



VENDREDI 07 NOVEMBRE 2025

Congrès CGT CHU RENNES





congrès CGT

Syndicat CGT CHU de Rennes

Poste 82460
Tél. 02 99 28 24 60
Port. 07 66 48 39 43

<http://cgt-chu-rennes35.e-monsite.com>
<https://www.facebook.com/CGTduCHURennes>

cgt@chu-rennes.fr



Introduction

Bilan d'activité

1. 2022
2. 2023
3. 2024
4. 2025



Document d'orientation et revendicatif

1. Le contexte politique, économique et social
2. Sécurité sociale et retraites
3. Point Santé
4. Les salaires
5. L'emploi
6. La formation
7. Le CGOS
8. La crèche
9. La privatisation rampante
10. Le projet immobilier du nouveau CHU de Rennes
11. La CGT face à la direction : quel rôle à jouer ?
12. Le soutien et l'accompagnement de la CGT
13. L'outil syndical à renforcer
 - ◆ Être offensif sur la syndicalisation
 - ◆ Former les syndiqués et militants
 - ◆ Les activités spécifiques
 - ◆ Le fonctionnement avec les unions CGT
 - ◆ La communication
14. Les élections professionnelles de décembre 2026

Conclusion

V E N D R E D I 0 7 N O V E M B R E 2 0 2 5



« **Moment
intense de
réflexion
et de vie
démocratique** »



Introduction

Cette année, la CGT fête ses 130 printemps, 130 ans d'évolution et de transformation de notre outil syndical.

Un congrès est un temps fondamental pour la démocratie syndicale et pour l'évolution d'un syndicat. Il s'agit, là, du moment du bilan de son activité et surtout de la mise en route des projets des prochaines années.

Notre congrès a lieu en pleine période de crise politique. Cette désorganisation institutionnelle entraîne une instabilité sociale qui se répercute sur nos conditions de travail toujours plus dégradées, l'augmentation du nombre de travailleur.euses pauvres et précaires, notamment à l'hôpital.

Ce jeu de chaises gouvernementales permet une offensive écrasante du capitalisme contre le droit à la santé pour toutes : augmentations des franchises des ALD, augmentation de jours de carence en cas d'arrêt de travail, diminution à 90 % de salaire au titre des IJ etc...

Lors du congrès de 2022, la réforme des retraites, le maintien des services publics, la transformation de la fonction publique étaient déjà nos revendications principales. En 2025, la lutte continue d'autant que cela s'ajoute à une inflation historique, à des cadeaux fiscaux aux grandes entreprises et premières fortunes de France.

Aujourd'hui, le patronat, accompagné de son associé fasciste, se joue des gouvernements successifs pour avancer ses pions contre les salarié.es, privé.es d'emploi, précaires etc... et fragmenter toujours plus la population.

Aujourd'hui, les gouvernements Macron sont responsables d'attaques violentes contre les travailleur.euses et utilisent l'écran de fumée de la fragilité institutionnelle pour nous diviser toujours plus.



Dans ce contexte, nous allons travailler à maintenir nos droits conquis et à acquérir de nouveaux. Par notre travail syndical, stoppons l'avancée du capitalisme dans nos hopitaux, grand ordonnateur des conditions de travail délabrées, des pertes de sens professionnelles.

Par ce congrès, nous allons construire nos revendications et en nous renforçant, imposer un rapport de force nécessaire à la défense des travailleur.euses.

Le contexte général



Bilan d'activité

*Ce rapport illustre différents points sur lesquels
notre syndicat s'est engagé, a sensibilisé
et mobilisé ces dernières années.*

Il n'aborde pas l'ensemble de notre activité.





Année 2022

Mobilisations interpro :

- ➔ 27 Janvier 2022 intersyndicale
**AUGMENTER LES SALAIRES, RETRAITES ET MINIMA SOCIAUX :
C'EST POSSIBLE, C'EST URGENT !**
- ➔ 17 Mars 2022 mobilisation
**MOBILISONS NOUS POUR LES SALAIRES, LES RETRAITES, L'EMPLOI
ET DE MEILLEURES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL**
- ➔ 29 Septembre 2022 intersyndicale
**JOURNEE NATIONALE DE GREVE INTERSYNDICALE POUR LE SALAIRE
ET LE POUVOIR D'ACHAT**
- ➔ 10 Novembre 2022 mobilisation
POUR L'AUGMENTATION DES SALAIRES ET DES PENSIONS

Mobilisations santé :

- ➔ 11 Janvier 2022
PARCOURS DRESS-CODE COUVERTURE DE SURVIE
préavis national de grève spécifique pour les manipulateurs pour le 15 mars 2022
- ➔ Février / Juin 2022
Les Aides-Soignant(e)s de réanimation du CHU de Rennes se
mobilisent pour la prime de soins critiques.
- ➔ 7 Juin 2022
SOIGNANT-SOIGNE : SOLIDARITE
ACCES A LA SANTE POUR TOUS, TOUT LE TEMPS
- ➔ 10 Juin 2022
MOBILISATION DES PSYCHOLOGUES
- ➔ 22 Septembre 2022
JOURNEE NATIONALE D'ACTION POUR LA SANTE
- ➔ 18 Octobre 2022
POUR LES SALAIRES LA REPONSE C'EST LA GREVE

Mobilisations locales :

- ➔ À partir du 18 Mai 2022
CONTRE LA SUPPRESSION DES POSTES DE AS, LA NUIT
Grève illimitée avec pétition Sabouraux
- ➔ À partir du 21 Avril 2022
PRIME DE SOINS CRITIQUE POUR TOUS
Préavis de grève illimitée des services de soins

Année 2022

➔ Depuis le 28 Juin 2022

SAMU-URGENCES : Médicaux et non médicaux en grève sur un nouveau préavis de grève

➔ Juillet 2022

Lactarium à l'Hôpital Sud en grève contre la suppression de postes en lien avec le bio-nettoyage privé

➔ À partir du 8 Septembre 2022

préavis de grève illimité pour le personnel de gériatrie (Hôtel Dieu, Tavraire et Gériatrie Aiguë bloc Hôpital Pontchaillou) pour du personnel supplémentaire et les conditions de travail et de prise en charge des personnes âgées

➔ 29 Novembre 2022

préavis de grève intersyndical de 14h à 16h pour l'ensemble du personnel du CHU de Rennes concernant un projet de répartition de la prime de service

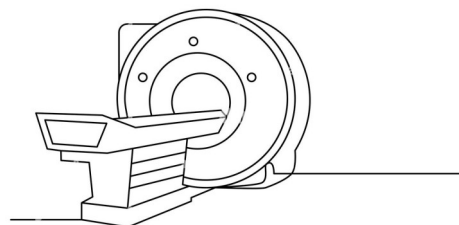
HIS (Heure d'Information syndicale)

➔ 31 Mars 2022

Assistants sociaux et des secrétaires du service social

➔ 11 Avril 2022

Manips radios



Intersyndicale :

➔ 28 Avril et 17 Mai 2022

Les services en restructuration : Belle-Île, Ouessant et Sabouraud ont témoigné des écueils de l'externalisation du bio-nettoyage et des destructions d'emplois d'AS.

les AS reclassées pour raison de santé ont fait part des attaques de la direction quant à leur statut.

➔ 19 Mai 2022

l'ensemble du personnel de l'Hôpital Sud, de 14h à 16h.

➔ 22 Septembre 2022

Pour tout le personnel contractuel - Pontchaillou

➔ 04 Octobre 2022

Pour tout le personnel contractuel - Hôpital Sud

➔ 25 Octobre 2022

Pour les catégories B en voie d'extinction - Hôpital Sud

➔ 27 Octobre 2022

Pour les catégories B en voie d'extinction - Pontchaillou

Droits d'alerte :

service urgence : 17 mars , 17 mai, 13 juin, 29 novembre et 07 décembre 2022

09 juin 2022

SAMU

03 novembre 2022

concernant l'état d'encombrement du quai de déchargement de la pharmacie de Pontchaillou

Cgt info : 13

Formations interne : 9

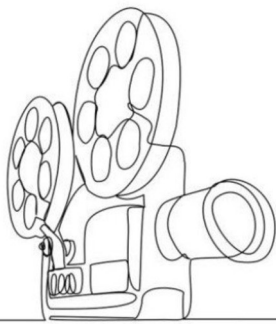
BH :2 ; retraite : 2 ; nouveaux syndiqués : 1 ; élection professionnelle : 1 ; Ségur et nouveautés sur les grades : 1 ; découverte de la CGT : 2

➔ 08 Décembre 2022

Elections professionnelles : CGT 2^{ème} organisation avec **532 voix** (21.95%)

Activités USD : formations retraite Fougères et Redon

➔ 08 Avril 2022 Journée avec les retraités syndiqués CGT CHU



COUP DE PROJECTEUR

2022



Grève des agents de nuit du service de neurologie générale du CHU de Rennes

Un préavis de grève pour les agents de nuit du service de neurologie générale Olivier Sabouraud du CHU de Rennes a été déposé par la CGT, celui-ci prendra effet à partir du mercredi 18 mai à 21h.

Les salariés dénoncent la suppression d'un poste d'aide-soignant de nuit dans ce service, en lien avec une restructuration.

C'est un service de 30 lits (+/- 2 lits hôpital en tension). Actuellement avec 2 infirmiers et 2 aides-soignants pour assurer les soins, les effectifs sont déjà très insuffisants.

Avec la suppression de ce poste d'aide-soignant, les conditions de travail vont se dégrader et cela aura un impact évident sur la prise en charge des patients. Cela aura aussi une incidence sur la vie professionnelle et personnelle des agents avec un risque psycho-social important, du fait de l'accentuation de la charge de travail.

Ce service accueille des patients atteints de pathologies neurologique lourdes : maladie de Parkinson, sclérose en plaques, épilepsie, démence, AVC, maladie de Charcot ...

Les salariés ont alerté depuis plusieurs semaines les usagers à travers les associations de patients qui les soutiennent ainsi qu'avec une pétition papier et en ligne signée par 9066 personnes à ce jour. (<https://www.change.org/p/contre-les-restructurations-au-chu-de-rennes>)

L'équipe a le sentiment d'un réel manque de considération par la Direction.

Les agents revendiquent de garder l'effectif actuel, afin de prendre en charge correctement les patients, ce qui est la base pour garder un sens à leur métier du soin.

**" Les salariés
dénoncent la
suppression d'un
poste d'aide
soignant de nuit "**





Année 2023

AG des syndiqués :

février et octobre

Rencontre des syndiqués retraités :

10 février, 17 avril

Cgt INFO : 15

Formations CHU :

vos droits la CGT vous informe : 1

Bh fiche de paie : 2

Formation pour les élus en CAP : 1

Retraite : 2

S'impliquer à la CGT : 2

Journées nationales interpro :

1^{er} mai

17 juin : marche des fiertés

13 octobre : Contre l'austérité

Retraite : journées de mobilisation : 19 et 31 janvier, 7 et 11 février, 28 mars, 7 et 8 mars, 6 juin,

HIS : 12 janvier PL, 20 janvier HD, 24 janvier HS, 31 janvier La tauvrais, 7 février CSD
Préavis de grève illimité à partir du 7 février pour les retraites

Journée nationale santé :

12 mai : IADE

10 juin : Psychologues

20 juin : Pour une santé de haut niveau pour tous

Préavis de grève locale :

Lactarium illimitée à partir du 12 janvier avec pétition personnel du lactarium an danger

Néonatalogie CGT/FO illimité à partir du 03/04 pour attribution de la prime plus NBI

Grève des perfusionnistes : 6 et 13 mars puis grève illimitée à partir du 15 mai

13/01 mobilisation venue ministre de la santé

HIS (heure d'information syndicale):

Ambulancier : 13 décembre

Blanchisserie 24/10

Cadre

Concours cat A : 7 et 8 décembre

Hôtel-Dieu : Café revendicatif : 16 mars, 05/04

Lactarium : 28/09, 03/07, 29/08,

Orthopédie : grande aile 03/03 et 14/4, 5 mai

Ouessant et Belle-île : 16/02, 10/10, 16/11

Assistants sociales 22/06 et 13/07

SMPRE : 21/02

Hôpital sud : café revendicatif 21/03

Vincent de paul 05/05

La Tauvrais : café revendicatif : 10/03

Grand bloc dehors : café revendicatif : 15/03

Trémolières-Bettignies HS : 16/06

Année 2023

RDV avec les équipes :

USIC : 23/02
 AS Frehel : 02/03
 CSD : 21/03, 28/03, 02/05, 09/05
 Secrétariat réa chir : 07/04
 Lactarium : 05/05, 15/05 drh
 Régulateurs CUR : 26/09
 Visite F3SCT La Tauvrais

Droits d'alerte :

blanchisserie 6/09/2023
 Lactarium 28 mars, 03/07, 24/07
 Urgences : 05/01/2023

Entretiens individuels : 85

Activités USD

Tournées

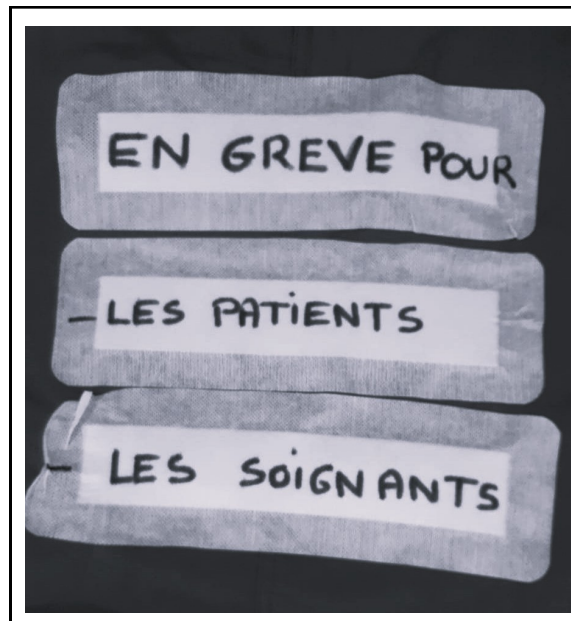
Vitré : 13/07 ; 08/09, 22/09, 11/07, 24/10, 17/11, 19/12
 Centre Eugène Marquis : permanence élections 20/10

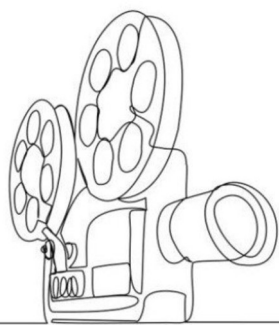
Formation retraite : Redon, Fougères, CHGR

Net Plus : RDV 2/02, 02/03, création d'une section syndicale, AG 25/09, 17/10, 26/10, 7/11
 élections professionnelles 1 élu CGT et 2 suppléants, 21/11

Activité interpro :

1 camarade formée pour être formatrice PARTICIPER
 Négociation protocole électoral AUB





COUP DE PROJECTEUR

2023



Et une de plus ! Qui dit restructuration, dit suppression de poste !

C'est au tour de l'**UDNP / Lactarium** à l'Hôpital Sud de se battre pour garder un poste d'AP à 80% contre la mise en place de l'externalisation du bio-nettoyage.

Le service ne cesse de subir une augmentation de charges de travail (poste vacant quasi non remplacé, effectifs non complets, diminution du temps du cadre donc tâches redistribuées aux puéricultrices, nouvelle organisation et répartition du travail mise en place en janvier 2022, mise à jour du nouveau texte du Guide des bonnes pratiques, projet des services, ...)

Un investissement des professionnels qui est remercié par une réduction du personnel avec une demande de la hiérarchie de désigner un volontaire pour quitter le service...

Comme le dit si bien l'équipe mise à mal « Nous avons un réel manque de considération et une méconnaissance de notre travail », une équipe qui souhaite continuer à assurer un travail de qualité.

C'est pourquoi avec une belle mobilisation de l'équipe, le personnel de l'**UDNP / Lactarium** a envahi le CHSCT de l'Hôpital Sud le 1^{er} mars pour expliquer le ressenti face à cette annonce.

L'externalisation est repoussée et l'équipe a obtenu un rendez-vous avec La Direction le 6 avril.

Nous allons continuer de les soutenir !

" Les salariés
dénoncent la
suppression d'un
poste d'aide
soignant de nuit "





Année 2024

Entretiens individuels : 161

HIS :

Lactarium 22/01/24, 14/05, 4/07, 03/09, 08/10, 21/11
 Pharmacie secteur logistique 9/02/2025
 Ouessant/belle-île 16/02, 14/03
 La Tauvrais 19/02, 10/09, 08/10,
 MPRA : 15/03, 03/12
 Hotel-Dieu Café revendicatif 5/04, 22/11 HIS 13/05, 06/06, 03/09
 AG Choix de poste à l'aveugle du CCI 18/04
 Consult ORL 14/06
 Recherche 21/06
 Tous les agents du CHU : 25/06
 Net plus : 4/07
 Réa chir : 08/08
 SMRG et UCC : 10/09
 Brancardage et ambulance : 12/09, 18/10, 28/11, 13/12
 MPRE : 17/09
 CSD : 25/09, 17/10
 Manip radio CUR : 30/09, 22/11
 Ateliers 12/09, 02/10
 Pharmacie 17/12

Réunions équipe :

Pharmacie Logistique : 16/02, 20/02, 23/09, 5/12, 10/12, 19/12
 Ambulances : 21/02 DRH, 19/03 DRH, 19/11
 SMPRA : 26/03 DRH, 28/03, 26/11
 Réa chir : 08/08
 MPRE : 06/09, 10/09 et RFE, 23/09, 26/09, 14/11
 CSD : 16/09, 17/10, 15/11
 Manip radio : 17/12, 19/12, 23/12
 Brancardiers : 17/12

Droit d'alerte :

Brancardage : 05/09
 UCC La Tauvrais : 30/08

Grèves locales :

SMPRA 28/03
 AG CCI et restructurations : 18/04, 25 avril
 Logistique Pharmacie 22/02
 La Tauvrais 25/04
 AG CCI : 4/07
 CCI 5/09
 Grève ambulanciers et brancardiers
 avec pétition et communiqué de presse : 14/03, 21/03, 23/09, 25/10
 Grève CSD 19/09



Année 2024

Activités USD :

Tournées :

St Meen-Montfort : 15/01, 29/02
 Dol de Bretagne : 16/01
 Vitré : 27/2, 25/03, 22/10, 18/11, 9/12
 La Guerche : 09/12
 CEM : 13/03
 Becherel : 27/05
 Soutien grève CH Redon mater-pédiatrie : 18/06
 Grand Fougeray : 25/06, 25/11 + 1 entretien individuel
 AUB Montgermont : 01/07
 Soutien à la mobilisation de St Laurent : 17/12
 Formations : retraite Fougères, Redon et Vitré
 Net + : 22/02 DRH, 04/07



AG des syndiqués : 02/02/2024, 08/11/2024

Journées nationales interpro :

8 mars
 19 mars, 05/12 F° Publiques
 26/03 : retraités
 1^{er} mai
 Préavis illimité du 20 juin au 07 juillet dont les 20/06, 27/06: Journée Nationale inter pro contre l'extrême droite
 10/10 retraités
 15/06 marche des fiertés

Mobilisation santé et actions sociales :

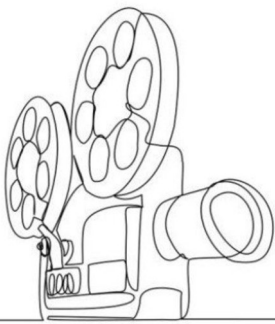
01/10 : accès à tous pour la santé et abrogation de la loi retraite
 Ibodes : 12/12
 Mobilisation action sociale : 16/12

Tract CGT info : 8

Formations CHU

2 journées formations retraite
 1 jour formation vos droits
 2 journées Balance horaire, compte Epargne Temps, Fiche de Paie
 1 de 1 journée s'impliquer
 1 de 2 journées s'impliquer





COUP DE PROJECTEUR

2024



Ambulanciers, brancardiers, Même combat ...

Les ambulanciers ont voulu se mobiliser avec les brancardiers car les problématiques sont les mêmes, les lignes directives sont identiques.

En fin de réunion, il a été décidé de déposer une préavis grève illimitée à partir du lundi 23 septembre 2024.

Les revendications sont les suivantes :

- Demande d'un effectif complet chaque jour
- Révision des plannings de roulements en concertation avec les agents
- Reconnaissance des ambulanciers et brancardiers en catégorie B active
- Stagiairisation anticipée de tous les contractuels
- Remplacement des 50/50 ambulanciers/brancardiers par des 100%
- Fidélisation de l'encadrement direct
- Amélioration des relations avec l'encadrement
- De meilleures conditions de travail

" De meilleures
conditions de
travail. "





Année 2025



Entretiens individuels (arrêt au 30 juillet) : 74

CGT info : 16 (fin aout)

HIS :

Lactarium : 13/01, 02/06
 Dicpatching : 15/01
 Pharmacie : 28/01, 25/04
 Pharmacie HS : 03/02, 22/04
 Médecine interne aile 2 : 28/01
 CCI : 27/03
 Personnels des blocs : 27/02
 Brancardiers : 11/03, 01/04, 13/06 et régulateurs
 Blanchisserie : 11/04, 22/05, 24/07, 26/08
 Manip radio : 22/04
 ARM : 18/02, 20/02 nuit, 28/02 DRH , 27/05
 Assistantes sociales : 30/06, DRH 03/10

RDV équipes :

Pharmacie : 06/01 DRH, 15/01, 20/01,
 Pharmacie actions grève : 13/01, 30/01
 Médecine interne aile 2 : 30/01
 UCP 14/01 avec UNSA
 Nourrissons : 4/03
 Brancardiers : 14/03
 Lactarium : 14/03, visite F3SCT
 Secrétaires endoscopie : 19/03, DRH 21/03
 Carrel 06/01
 Manip radio avec DRH : 06/01, 08/01, 03/02, 27/02, 13/03 ARS, 03/04
 Manip radio : actions grève : 23/01, 31/03
 UCC : 28/01
 Nourrissons : 4/03
 Blanchisserie : 03/04, 23/06, 1/07, 10/07, 25/07, 01/07, 25/07, 30/07, 31/07
 DRH, 01/08
 Régulateurs transport : 6/06, 24/06 DRH
 Équipe de nuit USIP : 22/07 DRH
 Orthopédie aile a et D : 04/08
 CCI 6A, 6B, 6C : 17/09 DRH
 ASH bloc : juin

Droits d'alerte :

Urgences : 06/01
 Pharmacie quai de déchargement 7/02, 25/02 avec PPH
 Médecine du travail pour non assistance à personne en danger : 09/04
 Bactério TFA : 16/06
 USIP 21/07

Année 2025

Grèves locales :

Agents logistique pharmacie, chauffeurs et PPH : 13/01/2025
 Manip radio grève illimitée depuis le 09/01, révisé le 24/04
 Pour les congés : AG 24/03
 Blanchisserie : grève du 3 au 10 juillet, 1^{er} août, 08/08
 6A, 6B et 6 C : grève illimitée à partir du 04/07
 USIP grève illimitée à partir du 11 août

Activité USD :

Entretien individuel Vitré : 2

Tournées :

Vitré : 20/02, 12/03, 08/04, 07/05, 18/06, 16/09
 La Guerche : 19/03, 08/04, 30/09
 Grand Fougeray : 10/06, RDV ARS 5/08
 La Bouexière : 11/04
 CEM : 28/03
 EFS : 01/04

Formation de formateurs retraite : 27/03 et 03/06
 Formation retraite : vitré 20/06, Fougères 2/12, Redon
 Formation fiche de paie BH vitré : 14/11

Congrès fédéral santé et actions sociales : du 19 au 23 mai

Samsic : 05/02

Réunion retraités : 24/04

Journées nationales :

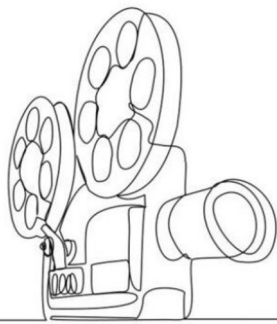
8 mars
 20/03 : retraités et accès aux soins Pontivy
 01/04 : mobilisation action sociale conseil départemental
 03/04 : services publics et abrogation loi retraite
 22/04 : contre le racisme
 1^{er} mai
 13/05 : fonctions publiques
 05/06 : interpro
 19/06 mobilisation régionale action sociale ADAPEI
 Septembre contre la loi Bayrou
 09/10 : mobilisation santé tous à Paris

Formations CHU :

Formation militante à l'accompagnement individuel :
 27/02
 Formations retraite : 14/03 et 27/11
 S'IMPLIQUER : 24 et 25/04
 Vos Droits : 12 mai
 Fiche de paie, BH : 16/06

Nouvelle maquette du CGT info et sortie du CHUCHOTEUR 1^{er} en juillet
 Investissement dans des adhésifs micro perforés pour les fenêtres
 Adhésion à VISA





COUP DE PROJECTEUR

2025

La radiologie en souffrance

Il manque 10 manipulateurs radio pour le fonctionnement normal de l'imagerie et l'ouverture du scanner au CCI.

Malgré cela la direction licencie une manipulatrice en radiologie stagiaire, formée et reconnue par ses pairs, car « trop contestataire » et à qui aucune faute professionnelle n'est reprochée. Où est la liberté d'expression et d'opinion au CHU, si donner son avis et poser des questions nous emmène à la porte ?

En parallèle, les conditions d'ouverture du scanner au CCI ne sont pas dignes d'un trauma center avec des locaux trop petits. En effet, le scanner est très étroit, n'incluant pas de réserve pour le matériel par exemple. La console n'a pas d'accès vers l'extérieur, ce qui ne permet pas une totale sécurité des agents, elle est trop petite pour accueillir les médecins accompagnant le patient de réa ou de déchocage.

Le scanner était aussi prévu sans point d'eau.

Les effectifs ne sont pas au RDV, il manque un poste d'aide-soignant pour l'aide au transfert du patient et le bio-nettoyage. Egalement, un manipulateur certains jours de la semaine. Le projet d'ouverture c'est comme « des postes musicaux », on enlève un poste remplacé par un autre etc...

Voilà où on en est dans un établissement de santé, avec un tout nouveau bâtiment mais dont le fonctionnement va être bancal.

Les représentants du personnel ont voté **CONTRE** la nouvelle organisation du scanner au CCI, les agents ne travailleront pas dans de bonnes conditions et se mettront en danger, ainsi que les patients.

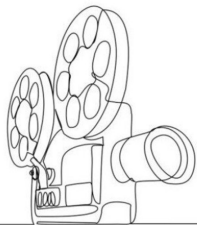
Malgré tout, la direction passe en force le projet sans tenir compte ni des revendications du personnel ni de l'avis négatif des représentants du personnel.

Cette concomitance du licenciement d'une collègue manipulatrice avec l'ouverture bancaire du scanner au CCI n'est pas attractive pour le CHU.

Les manipulateurs du CHU maintiennent leur grève pour dénoncer les conditions d'ouverture du scanner et le licenciement de leur collègue. ♦

« Les agents ne travaillent pas dans de bonnes conditions. Ils mettent aussi leurs patients en danger »





La grève comme remède à la pharmacie

Les agents de la logistique pharmacie et les préparateurs en pharmacie ont mis fin à une grève débutée en fin d'année 2024.

Les conditions de travail s'étaient fortement dégradées à l'arrivée d'un robot et du logiciel copilote, induisant de nouvelles procédures et un manque de place pour ranger le matériel. Ceci en concomitance avec la préparation de l'ouverture des services au CCI.

Cette grève a permis de mettre en lumière leurs conditions de travail dangereuses, menant à des accidents réguliers.

Les agents en logistique et les préparateurs en pharmacie ont obtenu du renfort en personnel, du recrutement a été validé sur des arrêts maladie.

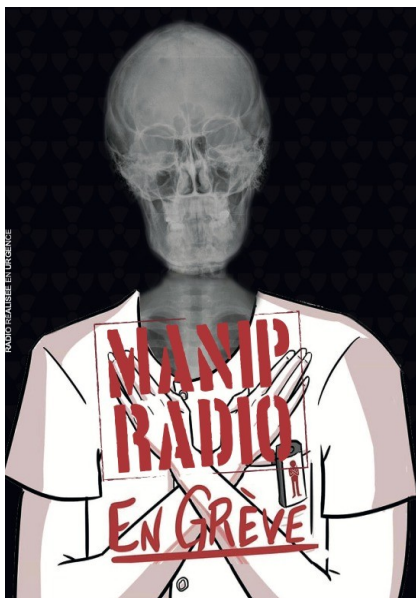
L'organisation a été revue, avec des procédures qui vont être écrites, un lissage de l'approvisionnement, un réaménagement des zones ...

Du matériel a été commandé : chariots maniables et neufs, grilles de distribution, gants de protection en cuir, casque anti-bruit pour les arrivants (en attendant le moulage des protections individuelles), 1 nouvel easy power.

Cependant la situation n'est pas optimale car le quai est vétuste et pas aux normes des quais d'aujourd'hui. Pour rappel, soyons attentifs à nos conditions de travail, rien ne justifie un accident sur le lieu de son travail.

La CGT reste vigilante et n'exclut pas un nouveau préavis de grève, soit pour le quai soit pour les conditions de travail.

« La situation n'est pas optimale car le quai est vétuste. »





Document d'orientation



revendicatif



Contexte

économique, politique et social

Contexte économique :

Les politiques budgétaires du gouvernement Macron attaquent directement les travailleurs et ciblent particulièrement la sécurité sociale et l'hôpital public.

Dans ce contexte de restriction budgétaire, l'inflation est persistante et pèse lourdement sur nos salaires.

Les contraintes liées à l'ONDAM (objectif national de dépenses d'assurance maladie) imposent à nos établissements une logique comptable qui fragilise les besoins en santé de la population et met à mal nos collègues dans les services.

Au CHU de Rennes, le projet de nouvel Hôpital montre que la logique est celle de l'austérité : suppression de postes, mutualisation, management toxiques, pressions et rappels à domicile s'intensifient.

Contexte politique :

Le gouvernement poursuit une politique de transformation de notre système de santé inspirée par des logiques managériales et marchandes, éloignant l'hôpital public de sa mission de service Public.

« La santé est un droit pas un privilège ! »

Les réformes successives (loi santé, tarification à l'activité, réorganisation des ARS) renforcent le pouvoir administratif au détriment des besoins des soignants et de la population.

Le climat politique actuel est marqué par une montée inquiétante des idées d'extrême droite et sécuritaires qui détournent l'attention des vrais enjeux sociaux : emplois pour tous, qui passent par les 32 heures.

Hausse des salaires, retraite à 60 Ans, des services publics forts.

Ce gouvernement mène une politique guerrière et investit massivement dans l'armement, ce n'est pas à nous de payer leurs guerres. De l'argent pour la santé et Pour de vrais services publics aux services de la population.

Face à ce gouvernement, la CGT se doit d'être une alternative sociale forte synonyme de progrès et d'avancée sociale.

Contexte social :

La crise sanitaire a mis en évidence l'importance de l'hôpital public, mais les promesses du gouvernement (Ségur de la santé, revalorisation salariale, investissement) ne sont pas à la hauteur de nos attentes.

Les personnels hospitaliers subissent une dégradation continue de leurs conditions de travail : sous-effectif, burn out, fermetures de lits, perte de sens.

Les inégalités sociales de santé s'accroissent : délais d'attente, renoncement aux soins, inégal accès aux spécialistes, déserts médicaux.

Au CHU de Rennes, la CGT est de toutes les Luites. Elle accompagne inlassablement les services et les Agents qui veulent défendre leurs droits face à une direction qui rogne petit à petit tous nos acquis. C'est bien ensemble et par la mobilisation que nous ferons reculer cette austérité.

«
éloignant
l'hôpital
public de sa
mission de
service public
»

... Le contexte

Orientations CGT du CHU de Rennes

Revendiquer des moyens humains et financiers : embauches massives, titularisation au 1^{er} jour de tous les contractuels, arrêt des suppressions de postes.

Augmenter les salaires et les retraites : rattrapage immédiat du gel du point d'indice et du niveau des pensions, inclusion des primes dans le salaire, indexation des retraites sur les salaires, reconnaissance des qualifications et des responsabilités.

Défendre un hôpital 100% public et accessible à tous : refus des privatisations partielles, maintien et développement des services de proximité, réouverture des lits, services et hôpitaux fermés.

Améliorer les conditions de travail : respect des temps de repos, réduction du recours aux heures supplémentaires, organisation des services pensée avec et pour les agents.

Renforcer la démocratie sociale : redonner toute leur place aux représentants du personnel et aux organisations syndicales dans les décisions de l'hôpital.

Construire le rapport de force : multiplier les actions collectives, créer des convergences avec les autres secteurs en lutte, ancrer la CGT comme syndicat de transformation so-

1. Contre la guerre

Les peuples du monde assistent effrayés à la montée des guerres et des tensions guerrières au niveau international : en Ukraine, en Palestine et dans tout le Proche-Orient, en Afrique, en Asie, en Europe. Partout dans le monde, les gouvernements et les idées d'extrême droite sont en progression, propices à la division des travailleurs, travailleuses et la montée des racismes.

La CGT revendique :

♦ L'arrêt de la guerre de la guerre en Ukraine, de toutes les guerres et de toutes actions qui encourageraient la tendance à la guerre.

♦ Un cessez-le-feu à Gaza et l'autodétermination de la Palestine : La CGT s'oppose au génocide à Gaza et à la colonisation de la Palestine par l'état d'Israël.

La CGT s'oppose à toute militarisation des institutions de santé (cf. la circulaire demandant aux ARS de préparer des conflits de haute intensité).

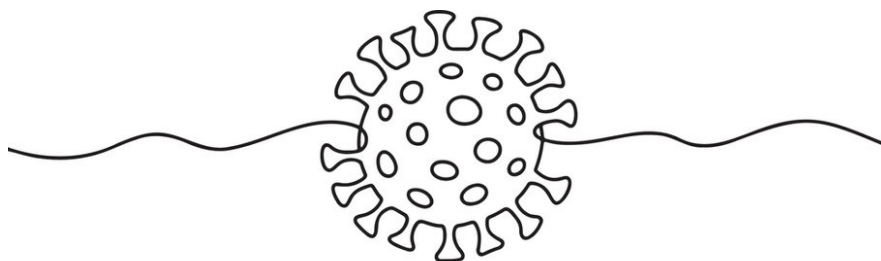


**« La CGT
s'oppose à
toute
militarisation
des
institutions de
santé. »**

2. Sécurité sociale et retraites

Nous revendiquons :

- ◆ Abrogation de la réforme des retraites de 2023
- ◆ Un retour de la sécurité sociale dans ses fondements de 1945 : le principe est d'assurer aux travailleurs les mêmes revenus en cas de maladie, de vieillesse ou de naissance. Le financement est alors fondé sur les cotisations des salariés et le salaire différé payé par le patron. Ce salaire différé est aujourd'hui appelé injustement "charges patronales".
- ◆ L'arrêt immédiat des exonérations patronales et remboursement des milliards qui lui sont dus.
- ◆ Le maintien d'une Sécurité Sociale financée par les cotisations avec une augmentation de l'ONDAM afin de prendre en charge tous les besoins de santé. D'ailleurs on peut s'interroger sur la pertinence de cet ONDAM, créé par les ordonnances de 1996
- ◆ Le maintien des équipements de proximité et l'augmentation des capacités d'accueil des personnes âgées, particulièrement pour les personnes dépendantes.
- ◆ Des moyens pour permettre l'accès de toutes les personnes âgées à une prise en charge de la dépendance financée par la Sécurité Sociale.
- ◆ Agir pour le grand-âge et la perte d'autonomie au sein de la branche maladie
- ◆ Le remboursement à 100 % des soins et des médicaments.
- ◆ L'arrêt des attaques sur le régime des retraites par répartition, conservation des régimes spéciaux et plus particulièrement de la CNRACL avec retour de l'âge légal à 60 ans ou 55 en catégorie active.
- ◆ Revalorisation des pensions et pas de pension en dessous du SMIC.
- ◆ Annulation de la décote et rétablissement de la catégorie active pour les professions qui en bénéficiaient.
- ◆ Maintien du calcul sur les 6 derniers mois et retour à un calcul sur les 10 meilleures années dans le privé.
- ◆ La validation des études pour la retraite



**« Choix des
congrès toute
l'année »**

**« Stopper la
privatisation
rampante des
hôpitaux »**

3. Point dans la santé

Les réformes hospitalières se succèdent depuis de nombreuses années dans le but de maîtriser des dépenses publiques. Malgré le « quoi qu'il en coûte » du président Macron, les fermetures de lits, les restructurations et les privatisations sont plus que jamais à l'ordre du jour.

La dégradation des conditions de travail et la dégradation de l'accueil des patients sont imposées au personnel et aux usagers ;

Le syndicat doit œuvrer pour faire prendre conscience aux agents qu'ils sont une force et que par la lutte nous pouvons inverser les choses.

Il y a urgence à mettre à l'ordre du jour des manifestations et des grèves.

Nos revendications (liste non exhaustive) :

- ◆ Respect de la vie privée par l'arrêt des rappels à domicile, le respect des horaires et des jours de repos
- ◆ Stop à la multiplicité des horaires et aux 12h
- ◆ Faire évoluer certains temps de repas en temps de travail (blocs, 12h, ...)
- ◆ Fin de l'annualisation et évolution vers les 32H
- ◆ Arrêt des pressions managériales
- ◆ Respect des temps partiels y compris l'été et arrêt des temps partiels imposés aux contractuels
- ◆ Choix des congés toute l'année
- ◆ Transparence des postes libérés afin de permettre aux agents de postuler régulièrement, librement et de manière équitable.
- ◆ Non au jour de carence et non à la baisse de salaire de 10 % en cas d'arrêt
- ◆ Mise à disposition d'un stationnement gratuit pour les patients et leur famille.
- ◆ Reclasser les agents souffrants de problèmes de santé sur des postes adaptés, permettant de renforcer les équipes, y compris en surnombre.
- ◆ Personnel en temps partiel thérapeutique posté en plus dans les équipes et non pas en remplacement du personnel manquant.
- ◆ Stopper les restructurations qui visent à réduire le nombre de lits, de postes qui intensifient le travail.
- ◆ Stopper la privatisation rampante des hôpitaux
- ◆ Respecter les libertés syndicales et plus particulièrement le respect du droit syndical et le remplacement des camarades qui sont en journées syndicales.
- ◆ Droit à un travail de qualité épanouissant.
- ◆ Arrêter les fermetures d'établissements de santé et création de structures selon les besoins.
- ◆ Respecter l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.
- ◆ Stop au développement de l'ambulatoire qui supprime des lits et ne répond pas aux attentes de tous les patients concernés et en particulier les personnes âgées.
- ◆ Non aux ordres professionnels
- ◆ Droit au chômage des contractuels de droit public dans tous les cas (départ à l'initiative de l'agent, entrée à l'école ...)

La CGT revendique l'abrogation de la loi de transformation de la fonction publique pour un retour à de vrais CHSCT et l'abandon du changement de grade au mérite qui met en concurrence les collègues.

Dans le cadre de la revendication fédérale de créer 100.000 emplois à l'hôpital public, la CGT revendique la création de plusieurs centaines de poste au sein du CHU.

LA SÉCU, VITALE POUR TOUTES ET TOUS



Retraités et Retraitées

... 4. Les salaires

Revalorisation de toutes les carrières de la fonction publique hospitalière.

Un salaire minimum de 2400 € brut.

Hausse des salaires par la hausse du point indiciaire à 5,629€ (actuellement 4,92278 €), soit une augmentation de 11 %.

La reconnaissance des diplômes et qualifications par le salaire

L'intégration de toutes les primes et indemnités dans le salaire de base

La transformation de la prime de service en 13^{ème} mois pour tous.

Suppression des quotas pour les changements de grade et l'avancement automatique aux classes supérieures.

... 5. L'emploi

Si la direction a souvent avancé qu'il y avait des problèmes de recrutement, ce n'est plus le cas.

En effet à force de supprimer des postes d'ASH et d'AS pour les remplacer par des postes de bionettoyage privé, les postes vacants ont tous disparus, puisque les agents concernés par les suppressions de poste se voient être remplacé n'importe où à l'hôpital.

Par ailleurs, le nombre de contractuels à l'hôpital n'est pas en baisse et de plus en plus d'agents sont en CDI.

Les équipes travaillent de plus en plus à flux tendu et surtout les AS avec un retentissement forcément sur les IDE, c'est pourquoi nous défendons une politique de création massive d'emplois au statut fonctionnaire. 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.

♦ **Non aux heures supplémentaires : Dispositif HUBLO. C'est une véritable forme d'Uberisation du travail. Ce qu'il faut ce sont des salaires à la hausse et du personnel en nombre.**

♦ **Titularisation des contractuels et embauche dès le 1er jour comme stagiaire**

♦ **Embauche massive de personnel pour renforcer tous les services, pour les EHPAD 1 soignant /1 résident par 24h**

♦ **Remplacement de toutes les absences 1 pour 1 (y compris de dernière minute) avec un redimensionnement des pools de remplacement à la hauteur des besoins.**

« de plus en plus d'agents sont en CDI. »

6. La formation



Quand le gouvernement légifère sur les déqualifications des salariés, il s'attaque au cœur même de nos métiers. Nos professions sont riches et chacun, avec ses compétences est utile dans nos établissements. Pourtant la qualification se trouve attaquée de toute part. Cela se traduit de façons diverses. Le seul objectif est la baisse du coût de la masse salariale. Les glissements de tâches deviennent la solution de facilité pour les directions pour ainsi éviter d'embaucher des salariés qualifiés. Les personnels sont mis en difficulté en effectuant des missions qui ne relèvent pas de leur compétence.

De plus, il devient de plus en plus difficile de progresser dans sa carrière par le biais des formations professionnelles sauf pour accompagner le développement des compétences.

La politique de formation professionnelle est réduite à peau de chagrin. Le budget est réduit au minimum obligatoire. La Direction fait le choix de ne pas former plus alors que le besoin est énorme. Par contre elle met 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.

La création du Développement Professionnel Continu (DPC) est encore une manière d'appauvrir le contenu des formations. Les DPC sont impulsés par le ministère et les ARS et sont financés avec le budget de la formation. Chaque salarié a le droit de se former tout au long de sa vie professionnelle.

- ◆ Mise en œuvre d'un plan massif de formations.
- ◆ Augmentation du nombre de promotions pour l'accès aux différentes écoles.
- ◆ Augmentation du nombre de formations professionnelles.
- ◆ Promotion professionnelle selon le souhait des agents et non pour les besoins de l'établissement.
- ◆ Formation continue correspondant aux besoins des agents et non pas, comme aujourd'hui, essentiellement axée sur les priorités de la Direction.
- ◆ Formation à 100 % sur le temps de travail.
- ◆ Des remplacements à la hauteur du nombre d'agents partant en formation et la fin des annulations de formation pour manque de remplaçants.

« Mise en œuvre d'un plan massif de formations »

« **difficulté
à trouver
un mode
de garde
adapté** »

... 7. Le CGOS

La CGT revendique le maintien du CGOS et surtout le maintien de la prestation maladie. Dans un contexte où les salariés subissent de plus en plus un contexte de travail délétère (augmentation des TMS et RPS), Les arrêts de travail se multiplient. Il est essentiel que les agents puissent maintenir leurs ressources à l'équilibre.

La CGT demande à ce que la majoration de la cotisation salariale ne soit plus sur la base maximale de l'indice 489 mais à indice égal à celui du salarié.

Le droit aux vacances trahit les inégalités sociales. Près de 40% des familles ne partent pas en vacances. Nous revendiquons le maintien des aides du CGOS pour les familles, et en particulier pour les enfants afin que chacun puisse prétendre à des vacances dignes.



... 8. La crèche

La CGT revendique l'accès en nombre à des places en crèche au sein de l'hôpital.

Une majorité de professionnels travaillent en horaires atypiques ce qui accentue la difficulté à trouver un mode de garde adapté pour leur enfant, dans un contexte de mode de garde sur le territoire saturé.

Il est important de faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

... 9. La privatisation rampante

L'hôpital public comme d'autres services publics, est victime de la sous-traitance rampante qui détruit des emplois publics au profit d'emplois privés.

Aussi nous revendiquons l'arrêt de la privatisation du bio-nettoyage (ou d'autres secteurs) et revendiquons le retour de ces agents sous le statut service public hospitalier :

- ◆ Pour des conditions de travail, de salaire et de contrat plus favorables (intégration dans une équipe, possibilité d'évoluer vers d'autres métiers)
- ◆ Avoir l'assurance d'une prise en charge optimale du bio-nettoyage surtout en période de crise sanitaire et pour lutter contre les infections nosocomiales
- ◆ Avec l'UL de Rennes développer une activité militante vers les salariés sous-traitant et en particulier SAMSIC (très gros chantier au CHU)



10. Protection de la données

Le CHU de Rennes traite énormément de données sensibles (personnelles, médicales... appartenant aux patients ou au personnel de santé. Ces données peuvent être utilisées à des fins malveillantes (fuite de données, commercialisation, surveillance d'état...)

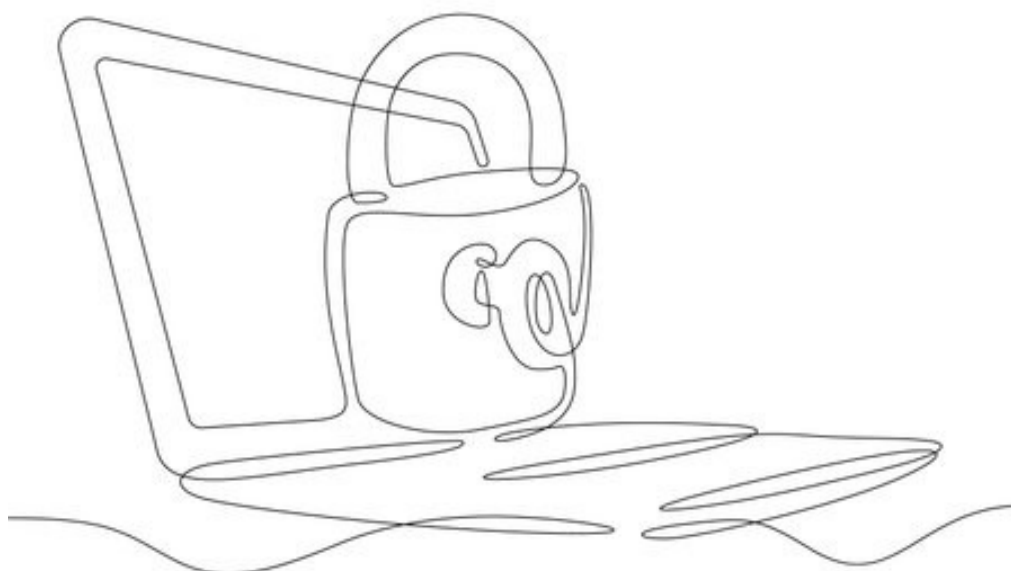
Le problème est donc qui détient ces données ?.

A ce jour, ces données sont souvent traitées ou détenues par des acteurs extérieurs à l'hôpital (Microsoft, Palo Alto...). Ces acteurs commercialisent les données ou subissent régulièrement des fuites de données sans que le personnel ou les patients n'en soient informés.

Externaliser, à long terme, le stockage des données coûte énormément d'argent à l'hôpital qui voit déjà ses fonds dilapidés par les politiques gouvernementales. Tout ça pour une qualité de service, de sécurité et de confidentialité dont nous n'avons pas la maîtrise.

Nos revendications :

- ◆ Les patients et le personnel de santé doivent être prévenus que la donnée n'est pas totalement maîtrisée par l'hôpital.
- ◆ Nous demandons une enquête pour savoir où sont stockées les données à l'extérieur des structures de l'hôpital.
- ◆ Nous demandons des investissements dans le système d'information ayant pour but l'internalisation des données, l'embauche et la titularisation de personnel afin d'améliorer les services informatiques et la formation continue du personnel associé.



**« La donnée
n'est pas
totalement
maîtrisée
par
l'hôpital »**

**« De beaux
bâtiments
sans moyen
ne servent
pas les
besoins de la
population »**

Le projet immobilier du nouveau CHU de Rennes

Le projet immobilier du Chu de Rennes, déjà bien lancé avec l'ouverture aux forceps du centre chirurgical et interventionnel, nous montre à quel point l'austérité, voulue par ce gouvernement et relayée par notre direction, casse notre système de santé.

L'ouverture de ce nouveau bâtiment a eu pour effet de réduire les effectifs, notamment A.S et ASH avec l'arrivée massive de d'entreprises de ménage privées.

Les mauvaises conditions de travail et le manque d'effectifs ont déjà mis 6 services en grève dans ce tout nouveau Bâtiment.

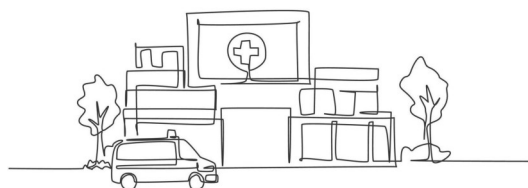
L'arrivée prochaine de l'Hôpital Sud sur le site de Pontchaillou ne fera qu'accroître ce sentiment de restriction.

Avec ce nouveau projet, la CGT du CHU de Rennes demande un recrutement massif sur tous les métiers, la titularisation de tous les contractuels, une vraie revalorisation salariale.

L'arrêt de l'expansion des entreprises de nettoyage privées à l'intérieur des locaux. Le retour des ASH dans les unités de soins avec une vraie culture de l'hôpital public et une véritable perspective de carrière.

S'assurer que l'ouverture de tout nouveau bâtiment ne soit prétexte à fermeture de lits et suppression de postes, en particulier pour le futur bâtiment Femme-mères-enfants. La CGT se prononce pour le maintien de l'hôpital sud comme structure hospitalière du CHU;

Prévoir de vraies phases de tests à blanc avant l'ouverture de nouveaux services, avec une forte implication des équipes concernées.



Conclusion :

Le nouveau CHU de Rennes devrait être une véritable opportunité d'offre de soins au service de la population, des patients et des professionnels de santé. L'orientation prise est contraire.

Dans ce contexte la CGT du CHU de Rennes alerte : de beaux bâtiments sans moyens ne servent pas les besoins de la population. Sans une politique forte de soutien aux personnels, de reconnaissance des métiers, sans prise en compte des conditions de travail, de travail partagé avec les organisations syndicales, ce projet de nouveau CHU de Rennes qui représente plusieurs centaines de millions d'Euros d'investissement ne sera qu'une coquille vide au détriment de ce qui compte vraiment : la qualité de la prise en charge des patients au sein de l'hôpital public.

11. La CGT face à la direction, quel rôle à jouer ?

Notre rôle aux instances :

Notre rôle en tant qu'élu, prévu par la loi, est de donner un avis consultatif aux instances (F3SCT, CTE, CAPL ...). L'essentiel de ces instances est bien d'obtenir des informations, d'exposer notre point de vue et celui des salariés et de dénoncer les dégradations des conditions de travail et leurs répercussions sur la santé des personnels.

Nous revendiquons d'avoir un rôle décisionnel à ces instances.

- ◆ Informer les salariés concernés, travailler avec eux le point et rendre compte
- ◆ Amener le personnel à envahir les instances : en effet ce sont bien les mobilisations qui font avancer les choses.
- ◆ Faire vivre les F3SCT, considéré par la direction comme une instance au rabais (le minimum légal de 4 par an) et revendiquer un F3SCT par site.

Quelle participation aux groupes de travail et réunions de la direction ?

Les groupes de travail sont nombreux et nous prennent beaucoup de temps et d'énergie. Jusqu'à ces dernières années, nous avons pris le parti de ne pas y participer. Cependant, nous y avons quand même réfléchi, car cela nous coupait d'informations qui pouvaient être importantes à suivre, à connaître et à dénoncer avant passage en CTE par exemple.

Nous avons donc décidé d'y être pour certains groupes, comme sur les LDG (lignes directives de gestion), le droit de grève ... en revanche, on se garde le droit d'en sortir (par exemple le groupe sur les roulements) ou de ne pas y être (par exemple sur les risques psycho-sociaux : vitrine car on sait que ce sont la Direction et le gouvernement qui aggravent les risques psycho-sociaux).

Se donner le droit de ne pas participer aux réunions avec l'employeur

La situation politique de l'hôpital nous amène à avoir de plus en plus de réunions avec l'employeur au détriment du travail de terrain. Il faut se réserver le droit de moins y participer pour privilégier les tournées de service et le contact avec les agents.

**« Faire vivre
les F3SCT,
considérés
comme des
instances au
rabais »**

12. Le soutien et l'accompagnement pour tous les salariés

Face aux pressions ou aux injustices qui se multiplient dans le contexte de crise actuelle, le soutien du syndicat est indispensable.

Les demandes d'accompagnements sont nombreuses et nous avons parfois du mal à y faire face psychologiquement ou bien parce que nous ne sommes pas assez nombreux.

La souffrance au travail est de plus en plus importante, qu'elle soit physique ou psychologique, et liée à une charge de travail croissante et au fait de travailler plus longtemps.

Nos militants se retrouvent en position de soutien aux salariés, quand eux-mêmes ne subissent pas des pressions importantes, voire des discriminations syndicales.

Les salarié-es, les syndiqué-es ou les militants ne doivent plus avoir le sentiment d'être seuls.

- ◆ Poursuivre la formation des militants sur l'accompagnement en individuel
- ◆ Permettre à chaque nouveau militant de se former en binôme
- ◆ Privilégier autant que possible l'accompagnement en binôme
- ◆ Proposer systématiquement la syndicalisation

13. L'outil syndical à renforcer

Au vu du contexte, notre démarche revendicative est confrontée à de nombreux défis. Notre secteur est en pleine mutation malgré nous : fusions, restructurations, privatisations, statut des salariés, évolution des professions et des métiers ...

Notre champ d'action est important, divers et varié : fonction publique, associatif, privé lucratif ... de toutes tailles (établissements de moins de 50 salariés, CHU avec plus de 7000 salariés, cliniques et maison de retraite appartenant à des groupes financiers ...)

Un travail toujours plus collectif s'impose pour une meilleure efficacité revendicative.

Il est indispensable de modifier le décalage entre force syndicale et réalité du salariat.

Afin de réussir dans cette tâche, le 49ème congrès et le 10ème congrès fédéral nous ont invités à repenser nos formes d'organisations, pour être encore plus en lien avec les salariés de notre secteur et au-delà du secteur, pour être plus efficace et gagner.

Être offensif sur la syndicalisation

Proposer l'adhésion dès que possible :

- ◆ Aux jeunes qui entrent dans le monde du travail, leur signifier qu'ils ont toute leur place dans nos syndicats
- ◆ A nos collègues qui partagent nos revendications construites collectivement
- ◆ A tous les salariés qui font appel au syndicat pour solutionner un problème individuel
- ◆ A tous les salariés qui arrivent en fin de carrière, leur démontrer l'intérêt du syndicalisme retraité
- ◆ Pendant les campagnes de syndicalisation confédérales, où la CGT n'est pas implantée pour des parrainages dans les territoires
- ◆ Pendant les périodes d'action et de lutte
- ◆ Pendant les campagnes électorales à venir : prud'hommes, CNRACL, fonction publique ...

**« Repenser
nos formes
d'organisations
pour être plus
en lien avec les
salariés. »**

... L'outil syndical

Former les syndiqué(e)s et les militant(e)s

Donner à nos syndiqué(e)s les formations dont ils ont besoin pour être informé(e)s, pour agir, mener leur activité, remplir leur mandat, (CTE, F3SCT, CAP ...)

Développer une formation syndicale accessible, répondant aux besoins de chacune et de chacun, dès l'adhésion, au fur et à mesure des prises de responsabilités.

La formation des jeunes est d'autant plus importante pour assurer la pérennité de l'activité syndicale. Il est nécessaire de travailler sur le passage de relais, en assurant une bonne transmission des savoirs.

La formation syndicale rassemble des syndiqué(e) dans une même volonté de s'écouter, de partager leurs savoirs et leurs pratiques.

La formation syndicale est au service de chaque salarié(e), syndiqué(e) militant(e) pour mieux se défendre, être reconnu(e) et se faire respecter.

♦ Recenser les syndiqués n'ayant pas fait la formation « S'IMPLIQUER » et la proposer systématiquement à tous les nouveaux adhérents y compris plus ancien qui ne l'aurait pas faite.

♦ Recenser les militants et syndiqués ayant effectué la formation « PARTICIPER » et la proposer systématiquement lors du stage « S'IMPLIQUER »

♦ Transmettre à tous les militants et syndiqués les offres de formation CGT

♦ Les syndiqués CGT sont prioritaires en cas de forte demande pour les formations internes au CHU

♦ Désigner deux référents formation

♦ Contenu des formations : nos formations CGT doivent être revendicative sur la base CGT

♦ Instituer une AG des syndiqués au moins 1 X par an (en plus des formations et du temps convivial avec les retraités)

Informers les syndiqué(e) et les salarié(e)s pour agir

Communiquer, informer doivent faire partie de nos préoccupations pour toucher nos syndiqué(e) et les salarié(e)s pour permettre leur implication dans les mobilisations.

♦ Continuer à proposer des formations internes à l'ensemble des salariés

♦ Réfléchir à « départementaliser » nos formations

Les activités spécifiques

Une activité syndicale spécifique envers les jeunes

Certains jeunes ont déjà des notions de syndicalisme. D'autres découvrent un domaine méconnu voire totalement inconnu. Nous leur proposons de venir avec nous construire leur avenir, afin d'améliorer un quotidien trop souvent synonyme de galère.

♦ Réfléchir à une formation spécifique pour les nouveaux arrivants sur le CHU, sur leurs droits : fiche de paie, roulement, congés ...



**« Informer
pour
permettre de
mobiliser**

... L'outil syndical



Une activité syndicale spécifique envers les retraités

La retraite est une continuité de la vie salariée.

Les retraités ont des revendications spécifiques et ont besoin de se renforcer pour contrer les attaques et conquérir de nouveaux droits. Cela implique des luttes pour mieux se défendre avec les actifs. La force des retraités(e)s demeure dans leur capacité de rassemblement et le lien avec toutes les générations.

(Congrès USD 35, juin 2021)

- ◆ Recenser et conserver les adhésions des retraités syndiqués
- ◆ Proposer une formation départementale spécifique au futurs retraités syndiqués (et salariés s'informant de leurs droits à la retraite) afin d'expliquer l'importance de s'organiser collectivement en retraite pour défendre le pouvoir d'achat, la santé et tous les aspects de la vie.

Une activité syndicale sur le terrain

Accentuer les tournées de service, cette activité doit être notre priorité afin de coller aux préoccupations des salariés et afin de permettre de faire de nouvelles adhésions pour se renforcer

-Accompagner les équipes sur leurs revendications et leurs luttes

o Décliner la formation « accompagnement des équipes »

-Poser des heures d'informations syndicales par secteur, par service, par bâtiment ou générales sur les CHU et/ou par thème.

Développer le fonctionnement avec les différentes unions CGT

- ◆ L'interprofessionnel avec l'UD (Union départementale) et UL (Union locale)
- ◆ La fédération santé et actions sociales, l'UFR (Union fédérale des retraités et l'USD (Union santé départementale)

Si le syndicat est le niveau le plus pertinent pour répondre aux attentes des syndiqué(e)s et des salarié(e)s, l'enracinement départemental est fondamental.

L'USD est le trait d'union entre les syndicats du département ; elle permet à toutes les bases, quelle que soit leur taille, de se rencontrer, d'échanger, d'entretenir des relations de solidarité entre elles. Elle organise une commission d'action sociale sur le département. Un des objectifs est la mise en place d'une commission de même type pour la santé privée.

L'USD permet une vie départementale de l'organisation syndicale. Elle se situe entre le syndicat d'établissement et la fédération.

Sur le plan interprofessionnel, l'USD est une structure de relais avec l'union départementale.

Un réel travail en réseau doit s'instaurer pour une prise en compte interprofessionnelle des luttes à mener.

«

**Accompagner
Les équipes
sur leurs
revendications et leurs
luttes**

»

... L'outil syndical

Former les syndiqué(e)s et les militant(e)s

La CGT du CHU est impliquée dans le travail de l'UD, de l'UL et l'USD. En effet, ce sont chaque syndicat qui fait fonctionner ces unions en y mettant des moyens financiers et physiques.

Ces unions sont importantes car c'est bien tous ensemble que nous pourrons faire avancer nos revendications. Notre préoccupation dans ces activités, comme dans les autres, est de favoriser la combativité, développer le sens de l'action collective, faire partager la nécessité et l'intérêt d'être organisés pour les salariés et contribuer à la prise de conscience que nos intérêts sont communs, quels que soient nos professions et employeurs

- ♦ Aider au fonctionnement de l'UD et l'UL en dégageant des camarades et également soutenir les autres professions dans leur combat.
- ♦ Au moins 1 militant (actif) présent à la CE de l'UD et de l'UL, pour être force de proposition, pour partager les informations dans les 2 sens.
- ♦ S'engager dans le déploiement de la CGT avec l'UL de Rennes avec les diffusions de tracts organisées, la participation à la négociation des protocoles
- ♦ Engager des militants dans la formation « négociateur un protocole électoral »
- ♦ Engager les militants dans la formation ALS (Animation, lutte et sécurité)
- ♦ Travailler avec l'USD au sein du CHU pour être plus performant dans nos luttes et s'organiser pour le déploiement avec l'USD.

La communication groupe com

- ♦ Nous devons continuer à réfléchir sur notre communication et notre visibilité. : format des tracts « CGT info », Facebook ...
- ♦ Poursuivre le travail engagé avec le groupe CM
- ♦ Engager un militant sur le groupe COM de l'UD
- ♦ Accentuer nos tournées sur le terrain pour être visible.
- ♦ Engager des militants dans les différents collectifs de l'UD : CALED (Collectif Antifasciste de Lutte contre les idées d'Extrême Droite), pour la paix, femmes-mixité, LGBTQIA (Lesbienne, Gay, Bisexuel.le, Trans, Queer et Intersexe et Asexuel.le ou Aromantique, accueil des migrants et sans papiers, cadres et techniciens.

Conclusion

La CGT doit être à l'offensive et porter ses revendications.

Pour ce faire, il est essentiel de renforcer notre organisation par la syndicalisation et de prévoir l'avenir, en insistant sur la formation de nos syndiqués et militants.

Nous, syndiqué.e.s et militant.e.s CGT, sommes là et collectivement, nous agissons et continuerons à nous battre ensemble.

Créons un véritable collectif solidaire dans la lutte et le soutien, Continuons de porter les valeurs de la CGT. Des valeurs de solidarité, de liberté, d'égalité et de fraternité.

Tous ensemble ne lâchons rien !

**« Accentuer
nos tournées
sur le terrain
pour être
visible »**



LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES DEC 2026

Un enjeu

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. 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, il conviendra de mobiliser toutes les forces pour défendre et reconquérir notre modèle de service public.

♦ le vote électronique s'impose depuis 2018, dans le but de faire baisser la participation et d'éroder la légitimité syndicale. En effet il y a une part énorme d'abstention. Il va nous falloir un travail de terrain et aller 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, il devra permettre de renouveler et de rajeunir les instances, tout en maintenant les expertises acquises.

♦ Contre la gravité des attaques menées par le gouvernement et le patronat, il est essentiel que la CGT gagne des voix afin d'être à l'offensive.

**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 !**

Ensemble engageons-nous à :

- ♦ Déposer le maximum de listes CGT, et ainsi permettre à toutes les électrices et à tous les électeurs de voter pour la CGT.
- ♦ Mettre en œuvre des informations pour expliquer l'enjeu des élections
- ♦ 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.
- ♦ Mettre en avant nos valeurs combatives et revendicatives de défense des droits du salarié
- ♦ Travailler ce sujet avec le groupe Communication

