

Hôpital Adélaïde-Hautval Villiers-le-Bel

Questions / réponses & fiches pratiques
à l'attention des professionnels

Direction des ressources
humaines de l'AP-HP

Juillet 2015



Préambule

L'hôpital Adélaïde HAUTVAL à Villiers-le-Bel n'est plus en mesure aujourd'hui d'accueillir les patients âgés dans des conditions satisfaisantes. Ainsi, afin de répondre aux besoins des patients, un plan de transformation sur plusieurs années a été annoncé.

Ce plan s'inscrit dans un projet de coopération territoriale entre l'AP-HP et les centres hospitaliers de Gonesse, Aulnay-sous-Bois et Eaubonne-Montmorency. Il vise à améliorer l'offre de soins au bénéfice des personnes âgées.

Dans ce contexte, un dispositif d'accompagnement des 700 professionnels de l'hôpital Adélaïde HAUTVAL a été initié, afin de garantir à chacun une évolution professionnelle, qui prenne en compte ses projets et ses contraintes, dans le respect du cadre statutaire et budgétaire.

Cette opération de modernisation suscite toutefois de nombreuses questions de la part des professionnels de Villiers-le-Bel, soucieux d'être informés de l'évolution du site et de leur avenir professionnel.

Ce guide est destiné à répondre à la plupart des questions exprimées, notamment lors des séances de la cellule d'accueil et d'information mise en place par la DRH AP-HP. Il est complété par des fiches pratiques précisant les dispositions statutaires relatives à la mobilité et les dispositifs d'accompagnement existants.

La cellule d'accueil et d'information et votre Direction des ressources Humaines restent également à votre disposition pour compléter les réponses aux questions et vous accompagner dans votre évolution professionnelle.

Sommaire

QUESTIONS / REPONSES

L'avenir du site	Page 4
Mon avenir professionnel	Page 6
Cellule d'accompagnement professionnel	Page 9
Formation et reconversion professionnelle	Page 10
Mes choix de carrière	Page 11
Indemnité de départ volontaire et retraite	Page 12
Retraite	Page 12
Ma situation professionnelle dans mon nouvel établissement	Page 13
Mon organisation de travail dans mon nouvel établissement	Page 14
Ma qualité de vie au travail dans mon nouvel établissement	Page 14
Restrictions médicales et handicap	Page 15
Mon organisation personnelle	Page 16

ANNEXES

Fiche pratique Mise à disposition (MAD)	Page 18
Fiche pratique Mutation	Page 20
Fiche pratique Détachement	Page 22
Fiche pratique Disponibilité	Page 29
Fiche pratique Congé de formation professionnelle (CFP)	Page 32
Fiche pratique Etudes promotionnelles (PP)	Page 35
Fiche pratique Actions de conversion	Page 39
Fiche pratique Indemnité de départ volontaire (IDV)	Page 41
Fiche pratique Indemnité exceptionnelle de mobilité (IEM)	Page 43

Questions/Réponses

L'avenir du site

<p>Est-ce que l'hôpital va fermer ?</p>	<p>L'Assistance Publique – Hôpitaux de Paris s'engage dans une restructuration du site d'Adelaïde Hautval en partenariat avec les acteurs de santé du territoire selon trois grands principes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le transfert des activités d'UGA, USP, SSR dont UCC sur le territoire (Aulnay-sous-Bois, Gonesse) et au sein du Groupe Hospitalier (Bichat, Beaujon, Bretonneau et Louis Mourier) • Le transfert du SLD sur l'établissement d'Eaubonne Montmorency • La reconstruction de l'EHPAD sur site, sa reprise par un acteur associatif <p>Le site va donc se transformer, avec la construction d'un nouveau bâtiment d'EHPAD mais ne fermera pas. Ces opérations se feront à capacité constante (pas de perte d'offre de soins sur le territoire).</p>
<p>Est-ce que ce projet de partenariat va réellement aboutir ?</p>	<p>L'AP-HP, l'Agence Régionale de Santé et les établissements partenaires s'accordent sur le principe de coopération précité pour trois raisons principales :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La vétusté et non-conformité des locaux • L'absence d'accès sur site à un plateau médico-technique répondant aux besoins des patients • L'éloignement géographique d'une partie des patients par rapport à leurs proches
<p>Quel est le calendrier et quels sont les hôpitaux d'accueil pour les services transférés ?</p>	<p>Le calendrier de la restructuration est soumis à un nombre multiple d'acteurs (Agence Régionale de Santé, établissements partenaires territoriaux) et d'enjeux (accompagnement des professionnels et des patients). Néanmoins à l'heure actuelle un calendrier prévisionnel se précise :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le transfert des unités de court séjour et de SSR au cours de l'année 2016 : <ul style="list-style-type: none"> - Le transfert des unités de court séjour et de l'UCC au début du 1er Semestre 2016 et leur répartition entre les établissements partenaires (Aulnay-sous-Bois et Gonesse) et les autres établissements du Groupe Hospitalier (Bichat, Beaujon et Bretonneau) - Le transfert d'une partie du SSR sur les sites de Louis Mourier et d'Aulnay-sous-Bois dans le courant du 1^{er} semestre 2016 - Le transfert de la partie restante du SSR sur le site de Gonesse au début du second semestre 2016 - La reprise de l'activité d'HDJ en 2016 par un des partenaires territoriaux • Le transfert du SLD sur l'établissement d'Eaubonne – Montmorency entre 2016 et 2018 selon le calendrier de reconstruction et d'accueil dans le nouveau bâtiment • L'ouverture en 2018 de l'EHPAD reconstruit et sa reprise par un acteur associatif

Comment le départ progressif des services va-t-il être géré, notamment en termes de charge de travail et d'adaptation des services support ?

Pendant la phase transitoire, le départ progressif des professionnels, qu'il soit lié ou non aux restructurations, entraînera un certain nombre de vacances de postes.

Ces postes seront pourvus naturellement par les professionnels ne souhaitant pas suivre les activités transférées : que leur souhait soit de demeurer sur le futur EHPAD ou de bénéficier d'un temps supplémentaire pour rejoindre une autre structure (établissements partenaires, HUPNVS, autres GH de l'AP-HP, autres structures).

Si nécessaire, des contractuels à durée déterminée seront recrutés pour adapter l'effectif à l'activité pendant cette période transitoire et éviter une surcharge de travail pour les personnels. Ces professionnels contractuels nouvellement intégrés seront avertis lors de leur entretien de recrutement des perspectives à court terme pour le site et des possibilités très limitées de reclassement au-delà de 2018.

L'activité des services support devra s'adapter à celle des services et décroître progressivement également, selon les mêmes règles d'accompagnement des professionnels.

Mon avenir professionnel

Y a-t-il un risque de perte d'emploi ?	<p>Les professionnels de l'AP-HP bénéficient de la garantie légale de conserver un emploi correspondant à leur grade, à leurs qualifications et à leurs compétences.</p> <p>Des règles très précises protègent les droits des professionnels dans le cadre des réorganisations : le statut de la fonction publique et les règles propres à l'AP-HP (charte de mobilité notamment). Des règles existent également pour les agents contractuels.</p>
Quels sont les choix qui s'offrent aux agents ?	<p>Dans le cadre d'une réorganisation, chaque professionnel est accompagné dans son parcours, en tenant compte de sa situation individuelle. Pour les professionnels de Villiers-le-Bel, différentes possibilités :</p> <ul style="list-style-type: none">- La poursuite de l'activité sur site dans le secteur médico-social (EHPAD)- Une mobilité au sein des hôpitaux partenaires dans le cadre de l'accueil des activités médicales- Une mobilité au sein du GH- Une mobilité dans un autre Groupe Hospitalier de l'AP-HP- Une mobilité dans un autre établissement de santé ou médico-social- Une mobilité dans une structure de la fonction publique territoriale ou la fonction publique d'Etat- La reconversion professionnelle par un dispositif de formation spécifique- Le choix de l'indemnité de départ volontaire pour les personnels éligibles (<i>cf. fiche en annexe</i>)- Le départ à la retraite pour les personnels éligibles <p>Pour une mobilité au sein de l'AP-HP, vous ferez l'objet d'un changement d'affectation.</p> <p>La mobilité au sein des hôpitaux partenaires s'effectuera dans le cadre d'une mise à disposition (<i>cf. fiche en annexe</i>).</p> <p>La mobilité au sein de tout autre établissement de santé ou médico-social s'effectuera par voie de mutation (<i>cf. fiche en annexe</i>).</p> <p>La mobilité au sein de la fonction publique territoriale ou d'Etat s'effectuera par la voie du détachement (<i>cf. fiche en annexe</i>).</p> <p>Certains professionnels seront également concernés par un congé spécifique (congé parental par exemple) ou un changement de position statutaire (demande de disponibilité par exemple). Ils bénéficieront d'un accompagnement lors de leur demande de réintégration à l'AP-HP le moment venu.</p> <p>Selon vos choix de mobilité, de nombreux dispositifs d'accompagnement existent et seront proposés selon les souhaits exprimés par chacun.</p>
Qu'est-ce qui va changer pour les agents ?	<p>Les agents de l'AP-HP conserveront leur statut (statut de la fonction publique hospitalière et spécificités statut AP-HP) s'ils rejoignent un établissement partenaire par le biais de la mise à disposition, ou s'ils sont affectés au sein du Groupe Hospitalier ou l'AP-HP.</p> <p>Néanmoins, quelle que soit la structure qu'ils choisiront de rejoindre, ils intégreront de nouvelles règles d'organisation et de fonctionnement, propres au service et à l'établissement concernés. Elles seront détaillées lors des propositions de fiches de postes qui seront faites.</p>

<p>Qu'est-ce que la Mise à disposition (MAD) ?</p>	<p>C'est une des positions statutaires du fonctionnaire, qui lui permet de conserver son statut AP-HP tout en travaillant au sein d'une autre structure. Cela signifie qu'il reste rémunéré par l'AP-HP et tout ce qui relève du statut reste inchangé (carrière, avancement d'échelon et de grade, droit à la retraite, etc.).</p>
<p>Quand la cellule de mobilité va-t-elle proposer des fiches de poste ?</p>	<p>A l'automne, selon le calendrier des différents mouvements d'activités, chaque professionnel se verra proposer un accompagnement dans son parcours par la présentation de fiches de postes précises.</p>
<p>Des postes dans des hôpitaux de l'AP-HP seront-ils proposés ?</p>	<p>Oui, tous les postes proposés sur les hôpitaux de l'AP-HP sont accessibles aux agents de Villiers-le-Bel.</p> <p>S'ils le souhaitent, un accompagnement particulier sera proposé. Une procédure d'affectation spécifique organisée par la cellule mobilité leur sera proposée.</p>
<p>Des postes seront-ils proposés en dehors de l'AP-HP et des sites partenaires ?</p>	<p>Une recherche de postes hors AP-HP et hôpitaux partenaires sera effectuée, afin d'accompagner des souhaits de mobilité spécifiques, au sein du département, ou d'autres départements.</p> <p>Un courrier d'accompagnement signé du Directeur Général sera joint aux demandes de mobilité des agents.</p>
<p>Y a-t-il une obligation de suivre le transfert de son service dans son établissement d'accueil ?</p>	<p>Aucun professionnel n'a l'obligation de suivre son service. Si la situation géographique ou la fiche de poste proposée ne lui conviennent pas, une nouvelle proposition sera faite par la cellule mobilité.</p>
<p>Est-il nécessaire de commencer à chercher du travail ailleurs ?</p>	<p>Chaque professionnel va être accompagné par la cellule mobilité, dans le respect des droits statutaires et des souhaits exprimés par chacun.</p> <p>Les agents sont néanmoins libres d'engager des démarches parallèles, mais sont invités à en informer la cellule et leur direction des ressources humaines, afin qu'elles puissent les conseiller (aide à la rédaction de CV, aide à l'entretien de recrutement, lettre de recommandation, etc.).</p>
<p>Un agent peut-il refuser de quitter le site ?</p>	<p>Des fiches de postes seront proposées dans les différents secteurs qui intéressent les agents, afin qu'ils fassent le choix qui leur convient le plus. Si un agent souhaite rester sur site après 2018, des fiches de poste correspondantes aux organisations du futur EHPAD seront proposées, dans la limite du nombre de postes à pourvoir.</p>
<p>De quel accompagnement les contractuels peuvent-ils bénéficier ?</p>	<p>Les contractuels bénéficieront des mêmes dispositions que les autres contractuels de l'AP-HP et ils seront précisément informés sur les conditions d'accès aux procédures mises en place pour la résorption de l'emploi précaire.</p> <p>En outre, les contractuels dont le contrat est supérieur à un an (à la date du 13 mai 2015) bénéficieront du dispositif d'accompagnement par la cellule mobilité. Ils ne pourront cependant pas bénéficier de la MAD, réservée aux stagiaires et aux titulaires.</p>

<p>De quel accompagnement les contractuels peuvent-ils bénéficier ? (suite)</p>	<p>Dans le cadre des crédits spécifiques dédiés à l'accompagnement des opérations de modernisation, les CDD peuvent bénéficier de formations de reconversion.</p> <p>Sous réserve des besoins du GH et des qualifications des personnels en CDD, il pourra être envisagé de positionner les agents en CDD sur des postes de remplacements d'agents ayant quitté le site. Chaque situation sera étudiée par le GH.</p>
<p>Quel avenir pour les personnels des fonctions support (office, restauration, nettoyage, services administratifs) ?</p>	<p>Les professionnels des services support et transversaux pourront bénéficier de propositions sur les établissements partenaires, s'ils en expriment le souhait.</p> <p>Ils seront prioritaires pour rejoindre le GH pendant cette période transitoire. Après l'échéance de 2018, les professionnels encore présents sur le site se verront proposer des postes sur le GH et l'AP-HP, voire sur le nouvel EHPAD.</p> <p>Les personnels des services support qui souhaiteraient une mobilité au sein de la fonction publique territoriale ou la fonction publique d'Etat seront accompagnés dans leurs démarches.</p>
<p>Les personnels de Villiers-le-Bel rejoindraient d'autres structures pourront-ils être affectés dans d'autres services que les services gériatriques ?</p>	<p>La coopération mise en place entre le GH et les établissements partenaires sur le territoire est plus large que les seules activités transférées, afin que les professionnels du site de Villiers-le-Bel puissent également bénéficier de propositions dans des services autres que gériatriques (pédiatrie, imagerie, urgences, etc.).</p>

Cellule d'accompagnement professionnel

Une fois les propositions de poste effectuées, sera-t-il possible pour les agents de Villiers-le-Bel de rencontrer les équipes d'accueil avant de s'engager ?	<p>Les établissements partenaires s'engagent avec l'AP-HP à recevoir les agents qui se pré-positionneront pour les rejoindre, afin qu'ils puissent confirmer ou infirmer leur choix.</p> <p>Des visites sur site seront organisées en lien avec la cellule mobilité et les DRH des sites d'accueil.</p>
Quels seront les critères de sélection pour les postes entre les agents de Villiers-le-Bel ?	<p>Les propositions se feront en lien avec la situation individuelle de chaque agent. Elles tiendront compte, selon les possibilités, de la situation personnelle (domicile, crèche, situation familiale, etc.).</p> <p>Les établissements partenaires ont une obligation de reprise des personnels concernés par l'activité transférée. Cette obligation ne peut en aucun cas être soumise à transmission des feuilles de notation, de carte Gestime, ou tout autre élément de la carrière ou du dossier administratif de l'agent.</p> <p>Les agents qui le souhaitent peuvent cependant transmettre ces éléments au site d'accueil.</p> <p>Dans le cas où plusieurs agents de Villiers-le-Bel se positionneraient sur le même poste, la sélection sera effectuée en fonction de critères validés conjointement par l'AP-HP et les établissements d'accueil.</p>
Combien de postes proposera-t-on aux agents ? Que se passera-t-il si un agent refuse trois postes ?	<p>Un maximum de trois postes sera proposé aux agents. Si aucun des trois postes ne convient, la cellule mobilité aidera l'agent dans sa recherche personnelle de poste, dans la mesure des postes disponibles et du profil de l'agent.</p>

Formation et reconversion professionnelle

Quelles sont les modalités de prise en charge des formations ?	<p>Différentes modalités de prise en charge existent :</p> <ul style="list-style-type: none">• promotion professionnelle• congé formation• action de conversion <p>Des enveloppes spécifiques et exceptionnelles sont consacrées par le GH et l'Agence Régionale de Santé pour financer des formations et des reconversions des professionnels de Villiers-le-Bel.</p> <p>Ces différentes possibilités sont à étudier avec le gestionnaire formation et la référente mobilité du GH vers qui vous serez orientés par la cellule mobilité.</p>
Une formation dans une école hors AP-HP peut-elle être prise en charge ?	<p>En cas de réussite à un concours d'entrée en école de la fonction publique hospitalière hors AP-HP, la prise en charge financière sera réalisée dans le cadre du dispositif de financement des actions de conversion.</p> <p>Sont pris en charge les frais de scolarité, le traitement brut et les charges patronales dans la limite de trois ans maximum de scolarité.</p> <p>L'agent est maintenu en position d'activité et son dossier administratif est géré par son GH. Il reste agent de l'AP-HP pendant toute sa formation.</p>
Quel impact aura la transformation du site sur les formations en cours ou déjà acceptées ?	<p>Les formations déjà en cours, ou pour lesquelles les agents ont déjà reçu un accord ne sont pas remises en cause. Les demandes de formation doivent néanmoins être cohérentes avec le projet professionnel de l'agent (notamment en cas de départ pour un autre établissement).</p>
Quel impact aura la transformation du site sur les agents ayant réussi le concours IFSI dans le cadre de la promotion professionnelle ?	<p>Les agents ayant réussi le concours d'IFSI dans le cadre de la promotion professionnelle seront rattachés au GH.</p> <p>Les agents ayant réussi le concours IFSI et devant revenir dans leur hôpital d'appartenance pendant la période estivale reviendront sur le GH qui procèdera à leur affectation en fonction des besoins des services.</p>
Des formations courtes ou des remises à niveau seront-elles proposées aux agents, par exemple pour les aider à préparer le concours IFSI ?	<p>Des formations courtes seront proposées sur site pour préparer les professionnels inscrits à un concours (IFAS, IFAP, IFSI, IFCS, etc.). Les dates de sessions seront proposées très rapidement, en accord avec le calendrier des prochains concours.</p>

<p>Si un agent part en MAD dans un des établissements de coopération, pourra-t-il encore accéder aux concours AP-HP, et hors AP-HP ?</p>	<p>L'accès aux concours d'entrée en école à l'AP-HP est toujours possible. L'avis de prise en charge sera donné par l'AP-HP.</p> <p>Pour les concours d'entrée dans une école hors AP-HP, le financement se fera en fonction des dispositifs financiers en vigueur à la date de la demande.</p> <p>Pour les professionnels mis à disposition d'autres établissements, l'établissement d'accueil prend en charge les formations organisées dans le cadre de son plan de formation.</p> <p>Les actions préalablement entamées (promotion professionnelle et reconversion) sont prises en charge par l'AP-HP ou le fonds d'intervention régional, selon les situations.</p>
---	--

Mes choix de carrière

<p>Vous pensez à prendre un congé parental ...</p>	
<p>Vous pensez demander à partir en disponibilité ...</p>	<p>La direction des ressources humaines est à disposition des agents pour les conseiller dans leurs démarches de carrière (demande de congé spécial, changement de position statutaire, etc.).</p>
<p>Vous ne savez plus si vous devez demander votre prolongation d'activité ...</p>	<p>Ces questions relèvent d'un choix personnel mais la cellule mobilité est à leur disposition s'ils font le choix de demeurer sur le site et d'être accompagnés dans leurs démarches ultérieures.</p>
<p>Vous avez une opportunité professionnelle ailleurs : l'acceptez-vous ?</p>	<p>C'est un choix personnel, en fonction des opportunités qui peuvent se présenter. Les agents peuvent néanmoins en discuter préalablement avec leur conseiller mobilité carrière ou la cellule mobilité.</p> <p>En tout état de cause, le GH pourra imposer un délai de trois mois maximum avant de laisser partir un agent.</p>
<p>Serait-il possible de cumuler activités à l'AP-HP et activité dans le privé ? (activité libérale, événementiel par exemple ?)</p>	<p>Le cumul d'emploi est soumis à une réglementation précise et limitative. Pour plus de précisions, il appartient aux agents de se rapprocher de leur direction des ressources humaines.</p>

Indemnité de départ volontaire et retraite

Un agent proche de la retraite, peut-il choisir de partir avec une IDV (Indemnité de Départ Volontaire) ?	<p>Les agents à plus de deux ans de la retraite peuvent bénéficier d'une IDV.</p> <p>Il est possible de quitter l'AP-HP avec une IDV et de partir en retraite ensuite. Attention, dans ce cas, cependant, la retraite ne sera pas à taux plein. Une personne ayant déjà droit à une retraite à taux plein ne peut pas bénéficier d'une IDV.</p> <p>Des journées d'information « retraite » seront régulièrement proposées par le Centre de Services Partagés de l'AP-HP, afin de proposer aux agents intéressés des simulations précises.</p>
Un agent proche de la retraite, peut-il rester sur le site jusqu'à la fin de sa carrière ?	<p>Pour les personnes pouvant prendre leur retraite d'ici 2018, le maintien dans l'établissement pourra être envisagé au cas par cas, en fonction des postes disponibles.</p>
Un agent qui choisit de partir avec une IDV, peut-il revenir à l'AP-HP après 5 ans ?	<p>Un agent ayant bénéficié d'une IDV qui souhaiterait revenir à l'expiration des 5 ans entre dans un processus de recrutement classique (à l'AP-HP ou fonction publique hospitalière hors AP-HP ou autre fonction publique).</p>

Retraite

Comment valider ses années d'études pour la retraite ?	<p>Un agent peut demander à valider ses années d'études afin de bénéficier de trimestres supplémentaires et améliorer le montant de sa retraite. Cette validation donne lieu au versement de cotisations.</p> <p>Elle doit être demandée dans les 2 ans qui suivent la date de notification de la titularisation.</p> <p>Il est possible de racheter :</p> <ul style="list-style-type: none">- au minimum 1 trimestre d'études (c'est-à-dire toute période d'études de 90 jours consécutifs)- au maximum 12 trimestres <p>On ne peut racheter qu'un nombre entier de trimestres.</p> <p>Les périodes d'études peuvent être prises en compte :</p> <ul style="list-style-type: none">- soit pour le calcul de la pension de retraite- soit pour le calcul de la durée d'assurance- soit pour le calcul de la pension et de la durée d'assurance
---	---

Ma situation professionnelle dans mon nouvel établissement

Est ce qu'il va y avoir un changement en terme de rémunération ?	<p>L'AP-HP s'engage au maintien du statut AP-HP ou à son équivalence, afin qu'il n'y ait pas de différence sur le traitement de base (la part fixe) pour les professionnels rejoignant les établissements partenaires.</p> <p>Il peut y avoir des différences sur la part variable de la paye, selon les mêmes règles qu'aujourd'hui : le nombre de week-end réalisés, le nombre d'heures supplémentaires, etc, ...</p>
Un agent pourra-t-il faire autant d'heures supplémentaires que maintenant sur son prochain poste ?	<p>La possibilité pour les agents de faire des heures supplémentaires existe partout, néanmoins cela dépend, comme à Adelaïde Hautval aujourd'hui, des besoins du service. On ne peut donc pas garantir un nombre précis d'heures supplémentaires par mois.</p>
Les agents ayant un engagement de servir ou en poste fléché peuvent-ils bénéficier de la MAD ?	<p>Un agent ayant un engagement de servir ou en poste fléché peut bénéficier d'une MAD au même titre que les autres.</p> <p>Attention, la MAD ne doit pas être confondue avec la disponibilité. La disponibilité pour convenance personnelle a une durée maximale de dix ans (sauf exceptions). En cas de disponibilité, l'engagement de servir est suspendu, mais pas annulé.</p>

Mon organisation du travail dans mon nouvel établissement

Les agents conserveront-ils les mêmes horaires ?	Les agents conserveront leur statut, mais tout ce qui concerne l'organisation et le fonctionnement est propre à chaque structure.
Les agents conserveront-ils leur autorisation de dérogation d'horaire ?	Lorsque des fiches de poste seront proposées, les modalités précises de l'intégration (temps de travail, horaires, plannings, crèche, self, etc.) seront précisées. C'est un élément essentiel de l'accompagnement fourni par la cellule mobilité, afin que les agents fassent le choix qui leur correspond le plus.
Un agent sera-t-il toujours référent d'étage ?	

Ma qualité de vie au travail dans mon nouvel établissement

Y a-t-il une possibilité de conserver sa place en crèche ?	<p>Les professionnels travaillant à Villiers-le-Bel jusqu'en 2018, ainsi que ceux rejoignant les activités transférées sur les sites partenaires pourront toujours bénéficier de leur place en crèche à Adelaïde Hautval jusqu'en 2018. Les fiches de postes proposées aux professionnels préciseront à chaque fois les modalités d'accueil disponibles sur site.</p> <p>Un agent muté dans un établissement de l'AP-HP et qui choisit de mettre son enfant dans une crèche de l'AP-HP conserve bien sûr les tarifs préférentiels de l'AP-HP.</p> <p>Un agent qui choisit de partir en MAD dans un établissement de coopération, mais qui choisit de mettre son enfant dans une crèche de l'AP-HP, pourra bénéficier des tarifs préférentiels de l'AP-HP.</p> <p>Cependant, un agent qui choisit de mettre son enfant dans une crèche hors AP-HP ne bénéficiera plus des tarifs préférentiels.</p> <p>Toutefois, il est à noter qu'après 2018, les crèches de l'AP-HP seront alignées sur les mêmes tarifs CAF que les autres structures.</p>
Les agents seront-ils accompagnés en matière de logement ?	<p>Le service social du personnel reste à disposition des agents pour accompagner leurs démarches selon leurs souhaits de parcours professionnel.</p> <p>Par ailleurs, dans le cadre de la procédure de commission d'attribution des logements sur critères sociaux professionnels, sont pris en compte à la fois le critère de mobilité et le critère d'éloignement.</p> <p>L'AP-HP sera très attentive à la situation des agents d'Adelaïde Hautval.</p>

<p>Les agents seront ils accompagnés en matière de logement ? (suite)</p>	<p>Il est par ailleurs possible, sous réserve des conditions d'éligibilité, de monter un dossier de prime de déménagement et d'indemnité exceptionnelle de mobilité pour changement de résidence, le cas échéant.</p>
<p>Les personnels logés (garde administrative, garde technique) se verront-ils forcément proposer des postes avec gardes pour garder le bénéfice d'un logement ?</p>	<p>S'ils souhaitent conserver un poste logé, les recherches seront faites en priorité sur des postes logés, mais aucune garantie ne peut être donnée sur ce point.</p>
<p>Les agents bénéficieront ils de prestations d'un organisme d'œuvres sociales ?</p>	<p>En conservant le statut AP-HP, les agents continueront de bénéficier des prestations sociales de l'AGOSPAP.</p> <p>En rejoignant un établissement de santé autre que les établissements partenaires, ils bénéficieront de l'organisme d'œuvres sociales local (dont l'offre est souvent similaire à celle de l'AGOSPAP).</p>

Restrictions médicales et handicap

<p>Les restrictions médicales seront-elles prises en compte dans la nouvelle affectation ?</p>	<p>Les propositions de fiches de poste qui seront faites aux agents tiendront compte des inaptitudes médicales constatées par le médecin du travail.</p>
<p>La Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) sera-t-elle conservée ?</p>	<p>La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapée est un dispositif légal national qui se retrouve quelle que soit la structure d'accueil.</p>
<p>En cas de handicap reconnu, une aide particulière sera-t-elle apportée ?</p>	<p>Les personnels en situation de handicap pourront, à l'occasion d'une mobilité, faire l'objet de mesures destinées à compenser leur limitation d'aptitude dans leur nouveau poste.</p>

<p>Un agent reconnu travailleur handicapé et proche de la retraite pourra-t-il choisir de quitter l'AP-HP avec une IDV ?</p>	<p>Oui, il est possible de demander une IDV. Les demandes seront étudiées au cas par cas, en fonction de la situation particulière de chaque agent.</p> <p>Attention cependant, à l'impact d'une IDV sur la couverture sociale. Une IDV s'apparente en effet à une démission et la couverture sociale s'éteint au bout d'un an.</p>
---	---

Mon organisation personnelle

<p>Faut-il passer son permis de conduire ?</p>	<p>Il s'agit d'un choix personnel. La cellule mobilité ne peut pas se substituer à l'agent dans ces décisions, mais elle précisera au fur et à mesure le calendrier et les différentes possibilités de parcours professionnel, à partir des choix que exprimés par les agents. Des acteurs spécialisés des RH (service social notamment) peuvent également les accompagner.</p>
<p>Faut-il réfléchir à changer les enfants d'école à la rentrée 2016 ?</p>	
<p>Que faire si le conjoint est également à VLB ?</p>	<p>Si cette information est communiquée à la cellule mobilité, les deux situations pourront être gérées conjointement, afin que des propositions cohérentes puissent être faites.</p>

Annexes

La mise à disposition en questions

Personnel de l'AP-HP, je suis mis à disposition d'un autre établissement ...

Qui me verse ma rémunération ?	<p>L'AP-HP continue de vous verser, chaque mois, la rémunération correspondant à votre grade et votre échelon.</p> <p>Votre établissement d'accueil rembourse l'AP-HP du montant de cette rémunération, ainsi que des cotisations afférentes.</p>
Comment se déroule ma carrière ?	<p>Votre carrière poursuit son déroulement selon les conditions prévues par le statut particulier du corps auquel vous appartenez.</p> <p>Toutes les décisions relatives à votre carrière, notamment les avancements d'échelon et de grade, sont prises par l'AP-HP, après avis de la CAP compétente.</p>
De quelle commission administrative paritaire je relève ?	<p>Vous continuez de relever de la CAP compétente pour votre corps au sein de l'AP-HP.</p>
En matière d'organisation du travail, qui décide ?	<p>L'établissement d'accueil est compétent pour prendre les décisions relatives aux conditions d'organisation du travail et en particulier pour déterminer vos horaires, par exemple.</p> <p>Les demandes de temps partiel doivent être adressées à l'AP-HP qui sollicite l'avis de votre établissement d'accueil.</p>
Et pour mes congés ?	<p>Pour toute demande relative à vos congés (congés annuels, RTT), il convient de vous adresser à votre établissement d'accueil.</p> <p>Pour les autres congés (congé de solidarité familiale pour accompagner un proche en fin de vie, congé de présence parentale, etc.), c'est à l'AP-HP que les demandes doivent être transmises. Elles seront soumises à l'avis de votre établissement d'accueil.</p> <p>Si vous bénéficiez d'un congé bonifié, vous serez pris en charge par l'AP-HP.</p>
Combien de temps puis-je être placé en MAD ? La mise à disposition est prononcée par période de 3 ans, sans limite de durée totale.	<p>A tout moment, vous pouvez solliciter, soit votre réintégration dans l'un des établissements de l'AP-HP, soit votre intégration dans votre établissement d'accueil.</p> <p>La mise à disposition est prononcée par période de 3 ans renouvelables. A l'issue de ces trois ans, l'établissement d'accueil est tenu de vous proposer une intégration.</p> <p>Si vous ne souhaitez pas intégrer l'établissement d'accueil, la mise à disposition pourra se poursuivre dans les mêmes conditions selon les dispositions en vigueur pour les autres agents de la fonction publique hospitalière (contractuels et titulaires). Les règles concernant les repos hebdomadaires en vigueur dans l'établissement doivent être respectées.</p>

<p>A qui dois-je adresser mes certificats d'arrêts de travail ?</p>	<p>La gestion de votre absence pour maladie relève de la compétence de votre établissement d'accueil. Par contre, votre arrêt de travail doit être transmis à l'AP-HP qui assurera le lien avec l'établissement d'accueil.</p> <p>Les décisions de placement en congé de longue maladie ou congé de longue durée sont prises par l'AP-HP, après avis du comité médical.</p> <p>L'AP-HP est également compétente pour la reconnaissance des accidents de service et des maladies professionnelles, après rapport de l'établissement d'accueil et avis éventuel de la commission de réforme.</p>
<p>Comment suis-je évalué ?</p>	<p>Votre responsable hiérarchique au sein de l'établissement d'accueil vous reçoit en entretien individuel et établit un rapport sur votre manière de servir.</p> <p>Ce rapport vous est transmis afin que vous y portiez, le cas échéant, des observations. Il est également transmis à l'AP-HP, qui fixe votre note.</p> <p>Votre fiche de notation vous est adressée par l'AP-HP. Un recours est possible devant la CAP de l'AP-HP.</p>
<p>Comment cela se passe-t-il si je veux suivre une formation ?</p>	<p>L'établissement d'accueil doit prévoir des formations pour les agents mis à disposition et vous proposer les formations utiles à l'exercice de vos fonctions.</p> <p>Pour la mise en œuvre du Droit individuel à la formation (DIF), ou le bénéfice d'un congé de formation professionnelle (CFP), d'un congé pour bilan de compétences, ou d'un congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE), votre demande devra être adressée à l'AP-HP, après avis de votre établissement d'accueil.</p>
<p>Où voterai-je pour les élections professionnelles ?</p>	<p>En tant que personnel mis à disposition d'un autre établissement, vous continuez à être électeur et éligible à l'AP-HP, lors des scrutins relatifs aux commissions administratives paritaires.</p> <p>En revanche, pour la désignation des représentants au comité technique d'établissement, c'est au sein de votre établissement d'accueil que vous voterez.</p>
<p>Dois-je prendre les jours épargnés dans mon CET, avant de rejoindre mon établissement d'accueil ?</p>	<p>En cas de mise à disposition, vous conservez le bénéfice de votre CET, qui vous suit dans votre nouvel établissement.</p>

La mutation

Il existe 2 types de mutation :

- **la mutation interne** : elle consiste à changer d'affectation au sein de l'AP-HP. Elle a lieu à votre demande ou à l'initiative de votre GH.
- **la mutation externe** : elle consiste à changer d'emploi, au sein de la fonction publique hospitalière, sans changer de grade, ni d'échelon, ni de corps d'appartenance. Elle est prononcée à votre demande.

Vous pouvez être muté dans un établissement de santé public hors AP-HP ou dans un établissement médico-social (personnes âgées (EHPAD), personnes handicapées, petite enfance, adultes ou enfants en difficulté).

Vous pouvez vous rendre directement sur les sites internet des CHU, des centres hospitaliers, ou des établissements médico-sociaux, qui publient leurs offres d'emploi en ligne.

Quel est le principe de la mutation externe ?

La mutation externe consiste en une démission de votre GH et en un recrutement à la même date par l'établissement d'accueil. Elle entraîne une rupture de lien avec l'AP-HP, tout en garantissant la continuité de votre carrière.

Qui sont les bénéficiaires de la mutation externe ?

Seuls les fonctionnaires titulaires en activité peuvent être mutés dans un autre établissement. Les fonctionnaires stagiaires ne peuvent exercer ce droit.

Quelle est la procédure de mutation externe ?

Vous demandez votre mutation par écrit à votre GH, en précisant la date de mutation souhaitée. L'absence de réponse de votre GH pendant 2 mois, à partir de la date de sa réception vaut acceptation de la mutation.

Votre GH et l'établissement d'accueil se mettent d'accord sur la date d'effet de la mutation, en tenant compte de leurs contraintes. Si la date de mutation n'est pas décidée d'un commun accord, votre GH ne peut s'opposer à votre départ au-delà d'un délai de 3 mois, sauf si des nécessités de service le justifient.

La mutation est prononcée par l'établissement d'accueil et prend la forme d'un arrêté de nomination par voie de mutation. Votre GH rend un arrêté de radiation.

<p>Quelle est la procédure de mutation externe ? (suite)</p>	<p>Si vous souhaitez bénéficier d'une mutation, alors que vous avez souscrit un engagement de servir, votre établissement d'accueil devra rembourser à l'AP-HP, les traitements et charges financés pendant la durée de la formation, au prorata du temps restant à accomplir jusqu'à la fin de cet engagement.</p> <p>Dans certains cas particuliers, le remboursement des frais sera pris en charge par le fonds pour l'emploi hospitalier (<i>mutation suite à une opération de réorganisation, ou pour rapprochement de conjoint, ou pour rapprochement d'un enfant placé, en raison de son handicap ou de son état de santé, dans une institution spécifique</i>).</p>
<p>Quelles sont les conditions de la mutation ?</p>	<p>Votre carrière, vos congés, votre formation, votre évaluation et votre notation et votre rémunération sont gérés par l'établissement au sein duquel vous êtes muté.</p> <p>Vous êtes soumis aux règles d'organisation de cet établissement : horaires, organisation du travail,</p> <p>Vous êtes placé sous l'autorité des supérieurs hiérarchiques du service dans lequel vous exercez.</p>
<p>Quelles sont conséquences de la mutation externe sur ma carrière ?</p>	<p>La mutation n'a aucune incidence sur votre grade, votre échelon et votre ancienneté, qui sont repris sans changement dans le nouvel emploi.</p> <p>Si vous changez d'établissement en cours d'année, vous conservez les droits à congés de l'année en cours, qui vous seront octroyés par l'établissement d'accueil, après appréciation des nécessités de service.</p> <p>Votre GH et votre établissement d'accueil peuvent néanmoins s'entendre pour que vous soldiez une partie de vos congés avant votre mutation, ou que vous les déposiez sur votre compte épargne temps (CET), si vous en avez un.</p> <p>Les jours épargnés sur votre CET au sein de l'AP-HP vous suivent dans votre établissement d'accueil, où ils peuvent être utilisés.</p> <p>Les droits acquis au titre du droit individuel à la formation peuvent être invoqués auprès de votre établissement d'accueil.</p>
<p>Quelles sont les conséquences de la mutation externe sur ma rémunération ?</p>	<p>La mutation n'a pas d'incidence sur le traitement indiciaire de base et le supplément familial de traitement.</p> <p>En revanche, des éléments de rémunération, comme la bonification indiciaire ou le régime indemnitaire peuvent être modifiés ou supprimés, du fait de la mutation, en fonction du nouvel emploi que vous occuperez.</p> <p>C'est également le cas d'avantages liés au statut particulier de l'AP-HP (<i>prise en charge de la 1/2 cotisation ouvrière notamment</i>).</p>

Le détachement

Le détachement est la position du fonctionnaire, qui placé hors de son corps d'origine, continue à bénéficier, dans ce corps de ses droits à l'avancement et à la retraite. Le détachement est prononcé à la demande du fonctionnaire. Le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement, à l'exception de certaines dispositions.

Quels sont les principes du détachement ?

Chaque fonctionnaire appartient à un corps ou un cadre d'emplois classé en catégorie A, B et C. Dans ce corps ou cadre d'emplois, il est titulaire d'un grade et dans ce grade, d'un échelon.

Les corps ou cadres d'emplois regroupent des fonctionnaires soumis à un même ensemble de règles appelé statut particulier.

Le corps concerne la fonction publique d'État (FPE) et la fonction publique hospitalière (FPH).

Le cadre d'emplois concerne la fonction publique territoriale (FPT).

Le corps ou cadre d'emplois dans lequel vous souhaitez être détaché doit être de même catégorie (A – B – C) que celui d'origine.

Ils doivent être de niveau comparable au regard des conditions de recrutement, ou du niveau des missions définies par leurs statuts particuliers.

Les conditions de recrutement comparables regroupent :

- le niveau de qualification ou de formation requis pour l'accès au corps ou cadre d'emplois (ex. : *diplôme de l'enseignement supérieur, diplôme d'études paramédicales*)
- le mode de recrutement dans le corps ou cadre d'emplois (*concours, recrutement direct*)
- et les conditions de recrutement par promotion interne

Les missions doivent être comparées au regard de leur nature, c'est-à-dire :

- de leurs caractéristiques générales
- du type de fonctions auxquelles elles donnent accès (*fonctions techniques, administratives, ...*)
- et du type d'activités ou de responsabilités exercées (encadrement, gestion, expertise, coordination, exécution, etc, ...), quelle que soit la filière professionnelle dans laquelle elles s'inscrivent (administrative, technique, logistique, etc , ...)

Exemple : un adjoint des cadres hospitaliers peut demander un détachement dans le corps des contrôleurs du Trésor Public.

La similitude entre corps ou cadre d'emplois d'origine et d'accueil ne s'applique toutefois pas en cas de détachement pour stage.

Si vous appartenez à un corps dont au moins l'un des grades d'avancement est accessible par concours, vous pouvez être détaché dans un corps ou cadre d'emplois de niveau différent.

Vous pouvez, à votre demande, ou avec votre accord, être détaché dans un corps ou cadre d'emplois, dont les conditions de recrutement sont moins élevées ou moins restrictives, que celles de votre corps ou cadre d'emplois d'origine.

Vous ne pouvez toutefois être détaché dans un grade de catégorie inférieure à celle du grade que vous détenez dans votre corps d'origine (A, B, C). Il n'est donc pas possible d'être détaché en catégorie B lorsqu'on est titulaire d'un grade de catégorie A.

Quels sont les corps ou cadres d'emplois accessibles en détachement ?

Vous pouvez être détaché dans un corps et cadre d'emplois des 3 fonctions publiques, y compris lorsque leur statut particulier ne le prévoit pas ou comporte des dispositions contraires.

Vous ne pouvez pas être détaché dans :

- les corps de l'État comportant des attributions juridictionnelles (conseillers des tribunaux administratifs, des chambres régionales des comptes, etc, ...)
- les corps ou cadres d'emplois dont l'exercice des fonctions est subordonné à la possession d'un titre ou d'un diplôme spécifique que vous ne détenez pas (*professions paramédicales, par exemple*)

Quels sont les différents cas de détachement ?

Les différents cas de détachement sous réserve des nécessités de service sont :

Objet du détachement
Emploi dans une autre fonction publique (FPE ou FPT)
Emploi dans une entreprise publique ou un groupement d'intérêt public et/ou pour y faire des travaux de recherche d'intérêt national
Emploi dans un organisme privé assurant des missions d'intérêt général
Participation à une mission de coopération internationale
Enseignement à l'étranger
Mission d'intérêt public à l'étranger ou auprès d'une ONG, ou de coopération internationale, ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international
Emploi auprès d'un parlementaire en France ou européen français
Engagement dans l'armée française, ou activité dans la réserve opérationnelle
Emploi dans l'administration d'un autre pays de l'EEE
Emploi dans une entreprise liée à un établissement hospitalier par un contrat public
Emploi dans une ARS
Emploi dans un groupement de coopération sanitaire, ou un groupement de coopération sociale ou médico-sociale
Emploi dans un groupement d'intérêt public, un groupement d'intérêt économique, un groupement de coopération sanitaire ou une fédération médicale inter-hospitalière assurant des actions de coopération
Emploi auprès du Défenseur des droits, à la CNIL, au CSA

D'autres détachements sont accordés de droit : exercice d'un mandat syndical, reclassement professionnel, ...

<p>Quelle est la démarche à suivre pour bénéficier d'un détachement ?</p> <p>Sites internet</p> <p>Emplois Fonction publique d'Etat Bourse interministérielle de l'emploi public www.biep.fonction-publique.gouv.fr</p> <p>Emplois Fonction publique territoriale www.emploi-territorial.fr</p> <p>Centre national de la fonction publique territoriale www.cnfpt.fr</p> <p>Centres de gestion territoriaux www.centresdegestion.org</p>	<p>Vous postulez tout d'abord aux offres disponibles sur une bourse de l'emploi de la fonction publique de l'Etat ou territoriale, ou sur tout autre organisme proposant des postes à pourvoir par la voie du détachement (cf.3).</p> <p>Vous adressez directement votre candidature, selon les modalités précisées dans l'annonce.</p> <p>Si votre candidature est retenue, vous formulez par écrit une demande de détachement auprès de la Direction des ressources humaines de votre GH. La demande précise la date de début et la durée du détachement souhaitées.</p> <p>La Commission administrative paritaire (CAP) compétente pour la collectivité d'accueil sera sollicitée pour avis.</p> <p>Votre GH ne peut s'opposer à votre détachement, mais il peut exiger le respect d'un préavis maximal de trois mois, pour nécessités de service.</p> <p>Une fois votre demande acceptée par votre GH et validée par votre collectivité d'accueil, votre détachement peut être prononcé.</p> <p>Un arrêté de mise en détachement pris par votre GH et un arrêté de nomination par voie de détachement dans la collectivité d'accueil officialiseront votre nouvelle situation administrative.</p>
<p>Quelles sont les conditions du détachement ?</p>	<p>Pendant la durée de votre détachement, vous êtes soumis aux règles d'organisation de votre établissement ou organisme d'accueil : horaires, organisation du travail, ...</p> <p>Vous êtes placé sous l'autorité des supérieurs hiérarchiques de votre service d'accueil.</p>
<p>Quelle rémunération percevrai-je ?</p>	<p>Pendant la durée de votre détachement, vous percevez la rémunération de votre emploi d'accueil et vous êtes rémunéré par votre établissement ou organisme d'accueil.</p> <p>Vous bénéficiez du régime indemnitaire prévu pour cet emploi, dans l'établissement ou l'organisme d'accueil.</p>

Comment se déroule ma carrière ?

Exemple : vous êtes infirmière hospitalière, vous pouvez être détachée dans un emploi d'infirmière territoriale auprès d'un EHPAD (établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes).

Dans ce cas, vous êtes rémunérée par l'EHPAD, sur la base d'un indice égal ou immédiatement supérieur à celui que vous déteniez en qualité d'infirmière hospitalière et vous bénéficiez du déroulement de carrière afférent aux grilles indiciaires de la Fonction publique territoriale.

Votre carrière d'infirmière hospitalière continue également à se dérouler. Vous continuez à bénéficier des avancements d'échelon dans votre établissement d'origine (AP-HP).

Vous ne perdez pas vos droits à avancement pendant cette période de détachement.

- **Classement dans le nouveau grade**

En tant que fonctionnaire détaché, vous êtes classé dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil, à un grade équivalent à votre grade d'origine.

En l'absence de grade équivalent, vous êtes classé dans le grade dont l'indice sommital est le plus proche de celui de votre grade d'origine.

- **Classement dans le nouvel échelon**

Dans votre nouveau grade, vous êtes classé à l'échelon comportant un indice égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui que vous déteniez.

Vous conservez votre ancienneté d'échelon, sous certaines conditions.

- **Avancement et promotion interne**

Vous conservez votre droit à l'avancement d'échelon dans votre corps d'origine. C'est le principe de la double carrière.

- **Comparatif des carrières pour le renouvellement, la réintégration, l'intégration**

Le renouvellement du détachement s'effectue dans les mêmes conditions que le détachement initial, au vu des grade et échelon atteints les plus favorables, après un comparatif entre le corps d'accueil et le corps d'origine.

Il en est de même pour la réintégration dans votre corps d'origine, ou l'intégration définitive dans le corps d'accueil.

En cas de réintégration, lorsque le grade le plus favorable est celui atteint dans le corps ou cadre d'emplois de détachement et que votre corps d'origine ne dispose pas d'un grade équivalent, vous êtes reclassé dans le grade dont l'indice sommital est le plus proche de l'indice sommital du grade de détachement.

Vous êtes classé, dans ce grade, à l'échelon comportant un indice égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui détenu dans le grade de détachement.

Vous conservez, sous certaines conditions, votre ancienneté d'échelon dans la limite de la durée moyenne d'avancement d'échelon dans le grade de détachement.

Il en est de même en cas d'intégration définitive dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil.

<p>De quelle Caisse de retraite est-ce que je dépends ?</p>	<p>Vous continuez à cotiser auprès de la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL).</p> <p>Si vous êtes détaché dans un emploi conduisant à pension de la CNRACL (fonction publique territoriale), ou relevant du code des pensions civiles et militaires de retraite (fonction publique d'Etat), la retenue pour pension est calculée sur le traitement afférent à l'emploi de détachement.</p> <p>L'établissement ou la collectivité auprès duquel vous êtes détaché est redevable envers la CNRACL d'une contribution pour la constitution de vos droits (excepté pour une collectivité ou un établissement de la fonction publique territoriale qui relèvent également de la CNRACL).</p>
<p>Comment suis-je évalué et noté ?</p>	<p>En cas de détachement de longue durée, vous êtes évalué et vous bénéficiez d'un entretien professionnel conduit par votre supérieur hiérarchique direct dans votre établissement ou organisme d'accueil.</p> <p>En l'absence d'évaluation professionnelle, vous êtes noté par votre chef de service. Le compte rendu de l'entretien professionnel et/ou la fiche de notation sont transmis à votre établissement d'origine (en l'occurrence, votre GH).</p> <p>En cas de détachement de courte durée, le chef de service dans votre établissement ou organisme d'accueil transmet à votre établissement d'origine (votre GH), à l'expiration du détachement, une appréciation sur votre activité. Cette appréciation vous est communiquée.</p> <p>En cas de détachement hors fonction publique, vous êtes évalué par votre établissement d'origine (GH) au vu d'un rapport établi par votre supérieur hiérarchique direct dans votre établissement ou organisme d'accueil.</p> <p>Ce rapport, rédigé après un entretien individuel, vous est transmis préalablement, pour y porter vos observations.</p> <p>En l'absence d'évaluation professionnelle, vous êtes noté par votre établissement d'origine (GH) au vu de ce rapport.</p>
<p>Quelle est la durée d'un détachement ?</p>	<p>Le détachement est de courte ou de longue durée. Il est révocable.</p> <p>Le détachement et son renouvellement sont soumis à l'avis de la CAP.</p> <p>Le détachement de courte durée est de 6 mois maximum non renouvelables. Ce délai est porté à 1 an en cas de détachement à l'étranger ou en outre-mer.</p> <p>Sauf exception, le détachement de longue durée est de 5 ans maximum, renouvelables par périodes de 5 ans maximum.</p> <p>Toutefois, à la fin des 5 ans de détachement, une proposition d'intégration dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil vous est obligatoirement adressée.</p> <p>Votre détachement n'est renouvelé que si vous refusez la proposition d'intégration.</p>

Dans quelles conditions mon détachement est-il renouvelé ?

Pour renouveler votre détachement, vous demandez à votre GH et à votre établissement ou organisme d'accueil, 3 mois au moins avant la fin de votre détachement, le renouvellement, ou votre réintégration dans votre corps d'origine.

La structure d'accueil fait connaître sa décision de renouvellement ou non ou sa proposition d'intégration 2 mois au moins avant la fin de votre détachement.

Si le renouvellement de votre détachement est refusé en l'absence de faute professionnelle, vous êtes réintégré. En l'absence d'emploi vacant, vous êtes placé en disponibilité d'office jusqu'à votre réintégration.

En l'absence de demande de renouvellement ou de réintégration dans le délai prévu, vous êtes réintégré. En l'absence d'emploi vacant, vous êtes placé en disponibilité d'office jusqu'à votre réintégration.

Si votre demande de renouvellement a été formulée 3 mois à l'avance et que la structure d'accueil n'a pas formulé de refus dans le délai imparti, elle continue à vous rémunérer, jusqu'à votre réintégration à la 1^{ère} vacance d'emploi dans votre corps d'origine, si votre établissement d'origine (AP-HP) ne peut pas vous réintégrer immédiatement.

Que se passe-t-il à l'issue de mon détachement ?

Si vous n'êtes pas intégré dans le corps ou cadre d'emplois de détachement, plusieurs situations se présentent :

- **Fin anticipée à la demande de l'établissement ou l'organisme d'accueil**

L'établissement ou l'organisme d'accueil qui demande la fin anticipée de votre détachement, en l'absence de faute professionnelle, continue de vous rémunérer, au plus tard jusqu'à la date de fin du détachement initialement prévue, si vous ne pouvez être réintégré à l'AP-HP, faute d'emploi vacant.

En l'absence de proposition d'emploi durant cette période, vous êtes placé en disponibilité d'office, jusqu'à votre réintégration sur l'un des 3 premiers emplois vacants de votre grade.

- **Fin anticipée à votre demande**

Si vous demandez la fin anticipée de votre détachement, en l'absence d'emploi vacant, vous êtes placé en disponibilité d'office, jusqu'à votre réintégration sur l'un des 3 premiers emplois vacants de votre grade.

Vous devez formuler votre demande au moins 3 mois à l'avance.

- **Fin anticipée à la demande de l'établissement d'origine**

Si votre GH demande la fin anticipée de votre détachement, il vous réintègre dans un emploi de votre grade. Il doit en faire la demande à l'établissement ou l'organisme d'accueil au moins 3 mois avant la date voulue.

- **Réintégration à la date prévue**

À l'issue d'un détachement de courte durée, vous êtes obligatoirement réaffecté dans votre emploi antérieur.

Si à l'issue d'un détachement de longue durée, vous ne pouvez réintégrer votre établissement d'origine (AP-HP) faute d'emploi vacant, vous êtes placé en disponibilité d'office jusqu'à votre réintégration sur l'un des 3 premiers emplois vacants de votre grade. Vous devez demander votre réintégration au moins 3 mois à l'avance.

Que se passe-t-il à l'issue du détachement ? (suite)

Il est tenu compte, lors de votre réaffectation, du grade et de l'échelon que vous avez atteints, ou auxquels vous pouvez prétendre à la suite de la réussite à un concours, ou à un examen professionnel ou de l'inscription sur un tableau d'avancement au titre de la promotion au choix dans le corps ou cadre d'emplois de détachement, sous réserve qu'ils vous soient plus favorables.

Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables, si le détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité n'est pas suivi d'une titularisation.

Si vous refusez l'emploi proposé, vous êtes placé d'office en position de disponibilité.

Vous ne pouvez alors être nommé à l'emploi auquel vous pouvez prétendre, ou à un emploi équivalent, que lorsqu'une vacance est budgétairement ouverte dans votre établissement d'origine (AP-HP).

Si aucun emploi correspondant à votre grade n'est vacant dans votre établissement d'origine (AP-HP), vous êtes placé en disponibilité d'office. Vous bénéficiez alors d'une priorité de recrutement sur tout emploi correspondant à votre grade.

Puis-je être intégrée directement dans un autre corps ou cadre d'emplois ?

L'intégration directe constitue une nouveauté depuis la parution de la Loi du 3 août 2009 relative à la mobilité dans la Fonction Publique.

C'est une nouvelle modalité de recrutement, qui permet à un fonctionnaire de changer de Fonction Publique, sans passer par une période de détachement. Elle n'est possible que dans un cadre d'emplois de niveau comparable à celui de votre corps d'origine, ce niveau étant apprécié au regard des conditions de recrutement ou de la nature des missions.

Vous postulez selon les mêmes modalités que celles prévues pour le détachement.

La disponibilité

La disponibilité est la situation de l'agent qui se trouve placé temporairement, hors de son administration d'origine et qui cesse de bénéficier, durant cette période, de sa rémunération et de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Quels sont les principes de la disponibilité sous réserve des nécessités de service ?

Il existe 2 types de disponibilité :

- La disponibilité d'office
 - pour raisons de santé
 - en attente de réintégration (*fin de détachement, fin de disponibilité sur demande en l'absence d'emploi vacant ou en cas de refus de l'emploi proposé*)
- La disponibilité sur demande :
 - de droit
 - sous réserve des nécessités de service

Il n'y a pas de durée minimale prévue. L'AP-HP peut exiger un préavis de 3 mois maximum.

Qui sont les bénéficiaires de cette disponibilité ?

Seuls les fonctionnaires titulaires peuvent bénéficier d'une disponibilité. Les agents stagiaires peuvent demander un "congé sans traitement".

Quels sont les différents cas de disponibilité sur demande ?

La disponibilité sur demande, sous réserve des nécessités de service peut être accordée pour les motifs suivants :

Motif de la disponibilité	Durée de la disponibilité
Convenances personnelles	3 ans maximum renouvelable dans la limite de 10 ans sur l'ensemble de la carrière
Études ou recherches présentant un intérêt général	3 ans maximum renouvelable 1 fois
Créer ou reprendre une entreprise	2 ans maximum
Exercer une activité dans un organisme international (dans la fonction publique hospitalière)	3 ans renouvelable 1 fois

Il vous appartient de demander par écrit votre mise en disponibilité, en précisant la durée et la date souhaitée de mise en disponibilité.

<p>Quelle est la procédure de demande de disponibilité ?</p>	<p>Vous devez adresser à la Direction des ressources humaines de votre GH, 3 mois avant la date souhaitée, une lettre recommandée avec accusé de réception, précisant la date d'effet, la durée et les motifs de votre demande de disponibilité.</p> <p>Il n'y a pas de durée minimale prévue.</p> <p>Sauf dans le cas d'une disponibilité de droit, l'AP-HP peut refuser votre demande pour nécessité de service, ou exiger un préavis de 3 mois maximum.</p> <p>Le silence, ou l'absence de réponse de votre GH pendant 2 mois, à compter de la réception de votre demande vaut acceptation.</p>
<p>Quelles sont les incidences de la disponibilité sur ma carrière et ma rémunération ?</p>	<p>Pendant votre disponibilité, vous n'êtes plus en position d'activité et vous perdez le bénéfice de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - vos droits à l'avancement d'échelon et de grade - vos droits à la retraite - vos droits à rémunération - vos droits statutaires en matière de congé maladie, longue maladie et longue durée <p>Pendant cette période, vous ne pouvez pas vous présenter aux concours internes de la fonction publique.</p> <p>Vous ne pouvez pas bénéficier des congés réservés aux agents en activité.</p> <p>Vous conservez toutefois vos liens d'appartenance administrative à l'AP-HP, le bénéfice de votre grade, vos droits à l'avancement et à la retraite acquis avant votre disponibilité et l'obligation de respecter les obligations de votre statut.</p> <p>En matière de retraite, les périodes de disponibilité ne sont pas prises en compte. N'étant plus rémunéré, vous ne cotisez plus à votre caisse de retraite (CNRACL).</p> <p>Aucun texte ne prévoit que vous puissiez néanmoins continuer à cotiser de manière volontaire à la CNRACL, ou à une autre caisse de retraite.</p> <p>Si vous exercez une activité professionnelle pendant votre disponibilité, vous acquérez des droits à pension auprès du régime de retraite dont relève cette activité.</p> <p>De même, si vous êtes en disponibilité pour création ou reprise d'entreprise, vous acquérez des droits à pension auprès du régime de retraite dont vous relevez selon votre statut (gérant, salarié, etc, ...).</p>
<p>Est-ce que je peux exercer une activité pendant ma période de disponibilité pour convenances personnelles ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Exercice d'une activité publique <p>Pendant une disponibilité pour convenances personnelles ou pour suivre votre conjoint, vous pouvez être recruté en qualité d'agent contractuel dans une administration autre que l'AP-HP.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exercice d'une activité privée <p>Pendant une disponibilité pour convenances personnelles ou pour suivre votre conjoint, si vous envisagez d'exercer une activité privée lucrative, salariée ou non, ou une activité libérale, vous devez en informer votre GH par écrit, au moins un mois avant la cessation de vos fonctions.</p> <p>Vous pouvez être soumis, dans certains cas, à l'avis d'une commission de déontologie sur la compatibilité de votre nouvelle activité avec vos fonctions précédentes.</p>

Quelles sont les incidences de la disponibilité en termes de protection sociale ?

Si vous exercez une activité salariée ou non pendant votre période de disponibilité, vous relevez du régime de protection sociale dont relève votre nouvelle activité professionnelle.

Toutefois, dans ce cas, pour certaines prestations, vous pouvez continuer de relever de votre ancien régime d'assurance maladie :

- en cas de maladie, le versement des prestations en nature (remboursement de soins) relève du régime auquel vous étiez affilié à la date des soins dont vous demandez le remboursement, et le versement des prestations en espèces (indemnités journalières) relève du régime auquel vous étiez affilié à la date de l'arrêt de travail
- en cas de maternité, le versement des prestations en espèces relève du régime auquel vous étiez affiliée au 1^{er} jour du 9^{ème} mois précédant la date présumée de l'accouchement ou au début du repos prénatal
- en cas d'invalidité, le versement des prestations en espèces relève du régime auquel vous étiez affilié à la date de l'arrêt de travail ou de l'accident suivi d'invalidité, ou de la constatation médicale de l'état d'invalidité résultant de l'usure prématurée de l'organisme

Si vous êtes sans activité pendant votre période de disponibilité, vous conservez le bénéfice des prestations en espèces (indemnités journalières) et en nature (remboursement de frais médicaux) du régime spécial d'assurance maladie des fonctionnaires pendant un an.

Ensuite, vous devez demander la qualité d'ayant droit de votre conjoint ou, si vous êtes célibataire, le bénéfice de la couverture maladie universelle (CMU).

Comment se passe la fin de la disponibilité ?

Deux mois au moins avant l'expiration de votre période de disponibilité, vous devez solliciter, soit le renouvellement de votre disponibilité, soit votre réintégration. Faute d'une telle demande, vous êtes rayé des cadres à la date d'expiration de la période de disponibilité.

Votre réintégration est de droit à la première vacance, lorsque la disponibilité n'a pas excédé trois ans. Si vous refusez le poste proposé, vous êtes maintenu en disponibilité.

Si vous refusez successivement trois postes proposés, vous pouvez être radié des cadres après avis de la commission administrative paritaire.

Si vous ne pouvez être réintégré faute de poste vacant, vous êtes maintenu en disponibilité jusqu'à votre réintégration et au plus tard jusqu'à ce que 3 postes vous aient été proposés.

Si vous sollicitez votre réintégration de manière anticipée, ou au terme de votre disponibilité et que l'AP-HP vous oppose un refus de réintégration, faute de poste vacant, vous êtes considéré comme involontairement privé d'emploi et vous pouvez percevoir des allocations chômage.

Congé de formation professionnelle (CFP)

Les agents de la fonction publique hospitalière qui souhaitent se former ou réaliser un bilan de compétences, pour réaliser un projet professionnel ou personnel peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'un congé de formation professionnelle.

Les formations concernées par le Congé de formation professionnelle ne sont pas proposées dans le cadre du plan de formation de l'AP-HP.

<p>Quel est l'objectif du Congé de formation professionnelle (CFP) ?</p>	<p>Le CFP vous permet de réaliser un projet personnel de formation, en vue d'une reconversion, de l'acquisition d'un niveau supérieur de qualification, ou de nouvelles compétences.</p> <p>À la différence du plan de formation et du Droit individuel à la formation (DIF), le CFP permet à votre initiative, de partir en formation indépendamment du plan de formation de l'AP-HP.</p>
<p>Qui sont les bénéficiaires du congé de formation professionnelle ?</p>	<p>Les bénéficiaires d'un CFP peuvent être fonctionnaires, ou agents non titulaires.</p> <p>Vous devez être en position d'activité et avoir accompli au moins l'équivalent de 3 ans de services effectifs, en tant que titulaire, stagiaire, ou contractuel, dans la fonction publique hospitalière.</p>
<p>Quelle formation choisir ?</p>	<p>Il vous appartient de choisir votre formation et l'organisme de formation, en fonction de votre projet professionnel. Pour un bilan de compétences, vous devrez en revanche choisir un organisme agréé par l'ANFH (liste sur le site de l'ANFH).</p> <p>Votre responsable de formation, ou votre conseiller mobilité/carrière peuvent vous guider dans vos choix et vous aider à argumenter votre projet.</p>
<p>Quelle est la durée du congé de formation professionnelle ?</p>	<p>La durée du congé de formation est fixée à 3 ans maximum pour l'ensemble de la carrière.</p> <p>Le congé peut être utilisé en une seule fois ou fractionné au cours de la carrière.</p> <p>Chaque période de formation doit avoir une durée minimale équivalant à un mois à temps plein, soit 20 jours effectifs de formation, auxquels s'ajoutent les jours de repos hebdomadaires.</p> <p>Ces périodes minimales d'un mois peuvent être fractionnées en semaines, journées ou demi-journées.</p>

<p>Quelles sont les démarches à effectuer pour bénéficier d'un congé de formation professionnelle ?</p> <p>Vos démarches doivent être effectuées au plus tôt. Il faut compter environ 6 mois entre la demande d'autorisation d'absence et la décision de l'ANFH.</p> <p>Votre responsable de formation peut vous aider dans vos démarches.</p>	<p>Vous devez formuler votre demande de congé auprès de votre Direction des ressources humaines au moins 60 jours (2 mois) avant la date des commissions d'attribution de l'ANFH (calendrier sur site ANFH et auprès de votre responsable de formation).</p> <p>Votre demande doit préciser les dates de début et de fin du congé, la formation envisagée et les coordonnées de l'organisme de formation.</p> <p>À réception de la demande, votre établissement a 30 jours pour vous répondre.</p> <p>Le congé de formation professionnelle est accordé :</p> <ul style="list-style-type: none"> • dans la limite des crédits disponibles de l'association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH), • sous réserve des nécessités de service, <p>Lorsqu'il n'est pas possible de satisfaire toutes les demandes, le congé est accordé en priorité aux agents dont la demande a été précédemment refusée.</p> <p>L'établissement ne peut vous opposer un troisième refus consécutif à une demande de congé, qu'après avis de la CAP.</p> <p>Après réponse favorable de votre établissement à votre demande de CFP, vous devez adresser une demande de prise en charge financière à l'ANFH.</p>
<p>Quel est le statut de l'agent en congé de formation professionnelle ?</p>	<p>Le temps passé en CFP est considéré comme du temps de service. Il est pris en compte pour l'avancement et la promotion interne. Vous conservez vos droits à la retraite.</p> <p>Pendant votre CFP, vous conservez également vos droits à congés annuels. Vous pouvez les prendre pendant votre CFP, notamment durant les périodes de vacances scolaires. Dans ce cas, le CFP est suspendu durant les périodes de congés annuels et vous êtes réintégré sur votre poste.</p> <p>En cas de maladie ou de maternité, le CFP est également suspendu et vous êtes réintégré et rémunéré selon les règles habituelles applicables pendant ces congés.</p>
<p>Est-ce que le salaire est maintenu ?</p> <p>En partie ...</p>	<p>En cas d'accord de l'ANFH, vous percevez une indemnité mensuelle forfaitaire pendant les 360 premiers jours de congé. Cette durée d'indemnisation est portée à 720 jours, si la formation dure au moins 2 ans. L'indemnité est versée par votre établissement.</p> <p>L'indemnité mensuelle forfaitaire est égale à 85 % du traitement brut (plafonné à l'indice 650) perçu au moment de la mise en congé. Si vous êtes agent de catégorie C, l'indemnité est égale à 100 % du traitement indiciaire brut pendant 360 jours maximum.</p> <p>Elle est complétée par l'indemnité de résidence que vous perceviez au moment de votre mise en congé. Elle est éventuellement augmentée du supplément familial de traitement (SFT).</p> <p>Le montant de l'indemnité, fixé au moment de la mise en congé, n'est pas revalorisé en cas de hausse générale des traitements de la fonction publique intervenant pendant le congé.</p>

<p>Les frais occasionnés par la formation sont-ils pris en charge ?</p>	<p>Le financement des frais pédagogiques, de transport, de repas et d'hébergement est possible, mais pas systématique.</p> <p>Pour plus d'information, vous devez vous adresser à votre Délégation régionale ANFH ou auprès de votre responsable de formation.</p>
<p>Participation à la formation et obligation de servir ?</p>	<p>À la fin de chaque mois et lors de votre reprise de fonction, vous remettez à votre Direction des ressources humaines une attestation de présence délivrée par l'organisme de formation.</p> <p>En cas d'absence sans motif valable, vous perdez le bénéfice de votre CFP et devez rembourser les indemnités perçues.</p> <p>A l'issue de votre CFP, vous vous engagez à servir dans la fonction publique (d'État, territoriale ou hospitalière) pendant une période égale à 3 fois celle pendant laquelle vous avez perçu des indemnités.</p> <p>En cas de non-respect de cet engagement, vous êtes tenu de rembourser les indemnités perçues au prorata du temps de service non effectué.</p> <p>Vous pouvez être dispensé de cette obligation par votre établissement employeur après avis de la CAP.</p> <p>À l'issue du CFP, vous reprenez un emploi correspondant à votre grade dans votre établissement d'origine. L'agent non titulaire reprend un emploi de niveau équivalent à celui qu'il occupait auparavant.</p>

La Délégation régionale Ile-de-France de l'ANFH

ANFH ILE-DE-FRANCE

3-5, rue Ferrus

75014 PARIS

01 53 82 87 88

iledefrance@anfh.fr

Les études promotionnelles

Promotion professionnelle

Les études promotionnelles ont pour objectif de permettre aux agents de suivre des études favorisant la promotion professionnelle, débouchant sur des diplômes ou certificats du secteur sanitaire et social.

Il s'agit d'accéder à un niveau de qualification supérieure, par exemple pour un aide-soignant de devenir infirmier, ou pour un infirmier de devenir cadre de santé, en obtenant un diplôme ou certificat du secteur sanitaire et social.

Qui sont les bénéficiaires de la promotion professionnelle ?

A l'AP-HP, les agents titulaires de la Fonction publique hospitalière.

Vous devez remplir des conditions d'ancienneté, éventuellement requises pour l'inscription aux épreuves d'accès aux différents cursus que vous souhaitez préparer.

Quelles sont les études prises en charge au titre de la promotion professionnelle ?

Cette liste est fixée par arrêté du ministre chargé de la santé.

Diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture
 Diplôme d'Etat d'aide-soignant
 Diplôme d'Etat d'infirmier
 Diplôme d'Etat de sage-femme
 Diplôme d'Etat de masseur-kinésithérapeute
 Diplôme d'Etat d'ergothérapeute
 Diplôme d'Etat de psychomotricien
 Certificat de capacité d'orthophoniste
 Diplôme d'Etat de pédicure-podologue
 Certificat de capacité d'orthoptiste
 Diplôme d'Etat de manipulateur d'électroradiologie médicale
 Diplôme d'Etat de technicien en analyses biomédicales
 Diplôme d'Etat de puéricultrice
 Diplôme d'Etat d'infirmier anesthésiste
 Diplôme d'Etat d'infirmier de bloc opératoire
 Diplôme de cadre de santé
 Diplôme d'Etat d'aide médico-psychologique
 Diplôme d'Etat d'assistant de service social
 Diplôme d'Etat de moniteur-éducateur
 Diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé
 Diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé
 Diplôme d'Etat de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport
 Diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants
 Diplôme d'Etat de conseiller en économie sociale et familiale
 Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale
 Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport
 Brevet d'Etat d'animateur technicien de la jeunesse et de l'éducation populaire
 Diplôme de préparateur en pharmacie hospitalière
 Diplôme de cadre sage-femme

<p>Quelle est la procédure d'accès aux études promotionnelles ?</p>	<p>Pour les formations suivies dans les écoles et instituts de l'AP-HP, qui restent à privilégier, l'avis de votre établissement sur la prise en charge financière des études fait partie du dossier d'inscription au concours.</p> <p>Un avis sera également à remplir par votre établissement dans le cas d'un concours hors AP-HP.</p> <p>Dans tous les cas, vous pourrez vous adresser à votre service formation local pour obtenir les informations complémentaires nécessaires.</p>
<p>Comment sont financées les études promotionnelles ?</p>	<p>Les études promotionnelles sont financées sur le plan de formation de l'AP-HP.</p>
<p>Quels sont les frais pris en charge en cas de financement ?</p>	<p>Le financement en promotion professionnelle comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les frais de scolarité - le traitement (hors primes et indemnités de dimanche et jour férié) - l'indemnité de résidence et les indemnités à caractère familial - les frais de déplacement et d'hébergement <p>Les indemnités de résidence et les indemnités à caractère familial sont maintenues.</p> <p>Vos autres indemnités et primes sont maintenues, si l'absence est en moyenne inférieure à un jour par semaine sur l'année.</p>
<p>Quelle est la situation de l'agent en promotion professionnelle ?</p>	<p>Vous demeurez en position d'activité. Les études sont imputables à 100 % sur le temps de travail.</p> <p>Vous restez rattaché pendant votre formation à votre Groupe Hospitalier (GH). Vous avez l'obligation d'informer régulièrement la DRH de votre GH de tout événement particulier (redoublement, absence, ...).</p> <p>Vous êtes subordonné pendant la durée de votre formation, à l'organisation du travail en vigueur dans l'école ou l'institut de formation au sein duquel vous suivez votre scolarité.</p>
<p>Quels sont les congés pendant la formation ?</p>	<p>Lors des années de début ou de fin de scolarité, les jours de vacances pris durant la formation diminuent d'autant les 25 CA.</p> <p>Si vous êtes dans un cursus LMD pendant la formation (Institut de formation en soins infirmiers par exemple), hors année de début ou de fin de scolarité, vous bénéficiez de 2 semaines de vacances au printemps, de 4 semaines l'été et de 2 semaines l'hiver. L'été, au-delà des 4 semaines, vous êtes remis à la disposition de votre GH.</p> <p>Si vous êtes dans un cursus autre que LMD, vous avez droit à 25 CA. Dans le cas où l'interruption de scolarité est plus longue, vous retournez sur votre GH.</p>

<p>Quelles sont les obligations de l'agent ?</p>	<p>En contrepartie du financement de vos études promotionnelles, vous signerez en début de scolarité un contrat d'engagement de servir. Celui-ci est d'une durée égale au triple de celle de la formation, dans la limite de cinq ans maximum à compter de l'obtention du diplôme.</p> <p>En cas de départ de la Fonction publique hospitalière, vous êtes tenu de rembourser le coût de la formation, au prorata du temps restant à accomplir.</p> <p>Point important : l'engagement de servir vaut pour la fonction publique hospitalière et non pas dans l'établissement.</p>
<p>L'interruption de la scolarité est-elle possible et à quelles conditions ?</p>	<p>L'interruption de la scolarité est limitée à des cas bien particuliers (grossesse, problème de santé, problème familial grave).</p> <p>Vous devez en informer la direction de votre école qui prend contact avec le GH d'origine, afin d'envisager votre retour au sein du GH.</p> <p>Lorsque vous souhaitez reprendre votre scolarité, vous devez en informer préalablement la direction de votre école pour examen de votre dossier en comité pédagogique.</p>
<p>Que faire en cas d'absence pendant la scolarité ?</p>	<p>Dans tous les cas d'absence (congé maladie ordinaire, maternité, accident du travail), pendant la formation (période de stage ou à l'école) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - vous adressez l'original de votre certificat d'arrêt de travail à la DRH de votre GH d'origine sous 48 heures - vous adressez une copie de votre certificat médical à votre école ou à votre institut de formation - vous adressez votre certificat de grossesse selon les mêmes modalités <p>En cas de prolongation d'arrêt maladie, vous procédez de la même manière pour le certificat médical de prolongation.</p> <p>En cas d'accident de travail, si celui-ci intervient sur votre lieu de stage, vous le déclarez au service de gestion du personnel de votre lieu de stage. Si l'AT intervient au sein de votre école, vous vous adressez au service de gestion du personnel du site d'implantation de l'école.</p> <p>S'il s'agit d'un accident sur le trajet domicile/lieu de stage, vous déclarez l'accident au service de gestion du site où le stage se déroule. Si l'accident a lieu sur le trajet domicile/école, vous le déclarez au service de gestion du site d'implantation de l'école.</p> <p>En cas de congé maternité, vous conservez le bénéfice de votre prise en charge en promotion professionnelle. Avant la fin de celui-ci, vous contactez l'école pour connaître les modalités de reprise de votre scolarité.</p>

<p>Que faire dans l'hypothèse d'un rattrapage ou d'un redoublement ?</p>	<p>Dans l'hypothèse où toutes les Unités d'Enseignement (UE) ne sont pas validées, ou en cas d'échec au diplôme, un temps de formation supplémentaire au titre du rattrapage ou du redoublement est à envisager.</p> <p>L'attribution de la promotion professionnelle pour la période de redoublement n'est pas automatique.</p> <p>Votre dossier sera examiné en lien avec la direction de l'école ou de l'institut de formation.</p> <p>Dans ce cas, vous devez déposer une demande de financement complémentaire au titre de la promotion professionnelle.</p>
<p>Les reports d'admission sont-ils possible et à quelles conditions ?</p>	<p>Les reports sont possibles et sont accordés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de droit, en cas de congé maternité, de rejet du bénéfice de la promotion professionnelle, de rejet d'une demande de congé formation, de rejet d'une demande de mise en disponibilité ou pour la garde d'un enfant de moins de quatre ans - sur autorisation du directeur de l'institut de formation, en cas de maladie, d'accident ou tout autre événement grave interdisant d'entreprendre les études. <p>Si vous bénéficiez d'un report d'admission, vous devez confirmer votre intention de reprendre votre scolarité à la rentrée suivante, au plus tard trois mois avant.</p> <p>En cas d'acceptation du report, vous devrez solliciter de nouveau le bénéfice de la promotion professionnelle par courrier.</p>
<p>Des indemnités de stage sont-elles versées ?</p>	<p>Seuls les étudiants en formation en IFSI, en IFMK ou à l'IFMEM peuvent bénéficier d'indemnité de stage.</p> <p>À titre indicatif, le montant est le suivant par semaine de stage :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 23 € lors de la 1^{ère} année de formation - 30 € lors de la 2^{ème} année - 40 € lors de la 3^{ème} année
<p>Que se passe-t-il entre la fin de la formation et la date d'obtention du diplôme ?</p>	<p>Une fois la formation terminée et dans l'attente des résultats du diplôme, vous êtes remis à la disposition de votre GH d'origine pour y exercer vos précédentes fonctions.</p> <p>Lorsque les résultats du diplôme sont connus, vous pouvez prendre vos nouvelles fonctions en qualité de stagiaire sur votre nouveau grade.</p>

Pour plus d'informations sur la promotion professionnelle, vous pouvez contacter :

- Le responsable formation ou le référent promotion professionnelle à la DRH de votre GH
- Le directeur de votre école ou de votre institut de formation
- Le Département du Contrôle de Gestion et Prévision de la DRH - AP-HP

Action de conversion

Formation de reconversion

Fonds d'Intervention Régional (FIR)

Les opérations de modernisation induisent des changements dans les organisations actuelles et des transformations de métiers, en termes de contenu professionnel et de compétences.

Elles peuvent constituer une opportunité d'évolution professionnelle et se traduire par des changements de métier (hospitalier ou autre) : devenir, par exemple, aide-soignant pour des agents administratifs ou d'entretien...

Les actions de conversion en lien avec ces opérations sont prises en charge par le Fonds d'Intervention Régional (FIR)

Quelles sont les conditions requises pour pouvoir bénéficier de la prise en charge d'une action de conversion (formation de reconversion) ?

L'action de conversion que vous sollicitez doit être en lien avec une opération agréée au titre du FIR par l'Agence Régionale de Santé

- Vous devez être agent titulaire ou contractuel (CDI ou CDD de longue durée), de la fonction publique hospitalière. Sont exclus les agents en contrat aidé (CAE, contrat d'avenir, contrat initiative emploi)
- Vous devez être en fonction (ne pas être en disponibilité, en congé parental, en Congé de Fin d'Activité ou en congé non rémunéré)
- Type de formation autorisée :
 - celles relevant de l'article 1 (5°) du décret 2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (*actions de conversion permettant d'accéder à des emplois exigeant une qualification nouvelle ou à de nouvelles activités professionnelles*)
 - celles relevant de l'article 1 (4°) du décret 2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (*actions permettant aux agents de suivre des études favorisant la promotion professionnelle, débouchant sur les diplômes ou certificats du secteur sanitaire et social (sur liste fixée par arrêté du Ministre chargé de la santé)*)

Quel est le montant de la prise en charge ?

Coût total de la formation sur 3 ans maximum : traitement brut et charges patronales, coût pédagogique, frais de déplacement (si hors Ile-de-France).

Quelles sont les conséquences d'une prise en charge ?

Vous êtes maintenu en position d'activité. Votre dossier administratif est géré par votre établissement. Les formations se déroulent pendant le temps de travail.

Vous êtes dans l'obligation de suivre la formation (feuilles de présence à fournir mensuellement).

<p>Quelles sont les conséquences d'une prise en charge ? (suite)</p>	<p>Vous conservez l'intégralité de votre traitement et de vos indemnités, sauf celles compensant des sujétions liées aux conditions concrètes du travail qui sont supprimées (indemnités pour travail de nuit, de dimanches et jours fériés, indemnités pour travaux dangereux incommodes et insalubres).</p> <p>A l'issue de la formation, vous n'avez pas d'engagement de servir.</p>
<p>Quelle est la démarche à suivre ?</p>	<p>Si vous êtes intéressé(e) par cette démarche, vous devez solliciter votre Direction des Ressources Humaines qui vous orientera sur le référent pour étudier votre demande : quel est votre projet professionnel ? Etes-vous concerné(e) par cette prise en charge ? Remplissez-vous les conditions réglementaires ?...</p> <p>En cas de réponse positive, une étude personnalisée de votre situation sera réalisée.</p>
<p>Quelle est la procédure de demande de remboursement par votre hôpital ?</p>	<p>Deux mois avant le début de votre formation, votre Direction des Ressources Humaines constitue un dossier de demande de financement, qu'elle adresse à la Direction des Ressources Humaines de l'AP-HP.</p> <p>Le dossier de demande de financement doit comporter les documents suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La convention de formation signée par votre hôpital, l'organisme de formation, vous-même. <p>Cette convention doit préciser les caractéristiques de la formation demandée :</p> <ul style="list-style-type: none"> - type de formation (présentation, programme pédagogique), - durée (avec le détail des jours de formation dans le cas d'un morcellement) - coût pédagogique <ul style="list-style-type: none"> • Le tableau prévisionnel du coût total de la formation : coût total employeur sur la période, frais pédagogiques, frais de déplacement éventuellement. • L'argumentaire de la demande : votre projet professionnel et votre éligibilité au dispositif, avec la validation de la DRH.

Indemnité de départ volontaire

Fonds d'Intervention Régional (FIR)

A l'occasion d'opérations de modernisation ou de réorganisation agréées par les Agences Régionales de Santé, les agents peuvent bénéficier d'une indemnité de départ volontaire (IDV).

Cette indemnité est un montant forfaitaire qui vous est versé, en une seule fois, au moment de votre départ.

Quelles sont les conditions requises pour pouvoir bénéficier d'une indemnité de départ volontaire ?

Vous devez :

- être fonctionnaire, agent stagiaire ou agent recruté sur contrat à durée indéterminée
- être en fonction (ne pas être en disponibilité, en congé parental, en congé de fin d'activité ou en congés non rémunérés)
- justifier d'au moins 5 ans de services effectifs (*) à temps plein ou partiel, dans un ou des établissements de santé
- ne pas être susceptible de bénéficier d'une retraite à taux plein dans les 2 ans qui suivent la démission
- ne pas atteindre votre limite d'âge dans les 2 ans qui suivent la démission
- faire une demande de démission de la fonction publique hospitalière et vous engager à ne pas travailler dans un emploi d'agent public dans les 5 ans qui suivent la démission

Votre demande doit être validée par la direction de votre établissement (car suppression de poste)

Certains personnels soignants, médico-techniques et socio-éducatifs peuvent être exclus du dispositif, en fonction de critères propres à l'Institution (ex. : difficultés de recrutement, ...)

Cependant, si ces personnels n'exercent plus en service de soins, le versement de l'IDV est possible, sous réserve de remplir les conditions réglementaires

() services de date à date sans proratisation du temps partiel. Sont exclus des services effectifs : les bonifications pour enfants, les années d'études validées, les périodes de détachement ou de mise à disposition hors de la Fonction Publique Hospitalière, les périodes de disponibilité, les périodes de congés non rémunérés*

Quel sera le montant de l'indemnité ?

Il est calculé à partir du **traitement de base indiciaire** (agent titulaire ou stagiaire) ou du **saiaire brut** (agent contractuel) **perçu la veille de votre démission et de votre ancienneté** : la somme versée est identique que l'on soit à temps plein ou temps partiel.

<p>Comment est prise en compte mon ancienneté ?</p>	<p align="center">Prise en compte de l'ancienneté selon le tableau suivant :</p> <table border="1" data-bbox="683 248 1481 472"> <thead> <tr> <th>Durée de services effectifs</th> <th>Base de calcul de l'indemnité</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>De 5 à moins de 15 ans</td> <td>12 mois</td> </tr> <tr> <td>De 15 à moins de 20 ans</td> <td>16 mois</td> </tr> <tr> <td>De 20 à moins de 25 ans</td> <td>20 mois</td> </tr> <tr> <td>25 ans et plus</td> <td>26 mois</td> </tr> </tbody> </table>	Durée de services effectifs	Base de calcul de l'indemnité	De 5 à moins de 15 ans	12 mois	De 15 à moins de 20 ans	16 mois	De 20 à moins de 25 ans	20 mois	25 ans et plus	26 mois
Durée de services effectifs	Base de calcul de l'indemnité										
De 5 à moins de 15 ans	12 mois										
De 15 à moins de 20 ans	16 mois										
De 20 à moins de 25 ans	20 mois										
25 ans et plus	26 mois										
<p>Quel est le montant de l'indemnité que je percevrai ?</p> <p>L'indemnité de départ volontaire est plafonnée à 45 734 ,71 euros brut, quel que soit votre grade de départ</p>	<p>Exemple :</p> <p>IM : 378, valeur du point au 1/07/2010 = 4,63029 € $378 \times 4,63029 = 1\,750,2496 \times 26 \text{ mois} = 45\,506,48 \text{ €}$</p> <p>L'indemnité vous est versée directement par l'AP-HP, en une seule fois, dans un délai de 3 mois après votre départ. La somme est non imposable mais elle est soumise à cotisations sociales (environ 9 % pour les titulaires et 18 % pour les contractuels).</p>										
<p>Quelles sont les conséquences d'un départ volontaire ?</p>	<p>Il s'agit d'une démission de la Fonction Publique Hospitalière qui entraîne une radiation des cadres à la date d'effet de la démission. Cette démarche est strictement volontaire et personnelle.</p>										
<p>Quelles sont les autres conséquences ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Couverture sociale La couverture maladie est maintenue pendant une année au titre de l'activité antérieure. Ensuite, selon la situation individuelle de chacun, la couverture peut être assurée d'une autre façon (ayant droit d'un conjoint, assurance individuelle, CMU...). Si vous prenez votre retraite, la couverture sociale vous est assurée. • Retraite Les droits à la retraite peuvent être ouverts dès que vous atteignez l'âge d'ouverture des droits (date propre à chaque agent en rapport avec sa date de naissance et son grade/métier hospitalier). • AGOSPAP Les actions / prestations de l'AGOSPAP sont réservés aux « ouvrants droits » : les agents ayant démissionné ne peuvent pas bénéficier des prestations. Cependant vos droits seront rouverts dès que vous percevrez votre pension de retraite. • Indemnités chômage La démission dans le cadre de ce dispositif exclut le versement d'allocations pour perte d'emploi (sauf pour certaines situations) 										
<p>Quelle est la démarche à suivre ?</p> <p>Vous pouvez à tout moment annuler votre démarche. Seul l'arrêté de radiation vous engage définitivement.</p>	<p>Vous devez prendre rendez-vous avec le référent mobilité de votre GH, qui fera une première analyse de votre demande et vérifiera si vous remplissez bien les conditions réglementaires.</p> <p>En cas de réponse positive, une étude personnalisée de votre situation sera effectuée en lien avec le Centre de services partagés (CSP).</p> <p>Il vous sera demandé de fournir des pièces justificatives (relevé de carrière, copie du livret de famille, état signalétique des services, ainsi que des documents spécifiques dont une lettre de démission).</p>										

Indemnité exceptionnelle de mobilité

Fonds d'intervention régional (FIR)

En cas d'opération de restructuration reconnue dans le cadre du FIR, un agent dont l'emploi est supprimé suite à une opération de réorganisation et qui accepte un poste dans un autre établissement hospitalier public ou privé, bénéficie de l'indemnité exceptionnelle de mobilité.

De plus, l'établissement d'accueil peut (éventuellement) verser à l'agent une indemnité de déménagement.

<p>Quelles sont les conditions requises pour pouvoir bénéficier de l'indemnité exceptionnelle de mobilité ?</p>	<p>Vous devez être :</p> <ul style="list-style-type: none"> - agent titulaire (fonctionnaire) ou non titulaire (agent stagiaire ou contractuel recruté en application du décret 91-155 du 6 février 1991) - en fonction (ne pas être en disponibilité, congé parental ou en congés non rémunérés) <p>Votre emploi doit être supprimé du fait d'une restructuration entraînant un changement de lieu de travail, avec ou sans changement de résidence familiale. Le changement de lieu de travail peut s'effectuer au sein de l'AP-HP, ou hors AP-HP.</p>
<p>Quel est le montant de l'indemnité exceptionnelle de mobilité ?</p> <p>IEM avec changement de résidence familiale (1) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5 335, 72 € pour un agent avec un ou plusieurs enfants à charge au sens de la législation sur les prestations familiales - 4 573, 47 € pour un agent sans enfant <p>IEM sans changement de résidence familiale (2) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 381, 12 €, si la distance entre son domicile et son nouveau lieu de travail est inférieure à 10 km 	<p>Le montant de l'indemnité exceptionnelle de mobilité tient compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> - du changement ou non de résidence familiale - de la distance entre la résidence familiale et le nouveau lieu d'exercice (en cas de mobilité sans changement de résidence familiale) <p>Plusieurs cas de figure se présentent :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vous effectuez votre mobilité dans un autre établissement de santé (au sens juridique du terme, c'est-à-dire hors AP-HP) et vous changez de résidence familiale : vous percevrez l'IEM avec changement de résidence familiale (1) + l'indemnité de déménagement - Vous effectuez votre mobilité sur un des sites de l'AP-HP situé sur une commune différente et vous changez de résidence familiale : vous percevrez l'IEM avec changement de résidence familiale (1) - Vous effectuez votre mobilité dans un établissement de santé (hors AP-HP), ou vous changez de site géographique d'implantation au sein de l'AP-HP, sans changer de résidence familiale : vous percevrez l'IEM sans changement de résidence familiale (2) <p>L'indemnité exceptionnelle de mobilité vous est attribuée par l'établissement d'accueil au plus tard dans le mois suivant votre installation dans votre nouvelle résidence administrative, ou dans votre nouvelle résidence familiale, ou suivant l'achèvement de l'opération de modernisation, lorsque l'opération ne vous conduit à un changement de résidence.</p> <p>D'autre part, si vous effectuez votre mobilité sur un établissement hors AP-HP, votre employeur peut bénéficier du différentiel de rémunération.</p>

<p>(suite)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 533, 57 €, si cette distance est égale ou supérieure à 10 km et inférieure à 20 km - 762, 25 €, si cette distance est égale ou supérieure à 20 km et inférieure à 30 km - 1 524, 49 €, si cette distance est égale ou supérieure à 30 km et inférieure à 40 km - 3 048, 98 €, si cette distance est égale ou supérieure à 40 km 	<p>L’IEM est soumise aux cotisations sociales (CSG/CRDS) et imposable sur le revenu. Les frais de déménagement ne sont pas soumis aux cotisations sociales (CSG/CRDS) ni imposables sur le revenu.</p>
<p>Quelles sont les conséquences d'une prise en charge ?</p>	<p>Le paiement de l’indemnité exceptionnelle de mobilité pour changement de résidence a lieu dans le mois suivant votre installation dans votre nouvelle résidence.</p> <p>Votre établissement d’accueil fait l’avance des frais : il est remboursé sur production de justificatifs (contrat de mobilité, attestation de service fait, certification comptable de la liquidation de la dépense).</p>
<p>Quelle est la démarche à suivre ?</p>	<p>Votre Direction des Ressources Humaines gère les demandes d’indemnité exceptionnelle de mobilité pour changement de résidence</p> <p>Si vous êtes intéressé par cette démarche, votre Direction des Ressources Humaines fera une première analyse de votre situation (êtes-vous concerné par cette indemnité exceptionnelle de mobilité pour changement de résidence ? Remplissez-vous les conditions réglementaires ?...).</p> <p>En cas de réponse positive, une étude personnalisée de votre situation sera effectuée et des documents justificatifs vous seront demandés, en particulier en cas de déménagement (dont attestation ancienne et nouvelle résidence).</p>