

Sommaire:

Page 1

Editorial

Page 2 & Page 3

FO informe

Page 4

Projet Hirsch

Page 5

Projet Hirsch
amendements FO AP-HP

Page 6 & Page 7

Adresse aux Hospitaliers

Page 8

Tract pour le 25 juin
 Bulletin adhésion



EDITORIAL

Pour Force Ouvrière AP-HP, tout est lié.

Le « Pacte d'austérité_ » de 50 milliards d'euros d'économies sur la Sécurité sociale et les services publics.

Le projet de loi Touraine, dans la continuité de la loi Bachelot, de régionalisation avec l'obligation des hôpitaux de se regrouper en GHT (Groupe Hospitalier de Territoire)

Le plan stratégique 2015-2019_ 4 le projet de regroupement « Beaujon-Bichat » en complémentarité avec le « nouveau Lariboisière » qui va supprimer plus de 600 lits, ... la fusion de Louis Mourier avec le CASH de Nanterre, ... la transformation de Charles Richet en EHPAD, la sortie de l'AP-HP de l'hôpital Villemin Paul Doumer, ...

Le plan d'économies_ de 150 millions d'euros en 2015 4

C'est la part de l'AP-HP sur les 3 à 4 milliards d'euros exigés par le gouvernement pour l'ensemble des hôpitaux au niveau national. Et 30 millions sur le dos des personnels par la suppression de jours RTT.

Le plan Hirsch_ de réorganisation du travail par l'individualisation des horaires et la suppression de jours RTT 4

Contre lequel les personnels de l'AP-HP ont fait massivement grève les 21 mai, 28 mai et 11 juin.

La Fédération FO des Services Publics et des Services de Santé avec les fédérations CGT et Solidaires appelle l'ensemble des salariés Hospitaliers, Territoriaux, de l'Action Sociale, du Médico-social et de l'Aide à domicile les personnels hospitaliers et de l'action sociale, du Public comme du Privé à **la journée de grève et de manifestation du 25 juin 2015** (de Montparnasse-12 heures- au ministère de la santé).

**POUR LE RETRAIT:
DE LA LOI SANTE DE MARISOL TOURAINE.
DU PLAN HIRSCH**

La volonté des personnels s'est exprimée clairement : Par la grève, les assemblées générales, les manifestations des grèves des 21 mai, 28 mai et 11 juin, les personnels ont exigé avec tous les syndicats :

« **Retrait du plan Hirsch.** Nous ne voulons pas du démantèlement de nos organisations de travail, de l'individualisation de nos horaires.

Nous voulons garder nos droits collectifs. ».

Force Ouvrière, conformément à son engagement, informe les personnels sur l'état des discussions en cours.

Le 18 juin, le directeur général a présenté une version 5 de son « relevé de conclusions » suite à la rencontre de la veille.

A cette occasion, les représentants Force Ouvrière ont déclaré :

Monsieur le Directeur général,

Nous avons pris acte positivement du fait que vous avez retiré du champ de la discussion vos documents des 23 avril, 26 mai et 2 juin.

Cependant, nous constatons que des questions font toujours litige. Ainsi, nous notons que dans les points 3 et 4 de votre « relevé de conclusions », qui est en fait une communication dont nous pourrions prendre acte, vous maintenez tout ce qui a trait aux réorganisations et changements organisationnels».

Sur le point 4. dans la version du 12 juin, vous proposiez de faire passer votre projet par les pôles du fait du refus unanime des organisations syndicales. C'était une manière de contourner les organisations syndicales.

Aujourd'hui, vous proposez dans le point 4 de votre version 5 que les syndicats ouvrent avec vous « des espaces d'expression et de discussion sur l'organisation et les conditions de travail dans un grand nombre de pôles ou services volontaires... ».

Pour notre part, vous le savez, notre syndicat n'est pas candidat à définir et organiser le temps de travail de nos collègues.

Depuis le début du conflit, nous l'avons dit et écrit : « *Retirez de vos documents tout ce qui a trait à la réorganisation du travail des personnels* ». Cela est toujours d'actualité.

Dans la suite logique du retrait des documents d'orientation, il convient d'écarter de votre **version 5** les questions qui ne correspondent pas au mandat des personnels.

Afin qu'il y ait une réelle négociation sur les conditions de travail, nous vous proposons une **version 6** dans laquelle seraient retirés toutes les références à la réorganisation du travail et qui font qu'une nouvelle fois aujourd'hui, les personnels sont en grève et dans la rue.

Par ailleurs, nous vous proposons que ne soient engagées les études sur les conditions de travail qu'à partir de septembre.

Monsieur le Directeur général, vous devez comprendre que le projet tel que vous nous le soumettez aujourd'hui risquerait de créer une nouvelle fois une situation de chaos dans nos établissements dont vous porteriez l'entière responsabilité. »

Par ailleurs, comme il est indiqué dans le **point 4 de la version 5** que « **Cette phase de diagnostic ne donnera lieu à aucune expérimentation** », nous avons donc demandé que le directeur général fasse une communication auprès des directions, chefs et cadres de pôles indiquant que toutes les études en cours ou qu'ont déjà eu lieu sur la base des schémas horaires définis dans les documents initiaux soient caduques.

□ A cette question, le directeur général n'a pas encore répondu.

Le rôle d'une organisation syndicale, faut-il le rappeler, est de défendre les droits des personnels et non l'organisation de l'hôpital dont la direction est en charge.

Nous tenons à réaffirmer que Force Ouvrière est une organisation syndicale qui a vocation à négocier, à défendre les droits et le Statut des personnels et non un syndicat co-gestionnaire avec la direction générale.

Le syndicat FO AP-HP informe qu'une nouvelle réunion devrait être prévue la semaine prochaine avec la direction générale.

Donc, contrairement à ce qui est paru dans la presse, il n'y a eu aucun accord de conclu au soir du 17 juin.

Force Ouvrière réunira, à chaque fois, ses instances qui définiront le mandat de ses représentants lors des différentes entrevues avec la Direction générale.

Force Ouvrière a enregistré positivement que les documents d'orientation des 23 avril, 26 mai et 2 juin ont été retirés par la direction générale ce qui rend plus urgent que jamais de clarifier les points soulevés par l'intervention de ses représentants lors de la réunion du 18 juin.

Force Ouvrière, comme il a été indiqué dans son communiqué du 15 juin, réaffirmera dans les futures rencontres avec la direction générale que la négociation doit:

- se mener au niveau central et non groupe hospitalier par groupe hospitalier, hôpital par hôpital, pôle par pôle, service par service, ...
- respecter les droits collectifs liés au Statut particulier de l'AP-HP, notamment en nombre de jours RTT,...
- s'inscrire dans le cadre de l'organisation actuelle en 3 équipes fixes « jour, garde, nuit » et ne pas généraliser la « grande équipe.

Pour Force Ouvrière, l'amélioration des conditions de travail passe par l'embauche de personnels et notamment par la titularisation des contractuels.

Ce sont sur ces bases que FO AP-HP entend mener la négociation avec la direction générale de l'AP-HP dans le cadre du Statut particulier et droits des personnels de l'AP-HP.

Force Ouvrière AP-HP s'engage à informer les personnels au fur et à mesure des discussions avec la direction générale.

Paris, le 18 juin 2015

Projet de relevé de conclusions à l'issue de la réunion du 17 juin 2015

La direction générale de l'AP-HP reconnaît l'ampleur du mouvement social sur l'institution et la nécessité de sortir au plus vite de ce conflit avec la représentation syndicale. Elle propose d'ouvrir un cycle de négociations sur des thématiques et un calendrier définis en commun.

Les inquiétudes des personnels ont été entendues : elles portent sur les difficultés actuelles de leurs conditions de travail et sur la crainte que les changements envisagés, au lieu de les résoudre, puissent les aggraver et ne se réduisent in fine qu'à la réduction de jours de RTT sans réelle amélioration des conditions de travail.

La direction générale considère que ni le conflit, ni le statu quo ne sont bons, pour les patients, pour les personnels et globalement pour l'APH P.

Afin de renouer le fil du dialogue social et dans un souci d'apaisement social, a été élaboré un projet de « relevé de conclusions ». Considérant en effet qu'aucun changement majeur dans l'organisation du travail ne peut se faire sans rechercher l'adhésion des personnels et de leurs représentants, le directeur général est en mesure d'apporter six garanties essentielles concernant la méthode de travail proposée aux partenaires sociaux :

Premièrement, le directeur général réaffirme qu'il se conformera strictement au cadre légal et réglementaire concernant l'organisation du temps de travail à l'AP-HP : les 35 heures ne sont pas remises en cause à l'AP-HP ;

Deuxièmement, il est pris acte du désaccord exprimé par les organisations syndicales sur le document d'orientation portant sur l'organisation du temps de travail — lequel a déjà été retiré du champ de la discussion en signe d'ouverture - ainsi que sur le document dénommé « Nouvelles bases de dialogue » en date du 2 juin. Force est de constater que ces documents de travail n'ont pas permis de réunir un consensus social minimum et qu'ils n'ont pu être considérés comme une base de discussions acceptable pour les organisations syndicales ;

Troisièmement, c'est pourquoi la direction générale accepte de reprendre la démarche engagée selon une autre approche qui mettra au centre des discussions les questions relatives à la qualité de l'emploi, aux conditions de travail et aux progrès à accomplir en termes d'organisation pour une meilleure prise en charge des patients ;

Quatrièmement, la direction générale estime pour cela nécessaire d'ouvrir des espaces d'expression et de discussion, sur l'organisation et les conditions de travail, dans un grand nombre de pôles ou services volontaires suffisamment représentatifs de la diversité des activités, des périodes de l'année et des difficultés de fonctionnement, telles qu'analysées par la direction générale et les représentants du personnel sans a priori ni schéma d'organisation du travail prédéfini. Ce dialogue de proximité au plus près des unités de soins - qui devra se dérouler jusqu'au mois de septembre inclus en associant les représentants du personnel - permettra de dresser un premier état des lieux sur le terrain et de préparer une étude d'impact des changements organisationnels envisagés. Cette phase de diagnostic ne donnera lieu à aucune expérimentation ; la restitution de ces études donnera lieu à une séance conjointe du CHSCT central et du CTE central élargie aux parties prenantes engagées dans le présent relevé de conclusions.

Cinquièmement, les organisations syndicales engagées par le présent relevé de conclusions considèrent que pourra s'ouvrir avec elles la négociation sociale sur la base d'un nouveau document de travail préparé par la direction en s'appuyant sur l'étude d'impact précitée. Guidée par les exigences d'équité et de respect de la légalité, la négociation devra aboutir à un résultat équilibré, bénéfique à la fois pour les personnels et les patients en repartant de l'accord AP-HP de 2002 ;

Sixièmement, soucieuse d'un dialogue social constructif et exemplaire, la direction générale de l'APHP recherchera, dans toute la mesure du possible, la conclusion d'un accord « majoritaire » c'est-à-dire un accord signé par plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 50% aux dernières élections professionnelles.

Septièmement, la direction générale s'engage à la mise en oeuvre d'un étalement des retenues sur salaires pour absence de service fait. Elle demandera qu'il soit tenu compte localement de la situation individuelle des agents qui pourraient se retrouver dans une situation de précarité aggravée.

Propositions FO AP-HP (en rouge) au projet de « relevé de conclusions » de M Hirsch lors de la réunion du 18 juin

COMMUNIQUE DE LA DIRECTION GENERALE DE L'AP-HP

La direction générale de l'AP-HP reconnaît l'ampleur du mouvement social sur l'institution et la nécessité de sortir au plus vite de ce conflit avec la représentation syndicale. Elle propose d'ouvrir un cycle de négociations sur des thématiques et un calendrier définis en commun.

Les inquiétudes des personnels ont été entendues : elles portent sur les difficultés actuelles de leurs conditions de travail et sur la crainte que les changements envisagés, au lieu de les résoudre, puissent les aggraver et ne se réduisent in fine qu'à la réduction de jours de RTT sans réelle amélioration des conditions de travail. La direction générale considère que ni le conflit, ni le statu quo ne sont bons, pour les patients, pour les personnels et globalement pour l'APH P.

Afin de renouer le fil du dialogue social et dans un souci d'apaisement social, **la direction générale propose d'engager la discussion sur d'autres bases avec les organisations syndicales concernées par le conflit.** Considérant en effet qu'aucun changement majeur dans l'organisation du travail ne peut se faire sans rechercher l'adhésion des personnels et de leurs représentants, le directeur général est en mesure d'apporter six garanties essentielles concernant la méthode de travail proposée aux partenaires sociaux :

Premièrement, le directeur général réaffirme qu'il se conformera strictement au cadre légal et réglementaire **du statut particulier de l'AP-HP** concernant l'organisation du temps de travail: les 35 heures ne sont pas remises en cause à l'AP-HP ;

Deuxièmement, il est pris acte du désaccord exprimé par les organisations syndicales sur le document d'orientation portant sur l'organisation du temps de travail — lequel a déjà été retiré du champ de la discussion en signe d'ouverture - ainsi que sur le document dénommé « Nouvelles bases de dialogue » en date du 2 juin. Force est de constater que ces documents de travail n'ont pas permis de réunir un consensus social minimum et qu'ils n'ont pu être considérés comme une base de discussions acceptable pour les organisations syndicales ;

Troisièmement, c'est pourquoi la direction générale accepte de reprendre la démarche engagée selon une autre approche qui mettra au centre des discussions les questions relatives à la qualité de l'emploi, aux conditions de travail pour une meilleure prise en charge des patients;

Quatrièmement, la direction générale **estime nécessaire d'ouvrir une négociation concernant les conditions de travail, sur la base d'une enquête** dans un grand nombre de pôles ou services volontaires suffisamment représentatifs de la diversité des activités, des périodes de l'année et des difficultés de fonctionnement, sans a priori ni schéma d'organisation du travail prédéfini. **Cette enquête devra se dérouler à partir de septembre et permettra de dresser un premier état des lieux et de préparer une étude d'impact.** Cette phase de diagnostic ne donnera lieu à aucune expérimentation. **A l'issue de ce délai,** la restitution de ces études donnera lieu à une séance conjointe du CHSCT central et du CTE central **intégrant les organisations syndicales concernées par le conflit.**

Cinquièmement, les organisations syndicales **prennent acte de la déclaration du directeur général ;** la négociation sociale **pourra s'ouvrir** sur la base d'un nouveau document de travail préparé par la direction en s'appuyant sur l'étude d'impact précitée. La négociation devra aboutir à un résultat équilibré, bénéfique à la fois pour les personnels et les patients en repartant de l'accord AP-HP de 2002 ;

Sixièmement, soucieuse d'un dialogue social constructif et exemplaire, la direction générale de l'APHP recherchera, la conclusion d'un accord « majoritaire » c'est-à-dire un accord signé par plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 50% aux dernières élections professionnelles.

Septièmement, la direction générale s'engage à **négocier les retenues de salaires en fin de conflit** et à annuler les retenues déjà réalisées



Adresse aux hospitaliers de France de l'assemblée des délégués syndicaux réunis le 16 juin Avec l'intersyndicale AP-HP

Le 16 juin, nous nous sommes réunis à la Bourse du travail de Paris avec nos syndicats centraux USAP-CGT, SUD Santé, FO, CFTD, CFTC, UNSA, CFCEGC.

Depuis un mois, par la grève, les manifestations, débrayages, piquets de grève, assemblées générales tenues dans tous les établissements, nous avons ensemble exigé :

« Nous ne voulons pas du démantèlement de nos organisations de travail, de l'individualisation de nos horaires. Nous voulons garder nos droits collectifs. Retrait du plan Hirsch ».

Le 11 juin, après le 21 et 28 mai, des milliers de personnels étaient en grève. 15 000 personnels se sont rassemblés devant le siège de la direction générale et ont manifesté jusqu'à l'Élysée. Nous n'avons pas été entendus.

Le soir du 12 juin, le directeur général de l'AP-HP a adressé une lettre aux organisations syndicales où il reconnaît que son projet « a déclenché une forte mobilisation sociale qui s'est traduite notamment par plusieurs journées d'action les 21 mai, 28 mai et 11 juin ».

Dans le point 2 de sa lettre : « il est pris acte du désaccord exprimé par les organisations syndicales sur le document d'orientation portant sur l'organisation du temps de travail - lequel a déjà été retiré du champ de la discussion en signe d'ouverture - ainsi que sur le document dénommé « Nouvelles bases de dialogue » en date du 2 juin. Force est de constater que ces documents de travail n'ont pas permis de réunir un consensus social minimum et qu'ils n'ont pu être considérés comme une base de discussions acceptable pour les organisations syndicales ».

Martin Hirsch a été contraint de retirer les documents des 23 avril, 26 mai et 2 juin 2015 visant à réorganiser et individualiser le temps de travail des personnels de l'AP-HP et à supprimer des jours RTT et droits collectifs liés au Statut particulier de l'AP-HP.

Cependant, dans le point 4 de son projet de relevé de conclusions, M. Hirsch écrit: « la direction générale estime pour cela nécessaire d'ouvrir des espaces d'expression et de discussion, dans les pôles et les services volontaires, sur l'organisation et les conditions de travail. ».



Suite page 6

Confronté à la puissance de la grève des personnels de l'AP-HP unis avec leurs organisations syndicales, M. Hirsch ne pouvant passer par les organisations syndicales, tente de passer par les pôles et ce qu'il appelle « *l'expression directe des Personnels* ». Il fait à nouveau fausse route.

Martin Hirsch a un double visage : dans la presse il parle de dialogue social, mais dans nos hôpitaux il est dans la judiciarisation avec des huissiers face à des hospitaliers responsables qui n'ont commis aucune violence, aucune dégradation.

Les 7 Organisation Syndicales ne sont pas dans l'immobilisme, depuis le début elles souhaitent négocier, mais Martin Hirsch ne semble pas l'homme de la situation. Il n'entend pas les demandes des agents.

Ils ne veulent pas de la généralisation de la grande équipe. Ils ne veulent pas d'une 'négociation' service par service, pôle par pôle, ni de la chasse au temps mort et de la perte de sens du travail des personnels hospitaliers dont ils savent qu'elle n'a pour objectif que de faire éclater le Statut particulier de l'AP/HP.

Aujourd'hui, nous réaffirmons :

« C'est la grève dans l'unité des personnels avec nos syndicats unis sur une exigence « Retrait du plan Hirsch » qui a permis ce recul et le retrait des documents des 23 avril, 26 mai et 2 juin ».

Plus que jamais, nous disons: « Non à la réorganisation-individualisation du temps de travail des personnels,..., maintien des droits collectifs liés au statut particulier de l'AP-HP et du protocole central de 2002 portant réduction du temps de travail: contre la généralisation à la grande équipe, ..., embauche de personnels par la titularisation des contractuels ».

Nous adressons ce message à tous nos collègues hospitaliers en prenant acte de leur solidarité avec cette lutte à l'AP-HP dont l'enjeu est national :

« Ensemble dans l'unité avec nos syndicats, par la grève, les manifestations massives, il est possible de faire reculer les directions ».

Paris, le 16 juin 2015



Nous appelons l'ensemble des salariés Hospitaliers, Territoriaux, de l'Action Sociale, du Médico-social et de l'Aide à domicile, du Public comme du Privé



A LA JOURNEE DE GREVE ET DE MANIFESTATION DU 25 JUIN 2015

L'empilement des projets de loi – réforme territoriale, pacte de responsabilité, loi Macron, projet de loi Santé – l'adaptation de la société au vieillissement, la proposition de loi sur la protection de l'enfance...n'ont qu'une cohérence: casser le travail social et les dispositifs sanitaires et sociaux pour les soumettre aux lois du marché.

Les mesures du plan triennal de 10 milliards d'économies sur l'assurance maladie, dont 3 sur les hôpitaux, commencent à être connues (22 000 suppressions d'emplois programmées).

Le projet de loi Touraine de «modernisation de la santé» qui doit passer fin septembre/début octobre au Sénat, en est aussi l'expression et la traduction, en particulier avec les regroupements d'hôpitaux prévus avec les Groupements Hospitaliers de Territoire (GHT).

La réforme territoriale, renforce l'offensive contre les professionnels et leur métier. Dans le même temps, les fédérations patronales du secteur social s'attaquent aux conventions collectives. C'est l'ensemble du secteur sanitaire, social et médico-social qui est attaqué, au nom de la réduction des dépenses publiques, la baisse du coût du travail et le blocage des salaires, imposées par le pacte de responsabilité.

Personne ne s'y trompe, c'est bien l'expression de la politique d'austérité du gouvernement et l'application du pacte de responsabilité dont il s'agit.

NOUS EXIGEONS

Le retrait du pacte de responsabilité, du projet de loi « santé » et du plan Hirsch

L'arrêt des fermetures de lits, de services et d'établissements, **l'abandon du plan stratégique 2015-2019 de l'AP-HP**

Retrait du plan d'économie à l'AP-HP de 150 millions d'Euros en 2015

L'abandon, de toutes les mesures d'économies qui asphyxient les établissements et les services,

Le maintien de tous les postes et l'embauche d'effectifs qualifiés en mesure de répondre aux besoins de la population avec des conditions de travail décentes, et le maintien des jours RTT,

La défense et l'amélioration de nos garanties collectives, des droits statutaires et conventionnels de la BASS, Mettre un terme aux politiques d'austérité et de baisse des dépenses publiques,

Marquer un coup d'arrêt aux suppressions de postes et de services,

S'opposer à la dégradation des conditions de travail, à la remise en cause des Conventions Collectives, des Statuts et à la dégradation du Service Public et de ses missions,

L'augmentation générale des salaires

Paris, le 17 Juin 2015

Rassemblement Place des Martyrs à Montparnasse à 12h

Manifestation Montparnasse — ministère de la Santé

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

NOM:	HOPITAL:
PRENOM:	SERVICE:
@:	GRADE:
TEL PERSO:	TEL SERVICE: