

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'APHP.

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 :

1. **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 ;
2. **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 ;
3. **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 ;
4. **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.
5. **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 ;
6. **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.
7. **Septièmement**, la direction générale s'engage à la mise en œuvre 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.