

Revendications portées par l'action des personnel et la CGT

Au titre des rémunérations

- Une augmentation de rémunération de 400 euros dans le cadre de la perte du pouvoir d'achat du gel du point d'indice,
- L'augmentation du point d'indice
- Une revalorisation des rémunérations de l'ensemble des corps professionnels des hôpitaux,
- La revalorisation des indemnités pour travail de nuit et jours fériés,
- Le paiement de toutes les heures supplémentaires plafonnées dans le cadre du respect de la durée légale du temps de travail.

Au titre des effectifs

- Un plan de recrutement de 10 000 agents à l'APHP afin de répondre aux besoins d'effectifs
- Un recrutement sous statut par stagiarisation de tous les CDD,
- L'ouverture de concours pour toutes les catégories professionnelles,
- Le financement de toutes les promotions professionnelles.

Au titre des conditions de travail

- Un plan de résorption de la politique de cumul des repos sur les CTE et de l'utilisation abusive des heures supplémentaires déplaçonnées,
- Le retrait de la réforme de l'OTT de Martin Hirsch, la mise en place d'une réelle planification et la réduction du temps de travail à 35 heures.

Pour rappel, la revendication CGT est : 32 heures de jour (4x8) et 30 heures de nuit (3x10)

- L'arrêt de mobilité horaire (Grand équipe) et de la flexibilité du travail,
- Le réajustement des moyens matériels dans chaque service à la hauteur des besoins.

Au titre de la reconnaissance de la pénibilité de toutes les professions hospitalières

- Le retour et l'élargissement de la catégorie active pour un départ anticipé à la retraite
- Le maintien de notre Caisse Nationale des Retraites des Agents des Collectivités Locales (CNRACL)

Au titre de la politique d'investissement et de l'offre de soins

- L'arrêt des fermetures de lits, de services et d'hôpitaux à l'AP-HP,
- L'arrêt de la mise en place des SUPRA GH et du démantèlement du Siège,
- L'arrêt de la casse du CFDC (Centre de formations des compétences) de l'AP-HP et une reconquête de la politique de formation,

- La nécessité de revoir des projets mis en œuvre : réouverture de l'Hôpital Hôtel Dieu et ses urgences au cœur de Paris, l'arrêt du projet de fusion Bichat/Beaujon (perte de 800 lits), retour et développement des missions originelles de l'AGEPS,
- Un plan de réinternalisation total de certaines missions fondamentales à l'Hôpital (tels la restauration, le bionettoyage, la sécurité, les transports etc.),
- L'arrêt de la vente du patrimoine de l'AP-HP ou l'utilisation de vente du foncier pour une véritable politique sociale à l'AP-HP. Le refus de vente du foncier pour résorber le « déficit » de l'APHP.

Au titre de la crise COVID 19 et de ses conséquences

- Le Plan Blanc (Retour à la réglementation du décret de 2002 sur le temps de travail), une transparence et réactualisation des mesures du Plan Blanc,
- Le dépistage systématique des agents volontaires,
- La reconnaissance en maladie professionnelle pour l'ensemble des agents ayant contractés le COVID 19,
- La reconnaissance de la position administrative des agents en RE sans impact sur leurs rémunérations voire l'attribution de primes,
- La garantie de la prise des congés bonifiés au titre de 2020 avec possibilité de report pour chaque agent le souhaitant ou ne pouvant pas partir,
- Le versement de la prime semestrielle sans aucun abattement du 1/70ème pour toutes et tous,
- La valorisation et le traitement des étudiants IFSI dans leurs investissements pendant la période COVID

Au titre des droits des agents, de l'exercice et de la représentativité syndicale

- Le respect de l'exercice universel du droit de grève à l'Hôpital
- Le retrait du regroupement des CTEL SUPRA GH et la valorisation du travail des élus et mandatés au sein de l'institution,
- Le respect des droits syndicaux et de l'exercice syndical, l'arrêt de la justification de la nécessité de service pour refus de mandatement,
- Les détachements pour travail syndical doivent faire l'objet de remplacement.

Au titre du financement de l'hôpital public

- Le retrait des lois santé Bachelot (HPST), Touraine, Santé 2020
- L'augmentation immédiate de l'Objectif National de Dépenses de Santé (ONDAM) à +5% minimum



L'AP-HP DEVIENT LE TERRAIN DE JEU ET LE BALLON D'ESSAI DE LA DÉRÈGLEMENTATION MACRON/HIRSCH



La main sur le cœur et la petite larme au coin de l'œil, Martin se repand dans tous les médias !!!

Toute honte bue, il ne peut pas se taire ce pompier pyromane : « Martin a mis le feu à l'AP-HP, maintenant il veut nous vendre des alarmes à incendie »

Il est le 1^{er} responsable et coupable :

- de la fermeture de lits et d'hôpitaux : suppression de lits de gériatrie, fermeture d'hôpitaux et réduction du nombre de lits (H.Dieu, J.Verdier, C.Richet, Vaugirard, E.Roux, projet fusion Bichat/Beaujon, etc..)
- des suppressions de postes : - 3400 postes en 4 ans
- de la fuite des agents avec son arrêté OTT et 2018 : mobilité à tous les étages dans les horaires, généralisation de la grande équipe, suppression de jours de repos
- de la hausse des tarifs crèches, des fermetures de centres de loisirs, ou fermetures des crèches le weekend.
- de la liquidation de notre Centre de formation et des compétences (CFDC) et des fermetures d'Instituts de formation
- de la liquidation de la promotion professionnelle
- du démantèlement de l'AP-HP avec la liquidation du siège
- de l'affaiblissement de notre service public hospitalier, avec la vente du patrimoine de l'APHP

Responsable et coupable tout simplement de la crise de notre Hôpital Public de l'Assistance Publique Hôpitaux de Paris

Les Gouvernants et technocrates, responsables de la gestion calamiteuse de la crise sanitaire, enfoncent le clou et veulent nous faire boire le calice jusqu'à la lie.

Emmanuel et Martin sont main dans la main pour faire la peau aux hospitaliers.

Emmanuel et Martin sont main dans la main pour aller plus loin et donner le coup de grâce à l'Hôpital Public.

Martin Hirsch voudrait amener les organisations syndicales à accepter la cogestion de la pénurie qu'il a lui-même créé.

Il a convié les organisations syndicales à venir discuter des mesures à mettre en place pour endiguer le tsunami qu'il a déclenché.

L'USAP-CGT s'est rendu à cinq reprises à ces réunions pour porter nos exigences en matière d'urgence afin de sauver notre Hôpital Public par :

- Le recrutement massif d'agents hospitaliers dans les services pour soulager les équipes de soins
- La titularisation de tous les CDD pour fidéliser et stabiliser les effectifs
- Le financement de toutes promotions professionnelles
- L'arrêt de toutes les fermetures et regroupements de lits et d'hôpitaux

Force est de constater qu'il nous ballade, pire avec ses propositions (cf p.2 et 3), il nous envoie tout droit dans le mur...

Il veut nous imposer encore plus de dérèglementation avec la carotte « travailler plus pour gagner plus ».

APRES LE SEGRU DE SANTE ...

MARTIN HIRSCH POUSSE PLUS LOIN L'ANNUALISATION ET LA DEREGLEMENTATION DU DROIT DE TEMPS DE TRAVAIL

La direction générale veut déroger à la loi de 2002 sur les 35 h et aux protocoles nationaux, AP-HP et locaux pour faire sauter les garde-fous et les droits collectifs pour aller plus loin dans la flexibilité et le productivisme. Les 4 mesures proposées par la DRH AP-HP pour nous appeler à autogérer la pénurie : la stratégie de la direction générale, c'est supprimé tout cadre légal, statutaire et bornage collectif des droits afin de mettre en place la dérèglementation, tout en faisant participer les agents à la mise en place de la généralisation de cette dérèglementation.

Voir détail

TOUS ENGAGÉS
POUR NOTRE STATUT
FACE À LA CASSE SOCIALE À L'HÔPITAL

USAP - Union syndicale CGT de l'AP-HP
Bourse du travail
3 rue du Château d'eau
75010 Paris

TOUS MOBILISÉS
POUR NOS DROITS
ET LES MOYENS D'EXERCER NOS MÉTIERS

TOUS IMPLIQUÉS
AUX CÔTÉS DES USAGERS

Favoriser l'autonomie **des équipes dans la gestion des plannings** avec une validation par les encadrants pour garantir le bon fonctionnement du service et l'équilibre des contraintes entre les agents.

A

Vous pensez sincèrement que vous serez autonomes pour gérer vos plannings, c'est FAUX ?

Les contraintes budgétaires imposées aux services, vous contraindront à accepter et trouver des solutions pour gérer la pénurie. Les agents autogéreront la pénurie. Et dans chaque service, les recettes organisationnelles seront sans garde-fou, ni repère collectif et surtout qui décidera en dernier ressort du type d'organisation ?

Expérimenter de **nouveaux schémas horaires**, en allongeant les amplitudes quotidiennes. Des schémas en 8h/8h/10h ou mixtes 7h30/7h30 et 12h / 10h peuvent être expérimentés dans les services fonctionnant en 24h. Il est rappelé que les services ne fonctionnant pas en 24h peuvent également opter pour des schémas horaires en 8h45, 9h et 10h. »

B

La direction compte sur la démultiplication des schémas horaires pour ne plus avoir aucune référence à des horaires de travail hebdomadaire ou journalier

Le Directeur Général plutôt que d'envisager des budgets nouveaux pour la création de postes, multiplie les dispositifs pour aller au-delà de la Loi pour les heures supplémentaires et supprimer le travail effectif en 35 heures pour mieux liquider les 35 heures. Les objectifs de la Direction Générale :

- déroger au 9 h maximales autorisées de jour
- banaliser et généraliser les 12 h comme mode organisationnel sans obligation de dérogation

Dans cette gestion il n'y aura plus aucun droit collectif, plus de règles collectives mais la liberté pour l'administration de satisfaire leurs objectifs avoués dans le paragraphe D : « adaptez vos plannings et vos vies à l'activité du service. »

La création d'un régime optionnel d'heures supplémentaires majorées

A titre individuel, les agents pourront contractualiser l'exécution d'heures supplémentaires dans la limite d'une moyenne maximale de 20h/mois. Ces heures sont rémunérées en heures supplémentaires majorées de 50%. Ces heures supplémentaires seront réalisées sous forme de journées supplémentaires, positionnées, après accord de l'agent, en « missions sur repos ».

- Au niveau de l'AP-HP, ce régime optionnel sera mis en place pour une durée limitée.
- Au niveau individuel, ce régime optionnel ne peut être choisi au-delà de six mois par an.

C

Travailler toujours plus pour gagner plus...

Danger : ce beurre dans les épinards est rance !!!

Les 183 euros supplémentaires gagnés par la lutte ne sont pas suffisants pour soulager notre quotidien et augmenter durablement notre niveau de vie. Le rattrapage de la perte de pouvoir d'achat en 10 ans est reconnu à 300 euros net minimum pour la CGT.

Alors sournoisement le ministère avec la complicité de Martin Hirsch multiplie la mise place des dispositifs qui s'appuient sur nos besoins du fait de nos rémunérations faibles et insuffisantes pour vivre ou survivre :

- ✓ le C.E.T avec augmentation du plafond de 60 à 70 jours maximum avec rémunération des jours
- ✓ Le déplafonnement à l'APHP des heures supplémentaires autorisées
- ✓ La défiscalisation des heures supplémentaires
- ✓ Le rachat au volontariat des congés annuels non pris
- ✓ Et maintenant la création d'un régime optionnel d'heures supplémentaires majorées

La mise en place par des dirigeants de toutes ces mesures est bien le révélateur qu'ils n'ont pas l'intention d'embaucher, c'est un piège tendu aux agents.

La possibilité de mettre en place un décompte annuel du temps de travail

Dans les services s'engageant à une planification commune du temps médical et du temps non médical, l'annualisation du temps de travail

permet d'adapter les ressources en fonction des fluctuations d'activité.

Il permet ainsi de réduire ou de cumuler les temps de récupération, au-delà des cycles pluri-hebdomadaires.

D

Une précision sur l'annualisation qui tue « l'annualisation du temps de travail permet d'adapter les ressources en fonction des fluctuations d'activité ».

Cher-e collègue, vous ne pourrez pas autogérer vos plannings, vous ne pourrez pas vous garantir des garde-fous pour vos vies familiales.

Il n'y aura plus aucun cycle de travail, la seule référence pour vos présences dans le service sera la fluctuation de l'activité !!!

C'est le précepte initial et le but optimal de l'annualisation du temps de travail : uniquement satisfaire l'intérêt de l'employeur : adapter les ressources humaines aux besoins de l'entreprise et de son activité.

C'est pour cela que la CGT revendique le principe du décompte hebdomadaire du temps de travail avec uniquement des RH et pas de RTT ou RR pour l'application des 35 heures.

La revendication CGT pour avoir un rythme de travail permettant de garantir une journée 1/3 de travail, 1/3 de vie sociale, 1/3 de repos, c'est des journées de 8 heures et une semaine de 4 jours avec 3 RH, donc les 32 heures/semaine en 4 x 8 heures



Les équipes de suppléance :

Les mesures à mettre en œuvre selon l'AP-HP mais à moyens constants !

Le renforcement des équipes de suppléance constitue également un impératif. Après création en 2019 des 213 ETP destinés à remplacer les congés maternité, l'effectif théorique des équipes de suppléance s'établit à environ 1.400 ETP. Si ces postes étaient effectivement pourvus, ils représenteraient plus de 8% de l'effectif IDE de l'AP-HP et devraient donc permettre de couvrir le taux d'absentéisme de ces professionnels.

MAIS QUAND LA CGT POSE LA QUESTION DE LA CRÉATION DE POSTES POUR CES ÉQUIPES, IL LUI EST RÉPONDU : À MOYEN CONSTANT ... OÙ VONT-ILS PRENDRE LES POSTES ?

LA DIRECTION GÉNÉRALE VEUT ÉTENDRE LES PÉRIMÈTRES D'INTERVENTION, NOTAMMENT AVEC LA MISE EN PLACE DES SUPRA-GH ET DES DMU.