

Sommaire:

Page 1

□ **Éditorial**

Page 2

□ **Dialogue Social**
à la « sauce
AP-HP »

Page 3

□ **intégration**
des CDD

□ **Bulletin d'adhésion**

Page 4

□ **pourquoi FO**
n'a pas signé le
« dialogue social »?

Editorial

« Le nouveau gouvernement Valls, comme l'ancien, reste empêtré dans son pacte de responsabilité (qui vise à la baisse du coût du travail) financé par un plan de réduction des dépenses publiques sans précédent. Or cette politique ne marche pas ! Le constat est là sans appel :

- Hausse continue du chômage (+ 0,8% en Juillet, + 5% en un an, 5 083 000 personnes inscrites à pôle emploi, dont 654 900 depuis plus de 3 ans),
- Recul du pouvoir d'achat dû au gel des rémunérations dans beaucoup de secteurs, dont la fonction publique (la valeur du point d'indice gelé depuis 2010 prolongé jusqu'en 2017 représente entre 120 et 200€ de perte de salaire par mois !),
- Repli de la consommation, de la croissance et des investissements !

Dégradation continue des conditions de travail, baisse des moyens, des effectifs, des droits !

Dans le même temps, la France est le deuxième pays au monde après les États-Unis en terme de dividendes versées au cours du deuxième trimestre 2014 : plus de 30 milliards d'€ aux actionnaires.

Malgré cela, le Président de la République et son Premier Ministre maintiennent leur « cap », celui du « pacte de responsabilité », 40 milliards d'euros d'allègement de charges censé doper la croissance avec, comme soi-disant contrepartie, des créations d'emploi.

Le moteur de ce pacte c'est la baisse du coût du travail ; alors il ne faut pas augmenter les salaires, baisser les charges, flexibiliser l'emploi à outrance. Pour financer tout cela, il faut accélérer la baisse des finances publiques et sociales, réduire les déficits publics.

Montant de la facture : près de 70 milliards pour la période 2014-2017.

La nouvelle organisation territoriale de la République, qui ramène à 13 le nombre de régions et programme la fin des départements, renforcera les inégalités. La fragilisation des hôpitaux publics se poursuit. Tout cela au nom du « toujours moins de service public ! ».

Quand le MEDEF applaudit debout cette orientation, les salariés continuent d'être étrillés !

Depuis le début des politiques d'austérité, FO dénonce cette orientation et revendique une relance qui passe par l'augmentation des salaires, le maintien du service public, le soutien et la relance d'une véritable politique industrielle. » ... (Extraits de la déclaration de D. Bernus, secrétaire général de la fédération FO des services publics et des services de santé)

Tout comme la Confédération FO a refusé de cautionner la conférence sociale dont le but était d'associer les syndicats à la mise en œuvre du pacte de responsabilité, le syndicat FO AP-HP a, pour sa part, refusé de signer le protocole d'accord-cadre sur le dialogue social. (voir page 4 de ce bulletin)

Plus que jamais, il faut s'opposer au pacte d'austérité dit de responsabilité dont le plan stratégique 2015-2019 de l'AP-HP, rejeté unanimement par les syndicats lors du CTCE du 9 juillet 2014 en est l'application.

Au plan stratégique 2015-2019, FO y oppose les revendications en défense de l'unicité de l'AP-HP, du Statut et droits des personnels à savoir : arrêt des restructurations, de la flexibilité horaire (grande équipe) et de la mobilité inter-service,... embauche de personnels de toutes catégories et notamment par l'intégration de tous les contractuels dans le statut particulier des personnels de l'AP-HP. (voir pages 2 et 3 de ce bulletin)

Le Dialogue Social ? Un exemple : Les Contractuels.

Lors de la première entrevue avec le nouveau Directeur général de l'AP-HP, Force Ouvrière a demandé l'ouverture d'une négociation pour l'intégration de tous les contractuels sur postes permanents (PP) et mensualités de remplacement (MR) dans le Statut particulier de l'AP-HP et ce, avant toute mise en œuvre du protocole de 2012 sur la CDIisation.

C'est une question centrale et vitale pour les personnels et Force Ouvrière.

Il y aurait actuellement 6200 contractuels en durée déterminée (CDD) et 1300 en durée indéterminée (CDI) dont plus de 3500 de catégorie C. (courrier de la Direction générale en date du 26 août 2014 suite à notre demande).

Depuis 4 ans, près de 1000 postes sont supprimés chaque année afin de réaliser les plans d'économies exigés par les gouvernements successifs et ce sont les CDD qui en paient le prix fort. → En 2010, plus de 9500 agents contractuels ; en 2014 : 7500 CDD.

Tous les personnels savent que la bataille pour l'embauche des contractuels contribue à la défense des services, des hôpitaux, de l'unicité de l'AP-HP, de notre Statut particulier et de leurs droits.

Les directions d'hôpitaux embauchent des contractuels notamment infirmiers, aides-soignants et auxiliaires de puériculture sur des postes vacants et mensualités de remplacement alors qu'ils devraient être mis en stage dès leur embauche et ce, avec la complicité de la Direction générale. → En mars 2014, il y avait 861 Aides-Soignants et 149 Auxiliaires de Puériculture CDD dont 40 à Robert Debré et 14 à Necker. (chiffres fournis par la Direction générale)

Les personnels ouvriers et techniques, les Assistants Médico-Administratifs (secrétaires médicales) (AMA), ne peuvent pas, dans leur grande majorité, être intégrés dans le Statut du fait du peu de postes ouverts aux concours. → En mars 2014, il y avait 73 ouvriers professionnels CDD. (chiffres fournis par la Direction générale)

Quant aux CDD « agents hospitaliers, administratifs et agents d'entretien qualifié », la possibilité d'intégrer l'AP-HP se réduit d'année en année du fait du faible nombre de mises en stage proposées par les commissions de sélection. Quand elles ont lieu ! → En mars 2014, il y avait 1104 Agents Hospitaliers (ASHQ), 711 Adjoints Administratifs (AA) et 166 Agents d'Entretien Qualifié (AEQ) contractuels. (chiffres fournis par la Direction générale)

Le 15 avril, la Direction générale a accepté d'ouvrir une négociation sur la résorption de l'emploi précaire et notamment pour les personnels de catégorie C.

Et le 4 août 2014, elle vient de sortir une note aux directions d'établissements intitulée : « consignes pour la résorption des contrats ...ayant excédé les 2 années ».

Dans cette note, il est indiqué qu'il est « possible » de prolonger le contrat jusqu'à la prochaine commission de sélection jusqu'au 31/03/2015 mais soumis à l'avis du contrôleur financier et dans les limites autorisées par le budget alloué à l'établissement. Toujours dans cette note, il est précisé que si l'intéressé(e) échoue en commission de sélection, son contrat prendra fin et ne pourra plus être renouvelé. Il en est de même pour les agents en attente de concours. Voilà la conception du dialogue social de la Direction générale !

Au vu de ce qui s'est passé les années précédentes, la question qui se pose : Combien de postes ouverts aux concours et aux commissions de sélection permettant d'intégrer tous les agents actuellement en CDD ?

Force Ouvrière AP-HP revendique la mise en stage immédiate des 861 AS et 149 AP l'ouverture des commissions de sélection pour 1104 ASHQ, 711 AA et 166 AEQ ainsi que l'ouverture d'un concours pour les 73 OP actuellement en CDD.

Rien ne devrait pouvoir s'opposer à une position commune pour l'intégration de tous nos collègues actuellement contractuels.

POUR L'INTEGRATION DE TOUS LES CONTRACTUELS DANS LE STATUT

Paris, le 28 août 2014

A l'attention de Monsieur Christian POIMBOEUF
Directeur des Ressources Humaines de l'AP-HP
Copie à Monsieur Martin Hirsch, Directeur général de l'AP-HP

Monsieur le Directeur,

Suite à votre note du 4 août 2014 concernant les consignes adressées aux directions d'établissements pour la résorption des contrats ayant excédé les 2 années, nous nous permettons de vous faire part de nos interrogations.

Dans cette note, vous indiquez qu'il est « possible » de prolonger le contrat jusqu'à la prochaine commission de sélection jusqu'au 31/03/2015 mais soumis à l'avis du contrôleur financier et dans les limites autorisées par le budget alloué à l'établissement

Toujours dans cette note, il est précisé que si l'intéressé(e) échoue en commission de sélection, son contrat prendra fin et ne pourra plus être renouvelé. Il en est de même pour les agents en attente de concours.

Le contenu de cette note intitulée « consignes » nous inquiète et nous laisse perplexe quant à une réelle volonté de la Direction générale de tout mettre en œuvre pour l'intégration dans le Statut particulier des personnels de l'AP-HP des 6200 agents contractuels en durée déterminée et 1300 en durée indéterminée. (chiffres indiqués dans votre réponse du 26 août 2014 à notre courrier du 18 août concernant notre interrogation sur les chiffres transmis par la Direction générale aux sénateurs).

Au vu de ces chiffres et de ceux que vous nous avez transmis suite à la réunion du 15 avril sur la résorption de l'emploi précaire notamment de la catégorie C, nous souhaiterions savoir combien la Direction générale entend ouvrir de postes pour les commissions de sélection et pour les concours d'ici la fin de l'année.

Pour notre part, nous avons estimé, toujours sur la base de vos différents tableaux, qu'il fallait mettre en stage immédiatement 861 Aides-Soignants, 149 Auxiliaires de Puériculture actuellement en CDD conformément à vos précédentes notes et rappels aux directions d'établissement.

Il est par ailleurs nécessaire d'ouvrir un concours pour 73 Ouvriers Professionnels ainsi que des commissions de sélection à une hauteur permettant d'intégrer les 1104 Agents Hospitaliers, 711 Adjoints Administratifs et 166 Agents d'Entretien Qualifié.

Ce serait là un signe fort de la Direction générale dans sa volonté de résorber réellement l'emploi précaire et d'initier à l'AP-HP un véritable dialogue social basé sur la confiance et la transparence.

Cela passe également par l'annulation immédiate des décisions de certaines directions d'établissements de mettre fin à des contrats avant la date du 31/03/2015 pour des agents ayant travaillé dans nos hôpitaux depuis 3, 4 voire 5 ans.

Par ailleurs, nous profitons de ce courrier pour vous demander de nous transmettre le nombre de contractuels de la catégorie B, notamment des Assistants Médico-Administratifs (AMA) par établissement et PIC.

Bulletin d'adhésion à découper et à renvoyer à l'adresse ci-dessous

NOM	ADRESSE
PRENOM	CODE
HOPITAL	VILLE
SERVICE	GRADE
	TEL
	@



**je vote pour les candidats
FORCE OUVRIERE AP-HP
Présentés aux CAP. CTEL. CTEC**

**FORCE OUVRIERE AP-HP a voté lors
du CTCE du 9 juillet 2014 CONTRE le
« Plan Stratégique 2015-2019 » de
démantèlement de l'AP-HP et a re-
fusé de signer le 8 juillet le proto-
cole d'Accord-Cadre sur le dialogue
social. POURQUOI ?**

Force Ouvrière est une organisation syndicale qui a vocation à négocier sur la base des revendications en défense du Statut et des droits des personnels et ce, en toute indépendance vis-à-vis de l'Etat, du Ministère et de la Direction générale de l'AP-HP.

Ce protocole d'accord sur le dialogue social place les organisations syndicales dans un cadre contraint. Il vise à les inscrire dans la mise en œuvre des orientations et objectifs définis par la Direction générale.

Ainsi, le Projet Social et Professionnel (PSP) abordera différents sujets tels que : « *guider les mobilités, anticiper les besoins en emplois, effectifs..., s'inscrire dans une démarche « projet professionnel »...* ». A cet effet, un calendrier de 10 réunions est prévu.

Le refus d'embaucher et d'intégrer les contractuels dans le Statut est utilisé pour restructurer, diminuer l'offre de soins et généraliser à tous les personnels la mobilité horaire et inter-service dans le cadre des pôles et des groupes hospitaliers.

Pour la Direction générale, au détour d'un accord sur les moyens syndicaux, le véritable objectif de ce protocole d'accord est d'aboutir à ce que les organisations syndicales l'accompagnent dans la mise en œuvre du Plan Stratégique 2015-2019.

Exagérons-nous ? Citons quelques extraits de ce protocole : « *Pour bien comprendre la stratégie de l'AP-HP, ainsi que les enjeux et contraintes qui la déterminent est nécessaire l'appropriation par les agents des changements organisationnels* ». Pour faire bonne mesure, « *des modules de formation à la pratique du dialogue social seront proposés... aux représentants du personnel* ».

Dans le plan stratégique 2015-2019, il est clairement indiqué que « *sans un dialogue social de qualité, il ne peut y avoir de vision partagée des changements ou adaptations nécessaires de l'offre de soins* »... « *dans une recherche d'économies* »

Avec le dialogue social, on demande aux organisations syndicales de faire partager aux personnels « les adaptations nécessaires » (prévues par le Plan Stratégique) et d'avoir une vision partagée d'une « recherche d'économies ».

Or les changements et adaptations de l'offre de soins proposés, ce sont: diminution des lits et des surfaces, suppression de services et d'activités médicales, mise en œuvre des coopérations, des fusions-regroupements entre des hôpitaux de l'AP-HP et d'autres établissements hors AP-HP y compris avec les hôpitaux militaires, accélérer les regroupements de laboratoire au sein des GH, ... mutualisations et regroupements de services, concentration des activités et externalisation-privatisation pour supprimer du personnel,...

FO a voté Contre le Plan Stratégique 2015-2019 et s'oppose à toutes les restructurations en cours. La Direction générale n'a eu aucune voix des syndicats sur son Plan Stratégique lors du Comité Technique Central d'Etablissement (CTCE).

En toute logique avec ce vote Contre, FO a, pour sa part, refusé de signer le « protocole d'Accord-Cadre sur le dialogue social » qui est indissociable du Plan Stratégique 2015-2019.

Pour en savoir plus sur le contenu du plan stratégique 2015-2019, vous pouvez vous procurer auprès des délégués FO le bulletin d'informations Force Ouvrière AP-HP de juillet 2014.