

Paris le 27 octobre 2015

Madame, Monsieur

Nous venons de conclure un accord avec la CFDT AP-HP sur l'organisation et le temps de travail, après cinq semaines intenses de négociations.

Cet accord, qui engage la direction générale, conduit à une réforme importante et équilibrée, conforme aux objectifs que nous nous étions fixés : améliorer la prise en charge des patients, préserver les conditions de travail des personnels, améliorer la performance économique de l'institution. Les règles retenues ont été substantiellement améliorées par la négociation. L'accord reprend, en les modifiant, les dispositions du protocole du 22 janvier 2002 et constitue le nouveau cadre de l'organisation du travail qui sera mis en place pour l'ensemble de l'AP-HP. Il permet d'intégrer des garanties et des dispositions défendues par les négociateurs et qui n'auraient pas été prises en compte dans un acte unilatéral. Il met fin aux protocoles locaux et s'appliquera à compter du 1er janvier 2016 sous réserve du calendrier des procédures internes.

Je tiens à saluer le sens des responsabilités de ceux qui ont participé aux négociations. Des deux côtés de la table, nous avons cherché le meilleur équilibre pour l'AP-HP, en tenant compte des études de terrain, des revendications, des changements intervenus dans d'autres hôpitaux en France, et de notre attachement à préparer l'avenir de l'institution. Je souligne aussi que la communauté médicale a exprimé sa volonté d'attacher une plus grande importance à la bonne concordance entre les temps médicaux et les temps des personnels soignants et de contribuer aux changements qui améliorent les conditions de travail de tous.

En mettant en œuvre ces changements, nous faisons le choix de consolider l'emploi à l'AP-HP, ce qui se traduira par une nouvelle étape de déprécarisation des agents contractuels et par un renforcement des équipes de suppléance. Nous nous dotons des marges de manœuvre pour sécuriser les équipes de l'AP-HP. Nous faisons aussi le choix de l'équité, pour qu'il y ait moins d'arbitraire et davantage de règles communes à l'ensemble de l'AP-HP.

En appliquant cet accord, nous prouvons que, dans une aussi grande organisation que la nôtre, il n'est pas nécessaire de revenir sur les textes législatifs et réglementaires qui ont instauré les 35 heures pour trouver un équilibre durable de fonctionnement.

En voici les grandes lignes :

1. L'organisation en 7h36 est maintenue. C'était une revendication forte de la CFDT à laquelle nous avons souscrit. Elle ouvre droit à 18 jours de RTT.
2. L'organisation en 7h30, avec 15 jours de RTT, est introduite à l'AP-HP :
 - a. pour les agents qui travaillent actuellement à l'AP-HP, il s'agira d'une option sur une base volontaire.
 - b. Cette option pourra être choisie selon deux modes :
 - dans le cadre individuel d'un passage à 7h30, qui sera alors assorti d'un forfait annuel de 18 heures supplémentaires, permettant ainsi de prendre en compte d'éventuels dépassements du fait du changement d'organisation. Cette option sera ouverte aux agents jusqu'à la fin de l'année 2016. Un bilan sera fait pour une éventuelle adaptation ou reconduction.
 - dans le cadre d'une organisation différente entre la semaine (7h30) et le week-end (12 heures) en fonction des organisations de service, formule qui permet de diminuer sensiblement le nombre de week-end travaillés. Pour que cette organisation soit adoptée, il faudra qu'elle concerne l'ensemble des agents du service.

c. elle pourra concerner les nouveaux recrutés, en fonction des organisations des services.

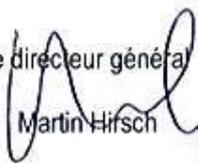
3. L'organisation en 7h50 est supprimée ; elle ne pourra pas être maintenue au-delà du 1^{er} septembre 2016 ; la transition dans les services concernés fera l'objet d'un accompagnement particulier.
4. Pour les unités qui ne fonctionnent pas 24h/24h, les organisations en 8h45, 9h, et 10h seront reconnues.
5. Le principe de l'équipe de journée, ou « grande équipe », c'est-à-dire la répartition juste et équilibrée entre horaires du matin et de l'après-midi, est acté et devra être généralisé au plus tard le 1^{er} septembre 2016.
6. Le temps de repas est maintenu dans le temps de travail pour l'ensemble des personnels, à hauteur d'une demi-heure ; là encore, ce n'est pas ce que nous avons envisagé mais c'est le résultat de la négociation avec la CFDT AP-HP.
7. Les dépassements d'horaires seront mieux contrôlés et pourront être pris en compte lorsqu'ils sont justifiés.
8. Les journées « forfait protocole » ne sont pas maintenues.
9. Pour les cadres qui choisissent le régime du forfait (au lieu du décompte horaire), deux journées de « valorisation professionnelle » sont prévues ; les cadres en disposeront librement pour des temps personnels utiles au bon exercice de leurs fonctions.
10. Le Guide de présence au travail sera actualisé pour tenir compte de ces évolutions.

Ces dispositions seront soumises aux instances de l'AP-HP dans de brefs délais. Les négociateurs souhaitent en effet pouvoir donner rapidement à l'ensemble des agents une visibilité sur les changements qui peuvent les concerner. La plupart d'entre eux s'engageront sur les neuf premiers mois de l'année 2016. Dans les services concernés, les changements de rythme seront précédés d'une phase de travail participatif pour que les changements choisis soient les mieux adaptés à l'activité, avec le souci permanent d'améliorer le service rendu au malade tout en tenant compte des conditions de travail des personnels. Par ailleurs le respect du cadre réglementaire conduira également à ne pas maintenir la journée fête des mères.

Nous sommes également convenus de la mise en place d'un comité de suivi rassemblant les signataires de l'accord qui évaluera régulièrement les conditions de mise en place de la réforme et pourra faire, si nécessaire, des propositions d'évolution à soumettre aux instances.

C'est sur cette base que nous nous battons pour défendre les valeurs de notre grand hôpital public dans cette période difficile, pour que nos missions soient reconnues et valorisées.

En appliquant cet accord, nous serons collectivement plus forts face à l'avenir. Cet avenir, pour ne pas le subir, nous avons choisi de le construire.

Le directeur général

Martin Hirsch