Xème Congrès du Syndicat CGT du CHU de Nantes

Rapport d'orientation

3 et 4 Juin

la cgt

Sommaire:

Page 3: Introduction.

Page 4 : L'île de Nantes, la sauvegarde de l'hôpital public.

Page 6: La sauvegarde de la Sécurité Sociale.

Page 8: Amélioration des conditions de travail.

Page 10: Emplois, Salaires, Retraites.

Page 15: Syndicalisation et renforcement.

Page 17: Elections professionnelles décembre 2022.

Page 19: Conclusion.

CGT CHU NANTES

Xème Congrès du Syndicat CGT du CHU de Nantes Rapport d'Orientation

Le jeudi 3 et le vendredi 4 juin 2021 - Hôpital Laënnec

Introduction:

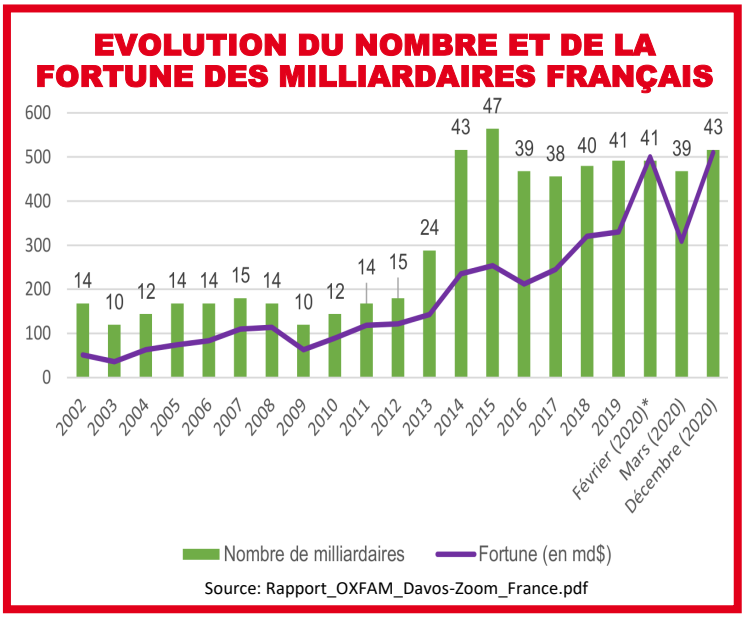
Ce document est un document de travail, il pose les axes revendicatifs de notre syndicat de juin 2021 à mai 2023.

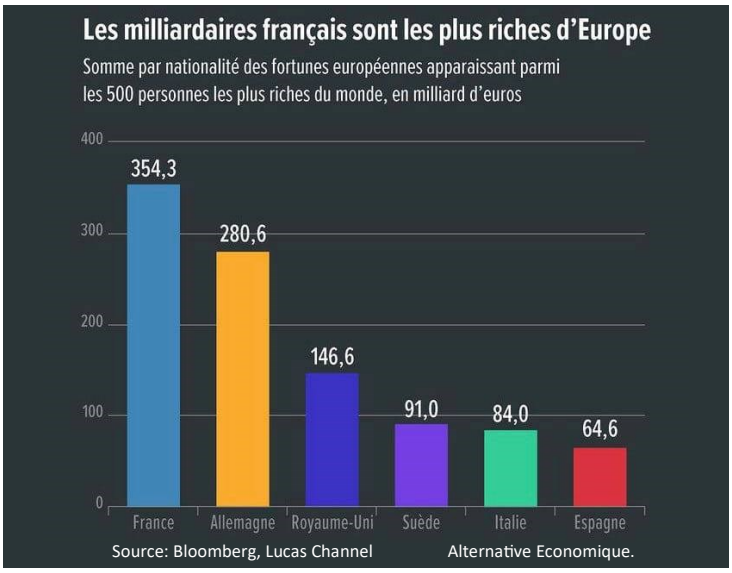
L'ordre de priorité établi n'est à voir que sous un aspect pratique, l'ensemble des orientations retenues ayant une importance équivalente, c'est pourquoi nous avons fait le choix de les décliner par module.

Malgré une crise sanitaire qui a davantage mis en lumière les défaillances de notre système démocratique et social, les politiques d'austérité demeurent et s'accentuent. Elles ont appauvri et 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 des Burns out, nombreux suicides liés au travail…).

Et dans le même temps, elles contribuent à alimenter la gabegie des 1% des plus riches qui détiennent plus de 46% des richesses mondiales. Depuis le pic de la crise, les milliardaires français-e-s ont bénéficié d'une reprise exceptionnelle puisqu'ils ont gagné 175 milliards d'euros entre mars et décembre 2020, dépassant ainsi leur niveau de richesse d'avant la crise.

C'est la 3ème plus forte progression, après les Etats-Unis et la Chine. 175 milliards d'euros, c'est l'équivalent de deux fois le budget de l'hôpital public .





Devant l'ampleur des désastres à venir et leur entêtement néo-libéral, nous devons plus que jamais construire l'unité des salarié.e.s comme nous avons su le faire lors du premier semestre 2020 autour des revendications permettant à tout un chacun 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 être les fils rouges de nos actions pour plus de libertés, d'égalités, de justice sociale et environnementale. Défendons toujours notre syndicalisme comme force de transformation sociale.

Remarques et Annotations:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

L'ÎLE DE NANTES LA SAUVEGARDE DE L'HÔPITAL PUBLIC:

Le regroupement sur l'Ile de Nantes (IDN) de toutes les activités de soin, hors Psychiatrie, Médecine Physique Réadaptation et Gériatrie, est un axe de travail prioritaire depuis plusieurs mandats. Même si nous n'avons pas encore été en capacité de faire échouer ce projet, nous continuons de le dénoncer comme l'exemple typique des politiques d'austérité et autoritaires qui détériorent l'accès aux soins des citoyens. En 2020, avec le collectif Stop Transfert au CHU de Nantes, nous avons lancé une pétition afin d'exiger un moratoire et nous restons mobilisés afin d'alerter la population sur les dangers et les conséquences désastreuses de ce projet. Johanna Rolland et les élus LREM sont de plus en plus isolés car pour beaucoup, dans ce contexte de crise sanitaire, il est impensable de diminuer l'offre de soins.

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 (suppression de 304 lits : 73 lits déjà supprimés, 231 lits à venir sans compter les 90 lits supprimés en gériatrie). Les répercussions sur l'offre de 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, c'est la réduction de la masse salariale (suppression de 400 postes en plus des 267 ETP de fonctionnaires et CDI déjà supprimés), moins de lits c'est surtout moins d'emplois ! Pour cela, la Direction du CHU tire sur tous les leviers : suppressions de postes, diminution de l'emploi statutaire, explosion de la précarité, accélération des départs en retraite par invalidité, 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 devrons supporter, liés à la localisation sur l'ile de Nantes (conditions d'accès, sols alluvionnaires…) et l'impossibilité technique d'agrandir le CHU, ne recevront certainement pas de réponses satisfaisantes.

Remarques et Annotations:

……
……
……
……
……
……
……
……
……

Un financement mal assuré :

Le projet retenu par la direction du CHU et la Mairie de Nantes prévoit un budget d'environ 1 milliard pour le seul hôpital. Ce coût estimé en 2009 sera, nous le savons bien, largement supérieur. Impossible de connaitre 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, etc…).

Le financement alloué par l'état est un des plus famé-liques 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.

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 (chiffre qui a doublé en 10 ans !). L'année 2019 a été l'année de tous les records : 3,8 millions d'euros d'excédent comptable, 6,8 millions d'euros de capacité d'Auto Financement, une marge brute de près de 71 millions. Mais à quel prix pour le personnel qui est épuisé…

La faisabilité et la soutenabilité financière sont aussi remises en compte par la Chambre Régionale des comptes, à cause du poids de l'endettement du CHU qui continuera d'imposer des restrictions budgétaires.

Au final c'est donc le financement basé sur l'emprunt qui sera gonflé. Effectué aux conditions du marché, qui va payer les intérêts ? Est-il normal que l'argent de la sécurité sociale, celui de nos cotisations, nourrisse les dividendes des banquiers ?

Remarques et Annotations:

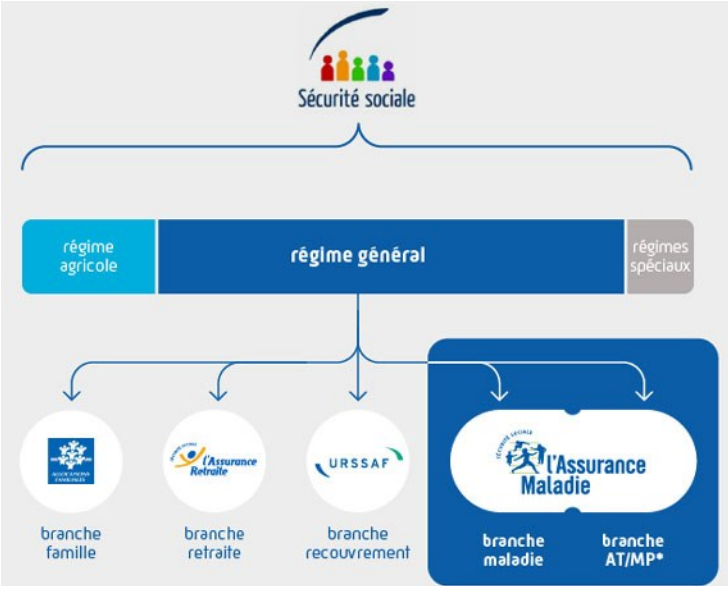
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……

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 et un débat public.
- Exiger un financement entièrement public.
- Exiger l'arrêt de toutes les mesures d'austérité.

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. 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).



En clair, elle a pour mission de protéger les Français contre tous les risques de la vie, en les accompagnant à chaque étape de leur existence. Elle repose sur un principe de solidarité, chacun participant à son financement selon ses moyens et elle a vocation à couvrir l'ensemble des risques pour la quasi-totalité de la population.

Le **financement** de **la sécurité sociale** est principalement assuré par des cotisations **sociales** versées à Urssaf. Ces cotisations sont composées d'une part salariale et d'une part patronale. Au gré des innombrables politiques de création d'emplois par les exonérations de cotisations sociales et de création de niches fiscales, qui se sont, malgré leur nombre, avérées toujours plus inefficaces, nous devons constater qu'entre 1990 et 2018, les ressources tirées des cotisations **sociales** sont passées de 70,8 % à seulement 54 %. Le budget de la Sécu c'est ainsi 25% du PIB Français et plus de 135% du budget de l'état. Dès lors, il est facile de comprendre qu'une telle manne génère des envies irrépressibles du côté du capital.

Remarques et Annotations:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Pour 2019 c'est plus de 52 milliards d'euros non perçus sur un budget annuel de près de 470 milliards d'euros. Soit 11% de recette manquante chaque année pour financer nos retraites, notre système de santé, nos hôpitaux, etc… Facile dans ces conditions d'agiter l'épouvantail de la dette et de créer de nouvelles ponctions prétendument sociales sur nos bulletins de salaire CSG, CRDS initiée par Michel ROCARD modèle émérite d'Emmanuel MACRON. Ces levées d'impôts n'ont de social que le nom et contribuent à transférer le financement de la Sécurité Sociale des entre-prises vers les ménages. Alors que dans le même temps les grandes entreprises du CAC40 se voient années après années défiscalisées de plusieurs dizaines de milliards… Petit à petit notre sécurité sociale est transformée au bénéfice du capital et au détriment des usagers. Les régimes de retraites initialement sur un modèle par répartition mutent vers un système dans lequel chacun devra se constituer un fond d'épargne appuyé sur le système boursier et risquant, à chaque revers, la faillite. Les mutuelles qui soutiennent de plus en plus la maladie ne tarderont pas à se transformer en assurances de santé, creusant encore les inégalités 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. En effet en 2019, les frais de gestion des assurances maladies complémentaires qui remboursent 1/5ème des dépenses ont dépassé ceux de l'Assurance maladie.

Remarques et Annotations:

……

……

……

……

……

……

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 seules 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 lors de la parution du « Procès de l'Hôpital Public ».**

Amélioration des conditions de travail

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.

Les mesures prises en 2008 avaient pour « alibi » le trou financier de 33 millions d'euros. Cela n'est plus d'actualité puisque l'établissement est officiellement excédentaire depuis début 2011, avec pour 2019 un excédant comptable de 3,8 millions d'euros. Ce n'est pas pour autant que les politiques de restrictions budgétaires sont en régression, bien au contraire : leur nouvel alibi est l'autofinancement du projet de l'île de Nantes (augmentation de la capacité d'autofinancement par des provisions à hauteur de 6,8 millions d'euros pour l'année 2019, redressement de la marge brute…).

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 charge de travail s'est alourdie par l'usage des techniques managériales, comme le Lean management (organisation du travail qui vise à améliorer les performances d'une entreprise, et plus particulièrement la qualité et la rentabilité de sa production), importées de l'industrie. Il en résulte des conflits de valeurs face à des injonctions contradictoires. Les contenus professionnels évoluent de plus en plus vers une déshumanisation de l'hôpital. La perte du sens du travail est devenue notre quotidien, en témoigne l'augmentation des syndromes d'épuisement professionnel, d'effondrement psychique, de dépression, de démissions, d'addictions… Une place particulière est aujourd'hui réservée aux personnel.le.s contractuel.le.s qui sont maintenant considéré.e.s comme corvéables à merci.

En réaction, le discours managérial évolue : après les politiques de bientraitance nous avons le droit aux nouvelles notions de qualité de vie au travail (dit QVT) et de risque psycho-sociaux (dit RPS) plus on en parle moins on s'en occupe. Belle fumisterie, créer des commissions dénudées de tout pouvoir, pour occuper les organisations syndicales réformistes, ne réglera aucun problème, plus encore, en générera de nouveaux. Nous avons donc la responsabilité collective de rappeler les obligations de prise en charge de toutes les situations dangereuses (tant physiques que psychologiques) qui incombent à la responsabilité du chef d'établissement.

Remarques et Annotations:

……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……

CGT CHU NANTES

Xème Congrès du Syndicat CGT du CHU de Nantes Rapport d'Orientation

Le jeudi 3 et le vendredi 4 juin 2021 - Hôpital Laënnec

Malgré les belles promesses, la crise sanitaire « Covid-19 » n'a en réalité fait qu'accélérer 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. Un an après 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, c'est fait dans de mauvaises conditions, il est aujourd'hui encadré 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 apparait 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 au 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 aux contractuel.le.s 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.**
- **Exiger la fin de l'auto-remplacement 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.**

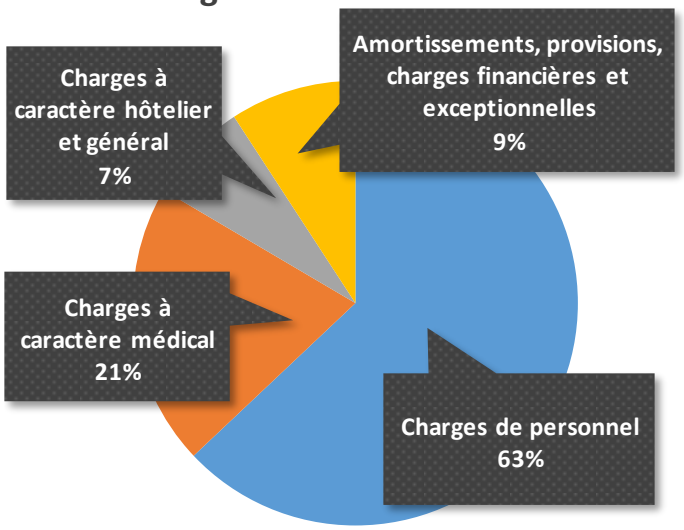
SALAIRES; EMPLOI; RETRAITES:

Triptyque historique de notre organisation syndicale, il est plus que jamais d'actualité de faire vivre nos revendications, et de les replacer au cœur de nos actions quotidiennes.

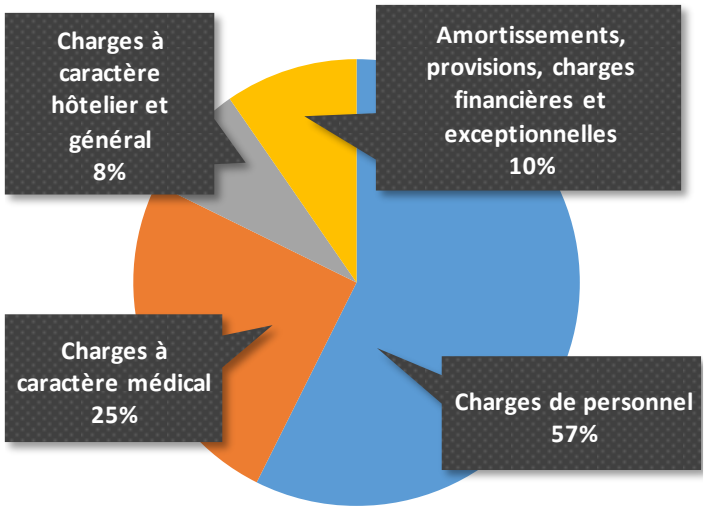
Les Salaires:

Entre 2008 et 2019, la part de dépense de personnel dans le budget du CHU de Nantes a baissé de presque 6 points (Correspondant à plus de 200 Millions d'économies).

2008: Charges d'exploitation - Budget H - CHU de Nantes



2019: Charges d'exploitation - Budget H - CHU de Nantes



Ce n'est pas la mise en œuvre des Parcours Professionnel Carrières et Rémunérations (PPCR) qui auront rattrapé ce retard. Le rallongement des carrières, la fin des bonifications sur échelons, la congélation du 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 Ségur. 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.

Obtenir de meilleurs salaires, passe par une réévaluation du smic à hauteur de 1800 € brut, mais également une nouvelle hiérarchie salariale de début de carrière. Nous revendiquons 1,6 fois le smic pour un BTS-DUT, 1,8 pour une licence, 2 pour un niveau master et 2,3 pour un doctorat. La bataille salariale doit obligatoirement passer par l'égalité de rémunération en retenant la plus haute entre les femmes et les hommes et par une revalorisation de toutes les carrières de la fonction publique hospitalière.

Remarques et Annotations:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

L'emploi

La direction de l'hôpital à 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'enorgueillie 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. 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.

Remarques et Annotations:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

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. Et elle fait 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.

Pourtant la demande de soins tant ambulatoire que conventionnel 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, 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.

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.

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 privée 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 »…

L'objectif de passer à la trappe plus de 70 ans de luttes sociales reste donc bien présent, en témoigne les communications de Bercy concernant l'accroissement des dettes et la nécessité absolue de les rembourser. Cela ne fait que renforcer notre opposition. La création d'un régime à points a pour but d'individualiser les pensions et de faire taire toutes démarches revendicatives et collectives. C'est une porte d'entrée pour détruire le système des retraites par répartition, et mettre fin au principe de solidarité collective. Derrière la question des retraites, c'est bien la volonté des libéraux de détruire notre système de protection sociale...

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. Rappelons inlassablement que nos régimes par répartitions sont financés par des cotisations salariales, ils ne peuvent pas faire faillite contrairement aux fonds de pensions. La prise en compte de la pénibilité de nos métiers doit faire partie de nos combats, plusieurs catégories de personnel doivent ainsi (ré)-intégrer la catégorie active.

Remarques et Annotations:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Ensemble engageons nous à:

Les salaires:

- Exiger la revalorisation du point d'indice et le rattrapage de la perte dus 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 1800€ brut mensuels.
- Exiger la revalorisation immédiate des salaires de tous les contractuel.le.s.
- Exiger la création d'un réel 13ème mois non indexé sur le présentéisme et le mérite.
- Exiger un déroulement de carrière linéaire.

L'emploi:

- Exiger l'augmentation des emplois statutaires y compris la réinternalisation de tous les emplois déjà externalisés
- Exiger la mise au stage de tous les agents contractuels.
- 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 à CPF* (comme il l'entend).

Les retraites:

- 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(1 800 €).
- 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.

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

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 (bulletin de salaire, statuts, congés maladie, formation syndicale de départ…) 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 désormais 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 d'ouvrir des sections dans les établissements de Santé sans implantation CGT. Cela permettrait de favoriser l'émergence de nouveaux syndicats. Pour permettre cela une modification de nos statuts vous est proposée.
- D'autre part par la mise en place de deux à trois séances de formation juridiques à thème, ouverte à nos syndiqués. Ces formations seront réalisées par le cabinet d'avocat Maitre Pierre LEFEVRE et Maitre Aurélia DIVERSAY.

Remarques et Annotations:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Communication :

Cette dernière mandature a aussi était l'occasion d'assoir 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…) 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. Le Bureau exécutif apparaît comme le bon outil pour répondre à ces enjeux, il doit prendre une part plus importante dans le fonctionnement de notre syndicat.

La section retraités

La section « retraités » créée depuis 2015 a rencontré des difficultés de fonctionnement liées à la participation. La prochaine mandature doit être l'occasion de relancer l'activité, 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.

Positionnement dans la CGT

L'action de militants dans diverses structures départementales de la CGT et auprès des salarié.e.s dans plusieurs établissements a prouvé depuis des années l'importance de la présence de notre syndicat dans le département et la région. Prenons notre part au sein des différences instances de la CGT (CSD, Coordination Régionale, Commission Nationale Fédérale, Collectif CHU, Union Départementale, Unions Locales…) 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, notamment dans un contexte de réduction de la représentativité et du temps syndicale.

Ensemble engageons nous à:

- **Organiser une journée de syndicalisation par site au moins une fois par an.**
- **Réunir le Bureau exécutif au minimum deux fois par mois.**
- **Participer régulièrement à la CE de l'Union locale d'Ancenis.**

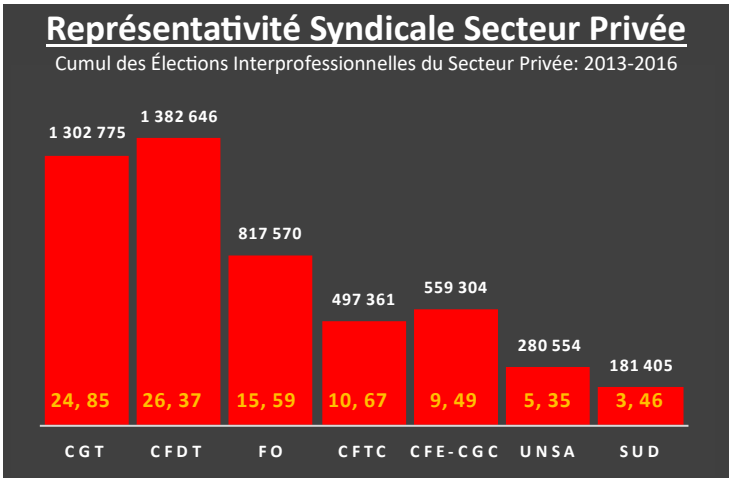
Elections Professionnelles Décembre 2022

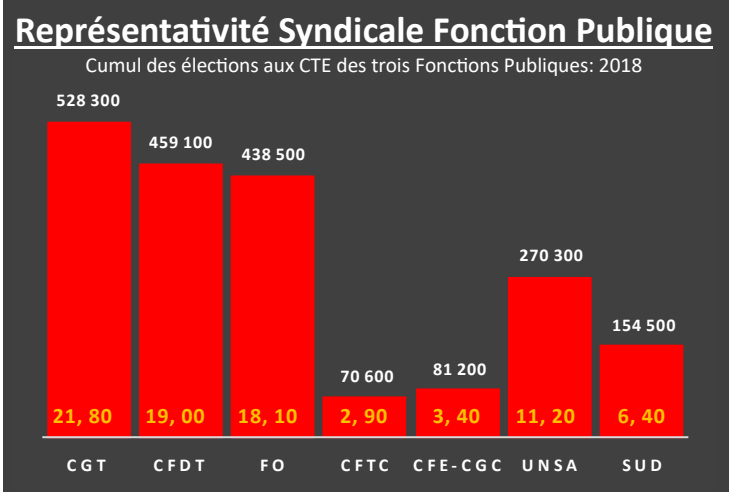
L'enjeu national

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 prochaines 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 de 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 réformiste comme la CFDT en première position permet aux gouvernements libéraux d'avoir une vraie courroie de transmission 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. Dans ces conditions il faut tout faire pour redonner de la légitimité à ces élections, expliquer inlassablement leur utilité.

Le contexte politique de ces élections sera plus que jamais important, intervenant après les élections présidentielles et législatives, il conviendra de mobiliser toute les forces pour défendre et reconquérir notre modèle de service public. Ces élections verront également la fusion des instances CTE et CHSCT en un unique Comité Social et Economique (CSE). Cette recomposition va restreindre un peu plus les espaces démocratiques, et le nombre de représentant.e.s dans le but avoué de freiner l'exercice syndical en réduisant le nombre d'heures de fonctionnement.





Remarques et Annotations:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

L'enjeu local

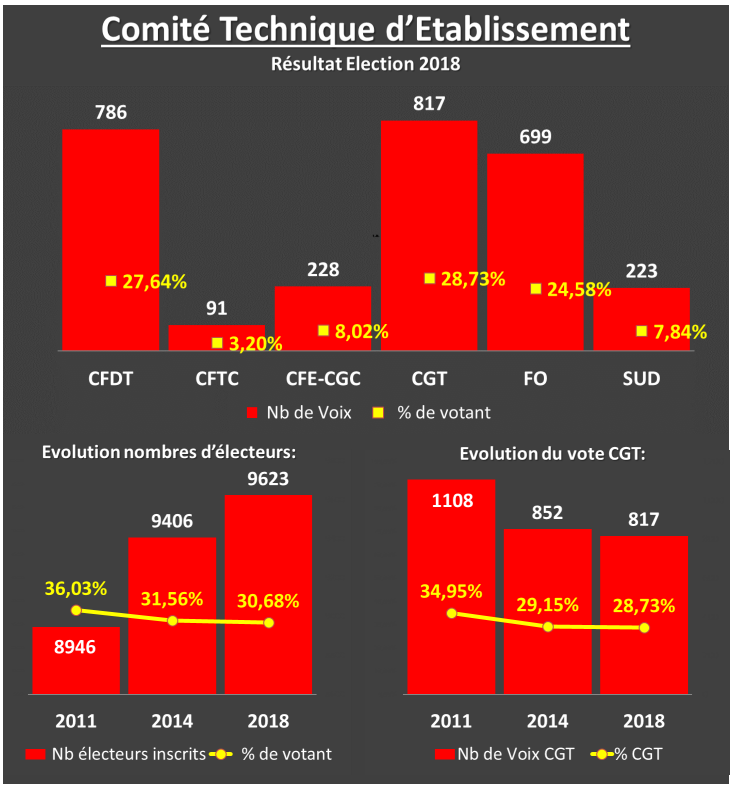
Garder la première place au CHU de Nantes ne va pas forcément être aisé, notre but est toujours le même, pas pour la « gloire » d'être sur la plus haute marche, mais bien pour gagner plus d'heures de délégation. Plus de temps, nous permettra d'être au plus près des revendications des salarié.e.s, de 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 a été particulièrement en recul sur les catégories « votant CGT », là où les catégories « de direction » maintenaient leur participation. La volonté de favoriser un syndicalisme d'accompagnement est donc très claire…

Montrons ensemble que, malgré tout, nous saurons dépasser cette tartufferie en allant chercher chaque voix, dans chaque établissement, dans chaque service et dans toutes les catégories. Nous devons impérativement gagner de nouveaux votants.

Pour cela un travail important concernera la confection des listes des candidatures. Ce travail, devra être engagé par la nouvelle commission exécutive dès septembre 2021, il devra permettre de renouveler, de féminiser et de rajeunir les instances, tout en maintenant les expertises acquises.

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 !



Remarques et Annotations:

……

……

……

……

……

……

……

……

……

……

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.**
- **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 deux décennies d'austérité, l'hôpital public et les salariés de la fonction publique hospitalière sont à bout de souffle. La crise covid-19 met en lumière auprès du grand public toutes les problématiques, plaçant le système de santé public parmi les enjeux prioritaires dans la prochaine campagne présidentielle. 66% des personnels de la fonction publique hospitalière jugent les mesures salariales du Ségur comme insuffisantes, 94% 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 agirons et continuerons à nous battre ensemble !

Nantes, le Mardi 13 avril 2021.

UN AUTRE REGARD S'IMPOSE

facebook.com/cgtchunantes

@CgtChuNantes

cgt-chu-nantes.org

com@cgt-chu-nantes.org

Rapport d'orientation validé lors de la commission exécutive du mardi 13 avril 2021.

- -

Siège social: Hotel dieu, 3 rue Gaston Veil - 44093 Nantes Cedex 1

Hotel Dieu: 02 40 08 45 21 - Hôptial Laënnec: 02 40 16 59 48 - Hôpital saint-Jacques: 02 40 84 65 71