

PROTOCOLE DE PERENNISATION DES EMPLOIS

Finalité : améliorer la fidélisation du personnel par le biais d'une politique globale de pérennisation des professionnels transparente et

3 modes opératoires sont retenus :

- Des mises en CDI plus rapides
- Une homogénéisation du processus de mise en stage
- Des concours réguliers (tous les 2 ans) pour les grades ne relevant pas du processus de stagiairisation décrit ci-dessous au point 2.

1° PROCESSUS DE PASSAGE EN CDI

Objectif : accélérer les passages en CDI pour toutes les catégories et les grades afin de stabiliser les agents

Les passages en CDI se font « au fil de l'eau ».

3 Critères sont examinés :

- 1) Evaluation positive récente du supérieur hiérarchique**
- 2) Avoir 9 mois de présence sur l'établissement**

Précisions :

- Pour les agents déjà présents dans l'établissement ayant au moins 9 mois de présence (y compris du temps sur un motif de remplacement) : lors du positionnement sur poste vacant, le CDI sera proposé à échéance du CDD en cours.
- Pour les agents arrivant dans l'établissement directement sur poste vacant : possibilité de mise en CDI au bout de 9 mois

- 3) Être sur un poste permanent vacant (pour tous les grades)**

OU 3 bis) uniquement pour les IDE et les AS : sur remplacement d'un agent titulaire en disponibilité, en Congé Longue Maladie ou en Congé Longue Durée au bout de 9 mois

Précision :

- Pour les autres grades et corps constitués par des petites cohortes (ex. secteurs médico-techniques, secteurs administratifs ou techniques), les postes d'agents en disponibilité ne peuvent être considérés vacants et restent pourvus par des remplacements.

Egalité de traitement :

L'établissement acte le principe d'une évolution du traitement de base des contractuels en CDI selon la grille indiciaire de leur grade au même rythme que les titulaires positionnés sur la même grille.

2° PROCESSUS DE MISE EN STAGE

Objectif : faciliter l'accès au statut de fonctionnaire en procédant à des mises en stage sans organisation de concours pour tous les grades relevant de concours sur titres ou de « recrutements sans concours » (= grades de catégorie C relevant de l'échelle de rémunération C1)

Le processus de stagiairisation est organisé annuellement, après établissement par la Direction des Ressources Humaines d'une liste annuelle en début d'année d'agents « stagiairisables » et communiquée aux représentants du personnel.

Critères examinés :

- 1) Être en CDI**
- 2) Exercer à temps plein**
- 3) Être âgé de moins de 45 ans au 1^{er} janvier de l'année de stagiairisation possible**

Précision :

- A l'exception des corps et métiers mentionnés dans le décret n° 2020-791 pouvant être positionnés sur des postes à temps non complet

- 4) Avoir une durée d'ancienneté de 21 mois en CDI
- 5) Evaluation positive récente du supérieur hiérarchique

Pour la date théorique de mise en stage :

6) Vérification de l'aptitude physique complète à l'exercice des fonctions liées au grade

Précision :

- Pas de mise en stage pour un agent en Temps Partiel Thérapeutique (TPT) : décalage en fin de TPT s'il y a bien reprise normale et sans restriction des fonctions

7) Vérification de la présence effective de l'agent en activité

Précision :

- Décalage de la date de stagiairisation en cas d'absence de l'agent à la date anniversaire initiale (ex. CLM, congé maternité, etc.)

Résorption du « stock » (= liste des agents remplissant les conditions fixées ci-dessus avant le 1^{er} janvier 2021) :

La mise en place de cette démarche de stagiairisation nécessite d'organiser la prise en compte des agents remplissant les conditions de stagiairisation fixées ci-dessus avant la mise en place du protocole, soit avant le 1^{er} janvier 2021 : cette liste d'agents « déjà stagiairisables » s'ajoute aux agents stagiairisables de l'année mais ne seront pas tous mis en stage sur 2021.

La « résorption » de cette liste sera réalisée sur 2 ans par ordre d'ancienneté, soit d'ici la fin de l'année 2022.

Pour l'année 2021, les agents « stagiairisables pré-2021 » seront mis en stage au 1^{er} novembre 2021 (sous réserve de la fourniture des documents exigés) et celle des agents remplissant les conditions au titre de l'année 2021 interviendra au 1^{er} décembre 2021 (sous réserve des documents exigés).

En 2022, la seconde partie des agents du « stock » seront mis en stage au cours du 1^{er} semestre 2022. Pour les agents remplissant les conditions au cours de l'année, les mises en stage interviendront à la date anniversaire des 21 mois de CDI.

3° PROGRAMME PLURIANNUEL DE CONCOURS

Objectif : Conserver la voie d'accès des concours

L'organisation de concours est maintenue pour accéder aux grades dont l'accès relève d'un concours sur épreuves (exemple : AMA, adjoint des cadres, technicien hospitalier, technicien supérieur hospitalier, psychologue, etc.)

Les concours sont également conservés pour les concours sur titres spécifiques de cadre de santé et de cadre supérieur de santé.

Une équivalence avec la règle des 21 mois pour mise en stage est instaurée : un concours pour les grades concernés sera organisé tous les deux ans.

Au titre de l'année 2021, seront organisés deux concours : AMA et TH.

Avis favorable rendu lors du CTE du 23 septembre 2021

Fait à Epinal, le 24 septembre 2021

Dominique CHEVEAU,
Directeur

Patrick GENAY,
Pour la CFDT

Elisabeth DA SILVA,
Pour la CGT