



Le directeur général de l'AP-HP était persuadé que son projet d'augmentation du temps de travail passerait comme une lettre à la poste ... la forte mobilisation des personnels lui a imposé une succession de reculs et l'abandon provisoire de son mauvais plan.

Martin a pris une claque

Mauvaise tactique

Le patron de l'AP était tellement certain de réussir son coup qu'il s'est lancé en s'affranchissant des règles du dialogue social ... auxquelles il proclame sans cesse son indéfectible attachement.

Sa première erreur est d'avoir ignoré l'état d'exaspération du personnel qui ne supporte plus la dégradation des conditions de vie et de travail. Comment a-t-il pu espérer augmenter la durée annuelle du travail d'agents déjà contraints au bénévolat (les dépassements d'horaires non comptabilisés) et soumis à des plannings sans cesse modifiés ?

Seconde faute : avoir donné l'impression de prendre les personnels pour des imbéciles. En martelant qu'il ne remettait pas en cause les 35 heures hebdomadaires en subtilisant des jours de RTT ... alors que l'effet immédiat aurait été d'augmenter le nombre de jours travaillés !

Vaines tentatives

Lorsqu'il a commencé à comprendre que l'affaire était mal engagée, il a tenté de faire passer la pillule en promettant monts et merveilles : garantie de respect des plannings, amélioration des conditions de travail, résorption de l'emploi précaire, aide au logement, ... Noël au mois de juin ! Les personnels sont trop bien placés pour croire une seconde à ces promesses. Ils constatent, au quotidien, que les plannings deviennent de plus en plus aléatoires, que les changements d'horaires se multiplient et que les rappels au domi-

cile -y compris pendant les CA- sont dorénavant un outil usuel d'ajustement d'effectifs qui ne cessent de fondre. Quant à l'amélioration des conditions de travail, chacun subit trop l'augmentation de la charge et l'exigence de productivité pour l'imaginer. Il fallait également être gonflé pour évoquer la déprécarisation, au moment où débarquent des CDD (sur des postes vacants !) dans les services. L'aide au logement vaut également son pesant de cacahuètes, dans une période qui voit le temps de transport domicile-travail moyen s'allonger (de plus en plus de résidents en province parmi nous).

Intersyndicale solide

Autre souci pour Martin : la fermeté de l'intersyndicale qui s'appuyait sur un niveau de mobilisation plus vu depuis ... 1988. Il a bien espéré réussir à fissurer ce front syndical unanime, un de ses conseillers a tenté d'amaïdouer le syndicat perçu comme le maillon faible, en pure perte.

Comment notre fin stratège a-t-il pu se convaincre que des promesses et des reformulations de relevés de conclusions pourraient lui permettre de nous rouler dans la farine ? En tous cas, Hirsch, le patron "social" exemplaire, a sérieusement abîmé sa réputation en perdant son calme à plusieurs reprises, en ne parvenant plus à dissimuler son mépris pour les salariés et en lançant des menaces voilées. Le masque est tombé et, après deux mois de mobilisation, le sourire de Martin avait totalement disparu.

Prophète ou précurseur ?

Quand le directeur général a présenté son projet, beaucoup pensaient qu'il souhaitait simplement imiter ses collègues hors AP, dont certains ont déjà bien augmenté le temps de travail. Une annonce du premier ministre, le 17 juillet, apporte peut-être une autre éclairage. Le président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, maire centriste de Sceaux, est chargé d'une "*mission d'évaluation sur le temps de travail*" des fonctionnaires (Etat-FPH-FPT). Valls, comme Hirsch, affirme qu'il n'est pas question d'augmenter le temps de travail, seulement de faire un état des lieux.

Cet engagement, venant d'une équipe qui a repris à son compte le gel du point d'indice après l'avoir critiqué dans l'opposition, ne va rassurer personne. Il n'est pas déraisonnable de redouter que le gouvernement, s'appuyant sur le rapport attendu avant le 01.02.2016, tente de légiférer pour imposer une augmentation du temps de travail de tous les fonctionnaires, hospitaliers compris. N'oublions pas que nous avons affaire à un gouvernement dont un ministre -Macron- est en train de détricoter tout le Code du Travail et de multiplier les cadeaux au patronat. Un gouvernement très déterminé, n'hésitant pas à recourir à l'article 49-3 pour faire valider une législation anti-sociale aux parlementaires récalcitrants de son propre camp.

Emploi précaire : le ministère pas plus brillant que l'AP-HP

L'AP-HP augmente l'emploi précaire, au lieu de le diminuer comme ci était engagé son directeur général, mais le ministère de la santé ne fait pas mieux. Certes Marisol Touraine a fait mine de se fâcher et a "grondé" les directions hospitalières, leur reprochant de traîner les pieds dans l'intégration des CDD.

Le ministère évaluait à 45.000 le nombre d'agents éligibles - ce qui donne une petite idée du recours à la précarité dans les hôpitaux - les syndicats évoquaient plutôt leur effectif de 50.000 à 60.000. Le gouvernement ayant affiché une farouche volonté de s'attaquer au problème, nous étions en droit d'attendre des effets significatifs et rapides suite à la publication de la loi du 12 mars 2012. C'est visiblement raté : au 31.05.2015 on dénombre, péniblement, 3606 mises en stage et 1413 titularisations ... selon les chiffres initiaux retenus, il ne resterait "que" de 40.000 à 55.000 dossiers à traiter.

Sachant que beaucoup de ces contractuels travaillent parmi depuis des années, donc donnent satisfaction si-

Docteur CPP

Il semble qu'au moins un cadre paramédical de pôle (CPP) de Pitié-Salpêtrière se soit attribué une compétence en matière de contrôle des arrêts maladie. Une AS, en congé longue maladie depuis 2013, souhaitait reprendre au 01.07.2015. Le médecin du service de santé au travail a estimé que la fiche de poste de cette collègue n'était pas adaptée et a prolongé l'incapacité jusqu'au 30.07.2015.

Jusque là, rien d'énervant : le médecin du travail s'assure que les conditions de reprise n'expose pas l'agent à une rechute.

La surprise vient d'ailleurs : notre collègue a eu la stupéfaction d'être appelée à son domicile par le CPP. Pas pour prendre des nouvelles, pour s'inquiéter de sa santé ou lui souhaiter un prompt rétablissement, pour ... lui demander des précisions sur les motifs de la décision du médecin du travail.

non ils auraient été virés, le retard constaté est inacceptable.

Il n'est pas certain que le ministère était totalement sincère quand il reprochait aux directions de ne pas aller assez vite dans l'intégration de l'important stock de salariés jetables. Il devait, le 8 juillet, présenter un projet de décret "toiletant" le texte de 1991 sur les contractuels au Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière. Loin des bonnes intentions proclamées par notre vénérée ministre, il transpire de ce projet ce qui ressemble à un statut de contractuels permanents.

Ceci devrait beaucoup plaire aux directions : c'est positif pour la maîtrise de la masse salariale du fait de l'absence de déroulement de carrière, inquiétant pour les contractuels car ces "sous-agents" n'auraient que l'illusion de la garantie d'emploi car conservant la menace d'être délogés à tout moment.

Le salarié "kleenex" risque d'avoir de l'avenir dans les hôpitaux, si tant est que le licenciement constitue une perspective d'avenir.

Nous avons cherché fébrilement dans la pléthorique littérature légale et réglementaire quotidiennement enrichie : RIEN-NADA-NOTHING. Les CPP n'ont pas été investis d'une autorité en matière de contrôle médical des CM, AT ou MP, pas davantage d'une habilitation à partager le secret médical ou d'une exonération du respect de la confidentialité.

CPP, dur métier dans la période, mais cela ne saurait excuser une intervention qui relève de la dérive comportementale et de l'abus de pouvoir. Par pure charité, nous, nous observerons une totale discrétion sur l'identité de ce CPP. Toujours animés par un constant souci humanitaire, nous l'informons que la moindre récidive de sa part appellera une (vive) réaction de notre part.

Martin n'a pas tout dit

Le plan Hirsch pouvait sembler modéré : après tout il ne s'agissait que de nous piquer "seulement" de 3 à 9 RTT par an. Cette version du projet n'était peut-être que le premier étage d'un fusée, on pouvait entendre au détour d'un couloir ou découvrir dans des déclarations des intentions beaucoup plus inquiétantes, Martin et ses collaborateurs ne se privant pas d'évoquer d'autres pistes que celles abordées dans le simulacre de négociation.

Concernant les 7 H 30, elles semblaient devoir n'être qu'une étape vers l'amplitude quotidienne 7 heures. Dans cette hypothèse la totalité des RTT disparaît. Si les jours RTT sont abolis, exit les forfaits protocole, de 21 à 27 jours de travail supplémentaires par an (en comptant le jour de solidarité qui ne pourrait plus être décompté de crédit RTT).

Autre allusion inquiétante, l'exclusion du temps de repas du temps de travail. Indiscutable intérêt : conserver des agents présents pendant 7 heures 30 avec un temps de travail validé de 7 heures, cela réglant le problème des temps de transmission.

Quelques autres rubriques éventuellement concernées :

- les jours médaille (de 1 à 6) ;
- HP (1 ou 2 jours) ;
- FR (1 jour).

La palme revient indiscutablement à la tentation de supprimer le JS Fête des Mères, s'adressant à une population professionnelle très féminisée, il fallait oser ... d'autant que l'argumentaire prétendait qu'il s'agissait de pure équité : les hommes n'en bénéficiant pas ! C'est notoire : pendant la grossesse, et encore davantage pendant l'accouchement, les géniteurs souffrent beaucoup plus que les mamans (sans commentaires).

Faisons les comptes : par rapport à la situation actuelle, un agent féminin en 7 H 50 ou un cadre mère de famille travaillerait 30 jours de plus par an ... mais serait toujours, selon Martin Hirsch, en 35 heures hebdomadaires. L'arithmétique est parfois trompeuse, mais nos managers savent compter, nous pouvons même dire qu'ils sont de brillants calculateurs.

La résorption de l'emploi précaire accouche ... de son augmentation

Encore un engagement du directeur général qui ne résiste pas face aux constats objectifs sur le terrain. Martin avait réussi ce qu'il croyait être un joli coup en obtenant l'aval de syndicats minoritaires pour son plan de résorption de l'emploi précaire. Il avait même ajouté une couche pour tenter de nous convaincre d'accepter son projet d'augmentation de temps de travail. Son volontarisme a un curieux effet dans les services : l'emploi précaire ne recule pas ... il enfle.

Sur Pitié-Salpêtrière nous assistons aux recrutements d'AS en CDD sur des postes vacants. La direction locale s'affranchit donc de la règle qui n'autorise le recours aux CDD que dans deux cas : pour faire face à une absence dont la durée limitée est connue ou la nécessité de recourir à une qualification non répertoriée dans la fonction publique hospitalière. Quand un poste est vacant, suite au départ définitif d'un agent (retraite-démission-mutation), le remplacement devrait s'opérer par l'affectation d'un titulaire ou le recrutement d'un agent pouvant être stagiairisé.

L'abus de CDD pose plusieurs problèmes. D'abord aux "bénéficiaires", ces salariés jetables sont sur des sièges éjectables, ensuite aux équipes qui passent du temps à intégrer ces nouveaux collègues pour les voir disparaître au bout d'une durée aléatoire.

Aux yeux des directions les CDD présentent un indiscutable avantage : leur amplitude quotidienne est de 7 heures, ils n'ont donc aucun droit aux jours RTT, le rêve de Martin Hirsch incarné ! Ils sont de plus très dociles, n'ayant aucune garantie de maintien dans l'emploi, il est facile de leur imposer des plannings délirants sans provoquer la moindre protestation.

Cette multiplication des CDD ouvre aussi des perspectives intéressantes dans l'optique des futures suppressions de postes : leur éjection ne présente aucune difficulté, en bas de leur contrat : un coupon détachable pour Pôle Emploi.

Martin Hirsch ayant refusé l'épreuve du détecteur de mensonges, nous avons décortiqué ses promesses et engagements.

"Je ne remets pas en cause les 35 heures hebdomadaires".

C'est vrai à l'échelle de la semaine, c'est faux sur la durée annuelle du travail. En subtilisant 3 RTT aux agents actuellement en 7 H 36, 9 aux agents en 7 H 50 et aux cadres, le nombre de jours travaillés dans l'année augmente, ainsi que le temps passé dans les transports, donc un effet direct sur les conditions de vie.

"Mon projet va permettre d'améliorer les conditions de travail".

Il se garde bien d'expliquer comment une réduction de 6 ou 20 minutes de l'amplitude quotidienne pourrait permettre d'améliorer les conditions d'exercice. Partout les agents sont confrontés à l'augmentation de la charge de travail, généralement couplée à la diminution des effectifs. Le projet Hirsch ne peut aboutir qu'à une nouvelle dégradation, facteur de maltraitance pour les patients et le personnel.

"Mon projet va permettre de sauver 4.000 emplois".

Nous pouvons nous demander au contraire si un de ses objectifs n'est justement pas de supprimer 4.000 emplois supplémentaires en 2016, en majorant le nombre de jours de présence de tous les agents. Pendant que Martin nous chante sa berceuse, les directions exigent, comme chaque année depuis trop longtemps, des rendus de postes dans tous les pôles et services.

"Maintien des emplois au lit du malade".

Le dégraissage des effectifs dans la filière soignante bat son plein depuis plusieurs années. Une qualification a particulièrement été mise à contribution : les AS sont devenus de véritables dahus dans de nombreuses équipes de nuit et se raréfient de jour. Nous entendons des directeurs affirmer que les IDE peuvent faire ce qui n'est plus fait par les AS disparus.

Les éprouvettes de Martin

Le directeur général a été contraint de reculer devant la mobilisation massive des personnels et d'annoncer un nouveau cycle de négociations pour octobre. Il tentera de nouveau de nous vendre son projet de grignotage des RTT.

Probablement pour meubler l'été, plusieurs directions (Robert Debré, Necker, ...) ont tenté d'organiser des réunions, en invitant ou en évitant les syndicats selon les sites, pour "échanger" avec les personnels sur la "réorganisation du temps de travail" (en

clair l'augmentation de temps de travail). Mieux, à Cochin le 21 juillet, Martin s'est invité à une réunion organisée par le directeur avec le personnel et l'encadrement de la consultation de gynécologie. Le moins que nous puissions dire est que cela s'est très mal passé.

Le DG nous prend toujours pour des idiots : il persiste à penser que personnels et syndicats vont participer au maquettage d'un projet qui ne peut que dégrader leurs conditions de vie et de travail

Martin n'a pas réussi à passer le plan Hirsch par la porte ... il va tenter, à l'automne, de le passer par la fenêtre ... dès la rentrée préparons la riposte !

L'austérité va achever les hôpitaux publics

La ministre de la santé dément farouchement : elle n'impose pas l'austérité aux hôpitaux. Elle pratique la langue de bois et excelle dans les pirouettes : "pas de réduction des dépenses mais une évolution mais une évolution maîtrisée de l'augmentation des dépenses", "maîtrise de la masse salariale" affirme-t-elle.

La progression des dépenses est fixée chaque année par l'ONDAM (Objectif national des dépenses de l'assurance maladie). Pour 2015 la loi de finances autorise 2,1 % d'augmentation. Le gouvernement a déjà annoncé son intention de descendre à 1,75 % pour 2016 et 2017.

Les dépenses de santé augmentent mécaniquement de 4% par an, les taux ONDAM vont bel et bien imposer une violente austérité aux hôpitaux. Comment poursuivre l'activité, en garantissant la qualité et la sécurité, avec un tel étranglement financier ?

En taillant dans les effectifs : de 20.000 à 30.000 postes vont disparaître entre 2015 et 2017, en multipliant les CDD et en remettant en cause les accords sur le temps de travail. Nous retrouvons là les trois outils déjà utilisés à l'AP-HP : suppressions de postes, recours accru à l'emploi précaire et augmentation du temps de travail (alias le projet Hirsch).

Le gouvernement actuel, aussi cynique que ses prédécesseurs, pense que la solution pour contrôler les dépenses de santé est toute simple : comme on ne peut diminuer la demande, il suffit de diminuer l'offre, donc de maltraiter davantage patients et personnels hospitaliers.

La diminution de l'offre se poursuit avec la fermeture d'établissements, pas seulement dans les zones rurales à faible densité de population. L'Ile-de-France est aussi concernée : l'hôpital d'Arpajon n'a plus de réanimation depuis le 01.05.2015, l'hôpital de Dourdan est plus que menacé, un projet de regroupement des sites du sud 77 est sur le feu, avec une sévère réduction de la capacité d'accueil à la clef.

L'AP-HP n'est pas en reste : elle saccage méthodiquement sa filière d'aval (moyen et long séjours-soins de suite-rééducation/réadaptation). Les établissements d'aigus ne sont pas forcément à l'abri : la danse du scalp autour de Beaujon et Bichat montre que l'AP-HP va poursuivre son repli sur une poignée de gros établissements. La destruction du service public hospitalier fait la joie de la Générale de Santé, cette émanation de VEOLIA est en train de développer une chaîne hospitalière privée à l'américaine.

Nuages au-dessus de l'encadrement paramédical

La colère des cadres de décembre 2012 passée, le précédent DRH central de l'AP-HP s'était penché sur leur sort, pas pour répondre positivement à leurs revendications, pour les exploiter davantage et dégrader encore leurs conditions d'exercice.

Sous prétexte de schéma d'organisation et de permanence de l'encadrement, il souhaitait imposer gardes, astreintes et exploser les ratios. Deux ans de simulacre de négociations n'ont jamais permis de définir un protocole acceptable pour les cadres, ce qui n'a pas empêché des directions de GH de mettre en place des gardes de cadres paramédicaux pour ... alléger les gardes administratives. Il est vrai que l'épuisement professionnel des directeurs est un problème très préoccupant.

La plupart des cadres sont impliqués dans des astreintes (souvent 2 : 1 de service et 1 de pôle), généralement clandestines car non reconnues par les directions, donc ni payées, ni récupérées. Ce bénévolat était qualifié par le précédent DRH AP de travail clandestin et il affirmait vouloir l'éradiquer, son successeur semble moins préoccupé par cette réalité. Par contre une réflexion est en cours à la direction générale, avec des cadres aux ordres, pour faire transpirer un plus des cadres dont beaucoup sont au bord de la rupture.

Les dérives horaires des cadres, beaucoup se coltinant des semaines de 50 à 60 heures, ne figurent pas parmi les points traités par la DG et ses complices de l'encadrement. Ils

Bricolage salarial

Le gel du point d'indice, instauré par Sarkozy en 2010, sera maintenu au moins jusqu'en 2017, la ministre de la Fonction publique l'a dit et répété. Elle a également confirmé un bidouillage des grilles salariales qui débiterait en 2016 et s'étalerait sur plusieurs années. En 2016 : + 6 points pour la catégorie B, en 2017 : + 3 points pour la catégorie C et + 9 points pour la catégorie A.

Calmons notre joie : nos salaires n'augmenteront pas car ce que nous gagnerons en traitement de base, nous le perdrons sur les primes, le net ne bougera pas. Il y aura un effet positif pour le calcul des pensions de retraite mais nous continuerons de perdre du pouvoir d'achat ... perte qui viendra s'ajouter aux 6 % accumulés depuis 2010. Quelques points de plus certes, mais une petite gâterie : allongement du déroulement de carrière, le pourcentage de collègues qui partiront avant d'atteindre l'indice culminant va encore augmenter.

Seuls les mauvais esprits avanceront que ce bricolage salarial doit beaucoup à la décision de Hollande de se représenter en 2017. Il n'est pas acquis que sa poignée de cacahuètes nous donne envie de voter pour lui.

sont même sur une toute autre piste : ils souhaitent que chaque cadre gère plus d'agents et qu'il n'y ait plus d'obstacles aux postes de cadres multisites.

Partout les fiches de postes sont modifiées pour comporter la mention du forfait, ce qui montre la volonté de nier les dépassements horaires des cadres, le décompte horaire prévu par la réglementation est interdit.

C'est certainement dans un souci d'équité que l'AP-HP maltraite les cadres comme elle malmène indistinctement tous les agents, de tous grades et qualifications. La maltraitance des personnels les abîme et a d'inévitables effets sur la qualité de la prise en charge des patients.