

Analyse du nouveau document de l'AP-HP sur la remise en cause de l'organisation du temps de travail à l'AP-HP

Au bout de trois journées d'actions, la mobilisation a payé, avec de nouvelles propositions qui paraissent « moins pires » que le premier document.

En particulier, les « nouvelles bases de dialogue » abandonnent le travail en 7h (donc moins 20 jours) pour ne parler que du 7h30.

Mais notre DG est adepte du double langage, et ce document est en « trompe l'œil ». Car jusque là, son premier projet était sur la base de **20 millions** d'euros d'économies.

Or, il indique en bas de première page « que 80% de l'efficacité soit atteinte par d'autres voies que des économies sur la masse salariale ». **Ce qui signifie que 20% de ces 150 millions viendront de la masse salariale, soit... 30 millions !**

Pire, les menaces et intimidations de certains directeurs relèvent d'un comportement indigne d'un pays démocratique (huissier lors d'assemblée générale, présence policière, tableaux avec des noms de grévistes, etc.).

Le Directeur Général se comporte comme un pyromane, en attisant le feu qui couve à l'AP-HP.



R.T.T

Par ailleurs, dans les hôpitaux des réunions sont déjà organisées avec les cadres pour mettre en place les nouveaux horaires en 7h30.

C'est une parodie de dialogue social, alors que les négociations sur ces « nouvelles bases de dialogue » doivent débiter seulement le matin du 12 juin.

Analyse du point 7 (page 2)

« Il existe à l'APHP, au-delà du protocole de 2002 sur les 35 heures, **des spécificités par rapport à la fonction publique hospitalière** et aux autres hôpitaux publics qui se traduisent par du temps travaillé en moins, conduisant à réduire la durée hebdomadaire de travail en deçà d'une moyenne de 35 heures hebdomadaires ; les gains pouvant être tirés d'un **rapprochement du droit commun** seront intégralement consacrés aux améliorations des conditions de travail et des prestations sociales pour les agents »

Qu'est ce que ça signifie ?



Ce projet abroge un ensemble de droits spécifiques APHP antérieurs à l'accord RTT de 2002, comme les Jours Médailles et Fêtes des mères.

Nous avons déjà insisté pour que ces spécificités soient retirées du champ des négociations dès la première réunion de négociation et malgré nos réclamations, leur suppression réapparaît dans ce document.

Les Jours Médailles datent de 1970.

C'est une reconnaissance institutionnelle de l'ancienneté et de la fidélisation. Dans les entreprises privées on verse une prime, dans la fonction publique on accorde un jour. L'APHP doit continuer de marquer cette reconnaissance du travail effectué.

Depuis 1976, le jour Fête des mères

est un hommage institutionnel envers les professionnelles qui sont aussi mères de famille. Ce don d'une journée annuelle est peu de chose pour des femmes qui gèrent de front famille et carrière hospitalière. Ici encore, l'APHP doit continuer de marquer cet hommage.



Analyse de l'annexe du point 9, là où se trouve le gros de la réforme de l'organisation du travail.

Point 1. « Par souci d'équité et pour contribuer à la stabilité des plannings, le fonctionnement **en équipe de jour** et en équipe de nuit devient le cadre de référence »

Point 4. « La question de l'organisation des transmissions dans les services d'hospitalisation continue devra être traitée préalablement à la mise en place des schémas horaires »

Qu'est ce que ça signifie ?

Qui dit **équipe de jour** (et non plus équipe de jour et équipe de garde pour le matin et l'après midi) dit professionnels en **horaires décalés**. Ce n'est pas seulement la **personne qui est en « grande équipe »**, le service en lui-même se fait sur une seule équipe qui couvre l'amplitude **7h/21h30**, pour répondre aux « pics d'activités ».

A 7h, un soignant prendra la transmission d'une quinzaine de patients, pour en confier la moitié à une autre collègue 2h après !
Ex : 1^{ère} IDE en 6h45-14h15, la 2^{ème} en 9h-16h, la 3^{ème} en 11h-18h et la 4^{ème} en 14h-21h30.

On constate facilement qu'un même patient sera alors pris en charge par une nouvelle personne toutes les deux ou trois heures.

Cela veut dire que **l'on augmente sciemment le risque d'erreurs par la segmentation des moments de transmission**. Or en 2014, l'APHP a déjà enregistré **deux fois plus d'événements indésirables graves** qu'en 2013, selon les résultats présentés en CME le 12 mai 2015.



Analyse du point 2

« Plusieurs schémas horaires demeurent possibles : **Les schémas en 7h36 et 7h50 n'auront plus vocation à être des schémas de référence** ; les agents travaillant selon ces horaires-là seront conduits soit à rejoindre un **schéma en 7h30**, soit un schéma en 8h45, 9h ou 10h, pour certaines organisations ; le travail en 12h demeure possible mais n'a pas vocation à être étendu »

Qu'est ce que ça signifie ?

Les agents en 7h36, 10h ou en 12h vont perdre 5 jours (3 RTT et 2 FP) ;

Les agents en 7h50 vont perdre 9 jours (3RTT, 2FP, 4RR) alors que ce bonus avait été créé pour **rendre attractif l'équipe d'après midi** et la **gériatrie**. Ce manque d'attractivité va entraîner un manque de personnel dans ces équipes.



Analyse du point 3

« Le travail en **7 heures** n'est pas un cadre de référence, il est réservé aux contractuels de courte durée ou à des situations particulières, demandées par les agents »

Qu'est ce que ça signifie ?

C'est une ségrégation entre titulaires et contractuels : en 7h, les agents n'ont droit à aucun jour de RTT.



Analyse du point 5

« **Les agents travaillant 7h30 ont droit à 15 jours de RTT**, non comprise la journée de solidarité, **auxquels pourraient s'ajouter des journées de formation** dans des conditions à définir ; la réalité du temps de travail effectué doit être objectivée pour être mieux prise en compte ».

Qu'est ce que ça signifie ?

Cela n'a aucun sens. La formation est un droit. Et ce n'est pas un temps de loisir à ajouter à des RTT.

Le législateur compte le temps de formation comme un **temps de travail** et non comme un **temps personnel**.

Les agents de la fonction publique bénéficient déjà d'un droit individuel à la formation professionnelle (Dif) fixé à 20 heures par an.

Analyse CFE-CGC du document RTT APHP du 2 juin 2015



Analyse du point 6

« Les cycles de 12 semaines sont organisés dans l'objectif de permettre **deux jours consécutifs** de coupure **la grande semaine** »

Qu'est ce que ça signifie ?

Jusqu'ici, les RH étaient consécutifs que ce soit sur la petite ou la grande semaine : samedi/dimanche puis en général soit lundi/mardi, soit jeudi/vendredi.

Le projet implique deux jours de congés non consécutifs sur la petite semaine : un jour par ci, un jour par là.

C'est la fin des équipes en lundi/mardi et jeudi/vendredi.



Analyse du point 7

« Les cadres au forfait bénéficient de **20 jours de RTT**, non comprise la journée de solidarité, comme les cadres dirigeants »

Qu'est ce que ça signifie ?

Les cadres au forfait n'auront plus que **20 jours de RTT**. Ils perdront donc **2 FP** et de **3 à 5 RTT** selon les accords locaux.

Pour la CFE-CGC, le « forfait cadre » n'est plus valorisé, aussi nous invitons l'encadrement à repasser en décompte horaire lors de leur choix annuel statutaire. L'administration ne peut imposer le forfait.



Analyse du point 8

« Le temps de repas reste considéré comme du temps de travail effectif **pour les personnels dans les services de soins** ou exigeant une **disponibilité continue** des agents, à hauteur d'une demi-heure ».

Qu'est ce que signifie ?

C'est l'augmentation de fait de 30 minutes des journées de travail de chaque professionnel administratif, technique ou ouvrier, mais également pour les cadres, les professionnels médico-techniques et sociaux, les soignants en crèches, etc.

En clair, ces agents vont devoir être présents 8h sur site (7h30 plus 30 mn) au lieu de 7h36 ! Avec le même salaire mensuel, ces personnels vont travailler 30 mn de plus par jour, et 5 jour de plus par an. Donc leur salaire horaire va baisser. Travailler plus pour gagner moins !