



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

CHU

Question écrite n° 86122

Texte de la question

Mme Françoise Branget attire l'attention de Mme la ministre de la santé et des sports sur le droit à la retraite des agents de services hospitaliers, des auxiliaires de puériculture et des infirmières puéricultrices des CHU affectés à la crèche du personnel. Lorsque ces personnels sont affectés dans les services de soins des CHU, ils sont classés en catégorie active par la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL). Après quinze années de service, ils ont la possibilité de faire valoir leur droit à la retraite à 55 ans. Cependant, lorsque ces agents sont affectés à la crèche des CHU, ils ne sont plus intégrés dans la catégorie dite active au motif que « leur emploi ne comporte pas un contact direct et permanent avec des malades ». Ils ne peuvent donc pas faire valoir leur droit à la retraite avant 60 ans. Cette situation semble soulever une injustice car il n'existe pas de différence statutaire entre ces agents et ceux affectés dans les services de soins. La seule différence réside dans la définition de la catégorie « active » qui reconnaît une forme de pénibilité du travail. Or ces personnels subissent pourtant les mêmes contraintes notamment en terme de pénibilité et d'horaires, à travers l'accueil des enfants de 6 h à 21h30 tout en travaillant sur des roulements identiques à ceux de leurs collègues des services. De plus, ils accueillent souvent des enfants en situation de handicap ou malades, assurant seuls et sans hiérarchie la responsabilité de ce service. Les services de santé au travail des CHU reconnaissent même une fatigue nerveuse et physique plus importante pour les personnels des crèches que pour le personnel affectés dans les services d'hospitalisation. Elle souhaiterait connaître les raisons qui expliquent cette différence de traitement entre les agents affectés aux services de soins et ceux affectés aux crèches des CHU concernant leur droit à la retraite, sachant que les agents de la fonction publique hospitalière peuvent être légalement dans l'obligation d'accepter une affectation et parfois sans avoir le choix. Un agent peut donc se voir dans l'obligation de travailler jusqu'à 60 ans sans avoir la possibilité de refuser l'affectation qui l'oblige à cela.

Texte de la réponse

Les personnels agents de services hospitaliers, auxiliaires de puériculture, et infirmières puéricultrices des établissements hospitaliers, dont les centres hospitaliers universitaires (CHU), affectés au service de la crèche du personnel, sont actuellement placés en catégorie sédentaire, à l'instar de la majorité des agents publics, ouvrant un droit à la retraite à 60 ans, avec une limite d'âge à 65 ans. En effet, le classement en catégorie active ne concerne qu'un nombre d'emplois limité soumis à un risque particulier ou à des fatigues exceptionnelles, ce risque étant inhérent de façon permanente à un emploi et conduisant, par le simple exercice de cet emploi, à une usure prématurée de l'agent qui soit telle-quelle justifie un départ anticipé à la retraite. Dans la fonction publique hospitalière, les personnels classés en catégorie active sur le fondement de l'arrêté interministériel du 12 novembre 1969 modifié doivent être en contact direct et permanent avec les patients. Ils peuvent bénéficier d'un départ en retraite à 55 ans, sous réserve des évolutions législatives et réglementaires, à la condition d'avoir exercé au moins quinze années en services actifs. Les agents affectés en crèche hospitalière, qui ne remplissent pas ces conditions réglementaires, sont en conséquence placés en catégorie sédentaire, sauf s'ils ont accompli au cours de leur carrière quinze années en services actifs. À ce titre, le fonctionnaire étant,

conformément à la réglementation, titulaire de son grade et non de son affectation, il peut certes être affecté au regard des nécessités de service en crèche, en lieu et place d'un service de soins. Pour autant, il lui appartient, en lien étroit avec son employeur, de définir et d'anticiper son parcours professionnel afin de l'enrichir par sa variété. Les dispositifs de mobilité interne existent, a fortiori dans les établissements de taille importante de type CHU, et sont aujourd'hui soutenus par la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie, dont le droit individuel à la formation (DIF) constitue pour la fonction publique hospitalière une avancée importante devant permettre aux agents hospitaliers de diversifier leurs parcours professionnels. De même, la loi n° 2009-972 du 9 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique crée un véritable droit à la mobilité pour offrir aux fonctionnaires des perspectives de carrière plus riches et plus diversifiées, tout en assurant la continuité, l'adaptation et la valorisation du service public.

Données clés

Auteur : [Mme Françoise Branget](#)

Circonscription : Doubs (1^{re} circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 86122

Rubrique : Établissements de santé

Ministère interrogé : Santé et sports

Ministère attributaire : Budget, comptes publics, fonction publique et réforme de l'État

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 10 août 2010, page 8692

Réponse publiée le : 15 février 2011, page 1487