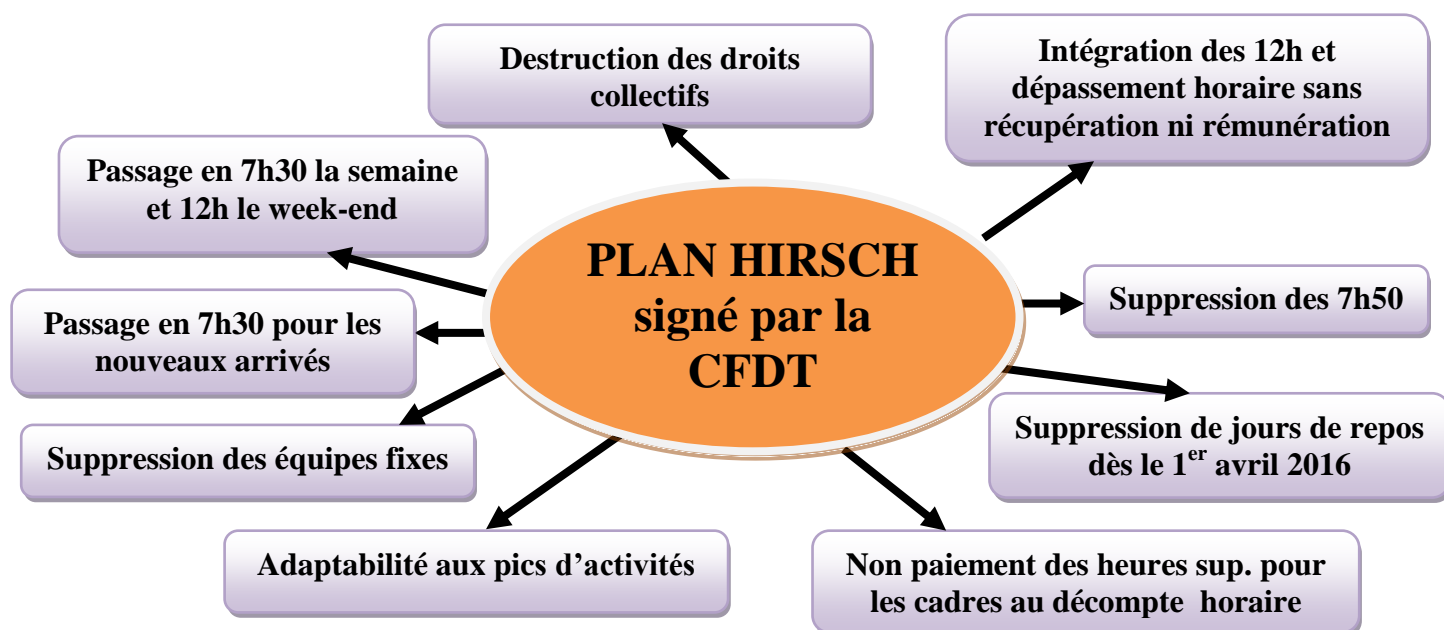


## Passage en force du plan Hirsch signé par la CFDT !



### EDITO

Le gouvernement détruit le code du travail, casse les statuts, individualise les travailleurs aux dépens du droit collectif. **La loi El Khomri**, c'est une attaque sans précédent contre le Code du travail qui vise à individualiser les rapports sociaux, à casser les Statuts et Conventions Collectives notamment avec le Compte Personnel d'Activité.

Avec la loi Touraine et les GHT, il cherche à détruire les services publics hospitaliers en regroupant les hôpitaux et en organisant des fermetures d'hôpitaux, de services et de lits (plus de 3000 sur l'île-de-France). Avec la loi de modernisation sur la fonction publique, il oblige les fonctionnaires à plus de mobilité. Tout ceci lui permet d'être fidèle au plan d'austérité qui guide sa politique. M. HIRSCH avec sa réforme du temps de travail, signée par la CFDT (les mêmes qui signent pour la destruction du Code du travail et toutes les saloperies envers les travailleurs) organise un passage en force. En un seul projet il individualise les agents comme le montrent les témoignages, il détruit l'unité de l'APHP, il modifie les organisations de travail pour les adapter non pas au patient mais au médecin et surtout au plan d'économie.

Le syndicat FO APHP comme la confédération CGT-FO prépare la grève du 28 avril. Au soir du 28 avril, si le gouvernement n'a pas cédé alors la question de la grève jusqu'au retrait se pose!

Plus que jamais, pour faire reculer Martin Hirsch, le gouvernement et toutes ses contre-réformes, la question de la préparation de la grève jusqu'au retrait est à l'ordre du jour. Le syndicat FO AP-HP propose aux personnels de se réunir et d'en discuter.

## QUAND HIRSCH S'ATTAQUE AUX MAMANS !

**En plus de voir disparaître la journée de la fête des mères, on voit bien que le mode de management imposé est de culpabiliser les parents.**

**Témoignage :**

*« Voici mon témoignage qui prouve bien que nous sommes déjà depuis un moment dans l'optique projet Hirsch !*

*Je travaille dans le service de stérilisation de l'hôpital. Je suis agent hospitalier et suis en horaire de grande équipe (7h-14h50 et 13h10-21h). Ayant deux enfants, un jour la 1ère de mes filles a eu une gastro, j'ai donc dû prendre un jour enfant malade (certificat du médecin envoyé à la DRH et copie transmise à ma cadre), la semaine suivante ma seconde fille a aussi eu la gastro donc 2ème jour enfant malade (idem pour certificat médical). Le lendemain de mon retour, je suis à mon poste de travail et la cadre me convoque (sujet : mes arrêts enfants malades). Ma cadre me signifie que je suis dans l'abus, qu'en 2 semaines c'est beaucoup trop 2 jours enfants malades.*

*Je suis sous le choc, nos enfants doivent-ils passer après le travail ??? Ma cadre me dit alors que j'ai intérêt à ne plus prendre de jours enfants malades car je mets le service en péril (équipe de 20 personnes !!!).*

*Il est bien clair que depuis quelques années le travail prime sur la vie privée et que nos encadrements sont prêts à tout pour nous contraindre et nous manipuler pour que leurs objectifs (fixés par les directions) aboutissent ».*

## TRAVAIL EN 12H et FAMILLE

Yoan, aide-soignant, élève seul son enfant et s'organise pour la garde de celui-ci. La généralisation de la grande équipe et les 12 heures le week-end sans oublier les remplacements imprévus de collègues absents auront pour conséquences :

- **Un impact sur la conciliation vie privée/professionnelle,**
- **Comment va-t-il faire pour faire garder son enfant par rapport au 12h ?**
- **Aura-t-il une place en crèche pour 12h et comment fera-t-il le WE si la crèche est fermée ?**
- **Quel coût financier aura-t-il à subir pour la garde de son enfant ?**

## GRANDE EQUIPE et TEMPS PARTIEL

Sabrina, technicienne de laboratoire, dispose d'un temps partiel lui permettant de concilier sa vie privée et professionnelle. La cadre lui dit que cela va se terminer, car la réforme de Hirsch prévoit la grande équipe, et que son temps partiel est incompatible avec les nécessités de service.

**Conséquences :**

- **Incertitude sur son avenir car son temps partiel prend en compte le travail de son mari,**
- **Comment fera-t-elle pour la garde de ses enfants ?**
- **Va-t-elle trouver des places de crèche ? Les places se feront rares par la mise en place du projet généralisé de Hirsch, car le personnel féminin constitue la majorité du personnel soignant de l'APHP.**
- **Risque de départ, provoquant un turn-over et une désorganisation du service impactant l'ensemble du service.**

## ABSENTEISME

Gilles a des problèmes de santé, il est préparateur en pharmacie.

Le projet Hirsch prévoit la mise en place d'entretien de retour pour toute absence supérieure à 3 jours par l'encadrement, avec mise en place d'un dispositif de valorisation du présentisme.

### Conséquences :

- Mise en concurrence des agents entre eux par le dispositif de la valorisation du présentisme.
- Les problèmes de santé ne sont pas un délit, dérive vers une culpabilisation de l'agent absent et RPS, avec un allongement des arrêts.
- Tentative au cours de l'entretien de retour d'absence par l'encadrement d'une violation du secret médical pour connaître les raisons de ses absences, où l'encadrement n'est pas habilité à recueillir des informations médicales.

## POSTE AMENAGE

Jean, bénéficie d'un poste de reclassement pour raison de santé, agent hospitalier dans un service en 7h36.

La réforme Hirsch imposant la grande équipe qui est un facteur de pénibilité avec une intensification de travail.

### Conséquences :

- Si sa santé ne permet pas son maintien en grande équipe, comment fera-t-on pour le réintégrer ailleurs sachant que le but du projet Hirsch est de généraliser la grande équipe?
- Jean risque d'être déclaré inapte si aucune solution de reclassement n'est trouvée puis mis à la retraite d'office ou licencié.



## TRAVAIL EN 12H LE WEEK-END

Anne, technicienne de laboratoire, travaille en 7h36. Le projet Hirsch fera qu'elle travaille aussi en 12 heures le week-end dans un service à effectif réduit.

### Conséquences :

- Si sa relève ne vient pas ou est en retard, il y aura automatiquement un dépassement de la durée légale maximum de 12 heures qui était impossible par la mise en place de l'équipe d'après-midi que Hirsch veut supprimer à partir de septembre 2016.
- Etant dans un service réduit et travaillant en 12h le week-end, cela créditera des RR qu'elle devra prendre en jours de repos ou posés dans le CET, mais le CET ne pouvant prendre qu'un report de 10 jours, et l'impossibilité de prendre les jours de RR, comment Annie fera-t-elle pour prendre ces jours dus ? Devra-t-elle être contrainte de se les faire payer ou de les convertir en points retraite, même si elle préfère se reposer ?

## Travail en 12h l'arnaque

Ce protocole prévoit le passage des agents en 12h « lorsque les contraintes du service public l'exige en permanence ». En 12h le week-end, voire en 12h le reste de la semaine ! Rappelons que plusieurs fois des tribunaux sont intervenus contre le travail en 12h\*, ces horaires ne prenant pas en compte les temps de transmissions et d'habillage déshabillage.

Rappelons que de nombreuses études sur le travail en 12h ont montré que les incidents et accidents impliquant les personnels soignants ont lieu au-delà de 6h consécutives de travail et vont en progressant.

L'arrêté de M.Hirsch précise « que la surveillance médicale des agents en 12h sera renforcée », reconnaissant par la même la pénibilité et la dangerosité de ces horaires. De plus de qui se moque M.Hirsch alors que toutes nos médecines du travail à l'APHP sont sinistrées.

Rappelons aussi que le travail en 12h désorganise la vie privée des agents.

Dans une situation où il manque des effectifs dans tous les services, la direction générale fait des économies de personnels en mettant en place les 12h.

Le syndicat Force Ouvrière AP-HP réaffirme son opposition totale au travail en 12h et d'ailleurs reconnu plusieurs fois illégale par les tribunaux administratif\*.

**\* Tous les hôpitaux qui ont été amené au tribunal ont perdu quels que soient leurs arguments:**

Tribunal administratif de Marseille, 6 mars 2014:

APHM – annulation des 12h

Tribunal administratif de Bordeaux, 19 janvier 2012:

Hôpital de Libourne – annulation des 12h

Tribunal administratif de Paris, 25 novembre 2013:

APHP - Hôpital de Tenon - annulation des 12h

Tribunal administratif de Paris, 21 décembre 2015 :

APHP - Hôpital Tenon – annulation des 12h.

## CFDT et sa désinformation !

La CFDT se permet de dire qu'ils ont dit oui (à ce projet pourri) lors du CTE-C mais les autres n'ont pas dit non !

NOUS RAPPELONS que notre organisation avait quitté la salle après avoir demandé en vain la production de documents complémentaires. Le vote a eu lieu sans notre présence.

La CFDT est tellement inféodée à la direction générale qu'elle n'avait probablement pas besoin d'éclairage supplémentaire...

**FO AP-HP maintien son exigence de retrait de l'Arrêté Hirsch du 1<sup>er</sup> avril 2016 amenant : à la suppression de jours de repos, à la modification des horaires, à la disparition des équipes fixes, et à l'adaptation aux pics d'activités...**

***Rapprochez-vous des sections Force Ouvrière AP-HP pour refuser les changements d'organisation dans vos services en lien avec le plan Hirsch – CFDT !***

***Les instances locales seront consultées dans la 1<sup>ère</sup> semaine de mai.***

## Syndicat Force Ouvrière AP-HP

Courriel : [fo.aphp@aphp.fr](mailto:fo.aphp@aphp.fr) - Site internet : <http://www.foaphp.org>

Tel : 01 40 27 19 18