

FAQ ENGAGEMENT DE SERVIR

Engagement de servir

À l'issue d'une Etude promotionnelle rémunérée réussie, l'agent est tenu à un engagement de servir d'une durée égale au triple de celle de la formation, dans la limite de cinq ans. Si l'agent quitte la fonction publique hospitalière, il y a rupture d'engagement : l'agent doit rembourser les rémunérations perçues pendant la formation.

Les actions "post jury" Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les modules non validés à l'issue d'un parcours VAE, s'ils concernent une des formations listées par l'arrêté ministériel, peuvent être considérés comme des Etudes promotionnelles.

L'établissement employeur n'est pas tenu de nommer l'agent dans sa nouvelle qualification.

1 - L'ENGAGEMENT DE SERVIR, QUEL FONDEMENT ?

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 au 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.

Source : article 9 du décret n°2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière

2 - QUELLES SONT LES CONDITIONS À REMPLIR POUR QUE L'AGENT SOIT ENGAGÉ DE SERVIR ?

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.

Source : article 9 du décret n°2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière

3 - 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 (voir question 2), 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.

Sources : article 9 du décret n°2008-824 du 21 aout 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière ; Modèle de contrat d'engagement de servir de la DGOS.

4 - L'AGENT EST-IL ENGAGÉ DE SERVIR EN L'ABSENCE DE NOMINATION DANS L'EMPLOI CORRESPONDANT À SON NOUVEAU DIPLÔME ?

Oui. Il n'existe, sur le 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.

5 – LES AGENTS CONTRACTUELS SONT-ILS CONCERNÉS PAR L'ENGAGEMENT DE SERVIR ?

Oui. L'engagement de servir est une obligation règlementaire issue de l'article 9 du décret FPTLV du 21 aout 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.

Source : article 9 du décret n°2008-824 du 21 aout 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière

6 - 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.

Source : article 9 du décret n°2008-824 du 21 aout 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière.

7 - L'ENGAGEMENT DE SERVIR PEUT-IL ÊTRE ÉTENDU AU-DELÀ DE 5 ANS ?

Non. Selon l'article 9 du décret FPTLV, la durée de l'engagement de servir est égale au triple de celle de la formation, dans la limite de 5 ans maximum à compter de l'obtention du certificat ou diplôme.

L'article plafonne la durée de l'engagement à servir 5 ans. Il n'est pas possible de l'étendre au-delà de ce plafond, même en contractualisant cette extension au sein d'un contrat d'engagement de servir.

Source : article 9 du décret n°2008-824 du 21 aout 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière

8 - LE TEMPS PARTIEL OU LE MI-TEMPS THÉRAPEUTIQUE DE L'AGENT IMPACTENT-T-ILS LA DURÉE DE L'ENGAGEMENT DE SERVIR OU LE MONTANT DES SOMMES DUES EN CAS DE RUPTURE DE CELUI-CI ?

Non. L'article 9 du décret FPTLV de 2008 précise que la durée de l'engagement de servir est égale au triple de celle de la formation, dans la limite de 5 ans maximum à compter de l'obtention du certificat

ou diplôme. Il ne distingue pas la situation de l'agent à temps partiel, en mi-temps thérapeutique, ou à temps plein.

En l'absence de précision réglementaire, le temps partiel ou le mi-temps thérapeutique de l'agent n'impactent ni la durée de l'engagement de servir, ni le montant des sommes dues en cas de rupture de celui-ci.

Source : article 9 du décret n°2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière

9 - LES PÉRIODES PENDANT LESQUELLES UN AGENT EST EN CONGÉ POUR RAISONS DE SANTÉ IMPACTENT-ELLES L'ENGAGEMENT DE SERVIR ?

Non. Aucun texte ne précise clairement si le temps passé en congé pour raison de santé doit être décompté de l'engagement de servir. Cependant, un agent en congé pour raisons de santé (CMO, CLM, CLD) reste en position d'activité. S'il est en position d'activité, il n'y a pas d'obstacle à ce que cette période soit décomptée de l'engagement de servir.

Le temps passé par l'agent en congé pour raisons de santé est pris en compte dans le décompte de l'engagement de servir.

10 - QUELS SONT LES ÉTABLISSEMENTS DANS LESQUELS L'AGENT PEUT HONORER SON ENGAGEMENT DE SERVIR ?

L'article 9 du décret FPTLV de 2008 précise que l'engagement de servir s'effectue « dans un des établissements énumérés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 modifiée susvisée ».

L'engagement de servir s'honore dans l'ensemble des établissements de la fonction publique hospitalière, afin de permettre la mobilité des agents.

Source : article 9 du décret n°2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière

11 - EST-IL POSSIBLE DE RESTREINDRE L'ENGAGEMENT DE SERVIR À UN SEUL ÉTABLISSEMENT ET NON À L'ENSEMBLE DE LA FPH ?

Non. La réglementation prévoit que l'engagement de servir consécutif à une étude promotionnelle s'honore dans l'ensemble des établissements de la fonction publique hospitalière. Il n'est pas possible de le restreindre à un seul établissement.

Source : article 9 du décret n°2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière.

12 - DANS QUELS CAS L'ENGAGEMENT DE SERVIR EST-IL SUSPENDU ?

L'engagement de servir est suspendu sans être rompu dans les cas suivants :

- Pendant un congé parental ;
- Pendant le détachement de l'agent au sein d'une autre fonction publique ;
- Pendant la disponibilité de l'agent.

Il ne peut être rompu tant que le fonctionnaire n'est pas radié des cadres, car il conserve ses droits à réintégration lui permettant d'accomplir de nouveaux services dans son corps ou emploi d'origine.

Sources : article 62 de la loi 86-33 portant statut de la fonction publique hospitalière ; CAA, Marseille, 19 décembre 2019, n°18MA05368.

13 - QUELS SONT LES EFFETS DE LA MOBILITÉ D'UN AGENT ENGAGÉ DE SERVIR AU SEIN DE LA FPH ?

Le décret FPTLV prévoit que lorsque l'agent qui a été rémunéré pendant sa formation obtient le certificat ou diplôme en cause, il est « tenu de servir dans un des établissements énumérés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 ».

A ce titre, l'engagement de servir s'honore dans l'ensemble de la FPH.

Dans une telle hypothèse, la loi prévoit un remboursement inter-établissement où l'établissement d'accueil rembourse à l'établissement d'origine les sommes correspondant aux traitements et charges financées pendant la durée de la formation, au prorata du temps restant à accomplir jusqu'à la fin de cet engagement.

Dans certains cas et lorsque l'agent est titulaire, le Fonds pour l'Emploi Hospitalier peut se substituer à l'établissement d'accueil dans le remboursement (voir question n°15)

Ce dispositif n'est prévu que pour les fonctionnaires, et ne peut s'appliquer aux agents contractuels.

Sources : article 9 du décret n°2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière ; article 100-1 de la loi 86-33 portant statut de la fonction publique hospitalière.

14 - EN CAS DE MOBILITÉ D'UN AGENT ENGAGÉ DE SERVIR DANS LA FPH, QUELLES SOMMES DOIVENT FAIRE L'OBJET D'UN REMBOURSEMENT INTER-ÉTABLISSEMENTS ?

Si la formation a été financée sur le plan de formation de l'établissement d'origine de l'agent : les sommes concernées par le remboursement sont les suivantes :

- Les traitements bruts soumis à retenues,
- Le cas échéant, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement ;
- Les autres primes perçues conformément à la réglementation en vigueur et n'ayant pas le caractère de remboursement de frais,
- La part patronale des cotisations sociales obligatoires ainsi que la taxe sur les salaires.

Le remboursement est limité aux sommes perçues par l'agent, au prorata du temps de service restant à accomplir. Il ne comprend pas les sommes versées par l'établissement pour financer la formation (frais pédagogiques).

Si la formation a été financée sur fonds mutualisés : Aucun remboursement n'est à organiser, car la formation a été financée sur fonds mutualisés.

Sources : article 9 du décret n°2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière ; article 100-1 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ; article 1 du décret n°91-1301 du 19 décembre 1991 relatif aux modalités de remboursement des frais de formation d'un agent ayant souscrit un engagement de servir dans la fonction publique hospitalière.

15 - SUR QUEL FONDS IMPUTER LE REMBOURSEMENT INTER-ÉTABLISSEMENT EN CAS DE MOBILITÉ DE L'AGENT ?

Si l'agent est fonctionnaire, et est dans l'une des situations suivantes, le remboursement est assuré par le Fonds pour l'Emploi Hospitalier :

Il exerce sa mobilité à la suite d'une opération de réorganisation le concernant ;

Il est appelé à suivre son conjoint astreint à établir sa résidence habituelle en raison de son emploi dans un autre département que celui correspondant à la résidence administrative de l'agent ou dans un établissement situé à une distance de 40 kilomètres au moins de celle-ci ;

Il établit sa résidence habituelle auprès de son conjoint ou d'un enfant à charge placé en raison de son handicap ou de son état de santé, dans une institution spécifique donc la localisation contraint l'agent à changer de résidence administrative.

En revanche, si l'agent n'est pas dans l'une des situations donnant lieu à un remboursement par le FEH, le remboursement doit être effectué par l'établissement d'accueil à l'établissement d'origine, la prise en charge de l'ANFH ayant déjà été effectuée lors de la demande de prise en charge de l'étude promotionnelle.

Sources : article 4 du décret n°91-1301 du 19 décembre 1991 relatif aux modalités de remboursement des frais de formation d'un agent ayant souscrit un engagement de servir dans la FPH.

16 - UN ÉTABLISSEMENT PEUT-IL LEVER L'ENGAGEMENT DE SERVIR D'UN AGENT ?

Le décret FPTLV impose l'engagement de servir dès lors qu'un agent a bénéficié d'une étude promotionnelle financée. Il s'agit d'une obligation réglementaire auquel il ne peut, en principe, être dérogé.

Cependant, l'engagement peut être levé par l'autorité investie du pouvoir de nomination, à titre exceptionnel et gracieux, dans les cas suivants :

En l'absence de possibilité de nomination sur le nouveau métier de l'agent

En cas de difficulté, notamment pour raisons de santé.

L'appréciation de la situation s'effectue au cas par cas par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Source : article 9 du décret n°2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière + Manuel GRH de l'EHESP

17 - QUELS SONT LES CAS DE RUPTURE DE L'ENGAGEMENT DE SERVIR ?

L'engagement de servir est rompu dès lors que l'agent quitte définitivement la FPH avant que le terme soit échu.

Sont constitutifs d'une rupture :

- La démission de l'agent, même si l'agent est à nouveau recruté dans la FPH après avoir démissionné ;
- L'intégration de l'agent dans une autre fonction publique ;
- La révocation de l'agent ;
- Le départ à la retraite de l'agent, sauf retraite pour invalidité ou si le fonctionnaire est en situation de handicap.

Sources : article 9 du décret n°2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière ; CAA, Paris, 18 janvier 2011, n°09PA05808 ; Article 24 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ; Manuel GRH de l'EHESP.

18 - QUE SE PASSE-T-IL EN CAS DE RUPTURE DE L'ENGAGEMENT DE SERVIR ?

Si l'étude promotionnelle a été financée sur le plan de formation : L'agent rembourse à son établissement employeur les sommes perçues pendant sa formation, proportionnellement au temps de service qui lui restait à accomplir.

Si l'étude promotionnelle a été financée sur fonds mutualisés : L'agent rembourse les sommes demandées à son établissement, qui doit ensuite rétrocéder les sommes perçues à l'ANFH. L'établissement ne peut pas conserver le dédit.

Les sommes à rembourser sont :

- Les traitements bruts soumis à retenues,

- Le cas échéant, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement ;
- Les autres primes perçues conformément à la réglementation en vigueur et n'ayant pas le caractère de remboursement de frais,
- La part patronale des cotisations sociales obligatoires ainsi que la taxe sur les salaires.
- Le remboursement est limité aux sommes perçues par l'agent, au prorata du temps de service restant à accomplir. Il ne comprend pas les sommes versées par l'établissement pour financer la formation (frais pédagogiques).

Sources : article 9 du décret n°2008-824 du 21 aout 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière ; article 38 du règlement intérieur de l'ANFH ; article 1 du décret n°91-1301 du 19 décembre 1991 relatif aux modalités de remboursement des frais de formation d'un agent ayant souscrit un engagement de servir dans la fonction publique hospitalière

19 - LES AGENTS ENGAGÉS DE SERVIR PEUVENT-ILS BÉNÉFICIER D'UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE ?

Non, les agents engagés de servir doivent avoir accompli la totalité de la durée de service prévue par cet engagement pour bénéficier d'une rupture conventionnelle.

Source : article 4 du décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles