

## Sommaire:

*Page 1*

**Éditorial**

*Page 2*

**déclaration**

**commune**

*Page 3*

**Hommage à**

**René Valentin**

**CDD**

**Arrêt maladie**

*Page 4*

**Projet Social et**

**Professionnel**

## Editorial

**Le 9 juillet 2014, Force Ouvrière a voté contre le plan stratégique 2015-2019.**

Le plan stratégique et le projet médical adopté le 10 juin par la Commission Médicale d'Etablissement visent à mettre en œuvre un des points importants de la loi HPST à savoir la régionalisation de l'AP-HP dans le cadre du grand Paris et de la réforme territoriale.

**Le plan stratégique 2015-2019 anticipe la future loi Santé de la ministre Marisol Touraine** qui prévoit le regroupement forcé des hôpitaux dans des groupements hospitaliers de territoire (GHT), la privatisation du service public par l'entrée du secteur privé → Une première à l'AP-HP : le projet de « TEP SCAN de Beaujon » constitué en Groupe de Coopération Sanitaire avec la société privée « TEP Paris Nord ».

La mise en œuvre de ce plan stratégique est partie constituante du pacte de « responsabilité-austérité » de 50 milliards d'Euros d'économies sur les dépenses sociales et publiques adopté par le gouvernement en réponse aux exigences de l'Union européenne. Sur ces 50 milliards, de 11 à 13 milliards sont à réaliser sur la Sécurité sociale dont 3 à 6 milliards pour les hôpitaux au niveau national.

Avec ce plan stratégique, l'AP-HP ne cache pas qu'elle entend reconfigurer toute son offre de soins dans le cadre des territoires de santé. Cela se traduira par une diminution sans précédent de ses capacités d'hospitalisation par le biais des suppressions de services étiquetés, par elle, « doublons », des coopérations avec

d'autres hôpitaux hors AP-HP, des regroupements et transferts d'activités médicales,...

Tout cela aboutira à une diminution de l'emploi hospitalier : les contractuels en feront les premiers les frais et pour l'ensemble des personnels, ce sera la généralisation de la flexibilité horaire et de la mobilité géographique à l'intérieur des pôles et dans le cadre des groupes hospitaliers.

**Force Ouvrière, préalablement à ce vote du 9 juillet 2014, a été la seule organisation syndicale à refuser de cautionner par sa signature le protocole d'accord cadre sur le dialogue social** dont le but est d'associer les syndicats à la mise en œuvre des orientations et objectifs définis par la Direction générale et de les faire partager aux personnels.

Et le Projet Social et Professionnel (P.S.P) qui est également partie constituante du plan stratégique nous conforte dans notre position. ( voir page 4)

**Pour FO AP-HP, le retrait du Plan Stratégique 2015-2019** est à l'ordre du jour et une urgence pour la défense de l'AP-HP en tant qu'établissement un et indivisible. ( voir déclaration commune USAP-CGT et FO AP-HP – page 2))

**Force Ouvrière AP-HP considère avec la Confédération Force Ouvrière qu'une manifestation nationale pouvant aller jusqu'à la grève interprofessionnelle est nécessaire pour mettre en échec le pacte d'austérité.** Il en va de l'existence des services publics, de la Sécurité sociale et de notre Statut.



## Communiqué des syndicats USAP-CGT et FO AP-HP

Nos syndicats ont voté ensemble le 9 juillet 2014 contre le Plan Stratégique 2015-2019.

Tous les projets annoncés et orientations de la Direction générale nous confortent dans notre position.

Nous considérons que la mise en œuvre de ce Plan stratégique va aboutir à une diminution sans précédent de l'offre de soins et des capacités d'hospitalisation dans le cadre des territoires de santé par le biais des suppressions de services, des coopérations avec d'autres hôpitaux hors AP-HP, des regroupements et transferts d'activités médicales,...

Le projet phare de ce plan stratégique, c'est le regroupement des hôpitaux Bichat-Beaujon en adéquation avec le nouveau Lariboisière qui va se traduire par des centaines de suppressions de lits. D'ores et déjà, il est acté que le nouveau Lariboisière sera amputé de 108 lits.

Il y a également la réactivation du dossier de fusion-regroupement du CASH de Nanterre avec l'hôpital Louis Mourier.

Tous les hôpitaux et structures (Ageps, HAD, SMS,...Siège) de l'AP-HP sont concernés par ce plan stratégique et vont être impactés par les restructurations.

Il est envisagé entre autre : *« répartition des pôles lourds d'activité, favoriser l'interdisciplinarité contre l'existence des services, développer la médecine de parcours, réduire les durées de séjour, développer l'activité ambulatoire, organiser le continuum ville-hôpital-domicile, développer les alternatives et relais à l'hospitalisation traditionnelle, ... »*. C'est toute la logique de l'hôpital sans lits !

Par ailleurs, il est annoncé que le financement de ce plan stratégique 2015-2019 sera conditionné par l'efficacité des projets et dans le respect du budget alloué à l'AP-HP.

Or l'efficacité pour la Direction générale, c'est : *« supprimer du personnel, chasser les contractuels en ne les intégrant pas dans le Statut, ne pas remplacer les départs,*

*... » ; C'est « faire évoluer les organisations médico-soignantes et favoriser la concorde des temps,... » Comment ? → « revoir les roulements et les cycles de travail, élaborer une charte des plannings,... revoir toute l'organisation de travail, en généralisant et en imposant la flexibilité horaire et la mobilité géographique à l'intérieur des groupes hospitaliers à l'ensemble des personnels,... » .*

Le budget de l'AP-HP est encadré par le pacte de responsabilité d'un gouvernement qui s'attaque aujourd'hui aux Allocations Familiales et le congé parental.

Ce pacte de « responsabilité-austérité », c'est 50 milliards d'Euros d'économies sur les dépenses sociales et publiques. Sur ces 50 milliards, près de 20 milliards sont à réaliser sur la Sécurité sociale dont 4 à 6 milliards pour les hôpitaux au niveau national. Là encore, ce sont les personnels qui vont en faire les frais.

Nos syndicats s'inscrivent dans la démarche de nos fédérations de la santé CGT et FO qui exigent le retrait du pacte de responsabilité, de la loi de régionalisation HPST et du projet de loi santé.

Par ailleurs, Nos organisations syndicales constatent que cette politique agresse non seulement les personnels mais également les médecins hospitaliers.

En conséquence, nos syndicats USAP-CGT et FO AP-HP

==> Démontreront à chaque étape de la mise en œuvre du plan stratégique sa dangerosité pour la population et les patients de la région parisienne.

==> Rassembleront les informations sur les projets et conséquences de ce plan stratégique et les rendront publiques.

==> Apportent leur soutien aux médecins hospitaliers qui seront en grève et manifesteront au ministère de la santé le 14 octobre

**Nos syndicats USAP-CGT et FO AP-HP affirment que le retrait du Plan Stratégique 2015-2019 est à l'ordre du jour et une nécessité urgente pour la défense de l'AP-HP en tant qu'établissement un et indivisible.**

## **A LIRE AVEC ATTENTION → Délais de transmission de 48 h du certificat médical**

Le Décret 2014-1133 du 3 octobre 2014 détermine les délais de transmission des certificats d'arrêt de travail ainsi que les **conséquences sur la réduction de moitié du traitement des agents qui ne respectent pas la procédure de transmission des certificats médicaux.**

**Les conditions :** Sous 48 heures l'administration doit recevoir un avis d'interruption de travail de l'agent indiquant la durée probable de l'incapacité de travail.

**Cas du premier envoi tardif :** Si l'avis d'interruption de travail est envoyé au-delà du délai de 48 heures :

- L'agent est informé par un courrier de son administration du retard constaté.
- L'agent est informé de la réduction de la rémunération à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans les 24 mois suivant.

**Cas du nouvel envoi tardif :** Si, dans les 24 mois, l'agent transmet de nouveau tardivement un avis d'interruption de travail (sauf en cas d'hospitalisation ou s'il justifie, dans le délai de huit jours, de son incapacité à transmettre l'avis d'interruption de travail dans le délai imparti.), **l'administration est fondée à réduire de moitié sa rémunération entre la date de prescription de l'arrêt et la date effective d'envoi de celui-ci.**

**La réduction de la rémunération :** La rémunération à prendre en compte pour la réduction de moitié comprend le traitement indiciaire brut ainsi que les primes et indemnités perçues par l'agent à l'exception → des primes et indemnités liées à l'organisation du travail, du supplément familial de traitement, l'indemnité de résidence et la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail,...

### **FO AP-HP s'adresse aux contractuels**

La Direction générale de l'AP-HP traîne les pieds pour engager la discussion sur la question de la résorption de l'emploi précaire des agents contractuels de catégorie C (agents hospitaliers, adjoints administratifs, agents d'entretien qualifié) à commissions de sélection, ouverture des concours pour les personnels ouvriers, ... mise en stage des aides-soignants, auxiliaires de puériculture.

FO AP-HP a également demandé une négociation sur la question des IDE contractuels et des A.M.A. (secrétaires médicales).

Quant aux directions d'établissement, elles ne traînent pas les pieds pour mettre fin aux contrats des agents en CDD.

**Si votre contrat n'est pas renouvelé, n'hésitez pas à contacter les sections et délégués FO pour que nous puissions interpeller la Direction générale.**

### **Déclaration de Force Ouvrière AP-HP lors du CHS-CT Central**

Madame, Monsieur,

Que dire du parcours tant professionnel que syndical de René Valentin ?

Il a commencé sa carrière en tant qu'agent hospitalier à l'Hôtel-Dieu. Il a passé, par le biais de la promotion professionnelle, le concours d'infirmier puis a été nommé cadre de santé, poste qu'il a occupé successivement à Broussais puis aux urgences de la Pitié Salpêtrière.

C'est à cette période qu'il a adhéré à Force Ouvrière et s'est investi dans le CHS-CT.

En 2003, il est devenu secrétaire permanent et a représenté Force Ouvrière au CHS-CT Central.

Pour lui, l'amélioration des conditions de travail était plus qu'un engagement syndical, c'était un souci permanent dans son action au quotidien.

Pour notre organisation syndicale, son travail a été un apport important car il a toujours été disponible pour aider et répondre aux questions de nos jeunes délégués sur tout ce qui avait trait aux conditions de travail.

Par ailleurs, ce qui caractérisait le plus René Valentin, c'était son esprit critique mais toujours constructif mais également son indépendance d'esprit, y compris, vis-à-vis de ses engagements politiques.





le 4 décembre 2014  
Je VOTE pour les candidats

CAP CTEC CTEL

## Le Projet Social et Professionnel : un outil pour détruire notre Statut, nos emplois et nos organisations de travail

Les premiers documents du Projet Social et Professionnel (P.S.P) sont inquiétants à un plus d'un titre. Il suffit d'en lire quelques extraits.

Dans le chapitre « **optimiser les organisations** » du document intitulé « Améliorer la santé et la qualité de vie au travail », il est indiqué : « **faire évoluer les organisations médico-soignantes et favoriser la concordance des temps, dans une perspective d'amélioration du parcours patient** » ;...

On ne peut que souscrire à l'amélioration du parcours patient mais s'agit-il de cela ! Quand on lit les propositions suivantes : « **revoir les roulements et les cycles de travail pour concilier intérêt des patients et des professionnels** » ; « **élaborer une charte des plannings** »... Les personnels ont de quoi être inquiets.

→ Derrière le soit disant intérêt des patients, il s'agit pour la direction générale et les directions locales de revoir toute l'organisation de travail, de généraliser et imposer la flexibilité horaire à l'ensemble des personnels. **A terme, c'est le protocole sur les 35 heures que veut remettre en cause l'AP-HP.**

Toujours dans le PSP, au chapitre « **anticiper l'évolution des emplois et des effectifs** », il est indiqué : « **anticiper l'évolution pluriannuelle des effectifs, afin de mesurer le différentiel entre les besoins à moyen terme et l'évolution spontanée des ressources** » ; « **décliner l'évolution des effectifs en trajectoire financière, afin d'opérer des ajustements conformes au cadrage financier AP-HP** »,...

→ Au moment où le plan stratégique 2015-2019

prévoit des réorganisations, regroupements, suppressions de services et d'activités qui se traduiront par des centaines de suppressions de postes, **l'évolution pluriannuelle des effectifs**, avec les 8200 départs en retraite sur la période 2015-2019 et la non intégration de la totalité des 6460 agents contractuels, (beaucoup plus en réalité) **aura une trajectoire négative du fait des nouvelles contraintes financières** imposées par le pacte de « **responsabilité-austérité** » de 50 milliards d'euros adopté par l'Assemblée nationale pour la période 2014-2017.

Cette politique de non embauche et plus particulièrement de nos collègues CDD s'inscrit pleinement dans la réalisation du **pacte de « responsabilité-austérité »** qui a été par ailleurs soutenu par le MEDEF et les syndicats **CFDT, CGC, UNSA et CFTC.**

Au chapitre du PSP intitulé « **promouvoir un management par la confiance et un dialogue social renforcé et de qualité** avec les organisations syndicales et dans le cadre des instances », il est écrit : « **veiller dans les projets de réorganisation, notamment au niveau des unités de travail, des services et des pôles, à réaliser, si nécessaire, une étude de leur impact sur l'emploi et les conditions de travail des agents concernés** » ; « **privilégier les échanges réguliers entre les organisations syndicales, les secrétaires d'instances et la direction et les renforcer par une logique d'agenda social partagé** ».

→ Il est demandé aux syndicats de cogérer avec la Direction générale et les directions d'établissement les projets de réorganisation et de les faire accepter aux personnels **et tout cela au nom du dialogue social et du management par la confiance.**

Pour Force Ouvrière AP-HP, il n'est pas question d'aider la Direction générale et les directions locales à fabriquer et à mettre la corde au cou de nos collègues.

Force Ouvrière AP-HP continue et continuera à défendre le droit des agents à travailler en équipe et horaires fixes contre la flexibilité horaire et la mobilité géographique que tentent d'imposer les directions locales.

**Pour notre part il n'est pas question de participer à la destruction de l'AP-HP, du Statut et droits des personnels.**