



« CHARTRE DE GESTION »

DU CORPS DES
puéricultrices
et puériculteurs
des administrations
parisiennes

2017

Les missions des puéricultrices et puériculteurs sont définies dans les articles 5 du statut et sont fixées par les articles R. 180 et suivants du code de la santé publique. Les puéricultrices et puériculteurs assurent la direction et l'encadrement des établissements et services d'accueil des enfants de moins de 6 ans de la Ville de Paris. Ils assurent également leur activité dans les centres de protection maternelle et infantile ou sur un territoire géographique parisien défini.

La présente charte n'a pas vocation à créer du droit mais à formaliser les principales pratiques de gestion du corps¹. Elle a pour but d'informer les puéricultrices et puériculteurs des administrations parisiennes, ainsi que les fonctionnaires accueillis en détachement, des règles de gestion qui sont appliquées.

Elle évoque les recrutements par concours, par accueil en détachement, les règles de publicité des postes vacants, les intégrations dans le corps, les scolarités, les congés de formation professionnelle et les équivalences de diplôme.

Elle vise également à la transparence des critères d'avancement de grade.

1 - Cette charte de gestion s'appliquera notamment dans le cadre des textes législatifs et réglementaires en vigueur ci-après et de leur évolution :

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Loi n° 2009-972 du 3 août 2009 modifiée relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique.

Décret n° 86-68 modifié du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux.

Décret n°94-415 du 24 mai 1994 modifié portant dispositions statutaires relatives aux personnels des administrations parisiennes.

Délibération 2014 DRH 1007 des 20 et 21 octobre 2014 modifiée.

I / LES MODES D'ARRIVÉE DANS LE CORPS ET L'ACCOMPAGNEMENT À LA PRISE DE POSTE

1. ACCOMPAGNEMENT À LA PRISE DE POSTE

La Ville a mis en place à compter de 2016 un programme d'accompagnement des nouveaux encadrants s'adressant à l'ensemble des agents amenés à occuper un poste d'encadrement. Ce programme vise à leur donner des repères sur la collectivité et à leur fournir des outils pour parfaire leur manière d'encadrer. Ce programme se déroule sur plusieurs mois et est constitué de conférences permettant à l'encadrant de maîtriser son environnement professionnel et de l'assister dans la gestion individuelle et collective de son équipe, d'ateliers sur les pratiques managériales, et d'accompagnements personnalisés facultatifs.

Les stages de formation professionnelle proposés dans le catalogue du Bureau de la formation de la DRH ainsi que par les bureaux de formation des directions complètent l'accompagnement spécifique à la prise de poste et au métier de l'agent.

2. RECRUTEMENT PAR CONCOURS

Des concours ont lieu régulièrement. Le nombre de postes est fixé après avoir identifié les besoins de l'administration parisienne. Des listes complémentaires peuvent être ajoutées, notamment pour remplacer les candidats des listes principales qui se désistent, ou combler des vacances de postes dans l'intervalle entre deux concours. Conformément à l'article 8 des statuts, les candidats retenus disposent des diplômes et titres exigés pour l'exercice desdites fonctions, en l'occurrence le diplôme d'État de puéricultrice ou puériculteur.

3. ACCUEIL EN DÉTACHEMENT ET INTÉGRATION

Objectifs

L'accueil en détachement permet d'enrichir le corps de profils diversifiés pour répondre aux besoins multiples d'encadrement et d'expertise. L'accueil en détachement permet aussi de pourvoir les postes vacants entre deux concours. Enfin, l'accueil de fonctionnaires en détachement favorise les échanges entre la Ville de Paris et d'autres collectivités ou administrations.

Publicité des postes avant l'accueil en détachement

La mobilité interne est privilégiée préalablement à un accueil en détachement dans le corps. La fiche de poste est publiée sur l'intranet de la Ville de Paris, puis dans la presse spécialisée (cahier de la puéricultrice, sites Internet...).

L'accueil en détachement intervient toujours sur un poste resté vacant après recueil des candidatures internes adaptées à la suite d'une publication de ladite vacance durant un délai raisonnable, de l'ordre d'un mois.

Le choix du candidat retenu pour un accueil en détachement est opéré par la DFPE, et est motivé soit par l'absence de candidature interne, soit par la spécificité du profil requis. Les représentants du personnel en Commission Administrative Paritaire (CAP) sont informés, à leur demande, des éventuelles candidatures internes non retenus.

Les candidats non retenus sont informés du rejet de leur candidature.

Profil du candidat accueilli

Les candidats accueillis disposent tous du diplôme d'État de puéricultrice/puériculteur mentionné à l'article R. 4311-13 du code de la santé publique ou d'une autorisation d'exercer cette profession délivrée en application de l'article L. 4311-4 du même code, et d'une expérience professionnelle sur un poste de puéricultrice-eur. Le candidat doit être titulaire de la fonction publique. Le choix entre candidats se fera par des entretiens de recrutement qui seront menés par le Service des Ressources Humaines de la direction des familles et de la petite enfance (DFPE).

Durée du détachement

L'agent accueilli par voie de détachement fait l'objet d'une première période de détachement d'un an (sauf cas exceptionnel). À l'issue de cette période initiale de détachement, deux renouvellements peuvent intervenir dans la limite d'une durée totale de cinq ans, avant que l'intégration ne soit proposée.

La première demande d'accueil en détachement intervient sous réserve de l'accord de l'administration d'origine et de l'avis de la CAP du corps des puéricultrices et puériculteurs.

Durant cette période de cinq ans, il est recommandé que le fonctionnaire détaché qui envisage une intégration dans le corps, occupe deux postes différents au sein des établissements de la DFPE.

Intégration

La loi mobilité fait désormais obligation à l'administration d'accueil de proposer l'intégration, si elle souhaite prolonger le détachement d'un collaborateur au-delà de 5 ans.

La règle de gestion est de proposer l'intégration uniquement à l'issue d'une durée de 5 ans de détachement, sous réserve de l'avis favorable de la direction. Dans ce cadre, six mois avant la fin de la période de détachement de cinq ans et au plus tard deux mois avant le terme du détachement, l'administration fait connaître à l'agent sa décision de prolonger ou non sa collaboration avec l'intéressé.

Dans l'hypothèse d'un souhait d'intégration avant les 5 ans, cette demande exceptionnelle doit être motivée par la direction, et n'intervient qu'avec une sollicitation écrite de l'agent.

La CAP est informée pour avis et en amont de l'intégration proposée.

L'intégration directe n'est pas appliquée, sauf en cas de situation où aucun des autres moyens d'accueil existants ne permet le recrutement nécessaire au poste à pourvoir. L'intégration directe est alors soumise en amont à l'avis de la CAP.

4. LES SCOLARITÉS

a) Pour devenir puéricultrice-eur – Profil et sélection des candidats

La Ville de Paris offre la possibilité aux agents titulaires de l'administration parisienne de suivre une scolarité en vue de préparer le diplôme d'État de puéricultrice.

Pour cela, ils doivent être titulaires du diplôme d'infirmier et avoir au moins 4 ans d'ancienneté dans un des corps de la Ville de Paris à la date d'entrée en scolarité. Ils doivent également avoir obtenu l'accord motivé de leur hiérarchie et du bureau de la formation de leur direction, avoir été retenus par le comité de sélection de la Ville de Paris² et avoir réussi le concours d'entrée dans un des établissements scolaires ayant contracté avec la Ville de Paris.

Ils suivent ensuite une scolarité d'un an prise en charge financièrement par la Ville de Paris et continuent à percevoir leur traitement pendant toute la durée de la scolarité.

Une fois le diplôme d'État obtenu, conformément à l'engagement de servir, l'agent qui a bénéficié du financement de la scolarité est dans l'obligation de se présenter au concours sur titre, organisé par la Direction des Ressources Humaines de la Ville de Paris, de puéricultrice et puériculteur des administrations parisiennes. Seule la réussite à ce concours permettra d'intégrer le corps.

L'affectation des lauréats de ce concours sur titre s'effectue lorsqu'un poste est vacant. L'affectation nécessite un changement de poste.

b) Pour devenir cadre de santé - Profil et sélection des candidats

La Ville de Paris offre la possibilité aux puéricultrices-eurs d'administrations parisiennes de suivre une scolarité en vue de préparer le diplôme d'État de cadre de santé.

2 - Le comité de sélection est composé de représentants de la DRH et de la DFPE

Les agents doivent avoir au moins 4 ans d'ancienneté à la Ville de Paris et dans le corps des puéricultrices et puériculteurs à la date d'entrée en scolarité. Ils doivent avoir obtenu l'accord motivé de leur hiérarchie et du bureau de la formation de leur direction. Les candidats recherchés doivent avoir assuré deux fonctions d'encadrant dans des établissements distincts. Une expérience de responsable en petite enfance ou en PMI est nécessaire.

Le dispositif s'organise en trois temps :

- Les agents doivent passer un test organisé par la Ville de Paris pour accéder à la préparation au concours d'entrée à l'école des cadres.
Outre la réussite au test, l'accès à cette préparation est conditionné par le nombre de bénéficiaires déterminé chaque année par la DRH.

En général, la préparation se déroule de septembre à février. À l'issue de cette préparation, les candidats doivent présenter le concours d'entrée à l'Institut de Formation des Cadres de Santé (IFCS).

Seuls les candidats ayant suivi la préparation se verront financer l'année de scolarité à l'école des cadres.

- La scolarité à l'école des cadres dure une année scolaire. Elle est financée par la Ville de Paris. Elle est subordonnée à la réussite au concours d'entrée et au nombre de bénéficiaires déterminé chaque année par la DRH. Elle est conditionnée à l'acceptation de l'engagement de servir mis en annexe de la présente charte. Cet engagement précise les obligations de l'agent qui bénéficie d'un financement de sa scolarité, conformément à la délibération 2016 DRH N°13 relative aux modalités des dispositifs de scolarité en faveur du personnel de la collectivité parisienne, et sa rémunération durant cette période.
- Une fois le diplôme d'État obtenu, conformément à l'engagement de servir, l'agent qui a bénéficié du financement de la scolarité est dans l'obligation de se présenter au concours sur titre, organisé par la Direction des Ressources Humaines de la Ville de Paris, de cadre de santé paramédical d'administrations parisiennes spécialité « puéricultrice ». Seule la réussite à ce concours permettra d'accéder au corps des cadres de santé paramédicaux d'administrations parisiennes, spécialité « puéricultrice ». Ce changement de corps doit s'accompagner d'un changement de poste en vue de favoriser un parcours professionnel diversifié.
- L'affectation des lauréats de ce concours s'effectue lorsqu'un poste est vacant.

La publicité de ces deux concours sur titre, et plus particulièrement les dates de début et de fin d'inscription, s'effectue sur « paris.fr » ainsi que sur le portail Intraparis. Elle est également diffusée à l'accueil du bureau du recrutement. Les informations relatives à ces scolarités peuvent être obtenues auprès du Bureau de la Formation de la DRH et auprès du Bureau de la Formation de la DFPE.

5. LE CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Les agents titulaires, qui disposent de 3 ans de service à temps plein dans la fonction publique, peuvent bénéficier d'un congé de formation professionnelle.

Le congé de formation est considéré comme période d'activité. Il compte pour l'avancement, la promotion interne et la retraite.

Pendant les 12 premiers mois, l'agent reçoit une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85% de son traitement brut et de l'indemnité de résidence perçus à la date de la prise du congé³. Chaque mois, l'agent doit fournir une attestation de présence délivrée par l'organisme de formation. L'administration ne prend en charge aucun frais de formation. L'agent bénéficiaire s'engage à servir dans la fonction publique pendant une période égale à trois fois celle pendant laquelle il a perçu l'indemnité de 85%. S'il ne respecte pas cet engagement, il est tenu de rembourser l'indemnité perçue au prorata du temps de service non effectué.

En cas d'absence constatée par l'organisme formateur, sans motif valable, il est mis fin au congé de formation et l'agent est tenu de rembourser l'intégralité de l'indemnité perçue.

3 - Sous condition de l'indice brut maximal défini par les textes du congé de formation professionnelle

La demande doit être formulée auprès du SRH de la direction de l'agent, au moins 4 mois avant la date à laquelle commence la formation, et préciser la date du début de la formation, sa durée, et l'organisme qui la dispense.

6. DISPOSITIF DE LA CEACAP⁴ POUR LE DIPLÔME DE CADRE DE SANTÉ

Les personnes non titulaires du diplôme de cadre de santé, qui peuvent justifier d'une expérience professionnelle et/ou d'autres diplômes que le diplôme requis, peuvent demander une équivalence auprès de la CEACAP de la Ville de Paris pour participer au concours de cadre de santé.

À la différence de la VAE⁵, qui aboutit à la délivrance du diplôme, l'équivalence accordée par la CEACAP permet uniquement la participation au concours en lieu et place du diplôme de cadre de santé.

Pour les diplômes français et/ou étrangers, la Commission va étudier le niveau et le contenu du diplôme, afin de vérifier s'il correspond au niveau et au contenu du diplôme de cadre de santé.

Pour l'expérience professionnelle, il faut que les missions exercées justifient de l'acquisition des compétences du diplôme de cadre de santé pendant une durée équivalente à un cumul minimum de 3 ans.

La durée exigée des 3 années d'expérience professionnelle peut éventuellement être réduite si le contenu d'un diplôme, autre que celui de puéricultrice-eur, peut justifier de certaines des compétences requises par le diplôme de cadre de santé.

Le dispositif de la CEACAP ne relève pas de la logique d'un concours interne, mais de la reconnaissance de compétences exercées de même niveau et de même nature que celles du diplôme requis de cadre de santé.

La Commission d'équivalence se réunit environ une fois par mois.

Le dossier à compléter est en ligne sur intranet ainsi que sur le site internet de la Ville, rubrique « concours ». Pour tous renseignements, les candidats peuvent envoyer un courriel à : drh-ceacap@paris.fr

Il est important de bien noter qu'une demande d'équivalence ne vaut pas inscription au concours sur titre, les deux démarches sont nécessaires et parallèles.

4 - Commission d'équivalence pour l'accès aux concours des administrations parisiennes

5 - VAE : Validation des Acquis de l'Expérience

II / LE PARCOURS PROFESSIONNEL

1. AVANCEMENT AU GRADE DE PUÉRICULTRICE-EUR DE CLASSE SUPÉRIEURE

Rappel du dispositif statutaire

Les puéricultrices-eurs de classe normale peuvent être nommés au choix puéricultrices-eurs de classe supérieure, après avis de la commission administrative paritaire. Les conditions statutaires à remplir sont :

- Avoir, au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, au moins neuf ans de services effectifs dans un cadre d'emplois ou corps de puéricultrices-eurs, ou dans un corps militaire de puéricultrices-eurs ;
- Avoir, parmi ces neuf années, au moins quatre années accomplies dans le présent corps, dont au moins un an dans le 4^{ème} échelon de leur classe.

Les critères de promotion

Les critères de promotion pris en compte pour le changement de grade portent sur :

- la manière de servir et la valeur professionnelle de l'agent ;
- l'expérience professionnelle (mobilité interne ou externe, ...) ;
- l'ancienneté dans le grade et dans le corps ;
- la proximité de l'âge à la retraite des agents ;
- la recherche d'un équilibre entre les différents services (établissement d'accueil, PMI,...).

2. AVANCEMENT AU GRADE DE PUÉRICULTRICE-EUR HORS CLASSE

Rappel du dispositif statutaire

Peuvent être nommées au grade de puéricultrice-eur hors classe, au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire, les puéricultrices-eurs de classe supérieure comptant, au plus tard au 31 décembre, au moins un an d'ancienneté dans le 1^{er} échelon de leur classe.

Les critères de promotion

Les critères de promotion pris en compte lors du changement de grade portent sur :

- La manière de servir et la valeur professionnelle de l'agent ;
- L'expérience professionnelle (mobilité interne ou externe, ...) ;
- L'ancienneté dans le grade et dans le corps ;
- La proximité de l'âge à la retraite des agents ;
- La recherche d'un équilibre entre les différents services (établissement d'accueil, PMI,...).

III / CONDITIONS DE RÉVISION DE LA CHARTE

La présente charte de gestion sera mise à jour en fonction des éventuelles évolutions statutaires et un bilan sera réalisé au plus tard en 2018.

Elle sera révisée à chaque nouvelle élection des représentants du personnel.

IV / ANNEXE ENGAGEMENT DE SERVIR

VILLE DE PARIS
Direction des ressources humaines
Sous-direction des carrières
Bureau des carrières spécialisées

ENGAGEMENT DE SERVIR AU TERME DE LA SCOLARITÉ DE PUERICULTRICE-EUR

Je soussignée Mme/M. _____

Née le _____ à _____ SOI : _____

Entrant en scolarité de puéricultrice, promotion 20__ – 20__, au sein de l'école de puériculture de _____

- **Je m'engage à me présenter au concours sur titre de la ville de Paris correspondant à la scolarité suivie.**
- **Je m'engage**, en contrepartie de la prise en charge de ma formation professionnelle par la Ville de Paris et de l'octroi d'une rémunération pendant toute la durée de la **scolarité, à servir les administrations parisiennes durant 3 années**. La durée d'engagement de servir correspondant à du service effectif réalisé à temps complet (1).
- Je reconnais avoir pris connaissance que l'exercice des fonctions de puéricultrice-eur, ou _____ en cas de non obtention du diplôme d'État ou d'admission au concours sur titres, **commence au terme de la scolarité**.
- **J'ai bien été informé-e que je devrais reprendre les fonctions effectives correspondantes à mon corps et à mon grade d'origine (_____)** si :
 - je n'ai pas terminé la scolarité,
 - je n'ai pas obtenu le diplôme d'État de puéricultrice-eur,
 - j'ai obtenu le diplôme mais je n'ai pas réussi le concours sur titre,
 - à la suite de ma réussite au diplôme d'État et au concours sur titre, je suis en attente de nomination dans ce nouveau corps de puéricultrice.
- J'ai bien été informé-e qu'en cas **de redoublement d'une année du cursus**, la durée de l'engagement de servir est prolongée d'autant.
- J'ai bien été informé-e que la rémunération qui me sera versée est définie à l'article 5 de la délibération 2016 DRH N°13, **délibération qui m'a été remise lors de la signature du présent engagement de servir**.
- J'ai bien été informé-e **qu'en cas de départ à mon initiative** des administrations parisiennes, **sans avoir honoré la durée totale de mon engagement de servir, je devrai alors rembourser**, au prorata du temps de service restant à accomplir, **les rémunérations perçues durant la scolarité et les frais de formation**.

Fait à Paris, le

Signature
(Précédé de la mention « LU ET APPROUVÉ »)

(1) En cas de travail à temps partiel, la durée des services effectifs est calculée pour sa durée réelle (déduite du quota de temps partiel).

DÉLIBÉRATION 2016 DRH N°13

Objet : Fixation des modalités des dispositifs de scolarité relevant de la petite enfance et du social, en faveur du personnel de la collectivité parisienne pour l'accès à certains recrutements sur titre de la ville de Paris.

Le Conseil de Paris siégeant en formation de Conseil Municipal

*Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
Vu le décret n°94-415 du 24 mai 1994 modifié portant dispositions statutaires relatives aux personnels des administrations parisiennes ;
Vu le décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat ;
Vu la délibération du Conseil de Paris n°2007 DRH 25 des 16 et 17 juillet 2007 modifiée relative à la fixation du statut particulier applicable au corps des auxiliaires de puériculture et de soins de la Commune de Paris ;
Vu la délibération du Conseil de Paris n°2007 DRH 105-1° des 17, 18 et 19 décembre 2007 modifiée relative au statut particulier applicable au corps des éducatrices et éducateurs de jeunes enfants de la commune de Paris ;
Vu la délibération du Conseil de Paris n°2015 DRH 70 des 28, 29, 30 septembre et 1er octobre 2015 relative au statut particulier du corps des assistants socio-éducatifs d'administrations parisiennes ;
Vu la délibération du Conseil de Paris n°2011 DRH 25 des 28, 29 et 30 mars 2011 modifiée relative au statut particulier du corps des infirmiers de catégorie A de la Ville de Paris ;
Vu la délibération du Conseil de Paris n°2014 DRH 1007 des 20 et 21 octobre 2014 modifiée relative au statut particulier du corps des puéricultrices d'administrations parisiennes ;
Vu la délibération du Conseil de Paris n°2016 DRH des 15, 16 et 17 février 2016 relative au statut particulier du corps des cadres de santé paramédicaux d'administrations parisiennes ;
Sur le rapport présenté par M. Emmanuel GREGOIRE au nom de la 1^{ère} Commission,*

DÉLIBÉRÉ :

Article 1 : Conformément à l'article 1^{er}- 3° du décret n°2007-1470 susvisé, des scolarités permettent aux agents de préparer les diplômes d'Etat requis pour se présenter aux recrutements sur titre de la ville de Paris énumérés ci-dessous :

- auxiliaires de puériculture et de soins de la commune de Paris
- éducatrices et éducateurs de jeunes enfants de la commune de Paris
- assistants socio-éducatifs d'administrations parisiennes
- infirmiers de catégorie A de la ville de Paris
- puéricultrices d'administrations parisiennes
- cadres de santé paramédicaux d'administrations parisiennes.

Les frais de scolarité sont pris en charge par la ville de Paris.

Ces scolarités sont organisées suivant les conditions prévues ci-après.

Article 2 : Chaque dispositif de scolarité est ouvert aux agents titulaires relevant des corps de la ville de Paris dans les conditions prévues à l'article 3.

Article 3 : Les agents titulaires relevant des corps de la ville de Paris peuvent bénéficier des scolarités citées à l'article 1 sous réserve :

- d'avoir 4 ans d'ancienneté dans un des corps de la ville de Paris, à la date d'entrée en scolarité
- de remplir toutes les conditions requises pour l'inscription aux recrutements sur titre, à l'exception des conditions de diplôme,
- d'avoir été sélectionné, via une préparation ou un comité de sélection, parmi les candidat(e)s remplissant les conditions énumérées ci-dessus et après examen de leur dossier individuel. Le nombre d'agents retenus ne peut être supérieur au nombre de places fixé annuellement pour chaque scolarité.

-
- d'avoir réussi le concours d'entrée dans un des établissements scolaires, agréés pour la préparation du diplôme d'Etat, ayant contracté avec la ville de Paris,
 - d'avoir signé, au moment de la demande de scolarité, l'engagement de servir auprès des administrations parisiennes visé à l'article 10.

Le comité de sélection est composé de membres désignés par l'administration.

Article 4 : Pendant la durée de leur scolarité, les agents sont maintenus en position d'activité.

Article 5 : Pendant leur scolarité, les agents continuent à percevoir mensuellement leur traitement brut, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement ainsi que le remboursement des frais de transport.

Article 6 : Les agents bénéficient de congés.

L'année de rentrée en scolarité, les agents bénéficient d'un nombre de jours de congés annuels calculé au prorata du temps de travail effectué à partir du 1er janvier de l'année N jusqu'à la veille du jour de la rentrée en scolarité de l'année N.

Durant la scolarité, les agents bénéficient des congés fixés par l'établissement scolaire.

A l'issue de la scolarité, le nombre de jours de congés annuels de l'année N est calculé au prorata du temps de travail restant à effectuer jusqu'au 31 décembre de l'année N.

Article 7 : Durant la scolarité, les agents sont soumis au règlement intérieur de l'établissement qui les accueille notamment en ce qui concerne l'assiduité.

Article 8 : A l'issue de la scolarité, en accord avec l'établissement scolaire, à la demande de l'agent et sous réserve qu'il n'ait pas manqué à ses obligations, la ville de Paris peut décider :

- du redoublement de l'agent, dans le cas de tout ou majorité de modules d'enseignement à valider,
- de la prolongation de sa scolarité, dans le cas d'une minorité de modules d'enseignement à valider et dans ce cas, il lui sera demandé de mobiliser les jours relevant du droit individuel à la formation (DIF),
- du report de sa scolarité à l'année suivante, dans les cas définis par arrêté relatif au diplôme d'Etat préparé.

Article 9 : Les agents ayant bénéficié de ces scolarités et obtenu le diplôme d'Etat ont l'obligation de se présenter au recrutement ou concours sur titre de la ville de Paris correspondant.

Doivent reprendre des fonctions effectives correspondantes à leur corps et grade d'origine, les agents :

- n'ayant pas terminé leur scolarité,
- n'ayant pas obtenu leur diplôme d'Etat,
- ayant obtenu leur diplôme et n'ayant pas réussi le recrutement sur titre,
- étant en attente de nomination dans leurs nouveaux corps visés à l'article 1.

Article 10 : L'engagement de servir, signé par les candidats à une scolarité visée à l'article 1, peut être honoré auprès des administrations parisiennes y compris les établissements publics qui leur sont rattachés. Cet engagement de servir a une durée de trois ans pour les scolarités d'un an et de cinq ans pour celles de trois ans.

En cas de redoublement d'une année du cursus, la durée de l'engagement de servir est prolongée d'autant. Tout départ des administrations parisiennes à l'initiative de l'agent, sans qu'il ait honoré la durée de l'engagement de servir, peut donner lieu au remboursement des rémunérations et frais de scolarité au prorata du temps de service restant à accomplir, suivant les conditions fixées par le contrat d'engagement de servir.

L'agent pour lequel il est mis fin à la scolarité pour cause d'inaptitude physique, reconnue par un médecin du travail des administrations parisiennes, est dispensé de plein droit de l'engagement de servir.

Dans des situations particulières, et sur présentation de justificatifs, la ville de Paris peut décider d'une exonération totale ou partielle des sommes restant dues par l'agent au titre de l'engagement de servir souscrit.

