

# BILAN DE NOTRE ACTIVITÉ SYNDICALE : LES AGENTS AU COEUR DE NOS MISSIONS

## EDITO

- Le mot de la secrétaire
- Le protocole de revalorisation des contractuel-le-s
- Les lignes directrices de gestion
- Le ségur de la santé
- La défense des droits collectifs
- La défense des droits individuels
- Notre implication intra et extra hospitalière
- La communication
- L'avenir et les revendications

« Depuis les dernières élections professionnelles, 4 ans (déjà) se sont écoulés. Malgré une crise sanitaire qui a davantage mis en lumière les défaillances de notre système de santé, les politiques d'austérité demeurent et s'accroissent (augmentation du taux d'absentéisme, fuite des soignants, impossibilité de recruter des AS, IDE, augmentation des Burn out, et pire...). Cependant malgré le COVID, votre syndicat CGT a continué d'œuvrer pour défendre les intérêts collectifs et individuels, à acquérir de nouveaux droits, à préserver les acquis, à militer pour la reconnaissance du travail par des hausses de salaires et lutte chaque jour pour le maintien des acquis (comme l'âge de départ à la retraite par exemple). Les 3,5% d'augmentation du point d'indice ne sont pas à la hauteur de l'inflation. La CGT réclame à minima 10% pour faire face à l'augmentation du coût de la vie. Les résultats des élections professionnelles seront déterminants pour peser dans les négociations à venir avec le gouvernement. C'est pourquoi, il est important de voter et faire voter CGT.

En vous souhaitant bonne lecture, voici un rappel non-exhaustif de notre travail sur ces 4 dernières années.»

**Séverine VASSEUR**

Secrétaire Générale

## LE PROTOCOLE DE REVALORISATION DES AGENTS SOUS CONTRAT RÉSORPTION DE LA PRÉCARITÉ :

Face à l'entourloupe des contractuel-le-s payé-e-s de 2015 à 2020 sur des grilles abrogées (afin de pouvoir rembourser l'emprunt du nouvel hôpital) seule la CGT a su faire bouger les lignes pour les 300 agents contractuels du CHC en signant un accord historique pour les agents !! La Direction proposait d'injecter 400 000 euros en faveur des contractuel-le-s, au final après de longues négociations :

- 1,2 millions d'euros ont été débloqués en leur faveur.
- La mise en place d'un plan de titularisation sur

2 ans a été actée.

- La mise en place d'un calendrier de mise en stage a été réalisée.

● La reprise d'ancienneté pour tous les agents contractuel-le-s (certains agents ont bénéficié de 25 % d'augmentation de salaire) a été obtenue, et à l'issue de ces négociations, l'accès au CDI est rendu plus facile et assuré à toutes et tous une perspective de titularisation.

Nous travaillons actuellement sur un élément d'attractivité non négligeable : ramener l'accès au CDI à 6 mois.

## LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG) :

La loi de transformation de la Fonction Publique de 2019 a modifié le champ d'action syndicale et a doté les directions d'un véritable outil managérial pour asservir les salariés et mettre les personnels en concurrence.

Le syndicat CGT du CHC, responsable, a su agir pour le bien des agents lors de la mise en place des LDG.

Par exemple, les montées de grades reposent à 80 % sur l'ancien système d'évolution de carrière « à l'ancienneté » (freinant ainsi le repli individualiste et la montée au mérite). D'autres hôpitaux ont

perdu bien plus !!

La CGT, syndicat majoritaire du CHC est le seul syndicat à avoir validé ce protocole, car l'ancienneté est bien le seul critère qui ne peut souffrir d'aucune décision arbitraire ! À noter que nous avons obtenu le maintien de réunions préparatoires aux commissions administratives paritaires permettant d'étudier les propositions de nomination au regard des nouvelles règles institutionnelles.

## LE SÉCUR DE LA SANTÉ

Il n'est pas allé assez loin dans la réflexion. Nous constatons que les difficultés d'avant Ségur se sont amplifiées (ex : cet été, 50 services d'urgences fermés la nuit en France). Certes, il a amené un petit plus, mais il a introduit une différence de traitement entre les agents. Au regard de la faible attractivité du monde hospitalier et de la situation économique que nous connaissons, force est de constater que la CGT a eu raison de ne pas signer cet accord. La situation actuelle du pays prouve que les 300 euros d'augmentation (pour tous) que

nous revendiquions étaient pleinement justifiés.

La CGT continue de revendiquer un Ségur égal pour tous les corps de métier, l'arrêt des fermetures de lits (17 500 en 5 ans), une augmentation significative des salaires seul levier réaliste pour redonner de l'attractivité à nos métiers (les miettes proposées par la mission flash du gouvernement sont une insulte à l'ensemble de nos professions).



## LA DÉFENSE DES DROITS COLLECTIFS :

Depuis 2017, de nombreux préavis de grève nationaux et locaux furent soutenus et portés par la CGT, vous le savez :

- Les retraites, l'égalité femme-homme, la précarité, le pouvoir d'achat....
- Au CHC, la CGT a soutenu de nombreux mouvements : les agents de nuit, les manipulateurs radio, les services techniques, le CSAPA et le foyer de vie, le service des urgences, la réanimation, les psychologues, le service des 4 saisons de psychiatrie, la blanchisserie, les rééducateurs, le SSR, l'EHPAD, les AMA (pour lesquelles nous espérons l'ouverture de concours dans les mois qui viennent...).

En juin 2020, lors « des mardis de la colère », la CGT faisait défiler 500 agents contre le projet d'un plan de retour à l'équilibre de notre hôpital et les fermetures de lits. Les revendications portaient sur l'augmentation générale des salaires ainsi que sur la résorption des emplois précaires ; un faux Macron venait même nous remettre la médaille du COVID.

Les priorités de la CGT sont à l'union et à la convergence des luttes, aussi nous avons volontiers accompagné de nombreux collectifs professionnels lors de manifestations. Sur le fond, la CGT s'est aussi associée à l'époque aux gilets jaunes.

## LA DÉFENSE DES DROITS INDIVIDUELS :

Pendant ces 4 années, de très nombreux dossiers individuels furent traités dans chaque permanence par tous les camarades. Cette activité est importante à la CGT. Elle est souvent le reflet de la maltraitance institutionnelle à l'encontre des salariés (précarité, déréglementation du travail, harcèlement, discipline, mutation, réintégration, disponibilité d'office, ruptures conventionnelles, retraite et retraite par invalidité d'office, rémunération, emploi, poste de travail, conditions de travail etc...). Le champ d'intervention est très vaste, puisque la médecine du travail au CHC a connu une éclipse, la CGT est parfois devenue une sorte de médecine du travail bis en aidant les agents en souffrance et en débloquent des situations complexes.

Il faut le dire, les évolutions statutaires intervenues dernièrement sont favorables à la Direction, tout est mis œuvre pour réduire les droits des agents.

Une partie des recours les plus complexes où les enjeux pour les agents peuvent être importants sont directement confiés à un

cabinet d'avocat spécialisé en droit public.

Lorsque les syndiqués n'ont pas la possibilité de pouvoir financer leurs recours, le syndicat apporte son soutien lorsque cela est possible.

Garder la majorité aux ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DE DÉCEMBRE est un enjeu déterminant pour faire progresser nos idées, améliorer le bien-être social et faire :  
RECULER LES IDÉES RÉFORMISTES À OUTRANCE DU GOUVERNEMENT ET DE SES ALLIÉS.

Grâce à la majorité syndicale que vous nous avez confiée lors des dernières élections professionnelles, la CGT a pu signer seule des accords allant dans le sens des agents (LDG assurant 80 % des montées de grades à l'expérience et ancienneté), protocole titularisation, alignement des grilles contractuelles sur celles des titulaires, et a aussi pu mettre en échec grâce à cette majorité absolue les idées allant contre l'intérêt général des agents de l'hôpital.





## L'IMPLICATION INTRA ET EXTRA HOSPITALIÈRE :

Votre syndicat s'implique partout où cela est possible pour faire entendre vos revendications et vos attentes :

- **En local**, lors de conseil de surveillance, CTE, CHSCT, CME, CAPL, QVT, des plans de formations, commission des AT et réunions diverses. Votre syndicat CGT refuse le fatalisme, en plus de participer aux réunions QVT ou RPS, nous écoutons les difficultés et œuvrons pour la réintégration d'agents touchés par la maladie ou des drames personnels notamment lors de la permanence CGT qui chaque jour est ouverte de 8 h 30 à 16 h 30 (près de la pharmacie) pour vous renseigner et vous aider. Dans nos permanences, nos délégué(e)s sont armé(e)s et bien formé(e)s (réactualisation des connaissances selon l'évolution des textes) pour répondre à vos demandes, et contrecarrer la direction pour obtenir satisfaction. Nous sommes actifs et réactifs, pour éviter et parer les mauvais coups, en éclairant les agents sur les conséquences possibles de tel ou tel choix. (planning et horaire, danger sur certaines situations à risque,

pouvoir d'achat....)

- **Au niveau départemental** lors de Commission Départementale de réforme, CE USD, et CAPD qui demandent un vrai investissement. Les interactions syndicales entre hôpitaux de la région sont une richesse (transmissions des informations, etc...).
- **À l'union locale** où nous sommes présents et avons un lien fort, en participant aux commissions exécutives et en s'impliquant sur les actions du bassin du Calais, qu'elles soient publiques et/ou privées. Nous avons fait vivre pleinement les instances pendant 4 ans, en imposant la parole des agents qui se sont exprimés sur leurs conditions de travail, au travers du CHSCT ET CTE. N'en déplaise parfois aux différentes directions s'étant succédées, nous sommes là même quand on ne veut pas de nous !

## LA COMMUNICATION

Pendant ces 4 ans, nous avons développé nos moyens de communications envers les agents par le biais de :

- la permanence CGT,
- Tracts : diffusés dans les services, auprès des usagers dès que nécessaire,
- Journal boomerang (satirique) : une fois par semestre environ pour rire un peu et se moquer,
- Site internet : réactualisé au jour le jour,

- Messageries individuelles : bulletins d'informations CTE et CHSCT,
- Réseaux sociaux : la diffusion des informations sur les réseaux sociaux (Facebook) permet d'élargir la diffusion des informations aux agents et aux usagers, aux camarades CGT...,
- La réponse aux différentes sollicitations de la presse locale ou nationale.



Syndicat CGT CH Calais



[www.chcalais.reference-syndicale.fr](http://www.chcalais.reference-syndicale.fr)  
ou sur google : CGT CH Calais



## L'AVENIR ET LES REVENDEICATIONS

*AU CHC NOUS AVONS DES MÉTIERS DIFFERENTS MAIS EN LIEN LES UNS AVEC LES AUTRES. CRÉER DES DIFFERENCES EN VALORISANT CERTAINES GRILLES STATUTAIRES OU EN INSTAURANT DES PRIMES POUR CERTAINES CATEGORIES DE PERSONNEL, EN OUBLIANT LES AUTRES, NE PEUT QUE CREER INSATISFACTION DESORDRE ET DESERTION...*

### EN LOCAL

Nous continuerons à défendre nos principes et revendications :

- Ramener à 6 mois la stagiairisation,
- Négocier à 300 euros net la prime d'engagement collectif qui verra le jour en 2023 (nous vous en parlerons prochainement),
- Concernant la prime de février et en l'absence de texte législatif, nous allons proposer à la direction d'appliquer les critères des années antérieures (augmenter de 0,5 ou 0,25 selon le cas ancienne notation),
- Lutter contre toute forme d'ubérisation du travail (mise en place de plateforme de remplacements type whoog ou hublo),
- Refuser de signer (en tant que syndicat majoritaire au CHC) un accord sur la flexibilité du travail (comprenez bien des semaines entre 32h et 40h tout au long de l'année) pouvant vous rendre corvéables pendant certaines périodes, comme l'été par exemple, ou pouvant entraîner des pertes de RTT,
- Refuser de signer (en tant que syndicat majoritaire au CHC) la réduction à 11h de la durée du repos quotidien rendant le contre-poste légal.

### EN NATIONAL

- Augmentation du pouvoir d'achat de 10% pour tous,
- Passage à la semaine de 32 heures, sans perte de salaire, seule solution cohérente pour réduire la souffrance au travail,
- Diminution de l'intensité du travail par la création massive d'emplois,
- Réintroduire la prime IDE dite «prime veil» 90 euros pour les contractuel-le-s et les MERM (un autre levier pour l'attractivité),
- Réflexion autour de l'idée de création d'une crèche hospitalière (pouvant avoir un effet positif contre l'absentéisme),
- Défense des agents contre les tentatives d'éviction 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,
- Retraite à 57 ans pour tous.

La CGT c'est une équipe au service d'une grande équipe (vous les agents). Notre syndicat ne se résume pas à l'addition d'individualités, mais bel et bien à un collectif qui défend et lutte pour les intérêts collectifs et individuels de chacun.

