



*Temps de travail, effectifs, salaires, missions, ...
les motifs d'insatisfaction s'accroissent pour l'ensemble des cadres.
Sous la pression des effets de la polarisation et du spectre de la T2A,
les cadres subissent mais commencent, enfin, à se révolter*

Cadres : fini la résignation

Temps de travail

La majorité des cadres est soumise à une dérive horaire récurrente. Lorsque les cadres évoquent cette indiscutable réalité, ils entendent des directeurs leur rétorquer, moqueurs et/ou méprisants : « *vous êtes mal organisés, vous ne savez pas déléguer* » !

Cerise sur le gâteau : pour masquer cet état de fait, les directions locales piétinent la réglementation depuis 2002 en imposant le forfait à tous les cadres. Mieux : le récent rappel à l'ordre du directeur général est ignoré, des cadres SUD se sont même entendus demander par un DRH de lui fournir cette note de la DG ! Les cadres vont devoir se battre, dans chaque site, pour imposer le respect des textes.

Par ailleurs les cadres, responsables aux yeux de la direction en permanence de la marche de leurs unités, ont organisé ou se sont infligés des astreintes téléphoniques qui ne font l'objet d'aucune reconnaissance et donc, pas de compensation, ni de rémunération.

Effectifs

400 cadres ont disparu (postes supprimés), 430 postes sont vacants mais, dans le même temps, il est demandé toujours plus aux cadres. Ils doivent évaluer, rationaliser, faire des économies, optimiser les ressources humaines, fournir des statistiques, établir des procédures, rédiger des protocoles ... Plus fort : une cadre supérieure a entendu un brillant diplômé de l'ENSP lui demander d'augmenter l'activité ... il doit penser que ce sont les cadres qui recrutent les patients et prescrivent.

Le traitement actuel des effectifs des cadres laisse penser que la mise en extinction de l'encadrement issu de la filière « blouses blanches » est l'objectif des tutelles et directions. La généralisation du non remplacement des départs et la pérennisation des FFC constituent d'inquiétants indices de cette volonté.

La situation des cadres supérieurs non CPP est souvent difficile à vivre (compétence et responsabilité), quand elle n'est pas vexatoire ou infantiliste (évaluation).

Salaires

Les cadres subissent la même érosion de leur pouvoir d'achat que l'ensemble des personnels hospitaliers : - 1% par an, en moyenne, sur les deux dernières décennies. Compte tenu de leur temps de travail réel, de nombreux cadres ont un taux horaire inférieur à celui de beaucoup d'agents qu'ils encadrent. Les cadres ringardisent totalement Sarkozy : ils travaillent plus pour gagner moins !

L'insuffisante rémunération des cadres ne saurait être corrigée par l'attribution de primes, ras le bol des sucettes : nous exigeons un nouvel espace indiciaire – de 600 à 900-, au lieu des 380/642 actuels. Notre salaire doit être la juste rétribution de notre compétence, de nos responsabilités et de notre implication.

Rôle et missions

Pour tenter de calmer notre légitime inquiétude sur notre avenir (voire notre simple existence) dans l'institution, la direction générale nous a fait l'aumône de groupes de travail sur rôles, missions, nouveaux métiers, formations, ... des cadres. Bel effort qui appelle deux remarques : ces groupes sont constitués à la discrétion de la direction générale (quels critères ?) et peut-on imaginer que les contours de la fonction cadre seraient redessinés au niveau de la seule AP-HP ? A moins que le ministère ait missionné notre DG pour créer le laboratoire d'où sortira le cadre idéal de l'hôpital-entreprise, ce nouveau site de production, polarisé et intégré dans le secteur concurrentiel, enfin débarrassé de toute mission de service public.

... Place à l'action !

Assez de promesses non tenues, de réponses inadaptées, de mensonges et de mépris !

**Rassemblement des cadres de l'AP-HP
Lundi 17 décembre 2007 à 9 heures 30
Direction générale Avenue Victoria**