



# Projet de ré - " Organisation du Temps de Travail "

# RESISTANCE

## Une première bataille de gagnée

Le succès de la mobilisation des personnels de l'AP-HP se traduit aujourd'hui par un recul net du directeur général. Contraint de revoir sa copie sous la pression de la rue, il nous a proposé un relevé de conclusions le 17 juin dernier où il reconnaît l'ampleur du mouvement social dans l'institution, et l'intersyndicale comme interlocuteur. Il est surtout poussé à reconsidérer son calendrier

Ce projet de relevé de conclusion devait constituer une nouvelle base de discussions. Partant de ce postulat, SUD Santé avait déterminé une feuille de route :

■ **Eviter que l'administration procède à des tests** pour de nouvelles réorganisations dans des services durant l'été en utilisant des passages en force et au mépris des instances locales ;

■ **Obliger la direction générale à négocier les retenues sur salaire.** Il est à noter les différences de traitement des groupes hospitalier à ce sujet ;



■ **Dénoncer le plan d'économies**, qui reste le véritable objectif de Martin HIRSCH et plus particulièrement la source d'inspiration pour la mise en place du projet de réorganisation du temps de travail à l'AP-HP ;

Il est inacceptable de faire croire qu'en augmentant le plan d'austérité à l'hôpital, on pourrait améliorer les conditions de travail des agents et la prise en charge des patients.

Si M. HIRSCH veut améliorer les conditions de travail, qu'il commence à donner des moyens à la médecine de travail, ne serait-ce que pour garantir la mise en place d'une véritable politique de prévention des risques professionnels.

D'autre part, dans tous les établissements de l'AP-HP, il était ressorti des différentes assemblées générales du personnel que la question des effectifs au lit du malade et plus particulièrement les ratios, reste une question taboue.

Face à un tel cynisme, SUD Santé a décidé de ne plus participer à ces discussions.

## Une direction générale sourde et aveugle

Cet été, parce qu'elle n'a su convaincre de tout le printemps, la direction générale de l'AP-HP s'évertue à communiquer sur les avancées de son étude de terrain (voir page suivante). Grand bien lui fasse d'un voyage dans la vraie vie de l'hôpital et plus largement de l'institution, puisse-t-elle y retrouver enfin la raison.

A l'évidence le fossé creusé depuis trop longtemps entre les hospitaliers (ceux à la production) et les gestionnaires, nécessitera pour se remblayer plus d'un été d'enquête. Les conclusions que la direction générale en tire tendent à le prouver quand elles ne se lisent qu'à travers le prisme de ses propres objectifs. Quelque soient les revendications des salariés quant à l'amélioration de leurs conditions de travail, elles doivent trouver réponse dans une meilleure concordance des temps médicaux et paramédicaux, un renforcement des équipes de suppléance pour un moindre recours aux prestataires extérieurs... réducteur, bien trop réducteur.

A vrai dire et c'est la raison pour laquelle SUD Santé a quitté la table de discussion, la direction générale n'a toujours pas mesuré le malaise qui monte dans nos établissements, le ras le bol des hospitaliers. Si elle a été secouée par le mouvement d'ampleur de mai et juin, pas suffisamment encore pour remettre en cause

sa feuille de route. Elle a dû revoir la méthode, elle n'a pas décollé de sa volonté de faire des économies sur le dos de ses personnels. Faire rentrer par la fenêtre ce qui n'est pas passé par la porte, c'est le travail de vacance que Martin HIRSCH s'est donné, mais sans l'adhésion des personnels et de leurs représentants, peu de chance pour qu'il réussisse.

SUD Santé s'attèle à mettre en place des cahiers de doléances dont les relevés, non orientés ceux-ci, seront opposables à ceux de la direction. A n'en pas douter, la lutte sera rude pour obtenir de meilleures conditions de travail, des organisations qui permettent à chacun de vivre effectivement les 35 heures. Pas sûr pour le coup que les 30 millions d'économie soient au rendez-vous, mais après tout il faut savoir ce que l'on veut...



## Premiers retours sur les études de terrain en cours

Paris, le 29 juillet 2015

Depuis le 10 juillet 2015, des études de terrain ont commencé dans une dizaine de services de l'AP-HP. Elles permettent aux personnels de s'exprimer sur l'organisation de leur service et leurs conditions de travail.

Ces études sont menées au sein de services et spécialités variés dans plusieurs groupes hospitaliers et pôles d'intérêt commun (cancérologie, unité de soins de longue durée, service de médecine, consultations, hôpital de jour, instituts de formation en soins infirmiers, services administratifs...).

Elles sont réalisées selon la méthodologie discutée avec les organisations syndicales qui avaient accepté le relevé de décisions du 17 juin.

Ces études sont participatives et ouvertes. Elles prennent la forme de réunions et des représentants du personnel, pour certains, y assistent ou y participent.

Ces réunions permettent à chacun de s'exprimer et d'aborder tous les sujets ayant un rapport avec les conditions de travail.

Leur objectif est d'identifier, avec les personnels, les pistes d'évolution envisageables afin d'améliorer, pour tous, la prise en charge des patients, le service rendu et les conditions de travail.

**ENCORE UN MENSONGE DE LA DIRECTION GENERALE !!**

**Aucune organisation syndicale n'a accepté le relevé de décisions du 17 juin 2015 !!**

Aujourd'hui, il nous paraît important de vous adresser un 1er point d'étape.

Les participants soulignent que ces premières réunions permettent d'aborder d'importantes questions qui d'habitude ne sont pas traitées de manière collective.

Les participants expriment des préoccupations et des souhaits d'amélioration des conditions de travail et d'évolution des organisations de travail, certains positivement.

À ce jour, parmi les enseignements qui émergent, les études de terrain :

1. démontrent que des pistes d'amélioration émergent de la discussion collective ; qu'il est nécessaire de poursuivre l'organisation et la mise en place de temps d'échanges collectifs au sein des services confirmant ainsi le besoin d'expression et de propositions des personnels ;

2. posent la question de la coordination entre médecins et soignants (horaires, retards, dialogue insuffisant). Ce point est considéré comme fondamental dans plusieurs services, les marges d'amélioration sont certaines, elles passent par la prise de conscience par tous des progrès à réaliser ;

3. permettent de partir des besoins des patients pour étudier de nouvelles modalités de prise en charge, qui peuvent porter sur les amplitudes horaires des services ; mais aussi sur d'autres facteurs d'amélioration comme par exemple une meilleure adaptation des horaires d'entrée et de sortie des patients ;

4. confirment l'importance, pour les équipes et la sécurité des soins aux patients, d'une bonne organisation des

transmissions.

Ces dernières obligent souvent aujourd'hui à des dépassements d'horaires fréquents et non valorisés ; outre le temps, il est aussi souligné l'importance de l'informatique, de l'implication des médecins ;

5. démontrent l'intérêt des équipes de suppléance, lorsqu'elles n'existent pas ou sont insuffisantes ;

6. démontrent le lien entre l'organisation du travail et la possibilité de réduire le recours aux prestataires extérieurs ;

7. appellent à des engagements précis en matière de gestion des plannings, dans la prise en compte de la réalité de la charge de travail, dans la gestion de l'absentéisme, des congés, des absences et du turn-over ;

8. soulignent les nécessaires améliorations de l'accès aux formations ;

9. soulignent que, lorsque tous les agents ne sont pas en grande équipe, il y a une plus grande consommation des moyens de remplacement.

Ces études de terrain vont se poursuivre au mois d'août, dans un nombre limité de services. Elles se dérouleront également au mois de septembre et la méthodologie sera, si besoin, adaptée en fonction des réunions en cours.

Nous remercions tous les participants et notamment les cadres qui jouent un rôle moteur pour que ces études puissent apporter des enseignements utiles à tous.

# Nous prendrait-on pour des demeurés ?

**Pendant l'été, l'AP-HP se fait sa propre publicité et continue de vouloir bernier le personnel.**

Ce retour d'études commence par un beau mensonge. Aucune organisation syndicale n'a cautionné cette étude, qui est mise en place par la seule direction.

Regardons de plus près les résultats.

Les participants expriment des préoccupations et des souhaits d'amélioration des conditions de travail.

**Quel scoop !!!**

Ce n'est pas fini, il faudrait des temps d'échanges collectifs au sein des services confirmant ainsi le besoin d'expression et des propositions des personnels.

**Quelle découverte !!!**

On continue, la direction générale découvre qu'il y a un problème de coordination entre médecins et soignants. Que la solution serait une prise de conscience de chacun. **Ah bon !?!**

Médecins et chers collègues, il est temps que vous en preniez conscience. **Ce qui est sûr c'est qu'on se fout de notre gueule !!!**

Ensuite, la direction croit nous bernier en abordant la question de la prise en charge des patients, il faudrait partir des besoins des patients. Ce qui sous entend que depuis des années, les médecins, les soignants et les directions ne se sont pas préoccupés du sujet, et ont tout fait à l'envers. **Et comme par hasard, oh les gros sabots !!!** Les horaires des soignants ne correspondent plus aux besoins des patients, il faudrait revoir les amplitudes horaires.

Nous y voilà, cela entrainerait des dépassements d'horaire fréquents et non valorisés.

**Le personnel a l'habitude de ne pas être valorisé...**

L'étude enfonce des « portes ouvertes » tel que l'intérêt des équipes de suppléance qui permettraient de réduire les besoins en intérim.

**Ouah, aucune direction n'avait pensé à ça ?**

Le personnel aimerait également avoir des engagements précis concernant les plannings et la charge de travail.

**Quelle surprise !!!**

Martin HIRSCH grâce à l'enquête valide ce que nous lui avons crié pendant 2 mois devant le siège de l'AP-HP.

En clair : nous avons des plannings de merde et une charge de travail trop lourde, tout cela entraîne de l'absentéisme, pour avoir nos congés c'est la galère, le turn-over est devenu un mode de gestion habituel etc...

Petite interprétation de la DG, pour mettre en place la grande équipe, l'étude souligne que lorsque il n'y pas de grande équipe, il y aurait une plus grande consommation de moyens de remplacement.

**FAUX !!** Pour régler le problème de l'après-midi, il faut instaurer une prime suffisamment attractive.

Le personnel de l'AP-HP, n'a pas fait grève aussi massivement ce printemps, pour se voir mépriser ainsi !

Pour gagner du temps la direction générale devrait lire un peu plus souvent les tracts, les petites affichettes dans les manifestations, écouter les slogans, épilucher les PV d'instances (CTE, CHSCT), cela lui permettrait d'arrêter de nous prendre pour des demeurés.

On nous doit des emplois ! Ceux qu'on ne nous a jamais donné lors de la mise en place des 35 heures, soit environ 5 000, ceux que l'on nous a volé suite aux divers plans d'économies y compris en 2015. Ceux qui ont été subtilisés, suite à la mise en place des 12 h (entre 5 000 et 10 000).

Ça en fait un paquet d'emplois volés, elle est là, la source du mal !

Comme on dit dans les manifs, votre réforme et votre étude de terrain vous pouvez vous les mettre au c... !!!

## Les personnels veulent être mieux traités, mieux payés !

### REVENDEICATIONS SUD SANTE

- Pas de perte de RTT
- Le temps de repas doit rester intégré au temps de travail
- La semaine de 4 jours en 32 h de jour et 30 h de nuits (sur 3 nuits) avec embauches correspondantes
- Mise en stage dès l'obtention des diplômes
- Non généralisation des 12 h
- Remplacement des départs à la retraite, arrêts longues maladies, congés maternités...
- Embauche sur les postes vacants
- Titularisation des contractuels et le recrutement des personnels sur des emplois de fonctionnaires
- Des effectifs en nombre suffisant pour exercer nos missions de service public, avoir des conditions de travail décentes et assurer une meilleure qualité des soins
- Dégel de la valeur du point d'indice, indexer la valeur du point à l'augmentation du coût de la vie...



## Et pourtant, de l'argent il y en a !

L'une des conséquences de l' « Austérité » imposée par le gouvernement et l'Europe est le budget contraint imposé aux hôpitaux et notamment à l'AP-HP.

Dans ce contexte Martin HIRSCH communique sur une situation dramatique d'une AP-HP qui serait déficitaire. Il faut remettre les pendules à l'heure, l'AP-HP va bien et tant mieux !

L'AP-HP c'est 7 milliards de budget et 49 millions de déficit, soit 0,6 %, une paille ! L'AP-HP c'est surtout 400 millions de capacité d'autofinancement et près d'1 milliard de fond de roulement.

Et ceci malgré les plans d'économies qui se sont succédés ces dernières années : 150 millions en 2013, 140 millions en 2014, 150 millions en 2015...

Sous couvert d'une réduction des budgets alloués au fonctionnement de notre institution, Martin HIRSCH :

- réduit les effectifs (35% du budget AP-HP),
- regroupe des spécialités en réduisant au passage l'offre de soin (diminution des lits),
- vend des terrains/hôpitaux (ex : St Vincent de Paul vendu à la ville de Paris), des biens immobiliers (ex : l'hôtel Miramion qui abritait le musée de l'AP-HP),
- se propose de gagner 30 millions sur le dos des personnels...

### La dette des pays étrangers

Près de 120 millions d'euros : c'est le montant de la dette accumulée par les pays étrangers, à la fin 2014, à l'égard de l'AP-HP, qui propose un plan d'action pour éviter ces excès.

D'après un bilan présenté le 7 juillet par la direction en commission médicale d'établissement centrale (CMEC), les sommes non recouvrées par les hôpitaux de l'AP-HP auprès de patients, français ou non, résidant à l'étranger, ou de leurs assureurs, s'élevaient à 118,6 millions d'euros au 15 novembre 2014.

Que M. HIRSCH s'atèle déjà à récupérer cet argent avant de vouloir détériorer nos conditions de travail pour faire des économies.

### Et pourtant, de l'argent il y en a !

La France crée 2 000 milliards de richesse et la fraude fiscale atteindrait entre 60 et 80 milliards par an. Largement de quoi revoir à la hausse les budgets pour nos hôpitaux publics.

### Oui de l'argent il y en a, mais le gouvernement n'a pas choisi de l'attribuer à la santé...

Début 2015, nous apprenions qu'un budget de 3,8 milliards d'euros supplémentaires serait affecté d'ici 2019 à la défense.

Dans le même temps, Marisol TOURAINE annonçait un plan d'économie de 3 milliards prévu pour les hôpitaux d'ici 2017...

### Ce n'est pas aux salariés de payer.

A SUD Santé, nous pensons que dans son vrai contexte économique l'AP-HP pourrait offrir à ses salariés de véritable 35 heures.

**Ce sont aux budgets à s'adapter  
aux besoins de fonctionnement des hôpitaux  
et pas aux hôpitaux de diminuer leurs  
prétentions pour s'adapter aux budgets !**

Pour SUD Santé, il n'est pas question de perdre ne serait-ce qu'une journée de RTT !



**SUD santé**  
**vous appelle à la mobilisation**  
**Jeudi 17 septembre 2015**

L'intersyndicale SUD Santé, CGT, CFDT, CFTC, CFE-CGC, FO, UNSA appelle l'ensemble des personnels de l'AP-HP à se mobiliser le jeudi 17 septembre 2015. Afin de s'opposer à de nouvelles dégradations des conditions de travail et à la remise en cause de nos missions de services publics. Si une première bataille a été gagnée, la guerre ne l'est toujours pas, retrouvons une nouvelle fois dans la rue encore plus nombreux qu'au printemps dernier.

### SUD Santé AP-HP

Hôpital Paul Brousse - Pav. J.J. Rousseau - 12-14, av. Paul Vaillant Couturier - 94 804 Villejuif Cedex  
tél : 01 45 59 35 01 / courriel : sudsante.aphp@sap.aphp.fr / site : sudsanteaphp.fr / facebook-twitter  
Membre de l'Union syndicale Solidaires