

La promotion promotionnelle permet aux professionnels d'obtenir un diplôme ou un certificat du secteur sanitaire et social dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle et de favoriser la promotion interne.

L'arrêté du ministère chargé de la santé du 5 avril 1990 modifié par l'Arrêté du 23 novembre 2009, modifié par l'Arrêté du 19 juillet 2019 fixe la liste des diplômes et certificats du secteur sanitaire et social éligibles aux études promotionnelles.

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 d'Etat d'infirmier en pratique avancée ;
Diplôme de cadre de santé ;
Diplôme d'Etat d'accompagnant éducatif et social
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 d'assistant de régulation médicale.

Durant ses études, **le professionnel reste en position d'activité**. Il est tenu de signer un contrat d'engagement de servir pour une durée égale au triple de celle de la formation, dans la limite de cinq ans maximum à compter de l'obtention de son diplôme.

Étant en position d'activité, les agents conservent leur traitement et leur indemnité de résidence et à caractère familial. Concernant les autres indemnités et primes, elles ne peuvent être

maintenues que lorsque la durée totale d'absence n'excède pas en moyenne une journée par semaine dans l'année, soit 52 jours (article 8 du décret n° 2008-824).

L'agent conserve son droit à 25 jours de congés annuels pour un exercice à temps plein. Il peut être demandé à l'agent en EP de revenir travailler au sein de l'établissement lors des congés universitaires de l'institut de formation.

L'engagement de servir, quels fondements ?

L'engagement de servir consécutif à une étude promotionnelle tire son fondement de l'article 9 du décret FPTLV de 2008, qui dispose :

« Lorsque, à l'issue d'une formation prévue à l'alinéa 4° de l'article 1er, l'agent qui a été rémunéré pendant sa formation obtient l'un des certificats ou diplômes lui donnant accès aux corps, grades ou emplois mentionnés par arrêté du ministre chargé de la santé, il est tenu de servir dans un des établissements énumérés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 modifiée susvisée pendant une durée égale au triple de celle de la formation, dans la limite de cinq ans maximum à compter de l'obtention de ce certificat ou diplôme. ».

L'engagement de servir est entendu comme la contrepartie de l'avantage qu'a représenté la prise en charge financière de l'agent durant ses études.

L'agent est engagé de servir dès lors que les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

La formation est une étude promotionnelle, au sens de l'article 1er de l'arrêté du 23 novembre 2009 ;

L'agent a été rémunéré pendant sa formation ;

L'agent a obtenu le certificat ou diplôme pour lequel sa formation a été financée.

L'engagement de servir doit-il être contractualisé pour être effectif ?

Non. L'engagement de servir consécutif à une étude promotionnelle est une obligation réglementaire posée par l'article 9 du décret FPTLV de 2008. Cela implique qu'il est effectif dès lors que l'ensemble des conditions cumulatives sont remplies, même en l'absence de contrat le formalisant.

La contractualisation n'est qu'une recommandation, afin de s'assurer de l'information claire et complète de l'agent sur le contenu et la durée de son engagement, selon le modèle proposé par la DGOS. En tout état de cause, les dispositions contractuelles du contrat d'engagement de servir ne peuvent être contraires à la réglementation.

L'engagement de servir existe même s'il n'a pas été contractualisé.

L'agent est-il engagé de servir en l'absence de nomination dans l'emploi correspondant à son nouveau diplôme ?

Oui. Il n'existe, au plan juridique, aucune obligation de l'établissement de nommer l'agent dans un emploi correspondant à son nouveau diplôme. Ni le décret FPTLV de 2008, ni autre texte ou jurisprudence, ne prévoient d'obligation à la charge de l'employeur de nommer l'agent dans un grade correspondant à sa nouvelle qualification, ou un droit pour l'agent d'être recruté dans le grade pour lequel il a obtenu sa nouvelle qualification.

Les agents contractuels sont-ils concernés par l'engagement de servir ?

Oui. L'engagement de servir est une obligation réglementaire issue de l'article 9 du décret FPTLV du 21 août 2008. Or, cet article, et, plus largement, l'ensemble du décret FPTLV, s'appliquent à l'ensemble des agents publics, titulaires comme contractuels (CDD/CDI).

Les agents contractuels ayant bénéficié d'une étude promotionnelle financée sont concernés par l'engagement de servir.

Quel est le point de départ de l'engagement de servir ?

L'engagement de servir prend effet dès l'obtention du diplôme si l'agent est en activité, et ce, même en l'absence de nomination sur le grade visé.

Ainsi, en l'absence de nomination immédiate sur le grade correspondant à sa nouvelle qualification, le temps de service réalisé par l'agent dans son ancien grade sera décompté au titre de l'engagement de servir.

Quelles sont les conséquences financières d'un départ de l'agent de son établissement d'origine durant la période d'engagement de servir ?

L'agent pourra quitter son établissement d'origine, c'est à-dire l'établissement au sein duquel il exerçait lors de sa formation. Toutefois, un tel changement aura des conséquences financières.

Si l'agent, décide de quitter la Fonction publique hospitalière, il sera tenu de rembourser l'établissement qui a financé sa formation des sommes perçues pendant sa formation, proportionnellement au temps de service qui lui restait à accomplir.

S'il s'agit d'un établissement de la Fonction publique hospitalière, celui-ci sera tenu de rembourser à l'établissement d'origine, les sommes correspondant aux traitements et charges financés pendant la durée de la formation, au prorata du temps restant à accomplir jusqu'à la fin de cet engagement

Sources

- Décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986.
- Décret n°20008- 824 du 21 août 2008 relatif à la FPTLV des agents de la Fonction publique hospitalière (FPH).
- Arrêté du 23 novembre 2009 fixant la liste des diplômes et certificats du secteur sanitaire et social, acquis en fin d'Études promotionnelles par les agents des établissements énumérés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique hospitalière.
- Lettre circulaire DGOS/RH4 n° 2010-337 du 1^{er} septembre 2010 relative aux congés annuels des agents en Études promotionnelles.
- Tribunal administratif de Poitiers, 11 mars 2015, n° 1301446