

CHU de Nantes : l'établissement renforce son attractivité grâce à une politique employeur volontariste et structurée

Depuis 2022, le CHU de Nantes déploie un plan stratégique visant à renforcer l'attractivité de l'établissement et la fidélisation de ses professionnels de santé. En 2024, cette dynamique se poursuit, portée par la création d'emplois, l'accès à la formation ou encore le développement de son offre employeur. Cette politique produit des effets positifs sur l'ensemble des indicateurs sociaux observés par l'établissement.

Attractivité de l'établissement : une politique de recrutement à la hauteur des besoins

Le déploiement d'une stratégie employeur pour renforcer l'attractivité de l'établissement

Face aux tensions de recrutement post-Covid, le CHU de Nantes a engagé dès 2022 un ambitieux plan « attractivité et fidélisation ». Ce dernier a permis la réouverture complète des lits de court séjour en 2023 et de **rétablir ainsi l'offre de soins à la population**. Dans le cadre de son projet d'établissement 2024-2028, le CHU renforce cette dynamique avec un plan d'action employeur dédié à l'attractivité et au recrutement.

« La capacité à conjuguer ambition d'excellence et politique sociale forte est une grande fierté pour la gouvernance du CHU. Un hôpital, c'est d'abord de l'humain au service de l'humain. Nous souhaitons, en tant que premier employeur de la région, donner aux professionnels hospitaliers les capacités d'agir et des perspectives d'évolution individuelles et collectives ».

Philippe El Saïr, directeur général du CHU de Nantes

En 2024, le CHU a rémunéré 9580 équivalents temps pleins **soit 128 de plus qu'en 2023. 1 600 agents, dont 980 soignants, ont été recrutés dans l'année. Les actions de recrutement déployées par le CHU ont donc porté leurs fruits**, y compris sur des métiers en tension. A titre d'exemple, 23 IBODE (infirmiers de bloc opératoire diplômés d'État) ont été recrutés en 2024. **La dynamique de création d'emplois qui se poursuit au CHU de Nantes**, en particulier dans la perspective du nouvel hôpital sur l'île de Nantes.

128

emplois ont été créés par le CHU de Nantes en 2024.

Le CHU a créé 128 emplois en 2024 :

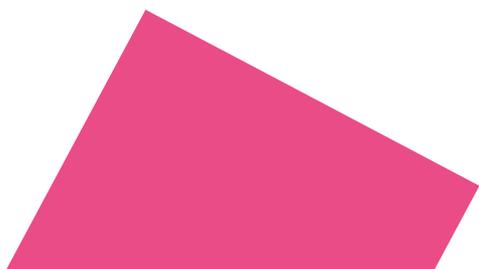
- **Pour enforcer les services soumis à une augmentation de l'activité** : par exemple, aux urgences, à la maternité, en chirurgie orthopédique, en médecine gériatrique, en médecine intensive réanimatoire, en stérilisation ;
- **Pour mettre en œuvre des projets médico-soignants** : création d'une nouvelle unité en hématologie, développement de la cardiologie interventionnelle par exemple ;
- **Au service de notre mission de santé publique** : prise en charge des maladies rares (20 ETP en 2024), création de nouvelles offres de soins en psychiatrie (114 postes créés depuis 2020) par exemple.

Fidélisation des professionnels : un projet social volontariste et ambitieux

Un dialogue social nourri, au cœur de la culture du CHU

54 instances sociales formelles ont été organisées en 2024 au CHU de Nantes. Cela représente un peu plus d'une instance par semaine sur l'ensemble de l'année. La réglementation prévoit que le comité social d'établissement (CSE) soit réuni au moins une fois par trimestre, **soit 4 fois par an**. S'ajoutent à ces instances, de **nombreux échanges bilatéraux** avec les organisations syndicales, les temps de négociation lors des préavis de grève et le suivi des situations individuelles. Pour rappel, en 2022, **un accord a été signé à l'unanimité des organisations syndicales concernant les salaires des contractuels, les mises en stage et le renfort des suppléances**. Par ailleurs, d'autres accords ont été signés au cours des dernières années avec les partenaires sociaux :

- **Pérennisation des mesures de renfort** : accord signé en 2023 avec Acteurs santé
- **Semaine de 4 jours** : sur une initiative syndicale, signature d'un protocole d'accord signé en 2022 avec Acteurs santé sur une expérimentation de la **semaine de 4 jours** au sein de l'unité de parcours social et médical. Expérimentation lancée en mai 2025. Création de 2 ETP dans ce cadre.
- **Temps de travail de l'encadrement** : protocole d'accord signé sur une proposition d'Acteurs santé. Cet accord précise les règles de décomptes du temps de travail, les permanences de l'encadrement, les possibilités de déconnexion, de télétravail etc.
A ce stade l'accord a **été signé à la majorité (CGT, Acteurs santé et FO)**.



CHU à horizon 2027 : une Charte d'accompagnement négociée avec les Organisations syndicales

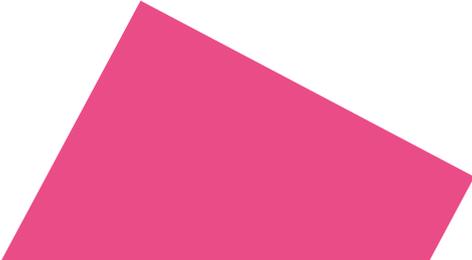
Pour rappel, **le CHU de Nantes a pris des engagements** concernant l'accompagnement des équipes dans le cadre du projet de nouvel hôpital, et plus largement du CHU à horizon 2027. Ces engagements visent à donner des garanties aux professionnels. Ils se traduiront par la rédaction d'une Charte d'accompagnement des professionnels, actuellement en cours de négociation avec les organisations syndicales. Il s'agira d'un document écrit auquel les professionnels pourront se référer.

Les grands principes de la Charte sont les suivants :

- Objectif général : **une place pour chacun dans le CHU à horizon 2027**
- **Un accompagnement individuel sur-mesure** pour identifier l'affectation future des professionnels dans les services.
- **Une affectation connue au moins un an avant le déménagement**, pour que chacun puisse se projeter sereinement.
- **Le développement des compétences et de la formation tout au long de l'accompagnement** : la mobilisation de tous nos outils pour garantir les compétences ou les développer (plan de formation, stages, appui à la reconversion, etc.).
- **Un temps suffisant pour réaliser cet accompagnement, avec des moyens renforcés** et la création d'une cellule des parcours professionnels.
- **Une réouverture de la mobilité un an après l'ouverture du nouvel hôpital**, pour permettre à chacun d'ajuster son parcours si besoin.
- Un **accompagnement collectif** pour lever les éventuelles difficultés liées au changement.
- **Une attention particulière est portée au maintien des quotités de travail.**

Prévention des risques

Engagé de longue date dans la prévention des risques psychosociaux, le CHU de Nantes déploie une politique structurée en matière de santé au travail : plan annuel de prévention, réseau de référents formés, dispositif de signalement des violences. **Cette culture de la prévention, cruciale pour l'établissement, s'intensifie dans le cadre du projet du futur hôpital, avec un accompagnement renforcé des équipes.**



Focus sur les 3 piliers du plan d'action marque employeur déployé par le CHU de Nantes

1. Cultiver les talents : Accompagnement des parcours professionnels

Plusieurs dispositifs d'accompagnement tout au long du parcours professionnel sont déployés au CHU de Nantes : formation, promotion professionnelle, mobilité reconversion ou transition professionnelle pour évoluer dans sa carrière tout en restant dans l'établissement. **Aussi, le CHU investit de façon importante pour la formation de ses agents : 8M€ ont été alloués à la formation en 2024, cet investissement a profité à 7 500 professionnels.**

Promotion professionnelle : la promotion professionnelle est renforcée chaque année. Ce dispositif permet aux professionnels de **développer de nouvelles compétences et de redonner une perspective nouvelle à leur carrière par l'obtention s'un nouveau diplôme et un nouveau métier.**

Exemple : **le financement de formation d'infirmier pour un aide-soignant par le CHU**, avec maintien de la rémunération pendant la durée de formation jusqu'à la prise du nouveau poste.

Ces promotions professionnelles **ont été multipliées par 3 depuis 2022 et ont concerné 140 agents en 2024. Elles seront financées à hauteur de 4,5M € pour 2025 et concerneront 155 professionnels.**

x3

les promotions professionnelles ont été multipliées par trois depuis 2022.

8M€

ont été alloués à la formation des professionnels en 2024.

2. Soutenir les prises de responsabilités : accompagner les nouveaux managers

Passeport managérial, un cycle de formations dédié : tous les professionnels du CHU sont accompagnés dans leur prise de fonction de manager grâce à un cycle de formations baptisé « le Passeport Managérial ». Ce cycle de formation pluridisciplinaire permet d'acquérir des connaissances solides sur l'institution, les ressources humaines, la gestion projet... **Le passeport managérial est déployé sur toutes les filières :** soignantes, administratives, techniques et logistiques. **En 2024, 152 professionnels ont ainsi été formés.**

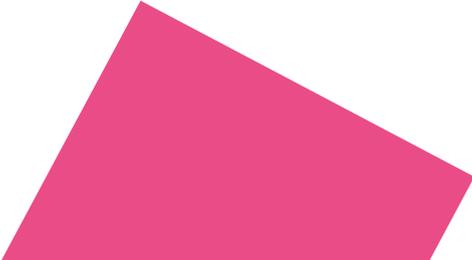
« Ces formations m'ont permis de mieux me projeter dans ma future fonction de manager et de me conforter dans mon choix. Aujourd'hui, je m'appuie sur ces apports théoriques pour faire évoluer mes pratiques. Enfin, j'y ai rencontré d'autres encadrants, j'ai pu ainsi me créer un réseau très utile. »

Ronan Launay, faisant fonction de cadre de santé du service oncologie médicale du CHU de Nantes

« Grâce à ces formations, j'ai démarré avec plus de sérénité. Parce que devenir manager, ça se prépare, ça ne s'invente pas ! Par exemple, bien comprendre le fonctionnement de l'hôpital, porter des projets en cohérence avec ceux de l'institution, gérer des situations complexes... : quand on est médecin, on n'est pas toujours au clair avec ces notions, pourtant indispensables quand on devient manager. »

Alina Gaultier, cheffe du service neuroradiologie au CHU de Nantes

152 professionnels
ont été formés grâce au
passeport managérial en
2024.



3. Faire vivre nos valeurs, consolider le vivre ensemble avec des actions très concrètes

Faciliter l'accès au logement : le CHU de Nantes a noué de nombreux partenariats pour faciliter l'accès au logement des hospitaliers parmi lesquels :

- CDC habitat : permet un **accès prioritaire** à plus de 7500 logements du bailleur social – 22 agents ont pu accéder à un logement grâce à ce partenariat en 2024 ;
- CIF (promoteur immobilier – coopérative du logement abordable) : permet un accès privilégié à des **logements à loyer intermédiaire ou à l'accession abordable** – 11 ventes de logements neufs ont été réalisées grâce à ce partenariat en 2024 ;
- CapWest : permet un accès prioritaire à des **logements temporaires** pour les situations spécifiques.

Augmentation du nombre de places en crèche : + 40%

Le CHU a mis en place une politique de l'accueil du jeune enfant volontariste pour faciliter le quotidien des salariés et se traduit concrètement par les éléments suivants :

- **126 places en crèches CHU** (création de 10 nouvelles places fin 2023 – début 2024)
- Et réservation de **40 berceaux auprès d'un partenaire privé dans différents points de la ville et alentours** – projet ambitieux car coût supporté par le CHU : 8 500€ la place
Politique mobilité avantageuse
- Prise en charge de 75 % du coût des abonnements Naolib, SNCF ou TER ;
- Réductions sur les abonnements et locations longue durée Naolib Vélo.

CGOS (Comité de gestion des œuvres sociales)

Le CHU de Nantes a versé en 2024 une contribution de **5 758 707€** vs 5,5M€ en 2023 au CGOS.

Cette contribution a permis de financer différentes prestations au bénéfice des agents du CHU de Nantes :

- Protection sociale : aide sociale aux agents en situation de maladie (en cas d'arrêt maladie prolongé au-delà de 3 mois, **cette prestation permet d'assurer un maintien du salaire à taux plein jusqu'au 5ème mois**), aides exceptionnelles (difficultés), congés de solidarité familiale, enfant en situation de handicap, etc.
- Loisirs et vacances : chèques vacances, sport loisirs, culture, offres vacances, etc.
- Enfants : centre de loisirs, garde d'enfants, naissance, adoption, Noël, etc.

« Nous voulons mettre en œuvre de nouvelles actions ou pratiques pour mieux répondre aux aspirations des professionnel·le·s de santé, rendre les atouts du CHU de Nantes plus visibles et devenir un établissement plus attractif. C'est la raison pour laquelle des échanges réguliers avec les hospitaliers nous semblent essentiels pour être à l'écoute de leurs attentes et de leurs besoins. »

Luc-Olivier Machon, directeur du pôle ressources humaines du CHU de Nantes



Focus sur l'emploi des personnes en situation de handicap

Au titre de l'année 2024, le taux d'emploi direct du CHU de Nantes était de **6,50%**, ce qui correspond à 655 professionnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Le taux pour la fonction publique hospitalière en **2023 était de 5,44%** (source : rapport d'activité 2024 du FIPHFP).

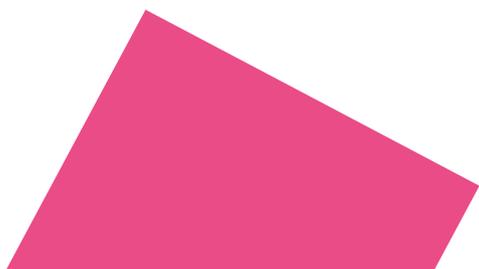
Convention avec le FIPHFP : le CHU de Nantes est engagé depuis 2009 dans l'insertion et le maintien dans l'emploi de ses professionnels en situation de handicap. Cet engagement s'est notamment traduit par la signature d'une première convention avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Le renouvellement de cette convention est prévu prochainement. La convention permettra de **mobiliser 1,5M€ sur trois ans dont 826 000€ seront alloués par le FIPHFP au titre de la convention 2025-2027.**

Préparation au reclassement : plus de **30 professionnels intègrent chaque année** la « période préparatoire au reclassement ». Ce dispositif vise à favoriser la reconversion professionnelle des professionnels en situation d'inaptitude pour raison de santé. Il **s'agit d'une période pendant laquelle les agents sont accompagnés spécifiquement pour identifier un nouveau projet professionnel et dans la recherche d'emploi.**

« À la suite d'une maladie, j'ai été reconnue travailleuse handicapée et j'ai dû me reconvertir, mais j'ai eu la chance d'être accompagnée et soutenue par le CHU, on m'a fait confiance ! Mon poste de travail a été aménagé avec un fauteuil adapté, un porte document ergonomique et un pointeur central placé devant le clavier pour remplacer la souris. J'ai bénéficié de ces mêmes aménagements chez moi, pour le télétravail. »

Claire Vincot, secrétaire médicale en génétique Clinique (ancienne auxiliaire de puériculture).



Une politique sociale forte au service d'une ambition d'excellence

Les réalisations concrètes de la politique employeur du CHU sont au service de son ambition d'excellence. Et le rapport d'activité 2024 illustre bien cette ambition. Ci-après, quelques exemples représentatifs de la dynamique et du talent des équipes du CHU de Nantes.

Médecine et soins : relance de l'activité, innovations et nouveaux horizons

3 exemples

• **Chirurgie thoracique : la 3D au cœur du bloc** – une chirurgie thoracique assistée par vidéo qui progresse rapidement

Le projet, en synthèse : acquisition d'une deuxième colonne vidéo 3D en 2024, un nouveau cap technologie franchi au service des patients pour cette chirurgie thoracique moins invasive, plus précise et mieux tolérée.

• **Maladie de Parkinson : un concentré d'innovations pour une première nationale**

Le projet en synthèse : c'est au CHU à Laennec qu'a eu lieu en 2024 l'implantation du dernier né des neurostimulateurs qui marque un tournant dans le traitement de la maladie de Parkinson. La patiente implantée a retrouvé des capacités et des sensations oubliées qui lui ont permis de poursuivre l'exercice de son métier.

• **Cardiopédiatrie : deux interventions de pointe pour réparer le cœur des plus petits**

Le projet en synthèse : deux innovations majeures dans la prise en charge des jeunes enfants atteints de malformation cardiaque qui ouvrent de nouvelles perspectives : une des toutes premières implantations en France d'une prothèse intracardiaque biorésorbable et une des premières interventions mondiales de Norwood par voie percutanée sur un nouveau-né souffrant d'un syndrome d'hypoplasie du cœur gauche.

Recherche et innovation : une année record pour la recherche nantaise

Très beaux résultats scientifiques pour la recherche et l'innovation en 2024 au CHU de Nantes : **21 projets lauréats DGOS* (11 M€), 2ème rang national dans le cadre du PHRC-N**** derrière l'AP-HP, 3ème rang sur la recherche partenariale avec l'industrie derrière AP-HP et HCL.

*direction générale de l'offre de soins

** programme hospitalier de recherche clinique national

2 informations à retenir

- Grâce à sa politique d'attractivité volontariste et à une politique sociale de fidélisation ambitieuse, **l'année 2024 aura été celle d'un redémarrage solide pour le CHU de Nantes.**
- **En 2024, le CHU de Nantes a enregistré une hausse de 3,6 % de ses activités**, un dynamisme qui s'explique notamment par la réussite du plan d'attractivité et de fidélisation du CHU. Les années Covid semblent bel et bien derrière. Par ailleurs, 2024 est également l'année du retour à l'équilibre budgétaire puisque **le CHU de Nantes affiche un excédent de 5M€.**

[Accéder aux chiffres clés](#)

[Accéder au rapport d'activité](#)

[Ressources visuelles](#)

A propos du CHU : Au cœur de la Métropole Nantaise, le CHU de Nantes compte près de 13 000 collaborateurs qui contribuent au rayonnement des valeurs du service public hospitalier : égalité, continuité, neutralité et adaptabilité. Avec ses neuf établissements, le CHU de Nantes constitue un pôle d'excellence, de recours et de référence aux plans régional et interrégional tout en délivrant des soins courants et de proximité aux 800 000 habitants de la métropole Nantes/Saint-Nazaire. Situé sur la rive sud de la Loire, un nouvel hôpital verra le jour en 2027. Plus grand projet hospitalier actuellement conduit en France, il sera le socle du futur quartier de la santé, un projet de dimension européenne. Avec 1 417 lits et 296* places ainsi qu'une augmentation de lits en soins critiques (10%), le nouvel hôpital proposera 64% de séjours en ambulatoire dans un environnement plus moderne, connecté, écologique et confortable, tant pour les patients que les professionnels.

*activités de court séjour réparties sur les sites Ile de Nantes et Hôpital Nord Laennec

Contact Presse

Zakaria Gambert

zakaria.gambert@chu-nantes.fr

07 77 25 95 47