réserve de remplir les conditions d'éligibilité au versement de ladite prime.

### **Article 2- La politique de recrutement par concours**

Pour les filières autres que celles des personnels pouvant être recrutés sous condition de diplôme, qu'elles soient de catégorie A, B ou C, il est indispensable d'accélérer le rythme des concours de recrutement et de déterminer le nombre des postes proposés en fonction des possibilités de recrutement sur poste permanent.

Le recrutement par concours contribue également à l'attractivité de l'AP-HP en ouvrant la possibilité de recrutements extérieurs afin de pourvoir des postes vacants. L'organisation de ces concours permet d'offrir des perspectives d'évolution professionnelle et de carrière aux agents de l'AP-HP, en particulier pour ceux dont le grade ne correspond pas au diplôme détenu. Elle contribue enfin à la déprécarisation de la situation de certains agents sous contrat à durée déterminée depuis parfois plusieurs années.

Un plan pluriannuel d'organisation de ces concours sera présenté au cours du premier semestre 2021 permettant d'identifier sur les quatre années 2021-2022-2023-2024 la nature des concours concernés et le volume des postes proposés. Ce plan pluriannuel fera l'objet d'une présentation en CTE Central.

D'ores et déjà, l'organisation des concours a été programmée pour l'année 2021 selon le calendrier qui figure en annexe.

Cette dynamique s'accompagnera d'une attention particulière portée aux préparations aux concours et tests de positionnement, en présentiel et à distance, afin d'accompagner les agents qui souhaitent s'inscrire dans une logique d'évolution professionnelle.

*Handwritten signatures:*  
MH JNF  
DY  
CLG

### **Article 3- L'accès à l'emploi des autres agents de catégorie C**

Les agents de catégorie C positionnés sur les grades d'adjoint administratif (AA), d'agent des services hospitaliers qualifié (ASHQ), d'agent d'entretien qualifié (AEQ) ou de blanchisseur agent d'entretien qualifié (BAEQ) peuvent accéder à l'emploi statutaire par le biais de commissions d'examen des candidatures (appelées communément commissions de sélection).

La commission d'examen des candidatures s'entretient avec les candidats sélectionnés après l'examen du dossier de candidature puis arrête la liste des candidats déclarés aptes, selon les dispositions des textes en vigueur. Cette commission sera composée de quatre membres et respectera le principe de parité.

Conformément aux dispositions de l'article 9 du décret du 6 février 2013, le présent protocole souligne que ces recrutements réservés sans concours pour l'accès au premier grade des corps de catégorie C sont fondés essentiellement sur la prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle correspondant aux fonctions auxquelles destine le corps d'accueil sollicité par le candidat.

Indépendamment des dispositions liées à la politique de déprécarisation de l'AP-HP qui figurent au Titre II du présent protocole, il est convenu d'organiser ces commissions selon un principe de régularité annuelle, de façon à éviter de maintenir en contrats à durée déterminée des agents qui auraient pu bénéficier de ce dispositif.

Une aide à la constitution des dossiers et une formation à l'oral seront organisées pour accompagner les agents dans leur démarche. Ce dispositif sera intégré dans les plans de formation locaux des GH, Hôpitaux, PIC et du Siège. La diffusion de l'annonce de l'organisation de la commission et de l'aide proposée à chaque candidat sera assurée par chaque site, auprès des contractuels concernés, par tous moyens possibles.

La gestion déconcentrée de ces commissions au niveau des GH, Hôpitaux, Pic et du Siège, mise en œuvre depuis 2019 doit permettre d'adapter au mieux les propositions aux besoins des différentes structures et de fluidifier le processus de recrutement adapté.

Il est rappelé que les recrutements de CDD sur postes de remplacement sont destinés à répondre à des besoins temporaires : remplacement momentané d'un agent absent, vacance temporaire d'emploi, accroissement temporaire ou saisonnier d'activité... La durée cumulée de ces contrats ne doit pas dépasser deux ans. En complément des références législatives et réglementaires qui servent de support au recrutement, la nature précise du contrat (CDD de remplacement) devra figurer en toutes lettres dans le contrat afin de permettre aux agents concernés une bonne compréhension de leur situation. Le contrat et les éventuels avenants de renouvellement devront être signés par l'agent avant la prise de fonction de l'agent et au plus tard dans le mois suivant son recrutement. L'agent devra être informé des conditions de la reprise d'ancienneté liée à ses états de service et à son déroulement de carrière et du délai de deux mois dont il disposera pour engager un recours après sa mise en stage par les services RH.

## **Titre II. La déprécarisation des personnels contractuels**

L'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que les emplois permanents pour l'exécution du service public administratif sont occupés par des fonctionnaires.

Il faut donc donner la priorité d'accès à l'emploi statutaire aux agents déjà en activité sur un poste permanent, parfois depuis plusieurs années.

### **Article 4- Les contractuels de plus de 2 ans sur des postes permanents (CDD et CDI)**

#### Personnels soignants diplômés

La généralisation progressive de la mise en stage directe des professionnels qui peuvent être recrutés sous condition de diplôme, prévue à l'article 1 du présent protocole, doit s'accompagner de la mise en stage des personnels soignants

diplômés à la première vacance de poste de personnel permanent, sous réserve de l'appréciation de la qualité de l'exercice professionnel et des conditions de nationalité. Cette disposition bénéficiera en particulier aux personnels aides-soignants. Un bilan intermédiaire de ces mises en stage pourra être réalisé avant la fin de l'année 2021.

Au 31/12/2020 les chiffres des effectifs concernés correspondaient à :

8 IDE CDD de + de 2 ans sur P

17 AS/AP/AMP CDD de + de 2 ans sur P

#### Autres personnels relevant des catégories A, B et C recrutés sur concours

Par ailleurs, s'agissant des personnels relevant des catégories A, B et C des autres filières, l'accélération du rythme d'organisation des concours permettra un accès à l'emploi statutaire plus rapide et plus important.

A titre exceptionnel, dans l'attente de l'organisation de ces concours ou en cas d'échec d'un agent contractuel à un concours, il est proposé d'étendre l'accès à des contrats à durée indéterminée (CDI) pour des personnels en CDD dont la manière de servir donne entière satisfaction. Ce dispositif destiné à éviter des situations de précarité professionnelle et/ou sociale devra s'accompagner de l'engagement des personnes concernées de passer le prochain concours organisé en vue d'accéder à l'emploi titulaire.

#### Autres personnels contractuels de la catégorie C

Si le principe de recrutement dans la fonction publique hospitalière reste celui de l'emploi statutaire, on constate en pratique que certains agents contractuels, de catégorie C en particulier, sont employés depuis plus de deux ans sur des emplois permanents au sens strict, c'est-à-dire des emplois qui sont effectivement inscrits au tableau prévisionnel des emplois rémunérés des GH, Hôpitaux, PIC ou du Siège.

MP  
09  
C4G  
JAF

Le présent protocole prévoit une mise en stage de tous les agents en CDD sur poste permanent de plus de deux ans (sous réserve de leur manière de servir et des conditions de nationalité) par l'intermédiaire de commissions d'examen des candidatures qui seront organisées avant la fin de l'année 2021.

Les agents qui ne pourraient être mis en stage pour des raisons de nationalité, autre que française ou de l'Union Européenne, pourront se voir proposer un CDI puis seront mis en stage dès l'obtention d'une nationalité le permettant, sous réserve de la réunion des autres conditions légales d'accès à la fonction publique.

Ces dispositions concernent en particulier les adjoints administratifs, les agents des services hospitaliers qualifiés, les agents d'entretien qualifiés, les blanchisseurs agents d'entretien qualifiés.

Au 31/12/2020 les chiffres des effectifs concernés correspondaient à :

378 CDD de + de 2 ans sur P

#### ***Article 5- Valorisation des acquis de l'expérience professionnelle ou personnelle***

Une attention particulière sera portée aux projets des agents qui souhaitent s'inscrire dans une démarche de VAE et à l'accompagnement qui pourra être mis en œuvre pour accéder ainsi à l'emploi statutaire.

#### ***Article 6- Les contractuels de plus de 2 ans sur des emplois de remplacement (CDD)***

De nombreux agents contractuels, pourtant recrutés pour remplir des fonctions correspondant à des besoins temporaires sont de fait employés pendant plusieurs années. Leur contrat peut avoir été renouvelé à plusieurs reprises en dépit parfois des limites temporelles fixées par la loi.

La durée particulièrement longue de certains contrats peut signifier que le fondement juridique du contrat de l'agent ne correspond pas à la réalité. Recruté pour faire face à des besoins temporaires, l'agent assure de facto une mission permanente.



De plus, les renouvellements successifs ont pu se faire alternativement sur des emplois permanents ou des emplois de remplacement en fonction des besoins, d'où la difficulté de les qualifier clairement dans l'une ou l'autre catégorie.

Cette clarification, d'autant plus nécessaire que la transformation d'un contrat sur emploi permanent en un contrat sur emploi de remplacement fait perdre l'ouverture de droits AGOSPAP, sera mise en œuvre par les GHU au cours de l'année 2021.

Les GHU devront par ailleurs s'assurer que les contrats des personnels en CDD sur emploi de remplacement ne dépassent pas une durée cumulée de deux ans et que les personnels en CDD sur un poste permanent ne seront pas positionnés en suivant sur un poste de remplacement.

Au-delà, il est convenu dans le présent protocole que les personnels en CDD depuis plus de deux ans dont la manière de servir donne toute satisfaction seront prioritaires dès la première vacance de poste sur un emploi permanent correspondant à leur grade au sein de leur GH, sur leur site d'affectation de préférence. La priorisation de ces affectations sera effectuée sur le critère de l'ancienneté. Elles permettront dans un second temps d'envisager une mise en stage ou la transformation du CDD en CDI pour les agents d'une nationalité hors de l'Union Européenne. Le redimensionnement des équipes de suppléance pourra contribuer à la mise en stage de ces agents.

### **Titre III. Dispositions particulières**

#### ***Article 7- La situation des agents en CDD depuis plus de deux ans dont le contrat arrive à échéance en 2021 et 2022***

Les agents en CDD depuis plus de deux ans dont le contrat arrive à échéance en 2021 ou en 2022 et qui pourraient bénéficier des dispositions prévues aux articles 4 ou 5 du présent protocole verront leur contrat prolongé jusqu'à régularisation de leur situation.

MM  
09  
C4G JMF

### ***Article 8- Recrutement des personnels à temps non-complet***

Conformément aux dispositions du décret N° 2020-791 du 26 juin 2020 fixant les dispositions applicables aux fonctionnaires occupant un emploi à temps non-complet dans la fonction publique hospitalière, l'AP-HP favorisera les quotités de travail comprises entre 50% et 70% pour les personnels à temps non-complet de façon à permettre leur accès à l'emploi statutaire (sages-femmes, personnels de rééducation, psychologues).

### ***Article 9- Situation des personnels de la recherche clinique***

Dans le prolongement du dispositif arrêté en 2017, la politique de transformation de CDD en CDI des contrats des personnels de la recherche clinique de la Direction de la Recherche Clinique et de l'Innovation, des GHU et de leurs Unités de Recherche Clinique sera poursuivie. Compte tenu de la croissance du volume financier généré par les activités de recherche de l'institution, la politique de déprécarisation des personnels de recherche a été largement engagée. L'objectif de passage en CDI de 60% des personnels de recherche de l'institution sera poursuivi. Cet engagement peut être confirmé grâce au dynamisme des projets de recherche qui autorise un volume de CDI dont le plafond n'est pas encore atteint pour les emplois qui relèvent des GHU en particulier. Une attention particulière sera portée aux agents de la recherche clinique qui disposent de contrats forfaités, au regard de leur évolution de carrière parfois moins favorable que celle des agents qui disposent de contrats indicés.

### ***Article 10- Le suivi des dispositions du présent protocole***

Outre un bilan annuel de la situation des personnels contractuels qui sera présenté en CTE Central puis dans le cadre du futur rapport social unique, le suivi de l'application du présent protocole sera réalisé dans le cadre d'un comité de suivi spécifique composé des organisations syndicales signataires du présent protocole. Ce comité se réunira deux fois par an.

Des comités de suivi locaux seront également mis en place.

MM  
04 JNF  
CLG

Enfin, la DRH de l'AP-HP s'engage à élaborer et diffuser des tableaux de bord semestriels comportant des données chiffrées sur les effectifs de personnels contractuels, le nombre de postes ouverts aux concours, les mises en stage et la mise en œuvre des commissions d'examen des candidatures. Ces mêmes données chiffrées seront communiquées aux membres des comités de suivi locaux.

## Annexes

Ce protocole comporte quatre annexes :

1. la situation des effectifs contractuels au 31 décembre 2020
2. la procédure type de déroulement d'un concours statutaire
3. le calendrier prévisionnel des concours et examens professionnels 2021 à 2024
4. les modalités d'organisation des commissions d'examen des candidatures pour les corps de catégorie C accessibles sans concours

UM  
JAF  
CLG  
09

Annexe 1

# Résorption de l'emploi précaire

Point au 31 décembre 2020

04 juin 2021

« Protocole sur la politique de recrutement de l'AP-HP et la résorption de l'emploi précaire. » DRH AP-HP

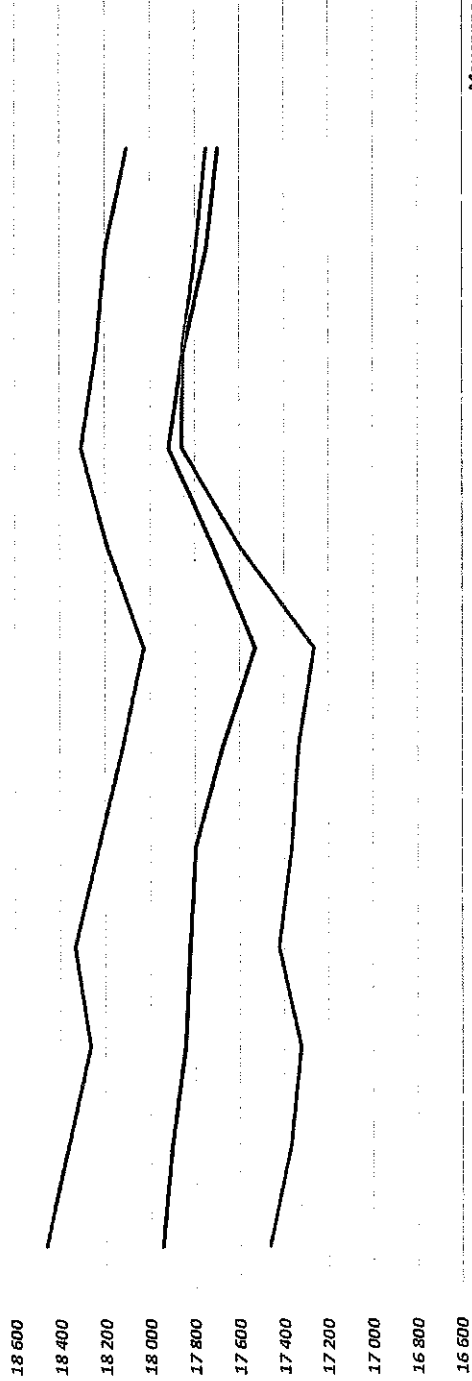
# 1

## Situation des personnels hospitaliers diplômés contractuels:

- Les IDE
- Les aides-soignants / auxiliaires de puériculture / aides médico-psy

# Evolution pluriannuelle des ETPR IDE

ETPR IDE "P + R" avec RAF



Après un ralentissement au 1er semestre (lié à la crise sanitaire), les recrutements d'été correspondant aux sorties d'école ont permis de terminer l'année à un niveau effectifs plus élevé que celui enregistré en 2019 (+55 ETPREntre dec. 2020 / dec. 2019).

Date	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Moyenne 12 mois
2018	18 465	18 367	18 267	18 335	18 228	18 124	18 029	18 188	18 307	18 237	18 198	18 106	18 238
2019	17 947	17 903	17 844	17 823	17 797	17 677	17 531	17 715	17 916	17 849	17 748	17 696	17 787
2020	17 467	17 370	17 324	17 423	17 364	17 335	17 265	17 596	17 857	17 855	17 795	17 749	17 533

Date	PERMANENT			Ancienneté des CDD IDE (en UP)			REMPLACEMENT			2 ans et +
	dont 2 à 3 ans	dont 3 à 4 ans	dont 4 ans et +	dont 2 à 3 ans	dont 3 à 4 ans	dont 4 ans et +	dont 2 à 3 ans	dont 3 à 4 ans	dont 4 ans et +	
Décembre 2018	1	1	5	11	1	4	7	1	4	16
Décembre 2019	2	1	5	16	3	3	7	3	3	22
Décembre 2020	2	1	5	20	6	8	8	6	8	34

**Estimation du nombre de CDD ne pouvant pas faire l'objet d'une titularisation du fait de la nationalité : situ des IDE**

Source : fichier 2-HISTORIQUE\_CONTRACTUELS 12-2020 V3

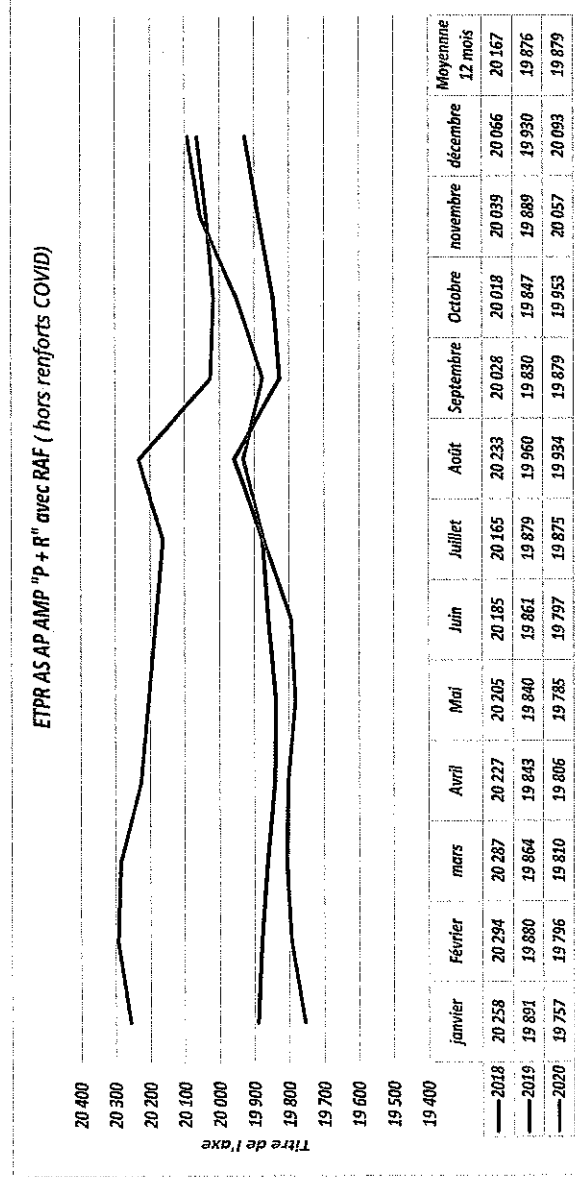
**Situation au 31/12/2020**

	Emploi permanent + remplacement				Emploi permanent				Emploi remplacement			
	2 à 3 ans	3 à 4 ans	4 ans et +	TOTAL 2 ans et +	2 à 3 ans	3 à 4 ans	4 ans et +	TOTAL 2 ans et +	2 à 3 ans	3 à 4 ans	4 ans et +	TOTAL 2 ans et +
<b>Infirmiers</b>												
INFIRMIERS UE	8	5	8	21	1	1	5	7	7	4	3	14
INFIRMIERS HORS UE	14	2	5	21	1			1	13	2	5	20

La moitié des infirmiers en CDD de plus de 2 ans sont de nationalité française ou UE.

L'autre moitié est d'une nationalité extérieure à l'UE, un passage en CDI étant possible pour ces professionnels.

## Evolution pluriannuelle des ETPR et des mises en stage AS AP AMP



Les recrutements de sortie d'école ont permis d'augmenter les effectifs de façon significative à partir de sept 2020. Les effectifs de décembre 2020 sont supérieurs de +163 ETPR à ceux de décembre 2019. Le niveau d'effectifs atteint fin 2020 a rattrapé les effectifs à fin 2019 mais également à fin 2018.

### Evolution du nombre des mises en stage annuel de 2018 à 2020 des AS/AP/AMP

Source : extraction BI du 30/09/2020

	2018	2019	2020	Evolution 2020/2018
<b>GH</b>	<b>672</b>	<b>915</b>	<b>881</b>	<b>+31%</b>
<b>Total général</b>			<b>+209</b>	



**Ancienneté des CDD en UP (P+R) pour la qualification des AS/AP/AMP.**

Source : fichier 2-HISTORIQUE\_CONTRACTUELS 12-2020

Date	PERMANENT + REMPLACEMENT			
	dont 2 à 3 ans	dont 3 à 4 ans	dont 4 ans et +	2 ans et +
Décembre 2018	141	39	100	280
Décembre 2019	163	60	86	309
Décembre 2020	142	84	110	336

Date	PERMANENT			REEMPLACEMENT			
	dont 2 à 3 ans	dont 3 à 4 ans	dont 4 ans et +	2 ans et +	dont 2 à 3 ans	dont 3 à 4 ans	dont 4 ans et +
Décembre 2018	1	2	56	59	140	37	221
Décembre 2019	4	3	43	50	159	57	259
Décembre 2020	10	4	43	57	132	80	279

336 professionnels AS/AP/AMP sont en CDD depuis plus de 2 ans (sur 1712 CDD totaux) en décembre 2020, soit environ 20% de l'effectif contractuel global. Sur ces 336 contractuels, 57 sont positionnés sur emploi permanent et 279 sur emploi de remplacement.

Estimation du nombre de CDD ne pouvant pas faire l'objet d'une titularisation du fait de la nationalité : situ des AS/AP/AMP

Origine des CDD en UP (P+R) pour la qualification des AS/AP/AMP. Situation au 31/12/2020

Nationalité	PERMANENT				REMPLACEMENT			
	dont 2 à 3 ans	dont 3 à 4 ans	dont 4 ans et +	2 ans et +	dont 2 à 3 ans	dont 3 à 4 ans	dont 4 ans et +	2 ans et +
Zone UE	9	3	40	52	71	24	18	113
Hors UE	1	1	3	5	61	56	49	166
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>43</b>	<b>57</b>	<b>132</b>	<b>80</b>	<b>67</b>	<b>279</b>

Situation des CDD AS/AP/AMP sur emploi P en décembre 2020

AS/AP/AMP	GH/SITE	PERMANENT
		<b>TOTAL 2 ans et +</b>
AP-HP. Centre – Université de Paris		16
AP-HP. Sorbonne Université		6
AP-HP. Nord – Université de Paris		13
AP-HP. Université Paris Saclay		5
AP-HP. Hôpitaux universitaires Henri-Mondor		2
AP-HP. Hôpitaux universitaires Paris-Seine-Saint-Denis		10
HENDAYE		1
PAUL DOUMER		0
SAN SALVADOR		0
HAD		1
SERVICES CENTRAUX ET GENERAUX		3
<b>TOTAL</b>		<b>57</b>

Parmi les 336 CDD de + de 2 ans AS/AP/AMP, 171 de nationalité hors U.E (51%) ne peuvent pas être titularisés. Toutefois, un passage en CDI reste possible pour ces professionnels.

57 CDD, soit 17%, sont positionnés sur emploi P.

Détail des CDD AS/ AP/AMP  
sur emploi P et sur emploi R  
(à fin décembre 2020)

Date	PERMANENT			REEMPLACEMENT			TOTAL 2 ans et +
	dont 2 à 3 ans	dont 3 à 4 ans	dont 4 ans et +	dont 2 à 3 ans	dont 3 à 4 ans	dont 4 ans et +	
	2	14	16	23	10	3	36
							279
GH/SITE	PERMANENT			REEMPLACEMENT			TOTAL 2 ans et +
AP-HP, Centre – Université de Paris	dont 2 à 3 ans	dont 3 à 4 ans	dont 4 ans et +	dont 2 à 3 ans	dont 3 à 4 ans	dont 4 ans et +	TOTAL 2 ans et +
GH BROCA-LA ROCHEFOUCAULD-LA COLLEGALE							
GH COCHIN							
GRUPE HOSPITAL-NECKER ENFANTS MALADES							
HEGP							
HOPITAL CORENTIN CELTON							
HOPITAL DE VAUGIRARD-GABRIEL PALLEZ							
AP-HP, Sorbonne Université							
GH ARMAND TROUSSEAU-LA ROCHE GUYON							
GRUPE HOSPITALIER PITIE-LA SALPETRIERE							
HOPITAL CHARLES FOIX							
HOPITAL ROTHCHILD							
HOPITAL SAINT ANTOINE							
HOPITAL TENON							
AP-HP, Nord – Université de Paris							
GH LARIBOISIERE FERNAND VIDAL							
HOPITAL ADELAIDE HAUTVAL							
HOPITAL BEAUGON							
HOPITAL BICHAT							
HOPITAL BRETONNEAU							
HOPITAL LOUIS MOURIER							
HOPITAL ROBERT DEBRE							
HOPITAL SAINT LOUIS							
AP-HP, Université Paris Saclay							
HOPITAL AMBROISE PARE							
HOPITAL ANTOINE BECLERE							
HOPITAL DE BICETRE							
HOPITAL PAUL BROUSSE							
HOPITAL RAYMOND POINCARE							
HOPITAL STE PERINE							
AP-HP, Hôpitaux universitaires Hemir-Mondor							
GH A. CHENEVIER-H. MONDOR							
GRUPE HOSPITALIER JOFFRE DUPLYTREN							
HOPITAL EMILE ROUX							
AP-HP, Hôpitaux universitaires Paris-Saïne-Saint-Denis							
HOPITAL GEORGES CLEMENCEAU							
HOPITAL AVICENNE							
HOPITAL JEAN VERDIER							
HOPITAL RENE MURET - BIGOTTINI							
HENDAYE							
HOPITAL MARIN							
PAUL DOUMER							
HOPITAL PAUL DOUMER							
SAN SALVADOUR							
HOPITAL SAN-SALVADOUR							
HAD							
HOSPITALISATION A DOMICILE							
SC1 - SERVICES CENTRAUX							
ADMINISTRATION GENERALE A.P.H.P.							
TOTAL	10	43	57	132	80	67	279

## Détail des 57 CDD AS/AP/AMP sur emploi P

- 40 « faux CDD », en réalité titulaires dont le dossier de contractuel n'a pas été fermé dans HRA.
  - 3 CDD de 4 ans ou +
  - 4 CDD de 3 à 4 ans
  - 10 CDD de 2 à 3 ans
- 17 CDD sur emploi P

## Détail des 279 CDD sur emploi R

- 67 CDD de 4 ans ou +
- 80 CDD de 3 à 4 ans
- 132 CDD de 2 à 3 ans

## Détail des 67 CDD sur emploi R depuis 4 ans ou +

- 2 retraités ayant repris le travail, non titularisables
- 34 agents hors U.E, pouvant prétendre à un CDI (8 Cameroun, 8 Congo, 4 Haïti, 3 Côte d'Ivoire, 3 Guinée, 3 Gabon, 2 République Centrafricaine, 1 Madagascar, 1 Angola, 1 Maroc, 1 Bolivie)
- 13 agents sur le même service depuis 4 ans ou plus ( dont 3 multi-affectés )
- 5 agents ayant connu une interruption de 1 mois ou plus
- 5 agents ayant changé d'établissement (interruption d'ancienneté dans le même service)
- 5 agents ayant changé de service dans le même établissement (interruption d'ancienneté dans le même service)
- 3 avec de nombreuses absences irrégulières ( chaque année ou une grosse AI de plusieurs semaines)

Soit 34 agents à « CDIsers », 30 à stagiairiser, et 3 à traiter de façon individuelle.

**Evolution ETP sur le seul mois de décembre 2018 à 2020 pour les CDD (RAF incluses) des qualifications faisant l'objet de concours statutaire, par GH**

Source : extraction base Hra 04/01/2021.

Qualification	PERMANENT			REMPLACEMENT		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
<b>PUERICULTRICES</b>						
AP-HP.CENTRE-UNIVERSITE PARIS		0	1	16	6	7
AP-HP.SORBONNE UNIVERSITE		0	1	1	1	1
AP-HP.NORD UNIVERSITE DE PARIS		0		1		
AP-HP.UNIVERSITE PARIS SACLAY				4	4	6
AP-HP.HU PARIS SEINE-SAINT-DENIS				9	1	0
HAD				1	0	
SERVICES GENERAUX				0	0	
<b>INFIRMIER ANESTHESISTE</b>						
AP-HP.CENTRE-UNIVERSITE PARIS				0	0	
AP-HP.SORBONNE UNIVERSITE				0		
<b>INFIRMIER BLOC OPERATOIRE</b>						
AP-HP.CENTRE-UNIVERSITE PARIS				1	0	1
AP-HP.SORBONNE UNIVERSITE				0		
AP-HP.NORD UNIVERSITE DE PARIS				1	0	
AP-HP.UNIVERSITE PARIS SACLAY				0	0	0
AP-HP.HU PARIS SEINE-SAINT-DENIS						0

Qualification PHD recrutés sur diplôme : personnel médico- technique /détail par GH

Evolution ETP sur le seul mois de décembre 2018 à 2020 pour les CDD (RAF incluses) des qualifications faisant l'objet de concours statutaire, par GH

Source : extraction base Hra 04/01/2021.

Qualification	PERMANENT			REMPLACEMENT		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
<b>MANIPULATEUR RADIO</b>		0	3	10	9	8
AP-HP.CENTRE-UNIVERSITE PARIS		0	0	1	3	2
AP-HP.SORBONNE UNIVERSITE				0	1	0
AP-HP.NORD UNIVERSITE DE PARIS			0	3	2	4
AP-HP.UNIVERSITE PARIS SACLAY			2	1	2	2
AP-HP.HU HENRI MONDOR				4	1	0
AP-HP.HU PARIS SEINE-SAINT-DENIS			1	0		
<b>PREPARATEUR PHARMACIE</b>	23	35	58	103	101	103
AP-HP.CENTRE-UNIVERSITE PARIS	7	13	25	15	12	7
AP-HP.SORBONNE UNIVERSITE	9	15	15	12	19	23
AP-HP.NORD UNIVERSITE DE PARIS	4	5	8	28	20	30
AP-HP.UNIVERSITE PARIS SACLAY	1	0	4	23	20	15
AP-HP.HU HENRI MONDOR			0	12	17	13
AP-HP.HU PARIS SEINE-SAINT-DENIS			3	6	5	2
VPD				2	2	2
SSL				1	1	1
HAD	0		1	2	3	5
SERVICES CENTRAUX	2	1	1	0	2	3
SERVICES GENERAUX	0	1	1	3	1	2
<b>TECHNICIEN LABO</b>	7	21	32	178	168	225
AP-HP.CENTRE-UNIVERSITE PARIS	0	9	9	36	30	82
AP-HP.SORBONNE UNIVERSITE			5	26	40	34
AP-HP.NORD UNIVERSITE DE PARIS	0	4	2	55	43	57
AP-HP.UNIVERSITE PARIS SACLAY		5	6	33	26	24
AP-HP.HU HENRI MONDOR				10	5	3
AP-HP.HU PARIS SEINE-SAINT-DENIS			6	9	10	7
SERVICES CENTRAUX	7	3	4	9	12	14
SERVICES GENERAUX				2	3	4

**Qualification PHD recrutés sur diplôme : Personnel de rééducation / détail par GH**

Evolution ETP sur le seul mois de décembre 2018 à 2020 pour les CDD (RAF incluses) des qualifications faisant l'objet de concours statutaire, par GH

Source : extraction base Hra 04/01/2021.

Qualification	PERMANENT			REMPLACEMENT		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
<b>MASSEUR KINE</b>						
AP-HP.CENTRE-UNIVERSITE PARIS	1	5	13	36	64	82
AP-HP.SORBONNE UNIVERSITE	0	2	2	9	19	23
AP-HP.NORD UNIVERSITE DE PARIS	0	0	0	6	6	19
AP-HP.UNIVERSITE PARIS SACLAY				1	5	2
AP-HP.HU HENRI MONDOR		3	7	12	19	25
AP-HP.HU PARIS SEINE-SAINT-DENIS		0		4	3	5
HND			4	2	9	6
VPD				0	1	1
SSL				1	1	0
SSL	1	0		0		0
<b>SERVICES CENTRAUX</b>						
PSYCHOMOTRICIEN	2	4	11	24	19	16
AP-HP.CENTRE-UNIVERSITE PARIS	0	0	2	4	2	2
AP-HP.SORBONNE UNIVERSITE	1	0	3	3	4	5
AP-HP.NORD UNIVERSITE DE PARIS	1	1	2	2	3	3
AP-HP.UNIVERSITE PARIS SACLAY		1	2	6	5	5
AP-HP.HU HENRI MONDOR				5	4	0
AP-HP.HU PARIS SEINE-SAINT-DENIS		2	3	4	1	1
HND					1	0
SSL			0			
<b>SERVICES CENTRAUX</b>						
ORTHOPTISTE	6	7	8	1	0	0
AP-HP.CENTRE-UNIVERSITE PARIS	0	1	1	11	8	6
AP-HP.SORBONNE UNIVERSITE	3	2	3	3	1	2
AP-HP.NORD UNIVERSITE DE PARIS	2	2	3	1	1	1
AP-HP.UNIVERSITE PARIS SACLAY		0	0	1	2	2
AP-HP.HU HENRI MONDOR				4	2	0
AP-HP.HU PARIS SEINE-SAINT-DENIS	1	1	1	0	0	0
SERVICES CENTRAUX	0	0		0	0	1
<b>ORTHOPHONISTE</b>						
AP-HP.CENTRE-UNIVERSITE PARIS	4	5	6	7	7	12
AP-HP.SORBONNE UNIVERSITE	2	2	0	2	3	3
AP-HP.NORD UNIVERSITE DE PARIS	1	1	1	2	1	2
AP-HP.UNIVERSITE PARIS SACLAY	1	2	4	1	0	2
AP-HP.HU HENRI MONDOR			1	1	1	2
AP-HP.HU PARIS SEINE-SAINT-DENIS				1	0	2
HND				1	1	1
SERVICES CENTRAUX	0	0	0			1
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>77</b>	<b>131</b>	<b>386</b>	<b>382</b>	<b>459</b>



**Assistants socio-éducatifs : évolution CDD P+R et détail CDD de + de 2 ans**

**Evolution ETP sur le seul mois de décembre 2018 à 2020 du nombre de CDD (RAF incluses) pour le personnel socio-éducatif par GH**

Source : extraction base Hra 04/01/2021.

Qualification	PERMANENT			REMPLACEMENT		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
<b>ASSIST.SOCIO EDUC</b>	<b>0,8</b>	<b>6,0</b>	<b>8,1</b>	<b>43,1</b>	<b>26,3</b>	<b>13,8</b>
AP-HP.CENTRE-UNIVERSITE PARIS		3,0	2,0	6,0	3,5	2,0
AP-HP.SORBONNE UNIVERSITE			1,5	5,9	1,3	1,5
AP-HP.NORD UNIVERSITE DE PARIS	0,8	0,0		12,5	10,0	3,5
AP-HP.UNIVERSITE PARIS SACLAY		1,0	1,6	6,0	4,0	4,0
AP-HP.HU HENRI MONDOR		1,0	1,0	7,8	4,8	1,8
AP-HP.HU PARIS SEINE-SAINT-DENIS		1,0	1,0	4,8	1,0	1,0
HND					1,7	0,0
VPD						0,0
SSL			1,0	0,0	0,0	0,0

**Origine et ancienneté des CDD de 2 ans et + en ETP pour les assistants socio-éducatifs**  
**Détail emploi P et emploi R. Situation au 31/12/2020**

Source : fichier 2-HISTORIQUE\_CONTRACTUELS 12-2020 V3

Grades concernés par les commissions de sélection	Situation au 31/12/2020											
	Emploi permanent + remplacement			Emploi permanent			Emploi remplacement					
	2 à 3 ans	3 à 4 ans	4 ans et +	TOTAL 2 ans et +	2 à 3 ans	3 à 4 ans	4 ans et +	TOTAL 2 ans et +	2 à 3 ans	3 à 4 ans	4 ans et +	TOTAL 2 ans et +
ASSISTANT SOCIO - EDUCATIF UE	1,0	0,0	1,3	2,3	1,0			1,0			1,3	2,3
ASSISTANT SOCIO - EDUCATIF HORS UE	2,0	0,0	0,0	2,0				0,0	2,0			2,0

# 2

## Situation des personnels contractuels de Cat. C:

- Adjoints Administratifs
- Agents des Services Hospitaliers Qualifiés
- Agents d'Entretien Qualifiés

# Ancienneté des CDD en UP

Ancienneté des CDD en UP pour les grades concernés par les commissions de sélection : Adj/ASHO/AEQ/BAEQ.

Détail emploi P et emploi R

Source : fichier 2-HISTORIQUE\_CONTRACTUELS 12-2020

Grades concernés par les commissions de sélection	Situation au 31/12/2020									
	Emploi permanent					Emploi remplacement				
	2 à 3 ans	3 à 4 ans	4 ans et +	TOTAL 2 ans et +	TOTAL 2 ans et +	2 à 3 ans	3 à 4 ans	4 ans et +	TOTAL 2 ans et +	TOTAL 2 ans et +
Adjoint administratif	51	46	84	181	181	60	33	58	151	151
Agents des services hospitaliers	36	33	68	137	137	118	86	126	330	330
Agents d'entretien qualifié	16	17	25	58	58	40	19	38	97	97
Blanchisseur agent d'entretien qualifié			2	2	2					
<b>TOTAL 2020 Adj/ASHO/AEQ/BAEQ</b>	<b>103</b>	<b>96</b>	<b>179</b>	<b>378</b>	<b>378</b>	<b>218</b>	<b>138</b>	<b>222</b>	<b>578</b>	<b>578</b>
<b>TOTAL 2019 Adj/ASHO/AEQ/BAEQ</b>	<b>137</b>	<b>96</b>	<b>180</b>	<b>413</b>	<b>413</b>	<b>233</b>	<b>160</b>	<b>227</b>	<b>620</b>	<b>620</b>
<b>TOTAL 2018 Adj/ASHO/AEQ/BAEQ</b>	<b>135</b>	<b>90</b>	<b>155</b>	<b>380</b>	<b>380</b>	<b>255</b>	<b>134</b>	<b>203</b>	<b>592</b>	<b>592</b>
<b>ECART 2020/2019 Adj/ASHO/AEQ/BAEQ</b>	<b>- 34</b>	<b>-</b>	<b>- 1</b>	<b>- 35</b>	<b>- 35</b>	<b>- 15</b>	<b>- 22</b>	<b>- 5</b>	<b>- 42</b>	<b>- 42</b>

Le nombre de CDD de + de 2 ans d'ancienneté a légèrement décroché (-7%) en 2020 versus 2019 mais cette évolution reste insuffisante au regard des objectifs à atteindre.

Source : fichier 2-HISTORIQUE\_CONTRACTUELS 12-2020

Grades concernés par les commissions de sélection	Situation au 31/12/2020									
	Emploi permanent					Emploi remplacement				
	2 à 3 ans	3 à 4 ans	4 ans et +	TOTAL 2 ans et +	TOTAL 2 ans et +	2 à 3 ans	3 à 4 ans	4 ans et +	TOTAL 2 ans et +	TOTAL 2 ans et +
Adjoint administratif	51	44	81	176	176	57	27	52	136	136
Agents des services hospitaliers	32	32	66	130	130	91	71	99	261	261
Agents d'entretien qualifié	16	16	24	56	56	29	12	27	68	68
Blanchisseur agent d'entretien qualifié			2	2	2					
<b>TOTAL UE</b>	<b>99</b>	<b>92</b>	<b>173</b>	<b>364</b>	<b>364</b>	<b>177</b>	<b>110</b>	<b>178</b>	<b>465</b>	<b>465</b>
Adjoint administratif		2	3	5	5	3	6	6	15	15
Agents des services hospitaliers	4	1	2	7	7	27	15	27	69	69
Agents d'entretien qualifié		1	1	2	2	11	7	11	29	29
Blanchisseur agent d'entretien qualifié										
<b>TOTAL HORS UE</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>41</b>	<b>28</b>	<b>44</b>	<b>113</b>	<b>113</b>
<b>TOTAL 2020 Adj/ASHO/AEQ/BAEQ</b>	<b>103</b>	<b>96</b>	<b>179</b>	<b>378</b>	<b>378</b>	<b>218</b>	<b>138</b>	<b>222</b>	<b>578</b>	<b>578</b>

Environ 20% des effectifs en CDD possèdent une nationalité hors U.E, ne leur permettant pas d'être stagiaires. Un passage en CDI doit pouvoir être étudié, notamment pour les plus anciens d'entre eux.

# Ancienneté des CDD par GH

Ancienneté des CDD en UP pour les grades concernés par les commissions de sélection - Adj/ASHQ/AEQ/BAEQ.  
 Détail emploi P et emploi R

Source : fichier 2-HISTORIQUE\_CONTRACTUELS 12-2020

Grades concernés par les commissions de sélection	Situation au 31/12/2020															
	Emploi permanent + remplacement					Emploi permanent					Emploi remplacement					
	2 à 3 ans	3 à 4 ans	4 ans et +	TOTAL 2 ans et +	2 à 3 ans	3 à 4 ans	4 ans et +	TOTAL 2 ans et +	2 à 3 ans	3 à 4 ans	4 ans et +	TOTAL 2 ans et +	2 à 3 ans	3 à 4 ans	4 ans et +	TOTAL 2 ans et +
<b>Adjoint administratif</b>	111	79	142	332	51	45	84	181	60	33	58	151				
AP-HP. Centre – Université de Paris	28	21	36	85	22	15	25	62	6	6	11	23				
AP-HP. Sorbonne Université	15	7	10	32	1	3	6	6	14	5	7	26				
AP-HP. Nord – Université de Paris	27	19	28	74	15	14	21	50	12	5	7	24				
AP-HP. Hôpitaux universitaires Paris-Seine-Saint-Denis	2	4	6	12	1	4	5	10	1	1	2	4				
AP-HP. Université Paris Saclay	15	11	29	55	4	4	11	19	11	7	18	36				
AP-HP. Hôpitaux universitaires Henri-Mondor	9	8	7	24			2	2	9	8	5	22				
SAN SALVADOUR	-	1	-	1			1	1								
HAD	1	-	1	2			1	1	1			1				
SC1 - SERVICES CENTRAUX	10	8	22	40	6	6	13	25	4	2	9	15				
SC2 - SERVICES GENERAUX	4	-	3	7	2	2	3	5	2	2	2	7				
<b>Agents des services hospitaliers</b>	154	119	194	467	36	33	68	137	118	86	126	330				
AP-HP. Centre – Université de Paris	26	29	37	92	17	17	26	60	9	12	11	32				
AP-HP. Sorbonne Université	23	17	18	58	5	5	4	14	18	12	14	44				
AP-HP. Nord – Université de Paris	38	28	44	110	6	5	24	35	32	23	20	75				
AP-HP. Hôpitaux universitaires Paris-Seine-Saint-Denis	4	5	10	19	2	3	6	11	2	2	4	8				
AP-HP. Université Paris Saclay	29	17	34	80	6	3	7	16	23	14	27	64				
AP-HP. Hôpitaux universitaires Henri-Mondor	30	18	44	92			1	1	30	18	43	91				
HENDAYE	-	1	2	3								3				
PAUL DOUMER	-	1	-	1								1				
SC2 - SERVICES GENERAUX	4	3	5	12					4	3	5	12				
<b>Agents d'entretien qualifié</b>	56	36	63	155	16	17	25	58	40	19	38	97				
AP-HP. Centre – Université de Paris	13	9	20	42	6	5	14	25	7	4	6	17				
AP-HP. Sorbonne Université	5	3	7	15	1	3	1	5	4	4	6	10				
AP-HP. Nord – Université de Paris	3	1	2	6	3	1	1	4	4	1	1	2				
AP-HP. Université Paris Saclay	24	11	20	55	2	2	5	9	22	9	15	46				
AP-HP. Hôpitaux universitaires Henri-Mondor	3	4	9	16	1	1	3	5	2	3	6	11				
PAUL DOUMER	-	-	1	1			1	1				-				
SAN SALVADOUR	1	-	-	1	1			1				-				
SC1 - SERVICES CENTRAUX	1	-	2	3					1		2	3				
SC2 - SERVICES GENERAUX	6	8	2	16	2	6		8	4	2	2	8				
Blanchisseur agent d'entretien qualifié	-	-	-	-	-	-	2	2				-				
SC2 - SERVICES GENERAUX	-	-	2	2			2	2				-				
<b>TOTAL Adj/ASHQ/AEQ/BAEQ</b>	<b>321</b>	<b>234</b>	<b>399</b>	<b>954</b>	<b>103</b>	<b>96</b>	<b>179</b>	<b>378</b>	<b>218</b>	<b>138</b>	<b>222</b>	<b>578</b>				

# Ancienneté des CDD adjoints administratifs par site

Ancienneté des CDD en UP détaillé par GH et par site pour la qualification des adjoints administratifs.

Détail emploi P et emploi R

Source : fichier 2-HISTORIQUE\_CONTRACTUELS 12-2020

Grades concernés par les commissions de sélection	Situation au 31/12/2020															
	Emploi permanent + remplacement					Emploi permanent					Emploi remplacement					
	2 à 3 ans	3 à 4 ans	4 ans et +	TOTAL 2 ans et +	2 à 3 ans	3 à 4 ans	4 ans et +	TOTAL 2 ans et +	2 à 3 ans	3 à 4 ans	4 ans et +	TOTAL 2 ans et +	2 à 3 ans	3 à 4 ans	4 ans et +	TOTAL 2 ans et +
Adjoint administratif	111	79	142	332	51	45	84	181	60	33	58	151				
AP-HP - Centre - Université de Paris	28	21	36	85	22	15	25	62	6	6	11	23				
HESP	14	9	14	37	11	7	10	28	3	2	4	9				
HOTEL-DIEU DE PARIS	-	2	1	3	-	-	-	1	-	-	-	1				
GH COCHIN	9	3	6	18	8	1	2	11	1	2	4	7				
GRUPE HOSPITAL NECKER ENFANTS MALADES	4	7	15	26	2	7	12	21	2	2	3	5				
HOPITAL CORENTIN CELTON	1	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-				
AP-HP - Sorbonne Université	15	7	10	32	1	2	3	6	14	5	7	26				
GRUPE HOSPITALIER PITIE-LA SALPETRIERE	4	2	2	8	1	-	-	1	3	2	5	10				
HOPITAL CHARLES FOIX	-	1	-	1	-	1	-	1	-	-	-	1				
GH ARMAND TROUSSEAU-LA ROCHE GUYON	4	2	1	7	-	-	-	-	4	2	1	7				
HOPITAL ROTHSCHILD	3	2	4	9	-	-	-	-	-	-	-	-				
HOPITAL SAINT ANTOINE	4	-	2	6	-	-	-	-	3	1	3	7				
HOPITAL TENON	27	19	28	74	15	14	21	50	22	5	7	24				
AP-HP - Nord - Université de Paris	4	1	2	7	3	3	1	7	1	2	1	4				
HOPITAL BEAUJON	8	5	5	18	4	2	3	9	4	3	2	9				
HOPITAL BICHA	1	-	4	5	1	-	-	2	-	-	-	2				
HOPITAL BRETONNEAU	-	1	2	3	-	-	-	3	-	-	-	3				
HOPITAL LOUIS MOURIER	4	2	1	7	1	1	2	3	3	1	1	7				
HOPITAL SAINT LOUIS	2	6	3	11	2	6	1	9	4	1	2	7				
GH LARIBOSIERE FERNAND WIDAL	8	4	11	23	4	3	11	18	4	1	1	5				
HOPITAL ROBERT DEBRE	2	4	6	12	1	4	5	10	1	1	1	3				
AP-HP - Hôpitaux universitaires Paris-Seine-Saint-Denis	1	3	1	5	1	3	3	7	4	1	1	6				
HOPITAL AVICENNE	1	1	5	7	-	-	-	6	1	-	-	7				
HOPITAL JEAN VERDIER	15	11	29	55	4	4	11	19	11	7	18	36				
AP-HP - Université Paris Saclay	1	1	2	4	-	-	-	2	2	1	1	5				
HOPITAL ANTOINE BECLERE	7	5	14	26	2	1	3	6	5	4	11	20				
HOPITAL DE BICETRE	2	2	3	7	1	1	2	4	2	2	4	8				
HOPITAL PAUL BROUSSE	4	2	2	8	2	2	1	5	4	1	1	6				
HOPITAL AMBROISE PARE	-	1	6	7	-	-	-	7	4	1	2	11				
HOPITAL RAYMOND PONDICARE	1	-	1	2	-	-	-	2	-	-	-	2				
HOPITAL MARITIME DE BERCK	1	-	1	2	-	-	-	2	-	-	-	2				
HOPITAL STE PERINE	1	-	1	2	1	-	-	2	-	-	-	2				
AP-HP - Hôpitaux universitaires Henri-Mondor	9	8	7	24	-	-	-	24	9	8	5	36				
GH A. CHEVENEYER-H-MONDOR	9	8	6	23	-	-	-	23	1	9	5	32				
HOPITAL EMILE ROUX	-	1	1	2	-	-	-	2	1	1	1	4				
SAN SALVADOUR	-	1	-	1	-	-	-	1	-	-	-	1				
HAD	1	1	1	3	-	-	-	3	1	1	1	5				
SCL - SERVICES CENTRAUX	10	8	22	40	6	6	13	25	4	2	9	36				
ADMINISTRATION GENERALE A.P.H.P.	7	6	17	30	4	4	12	20	3	2	5	28				
CFDC	3	-	-	3	2	1	1	4	1	1	1	6				
DIRCI	-	2	4	6	-	-	-	6	-	-	-	6				
SCL - SERVICES GENERAUX	4	-	3	7	2	2	3	7	2	2	4	11				
AGEPS	2	-	3	5	2	-	-	5	2	2	4	9				
SERVICE CENTRAL DES AMBULANCES	2	-	-	2	-	-	-	2	-	-	-	2				

Ancienneté des CDD en UP détaillé par GH et par site pour la qualification des ASHQ.

Détail emploi P et emploi R

Source : fichier 2-HISTORIQUE\_CONTRACTUELS 12-2020

Grades concernés par les commissions de sélection	Situation au 31/12/2020														
	Emploi permanent + remplacement					Emploi permanent					Emploi remplacement				
	2 à 3 ans	3 à 4 ans	4 ans et +	TOTAL 2 ans et +	TOTAL 2 ans et +	2 à 3 ans	3 à 4 ans	4 ans et +	TOTAL 2 ans et +	TOTAL 2 ans et +	2 à 3 ans	3 à 4 ans	4 ans et +	TOTAL 2 ans et +	
Agents des services hospitaliers	154	119	194	467	36	33	68	137	118	86	126	330			
AP-HP - Centre - Université de Paris	26	29	37	92	17	17	26	60	9	12	11	32			
HEGP	4	8	10	22	4	4	5	9	4	4	5	13			
GH COCHIN	9	2	8	19	8	2	7	17	1	1	2	6			
GRUPE HOSPITAL MECKER ENFANTS MALADES	2	2	2	6	1	1	2	4	1	2	2	5			
HOPITAL CORENTIN CEITON	2	3	3	8	2	2	2	6	2	3	1	6			
HOPITAL DE VALGUBARD-GABRIEL PALLEZ	23	17	18	58	5	5	4	14	18	12	14	44			
AP-HP - Sorbonne Université	8	4	6	18	3	3	2	8	5	1	4	10			
GRUPE HOSPITALIER PITIE-LA SALPETRIERE	5	1	2	8	2	1	1	4	3	2	2	5			
HOPITAL CHARLES FOIX	4	2	2	8	2	2	2	6	2	4	2	8			
GH ARMAND TROUSSEAU-LA ROCHE GUYON	8	5	5	18	1	1	2	4	3	8	4	15			
HOPITAL SAINT ANTOINE	2	3	3	8	1	1	2	4	2	3	3	8			
HOPITAL TENON	8	28	44	110	6	5	24	35	32	23	20	75			
AP-HP - Nord - Université de Paris	-	1	-	1	-	-	-	-	-	1	-	1			
HOPITAL ADELAIDE HAUTVAL	7	2	9	18	1	1	7	9	6	1	2	9			
HOPITAL BEAUJON	9	5	9	23	1	1	7	9	4	4	2	15			
HOPITAL BICHAT	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3			
HOPITAL BRETONNEAU	1	2	3	6	2	3	3	8	1	2	2	5			
HOPITAL LOUIS MOURIER	11	5	5	21	2	2	2	6	9	5	5	19			
HOPITAL SAINT LOUIS	4	6	7	17	2	2	2	6	4	6	5	15			
GH LARIBOSIERE FERNAND WIDAL	5	6	10	21	3	3	5	11	2	3	5	10			
HOPITAL ROBERT DEBRE	4	5	10	19	2	3	6	11	2	2	4	8			
AP-HP - Hôpitaux universitaires Paris-Seine-Saint-Denis	2	1	5	8	1	1	4	6	5	1	1	7			
HOPITAL AVICENNE	2	1	2	5	1	1	1	3	1	1	1	3			
HOPITAL JEAN VERDIER	2	3	3	8	1	2	1	4	1	1	2	4			
HOPITAL REINE MURET - BIGOTTINI	29	17	34	80	6	3	7	16	23	14	27	64			
AP-HP - Université Paris Saclay	4	1	2	7	1	1	2	4	3	3	1	7			
HOPITAL ANTOINE BECLERE	10	4	9	23	3	3	3	9	7	4	6	17			
HOPITAL DE BICETRE	4	1	4	9	1	1	1	3	3	3	3	9			
HOPITAL PAUL BROUSSE	2	3	9	14	1	1	1	3	2	3	9	14			
HOPITAL AMBROISE PARE	5	4	5	14	1	1	1	3	5	3	5	13			
HOPITAL RAYMOND POINCARRE	2	4	2	8	1	1	1	3	2	1	3	6			
HOPITAL MARITIME DE BERCK	2	-	2	4	1	1	1	3	1	2	2	4			
HOPITAL STE PERINE	30	18	44	92	1	1	1	3	18	18	43	91			
AP-HP - Hôpitaux universitaires Henri-Mondor	11	7	20	38	1	1	1	3	11	7	19	37			
GH A-CHEVIER-H-MONDOR	7	5	5	17	5	5	5	15	7	5	5	17			
GRUPE HOSPITALIER JOFRE DJURUTREN	9	6	18	33	-	-	-	-	9	6	18	33			
HOPITAL EMILE ROUX	3	-	1	4	-	-	-	-	3	1	2	6			
HOPITAL GEORGES CLEMENCEAU	-	1	2	3	-	-	-	-	-	1	2	3			
HENDAYE	-	1	2	3	-	-	-	-	-	1	2	3			
PAUL DOUMER	-	1	-	1	-	-	-	-	-	1	-	1			
SCZ - SERVICES GENERAUX	4	3	5	12	-	-	-	-	4	3	5	12			
SECURITE MAINTENANCE SERVICES	1	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	1			
SERVICE CENTRAL DES BLANCHISSERIES	3	3	5	11	-	-	-	-	3	3	5	11			

Grades concernés par les commissions de sélection	Situation au 31/12/2020							TOTAL 2 ans et +	Emploi remplacement					TOTAL 2 ans et +
	Emploi permanent + remplacement			Emploi permanent					Emploi remplacement					
	2 à 3 ans	3 à 4 ans	4 ans et +	TOTAL 2 ans et +	2 à 3 ans	3 à 4 ans	4 ans et +	TOTAL 2 ans et +	2 à 3 ans	3 à 4 ans	4 ans et +	TOTAL 2 ans et +		
<b>Agents d'entretien qualifié</b>	56	36	63	155	16	17	25	58	40	19	38	97		
AP-HP. Centre - Université de Paris	13	9	20	42	6	5	14	25	7	4	6	17		
GH BROCA-LA ROCHEFOUCAULD-LA COLLEGIALE	3	2	6	11	1	2	5	8	2	2	1	3		
GH COCHIN	9	7	14	30	5	3	9	17	4	4	5	13		
HOPITAL CORENTIN CELTON	1	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	1		
AP-HP. Sorbonne Université	5	3	7	15	1	3	1	5	4	-	6	10		
GROUPE HOSPITALIER PITIE-LA SALPETRIERE	2	3	3	8	1	3	1	5	1	-	2	3		
HOPITAL CHARLES FOIX	1	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	1		
HOPITAL SAINT ANTOINE	2	-	3	5	-	-	-	-	2	-	3	5		
HOPITAL TENON	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1	1		
AP-HP. Nord - Université de Paris	3	1	2	6	3	-	1	4	-	1	1	2		
HOPITAL BICHAT	2	1	2	5	2	-	1	3	-	1	1	2		
HOPITAL ROBERT DEBRE	1	-	-	1	1	-	-	1	-	-	-	-		
AP-HP. Université Paris Saclay	24	11	20	55	2	2	5	9	22	9	15	46		
HOPITAL DE BICETRE	10	2	8	20	2	1	3	6	8	1	5	14		
HOPITAL PAUL BROUSSE	6	4	6	16	2	1	1	4	6	3	5	14		
HOPITAL AMBROISE PARE	5	2	2	9	-	-	-	-	5	2	2	9		
HOPITAL RAYMOND POINCARÉ	1	-	2	3	-	-	1	1	1	-	1	2		
HOPITAL STE PERINE	2	3	2	7	-	-	-	-	2	3	2	7		
AP-HP. Hôpitaux universitaires Henri-Mondor	3	4	9	16	1	1	3	5	2	3	6	11		
GH A.CHEVNIER-H.MONDOR	2	3	4	9	-	-	-	-	2	2	4	9		
GROUPE HOSPITALIER JOFFRE DUPUYTREN	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1	1		
HOPITAL EMILE ROUX	1	1	2	4	1	1	2	4	-	-	-	-		
HOPITAL GEORGES CLEMENCEAU	-	-	2	2	-	-	1	1	-	-	-	-		
PAUL DOUMIER	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-	-	-		
SAN SALVADOR	1	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-		
SC1 - SERVICES CENTRAUX	1	-	2	3	-	-	-	-	1	-	2	3		
ADMINISTRATION GENERALE A.P.H.P.	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1	1		
CFDC	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1	1		
DRCI	1	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	1		
SC2 - SERVICES GENERAUX	6	8	2	16	2	6	8	16	8	4	2	8		
AGEPS	2	5	-	7	1	5	1	6	1	1	1	3		
SECURITE MAINTENANCE SERVICES	3	2	1	6	1	1	1	3	2	1	1	4		
SERVICE CENTRAL DES BLANCHISSERIES	1	1	1	3	-	-	-	-	1	1	1	3		
Blanchisseur agent d'entretien qualifié	-	-	2	2	-	-	2	2	-	-	-	-		
SC2 - SERVICES GENERAUX	-	-	2	2	-	-	2	2	-	-	-	-		
SERVICE CENTRAL DES BLANCHISSERIES	-	-	2	2	-	-	2	2	-	-	-	-		
PUBLI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		

# 3

Situation des agents contractuels en CDD  
(catégorie A, B et C) relevant de l'organisation  
de concours pour leur mise en stage



**Evolution des qualifications concernées par un concours statutaire**

**Evolution ETP sur le seul mois de décembre 2018 à 2020 pour les CDD (RAF incluses) des qualifications faisant l'objet de concours statutaire**

Source : extraction base Hta 04/01/2021.

Qualification	PERMANENT			REMPLACEMENT			PERMANENT + REMPLACEMENT		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
ADJ. CADRES HOSP.	13,9	10,8	11,0	15,5	11,8	13,4	29,5	22,6	24,4
AMA (SM+ARM)	101,9	146,9	179,9	156,5	178,8	206,5	258,4	325,6	386,4
PSYCHOLOGUE	140,3	164,4	155,8	106,8	112,5	138,8	247,0	276,9	294,6
CONDUCTEUR AMBUL.	0,0	0,0	0,0	22,8	27,1	38,7	22,8	27,1	38,7
OUVRIER ETAT / OUVRIER PROFESSIONNEL	45,5	52,7	80,3	47,1	56,5	70,5	92,6	109,2	150,8
TECHNICIEN HOSPITALIER	17,6	15,0	10,3	3,0	3,0	9,0	20,6	18,0	19,3
TECHNICIEN SUPERIEUR HOSPITALIER	30,9	35,3	29,5	21,3	14,0	13,2	52,1	49,3	42,7
INGENIEUR SUBDIV.	17,5	12,0	7,8	7,0	7,0	11,0	24,5	19,0	18,8
<b>TOTAL</b>	<b>367,5</b>	<b>437,1</b>	<b>474,6</b>	<b>379,9</b>	<b>410,6</b>	<b>501,1</b>	<b>747,5</b>	<b>847,7</b>	<b>975,7</b>

- Des concours sont en cours ou en voie d'organisation pour les qualifications citées supra et devaient permettre d'abaisser le niveau de CDD actuellement recensés.
  - Concours organisés en 2021 :
    - ✓ Adjoint des cadres hospitaliers : 30 postes sont ouverts au concours en cours d'exécution (2020-2021)
    - ✓ Conducteurs ambulanciers : un concours d'environ 50 postes débute au 1er trimestre 2021 (demande de visa en cours)
    - ✓ Psychologues : un concours est en cours pour 60 postes (50 à temps complet et 10 à temps incomplet)
    - ✓ TH et TSH option pharmacéutique (Agépa) : en cours pour 10 postes
- Nb : des enquêtes de besoins seront prochainement lancées courant 2021 pour les personnels ouvriers et les AMA option SM pour une organisation 2022.

## Part de Contractuels présents au 31 décembre 2020 éligibles aux concours statutaires

Origine des CDD en ETP pour Les qualifications faisant l'objet de concours statutaire.

Détail emploi P et emploi R. Situation au 31/12/2020

Source : fichier 2-HISTORIQUE\_CONTRACTUELS 12-2020 v3

Qualifications	Hors UE		
	P	R	P+R
ADJ. CADRES HOSP.	2	0	2
AMA (SM+ARM)	10	27	36
PSYCHOLOGUE	3	8	11
CONDUCTEUR AMBUL.			-
OUVRIER ETAT / OUVRIER PROFESSIONNEL	4	19	23
TECHNICIEN HOSPITALIER		1	1
TECHNICIEN SUPERIEUR HOSPITALIER	2	2	4
INGENIEUR SUBDIV.	1	3	4
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>60</b>	<b>81</b>

Evolution ETP sur le seul mois de décembre 2019 à 2020 du nombre de CDI pour les qualifications faisant l'objet de concours statutaire (RAF incluses)

Source : extraction HRA du 04/01/2021

Regroupement qualification	PERMANENT + REMPLACEMENT		
	2018	2019	2020
ADJ. CADRES HOSP.	7	5	5
AMA (SM+ARM)	15	26	51
PSYCHOLOGUE	96	97	116
CONDUCTEUR AMBUL.	1	-	
OUVRIER D'ETAT / OUVRIER PROF.	9	15	16
TECHNICIEN HOSPITALIER	12	12	9
TECHNICIEN SUPERIEUR HOSPITALIER	15	11	7
INGENIEUR SUBDIV.	4	6	8
<b>Total général</b>	<b>158</b>	<b>172</b>	<b>212</b>

Parmi les 976 CDD recensés sur 2020, 81 ne peuvent pas se présenter aux concours statutaires permettant une mise en stage nécessitant un passage en CDI.

Comme acté lors du précédent protocole, certaines professions : Ouvriers et AMA Secrétaires Médicales notamment, ont pu bénéficier de passages en CDI dans l'attente d'organisation de concours. Pour les psychologues, le passage en CDI pour les quotités de travail inférieures à 50% est courant.

Détail par GH personnel administratif et psychologues 2018 à 2020

Evolution ETP sur le seul mois de décembre 2018 à 2020 pour les CDD (RAF incluses) des qualifications faisant l'objet de concours statutaire, par GH

Source : extraction base Hra 04/01/2021.

Qualification	PERMANENT			REMPLACEMENT		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
<b>ADJ. CADRES HOSP.</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>13</b>
AP-HP.CENTRE-UNIVERSITE PARIS	2	1	1	2	1	0
AP-HP.SORBONNE UNIVERSITE	2	6	3	3	2	2
AP-HP.NORD UNIVERSITE DE PARIS	2	1	0			
AP-HP.UNIVERSITE PARIS SACLAY				1	1	1
AP-HP.HU HENRI MONDOR	1	1	1	1	1	0
AP-HP.HU PARIS SEINE-SAINT-DENIS	1	2	2	2	1	0
SERVICES CENTRAUX	2	0	2	6	4	9
SERVICES GENERAUX	4	0	2	1	2	1
<b>AMA (SM+ARM)</b>	<b>102</b>	<b>147</b>	<b>180</b>	<b>156</b>	<b>179</b>	<b>207</b>
AP-HP.CENTRE-UNIVERSITE PARIS	30	41	61	9	11	23
AP-HP.SORBONNE UNIVERSITE	1	6	27	51	54	55
AP-HP.NORD UNIVERSITE DE PARIS	22	25	26	26	39	43
AP-HP.UNIVERSITE PARIS SACLAY	3	18	18	25	24	33
AP-HP.HU HENRI MONDOR	6	15	13	33	32	36
AP-HP.HU PARIS SEINE-SAINT-DENIS	30	34	26	6	8	9
SERVICES CENTRAUX	7	5	8	5	11	8
SERVICES GENERAUX	2	3	1	2	0	
<b>PSYCHOLOGUE</b>	<b>140</b>	<b>164</b>	<b>156</b>	<b>107</b>	<b>113</b>	<b>139</b>
AP-HP.CENTRE-UNIVERSITE PARIS	24	35	37	19	16	24
AP-HP.SORBONNE UNIVERSITE	24	31	24	23	28	23
AP-HP.NORD UNIVERSITE DE PARIS	44	43	40	17	18	24
AP-HP.UNIVERSITE PARIS SACLAY	7	10	13	30	24	33
AP-HP.HU HENRI MONDOR	25	25	21	9	11	16
AP-HP.HU PARIS SEINE-SAINT-DENIS	12	16	18	5	5	7
HND				0		
VPD	1	1				
SSL	0	0	0			
HAD	2	2	2			1
SERVICES CENTRAUX	1	0	0	5	10	9

Détail par GH personnel technique et ouvrier 2018 à 2020

Evolution ETP sur le seul mois de décembre 2018 à 2020 pour les CDD (RAF incluses) des qualifications faisant l'objet de concours statutaire, par GH

Source : extraction base Hra 04/01/2021.

Qualification	PERMANENT			REMPLACEMENT		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
<b>CONDUCTEUR AMBUL.</b>						
SSL		0		23	27	39
SERVICES GENERAUX		0		1	0	
<b>OUVRIER ETAT / OUVRIER PROFESSIONNEL</b>						
AP-HP. CENTRE-UNIVERSITE PARIS	45	53	80	47	56	71
AP-HP. SORBONNE UNIVERSITE	19	11	19	1	2	3
AP-HP. NORD UNIVERSITE DE PARIS	3	9	20	10	11	14
AP-HP. UNIVERSITE PARIS SACLAY	12	16	12	8	8	16
AP-HP. UNIVERSITE PARIS SACLAY	4	7	12	17	18	15
AP-HP. HU HENRI MONDOR	0	2	6	5	5	9
AP-HP. HU PARIS SEINE-SAINT-DENIS	1	1	1	0	3	1
HND		2			1	
VPD	2	1	1	1		3
SSL	2	1	4			0
HAD	1	1				
SERVICES CENTRAUX						
SERVICES GENERAUX	4	3	4	5	9	6
<b>TECHNICIEN HOSPITALIER</b>	18	15	10	3	3	9
AP-HP. CENTRE-UNIVERSITE PARIS	3	5	4			
AP-HP. SORBONNE UNIVERSITE	4	3	3	1	1	1
AP-HP. NORD UNIVERSITE DE PARIS	4	1	0		0	
AP-HP. UNIVERSITE PARIS SACLAY	2	2	0	0	0	5
AP-HP. HU HENRI MONDOR	2	1	1	2	2	1
AP-HP. HU PARIS SEINE-SAINT-DENIS	2	3	1			
HAD	1		1			1
SERVICES GENERAUX	0	0				1
<b>TECHNICIEN SUPERIEUR HOSPITALIER</b>	31	35	30	21	14	13
AP-HP. CENTRE-UNIVERSITE PARIS	6	4	2	2	3	1
AP-HP. SORBONNE UNIVERSITE	5	4	4	0	0	1
AP-HP. NORD UNIVERSITE DE PARIS	8	8	6	3	4	3
AP-HP. UNIVERSITE PARIS SACLAY	5	7	6	8	6	3
AP-HP. HU HENRI MONDOR	1	3	4	5	4	4
AP-HP. HU PARIS SEINE-SAINT-DENIS	4	4	6	1	0	0
HND	1	2	2	0	0	0
SERVICES CENTRAUX	1	2	2	0	0	0
SERVICES GENERAUX	0	1	1	0	0	2
<b>INGENIEUR SUBDIV.</b>	18	12	8	7	7	11
AP-HP. CENTRE-UNIVERSITE PARIS	1	1	2	1	3	2
AP-HP. SORBONNE UNIVERSITE	2	0	2	1	0	
AP-HP. NORD UNIVERSITE DE PARIS	5	4	0	2	1	2
AP-HP. UNIVERSITE PARIS SACLAY	3	1	0	2	1	1
AP-HP. HU HENRI MONDOR	1	1	0	1	0	3
AP-HP. HU PARIS SEINE-SAINT-DENIS	1	1	1			
SERVICES GENERAUX	6	4	3	6	2	3
<b>TOTAL</b>	<b>368</b>	<b>437</b>	<b>475</b>	<b>380</b>	<b>411</b>	<b>501</b>

Annexe 2

# Procédure « type » de déroulement d'un concours statutaire

04 juin 2021

« Protocole sur la politique de recrutement de l'AP-HP et la résorption de l'emploi précaire », DRH AP-HP

## Les principales étapes d'organisation d'un concours

- Décision d'ouverture et « calage » du calendrier prévisionnel en fonction des besoins de l'AP-HP et des préparations concours
- Processus de recensement des besoins et de détermination du nombre de postes à ouvrir et des filières éventuelles
- Processus d'organisation du concours : appel à mutation, avis de publication, période d'inscription, réunion préparatoire, phases d'admissibilité et d'admission selon les concours, jurys d'admissibilité et d'admission, affichage des résultats d'admissibilité et d'admission
- Processus de nomination LP (Liste Principale) : nouvelle enquête de besoin en fonction des résultats et visa CF (Contrôleur Financier) pour nomination par ordre de mérite
- Processus de nomination de la LC (Liste Complémentaire) s'il en existe une : visa préalable du CF, nouvelle enquête de besoins et nomination par ordre de mérite

## **Avant les épreuves du concours**

- Appel à mutation (une fois le nombre de postes et les options connues)
- Publicité (avis de concours + publication RAA + ARS) : un mois après l'appel à mutation
- Constitution du jury du concours en parallèle
- Réunion préparatoire avec les membres du jury (but : figer le calendrier du concours/rappeler le règlementaire, charte du jury/répartition des tâches pour préparer les épreuves et leurs corrigés en fonction des compétences des membres du jury/révision des grilles d'analyse des dossiers et d'entretien oral)





## **Après les épreuves du concours**

Sur la base des résultats du concours.

Selon les autorisations du Contrôleur Financier (CF).

**Les lauréats de la liste principale (LP), après validation des DRH des GHU/PIC, sont nommés dans l'ordre du classement.**

Après envoi des demandes de nomination par le service politique formation continue au département gestion des personnels (DRH AP-HP), les nominations sont effectuées dès que le dossier administratif de l'agent est complet.

**La liste complémentaire (LC) ne peut être ouverte que lorsque l'intégralité des lauréats de la LP sont nommés.**

**Les inscrits sur LC sur autorisation du CF selon le nombre de postes vacants et après validation des DRH des GHU/PIC peuvent être nommés selon le rang de classement.**

**La durée de validité des listes est d'un an ou jusqu'à la date d'organisation du concours suivant.**

Annexe 3

# Calendrier prévisionnel des concours et examens professionnels 2021 à 2024

04 juin 2021

## **Calendrier prévisionnel année 2021 avec rattrapage de 2020**

- Adjoint des Cadres Hospitaliers, pour l'admission
- Psychologue : temps complet et temps non-complet
- Conducteur ambulancier
  
- TH/TSH : option production pharmaceutique (AGEPS)
- Ingénieur et ingénieur en chef
- AMA : option secrétaire médicale
- Cadre Socio-éducatif et Cadre Supérieur Socio-éducatif (en attente des textes)
  
- Infirmières en Pratiques Avancées (IPA) : promos 2019, 2020, 2021
- ARM : 1<sup>ère</sup> sortie d'école en novembre 2020 et 2<sup>ème</sup> sortie d'école en juillet 2021
- Cadre de santé

## Calendrier prévisionnel année 2022 :

- ARM
- IPA
- Cadre de santé
- Orthoptiste
- TSH
- OP 2<sup>ème</sup> classe

## Calendrier prévisionnel année 2023 :

- ARM
- IPA
- Cadre de santé
- ACH : examen professionnel 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> classe
- AAH : examen professionnel AAH principal

## Calendrier prévisionnel année 2024 :

- ARM
- IPA
- Cadre de santé
- ACH : concours

## Rythme d'organisation des concours et examens professionnels

CONCOURS	rythme d'organisation souhaitable			EXAMENS PROFESSIONNELS	rythme d'organisation souhaitable
psychologue	triennal			AMA 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> grade,	triennal
Ingenieur et ingénieur en chef	triennal			TSH 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> grade,	triennal
OP 2ème classe	triennal			Ingénieur hospitalier (examen professionnel)	triennal
TH et TSH	triennal			ACH 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> classe,	triennal
Conducteurs ambulanciers	tous les 4 ans			AAH principal.	triennal
AMA option SM ou ARM	triennal				
ACH	triennal				
ARM réservé	annuel				
Cadre supérieur de santé	triennal				
Cadre de santé	annuel				
IPA	annuel				
Cadre socio éducatif et cadre sup. socioéducatif	triennal				

## Annexe 4

# Modalités d'organisation des recrutements pour les corps de catégorie C accessibles sans concours

(adjoints administratifs,  
agents des services hospitaliers qualifiés,  
agents d'entretien qualifiés,  
blanchisseurs agents d'entretien qualifiés)

04 juin 2021

## Organisation des commissions d'examen des candidatures

- 1 - Recensement par les GHU, Hôpitaux, PIC et le Siège des agents contractuels en CDD depuis deux ans, trois ans ou quatre ans.
- 2 - Vérification par les GHU, Hôpitaux, PIC et le Siège de la disponibilité de supports budgétaires permanents.
- 3 - Affichage d'un avis de recrutement 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 et information des personnels concernés par tous moyens possibles. Cet avis de recrutement précise :
  - *Le nombre des postes à pourvoir par grade ;*
  - *La date prévue du recrutement ;*
  - *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 ;*

## Organisation des commissions d'examen des candidatures

*- Les coordonnées du responsable auquel doit être adressé le dossier de candidature ;*

*- La date limite de dépôt des candidatures ;*

*- Les conditions dans lesquelles les candidats sont convoqués à l'entretien ;*

4 - Organisation d'une commission d'au moins quatre membres, dont un au moins appartient à un établissement de santé 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.

5 - L'avis de recrutement précise le délai laissé aux candidats pour déposer leur dossier. Au terme de l'examen de l'ensemble des dossiers de candidature, la commission auditionne les candidats dont le dossier a été déclaré recevable. Les candidats dont le dossier a été retenu bénéficient d'une préparation à l'oral.



**6 - 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 diffusée par tous moyens au sein de l'établissement.**

**7 - Les GHU, Hôpitaux, PIC et le Siège sollicitent auprès du Contrôleur Financier les visas, basés sur leur TPER (tableau prévisionnel des effectifs rémunérés), permettant une mise en stage suite à l'organisation de la commission de sélection.**

**8 - Les candidats déclarés aptes sont mis en stage par ordre d'aptitude. La liste d'aptitude doit être mobilisée en totalité avant qu'un nouveau processus de recrutement par commission de sélection soit engagé.**