



# Syndicat CGT CHU de Nantes

DU MERCREDI 18 OCTOBRE 2023  
AU VENDREDI 20 OCTOBRE 2023  
HÔPITAL LAËNNEC

## RAPPORT D'ORIENTATION



☎ 02 40 08 45 21

✉ @CgtChuNantes

🌐 cgt-chu-nantes.org

📘 facebook.com/cgtchunantes

@ com@cgt-chu-nantes.org

📷 instagram.com/cgt\_chu\_nantes





## Sommaire:

Page 4 :

Page 5 :

Page 6 :

Page 8 :

Page 9 :

Page 11 :

Page 12 :

Page 13 :

Page 14 :

Page 16 :

Page 18 :



## INTRODUCTION:

Ce document est un document de travail, il pose les axes revendicatifs de notre syndicat de Octobre 2023 à 2025

L'ordre de priorité établi n'est à voir que sous un aspect pratique, l'ensemble des orientations retenues ayant une importance équivalente, c'est pourquoi nous avons fait le choix de les décliner par module.

Depuis la crise sanitaire, les défaillances de notre système démocratique et social, les politiques d'austérité demeurent et s'accroissent à grandes vitesses. Elles continuent d'appauvrir de plus en plus de citoyens, avec toutes les conséquences que l'on subit aujourd'hui dans le secteur de la Santé (augmentation du taux d'absentéisme, augmentation de l'épuisement professionnel, et de la souffrance au travail, nombreux suicides liés au travail, augmentation grandissante des démissions et des demandes de disponibilité...)

Et dans le même temps, elles contribuent à alimenter la gabegie des plus riches. Depuis 2020, deux tiers des richesses mondiales produites ont été captées par les 1% les plus riches (d'après le rapport d'Oxfam publié le 16 janvier 2023). Près de nous, en France, avec une fortune de 179 milliards d'euros, Bernard Arnault est désormais l'homme le plus riche de la planète. Sa fortune correspond à l'équivalent de celle de près de 20 millions de Français-es. En 2022 sa fortune représentée l'équivalent de 3.5 millions d'années de salaires...

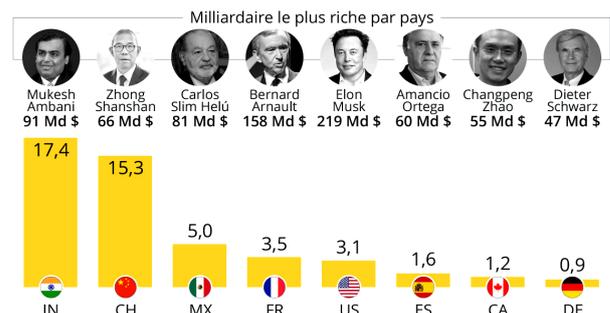
Et les milliardaires continuent de surfer sur les crises qui n'ont pas fait que des « gagnants ». Partout, l'explosion des prix de l'énergie et des biens de première nécessité frappe en particulier les plus précaires. Plus de 820 millions de personnes souffrent aujourd'hui de la faim. 60% d'entre elles sont des filles et des femmes.

Devant l'ampleur des désastres actuels, pour combattre les politiques néo-libérales, nous devons plus que jamais construire l'unité des salarié.e.s autour des revendications permettant à chacun.e de relever la tête pour vivre dignement.

Toutes les politiques imposées par les gouvernements successifs et notre combat pour la mise à bas du capital doivent rester les fils rouges de nos actions pour plus de liberté, d'égalité, de justice sociale et environnementale. Défendons sans relâche notre syndicalisme comme force de transformation sociale.

## Les grandes fortunes valent des millions d'années de salaires

Temps nécessaire de travail au salaire annuel moyen pour égaler la plus grande fortune du pays (en millions d'années)\*



\* Salaires moyens de 2020. Fortunes des milliardaires : données du 11 mars 2022.

Crédit photo : Wikimedia

Sources : Forbes, OCDE, Picodi, Bureau national des statistiques de Chine



## LA SAUVEGARDE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

1945, au sortir de la deuxième guerre mondiale sous l'impulsion du CNR, des idées sociales novatrices voient le jour. C'est de la volonté de cette poignée de résistants membres de la CGT et d'un député communiste Ambroise Croizat que naîtra ce fantastique système de protection sociale que nous connaissons sous le nom de Sécurité Sociale.

*« L'ambition est d'assurer le bien être de tous, de la naissance à la mort. De faire enfin de la vie autre chose qu'une charge ou un calvaire ...Ce que la sécurité sociale donne aux travailleurs et à leurs familles ne résulte pas de la compassion ou de la charité, elle est un droit profond de la nature humaines. Elle sera, nous en sommes sûrs, d'une portée considérable à long terme ».*



**Ambroise Croizat**  
(1901 - 1951)  
Métallurgiste CGT  
Ministre Communiste  
du Travail et de la  
Sécurité Sociale  
(1945 - 1947)

Le principe en est simple : chacun cotise en fonction de ses moyens et reçoit selon ses besoins. Avec ses trois régimes (régime agricole, régime général et régimes spéciaux) et ses cinq branches (famille, retraite, maladie, accidents du travail et maladies professionnelles, recouvrement) elle assure « la garantie donnée à chacun qu'en toutes circonstances il disposera des moyens nécessaires pour assurer sa subsistance et celle de sa famille dans des conditions décentes » (ordonnance du 4 Octobre 1945). Le financement de la sécurité sociale est normalement principalement assuré par des co-

tisations sociales versées à l'Urssaf. Ces cotisations sont composées d'une part salariale et d'une part patronale. Au gré des innombrables politiques de sollicitation à la création d'emplois par les exonérations de cotisations sociales et d'instauration de niches fiscales, toutes marquées malgré leur nombre par une grande inefficacité, nous devons constater qu'aujourd'hui plus de 50% de la Sécurité Sociale est financée par les impôts parmi lesquels la CSG (contribution sociale généralisée) créée en 1991.

La CSG change la nature même de la protection sociale et remet en cause le principe de solidarité défendu par la Sécurité sociale depuis sa création, en 1945.

Qui dit impôt, dit contrôle de l'Etat. Qui dit cotisations sociales dit contrôle des travailleurs.euses sur la protection sociale.

En cette période de lutte massive pour défendre notre système sociale, la CGT propose de revenir sur la différence fondamentale entre impôt et cotisation sociale pour rappeler nos objectifs anticapitalistes.

En fiscalisant le financement de la protection sociale, les gouvernements successifs entretiennent la confusion entre impôt et cotisation sociale, et détruisent la Sécurité sociale de l'intérieur.

Pour la CGT, il faut revenir à la Sécurité sociale telle qu'elle a été pensée à sa création : un outil de protection universelle, financé par le travail et non pas par l'impôt.



La sécurité sociale est une institution qui a pour fonction de garantir collectivement les individus contre les risques de l'existence. Ces risques sont dits sociaux parce qu'ils sont justement mutualisés par la sécurité sociale dans le but de promouvoir la solidarité, l'universalité et la redistribution. Par définition les « risques » sociaux (liés à la santé, à la famille, à la vieillesse, au chômage) n'ont un caractère que très partiellement prévisible parce que la question des « risques sociaux » par sa dimension imprévisible, fluctuante et souvent subie (Qui choisit d'être malade, d'avoir un enfant handicapé, de perdre un emploi, ou de se retrouver sans ressources ?) ne peut reposer uniquement sur le dogme de l'équilibre budgétaire. Un équilibre qui n'est guère questionné quand il s'agit de supprimer l'ISF ou l'exit-tax.



Parce que chacun paye selon ses moyens et reçoit selon ses besoins. Ce qui est juste le contrepoint absolu d'un système d'assurances privées auxquelles ce gouvernement entend livrer ce qui repose sur la solidarité.

Parce qu'il faut en finir avec le mythe du « déficit » de la Sécurité sociale. Il y a surtout un manque de financement que les gouvernements successifs, depuis

de très nombreuses années, ont laissé perdurer au gré des aléas de la conjoncture économique. Ce « trou » est dû essentiellement aux nombreuses exonérations de cotisations sociales.

La CGT propose une Sécurité Sociale intégrale qui collecte l'ensemble des cotisations et paye l'ensemble des dépenses. Il s'agit d'un système simple et performant économiquement.

## **ENSEMBLE ENGAGEONS NOUS À :**



**DÉFENDRE LE PRINCIPE FONDATEUR SELON LEQUEL CHACUN COTISERA SELON SES MOYENS ET RECEVRA SELON SES BESOINS**



**REVENDIQUER UNE SÉCURITÉ SOCIALE INTÉGRALE REMBOURSANT TOUS LES SOINS À 100% ET PRENANT EN CHARGE LA DÉPENDANCE.**



**RÉTABLIR UN FINANCEMENT REPOSANT SUR LES COTISATIONS, ET IDENTIFIER CES COTISATIONS COMME « SALAIRE SOCIALISÉ ».**



**RÉTABLIR LES ÉLECTIONS D'ADMINISTRATEURS REPRÉSENTANTS DES ASSURÉS SOCIAUX, AINSI QUE LEURS POUVOIRS DE DÉCISION ET DE GESTION.**



**ORGANISER UNE JOURNÉE D'INFORMATION ET DE DÉBAT**



## HÔPITAL ILE DE NANTES:

### DERRIÈRE LA CARTE POSTALE DES VOLONTÉS DISCUTABLES

Le regroupement sur l'Île de Nantes (IDN) de toutes les activités de soin, hors Psychiatrie, Médecine Physique Réadaptation et Gériatrie, est devenu le projet phare de la métropole nantaise. Malheureusement, derrière les stratégies de communication nous promettant l'hôpital de demain, se cache une réalité bien plus complexe. Nous pensons que celui-ci est l'exemple typique des politiques d'austérité qui contribue à la détérioration de l'accès aux soins des citoyens. . Même si nous n'avons pas encore été en capacité de faire échouer ce projet, nous continuons de le dénoncer. .Le dernier jour de notre dernier congrès ,en juin 2021, nous apprenions le maintien du bâtiment de l'Hôpital Nord Laënnec, victoire obtenue par la mobilisation de la CGT du CHU de Nantes et du collectif Stop Transfert qui a contraint Johanna Rolland, présidente du conseil de surveillance du CHU de Nantes et son directeur à revoir leur projet dangereux pour la région.

Par ailleurs, ce revirement de bon sens ne change rien aux problèmes posés par le site actuellement choisi. Impossible de préserver tous les lits de MCO et d'envisager de développer l'hôpital dans un espace étriqué, impossible de rendre le futur hôpital correctement accessible pour toutes et tous, etc... Les annonces sont la preuve que la lutte paie. Elle doit évidemment se poursuivre même si la 1ère pierre a été posée le 21 janvier 2022

(coût de la cérémonie : + de 86000 euros !!! ) pour défendre l'accès aux soins pour toutes et tous. Elle doit se poursuivre en mobilisant la population et en multipliant les initiatives de convergences des luttes (exemples : distribution de tracts avec les camarades de la CGT du BTP, mobilisation CHU/Carrières avec Hosto Debout ....) . C'est une aberration de détruire ces bâtiments de moins de 20 ans qui seront reconstruits en plus petit juste à côté... Le combat doit également se poursuivre pour conserver la maternité et l'hôpital Mère Enfant, pour augmenter la dimension capacitaire afin de répondre aux besoins croissants de la population.





## Un projet mal pensé:

L'objectif premier de la construction d'un nouvel hôpital IDN est l'exigence de réduction capacitaire, avec une diminution du nombre de lits (63 lits de MCO vont encore être supprimés, en plus des lits déjà supprimés). Les répercussions sur l'accès aux soins publics vont être gravissimes. Ce n'est pas le développement ambulatoire qui compensera ce démantèlement, il ne fera qu'aggraver les inégalités entre les usagers.

L'objectif second, ce sont les impacts sur les professionnels. Nous sommes extrêmement inquiets à ce sujet puisque les organisations de travail mises en place à ce jour sont celles qui seront déployées sur l'île de Nantes : des organisations délétères pour les professionnels (suppressions de postes, diminution de l'emploi statutaire, explosion de la précarité, accélération des départs en retraite par invalidité, démissions, départs en disponibilité, recours aux heures supplémentaires HUBLO, à l'organisation des services en 12 heures, alternance jour/ nuit., etc ...)

Ce projet d'un hôpital inadapté et sous dimensionné (urgences saturées, maternité engorgée, parc d'imagerie et lits de réanimation et de médecine en dessous de la moyenne nationale...) ne pourra pas remplir ses missions de service public et ne répondra pas aux besoins de la population vieillissante et en augmentation. Et les interrogations quant aux surcoûts que nous devons supporter, liés à la localisation sur l'île de Nantes (conditions d'accès, sols alluvionnaires...) et

l'impossibilité technique d'agrandir le CHU, ne recevront certainement pas de réponses satisfaisantes.



## Un financement ????

Pour rappel en 2008, notre organisation syndicale avait chiffré ce projet à 1,5 milliards d'euros. La direction du CHU et la Mairie de Nantes prévoit et annonce en mai 2023, un budget d'environ 1,250 milliard pour le seul hôpital, bien supérieur à celui annoncé en 2019, ira, nous le savons, bien au delà. Impossible de connaître le coût réel de l'investissement consenti par la métropole concernant les travaux liés à la décision de localiser cet hôpital sur une île (surcoûts des fondations, modifications des infrastructures de transport, inflation, coûts des matériaux,...).



Suite à un récent audit, la chambre régionale des comptes a indiqué que l'inflation allait générer un surcoût d'au moins 55 millions d'euros et porter à 1,3 milliards d'euros le budget du nouvel hôpital. Nous ne sommes plus loin de nos premières estimations !!!

De plus, le projet de l'île de Nantes est envisagé par l'augmentation de la capacité d'autofinancement sur des provisions. Sur l'année 2022, le CHU de NANTES affiche des excédents comptables de plus de 24,4 millions d'€ : un budget de fonctionnement en hausse de plus de 67 millions d'€ en 2022 par rapport à 2021, et une capacité d'auto financement de 61 millions d'€ . Mais à quel prix!!! De nombreux lits sont actuellement fermés faute de personnels... Les conditions de travail du personnel sont devenues intenable, le personnel est épuisé.

Pour 2023, l'EPRD (Etat Prévisionnel des Recettes et des Dépenses) du CHU est présenté comme déficitaire avec une cible de la marge brute non atteinte...

Le financement alloué par l'état est un des plus ridicules avec quelques 400 millions d'euros, l'état témoigne de son manque d'intérêt pour le sujet. Son scepticisme, associé aux mesures d'austérité des décennies passées obligent le personnel à en supporter le coût. D'ailleurs le rapport d'activité nous a montré tous les problèmes liés à l'augmentation de l'activité et à la baisse des effectifs qui ne font que s'amplifier.

La faisabilité et la soutenabilité financières sont aussi remises en question par la Chambre Régionale des comptes, en lien avec le poids de l'endettement du CHU qui continuera d'imposer des restrictions budgétaires. Sans compter le surcoût de la nouvelle construction qui, à ce jour, n'est toujours pas financé ; sans compter le taux d'intérêt des emprunts à venir qui est sous-évalués...

Nous avons de quoi être inquiets pour l'avenir. Exigeons de toute urgence un moratoire pour repenser le redimensionnement du projet du nouvel hôpital et exigeons un financement entièrement public.

## **ENSEMBLE ENGAGEONS NOUS À:**



**EXIGER UN HÔPITAL MODERNE ET DE QUALITÉ À LA HAUTEUR DU DÉFI DÉMOGRAPHIQUE DE NOTRE RÉGION AVEC L'EMPLOI NÉCESSAIRE.**



**EXIGER UN ACCÈS AUX SOINS POUR L'ENSEMBLE DE LA POPULATION.**



**EXIGER UN MORATOIRE SUR LE REDIMENSIONNEMENT DE CE PROJET COMPTE TENU QUE LES BÂTIMENTS COMMENCENT À SORTIR DE TERRE**



**EXIGER UNE SUBVENTION COUVRANT LA TOTALITÉ DU PROJET (FINANCEMENTS PUBLICS)**



**EXIGER L'ARRÊT DE TOUTES LES MESURES D'AUSTÉRITÉ.**

11<sup>e</sup>  
congrès

Syndicat CGT CHU de Nantes

RAPPORT D'ORIENTATION

**AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL :**

Les conditions de travail se détériorent au fur et à mesure des politiques d'austérité, mais aussi à mesure que se déploie le secteur marchand dans nos secteurs.

La recherche permanente d'économies, soit pour répondre à une volonté de casse du service public, soit pour dégager des marges bénéficiaires de plus en plus importantes, se répercute sur les conditions de travail et, de fait sur la santé des travailleurs. Les « maux » du travail sont devenus le quotidien douloureux de trop de salarié.e.s du CHU.

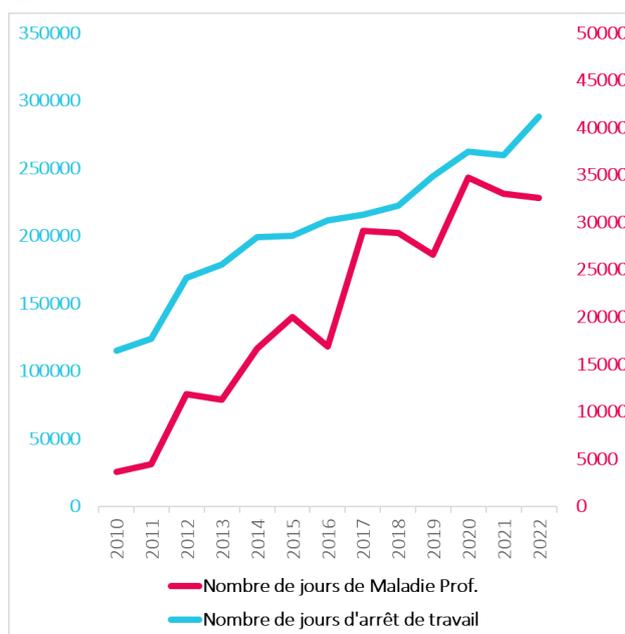
Pour nous, le diagnostic est clair depuis longtemps, les « organisations » de travail imposées par la direction du CHU sont délétères. Si durant l'année 2022 le Directeur des Ressources Humaines se refusait de faire le constat que la souffrance au travail et les risques psychosociaux se généralisent sur tout l'Établissement, le rapport du Service de Santé au Travail vient clore le débat et donner raison à notre analyse!

Les RPS, et les TMS sont de plus en plus pré-occupants, touchant toutes les catégories socio-professionnelles et tous les secteurs confondus.

La majoration de la charge de travail en lien avec le sous-effectif important et chronique, les dysfonctionnements organisationnels, l'instabilité des équipes, l'inadéquation des effectifs en service provoquent un déséquilibre important entre le travail prescrit et le travail réel, sans reconnaissance du travail

accompli. Et ça se traduit par une augmentation des situations d'épuisement professionnel et de l'absentéisme (arrêts de travail...).

Depuis 2008, la mise en place d'un plan d'économie drastique aggrave les conditions de travail avec 244 261 jours d'arrêt de travail en 2019 et frôle les 300 000 jours d'arrêt de travail en 2022. En 11 ans, c'est une progression de 235%.



Malgré les belles promesses, la crise sanitaire « Covid-19 » n'a en réalité fait qu'accroître la dégradation des conditions de travail. Les miettes de recrutements promises lors du Ségur de la santé ne sont pas prêtes d'être mises en œuvre. Trois ans après, il n'y a toujours aucune réflexion sur la nécessité de mettre en œuvre un plan d'embauche et de formation massif. Le développement du télétravail dans ce contexte, s'est fait dans de mauvaises conditions, il est aujourd'hui enca-



dré par une charte en deçà de la réglementation.

Et ce, sans compter la mise en application de la loi de transformation de la fonction publique. Les lignes directives de gestion entendent bien mettre en concurrence les hospitaliers entre eux. Cette « saine émulation » promise par notre Directeur Général, reste le reflet de leur incapacité à remettre en cause leurs modèles entrepreneuriaux.

Le syndicat CGT du CHU de Nantes se doit aujourd'hui de porter et de favoriser cette prise de conscience. Contre le repli individualiste, il apparaît impératif de repenser le travail, non pas comme un asservissement, mais comme un droit à l'émancipation. Aidons à

l'amplification de l'expression des salariés, l'amélioration des conditions de travail doit être pensée service par service et déboucher à la convergence des revendications.

Dans ce contexte, reprendre la bataille de la réduction du temps de travail paraît incontournable. Le passage à la semaine

de 32 heures sans perte de salaire doit s'accompagner d'une création massive d'emploi de manière à diminuer l'intensité du travail, seule solution cohérente pour réduire la souffrance au travail.



### **ENSEMBLE ENGAGEONS NOUS À:**



**COMBATTRE LA RÉINTRODUCTION DU JOUR DE CARENCE.**



**DÉNONCER LES CONDITIONS DE TRAVAIL IMPOSÉES ET PROTÉGER LES LIMITES ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE (DROIT À LA DÉCONNEXION, DROIT À DES REPOS FIXES...).**



**REVENDIQUER LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL À 32H PAR SEMAINE SUR 4 JOURS ET 30H PAR SEMAINE SUR 3 NUITS, PARTANT DES BESOINS IDENTIFIÉS PAR LES PERSONNELS POUR CRÉER LES MAQUETTES DE FONCTIONNEMENT.**



**EXIGER LE DÉVELOPPEMENT DE TEMPS COLLECTIF SUR LE TEMPS DE TRAVAIL POUR DÉFINIR EN ÉQUIPE LE SENS DU TRAVAIL, ET AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL (AVEC UNE AUGMENTATION DE SALAIRES)**



**EXIGER LA FIN DE L'AUTO-REMPLACEMENT, LA FIN DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET LA CRÉATION D'ÉQUIPE DE SUPPLÉANCE À MÊME DE RÉPONDRE À L'ABSENTÉISME GRANDISSANT ET AUX BESOINS DE FORMATION.**



**EXIGER LA PÉRENNISATION DES EMPLOIS PAR L'AUGMENTATION DES EMPLOIS STATUTAIRES, LA STAGIAIRISATION DES AGENTS CONTRACTUELS ET LA CRÉATION DE 1400 POSTES**

11<sup>e</sup>  
congrès

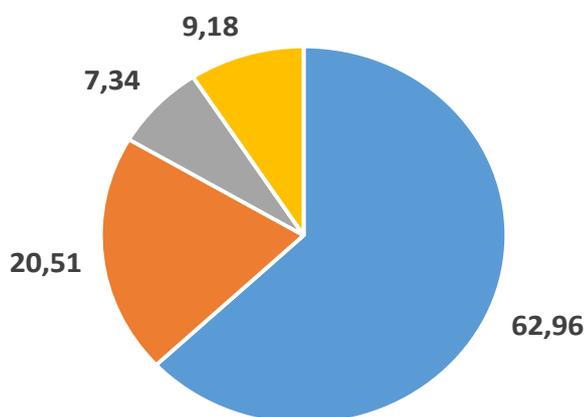
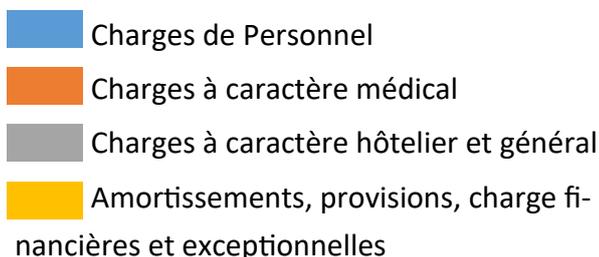
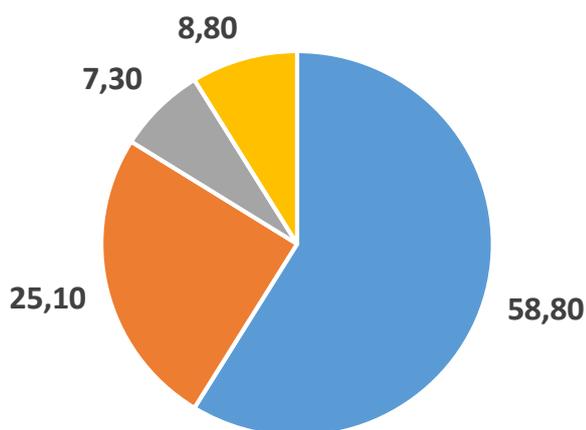
Syndicat CGT CHU de Nantes

RAPPORT D'ORIENTATION

## LES SALAIRES:

Entre 2008 et 2022, la part de dépense de personnel dans le budget du CHU de Nantes a baissé de presque 4 points.

### Evolution des pourcentages Budgétaire du CHU de Nantes

**2008****2022**

Ce n'est pas la mise en œuvre des Parcours Professionnel Carrières et Rémunérations (PPCR) qui auront attrapé ce retard. Avec l'allongement des carrières, la fin des bonifications sur échelons, la congélation d'un point d'indice, la réintroduction du jour de carence, la désindexation des salaires des contractuels, tout a été fait pour amplifier l'austérité. Toute ces mesures ont créé une perte de pouvoir d'achat d'à minima 300 euros mensuels.

Dans ces conditions, il est impensable de se satisfaire de l'augmentation des 183 € du Sécur. D'autant plus que cette mesure salariale octroyée sous la pression sera probablement reprise sur la prime de fin d'année, avec une « rémunération au mérite ». C'est bien l'individualisation accrue des rémunérations que ce gouvernement a en tête. En pratique cela se traduira inévitablement par une augmentation des inégalités femme-homme, un asservissement plus profond à la hiérarchie et à une mise en concurrence des agents. Ne nous y trompons pas, la bataille pour la reconnaissance salariale est devant nous.





Au 1er Juillet 2023, le point d'indice a connu une revalorisation de seulement 1,5%, passant ainsi de 4,85€ à 4,9227 €. . Même pas de quoi atteindre la barre symbolique des 5€. Cela ne rattrape pas la perte de 16% du pouvoir d'achat des fonctionnaires sur les 13 dernières années de gel. Et pour cacher la misère et faire oublier l'inflation de ces dernières années, le gouvernement crée la fameuse prime exceptionnelle du pouvoir d'achat pour certains agents de la Fonction Publique Hospitalière. Une arnaque de plus qui ne répond pas aux besoins des agents et qui est faite pour diviser.

Au vu des critères d'attribution, le gouvernement doit considérer que certains agents **obissent** moins l'inflation que d'autres !!!

Obtenir de meilleurs salaires, passe par une réévaluation du smic à hauteur de 2000 € brut, mais également une nouvelle hiérarchie salariale de début de carrière. Nous revendiquons

1,6 fois le smic pour un BTS-DUT, 1,8 fois pour une licence, 2 fois pour un niveau master et 2,3 fois pour un doctorat. La bataille salariale doit obligatoirement passer par l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes en retenant la plus haute et par une revalorisation de toutes les carrières de la fonction publique hospitalière.

EMMANUEL MACRON, EN CONSEIL DES MINISTRES :  
"NOUS VIVONS LA FIN DE L'ABONDANCE ET DE L'INSOUCIANCE"



LES DIVIDENDES VERSÉS PAR LES GRANDES ENTREPRISES ONT ATTEINT UN NIVEAU RECORD DE 44 MILLIARDS D'EUROS AU DEUXIÈME TRIMESTRE EN FRANCE.

## **ENSEMBLE ENGAGEONS NOUS À :**



**EXIGER LA REVALORISATION DU POINT D'INDICE ET LE RATTRAPAGE DE LA PERTE DE SALAIRE DUE À L'INFLATION DES DERNIÈRES ANNÉES.**



**EXIGER UNE POLITIQUE D'ÉGALITÉ SALARIALE, NOTAMMENT PAR LA REVALORISATION DES CATÉGORIES MAJORITAIREMENT FÉMININES.**



**EXIGER LA FIXATION DU POINT DE DÉPART DE LA GRILLE DE LA FONCTION PUBLIQUE AU NIVEAU DU SMIC À 2000€ BRUT MENSUELS.**



**EXIGER LA REVALORISATION IMMÉDIATE DES SALAIRES**



**EXIGER LA CRÉATION D'UN RÉEL 13ÈME MOIS NON INDEXÉ SUR LE PRÉSENTÉISME ET LE MÉRITE.**



**EXIGER UN DÉROULEMENT DE CARRIÈRE LINÉAIRE.**

## L'EMPLOI :

La direction de l'hôpital a beau répéter sur tous les tons qu'elle est génératrice de création d'emplois, la réalité est tout autre. Depuis plusieurs années, nous faisons le constat de la diminution de l'emploi statutaire sur notre établissement. Sur ce sujet nous avons su faire évoluer la situation, depuis 2019, la direction s'enorgueillit du raccourcissement des délais de mise en stage des agents contractuels, se glorifiant même de mettre en œuvre des plans d'actions spécifiques en psychiatrie ou en gériatrie. Mais nous restons loin du compte, l'emploi statutaire reste inférieur à celui de 2015.

Dans le même temps la direction de l'établissement accentue ses attaques :

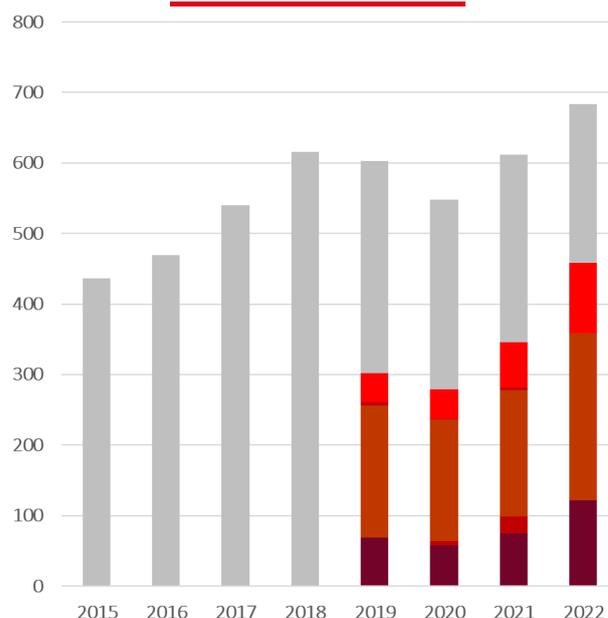
- par l'externalisation progressive de certains services
- par le recours systématique aux heures supplémentaires ; par le dispositif Hublo et la contractualisation des heures supplémentaires. C'est une véritable forme d'Uberisation du travail.
- par l'éviction systématique des salariés usés par les conditions de travail (accident de travail, maladie professionnelle ou atteint d'une grave maladie) qui pour la majorité d'entre eux sont reconnus travailleurs handicapés.

Cela ne l'empêche pas d'évoquer sans cesse des difficultés de recrutement. Si le constat peut-être en partie partagé, la direction oublie surtout d'évoquer la politique de formation

professionnelle réduite à peau de chagrin. Elle fait même le choix de mettre en place des processus de sélection absurdes, mettant les agents en concurrence pour au final ne pas valider de financement. Ce parcours du combattant est générateur de découragement et ne peut prétendre répondre aux besoins. C'est pourquoi nous revendiquons la mise en œuvre d'un plan massif de formations et de recrutements.

Et au vue des conditions de travail désastreuses, les agents quittent le navire pour sauver leur peau. Entre 2015 et 2022, le nombre total de départ passe de 436 à 750, soit une augmentation de près de 60%...

### Nombre total des départs du CHU de Nantes:



Entre 2021 et 2022, les démissions ont connu une progression de 60% passant de 75 à 121; les mutations connaissent également une forte progression de plus de 50%; enfin les disponibilités passent de 179 à 238...



## RECORD ABSOLU DE LA MACRONIE EN MATIÈRE DE CHÔMAGE !

FÉLICITATIONS !  
VOUS N'ÊTES  
OFFICIELLEMENT  
PLUS DEMANDEUSE  
D'EMPLOI !

OH, MERCI !  
VOUS M'AVEZ TROUVÉ  
UN TRAVAIL ?

NON. VOUS  
ÊTES RADIÉE !



58 000 RADIATIONS EN NOVEMBRE 2022 !

Pourtant la demande de soins tant ambulatoires que conventionnels continue d'augmenter, celle-ci doit impérativement être compensée par une augmentation des emplois. Contrairement à ce que dit l'État français, il a les moyens financiers pour défendre une politique de création massive d'emplois fonctionnaires.

La lutte contre le chômage doit être une priorité, celle-ci doit être **construite** à **€** bours des politiques du gouvernement qui continue une politique impitoyable de destruction des droits chômages.

Rappelons que plus de citoyens au travail, c'est plus de salaire direct (donc plus de pouvoir d'achat) et plus de salaire indirect (donc plus de cotisations sociales) pour le financement de la protection sociale et des retraites.

## **ENSEMBLE ENGAGEONS NOUS À:**



**EXIGER L'AUGMENTATION DES EMPLOIS STATUTAIRES Y COMPRIS LA RÉ-INTERNALISATION DE TOUS LES EMPLOIS DÉJÀ EXTERNALISÉS**



**EXIGER LA MISE AU STAGE DE TOUS LES AGENTS CONTRACTUELS (POUR LES AGENTS QUI LE SOUHAITENT)**



**EXIGER UN RECLASSEMENT POUR TOUS LES AGENTS QUI EN ONT BESOIN.**



**EXIGER UNE POLITIQUE D'AUGMENTATION DES EFFECTIFS, SERVICE PAR SERVICE.**



**EXIGER UN PLAN DE RECRUTEMENT ET DE FORMATION À LA HAUTEUR DES BESOINS**



**EXIGER UNE POLITIQUE DE FORMATION À LA HAUTEUR DES BESOINS AVEC LES FINANCEMENTS ADÉQUATS.**



**EXIGER QUE CHAQUE AGENT PUISSE BÉNÉFICIER DE SON DROIT AU CPF\* (COMME IL L'ENTEND).**

## LES RETRAITES:

1945

C'est avec la création de la Sécurité sociale, par les ordonnances des 4 et 19 octobre 1945 mise en œuvre par Ambroise Croizat, qu'est véritablement né le système français de retraite.

1956

Création du minimum vieillesse octroyé sans condition de ressource.

1991

Publication du « Livre blanc » sur les retraites. Il ouvre un cycle de réformes visant à prendre en compte les conséquences du vieillissement. Et donne naissance à toute une série de contre-réformes.

1993

La Réforme Balladur : Pour les Salariés du privé c'est l'allongement progressif de la durée d'assurance requise de 150 trimestres à 160 trimestres et le changement du mode de calcul des pensions (la période de référence pour le calcul des retraites passe des 10 meilleures années de salaire aux 25 meilleures années).

1995

Le Plan Juppé : qui entend bien décliner aux salariées de la fonction publique les mesures imposées au privé. Malgré une direction de la CFDT qui soutient ouvertement le texte, les mobilisations et les trois semaines de grève des transports de décembre permettra le retrait de cette réforme.

1999

Création du fonds de réserve des retraites, créant une taxe sur les revenus du patrimoine et des placements il doit assurer la pérennité du régime par répartition.

2000

Création du Conseil d'Orientation des Retraites : qui a pour missions d'assurer le suivi des retraites et d'éclairer l'action publique par son expertise et ses propositions...

2003

Réforme Fillon : l'allongement de la durée de cotisation à 41 ans (164 trimestres) ; l'alignement de la durée de cotisation du public sur celle du privé ; l'instauration d'un système de surcote pour encourager le report de la date de départ à la retraite ; la création de nouveaux produits d'épargne retraite par capitalisation (Perp, Perco, PERE) ; la mise en place de rendez-vous réguliers tous les 4 ans pour décider de l'évolution future du système en fonction de l'accroissement de l'espérance de vie ; la création de la Retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP). Réforme soutenu par la CFDT et la CFE-CGC.


**Syndicat CGT CHU de Nantes**
**RAPPORT D'ORIENTATION**
**2007**

Réforme des régimes spéciaux : la plupart des régimes spéciaux s'alignent progressivement sur le régime de la fonction publique (Mécanisme de surcote/ décote instauré ; revalorisation des pensions indexées sur les prix et non plus sur les salaires.)

**2010**

Réforme Woerth : allongement progressif de la durée d'assurance et recul de l'âge de départ à 62 ans; report à l'âge de 67 ans de l'âge automatique de la retraite à taux plein; restrictions sur les conditions d'accès au dispositif carrière longue.

**2014**

Réforme Touraine : instauration d'un pseudo compte pénibilité permettant de partir plus tôt à la retraite ; allongement progressif de la durée d'assurance à 172 trimestres.

**2019**

Fusion des caisses de retraites complémentaires des salariés du privé AGRIC et ARRCO avec introduction d'un système unique de points (faisant suite Accord National Interprofessionnel signé par le Medef, La CGPME, L'UPA, La CFDT, La CFE-CGC, La CFTC et FO)

**2020**

Réforme Delevoye : Présentée comme exclusivement systémique, elle souhaite instaurer un régime « universel » remplaçant les différents régimes généraux (salarié.e.s du privé ; salarié.e.s agricoles ; indépendant.e.s, artisans et commerçant.e.s) et les différents régimes spéciaux (régimes de la fonction publique, EDF, GDF etc...) existants, par la mise en place d'un système à points. La valeur du point pourra être à géométrie variable selon les conjonctures économiques et l'espérance de vie. En réalité elle est aussi et surtout paramétrique par la volonté d'instaurer un départ avec le taux plein à 64 ans (dit âge pivot) et la nécessité que la part des richesses allouée aux retraites ne dépasse pas 14% du PIB. Malgré l'absence d'unité des centrales syndicales, la CFDT étant, une fois de plus, favorable à tout ou partie de ce nouveau système, la longue mobilisation de l'ensemble des salarié.e.s du pays, a contraint le gouvernement à utiliser le 49.3 le 29 février 2020. Si la crise pandémique a finalement eu raison de cette réforme, le nouveau Premier Ministre Jean Castex a annoncé, à plusieurs occasions, l'intention du gouvernement de la maintenir en introduisant « une nouvelle méthode »...



# Syndicat CGT CHU de Nantes

## RAPPORT D'ORIENTATION

# 2023

Après des mois de mobilisations historiques, le 1er septembre 2023, la réforme des retraites est entrée en vigueur :

- Tout le monde prend deux ans « fermes »  recul de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite de 62 à 64 ans pour l'ensemble des salarié·es du public ou du privé (recul qui serait atteint par une augmentation d'un trimestre par an à partir de la génération née en 1961 pour atteindre 64 ans pour celle née en 1968) ;
- Les travailleur·ses en « carrière longue » qui avaient cotisé cinq trimestres avant 20 ans et qui peuvent partir aujourd'hui à 60 ans devront désormais travailler deux ans de plus avant de partir en retraite ;
- Les services actifs des fonctionnaires sont remis en cause, ils et elles devront travailler deux ans de plus ;
- Accélération du calendrier de la loi Touraine qui augmente le nombre de trimestres nécessaires pour la retraite. Avec la réforme de Borne, l'allongement à 172 trimestres de cotisation pour les personnes nées en 1973 et après serait appliqué à partir de la génération née en 1965 ;
- Suppression des régimes les plus protecteurs, les régimes pionniers dits « spéciaux » : fin de leur statut et de la compensation de la pénibilité avec les départs anticipés.

L'entrée en vigueur de la réforme des retraites n'entame pas la détermination de la CGT. La retraite doit garantir le maintien du niveau de vie et non pas devenir un simple filet de sécurité, un socle minimum, comme le voudrait le patronat. Nous réclamons le maintien et le renforcement d'un système par répartition fonctionnant à prestations définies avec un départ à la retraite à 60 ans à un taux de remplacement de 75% du meilleur salaire.

### ***ENSEMBLE ENGAGEONS NOUS À:***



**EXIGER LA RETRAITE À 60 ANS AVEC UN DÉPART ANTICIPÉ POUR LA RECONNAISSANCE COLLECTIVE DES TRAVAUX PÉNIBLES (DÉPART À 55 ANS POUR LES AGENTS EXPOSÉS), DANS TOUS LES CAS PAS DE PENSION INFÉRIEURE AU SMIC CGT (2000 €).**



**LUTTER CONTRE TOUT SYSTÈME DE RETRAITE PAR POINTS ET POUR LA DÉFENSE DE LA CNRACL, DE LA CATÉGORIE ACTIVE ET DU CALCUL DE LA PENSION SUR LES 6 DERNIERS MOIS.**



**EXIGER LE REFINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE ET RÉFORMER LA FISCALITÉ.**



## **SYNDICALISATION ET RENFORCEMENT**

Plus que jamais, le renforcement de notre syndicat et de toute la Confédération doit être une priorité de chaque jour. C'est le meilleur moyen pour assurer notre indépendance (liée au financement de la CGT par la cotisation mensuelle) et donc d'assurer la bataille des idées nécessaire à la démocratie et aux progrès sociaux.

En local, il faut continuer d'améliorer la communication avec tous les supports (tracts, journaux, site internet, messageries individuelles, réseaux sociaux...) mais aussi et surtout débattre, expliquer, convaincre dans les services et partout où l'on peut s'exprimer (instances, AG, presse...). Cette communication doit permettre de mieux faire connaître notre activité, nos revendications afin que chacun puisse se forger une opinion indépendante des grands lobbyings financiers.

Programmer un passage de nuit, au moins une fois par semestre, dans tous les services permettrait de toucher l'ensemble du personnel.



Au cours de ce dernier mandat la CGT du CHU de Nantes a réussi à rester aux alentours des 700 syndiqué.e.s. Cette victoire, n'est qu'un point d'étape. En touchant de nouvelles caté-

gories autrefois plus réfractaires à la CGT, nous devons nous fixer un objectif plus ambitieux ! Pour ce faire développons une journée par an dédiée à la syndicalisation par site.

### **Formation :**

Un effort tout particulier est porté sur les Formations Syndicales de Départ afin que les nouveaux camarades connaissent mieux notre organisation, l'histoire du syndicalisme, la place et le rôle de la CGT dans le paysage socio-économique actuel.

Les formations ouvertes à l'ensemble du personnel sur les thèmes particuliers sont un succès, souvent un moyen de syndicalisation et de faire passer nos idées. Elles contribuent au renouvellement de l'image de la CGT, et sont donc à maintenir. Toutes ces connaissances renforcent chez les participant.e.s une culture malheureusement absente dans beaucoup de foyers et d'écoles.

Cette mandature sera l'occasion de développer cette activité :

- D'une part par la mise en place de ces formations pour de nouveaux publics dans l'optique de permettre l'implantation CGT dans les établissements en lien avec la CSD et la coordination régionale.
- D'autre part par la mise en place de deux séances de formation juridique à thème, ouvertes à nos syndiqué.e.s. Ces formations seront réalisées par le cabinet d'avocat ANTIGONE.



Cette dernière mandature a aussi été l'occasion d'asseoir un peu plus nos moyens de communication, ils ont tous leur importance et se complètent :

- Tracts : diffusés dans les services, auprès des usagers dès que nécessaire.
- Journaux : une fois par semestre et si besoin sur des thématiques spécifiques.
- Site internet : réactualisé au jour le jour.
- Messageries individuelles : bulletins d'information.
- Réseaux sociaux : la diffusion des informations sur les réseaux sociaux (facebook, twitter et Instagram...) permet d'élargir la diffusion des informations aux usagers, aux camarades CGT...
- La réponse aux différentes sollicitations de la presse locale ou nationale

Une réflexion sur l'usage et l'alimentation de ces différents moyens de communication devra être mise en œuvre sur la prochaine mandature afin d'assurer sa pérennisation et la collégialité de la gestion. Ces projets nécessitent plus de travail en commun.

L'action de militants dans diverses structures

départementales de la CGT et auprès des salarié.e.s dans plusieurs établissements a prouvé l'importance de la présence de notre syndicat dans le département et la région. Prenons notre part au sein des différentes instances de la CGT (CSD, Coordination Régionale, CNF, UD, UL...) afin de permettre la convergence des revendications et des luttes.

Le Syndicat CGT du CHU de Nantes étant le plus gros syndicat Santé du département, nous devons être en capacité de renforcer l'action CGT sur le département. Mais ce travail en lien avec la coordination syndicale départementale CGT, les unions locales ou l'union départementale, ne pourra se faire au détriment de l'activité syndicale du CHU.

Enfin, La section Retraités avait rencontré, depuis sa création en 2015, des difficultés de fonctionnement liées à la participation. Elle s'est améliorée depuis 2022 car les réunions ont été plus régulières. Nous invitons donc les futur.e.s retraité.e.s à venir rejoindre cette section afin de renforcer les rangs pour défendre au mieux les intérêts de nos camarades retraité.e.s.

### **ENSEMBLE ENGAGEONS NOUS À:**



**ORGANISER UNE JOURNÉE DE SYNDICALISATION PAR SITE AU MOINS UNE FOIS PAR AN.**



**PROGRAMMER UN PASSADE DE NUIT, AU MOINS UN PAR SEMESTRE, DANS TOUS LES SERVICES**



**RÉUNIR LE BUREAU EXÉCUTIF AU MINIMUM UNE FOIS PAR MOIS.**

**PARTICIPER RÉGULIÈREMENT À LA CE DE L'UNION LOCALE D'ANCENIS ET DU CHEL**



## LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES



### L'enjeu national:

Gagner les élections professionnelles n'a d'importance que par l'influence qu'elle nous donne pour peser dans le rapport de force. Nous devons donc être particulièrement vigilants aux échéances électorales.

Nationalement la CGT n'est plus la première organisation syndicale, elle a dû céder sa place dans le secteur privé (faute de présenter des listes dans toutes les entreprises), mais reste première organisation dans le secteur public. La baisse constante de la participation aux différentes élections professionnelles est en partie responsable de ce revers. Maintenir une organisation réformatrice comme la CFDT en première position permet aux gouvernements libéraux d'avoir une vraie courroie de trans-

mission pour vendre leurs pires réformes. Cela rend plus difficile au syndicalisme de transformation sociale de s'exprimer ainsi que d'obtenir de nouveaux **conquis sociaux** aux. Dans ces conditions il faut tout faire pour redonner de la légitimité à ces élections, expliquer inlassablement leur utilité.

Le cycle de représentativité 2021-2024 rentre dans sa dernière année, de nombreuses élections professionnelles doivent avoir lieu dans les mois à venir. Partout où c'est possible soutenons les camarades pour faire voter CGT.

### L'enjeu local :

Nous avons réussi à conserver notre première place au CHU de Nantes. Notre but est toujours le même, pas pour la « gloire » d'être sur la plus haute marche, mais bien pour gagner



## LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES

plus d'heures de délégation. Plus de temps, nous permettra d'être au plus près des revendications des salarié.e.s, de mieux diffuser nos idées, d'engranger de nouvelles victoires.

En 2018, la direction, sur les directives du gouvernement, a imposé le vote électronique dans le but de faire baisser la participation et d'éroder la légitimité syndicale. Cela a en partie fonctionné, la participation est sans cesse en recul.

Les prochaines élections professionnelles qui auront normalement en 2026 se préparent dès maintenant avec la mise à jour des coordonnées de nos syndiqué.e.s, le programme de syndicalisation, etc...

Et nous devons durant ces 4 ans montrer un travail combatif dans les différentes instances (CSE, F3SCT, CAPL, CAPD, Conseils médicaux...).

La direction veut donner de moins en moins d'importance à ces instances. La suppression des CHSCT est une véritable catastrophe. Mais nous ne lâcherons rien pour que le F3SCT et les autres instances puissent prendre de plus en plus d'importance...

Au final, pour réussir les élections professionnelles, il faut mobiliser un maximum de syndiqué.e.s, pour faire progresser la participation au vote et faire voter CGT !

vous êtes la cgt ?  
**ON EST LA CGT!**

### **ENSEMBLE ENGAGEONS NOUS À:**



**DÉPOSER DES LISTES CGT POUR TOUTES LES CATÉGORIES, ET AINSI PERMETTRE À TOUTES LES ÉLECTRICES ET À TOUS LES ÉLECTEURS DE VOTER POUR LA CGT.**



**AVOIR UNE ATTENTION PARTICULIÈRE POUR LES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES, DE MANIÈRE À DÉFENDRE LES DROITS DES CONTRACTUEL.LE.S ET AU F3SCT POUR DÉFENDRE LES CONDITIONS DE TRAVAIL DIFFICILES (RISQUES PSYCHO-SOCIAUX, TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES...)**



**RECONQUÉRIR LES PRÉROGATIVES DU CHSCT**



**METTRE EN PLACE DES FORMATIONS ET DES RÉUNIONS D'ÉCHANGES POUR FORMER ET ACCOMPAGNER NOS FUTUR.E.S ÉLU.E.S, TOUT AU LONG DE LEUR MANDAT.**



## CONCLUSION :

Selon que l'on soit optimiste ou pessimiste, la situation peut sembler très ou peu favorable à notre action syndicale. Après plus de deux décennies d'austérité, l'hôpital public et les salariés de la fonction publique hospitalière sont à bout de souffle. La crise covid-19 a mis en lumière auprès du grand public toutes les problématiques. Les mesures salariales du Ségur sont insuffisantes. Beaucoup de professionnel.le.s revendiquent une augmentation des recrutements de personnels et des investissements (infrastructures, lits, imageries, etc...).

Notre devoir est donc bien d'être davantage à l'offensive, Construire le 100% Sécu, Construire une agence publique du médicament, Rétablir notre Système de Santé, Diminuer l'intensité de travail et Obtenir la semaine de 32 heures. Ce sont des objectifs réalistes !! Alors ne baissons pas les bras et luttons contre le sentiment de résignation trop souvent entendu...

A travers nos orientations nous sommes armé.e.s, pour partager nos valeurs, mener les batailles et ouvrir les perspectives d'un meilleur indispensable à tous et d'une société plus juste, au service du développement durable, de l'épanouissement humain et de la santé de toutes et de tous.

Le chemin peut sembler encore bien long pour obtenir une réelle égalité des chances et des moyens, mais nous, syndiqué.e.s et militant.e.s CGT sommes là et collectivement nous agissons et continuerons à nous battre ensemble !



Nantes, le Mardi 28 septembre 2023.

**UN AUTRE REGARD S'IMPOSE**



 **[facebook.com/cgtchunantes](https://facebook.com/cgtchunantes)**

 **[instagram.com/cgt\\_chu\\_nantes](https://instagram.com/cgt_chu_nantes)**

 **[@CgtChuNantes](https://twitter.com/CgtChuNantes)**

 **[cgt-chu-nantes.org](mailto:cgt-chu-nantes.org)**

 **[com@cgt-chu-nantes.org](mailto:com@cgt-chu-nantes.org)**

---

**Rapport d'activité soumis aux congrésistes,  
validé lors de la commission exécutive du mardi 12 septembre 2023.**

---

**Siège social: Hotel dieu, 3 rue Gaston Veil - 44093 Nantes Cedex 1  
Hotel Dieu: 02 40 08 45 21 - Hôpital Laënnec: 02 40 16 59 48 - Hôpital saint-Jacques: 02 40 84 65 71**