

Application locale de la nouvelle organisation du temps de travail

Martin HIRSCH, mine de rien, semble prendre les personnels de l'AP-HP pour un **troupeau d'imbéciles** : jusqu'au bout il a tenté de nous convaincre que son funeste projet portait uniquement sur l'« Organisation du Temps de Travail », sans toucher à sa durée.

L'arrêté du 1er avril 2016 ne laisse planer aucun doute : **tous les agents de l'AP-HP vont devoir travailler de 5 à 11 jours supplémentaires par an**, les plus pénalisés étant ceux qui sont soumis aux contraintes de plannings les plus astreignantes. Il ne s'agit donc pas d'une simple « réorganisation » du temps de travail, mais bien **d'une augmentation du nombre de vacations dans l'année**, avec les temps de trajets supplémentaires induits.

L'unique complice du directeur général, la minoritairement cfdt, essaie de justifier son approbation du texte de Martin HIRSCH en expliquant qu'elle a sauvé les meubles, que, sans son attitude « sérieuse » et « responsable », cela aurait été pire.

Sacrifier l'ensemble des personnels travaillant en 7h50 (16% des agents de l'AP-HP), ne lui a posé aucun état d'âme, car c'est bien cette catégorie de personnel qui perd le plus de jours de repos.

Ce n'est certes pas la première fois que ce syndicat vole au secours de la direction au mépris de ses devoirs à l'égard des salariés mais son revirement, après plusieurs

mois de participation à la mobilisation contre le projet HIRSCH, est plus que choquant. Pour une fois que la cfdt était dans le bon camp... difficile de perdre les mauvaises habitudes.

Sur Henri MONDOR, un CHSCT s'est tenu le 3 mai ayant pour thème : « Application locale de la nouvelle organisation du temps de travail ». Après 5 heures de séance, les témoignages d'un certain nombre de collègues, 5 interruptions de séance, les colères de diva de 2 représentants cfdt, **il a été voté une expertise à l'unanimité.**

Seuls les syndicats SUD, CGT, UNSA ont voté l'expertise, la cfdt préférant quitter la salle pour ne pas avoir à s'exprimer sur un texte qu'elle seule a signé.

Cet audit devra rendre son expertise sur l'application du protocole HIRSCH/cfdt sur notre établissement. La nouvelle organisation de travail se mettra bien en place sur notre établissement, mais nous pouvons encore en moduler l'application (conditions de travail, facteurs de risques professionnels, attentes formulées par les agents...).

La direction de MONDOR se réserve le droit de contester la demande d'expertise auprès du tribunal de grande instance de Créteil.



Moi,
LES AGENTS
DE L'APHP...

HIRSCH et ses complices de la cfdt nous adressent un immense bras d'honneur !

Bras d'honneur aux agents de l'AP-HP : la nouvelle organisation du temps de travail va compliquer l'articulation vie privée/vie professionnelle suite à la suppression de nombreux jours de repos, de nouveaux horaires de travail, de l'absence de projet pour l'amélioration de la prise en charge des patients dans un temps plus court...

Bras d'honneur au mouvement de résistance du printemps dernier ayant mis plusieurs milliers de personnes dans la rue.

Bravo pour votre sens du dialogue social M. HIRSCH !!

Les Changements

Depuis le 1er avril 2016 disparition :

- de la journée « fête des mères »

- des jours médailles (1 seul jour de repos supplémentaire désormais quelque soit la médaille du travail reçue).

Nouveauté : l'agent pourra refuser son repos supplémentaire et opter pour un « chèque médaille » (dont la valeur sera fonction de la médaille, pas de montant donné pour l'instant).

7h50

Le schéma horaire en 7h50 disparaît au 1^{er} septembre 2016. Les agents en 7h50 bénéficieront d'une allocation de jours de FP proportionnellement à la durée écoulée en 2016 avant le passage en 7h36.

La « grande équipe » (alternance matin/après-midi) est généralisée, pas de quota à réaliser sur des horaires qui ne sont pas les vôtres habituellement.

Plusieurs possibilités d'horaires pour les services fonctionnant 24h/24 :

7h36/7h36/10h	ou encore	7h30/7h36/10h
7h30/7h30/10h		7h36/7h30/10h

Possibilité de travailler en 12h le week-end, ce qui réduira le nombre de week-ends travaillés dans l'année, ainsi que le salaire (moins de prime du dimanche perçue). La direction locale nous certifie, la main sur le cœur, que **cette possibilité n'a pas été retenue sur MONDOR, méfiance...**

Dans les services où un schéma en 7h36/7h36/10h du lundi au vendredi et 12h/12h samedi et dimanche préexiste, celui-ci pourra être maintenu.

Un temps de chevauchement minimum entre chaque changement d'équipe devra être organisé au sein des services afin de permettre la continuité des soins et la transmissions des informations nécessaires à la qualité de la prise en charge du malade.

Les nouveaux horaires de travail :

en 7h36

Matin : 6h40/14h16 - Après-midi : 13h45/21h21 - Nuit : 21h/7h

Temps de chevauchement

Matin/Après-midi : 31 minutes (moins le temps d'habillage/déshabillage des 2 équipes = 21 minutes)

Après-midi/Nuit : 21 minutes (moins le temps d'habillage/déshabillage des 2 équipes = 11 minutes)

Nuit/Matin : 20 minutes (moins le temps d'habillage/déshabillage des 2 équipes = 10 minutes)

en 7h30

Matin : 6h40 / 14h10 - Après-midi : 13h50/21h20 - Nuit : 21h/7h

Temps de chevauchement

Matin/Après-midi : 20 minutes (moins le temps d'habillage/déshabillage des 2 équipes = 10 minutes)

Après-midi/Nuit : 20 minutes (moins le temps d'habillage/déshabillage des 2 équipes = 10 minutes)

Nuit/Matin : 20 minutes (moins le temps d'habillage/déshabillage des 2 équipes = 10 minutes)

Au vu du trop peu de temps de chevauchement des équipes, ce sont les agents qui, une nouvelle fois, feront **du bénévolat dans l'intérêt des patients**. A la question posé par SUD santé sur le contrôle des stupéfiants devant également être réalisé sur le temps de chevauchement des équipes, il nous a été répondu que cette question n'était pas à l'ordre du jour...

Il n'est rien prévu non plus dans cette réorganisation pour rendre les temps de transmissions que font tous les jours sur leur temps personnel les équipes travaillant en 12 heures qui n'ont aucun temps de chevauchement.

Ces nouveaux horaires engendrent des changements concernant les personnels des crèches et centre de loisirs, ceux ci commenceront à travailler dès 6h15 pour une ouverture des structures à 6h20.

Le parent travaillant du matin devra être présent **dès 6h20 sur l'hôpital** pour avoir le temps de déposer son enfant et

être dans son service à 6h40. N'oublions pas la galère des parents déposant leur enfant aux centres de loisirs de CHENEVIER à 6h20 et devant être en service à 6h40 sur MONDOR. Comment pourront-ils être à l'heure ? C'est mission impossible !! Pourtant aux dires de notre direction la fermeture du centre de loisirs de MONDOR n'a posé aucun problème aux parents... Il n'y a pas plus sourd...

7h36

Le schéma horaire en 7h36 est actuellement majoritaire, il est maintenu pour toutes les catégories de personnel. Concernant les services ne fonctionnant pas sur 24 heures, outre les schémas horaires ci-dessus, seront possibles notamment les schémas horaires suivants :

- 8 heures 45
- 9 heures
- 10 heures

La proposition par l'encadrement d'un schéma horaire différent de l'existant se fera sur la base d'un projet présenté devant les instances. **Quand ? Avec quelle concertation des équipes ?**

SUD santé encourage l'ensemble du personnel à travailler en 8h45/jour. Nous militons depuis toujours pour la semaine de **4 jours/32 heures**. Voilà un bon moyen de passer déjà à la semaine de 4 jours.

Les personnels nouvellement recrutés pourront l'être sur des horaires de 7h30.

Les agents en 7h36 peuvent à compter du 1^{er} septembre, faire le choix du temps de travail en 7h30 et bénéficier alors du paiement de l'équivalent de 18 heures supplémentaires. **Attention, paiement effectué une fois seulement, de plus, aucune possibilité de revenir sur son choix.** Cela nous a été présenté par M. FRITSCH, DRH du groupe hospitalier MONDOR, comme une chance pour les plus bas salaires. Profiter des plus mal payés d'entre nous pour faire adopter ce nouvel horaire est tout simplement révoltant !

Les horaires en 7 heures, restent maintenus pour une liste limitative de situations (RCA, CDD, agents contractuels de droit privé ou sur demande de l'agent). **Oui oui vous avez bien lu, il est « offert » la possibilité aux agents titulaire d'opter pour le travail en 7 heures/jour.** Pour rappel, ce rythme de travail n'ouvre aucun droit à RTT (5 X 7 heures = 35 heures).

RTT

Durée journalière en 7h36 : 18 jours de RTT

Durée journalière en 7h30 : 15 jours de RTT

(pour rappel durée journalière en 7h50 : 20 jours de RTT)

Répartition des horaires de travail

	7h36	7h50	10h	12h	7h	alterné	Cadre au forfait	TOTAL
Groupe Mondor	3 034 (40 %)	2 090 (28 %)	975 (13 %)	334 (5 %)	640 (9 %)	90 (1 %)	350 (5 %)	7 523
AP-HP	35 373 (48 %)	11 547 (16 %)	7 842 (11 %)	7 169 (10%)	4 413 (6%)	2 679 (4 %)	5 020 (7 %)	74 043

Avec ces nouveaux horaires le travail, des paramédicaux entre autre, va s'intensifier, nous devons faire la même chose en moins de temps. Si 14 minutes peuvent sembler peu, il y a des situations où **ces quelques minutes sont primordiales**. Les directions s'en foutent, elles ne connaissent pas nos métiers. Il est vrai qu'elles ne font que mettre en musique les injonctions du ministère relayées par l'agence régionale de santé (ARS), elles se sentent protégées, estimant que leur gestion n'est que l'exécution des consignes des tutelles.

Les directions sont des exécutantes zélées qui ne s'embarrassent pas de préoccupations éthiques, exposent sans vergogne les agents à l'erreur et à la faute professionnelle, quant à leur souci du patient....

Double page réalisée grâce aux documents fournis par la direction locale pour le CLSHCT extraordinaire du 3 mai 2016 sur l'application locale du protocole « Organisation du temps de travail ».

Nous tenons à votre disposition l'ensemble de ces documents à la section.

Austérité à tous les étages

La réforme de l'organisation du temps de travail, telle qu'elle avait été présentée par Martin HIRSCH, était censée :

1. Améliorer la prise en charge des patients
2. Améliorer les conditions de travail
3. Améliorer la performance économique de l'institution afin de sauver 4 000 emplois

Seul le côté financier et les économies à réaliser sur « **notre dos** » ont retenu l'attention des gestionnaires placés à la tête de l'AP-HP.

La suppression de repos (fêtes des mères, jours médailles...) et jours RTT devraient, dicit le directeur général et son équipe cfdt, améliorer les conditions de travail des agents...

On peut donc en conclure qu'avoir moins de repos est une bonne chose, que faire le même travail dans un temps plus court c'est mieux et qu'avoir des horaires de travail chamboulés c'est le pied pour sa vie familiale... Ils n'ont honte de rien. Cette réforme n'améliore en rien nos conditions de travail, au contraire !

L'AP-HP est victime de la politique d'austérité imposé par le gouvernement et l'Europe. L'époque est à la récession économique dans les 3 fonctions publiques. D'ailleurs, alors que Martin HIRSCH mettait en place sa ~~nouvelle organisation du temps de travail~~ son plan d'économie, Marisol TOURAINE annonçait de son côté un **plan d'économie sur la santé de 3 milliards** à réaliser d'ici 2017. Les conséquences de ce plan d'austérité dramatique sont **la suppression de 22 000 emplois d'hospitaliers, des fermetures de structures hospitalières, des regroupements de services toujours réalisés au détriment de l'offre de soin, la pérennisation d'une médecine à deux vitesses...**

L'AP-HP n'est pas épargnée, en 2016 elle doit réaliser **142 millions d'économie** (150 millions en 2015, 140 millions en 2014...).

Il est illusoire de croire que la nouvelle organisation du temps de travail ne sauvera ne serait-ce qu'un seul emploi, il suffit de voir le tableau des jours supprimés et le nombre d'emplois que cela représente.

► 74 223 agents de l'AP-HP perdent les deux jours de « Forfait Protocole » (FP), soit 148 446 jours équivalents à **707 ETP** (Emplois Temps Plein)

► Les 11 869 agents en 7h50 perdent 4 jours de plus, soit 47 476 jours équivalents à **226 ETP**

► En 2014, 33 766 jours « Fête des Mères » ont été donnés, représentant l'équivalent de **161 ETP**

Donc au total : 1094 emplois au minimum récupérés en nous faisant travailler toujours plus !!!

Martin Hirsch va donc pouvoir faire l'économie de **1094 emplois dans un premier temps puis 1400 si tout le monde passe en 7h30.**

La direction générale espère, en supprimant un certain nombre de nos repas résoudre ainsi problème des comptes épargnes temps (C.E.T.) sur lesquels sont stockés actuellement près d' **1 200 000 jours**.

Moins de jours de repos à prendre = moins de jours à stocker sur un C.E.T. Encore faudra-t-il être encore **assez nombreux** pour pouvoir en profiter !

Le protocole HIRSCH/cfdt n'a qu'un seul but : **réaliser l'équivalent de 25 millions d'économie par an** (interview de Martin HIRSCH, Les Echos du 19/03/2015).

La fraude fiscale en FRANCE représente entre 60 et 80 milliards, largement de quoi revoir à la hausse les budgets des services publics. Il aurait été plus intelligent de doter les services des finances de moyens adéquat afin de faire la chasse aux fraudeurs plutôt que de s'attaquer aux personnels de l'AP-HP. Il aurait été ainsi possible d'embaucher de manière conséquente du personnel pour travailler, enfin, de manière confortable. Et dans un deuxième temps d'augmenter nos salaires scandaleusement bas.

SUD Santé dit STOP à tous ces plans d'austérité successifs qui détruisent l'outil de travail et cassent l'Humain.

La direction doit nous fournir les moyens nécessaires pour une prise en charge optimum des patients.

Etre bien au travail, c'est pouvoir concilier vie privée et vie professionnelle !

Si vous rencontrez des difficultés dans vos services, n'hésitez pas à nous contacter.

Créteil, mai 2016