



Communiqué de Presse
RTT dans la fonction publique hospitalière :
Signature du Protocole par les syndicats

Au terme d'une négociation, riche et fructueuse, le ministère et les organisations syndicales ont abouti à la signature le 9 janvier 2003 d'un protocole de mesures d'adaptation qui comprend un volet portant sur la RTT et un volet sur la formation/promotion professionnelle.

La RTT s'applique dans la fonction publique hospitalière depuis le 1^o janvier 2002. A la suite du diagnostic établi par la mission nationale d'évaluation de la réduction du temps de travail (RTT), il est apparu que l'attachement des personnels à cette mesure allait de pair avec des difficultés de mise en place. Aussi était-il nécessaire de proposer aux organisations syndicales des mesures d'adaptation du dispositif afin de crédibiliser les modalités de mise en application, sans remettre en cause l'application de la RTT.

Il appartient, désormais, aux signataires de mettre en œuvre dans les délais les plus rapides les dispositions de ce protocole à travers les textes réglementaires.

1. Les mesures concernant la RTT.

- Reporter des jours RTT ni pris ni épargnés en 2002 sur 2003.

Ce report, exceptionnel et non reconductible, pourra être autorisé jusqu'au 1^{er} avril 2003, dans la limite de 10 jours et ce dans les établissements pour lesquels la nécessité d'un tel report est avérée.

- Rendre possible, en 2003 la rémunération de jours ni pris ni épargnés.

Cette mesure transitoire sera applicable sur 2003 pour les droits ouverts au titre de la même année, dans la limite de 10 jours et dans le cadre des crédits alloués à l'établissement.

- Rendre le Compte épargne temps plus attractif et plus crédible.

Garanti par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2003, le compte épargne temps, fonctionne sur la base du volontariat. Son seuil d'utilisation a été ramené de 40 à 20 jours. Par ailleurs les jours de RTT épargnés dans le CET, entre le 1^{er} janvier 2003 et le 31 décembre 2005 sont bonifiés, à hauteur de 10 %.

- Adapter les textes relatifs aux heures supplémentaires, en mettant en phase le nombre d'heures supplémentaires avec la durée des cycles de travail des établissements, tout en le ramenant du 1^{er} janvier 2003 au 31 décembre 2005, à 180 heures par an, contre 240 aujourd'hui.

- La situation des personnels travaillant de nuit.

Le passage à 32h30 du temps de travail des personnels travaillant exclusivement de nuit interviendra au 1^{er} janvier 2004. En cas de difficultés de recrutement ou d'organisation, la rémunération du différentiel lié au passage à 32h30, se fera jusqu'au 1^{er} janvier 2005 au plus tard, sous forme d'heures supplémentaires.

2. Les mesures concernant la formation et la promotion professionnelle.

Outre les mesures d'adaptation du dispositif RTT qui doivent être très rapidement mises en œuvre, les efforts consacrés à la politique de promotion et de formation permettront de réduire, le plus possible, la période transitoire.

- Rechercher les moyens de garantir le financement des études dans le cadre de la promotion professionnelle.

Afin de permettre de respecter l'égalité d'accès des agents à ces actions et favoriser le départ en formation des intéressés, il est envisagé de créer une obligation spécifique en matière de financement des études promotionnelles et de rechercher un mécanisme de mutualisation des crédits consacrés à ces formations.

- Adapter l'appareil de formation aux contraintes démographiques.

Une adaptation des quotas de formation pour les écoles d'infirmières dans les régions déficitaires sera mise à l'étude. De même une révision des modalités des études infirmières de manière à assurer, à la fois, la fluidité dans le parcours des étudiants et leur engagement à servir seront soumises à la concertation.

- Accroître les possibilités d'accès à la profession infirmière.

L'accès par la voie qualifiante sera revalorisé de 5% par rapport aux dispositions en vigueur. Le ministère s'engagera à proposer au cours de l'année 2003 un dispositif de validation des acquis de l'expérience professionnelle pour l'accès aux études d'infirmières.

- Développer une gestion prospective des ressources humaines.

Au niveau national, les différentes sources d'informations en matière de ressources humaines seront réunies afin de permettre le travail qualitatif sur les métiers, les compétences et les qualifications dans la Fonction Publique Hospitalière.

3. Un comité national de suivi du dispositif, composé des représentants du ministère et des organisations syndicales signataires des mesures d'adaptation, évaluera sa mise en œuvre et les éventuels ajustements nécessaires.