



Pour bien  
comprendre  
le Plan  
Stratégique  
2010-2014

Le projet  
Ressources  
Humaines

## LA STRATEGIE DU DESASTRE

L'élaboration du nouveau Plan stratégique de l'AP-HP 2010-2014, continuera de s'inscrire dans une logique de casse de l'unicité de l'AP-HP, sous le vocable de « recherche d'efficience ». Ce plan, dont fait partie le projet RH, se déclinera en plusieurs thématiques, mais qui ont toute la même logique : **faire des économies et réduire les effectifs**. Ce plan doit être achevé fin 2009, il comprendra le projet médical, le projet de soins, le projet logistique, le projet SIH et le projet ressources humaines. Le projet RH se déclinera au niveau des groupes hospitaliers et **devra être soumis à l'avis des instances locales de chaque groupe hospitalier**.

**Emploi et promotion professionnelle** : L'AP-HP tend à afficher une volonté de poursuivre une politique d'attractivité, de fidélisation et de développement des compétences de ses personnels. Dans la réalité, la constitution des groupes hospitaliers aura un impact destructeur sur les effectifs et la promotion professionnelle.

**Employabilité et développement des compétences** : Le référentiel des métiers de l'AP-HP sera prochainement intégré dans le nouveau système d'information (NSI). Il institutionnalisera la notion de « métier » et par la même occasion la mise en place de la déqualification des catégories professionnelles. La formation continue deviendrait pour l'AP-HP et les groupes hospitaliers un outil qui favorisera les restructurations, les mobilités géographiques, l'employabilité (VAE, DIF), les transferts de tâches, de compétences et les reconversions.

L'AP-HP recommande que l'entretien d'évaluation et l'entretien de formation soient regroupés, tout en précisant qu'il s'agit de deux choses différentes. L'AP-HP veut perfectionner la capacité des cadres et experts à être formateurs mais sans toutefois s'engager personnellement sur la mise en place du master pour le LMD.

**Modernisation du dialogue social** : Faisant suite à de nombreux conflits au sein de plusieurs de ses établissements, l'AP-HP a constitué une procédure pour la prévention des conflits ayant pour nom « Veille sociale ».

**Organisation du travail et les conditions du travail** : Déclinée comme priorité institutionnelle, l'AP-HP veut instaurer dans ses établissements « une culture des préventions des risques et de santé et sécurité au travail ». L'AP-HP devra également « prendre en considération le risque juridique croissant pesant sur l'exercice professionnel de ses personnels, notamment médicaux ». Choix comélien **prendre une mutuelle ou une assurance pour les agents !**

L'AP-HP va mettre en place un Plan de Déplacement Entreprise, c'est dire « un ensemble de mesures en visant à optimiser les déplacements liés aux activités professionnelles en favorisant les déplacements liés aux activités professionnelles en favorisant l'usage des modes des transports alternatifs à la voiture individuelle ». En clair, **la mise en place de moyens de transport pour organiser les déplacements des agents à l'intérieur des groupes hospitaliers**.

Concernant le Handicap, le bilan de l'AP-HP se résume à la création de la Mission Handicap et Travail (1998), la signature du Protocole Handicap et Protocole Inaptitude (2004), complétée plan d'actions complémentaires (2008) et enfin la signature en 2009 d'une convention avec le FIPHP. La prétendue volonté de l'AP-HP de maintenir des personnels handicapés dans leur emploi est un leurre. L'obligation de recruter 6% de personnels handicapés n'a jamais été atteinte. Un directeur ose même affirmer en public que « **les handicapés ce n'est pas pour nous !** » (exemple : HAD).

Durant l'année 2007, l'AP-HP avait même procédé dans les établissements à un recensement des personnels travaillant sur des postes aménagés afin qu'ils soient comptabilisés pour des agents handicapés pour atteindre le seuil des 6%.

**Politique sociale** : Depuis, le dernier plan stratégique, l'AP-HP continue d'annoncer la mise en place d'une « politique forte » des logements à l'intention des personnels. Dans la réalité, **les logements d'urgence pour les personnels les plus en difficulté n'ont pas été créés au sein des établissements**. Dans ce contexte, il paraît impossible de fidéliser les personnels notamment ceux que l'AP-HP considère comme ayant des métiers sensibles.

Juillet 2009