



VILAIN PETIT « CANARD »

Quand un DRH se confesse ...

La section syndicale SUD Santé l'avait annoncé dans l'un de ses tracts. Un document anonyme daté du 21 avril 2011 et référencé « les enjeux RH à venir », détaillait l'ensemble des dossiers jugés sensibles de l'AP-HP.

Non seulement le nom de l'auteur de la note interne était inconnu, mais également celui du commanditaire. Pour autant, les éléments mentionnés dans le document faisaient penser que celui-ci travaillait au sein de la Direction des Ressources Humaines de l'AP-HP.

Et curieusement le voile s'est enfin levé !

En effet, dans son édition hebdomadaire du 06 juillet 2011, le « *Canard enchaîné* », en page 4 se livre à une analyse de la note concernée dans un article intitulé « *Sévère signée à l'Assistance publique* ».

Est-ce la parution de cet article dans le « *Canard enchaîné* » qui a conduit l'AP-HP à procéder, par la voix de son Directeur des Ressources Humaines, le 06 juillet 2011 à la communication par le mode de la diffusion générale d'un article en réponse dans AP-HP info ?

Certains mauvais esprits pourraient y voir une simple manœuvre afin d'allumer un contre feu pour minimiser l'article paru dans le « *Canard enchaîné* » !

Mais au fait, que déclare Monsieur POIMBOEUF ?

D'abord le titre « *Il ne peut y avoir de sujet tabou à la DRH* ». Pas de sujet tabou ? Chiche !

Extrait de l'article :

Une note circule en ce moment à l'AP-HP et dans la presse, sur les enjeux RH de l'AP-HP. Quelle est la valeur de ce document ?

C.P. : J'ai demandé personnellement cette note au moment de ma prise de fonctions, afin que l'on me

communiquée toutes les informations sur les incidences politiques, techniques et sociales concernant la gestion des ressources humaines à l'AP-HP. Ce document de travail n'a pas fait l'objet de diffusion de ma part, puisqu'il était destiné uniquement à identifier les différents sujets dont nous pouvons être saisis. En effet, il ne peut y avoir de sujet tabou à la DRH : il est totalement de ma responsabilité de connaître de tels sujets, dont certains feront évidemment l'objet d'échanges avec les organisations syndicales dans le cadre de l'agenda social »

Voilà ce qui s'appelle de la langue de bois dans la plus pure tradition.

Le problème Monsieur POIMBEUF, c'est qu'à SUD Santé, nous ne voulons pas « d'échanges », nous voulons de véritables NEGOCIATIONS !

→ Sur l'augmentation des salaires

→ Sur les conditions de travail

→ Sur la lutte contre la précarité

→ Sur l'emploi et les effectifs

→ Sur la promotion professionnelle et l'ouverture des concours

→ Sur la politique sociale

Monsieur POIMBOEUF, vous prétendez n'avoir aucun sujet tabou à la DRH ?

Alors discutons véritablement des sujets « tabous », tel que :

- Réintroduire un CTLE par établissement,
- Création d'un CHSCT au sein du Centre de Formation et du Développement des Compétences,
- Transparence sur l'attribution des logements,
- Prise en compte des risques psycho sociaux,
- La vie au travail....

OUI AU VERITABLE DIALOGUE SOCIAL !