

Paris, le 14 mai 1996

Note à

**Mesdames et Messieurs les Directeurs d'Hôpitaux,  
et des Services Généraux**

**M. le Délégué aux affaires Générales du Siège**

**OBJET:** Procédure à respecter concernant les réintégrations après retours de disponibilité.

Mon attention a été maintes fois appelée ces derniers mois, tant par les agents concernés que par les organisations syndicales, sur les difficultés rencontrées par les personnels titulaires qui souhaitent réintégrer une activité de service à la fin d'une période de disponibilité.

Cette situation révèle un dysfonctionnement préjudiciable aux intérêts des agents, qui bénéficient d'un droit à réintégration (voir circulaire du 16 avril 1996, ci-jointe), et à ceux de l'AP-HP qui se trouve alors contrainte de verser des allocations pour perte d'emploi pesant sur son budget. Il convient donc d'y porter remède.

En effet, l'absence d'un emploi vacant sur le grade considéré dans l'hôpital n'est pas un argument opposable à la non-réintégration d'un agent :

- l'AP-HP étant une seule entité juridique, les vacances d'emplois s'analysent au niveau global et il n'est pas fondé dans ce cadre d'opposer un refus à une réintégration, s'il y a des emplois vacants ou des recrutements d'agents contractuels dans un autre hôpital.

- en termes de gestion du tableau des emplois, je rappelle que les vacances d'emplois ne s'examinent pas uniquement au regard de la ligne précise de l'emploi considéré. Ainsi par exemple, un dépassement global d'emplois d'agents hospitaliers peut être compensé par: des emplois vacants d'aides-soignants, celui d'agents administratifs par des adjoints administratifs. Des dépassements temporaires d'effectifs, régularisés à la première vacance sont, de plus, parfaitement admissible.

Je rappelle que la gestion des disponibilités est de la responsabilité locale. Il vous appartient donc, de veiller, lors de l'acceptation des disponibilités aux conditions de reprise des agents, d'en assurer la gestion prévisionnelle et d'en tenir compte dans les décisions de recrutement. Il est aussi de la responsabilité de la direction de l'hôpital ayant accordé la disponibilité d'aider l'agent dans ses démarches de réintégration, éventuellement, dans un autre hôpital.

Dans ces conditions, l'intervention du Siège ne se justifiera que pour des situations très exceptionnelles. Il vous appartiendra de saisir la DPRS pour faire reconnaître le caractère "exceptionnel" du cas considéré. Si ce caractère "exceptionnel" est reconnu, la DPRS s'efforcera de trouver un hôpital d'accueil pour l'agent concerné. Elle pourra, dans certains cas, être amenée à imposer un agent à un hôpital, une direction du siège ou un service général.

Au plan budgétaire, il sera tenu compte par la Direction des Finances lors de l'analyse du plan de mensualités de l'hôpital d'accueil retenu par la DPRS de sa contribution à l'effort de solidarité.

En revanche, le non respect des règles du jeu énoncées ci-dessus m'obligera à prendre toutes les dispositions nécessaires, pour que les moyens attribués à l'hôpital d'accueil soient prélevés sur l'hôpital qui a accordé la disponibilité.

Je vous demande de porter une attention particulière à ce dossier. Il est de la responsabilité de chacun de respecter cette procédure, et de faire preuve de solidarité, pour que soient préservés les intérêts bien compris des agents comme ceux de notre maison.

**Alain CORDIER**