



**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 des 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 Informatique (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 deviendra pour l'AP-HP et les groupes hospitaliers un outil qui favorisera les restructurations, les mobilités géographiques, l'employabilités (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 toute fois 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 une priorité institutionnelle, l'AP-HP veut instaurer dans les établissements « une culture de 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 cornélien, **prendre une mutuelle ou une assurance pour les agents.**

L'AP-HP va mettre en place un Plan de Déplacement Entreprise, c'est à dire « un ensemble de mesures visant à optimiser les déplacements liés aux activités professionnelles en favorisant les déplacements liés aux activités professionnelles en favorisant l'usage des modes de 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 Travail (1998), la signature du Protocole Handicap et Protocole Inaptitude (2004), compétée par des plans d'actions complémentaires (2008) et enfin la signature en 2009 d'une convention avec la FIPHFP. 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 : « **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 comme des agents handicapés pour atteindre le seuil des 6%.**

**Politique sociale** : depuis, le dernier plan stratégique, l'AP-HP continue d'annoncer la prise en place s'une « politique forte » des logements à l'intention des personnels. Dans la réalité, **les logements d'urgence pour les personnels les plus en difficultés n'ont pas été créé 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