

Notre sélection de questions-réponses juridiques

Nos experts décryptent 5 situations auxquelles peuvent être confrontés les établissements de santé.



Sommaire

Activité accessoire d'un agent en études promotionnelles	04
Compatibilité d'une condamnation pour violences conjugales avec des fonctions d'ASH	08
Dates à prendre en compte pour l'avancement de grade des AS pour 2025	15
Position de l'agent en CLM à la fin d'un détachement	22
Possibilité d'attribuer la NBI à un AAH affecté au service finances ou au service achats	27

Édito

Les problématiques juridiques auxquelles sont confrontés les établissement sont nombreuses et portent sur des sujets très variés.

Face à la complexité de certaines situations, vous êtes nombreux à vous sentir démunis, à la fois en termes de temps, de moyens et de connaissances juridiques. Il est parfois nécessaire de prendre du recul, d'étudier la problématique de façon neutre et d'être au fait des dernières évolutions législatives.

En tant que service juridique externalisé destiné aux établissements sanitaires et médico-sociaux, nous connaissons vos enjeux et réalités de terrain. Composée de juristes et experts en droit de la santé, l'équipe HOSPIMEDIA Réponse Expert couvre un large champ de thématiques, telles que les ressources humaines, le droit des usagers, l'organisation des établissements ou encore la gestion des risques.

Nous avons à cœur d'apporter une réponse personnalisée, détaillée et appuyée de décisions jurisprudentielles à chacune des problématiques juridiques reçues. Notre objectif est de vous faire gagner du temps mais surtout de vous éclairer sur la réglementation en vigueur pour éviter tout litige. Solliciter HOSPIMEDIA Réponse Expert est devenu un réflexe quotidien pour nos clients !

Afin de rendre concrètes nos pratiques, nous avons sélectionné 5 exemples de problématiques juridiques auxquelles vous pouvez être confrontés.

Toute l'équipe se tient à votre disposition pour toute question et vous souhaite une bonne lecture.

Anne-Isabelle Potisek
Responsable juridique



ACTIVITÉ ACCESSOIRE D'UN AGENT EN ÉTUDES PROMOTIONNELLES

LA DEMANDE INITIALE

Un agent titulaire de la fonction publique hospitalière est en formation d'infirmier dans le cadre d'études promotionnelles (formation financée par l'ANFH et l'établissement). Il demande l'autorisation de faire des vacations/remplacements dans d'autres établissements, les week-ends.

- Cette activité complémentaire peut-elle être autorisée ?



LES TEXTES DE RÉFÉRENCE

- **Code général de la fonction publique (CGFP)**, articles L.121-3, L.123-1 à L.123-10 et R.123-1 à R.123-16 ;
- **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 ;
- **Circulaire FP n° 2157 du 11 mars 2008** relative au cumul d'activités.

LA RÉPONSE D'HOSPIMEDIA RÉPONSE EXPERT

➤ Sur le cumul d'activités durant une période de formation

La formation professionnelle des agents hospitaliers comprend notamment des actions ayant pour objet de leur permettre de suivre des études favorisant la promotion professionnelle, débouchant sur les diplômes ou certificats du secteur sanitaire et social (dispositif dit « d'études promotionnelles »).

Le Décret « FPTLV » n° 2008-824 du 21 août 2008 est silencieux quant à la situation administrative de l'agent et sur la possibilité de s'adonner à d'autres activités en parallèle de sa formation.

Pour rappel, le principe, dans la fonction publique, est que les agents doivent se consacrer intégralement à leur emploi public (**principe d'exclusivité des fonctions**). L'exercice d'une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit est interdit, sous réserve des cas autorisés de cumul d'activités (sur déclaration ou autorisation préalable adressée à l'administration).

Dans certaines positions (disponibilité, congé parental, etc.), la jurisprudence considère que l'agent est délié de l'interdiction de cumul d'activités, puisqu'il n'exerce plus ses fonctions.

Tel n'est pas le cas pour les agents en formation : les règles de cumul continuent à s'appliquer.

Malgré son absence de l'établissement, l'agent ne cesse pas d'être soumis à l'interdiction de cumul d'emplois durant sa formation. Il reste donc **tenu de solliciter une autorisation préalable de cumul d'activités s'il souhaite exercer une activité secondaire, en marge de sa formation financée**.

C'est ce qu'a notamment reconnu la jurisprudence s'agissant du congé de formation professionnelle (CFP). Le raisonnement serait transposable également aux agents en études promotionnelles.

Le juge administratif a également validé que l'administration puisse apporter des restrictions sur ce plan. Dans la mesure où la formation professionnelle était financée, elle pouvait attendre de l'agent « *une obligation d'assiduité et d'autre part une interdiction d'exercer une activité accessoire pendant la durée du congé de formation* ».

Rappelons que l'octroi d'une autorisation de cumul d'activités n'est pas un droit et que l'administration peut toujours s'y opposer, dans l'intérêt du service, par décision motivée.

Exemples : au vu des difficultés professionnelles de l'agent afin « qu'il se concentre sur son activité professionnelle principale » ; si cette double activité induit un risque de fatigue pouvant compromettre l'accomplissement de ses missions ; si le service manque déjà d'effectifs avec plusieurs postes vacants et un surcroît d'activité déjà constaté pour les professionnels en poste, etc.).

➤ Sur l'autorisation d'une activité de vacations/ remplacements

Par dérogation à l'interdiction de cumul d'activités, les réformes successives ont introduit la possibilité pour les agents de cumuler des activités accessoires à leur activité principale, **à condition d'y être autorisés, et de ne pas porter atteinte, en exerçant ces activités, au fonctionnement normal, à l'indépendance et à la neutralité du service.**

Pour l'application de ces règles, l'activité "principale" est celle exercée dans le cadre professionnel habituel (indépendamment de la quotité). A contrario, l'activité est réputée "accessoire" dès lors qu'elle s'inscrit dans le cadre d'un cumul et ne constitue pas une modalité d'exercice de l'activité principale, inhérente à la fonction et exercée dans le cadre du service de l'agent.

La réglementation autorise la réalisation d'une activité accessoire « d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif ».

L'activité d'intérêt général peut s'entendre d'une action limitée dans le temps, occasionnelle ou régulière (mission, vacation, expertise, conseil, formation, etc.), avec pour seule limite qu'elle ne doit pas consister à « pourvoir un emploi vacant [...] quelle que soit la quotité de travail de celui-ci ».

Ainsi, cette activité accessoire peut prendre la forme de remplacements ponctuels dans d'autres structures (la jurisprudence l'admet pour les vacations de soignants notamment).

L'agent devra informer son établissement des structures où il entend exercer. L'autorisation peut lui être refusée s'il ne produit pas, comme demandé, les précisions utiles à l'examen de sa demande (nombre exact d'heures envisagées, planning prévisionnel, noms et coordonnées des futurs employeurs).

Ce fondement permet donc d'autoriser un agent à effectuer des missions d'intérim ou des remplacements occasionnels (dans des établissements publics/privés non lucratifs).

CONCLUSION

- **Cette activité complémentaire de vacations/
remplacements peut-elle être autorisée ?**

OUI. L'agent en études promotionnelles n'est pas délié de l'interdiction de principe de cumul d'activités : il reste donc tenu de vous adresser une demande d'autorisation à cet effet.

Ce type d'interventions et remplacements reste envisageable si l'intéressé adresse, par écrit, une demande d'autorisation d'activité accessoire pour « *activités d'intérêt général auprès de personnes publiques ou privées à but non lucratif* » (art. L.123-7 et R.123-8, 8° du CGFP) pour faire des remplacements en dehors de sa structure.

02

COMPATIBILITÉ D'UNE CONDAMNATION POUR VIOLENCES CONJUGALES AVEC DES FONCTIONS D'ASH

LA DEMANDE INITIALE

Un agent titulaire, agent des services hospitaliers (ASH) travaillant auprès des résidents, était en disponibilité et demande la réintégration à son poste.

Cependant, son extrait de casier judiciaire fait état d'une condamnation à 2 ans d'emprisonnement pour « violence suivie d'incapacité n'excédant pas 8 jours, en présence d'un mineur, par une personne étant ou ayant été conjoint, concubin ou partenaire de PACS de la victime ».

- Cette condamnation est-elle compatible avec une réintégration en tant que fonctionnaire ASH ?



LES TEXTES DE RÉFÉRENCE

- **Code général de la fonction publique (CGFP)**, articles L.321-1 et L.530-1 à L.533-6 ;
- **Code pénal (CP)**, article 222-13 ;
- **Décret n° 91-155 du 6 février 1991** relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière, articles 3 et 39 à 40.

➤ Incidence d'un casier judiciaire non vierge pour un agent

Nul ne peut avoir la qualité d'agent public (fonctionnaire ou contractuel) « *si les mentions portées au bulletin n°2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions* ».

Deux situations de contrôle du bulletin n°2 du casier (B2) sont cependant à distinguer :

- **lors de la nomination ou du recrutement**, la seule appréciation portée par l'administration sur la compatibilité entre le B2 et les fonctions appelées à être exercées suffit ainsi à exclure un candidat : le recrutement peut légitimement être refusé par l'employeur public ;
- **s'agissant des agents déjà en fonction**, la jurisprudence interdit de prononcer directement la cessation définitive de fonctions à la suite d'une condamnation pénale : **l'employeur est tenu de suivre la procédure disciplinaire.**

À noter que, s'il est mis fin à ses fonctions, l'agent ne sera pas en droit d'exiger de reclassement sur un autre emploi plus compatible avec sa condamnation.

L'effacement ultérieur de la condamnation au casier ne suffit pas non plus à rétablir la compatibilité avec les fonctions. Ainsi, si l'administration a eu connaissance d'une condamnation qu'elle avait jugée incompatible avec les fonctions, elle n'a aucune obligation future de réexaminer la situation de l'agent, même si ce dernier a entre temps obtenu que son casier soit expurgé.

Si l'établissement estime que les mentions figurant au B2 de son agent ne permettent plus de l'employer, il aura donc **l'obligation de respecter l'intégralité de la procédure disciplinaire pour le radier des cadres ou rompre son contrat, à peine d'annulation.** Cela pourra donc nécessiter de réunir un conseil de discipline en amont.

➤ Proportionnalité de la sanction par rapport au B2

Le degré de sanction s'apprécie **toujours au cas par cas** (principe de proportionnalité). **Chaque sanction doit ainsi être individualisée et modulée en fonction de plusieurs paramètres** : les faits eux-mêmes (gravité, récurrence, publicité) mais aussi la personne de l'agent (manière de servir, passé disciplinaire, ancienneté, nature des fonctions et niveau de responsabilité).

L'employeur n'est pas en situation de compétence liée et **il appartient à l'autorité administrative d'apprécier, sous le contrôle du juge, l'incompatibilité des faits** à raison desquels l'intéressé a fait l'objet des condamnations inscrites au B2 avec l'exercice de ses fonctions.

Ceci implique que la révocation ou le licenciement ne sont pas automatiques : l'administration doit prononcer une sanction proportionnée aux faits, dans le respect des principes du droit disciplinaire.

Il subsistera toujours un aléa contentieux, l'appréciation du juge sur la proportionnalité de la sanction ne pouvant pas être garantie par avance. Chaque situation reste relativement "unique" et la jurisprudence est tout au plus un indicateur (les affaires jugées ne sont jamais tout à fait transposables).

➤ Fonctions d'ASH et condamnation pour violences conjugales

Pour rappel, une sanction disciplinaire peut être prononcée même pour des faits commis par l'agent en dehors du service.

Tel est notamment le cas lorsque les faits reprochés à l'agent sont susceptibles d'avoir un retentissement sur l'établissement qui l'emploie.

Les violences sans incapacité de travail ou ayant entraîné une ITT ≤ 8 jours sont punies de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende. Tel est notamment le cas lorsqu'il s'agit de violences conjugales. Cette peine est portée à 5 ans d'emprisonnement et

75 000 € d'amende lorsqu'un mineur assiste aux faits et qu'ils sont commis par le conjoint, concubin ou partenaire de la victime.

Ces faits peuvent justifier la cessation définitive des fonctions (révocation/licenciement).

En effet, les violences conjugales constituent des **manquements graves, contraires à l'honneur aux obligations de moralité et dignité** qui s'imposent à une personne en sa qualité d'agent public.

La jurisprudence a encore très récemment rappelé que des violences conjugales, même sans ITT et peu importe le caractère isolé de ces faits, « *constituent un manquement d'une particulière gravité aux obligations déontologiques d'exemplarité renforcée et de dignité incombant à [l'agent] et apparaissent incompatibles avec l'exercice de ses fonctions* ».

Illustrations :

- Une peine d'1 an d'emprisonnement (dont 4 mois avec sursis) pour violences conjugales avec ITT n'excédant pas 8 jours, justifie la révocation de l'agent car cela est « *de nature à porter atteinte à l'honneur et à la considération du corps* » auquel il appartient.
- Une peine de 8 mois d'emprisonnement avec sursis (et sursis probatoire de 2 ans) pour violences conjugales est incompatible avec les fonctions d'un éducateur auprès des jeunes (« *eu égard, d'une part, à la nature et à la gravité de ces faits, d'autre part, aux caractéristiques des fonctions exercées* »), peu importe que l'agent ait antérieurement pu donner satisfaction et que cette sanction ait depuis lors été effacée de son B2.
- Une peine de 3 mois de prison avec sursis (+ 120 h de TIG et obligations de soins) pour violences commises sur sa conjointe avec ITT, incompatible avec les fonctions d'agent public, nonobstant l'ancienneté des faits et son jeune âge lorsqu'il les a commis dans un contexte de forte mésentente conjugale (peu importe que l'agent ait mûri et amélioré son comportement

depuis lors, au vu « de la gravité des faits et de leur réitération sur plusieurs années »).

- Révocation pour répétition dans un délai rapproché de faits de violences en dehors du service, ayant donné lieu à 8 mois d'emprisonnement ferme. Peu importe que l'intéressé occupait « des fonctions dépourvues de responsabilité hiérarchique », cela ne suffisait pas à l'exonérer de faits aussi graves « d'autant que l'exercice de ses fonctions peut conduire l'intéressé à des contacts fréquents avec la population ».

L'incompatibilité de ce type de condamnations avec les fonctions sera amplifiée par la circonstance que l'agent exerce au contact du public, en particulier dans le secteur de la santé.

Des fonctions d'agent d'entretien en établissement sanitaire ou médico-social peuvent ainsi se révéler incompatibles avec une condamnation pour violences conjugales, ou plus généralement pour des fonctions « impliquant nécessairement des contacts avec le public ».

Cela a été fréquemment rappelé par le juge pour des faits de violence commis par des ASH :

Illustrations :

- Révocation d'un ASH du fait de « l'incompatibilité avec l'exercice de ses fonctions au sein d'un établissement de santé recevant du public des mentions portées à son casier judiciaire relatives à une condamnation à 6 mois d'emprisonnement avec sursis pour violences conjugales ».
- Exclusion définitive d'un ASH pour violences volontaires sur sa sœur « incompatibles avec l'exercice des fonctions de brancardier qui impliquent une relation permanente avec le public ». En effet, les missions confiées aux ASH « entraînent des contacts réguliers avec les patients des hôpitaux et nécessitent des qualités de calme et de sang-froid ».
- Exclusion définitive à la suite d'une condamnation à 4 mois

d'emprisonnement avec sursis pour violence, bien que l'agent ait donné satisfaction, car « *un tel comportement était incompatible avec les fonctions d'agent des services hospitaliers qualifié qui impliquent nécessairement un travail en équipe et un contact avec le public* ».

- Licenciement disciplinaire d'un ASH contractuel condamné pour violences, dès lors que son « *passé pénal était incompatible avec l'exercice d'un emploi au service de la sécurité anti-malveillance du CHU* ».

Par ailleurs, l'incompatibilité de la condamnation avec les fonctions sera d'autant plus aisément caractérisée lorsque les faits de violence et la condamnation portent atteinte à l'image de l'administration (écho dans la presse, répercussions dans le service, etc.).

Illustrations :

- Révocation d'un agent d'entretien de la FPH (OPQ) et incompatibilité avec ses fonctions d'une condamnation à 18 mois d'emprisonnement dont 10 mois avec sursis pour violences conjugales car l'ex-épouse de l'agent travaillait aussi dans l'établissement (répercussions sur le bon fonctionnement du service) et que la presse locale avait relayé les faits (atteinte à l'image).
- Révocation d'un agent technique condamné à 1 an d'emprisonnement dont 8 mois avec sursis pour violences conjugales, d'autant que cette condamnation avait été rapportée par la presse locale (gravité des faits + discrédit sur l'administration).

Bien que la jurisprudence majoritaire tende à sanctionner sévèrement de tels faits et à valider la plupart du temps l'exclusion définitive d'agents hospitaliers condamnés pour violences (conjugales), certains juges peuvent toutefois parfois estimer qu'une sanction moindre est plus adaptée.

Par exemple, un abaissement d'échelon pour des faits de violence

par un ASH, alors que ces faits « isolés, ont eu un retentissement sur le personnel, ont nui au crédit de l'établissement et s'avèrent, par eux-mêmes, incompatibles avec l'exercice de fonctions auprès de personnes vulnérables ».

CONCLUSION

- **Une condamnation pour violences conjugales est-elle compatible avec une réintégration en tant que fonctionnaire ASH travaillant auprès des résidents ?**

NON en principe. En l'état de la jurisprudence majoritaire, les faits de violences (en particulier conjugales) sont considérés comme des manquements d'une particulière gravité aux devoirs de moralité et de dignité incomptant à tout agent public. Or, les fonctions d'ASH sont considérées comme impliquant un contact régulier avec les usagers (personnes vulnérables) ainsi qu'un travail en équipe : elles nécessitent donc « des qualités de calme et de sang-froid ».

L'appréciation reste toujours à opérer au cas par cas, selon la gravité des condamnations mais aussi en tenant compte des fonctions exactes de l'agent et de sa manière de servir.

Quoi qu'il en soit, cette condamnation pénale - aussi grave soit-elle - n'autorise pas l'établissement à rayer immédiatement des cadres l'agent concerné. Il faut passer au préalable par une procédure disciplinaire, avec réunion d'un conseil de discipline pour prononcer, le cas échéant, sa révocation pour casier judiciaire incompatible avec l'exercice de ses fonctions.

03

DATES À PRENDRE EN COMPTE POUR L'AVANCEMENT DE GRADE DES AS POUR 2025

LA DEMANDE INITIALE

À la suite de la parution de l'Arrêté du 27 juin 2025, les tableaux d'avancement de grade sont actuellement en cours de rédaction dans un établissement qui s'interroge sur plusieurs points.

Il cite l'article 17 du Décret n° 2021-1257 concernant l'avancement des aides-soignants. Pour les promotions de l'année 2025, à quelle date doit-il établir son tableau ? Au 31/12/2024 ou au 31/12/2025 ?

- Pour 2025, est-il obligatoire de promouvoir les agents au 01/01/2025 ou peut-il les promouvoir à une date choisie dans le courant de l'année 2025 ?
- Si le nombre d'agents à promouvoir est de 3, est-il dans l'obligation de nommer 3 agents ou peut-il n'en nommer qu'un seul ?



LES TEXTES DE RÉFÉRENCE

- **Code général de la fonction publique (CGFP)** : article L. 522-34 ;
- **Code de la santé publique (CSP)**, article L. 821 ;
- **Décret n° 2007-1191 du 3 août 2007** relatif à l'avancement de grade dans certains corps de la fonction publique hospitalière ;
- **Décret n° 2021-1257 du 29 septembre 2021** portant statut particulier du corps des aides-soignants et des auxiliaires de puériculture de la fonction publique hospitalière ;

- **Arrêté du 11 octobre 2007** déterminant les taux de promotion dans certains corps de la fonction publique hospitalière ;
- **Arrêté du 27 juin 2025** fixant les taux de promotion pour l'année 2025 dans certains corps de la fonction publique hospitalière.

LA RÉPONSE D'HOSPIMEDIA RÉPONSE EXPERT

Le fonctionnaire hospitalier remplissant les conditions de grade et d'ancienneté requises peut être inscrit au tableau d'avancement selon les principes et les modalités fixés par les statuts particuliers.

Le nombre maximum d'avancements de grade au sein d'un corps de la fonction publique hospitalière (FPH) est, lorsque le statut particulier le prévoit, déterminé pour chaque année par application d'**un taux de promotion**.

Tel est le cas du statut particulier des aides-soignants (AS).

L'Arrêté du 11 octobre 2007 comprend une annexe dans laquelle figure la liste des corps relevant de ce dispositif ainsi que le taux applicable au titre d'une année donnée. **Celle-ci vient d'être mise à jour avec la publication de l'Arrêté du 27 juin 2025 fixant les taux de promotion pour 2025.**

➤ Sur la date d'établissement du tableau d'avancement de grade et sa date d'effet

Le Code général de la fonction publique ne donne pas de règle générale quant au moment relatif à l'élaboration de ces tableaux, ni concernant la date à laquelle doivent prendre effet ces avancements.

En revanche, tel est le cas de l'article L. 821 du Code de la santé publique, toujours applicable en l'absence d'intervention des dispositions réglementaires prévues par l'article 5 de l'Ordonnance n° 2000-548 du 15 juin 2000 ayant pourtant prévu son abrogation, indiquant que :

« [...] Le tableau doit être arrêté par l'autorité investie du pouvoir de nomination le 15 décembre au plus tard pour prendre effet au 1^{er} janvier suivant. Il cesse d'être valable à l'expiration de l'année pour laquelle il est dressé. »

À ce titre, le juge administratif estime qu'un agent inscrit au tableau d'avancement au titre de l'année N ne pourra avoir une date d'effet de sa promotion antérieure au 1^{er} janvier de l'année N.

Par conséquent, cela tend à considérer que le tableau de l'année N doit être arrêté le 15 décembre de l'année N-1 au plus tard, pour prendre effet au 1^{er} janvier de l'année N.

Une telle pratique n'est toutefois désormais plus possible au regard de la date de publication des taux de promotions pour les avancements de grade dans la fonction publique hospitalière.

Le juge administratif considère toutefois que « *le respect de ce délai n'est pas prescrit à peine de nullité* ».

Pourtant, le directeur peut nommer l'agent concerné par un avancement de grade le 1^{er} juillet de l'année. L'administration ne commet ni une erreur de droit ni une erreur manifeste d'appréciation en ne nommant l'agent concerné qu'à compter du 1^{er} juillet de l'année.

Aussi, il précise également que « *les décisions administratives ne peuvent légalement disposer que pour l'avenir ; qu'en l'absence d'obligation de reconstitution de carrière découlant soit d'une décision de justice, soit d'une disposition législative, soit encore de l'obligation d'assurer au fonctionnaire le déroulement continu de sa carrière, le caractère rétroactif d'une nomination est illégal que, par suite, l'administration ne pouvait légalement nommer*

Mme X/Y à la classe supérieure de son grade rétroactivement au 1^{er} janvier 2009 », sachant que la décision d'avancement de grade avait été prise le 3 juillet 2009 dans ce litige.

Dans le prolongement, il a considéré qu'un **directeur « était libre, pour des motifs tirés de l'intérêt du service dont fait partie la recherche de l'équilibre budgétaire de l'établissement en cause, de choisir la date de nomination des fonctionnaires intéressés** sous la seule réserve de respecter la limite de validité du tableau d'avancement, soit dans le cas d'espèce le 31 décembre 2009 ».

➤ Sur la date d'application des taux de promotion

Contrairement à la date d'effet des avancements de grade, il existe une règle plus précise concernant l'application des taux de promotion.

En effet, l'article 1^{er} du Décret n° 2007-1191 du 3 août 2007 précise que **le taux de promotion « s'applique à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour un avancement de grade au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les promotions », soit au 31/12/2024 pour des promotions prononcées en 2025.**

ATTENTION : la date d'appréciation des conditions pour bénéficier d'un tel avancement de grade, prévues par chaque statut particulier, est potentiellement différente de celle-ci.

➤ Sur la date d'appréciation des conditions relatives à l'avancement de grade

L'avancement de grade des aides-soignants est spécifiquement visé à l'article 17 du Décret n° 2021-1257, lequel prévoit que peuvent être promus à la classe supérieure, au choix après inscription sur un tableau d'avancement, les aides-soignants justifiant :

- 1) d'au moins 1 an d'ancienneté dans le 5^e échelon de la classe normale ;

2) d'au moins 5 années de services effectifs dans un corps ou un cadre d'emplois à caractère paramédical classé dans la catégorie B.

Les conditions d'ancienneté s'apprécient au 31 décembre de l'année au titre de laquelle interviennent ces promotions. Par conséquent, il convient de prendre en compte la date du 31/12/2025 pour des avancements de grade prenant effet au titre de l'année 2025.

Pour autant, un agent ne pourra pas être nommé dans le grade supérieur à une date où il ne remplirait pas encore les conditions d'ancienneté et de durée de services précitées.

Exemple : si l'intéressé remplit la double condition au 15/11/2025, il ne pourra pas bénéficier d'un avancement de grade dès le 01/07/2025.

➤ Sur la possibilité de ne pas nommer tous les agents promouvables

De jurisprudence constante, l'avancement de grade ne constitue pas un droit pour les agents, même s'ils en remplissent les conditions :

- d'une part, cela ne confère aucun droit pour l'agent à figurer au tableau d'avancement ;
- d'autre, part, l'inscription au tableau donne vocation à une promotion de grade, mais elle ne donne ensuite aucun droit acquis à obtenir ledit avancement.

Ce principe prévaut y compris lorsqu'il existe une vacance d'emploi : « *l'administration n'était tenue ni de promouvoir tous les agents inscrits au tableau établi au titre de cette année, ni de pourvoir à tous les postes vacants* ».

La décision d'inscrire un fonctionnaire au tableau annuel d'avancement relève de la libre appréciation de l'autorité investie du pouvoir de nomination (AIPN). A fortiori, elle est également

libre de promouvoir ou non les agents inscrits à ce tableau.

Par exemple, un fonctionnaire peut très bien avoir été inscrit au tableau d'avancement à plusieurs reprises, sans jamais en avoir bénéficié, et sans que cela soit illégal car « *l'avancement de grade se fait au choix par appréciation de la valeur professionnelle de l'agent* » et ce « *alors même qu'il remplissait les conditions d'ancienneté dans le grade et l'échelon* ».

L'administration peut ne pas nommer un agent si elle estime **que la valeur professionnelle de celui-ci ne justifiait pas cette promotion**. S'il s'agit d'un avancement au choix, il sera également possible de s'appuyer sur les lignes directrices de gestion.

Dans l'hypothèse où l'agent effectuerait un recours quant au refus de le promouvoir au grade supérieur, il lui faudrait **démontrer l'illégalité fautive entachant cette décision**. À noter qu'en principe, la décision refusant cette promotion, qui ne refuse pas un avantage constituant un droit pour les personnes qui remplissent les conditions légales pour l'obtenir au sens de l'article L. 211-2 du Code des relations entre le public et l'administration, **n'a pas à être motivée**.

Attention, le juge administratif peut toutefois reconnaître un préjudice au fonctionnaire lorsqu'aucun tableau d'avancement n'a été établi pour le grade auquel il pouvait prétendre durant plusieurs années consécutives. Ainsi, un fonctionnaire a obtenu 12 000€ de réparation au titre de la perte de chance d'obtenir une promotion et du préjudice moral subi résultant de l'impossibilité d'être inscrit sur un tableau d'avancement entre 1993 et 2000.

CONCLUSION

- **Pour les promotions de l'année 2025, à quelle date établir le tableau ? Au 31/12/2024 ou au 31/12/2025 ?**

	Date
Date d'établissement du tableau d'avancement de grade	En principe, 15/12/N-1. En pratique, dans l'année N (dès publication des taux de promotion)
Date d'appréciation des conditions d'ancienneté	Selon ce que prévoit le statut particulier concerné. Pour les AS : 31/12/25 pour un avancement prenant effet en 2025
Date d'application des taux de promotion	31/12/N-1, soit 31/12/24 pour des promotions intervenant en 2025
Date d'effet des avancements de grade	Au choix de l'établissement

- **Pour 2025, est-il obligatoire de promouvoir les agents au 01/01/2025, ou peut-on les promouvoir à une date choisie dans le courant de l'année 2025 ?**

NON. Aucune disposition n'oblige l'autorité investie du pouvoir de nomination à nommer les agents promouvables au 1^{er} janvier de l'année. Il est tout à fait possible de n'opérer cette promotion qu'au 1^{er} juillet par exemple.

Plus généralement, en l'état actuel de la réglementation, l'établissement peut promouvoir ses agents à une date fixée librement dans le courant de l'année 2025, à condition que :

- le tableau d'avancement ait été établi au titre de l'année 2025 ;
- la nomination soit intervenue avant le 31 décembre 2025.

Si le nombre d'agents à promouvoir est de 3, l'établissement est-il dans l'obligation de nommer 3 agents, ou peut-il nommer 1 seul agent ?

NON. Même si le taux applicable permet des nominations à ce titre, l'administration peut même ne procéder à aucune nomination. Pour autant, en cas de contentieux, l'administration devra éventuellement être en capacité de justifier une telle pratique. Aussi, un préjudice moral pourrait être reconnu aux agents effectuant un recours si aucun tableau d'avancement n'a été établi durant plusieurs années consécutives.

04 POSITION DE L'AGENT EN CLM À LA FIN D'UN DÉTACHEMENT

LA DEMANDE INITIALE

- Lorsque le détachement d'un agent prend fin au cours d'une période de congé de longue maladie (CLM) accordé par le conseil médical, quelle est la position statutaire et administrative de l'agent qui retourne dans son établissement d'origine ?
- L'agent est-il toujours considéré en CLM alors que son détachement a pris fin dans l'administration d'accueil ?



LES TEXTES DE RÉFÉRENCE

- **Code général de la fonction publique (CGFP)** : articles L. 511-1, L. 513-1, L. 513-3 et L. 822-10 ;
- **Décret n° 88-386 du 19 avril 1988** relatif aux conditions d'aptitude physique et aux congés de maladie des agents de la fonction publique hospitalière ;
- **Décret n° 88-976 du 13 octobre 1988** relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires hospitaliers, à l'intégration et à certaines modalités de mise à disposition ;
- **Ministère de la santé et de la prévention** : Guide relatif à la protection sociale des fonctionnaires hospitaliers, juillet 2024.

LA RÉPONSE D'HOSPIMEDIA RÉPONSE EXPERT

Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son corps ou cadre d'emplois d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps ou cadre d'emplois, de ses droits à l'avancement et à la retraite. Durant un détachement, le fonctionnaire **est soumis aux dispositions régissant sa fonction de détachement.**

Les dispositions relatives au CLM sont ainsi prévues à la fois dans le Code général de la fonction publique (dispositions communes aux trois versants de la fonction publique) et dans les Décrets propres à chacun des trois versants.

Le fonctionnaire en détachement dans une administration relevant de la fonction publique de l'État peut donc bénéficier d'un CLM.

➤ Sur la fin du détachement

Les dispositions sur la fin du détachement de longue durée diffèrent selon deux situations, soit la fin de celui-ci est anticipée, soit elle a lieu au terme prévu.

Dans les deux cas, la demande doit être faite sous le même délai.

➤ Délais des demandes de réintégration

Ces demandes doivent être faites au moins 3 mois avant la date prévue pour la remise à disposition.

L'administration d'accueil n'est pas tenue de respecter ce délai dans le cas où il est mis fin au détachement à la suite d'une faute commise par le fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions.

En dehors de cette hypothèse spécifique, il y a lieu d'en déduire que la décision mettant fin au détachement intervenue plus de 3 mois après la demande de fin anticipée du détachement est prise dans le respect de ce délai.

Aussi, la décision faisant droit à une demande d'interruption anticipée du détachement intervenue moins de 3 mois avant la date de fin de détachement n'est pas illégale dès lors qu'il ne résulte d'aucun principe, ni d'aucun texte que l'administration d'origine, tenu de faire droit à la demande de fin de détachement, doive respecter un délai de préavis de 3 mois.

➤ Fin anticipée du détachement

L'autorité investie du pouvoir de nomination (AIPN) peut mettre fin au détachement avant le terme fixé soit :

- de sa propre initiative, sous réserve d'en avoir informé le fonctionnaire et, s'il y a lieu, l'autorité dont il dépend pour l'exercice de ces fonctions de détachement ;
- sur la demande de l'administration ou de l'organisme d'accueil ;
- à la demande du fonctionnaire lui-même.

L'AIPN (administration d'origine) est la seule compétente pour mettre fin au détachement avant le terme fixé.

En cas de faute ou lorsque la demande émane du fonctionnaire, celui-ci, **s'il ne peut être réintégré immédiatement, est mis en disponibilité et cesse d'être rémunéré jusqu'à ce qu'un emploi correspondant à son grade devienne vacant.**

➤ Fin du détachement à son terme

Si toutefois il n'y a pas d'emploi vacant, l'agent est placé d'office en position de disponibilité, l'AIPN en avise immédiatement l'autorité administrative compétente de l'Etat.

Celle-ci doit ensuite, dans un délai d'un an, proposer au fonctionnaire 3 emplois, correspondant à son grade, vacants dans l'un des établissements relevant de la FPH. Ces emplois doivent être situés :

- dans le département siège de l'établissement d'origine pour les personnels de catégorie C de la fonction publique hospitalière ;

- dans la région siège de l'établissement d'origine pour les autres personnels ; toutefois, en ce qui concerne les personnels de direction, les ingénieurs, les directeurs des soins et les psychologues, les propositions sont faites dans l'ensemble des établissements relevant de la FPH à la diligence du ministre chargé de la Santé.

➤ Sur la fin du détachement durant un CLM

Aucune disposition particulière n'est prévue lorsque la fin du détachement (à terme ou de manière anticipée) a lieu durant une période de CLM.

Il y a lieu d'en déduire qu'un agent dont le détachement prend fin au cours de la période de CLM sera soumis aux dispositions susmentionnées relatives à la fin du CLM. Ainsi, il sera réintégré dans son administration d'origine et, en termes de position statutaire, il ne sera plus en position de détachement mais d'activité.

En tout état de cause, le bénéficiaire d'un CLM doit, pour pouvoir reprendre ses fonctions, produire un certificat médical d'aptitude à la reprise et, le cas échéant, obtenir un avis favorable en ce sens du conseil médical.

Faute d'être apte, il ne reprendra pas ses fonctions et restera placé en CLM. C'est d'ailleurs ce que confirme le ministère chargé de la Santé dans son Guide relatif à la protection sociale des fonctionnaires hospitaliers :

« Lorsque la fin du détachement intervient en cours de congé de maladie, le fonctionnaire est réintégré dans son établissement d'origine. Il est placé en congé de maladie, conformément aux règles de son emploi d'origine, pour le reliquat des droits auxquels il peut prétendre. Au moment de sa réintroduction, l'employeur peut contrôler le bien-fondé de l'arrêt maladie.»

Le fait qu'il réintègre son administration d'origine n'a pas d'incidence. Les dispositions du Code général de la fonction publique prévoit d'ailleurs que :

« *Le fonctionnaire qui a obtenu un congé de longue maladie en conserve le bénéfice auprès de toute personne publique qui l'emploie ainsi que les modalités d'utilisation afférentes.* »

CONCLUSION

- **Lorsque le détachement d'un agent prend fin au cours d'un CLM accordé par le conseil médical, quelle est la position de l'agent qui retourne dans son établissement d'origine ?**

Aucune disposition spécifique n'encadre cette situation. Dès lors, ce sont les règles générales relatives à la fin du détachement qui trouvent à s'appliquer : à la fin d'un détachement (à terme ou anticipée), l'agent est en principe réintégré dans son administration d'origine (sous réserve d'emploi vacant). Statutairement il est donc en position d'activité et administrativement, il est rattaché à son administration d'origine.

- **L'agent est-il toujours considéré en CLM alors que son détachement a pris fin dans l'administration d'accueil ?**

OUI. Si l'agent n'est pas apte à la reprise, il restera placé en CLM. À charge, pour son administration d'origine, le cas échéant, de vérifier le bien-fondé du congé.

05 POSSIBILITÉ D'ATTRIBUER LA NBI À UN AAH AFFECTÉ AU SERVICE FINANCES OU AU SERVICE ACHATS

LA DEMANDE INITIALE

Existe-t-il une nouvelle bonification indiciaire (NBI) pouvant être allouée à un attaché d'administration hospitalière (AAH) affecté aux services finances ou aux services achats ?



LES TEXTES DE RÉFÉRENCE

- **Décret n° 92-112 du 3 février 1992** relatif à la nouvelle bonification indiciaire attachée à des emplois occupés par certains personnels de la fonction publique hospitalière ;
- **Décret n° 94-139 du 14 février 1994** relatif aux conditions de mise en œuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la fonction publique hospitalière ;
- **Décret n° 94-140 du 14 février 1994** portant modifications de certaines dispositions relatives à la nouvelle bonification indiciaire et portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique hospitalière ;
- **Décret n° 97-120 du 5 février 1997** portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique hospitalière ;
- **Décret n° 2001-979 du 25 octobre 2001** portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique hospitalière et modifiant le Décret n° 92-112 du 3 février 1992, le Décret n° 94-140 du 14 février 1994 et le Décret n° 97-120 du 5 février 1997 relatifs à la nouvelle bonification indiciaire.

LA RÉPONSE D'HOSPIMEDIA RÉPONSE EXPERT

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) est attachée à certains emplois comportant **l'exercice d'une responsabilité ou d'une technicité particulière**. Le droit à la NBI cesse d'être ouvert à l'agent lorsqu'il n'exerce plus les fonctions au titre desquelles il en bénéficiait. L'attribution de la NBI pour l'exercice des fonctions dans certains emplois est prévue dans de multiples Décrets.

De jurisprudence constante, le juge administratif considère que la NBI « est attribuée en fonction de l'emploi occupé et non en fonction du grade détenu par l'agent qui l'occupe ». Par conséquent, le juge a reconnu la possibilité pour un AAH de bénéficier d'une NBI qui vise spécifiquement les agents de catégories B et C s'il remplit les conditions réglementaires fonctionnelles.

Agents éligibles	Fondement juridique	Nombre de points majorés
Adjoints des cadres hospitaliers (ACH) exerçant leurs fonctions dans les établissements de moins de 100 lits	Art. 1 ^{er} , 3 ^o du Décret n° 92-112	25
Agents de catégorie B ou C responsables, dans les directions chargées des ressources humaines, de la gestion administrative des personnels de la fonction publique hospitalière	Art. 4, 4 ^o du Décret n° 94-140	10 porté à 25 pour les ACH encadrant au moins 5 personnes
Agents nommés dans un des corps autres que la catégorie A et appartenant à la "filière administrative", qui sont affectés à titre principal dans un service de "consultation externe", en contact direct avec le public, chargés d'établir les formalités administratives et/ou financières d'encaissement nécessaires à la prise en charge des soins dispensés aux patients	Art. 1 ^{er} , 5 ^o du Décret n° 97-120	10 porté à 25 pour les ACH encadrant au moins 5 personnes

Agents éligibles	Fondement juridique	Nombre de points majorés
Adjoints des cadres hospitaliers encadrant au moins 5 personnes	Art. 1 ^{er} , 1 ^o du Décret n° 2001-979	25

Par conséquent, un AAH pourrait bénéficier d'une NBI sur l'un des fondements, s'il en remplit les conditions fonctionnelles. À titre d'illustration, plusieurs décisions de justice ont accordé le bénéfice de la NBI aux AAH en remplissant les conditions sur le fondement de l'article 4 du Décret n° 94-140 ou 5 de l'article 1^{er} du Décret n° 2001-979.

CONCLUSION

- **Existe-t-il une nouvelle bonification indiciaire (NBI) pouvant être allouée à un attaché d'administration hospitalière (AAH) affecté aux services finances ou aux services achats ?**

Tout dépend des modalités concrètes d'exercice de leurs fonctions dans ces services. Par exemple, si l'AAH encadre au moins 5 personnes, il pourra bénéficier de la NBI sur le fondement du 1^o de l'article 1^{er} du Décret n° 2001-979.

Restez informés



@HOSPIMEDIA Réponse Expert



ma-question@hospimedia-groupe.fr



<https://reponse-expert.hospimedia.fr/>



HOSPIMEDIA Réponse Expert répond aux questions juridiques des dirigeants et des cadres des établissements de santé.



Réactivité

Une réponse écrite
envoyée par e-mail
sous 24h à 72h



Expertise

Des spécialistes
en droit de la santé :
juristes, avocats...



Budget maîtrisé

Un coût maîtrisé
grâce à un forfait de
questions illimitées



Collaboration

Un service utilisable
par tous les cadres de
l'établissement

Vous souhaitez profiter du service d'information juridique ?

REPONSE-EXPERT.HOSPIMEDIA.FR



2 rue de Tenremonde 59000 Lille

✉ ma-question@hospimedia-groupe.fr ☎ 03 20 32 99 99