

CGT ROBERT-DEBRÉ

CONTRE ATTAQUE

LES LEVIERS APHP

2024



La CGT

ROBERT-DEBRÉ AP-HP

a pour but d'assurer la défense générale des intérêts professionnels, économiques et sociaux des personnels actifs et retraités de l'AP-HP, tant sur le plan matériel que moral.

Elle décide, impulse et fédère l'activité revendicative des syndicats, dans une stratégie commune pour s'opposer à la politique de notre administration et du gouvernement.

L'objectif est de répondre en coordonnant l'activité des syndicats CGT de l'AP-HP aux revendications des agents de notre institution et au delà **pour atteindre le progrès social.**

Après des débats contradictoires, les décisions sont prises par la Commission Exécutive (réunie 1 fois par mois et les membres du bureau) puis mises en œuvre.

Notre organisation syndicale est régie selon **les valeurs de la CGT**



HÔPITAL ROBERT DEBRÉ



0140032426



0610640115



syndicat.cgt.rdb@aphp.fr



RÉMÉRITÉ.E.S ET ÉLU.ES ET MANDATÉ.ES PAR L'APHP **POUR :**

- ⇒ Recevoir un soutien personnalisé, efficace, tout au long de votre carrière,
- ⇒ L'augmentation des salaires et l'échelle mobile des salaires,
- ⇒ Défendre le droit à la retraite à 60 ans et la sécurité sociale,
- ⇒ Améliorer au quotidien ses conditions de vie et de travail,
- ⇒ Agir avec d'autres, collectivement, pour être plus fort,
- ⇒ La reconnaissance des diplômes et qualifications,
- ⇒ En finir avec la discrimination et l'exclusion,
- ⇒ Défendre et connaître les droits au travail,
- ⇒ Défendre les droits sociaux à l'AP-HP et en conquérir de nouveaux.

**NOUS SOMMES FÉMINISTES, ANTIRACISTES,
ÉCOLOGISTES ET INTERNATIONALISTES**



HÔPITAL ROBERT DEBRÉ



0140032426

0610640115

syndicat.cgt.rdb@aphp.fr

LA MÉTHODE «REVEL» :

Le 4 juillet 2022, en conseil des ministres, Nicolas REVEL est nommé directeur générale à l'APHP. C'est l'ancien directeur de cabinet de Jean CASTEX, 1er Ministre et auparavant directeur de la caisse nationale de l'assurance maladie.

Dès son arrivée, ce nouveau directeur général ne remettait pas en cause les actions de son prédécesseur, qui pour lui avait fait ce qu'il fallait :

- ⇒ Retour à l'équilibre avec augmentation de l'activité avec moins de personnels et moins de budget,
- ⇒ Remise en cause du temps de travail et des 35h,
- ⇒ Restructuration à marche forcée avec fermetures programmées d'hôpitaux, de services, mise en place des GH et SUPRAGH avec la création des DMU,
- ⇒ Vente du patrimoine de l'APHP pour garantir les créances d'endettement aux banques.

« TOUT DOIT
DISPARAITRE »

Dynamique, le nouveau Patron est en piste, il sert des mains et déambule dans les couloirs pour se faire connaître. Il impose son style et son calendrier, sans prendre le temps, ni établir un bilan de cette APHP découpée en groupe hospitalier et département médicaux universitaire. Pièce maîtresse de l'ancien gouvernement, il prend la tête de l'APHP, alors que le gouvernement Borne ne fait rien et n'a rien fait pour sortir l'hôpital public du bord du gouffre. Il va changer la méthode mais pas les objectifs politiques.

Dans un monde moderne, on pourrait imaginer les plus nombreux-ses, les mieux représentés, hélas ce n'est pas le choix de l'administration, les décideurs et meneurs se replient sur eux pour exercer leur pouvoir et appliquer leur politique de santé sans laisser causer les personnels non médicaux. Maintenant le Directeur Général veut mettre en place un vaste plan de communication, d'écoute, d'expression des agents, mais comme Macron,

il va écouter et ne rien entendre !

D'ailleurs le désaccord n'a pas de place, le débat contradictoire confisqué, toutes les forces contestataires doivent être mises de côté.

Dès son arrivée, il s'est attaqué aux droits des élus et mandatés pour affaiblir leur contre-pouvoir de contestation.

Il s'assoit sur la représentativité majoritaire pour discuter uniquement avec les organisations syndicales qui sont prêtes à accompagner sa feuille de route...



HÔPITAL ROBERT
DEBRE



0140032426

0610640115

syndicat.cgt.rdb@aphp.fr

LEVIERS 1 À 6 : RECRUTER, ACCUEILLIR, FIDELISER NOS PERSONNELS

#1 PRÉPARER DÈS MAINTENANT LA CAMPAGNE DE RECRUTEMENT 2023 ET 2024

La fin de Parcoursup pour les écoles professionnelles des métiers du sanitaire et un financement pour la généralisation des contrats d'études pour les étudiants, c'est à dire une rémunération au SMIC donc avec des cotisations sociales notamment retraite, contre un engagement de servir dans un établissement ou un territoire pendant un nombre d'années définies.

Quant aux métiers en tension, c'est de l'administratif à l'ouvrier en passant par les AMA, DIET, soignants et médico-technique. L'hôpital a besoin de bras !

FIER-E-S
D'ÊTRE **FONCTIONNAIRES**
ET **AGENTS PUBLICS !**

#2 RÉUSSIR L'ACCUEIL ET ACCOMPAGNER LES DÉPARTS

Prévoir un temps d'accueil dans le service avec l'ensemble des personnels en présentant l'organisation de l'hôpital dans son ensemble.

Il semble incontournable de faire les présentations de l'agent hospitalier au personnel de soin et administratif ou ouvrier, jusqu'à la connaissance de l'administration, ses instances et les syndicats.

Fournir des codes APH, badge, parking auto/vélo, lingerie, vestiaire, matériel ergonomique, mutuelle, AGOSPAP..

Laisser les départs s'opérer pour les disponibilités, mobilités en respectant les délais. Prévoir une formation pour mieux comprendre.

Allouer un budget de convivialité pour les départs en retraite à la demande de l'agent.

SOIGNANTS EN COLÈRE
SORTONS DES RÉMUNÉRATIONS FORMINABLES



HÔPITAL ROBERT DEBRÉ



0140032426

0610640115

syndicat.cgt.rdb@aphp.fr

#3 ACCOMPAGNER LA PRISE DE POSTE ET L'INTÉGRATION DE CEUX QUI NOUS REJOIGNENT

Pour être opérationnel, tous les nouveaux personnels doivent bénéficier **d'un temps d'intégration d'un mois minimum dans chaque service.**

Dès l'intégration, la prise en compte des rémunérations correspondant au poste (NBI, tutorat et autres primes attribuées souvent gagnés par les grèves du passé). Malgré les sous effectifs, ne pas se servir des étudiants comme du personnel de remplacement.

Cette mesure est la garantie d'une formation encadrée en continu.



#4 FIDÉLISER EN DONNANT ACCÈS À DES CARRIÈRES PROFESSIONNELLES PLUS RICHES ET VARIÉES

La carrière, c'est notre projet, notre syndicat revendique **2000 euros** à l'embauche, **un point d'indice à 6 euros**, le rattrapage de 400 euros net pour garantir le pouvoir d'achat avec une indexation sur les prix.

Tout au long de la carrière, nous revendiquons **un doublement de la rémunération pour tous les métiers.**

Valoriser la carrière en finançant massivement les promotions professionnelles à hauteur des besoins dans les services.

#5 AMÉLIORER L'ATTRACTIVITÉ DES CARRIÈRES MÉDICALES H ET HU

Le corps médical a sûrement ses revendications.



HÔPITAL ROBERT DEBRÉ



0140032426

0610640115

syndicat.cgt.rdb@aphp.fr

L'inflation est amplifiée
par les profits.

L'urgence est d'augmenter
les salaires, les retraites
et les minima sociaux.

URGENCE salaires



Pour en savoir plus
-> www.cgt.fr/



HÔPITAL ROBERT
DEBRÉ



0140032426

0610640115

syndicat.cgt.rdb@aphp.fr

#6 FAIRE DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES UNE PRIORITE INSTITUTIONNELLE

Quelles crédibilités sur leurs intentions de prioriser cette question !

A l'APHP, nous ne sommes pas dans un contexte d'égalité, notre administration doit tout faire pour favoriser les conditions de vie au travail des femmes quand **70% des agents sont des femmes**, ou beaucoup d'entre elles assument seules la vie de leurs enfants.

Successivement, les directeurs généraux cassent les droits sociaux.

Il faut revenir à ce qui a été la fierté de notre institution en matière de **droit et conquits sociaux des femmes** par :

- ⇒ La réouverture des crèches et centres de loisirs sur les créneaux horaires des agents et des besoins de leurs enfants.
C'est l'institution qui doit se calquer sur les besoins des agents et pas l'inverse,
- ⇒ Le retour à des tarifs des crèches décents par la gratuité,
- ⇒ La garantie du droit à l'heure de grossesse, disposer de son TP choisi, RT, RR, CET etc..
- ⇒ La prévention et un suivi médical pour les femmes, actuellement indignes du plus grand CHU d'Europe,
- ⇒ Le rétablissement du jour férié « fête des mères »,
- ⇒ La suppression de l'abattement sur la prime semestrielle du 1/70eme pour les absences d'enfants malades,

#UN
JOUR
SANS
NOUS



HÔPITAL ROBERT
DEBRE



0140032426
0610640115
syndicat.cgt.rdb@aphp.fr

POUR TOUTES LES GRANDES REVENDEICATIONS
RÉMUNÉRATIONS, DÉROULEMENT DE CARRIÈRE,
LE GOUVERNEMENT **DOIT RAPIDEMENT LÉGIFÉRER**
POUR LES CORPS DE MÉTIERS MAJORITAIREMENT FÉMININ

SALAIRES
TEMPS DE TRAVAIL
RESPECT CARRIÈRES
RETRAITES



ON VEUT L'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES



HÔPITAL ROBERT
DEBRÉ



0140032426

0610640115

syndicat.cgt.rdb@aphp.fr

LEVIERS 7 à 10 : CONCILIATION VIE PRO ET VIE PERSO

#7 DOUBLER L'OFFRE DE LOGEMENTS ET AMÉLIORER LE SOUTIEN AUX PARENTS DE JEUNES ENFANTS

1 logement pour tous en relation avec le revenu fiscal de référence en fonction des besoins sans dépasser 20% des revenus.

Ce secteur est à l'équilibre budgétaire avec des bénéficiaires qui pourraient servir à continuer de loger les agents de l'APHP.

Concernant la crèche hospitalière, Martin HIRSCH déclarait «**1 bébé = 1 place**» avec une compensation financière à «**l'euro près**» et pour aller plus loin, c'est l'accès à ses propres centres de loisirs pour les enfants.



HÔPITAL ROBERT
DEBRÉ



0140032426

0610640115

syndicat.cgt.rdb@aphp.fr

#8 RÉDUIRE LA PÉNIBILITÉ DU TRAVAIL DE NUIT

Notre revendication reste les 30 heures la nuit. La première des conditions est le volontariat. Il est incontournable de combattre l'alternance jour/nuit imposée par la pression.

Matériellement, c'est un éclairage tamisé avec un fauteil adapté à la pause.

La collation équilibrée gratuite ou le ticket restaurant gratuit, ça ne se discute pas.

Comme le jour, c'est garantir des formations, l'accès à l'administration.

Veiller à l'application de la surveillance santé tous les 4 ans, un bilan de santé aux travailleurs de nuit, quelque soit leur âge.

Mais surtout l'augmentation significative du taux horaire de nuit et 30h pour la CGT.

30h de nuit

TRAVAILLER MOINS,

TRAVAILLER MIEUX PAYÉ,

TRAVAILLER EN BONNE SANTÉ !



HÔPITAL ROBERT
DEBRÉ



0140032426
0610640115
syndicat.cgt.rdb@aphp.fr

#9 AUTONOMIE ET CHOIX DES ORGANISATIONS

HORAIRES PAR LES EQUIPE

Notre organisation revendique 4 x 8 heures = 32h de jour.

L'APHP communique sur le temps de travail, en laissant les plannings à la main des équipes soignantes.

En soins, la dérive pourrait être l'autogestion, poussée à l'extrême en pratiquant l'auto-remplacement entre agents, sans moyen de remplacement extérieur au service.

La réglementation du temps de travail doit être l'objectif.

Et pour ces référents plannings, quel reconnaissance ?

N'oublions pas la reprise par l'encadrement en cas de problème !?

Une charte n'est pas la loi !

Sous un air de pseudo autonomie, notre syndicat voit une administration qui laisse de nombreux métiers (hors soin), en dehors de toutes discussions et pourtant les invisibles sont essentiels à la chaîne des soins.

Le patron APHP pourrait être précurseur, en organisant les 32h pour tous puisque l'attractivité est le mot à la mode, chiche !

L'embuscade, c'est la concordance des temps entre PM et PNM qui voudrait nous faire travailler à pas d'heure le matin comme le soir.

Nos métiers sont pénibles, **avec une espérance de vie 4 ans inférieur à la moyenne nationale et 37% des soignants partent à la retraite avec une inaptitude** ou

un handicap. accordez une réduction de l'usure professionnelle, réduisez notre temps de travail.

#10 STABILISER LES PLANNINGS POUR PERMETTRE

À CHACUN DE S'ORGANISER

La réglementation prévoit, la transmission des plannings 15 jours avant comme la crèche le demande aux parents.

La CGT revendique un remplacement poste par poste. Ou bien, l'inclusion de personnel, équivalent au taux d'absentéisme dans chaque service.

Pour les soins, l'administration a fait le choix de globaliser avec des équipes de suppléance sous dotées pour ensuite remplacer uniquement où ça crie le + fort !

Où un DGI se profile ! Où la rébellion s'organise ! Où la grève serait en perspective !

Pour les services hors soins, l'administration a fait le choix de ne plus remplacer les absences.

On peut dire que la charge de travail est annualisée et t'appartient quand trop rapidement l'activité s'externalise ou se privatise.



HÔPITAL ROBERT DEBRÉ



0140032426

0610640115

syndicat.cgt.rdb@aphp.fr

FONCTION PUBLIQUE

PARCE QUE NOUS
LE VALONS BIEN !



DE
**TEMPS TRAVAILLÉ
EN MOINS**
IMMÉDIATEMENT



HÔPITAL ROBERT
DEBRÉ



0140032426
0610640115
syndicat.cgt.rdb@aphp.fr

LEVIERS 11 à 13 : REDONNER DU TEMPS POUR SOIGNER

#11 RENFORCER L'APPUI ADMINISTRATIF, LOGISTIQUE ET TECHNIQUE AUPRÈS DES ÉQUIPES DE SOINS

Ils veulent renforcer pour que l'on s'adapte aux contraintes de leurs politiques d'économies.

Beaucoup d'entre nous indiquent un temps infini à remplir des papiers et souvent soumis à signature d'un responsable trop peu présent avec le DMU comme le GHU qui n'ont rien arrangé.

Ce constat est aussi le reflet de la politique d'entreprise et de gestion économique, au-delà de la traçabilité primordiale du soin pour le diagnostic par les soignants, se surajoute la traçabilité financière de l'acte (T2a) qui n'est pas du ressort du soignant. C'est la politique de l'activité à tout prix, **stoppons là !**

Ce constat est aussi les contraintes imposées aux services dans la gestion des lits et des politiques de BED MANAGEMENT, qui pèsent au quotidien sur les agents ou les cadres dans les services. Faute de lits disponibles, les patients et leur famille sont **expédiés de + en + loin de leur lieu de vie.**

Faut-il bannir cette conception de la gestion du soin calqué sur l'entreprise ou s'y plier en renforçant certains maillons manquants ?

Pour la CGT ROBERT-DEBRÉ : Ré-internaliser le bio nettoyage dans l'équipe de soins « **Il faut renouer avec l'embauche et la présence d'Agents de Service Hospitalier Qualifiés** ».

Ce maillon manquant a d'ailleurs

été révélé lors de la crise COVID pour l'hygiène et la liaison intra-service.

Au-delà de l'hygiène général dans les services de soins H24, ces agents étaient et sont nécessaires dans la logistique courante.

Un agent qui gère le stock, fait des courses, se poste en interface avec les services supports de l'hôpital. Il a souvent une bonne connaissance des différents services, un bon relationnel pour gérer les besoins quotidiens des équipes de soins.



HÔPITAL ROBERT
DEBRÉ



0140032426



0610640115



syndicat.cgt.rdb@aphp.fr

Pour reconnaître son travail, il serait intéressant d'ouvrir le sujet de leur reconnaissance, en professionnalisant la fonction, tout en conservant la possibilité de démarrer en qualité d'agent des services hospitaliers qualifié.

Ces collègues seront aussi dans le cadre de leur déroulement de carrière, le vivier fidélisé et motivé pour réembaucher et augmenter le nombre des futurs aides-soignants.

Pour bien faire, il est important que le travail soit bien organisé, les missions bien encadrées en accordant **un ordinateur et un lieu** pour se concentrer sur les tâches administratives.



Dans les services à matériels spécifiques automatisés, des postes de référents entretiens, commandes pourraient être mis en place. C'est la multiplication de tâches, en dehors du cœur de métier des soignants et médico-techniques, confiées à un autre professionnel, qui **redonneront du temps pour soigner et du sens à leur métier.**



HÔPITAL ROBERT
DEBRÉ



0140032426

0610640115



syndicat.cgt.rdb@aphp.fr

#12 RENFORCER METTRE À NIVEAU NOS RÉSEAUX, NOTRE MATÉRIEL ET NOTRE SUPPORT INFORMATIQUE

L'incontournable est la reconnaissance du travail informatique en créant une filière qui permettrait une rémunération avec déroulement de carrière.

Aujourd'hui, ce sont plusieurs métiers qui se croisent, aucune rémunération concorde pour des mêmes tâches avec souvent une mobilité forcée.

Ils sont pour la plupart d'entre eux contractuels (CDD ou CDI), ce qui leur permet une meilleure paie alors que l'administration devrait pouvoir **offrir la possibilité d'être fonctionnaire avec un traitement équivalent.**



#13 DÉPLOYER DE NOUVEAUX OUTILS NUMÉRIQUES QUI SIMPLIFIENT LA VIE QUOTIDIENNE

A l'air du télétravail, où c'est possible, les services devraient prévoir et organiser ses tâches qui peuvent être effectuées à distance.

Mettre à disposition les outils (ordinateurs, casques, téléphones portables, connexions) et des formations informatiques en tout genre, sans être obligé de quémander.

L'APHP n'a pas souhaité **se mettre à table pour dialoguer sur le télétravail.**

Et pourtant, un directeur général adjoint a créé l'observatoire du télétravail.

Des réunions devaient se mettre en place. Une fois muté, ses dossiers l'ont suivi dans sa valise, voilà comment des sujets sont mis de côté et disparaissent au travers le jeu des chaises musicales, renouvelées à chaque besoin.



HÔPITAL ROBERT
DEBRÉ



0140032426

0610640115



syndicat.cgt.rdb@aphp.fr

#14 AMÉLIORER LA COHÉSION ENTRE PERSONNELS MÉDICAUX ET PARAMÉDICAUX AU SEIN DU SERVICE

Pour permettre une meilleure cohésion de travail, il suffirait de **ré-instaurer les réunions de service** avec un ordre du jour.

Donner un temps de préparation aux collègues sur le temps de travail en laissant les questions diverses et s'assurer quelles seront traitées dans leur globalité.

Dans l'organisation des réunions, il semble nécessaire de déconstruire le symptôme de la tribune, où les 5-6 responsables auraient réponse à tout, le temps de réflexion semble un outil essentiel comme la participation des élus et mandatés des organisations syndicales.

De la même manière que l'on pourrait imaginer des invités, ouvriers, administratifs, préventions des risques et **d'autres métiers en fonction des besoins et des futurs projets.**



OSONS CAUSER, CHANGEONS LA DONNE



HÔPITAL ROBERT
DEBRÉ



0140032426
0610640115
syndicat.cgt.rdb@aphp.fr

#15 PERMETTRE À L'ENCADREMENT DE RETROUVER LE COEUR DE SA MISSION EN PROXIMITÉ DES ÉQUIPES

L'encadrement a besoin que les rémunérations soient égalitaires sur chaque hôpital, site.

Qu'il soit cadre de soin, médico technique, administratif ou technique, c'est bien l'alignement vers le plus avantageux que la CGT exige.

Faisant de fonction n'est pas un métier, chaque professionnel a le droit d'évoluer dans son métier, sans ce passage obligatoire, l'accès direct est un droit.

Souvent mal accompagné FF est devenu un nouveau métier.

Pour iels, les tâches sont à définir à travers un début et fin de journée.

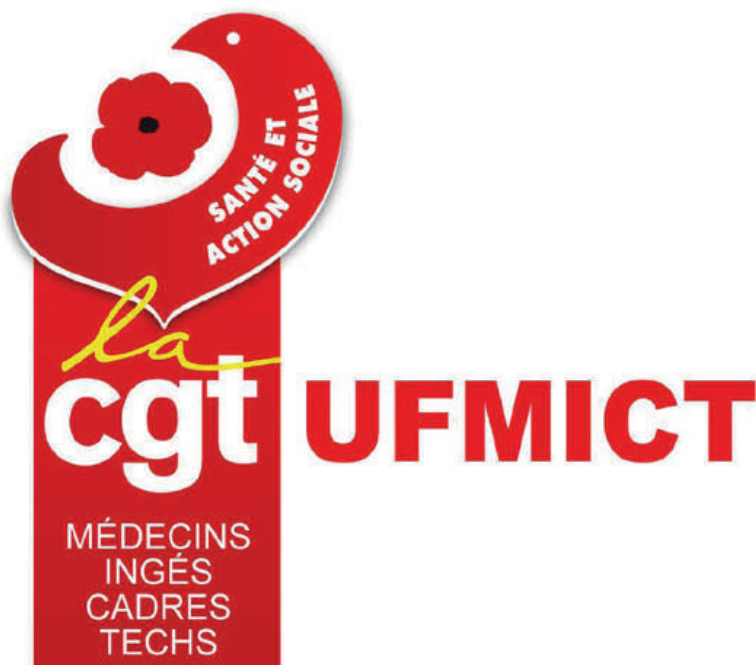
Aujourd'hui, la tendance est aux horaires XXL avec des réunions et du travail à revendre parce que l'encadrement doit être partout et tout le temps.

Trop de temps est à la bidouille pour trouver les effectifs nécessaire au service.

La galère permanente oblige à fleurter avec l'illégalité (rappel, changement de planning, mobilité forcée...).

Face aux objectifs innouvables, il existe un sentiment d'isolement professionnel et une insatisfaction à contraindre des collègues toujours plus fort et plus nombreux.

Ce fonctionnement doit stopper, il nuit gravement à la santé mentale et physique.



HÔPITAL ROBERT DEBRÉ



0140032426



0610640115



syndicat.cgt.rdb@aphp.fr

Une reconnaissance en berne et un management qui nie le rôle des cadres

2012 2014 2015 2016 2018 2019 2020



72 % ne se sentent pas associé-e-s aux choix stratégiques de leur entreprise ou administration.

44 % pensent que les pratiques managériales se sont détériorées ou qu'elles n'ont pas changé.
12 % pensent qu'elles se sont améliorées.

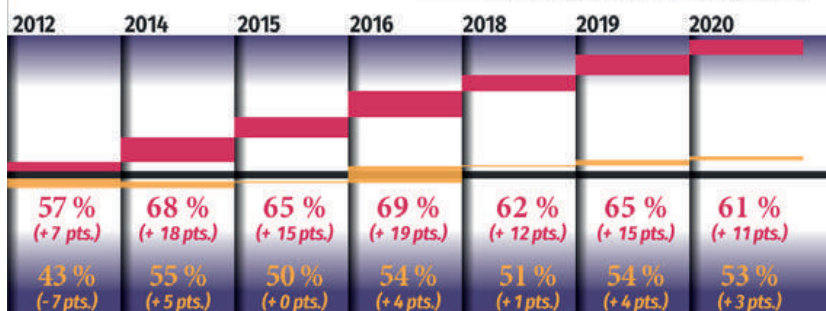
#16 MIEUX ACCOMPAGNER LES BINÔMES CHEFS DE SERVICE/CADRES DE PROXIMITÉ DANS L'EXERCICE DE LEUR RESPONSABILITÉ MANAGÉRIALE

Le verbe « manager » est emprunté de l'anglais et signifie « gérer » ou « diriger ». Un manager est donc celui qui, au sein d'une entreprise, a la charge de gérer une équipe. Il fixe les priorités et définit la méthode pour atteindre les objectifs fixés par l'administration.

Notre vision du collectif de travail et du rôle de l'encadrement est tout autre, **il est basé sur le partage, l'entraide, la coopération.**

Une charge de travail qui va crescendo

Pourcentage de cadres qui pensent que...
■ leur charge de travail a augmenté.
■ leur temps de travail a augmenté.



<https://ugictcgt.fr/barometre-cadres-2020/>

CE SONDAGE CONFIRME L'ASPIRATION CROISSANTE DES CADRES À VIVRE ET TRAVAILLER AUTREMENT



HÔPITAL ROBERT DEBRÉ



0140032426
0610640115
syndicat.cgt.rdb@aphp.fr

LEVIERS 17 à 19 : FONCTIONNEMENT PLUS FLUIDE ET EFFICACE

#17 CLARIFIER NOS PROCESSUS DE DÉCISION ET DONNER PLUS DE MARGE DE MANŒUVRE AUX ÉQUIPES DE SOINS

Les groupes hospitaliers comme les départements médicaux universitaires sont très éloignés des réalités concrètes et pourtant nous dirigeant.

Une complexification ajoutée, **une nouvelle couche aux milles feuilles**, inventées pour se détacher !? Réduire l'opposition !?

Ou renforcer le pouvoir décisionnaire, la verticalité serait-elle synonyme de modernité pour les décideurs de nos vies...

#18 REVOIR LES PÉRIMÈTRES ET AMÉLIORER LE FONCTIONNEMENT DES DMU POUR GARANTIR COHÉRENCE ET VALEUR AJOUTÉE

Ce mécanisme d'organisation n'est pas vertueux de la transparence.

Il permet les manigances administratives, dissimule les vrais responsables, évacue le débat...

Le plus grand nombre n'est pas sollicité, encore moins leurs représentants du personnel élus.

Aurons nous le résultat d'une enquête, d'un bilan de cette nouvelle organisation ou seulement des éléments de langage, présenté mis en forme en power point, fidèle à la charte graphique, inscrit «**merci de votre attention**», pour la dernière image !

Et plus encore, une mauvaise organisation se change, oseront-ils affronter leur propre décision. Se remettre en question ! Faire marche arrière !?

Nous les connaissons que trop bien, l'autocritique c'est pour les autres !

Ils vivent dans l'univers des pas concernés !

Circulez, nous sommes la réponse à tout et tout le temps !

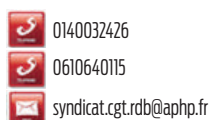
C'est du bullshit bien emballé ! Slide suivante SVP.

Quant aux postes à pouvoir dans les DMU, **allez les mecs, osez le féminisme !**

Et le budget des 2 000 euros par service, on en cause ? Ou pas.



HÔPITAL ROBERT
DEBRÉ



**#19 RENOVER MODALITÉS DU DIALOGUE ET DE LA DÉLÉGATION DE GESTION
EN REPLAÇANT LES CONTRÔLES AU BON NIVEAU**

Quel est le but de la novlangue ?

L'idée fondamentale du novlangue est de supprimer toutes les nuances d'une langue afin de ne conserver que des dichotomies qui renforcent l'influence de l'État, car le discours manichéen permet d'éliminer toute réflexion sur la complexité d'un problème :

«si tu n'es pas pour, tu es contre, il n'y a pas de pondération».

Cela revient à choisir son camp !?



**AU TRAVAIL, OSONS CAUSER
PROTÉGEONS LES LANCEURS D'ALERTE**



**HÔPITAL ROBERT
DEBRÉ**



0140032426



0610640115



syndicat.cgt.rdb@aphp.fr

LEVIERS 20 à 24 : RÉOUVERTURE DURABLE DES CAPACITÉS DE SOINS

#20 PRIORISER NOS BESOINS DE RÉOUVERTURES CAPACITAIRES AVEC STRATÉGIE DURABLE DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES ÉQUIPES

Pour bien faire, on exige des conditions de travail à dimension humaine en stoppant la rationaliser des soins, laisser des temps de discussion avec les patients et leurs proches.

Les témoignages sont unanimes pour indiquer que la charge en soin ou de travail explose dans chaque métier de l'agent.

La secrétaire comme les techniciens, le travail tend vers une organisation individuelle. A chaque retour de congés, formation ou d'absence, **la charge est là, elle attend votre retour**, sans remplacement, sans gagner plus !

Certain d'entre nous, font le choix de quitter le navire, pour améliorer leurs conditions de travail mais aussi leurs revenus.

Le sens au travail est flouté par les objectifs financiers, imposés par le sommet.

Les témoignages sont éloquentes, le temps pour s'occuper du patient et leurs proches n'est pas un acte rémunéré, seul l'acte technique compte et apporte, sans causer des patients remis à la rue.

#21 AIDER LES SERVICES À TROUVER DES SOLUTIONS D'AVANT POUR LEURS PATIENTS LES PLUS COMPLEXES

C'est bien le manque de lits, de personnels et les fermetures de services qui poussent à la compléxification des places disponibles dans nos hôpitaux. Pendant que l'APHP sacrifie son patrimoine.

Plus une seule activité, pas un service ne doit disparaître de l'APHP.

**ON RÉCLAME
DES BRAS, DES LITS**



HÔPITAL ROBERT
DEBRÉ



0140032426



0610640115



syndicat.cgt.rdb@aphp.fr

NOTRE SANTÉ N'A PAS DE PRIX

La carte vitale OUI
la carte bleue NON !

info'com-cgt
TOUS UNIS DANS UN MÊME SYNDICAT

01 43 31 80 49
INFOCOMCST.FR
NEWS@INFOCOMCST.FR
f i o t a INFOCOMCST

info'com-cgt



HÔPITAL ROBERT
DEBRÉ



0140032426
0610640115
syndicat.cgt.rdb@aphp.fr

#22 RETROUVER LE PLUS VITE POSSIBLE UN MEILLEUR FONCTIONNEMENT DE NOS BLOCS OPÉRATOIRES

Les blocs opératoires sont des lieux de travail complexes. Beaucoup d'entre nous en cause qu'une fois éloigné. Ils déclarent un milieu relationnel complexe avec ceux qui ne sont rien et ceux qui ont tout, en présence de comportement déviant dans cette unité où parfois la loi du silence est devenue la règle. Depuis des mois, c'est la pénurie d'IBODE, nos résistantes APHP exercent en **présence d'intérimaires qui coûtent un pognon dingue**, de sucroit positionnées, à un poste de travail où les conditions sont meilleures parce que moins bien formées. Alors que celles qui charbonnent le plus sont moins bien rémunérées. On en cause quand !? Et parfois même remplacées par les internes en formation.

#23 ARRÊTER DES PRIORITÉS STRATÉGIQUES EN MATIÈRE D'ÉVOLUTION DE NOTRE OFFRE DE SOINS À 3 ANS ET 5 ANS

On exige des lits, des bras et stopper les transferts qui déplacent les patients et leurs proches à des centaines de kilomètres ! Avec de l'ambulatoire au prix de notre santé n'est pas acceptable. Quelle est la stratégie face à des services en souffrance par manque de personnel et pourtant centre de référence sur certaines pathologies. Cette offre de soin doit-elle disparaître ? En renvoyant ces activités, à des structures lucratives, **ce choix n'est pas notre projet.**

#24 FIXER DE NOUVEAUX OBJECTIFS POUR GARANTIR À NOS PATIENTS UNE PRISE EN CHARGE LISIBLE, FLUIDE ET SÉCURISANTE

Pour bien soigner, on exige **des professionnelles en nombre, des lits.** L'arrêt de rationalisation des hospitalisations. Stopper la pression sur la mobilité. Respecter le temps d'accompagnement pour être à l'aise dans la spécialité. Et des services supports de bonne qualité. Chaque maillon a son utilité et sa valeur, la santé doit sortir des logiques de marché pour **être soigné selon ses besoins et non ses moyens.**

LA SANTÉ
N'A PAS DE PRIX



HÔPITAL ROBERT DEBRÉ



0140032426
0610640115
syndicat.cgt.rdb@aphp.fr

DES BRAS, DES LITS

POUR EN FINIR AVEC LES TRANSFERTS



HÔPITAL ROBERT DEBRÉ



0140032426
0610640115
syndicat.cgt.rdb@aphp.fr

LEVIERS 25 à 26 : INVESTIR DANS LA RECHERCHE

#25 ACCÉLÉRER, SIMPLIFIER, RENFORCER NOS DISPOSITIFS D'AIDE À LA RECHERCHE

La recherche en France souffre du désengagement de l'Etat qui se traduit par la mainmise sur le secteur des entreprises, notamment pharmaceutique, qui utilise la recherche publique pour ses propres intérêts.

La loi HPST a accéléré ce phénomène avec la création des IHU et de fondations adossées aux universités récoltant des fonds auprès de l'industrie, ce qui lui permet à la fois de bénéficier de réduction d'impôts et de se débarrasser de ses propres structures de recherche, à l'instar de Sanofi qui a **supprimé des milliers d'emplois ces dernières années.**

Une autre urgence à laquelle ne répond pas le développement de l'intéressement est la nécessité de **revaloriser très fortement la rémunération des jeunes chercheurs** tout en leur accordant un statut stable évitant leur fuite à l'étranger.

Globalement, si ces mesures constituent des avancées; elles restent très en deçà des besoins, au regard de **la rétrogradation de la France** dans le classement des pays en termes de recherche médicale.

#26 MIEUX EXPLOITER NOS INFRASTRUCTURES DE RECHERCHE ET D'INNOVATION ET PRÉPARER LES PROCHAINES ÉTAPES DE LEUR DÉVELOPPEMENT

Comme toujours, il ne suffit pas d'invoquer une «amélioration», la question des moyens dans ce domaine est également essentielle. La question du contrôle de l'accès aux données est un sujet sensible. Or nous ne pouvons qu'**être inquiets de l'offensive des entreprises du numérique**, notamment des GAFAM, qui disposent aujourd'hui de moyens techniques et surtout financiers qui leur assurent un quasi-monopole dans ce domaine.

Un investissement public conséquent est nécessaire pour assurer une sécurisation de l'accès à ces données. Meilleur accès aux plateformes technologiques ou scientifiques. Meilleure visibilité et accès aux dispositifs de soutien à l'innovation.

**INVESTIR
POUR NOS VIES**



HÔPITAL ROBERT
DEBRÉ



0140032426

0610640115

syndicat.cgt.rdb@aphp.fr

LEVIERS 28 à 30 : CRÉER LES CONDITIONS D'UNE TRAJECTOIRE ECONOMIQUE SOUTENABLE POUR PRESERVER NOS INVESTISSEMENTS

#28 MOBILISER LA COMMUNAUTÉ APHP DANS L'IDENTIFICATION DES JUSTE LEVIERS DE PERFORMANCE

Le terme de «performance» a tellement mauvaise presse qu'il est apparu nécessaire aux rédacteurs de ce texte d'apporter certaines précisions.

Cependant les chiffres parlent d'eux-mêmes et le bilan est sans appel :

diminution massive des lits et des effectifs à l'AP-HP.

Cette rédaction incantatoire n'est absolument pas rassurante car la logique reste toujours celle des économies de moyens où **il s'agit de toujours faire plus avec moins.**

#29 AMÉLIORER LA QUALITÉ DE NOTRE CODAGE

La question n'est pas d'améliorer le codage mais de supprimer la T2A pour revenir à un financement pluriannuel basé sur les besoins des établissements défini en termes d'offre de soins à la population qui peut être variable d'un hôpital à l'autre.

Alors que nous manquons de personnels, notamment médicaux, il est inconcevable de continuer à stériliser **20 % du temps de travail dans des tâches administratives inutiles.**

#30 ASSURER QU'UNE PART DE L'AMÉLIORATION DE NOTRE TRAJECTOIRE REVIENDRA AUX SERVICES PLUTÔT QUE DE SERVIR UNIQUEMENT À RÉDUIRE NOTRE DÉFICIT

Arrêtons de parler de déficit car le problème est un manque de moyens imposé par la logique d'un budget de la Sécurité sociale sous-évalué.

Vouloir faire porter la responsabilité de cette situation aux services est inacceptable.

Ce qui est encore plus pervers est d'instaurer **une concurrence en désignant les bons et les mauvais élèves** avec un mécanisme de «redistribution aux services de l'amélioration de la performance médico-économique».

Cette logique de l'hôpital fonctionnant comme une entreprise de production avec des objectifs de «performance économique» est rejetée par **les soignants qui exigent simplement d'avoir les moyens de soigner correctement les patients.**



HÔPITAL ROBERT
DEBRÉ



0140032426

0610640115

syndicat.cgt.rdb@aphp.fr

**PUBLIC
PRIVÉ**
TOUS CONCERNÉ-E-S, TOUS MOBILISÉ-E-S

**Nous ne
sommes
pas des
super-héros !**



**CONFINÉ-E-S,
MAIS PAS
MUETS !
DES MOYENS
POUR LES
SERVICES
DE SANTÉ ET
D'ACTION
SOCIALE**

#31 le meilleur levier sait les propositions de la CGT:

- ⇒ Stopper les ordres de nos métiers, les commissions administratives paritaires restent l'outil pour se faire représenter.
- ⇒ Ouvrir les promotions professionnelles selon les besoins et non selon les moyens.
- ⇒ Internaliser le ménage, restauration, sécurité, service technique...
- ⇒ Régularisation des heures, les valider ou SUP -> administratif, secrétaire hospitalière, ouvrier, médico-technique, encadrement ou soignants.
- ⇒ Une politique de logement attractive pour tous.
- ⇒ La gratuité des soins en facilitant la prise de rendez vous à l'APHP.
- ⇒ Un 13ème mois avec le doublement de rémunération sur la carrière.
- ⇒ Démocratie sociale respectueuse des agents et leurs élus.

SOYEZ RÉALISTE DEMANDEZ L'IMPOSSIBLE



**HÔPITAL ROBERT
DEBRÉ**



0140032426



0610640115



syndicat.cgt.rdb@aphp.fr

CELUI
QUI COMBAT
PEUT PERDRE,
MAIS
CELUI QUI NE COMBAT PAS
A DEJA PERDU.



BERTOLT BRECHT

camarade ★ agency

info'com
UN SYNDICAT POUR TOUS



0140032426
0610640115
syndicat.cgt.rdb@aphp.fr



L'APHP, ELLE EST À QUI ? ELLE EST À NOUS !

JE ME SYNDIQUE
(votre adhésion restera strictement confidentielle)
ECRIRE EN MAJUSCULES ET LISIBLEMENT

Nom : Prénom :
Adresse :
Code postal :
Téléphone : Adresse mail :
Profession : Service :
Catégorie (A,B,C) : Signature :

Merci de retourner ce bulletin complété
et signé accompagné de votre RIB :

SYNDICAT CGT ROBERT-DEBRÉ
46 boulevard Sérurier
75019 PARIS

Les syndiqué.es bénéficient d'un crédit d'impôt
d'un montant égal à 66 % de la cotisation
(ex. : une cotisation mensuelle de 20€,
reste à la charge du **syndiqué.e 6,80€ après impôts**)



0140032426
0610640115
syndicat.cgt.rdb@aphp.fr