



CSE ST JOSEPH ST LUC

JUIN 2025

CSE JUIN 2025

• Sommaire:

- CSE du 17 Juin:
 - Déclaration liminaire du CSE
 - Détail de la répartition de la PPAC 2024
 - Départ du Directeur du Patrimoine, des Achats et de l'Exploitation
 - Point d'étape CPEE : des débuts poussifs
 - Travaux Été 2025
 - Point d'étape sur le plan de stationnement
 - Nouveau planning des techniciens électriciens
- Point d'étape sur la campagne de renouvellement des autorisations
- Plan d'actions 2025 du Référent Santé Sécurité au Travail
- État des lieux des postes vacants dans les services hospitaliers
- Autres points
- NAO 2025 : Où en est-on ?

Pour recevoir notre brève directement sur votre mail personnel, inscrivez vous à notre liste de diffusion. Vous le recevrez alors quelques jours avant la mise sous la GED:

◦ Lien : <https://unsachstjosephstluc.legtux.org/index.php/telechargements>

◦ ou



UNSA Saint Joseph Saint Luc - 8897 : unsa.saintjosephsaintluc@gmail.com

Vos Représentants:

Madjouba Sbahi - Olfa Diaf- Laurence Vinoy- Alain Miserey- Jérôme Depaix



• **Déclaration liminaire du CSE – Bloc opératoire : une équipe IBO-DE en détresse**

Lors de la réunion du CSE, une déclaration liminaire a été lue, lançant un cri d'alarme face à une situation devenue intenable.

Depuis plus de 11 ans, le personnel IBO-DE évolue dans un état de sous-effectif chronique. Ce déficit en ressources humaines les contraint à multiplier les efforts : rappels sur les jours de repos, dépassements horaires fréquents, tâches supplémentaires non reconnues et absence de toute forme de compensation.

Ce qui inquiète encore davantage, c'est la perspective : à l'heure actuelle, l'effectif est déficitaire de 5 ETP (équivalents temps plein), une pénurie qui pourrait s'aggraver jusqu'à -8 ETP avec les départs à la retraite et les futures formations.

Malgré cette pression constante, les professionnels continuent à faire preuve d'une solidarité exemplaire pour assurer la continuité des soins. Mais à quel prix ?

L'équipe tire la sonnette d'alarme : la fatigue est palpable, la souffrance réelle.

Les représentants demandent à la direction de prendre ses responsabilités en matière de santé et de sécurité au travail. Il en va non seulement de la santé des professionnels, mais aussi du bon fonctionnement du bloc opératoire et, in fine, de la qualité des soins apportés aux patients.

• **Détail de la répartition de la PPAC 2024**

La **Prime de Performance liée à l'Activité Chirurgicale (PPAC)** a été instaurée par décision unilatérale de l'employeur. Pour l'année 2024, une enveloppe globale de **158 702 €** a été attribuée aux six spécialités chirurgicales : gynécologie, orthopédie, chirurgie réparatrice, vasculaire, viscérale et urologie.

Le CSE s'est interrogé sur les modalités de répartition de cette prime entre les praticiens. Quatre chefs de spécialité ont choisi une répartition égalitaire au sein de leur équipe, en fonction du temps de présence et du temps de travail de chaque praticien.

Cependant, pour l'édition 2024 de la PPAC, certains chefs de service ont opté pour une répartition fondée sur des critères différenciés, notamment :

- L'évolution de l'activité individuelle,
- L'implication dans les projets du service,
- La participation et l'investissement dans les missions transversales.

Une prime qui soulève des questions

L'Unsa est dubitative sur la mise en place de cette prime. L'activité chirurgicale repose sur une chaîne de compétence collective, impliquant notamment les IADE, IBODE, AS, secrétaires..., etc., dont l'investissement est indispensable au bon déroulement des interventions.

Or, dans un contexte de sous-effectif chronique parmi ces professionnels, financer une course à l'activité uniquement centrée sur les praticiens médicaux risque d'aggraver la charge de travail pour tous, sans reconnaissance équitable.



• **Départ du Directeur du Patrimoine, des Achats et de l'Exploitation : un changement révélateur**

Lors du dernier CSE, il a été annoncé le départ de Monsieur Gilles Chambry, Directeur du Patrimoine, des Achats et de l'Exploitation.

Selon les informations communiquées, ce départ résulte d'une opportunité professionnelle. Toutefois, Monsieur Chambry a également exprimé une certaine lassitude face à un CSE perçu comme « méfiant » et peu enclin à faire confiance à la Direction.

Cette remarque interroge : la Direction souhaite-t-elle un CSE complaisant ?

Rappelons que le rôle du Comité Social et Économique n'est pas de plaire à la hiérarchie, mais de représenter les salariés, de questionner les décisions et d'assurer une vigilance sur la gestion et l'organisation du travail. Si ses interventions dérangent, cela peut indiquer un déficit de transparence ou de justification de la part de la Direction.

L'UNSA a dénoncé le fait d'avoir découvert la réorganisation de la Direction uniquement par l'annonce de remplacement. Celle-ci laisse entendre une modification de deux postes, désormais intitulés Direction du patrimoine et de l'exploitation, et Direction des systèmes d'information, du biomédical et des achats.

Ces changements s'inscrivent dans une série de réorganisations importantes au sein de ce pôle ces dernières années :

- Restructuration des achats,
- Réorganisation des services techniques et incendie avec la mise en place du contrat CPEE,
- Projet abandonné ou reporté de délocalisation de la plateforme logistique.

Une Direction en accordéon :

Depuis 3 ans on assiste à une évolution régulière de l'organisation du Pôle :

Début 2023 :

- Direction Achats et Exploitation : I. Querez
- Directeur du Patrimoine : F. Quoirin
- Directeur des Systèmes d'Information : O. Loisel

Novembre 2023 :

- Direction Achats : E. Bergerat
- Directeur du Patrimoine et de l'Exploitation : G. Chambry
- Directeur des Systèmes d'Information : O. Loisel

Septembre 2024 :

- Directeur du Patrimoine, Achats et Exploitation : G. Chambry
- Directeur des Systèmes d'Information : O. Loisel

Et en septembre 2025 ?

- Directeur du Patrimoine et de l'Exploitation : Nouveau recrutement
- Directeur des Systèmes d'Information, du Biomédical et des Achats : O. Loisel

Ces évolutions perpétuelles au sein du Pôle Ressources Opérationnelles ne sont pas anodines. Elles ont un impact direct sur les équipes, les méthodes de travail et la continuité des projets. Une stabilité dans les fonctions de direction serait souhaitable, ne serait-ce que pour que les réorganisations décidées puissent être portées, suivies et assumées par ceux qui les initient. Dommage Yvette Horner est décédée, elle aurait pu postuler.



• Point d'étape CPEE : des débuts poussifs

Le contrat CPEE a officiellement démarré début juin. Depuis, les techniciens de la société Eiffage sont présents sur site du lundi au vendredi, de 7h à 18h, et assurent une astreinte en dehors de ces plages horaires.

Les opérations de maintenance préventive et corrective sont réalisées conformément aux stipulations du contrat.

Cependant, les deux premières interventions en astreinte – une panne électrique et une coupure d'alimentation en eau sur deux étages – ont révélé des dysfonctionnements dans le respect des délais contractuels d'intervention.

Nous espérons que cette mise en route poussive s'améliore rapidement. En tant qu'établissement hospitalier, la sécurité technique est une priorité absolue et ne saurait souffrir d'imprécisions ou de retards.

• Travaux Été 2025

L'Hôpital Saint Joseph Saint Luc entame cet été une série de travaux structurants touchant plusieurs de ses services clés, dont l'Hôpital de Jour (HDJ) et les Soins Critiques.

• 1. Travaux à l'Hôpital de Jour : Continuité et Adaptation

Les travaux au HDJ débuteront le 13 juin 2025 pour s'achever le 8 août, avec une mise à disposition des locaux prévue au 25 août. Le projet comprend la rénovation des espaces de pause, des secrétariats, des bureaux de consultation et du centre de prélèvements.

Malgré ces interventions, l'établissement assure le maintien complet de l'activité, sans réduction du nombre de places ni des plages de consultation et en minimisant l'impact sur la patientèle.

• 2. Salle des Familles et Soins Critiques : Une Approche Plus Humaine

Du 13 juin au 26 août 2025, une transformation importante de l'espace d'accueil des familles en soins critiques est également engagée. L'objectif est de rompre avec l'austérité traditionnelle de ces lieux pour en faire un espace chaleureux et apaisant.

• Point d'étape sur le plan de stationnement

Depuis plusieurs mois, la Direction a mis en place un plan de stationnement visant à améliorer l'accès au parking pour les salariés de Saint Joseph Saint Luc. Ce plan prévoit notamment une montée en puissance des abonnements auprès de **Lyon Parc Auto (LPA)**, en complément du stationnement disponible sur site.

 **Objectif fixé : atteindre 19 abonnements LPA.**

 **Situation au 01/06/2025 : 13 salariés** bénéficient actuellement d'un abonnement LPA.

Il reste donc 6 places en attente d'obtention.

Concernant les salariés toujours en attente :

- **3 personnes** ont choisi de rester sur liste d'attente pour un abonnement au parking SJSL, préférant une solution interne.
- **17 professionnels** de l'établissement figurent aujourd'hui sur la liste d'attente globale pour une place de stationnement, tous dispositifs confondus.



• Information consultation relative aux nouveaux plannings des techniciens électriciens

Suite à la modification de l'organisation du service technique, il était proposé à la consultation les nouveaux plannings des électriciens.

Le règlement de sécurité incendie impose la **présence permanente d'une personne compétente et qualifiée en électricité** pour assurer l'exploitation et l'entretien quotidien des installations. Cette exigence réglementaire sera portée **par les services techniques (4 techniciens électriciens) et les agents du service sécurité incendie**.

Ainsi, 365J/365, un technicien électricien sera **obligatoirement présent sur le site de 7h00 à 19h00**. La nuit, de 19h00 à 7h00, cette compétence sera assuré par un agent de sécurité incendie SSIAP 1 habilité pour cette mission.

Pour cela, le planning prévoit **une trame de travail en 10 heures la semaine et 12 heures le week-end (et jour férié)**.

Le planning présenté intégrait également le déroulement des astreintes techniques.

Le C.S.E a souhaité reporter son positionnement sur cette organisation du fait que ce planning semble lourd dans sa gestion notamment du fait du travail en 12h et des astreintes perlées (2 -3 jours espacées dans la semaine).

De même, il semble important que l'équipe d'électricien soit stabilisé et au complet pour que les représentants du personnel puissent avoir l'avis éclairés des salariés concernés. Le travail en 12h nécessite un accord d'entreprise et actuellement aucun accord n'est signé. Cette organisation est prévue pour décembre 2025.

• Point d'étape sur la campagne de renouvellement des autorisations

Dans le cadre de la nouvelle planification régionale de santé, définie par le **Schéma Régional de Santé (SRS) Auvergne-Rhône-Alpes 2023-2028**, l'Hôpital Saint Joseph Saint Luc poursuit activement sa campagne de renouvellement et de demande d'autorisations d'activités de soins pour la période 2024-2025.

Parmi les 21 activités de soins soumises à autorisation (valable 7 ans), plusieurs dossiers d'autorisation ont été déposés par l'établissement ;

- **3 renouvellements validés** : unité de dialyse médicalisée (UDM), insuffisance rénale chronique (IRC), médecine d'urgence.
- **3 autorisations d'activité réformée acceptées** : soins critiques, équipements matériels lourds (EML), chirurgie.
- **1 nouvelle demande refusée** : médecine (MSM), rejetée en raison de la couverture suffisante en métropole et du risque de déséquilibre avec les établissements voisins.
- **1 dossier en cours d'instruction** : renouvellement pour la gynécologie-obstétrique.

Pour 2025, trois activités sont identifiées comme prioritaires pour 2025 :

- Cancérologie
- Radiologie interventionnelle
- Cardiologie interventionnelle



• Plan d'actions 2025 du Référent Santé Sécurité au Travail :

Présenté lors du CSE d'avril 2025, le plan d'action du Référent Santé Sécurité au Travail (RSST) a reçu **un avis défavorable** des élus. S'ils reconnaissent quelques avancées, ils estiment que le plan ne répond ni aux obligations réglementaires ni aux réalités du terrain.

DUERP : un retard injustifiable

Le **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)**, pour mieux protéger les salariés pilier de la prévention, doit être mis à jour annuellement et à chaque évolution des conditions de travail. Or, les dernières mises à jour remontent à 2022. **L'annonce d'un report à 2026 a été jugée inacceptable. Le CSE exige une révision complète d'ici octobre 2025, accompagnée d'une véritable concertation.**

PAPRI Pact : un outil toujours absent

Le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRI Pact), directement issu du DUERP, est censé définir les actions concrètes à mener. **Le CSE déplore son inexistence, l'absence de priorisation des risques, ainsi que des actions floues et peu engageantes. Il demande un plan structuré, avec des objectifs mesurables, un calendrier précis et un suivi assuré par la CSSCT.**

Des moyens humains insuffisants

Les élus dénoncent le manque de temps et de ressources consacrés aux missions du RSST, aujourd'hui dispersées. Ils réclament la création d'un poste à temps plein, condition nécessaire à une politique de prévention réellement efficace.

Conclusion

Le DUERP et le PAPRI Pact ne sont pas de simples formalités : ce sont les fondements d'une stratégie de prévention cohérente. Leur mise à jour ne peut être différée, ni improvisée. La santé des salariés est une obligation légale qui exige des moyens, une organisation rigoureuse et l'implication pleine et entière des représentants du personnel.

Si vous souhaitez recevoir notre brève directement sur votre mail personnel, inscrivez vous à notre liste de diffusion. Vous le recevrez alors quelques jours avant la mise sous la GED:

- via ce lien : <https://unsachstjosephstluc.legtux.org/index.php/telechargements>
- ou en scannant le QR code





• État des lieux des postes vacants dans les services hospitaliers

La situation des effectifs soignants dans les différents pôles hospitaliers reste préoccupante, avec de nombreux postes vacants et des absences non compensées. Voici un point par service et par métier :

Pôle Urgences – Soins Critiques

- Aides-soignants (ASD) : 4 postes vacants en soins critiques (SC), 1 au service des urgences (SAU), en jour/nuite.
- Infirmiers diplômés d'État (IDE) : 5 postes à pourvoir en SC, 2 au SAU, en jour/nuite.

Pôle Médecine

- ASD : 1 poste en dialyse (jour), 1 au 3AB et 1 au 4AB (nuite).
- IDE :
 - o Jour : 1 poste au 1A, 0,8 ETP au 3AB, 1 en hôpital de jour (HDJ), 0,5 au LC.
 - o Nuit : 2 sur le pool de remplacement, 2 au 4AB, 7 au 4CD.

Pôle Chirurgie

- ASD : 1 au 5BC, 1,5 au bloc opératoire (BO) de jour ; 1 au 5BC de nuit.
- IDE : 1 poste vacant sur l'UCA (jour), 4 au 5BC (nuite).
- IADE (Infirmiers anesthésistes) : 4 postes vacants.
- IBODE (Infirmiers de bloc opératoire) : 4 postes vacants.
- Auxiliaires de puériculture (AP) : 1 poste de jour.

Pôle Médico-Technique

- Laboratoire : 1 poste de technicien de laboratoire médical (TLAM).
- Imagerie médicale : 4 postes de manipulateurs en électroradiologie médicale (MERM), dont 3 en attente de réponse à une proposition de recrutement.

Cet état des lieux illustre une tension forte sur les ressources humaines, avec des besoins critiques dans quasiment tous les pôles, notamment en chirurgie et en médecine de nuit. Ces déficits ont un impact direct sur la qualité de la prise en charge des patients et sur les conditions de travail des équipes en place.

• Autres points abordés:

Lors de la réunion, plusieurs rapports et bilans annuels ont été présentés aux membres du CSE, notamment :

- Le bilan social 2024 et le rapport sur l'égalité professionnelle Femme/Homme
- La situation au 31 mai 2025 et les actions menées dans le cadre du plan de développement des compétences 2024
- Les résultats techniques liés aux frais de santé pour l'année 2024
- Le rapport d'activité 2024 du Service de Santé au Travail
- Le rapport d'activité 2024 de l'assistante sociale du personnel

Ces sujets, souvent denses et techniques, ne peuvent être résumés de manière exhaustive ici.

👉 **N'hésitez pas à nous contacter si vous souhaitez des précisions ou en discuter plus en détail. Vous pouvez nous contacter sur ce [lien](#)**

RETOUR SUR LES RÉUNIONS DU 10 ET 23 JUIN:

◆ Prime décentralisée

L'accord 2025 reste inchangé par rapport à 2024. **L'UNSA a demandé que l'abattement appliqué en cas de congé proche aidant soit supprimé, soulignant qu'il serait vécu comme injuste.**

Cette demande a été entendue et l'accord a été mis à la signature.

◆ Prime IADE:

Deux scénarios de revalorisation sont proposés:

- **Scénario 1- Uniquement pour les IADE (coût estimé : 45 K€):**
 - Points métiers: Une revalorisation de 20 points pour les IADE est proposé.
 - Prise en compte de l'ancienneté: Augmentation de 25 points à 60 selon l'ancienneté
- **Scénario 2- pour les IADE et IBODE (coût estimé : 60 K€):**
 - Points métiers: : Une revalorisation des points métiers de 15 points

L'Unsa a décidé de signer le scénario 2 tout en regrettant que cette augmentation reste en deçà des attentes des professionnels. Le sujet sera rediscuté el 3 juillet.

◆ Prime de polyvalence

Une prime de 30 points est proposée pour les équipes sécurité et technique, sur le modèle du pool de suppléance jour/nuit.

L'UNSA estime cette valorisation arbitraire : pourquoi 30 points et pas 50 ?

Elle rappelle que ces équipes ont subi d'importantes réorganisations, avec à la clé des pertes de salaire pour certains, de même la prime proposée ne tient pas compte de situation d'intervention dangereuse notamment pour la fonction sécurité lors des interventions aux urgences

Les OS n'ont pas souhaité être signataire de l'accord proposé;

◆ Accord 12h week-end – services techniques:

L'organisation du travail en 12h n'est pas souhaitée par les syndicats. L'équipe concerné par cet accord est de 4 techniciens et a été fortement renouvelé. Le travail en 12 h pour des électriciens est difficile à imaginer.

La Direction a accepté une révision du projet en proposant un accord à durée limitée d'un an afin de permettre d'essayer cette organiser et ainsi vérifier si la mesure est adaptés pour le service.

Le sujet sera rediscuté el 3 juillet.

◆ Révision de l'accord collectif relatif aux congés payés:

A compter du 1er janvier 2025, les congés payés acquis du 1er janvier au 31 décembre de l'année N devront être pris sur l'année N.

◆ Autres Accords : Trois accord étaient proposé à l'étude :

- ◆ •Augmentation de la participation à la mutuelle santé
- ◆ •Prime panier de nuit
- ◆ •Prise en charge des abonnements TCL/train à 75 %

Lors de la réunion du 10 juin, l'UNSA avait proposé également une prise en charge à 60-65 % des transports, et une évolution de l'accord Mobilité Durable avec un ajustement du Forfait Mobilité Durable sur ce montant.

La Direction a demandé un choix unique avant toute étude. **La majorité des syndicats ont soutenu la prime de nuit.**

L'UNSA a refusé de se prononcer, déplorant qu'on oppose des mesures importantes au lieu de les articuler ensemble. Elle regrette que l'on privilégie une partie seulement des salariés, alors que d'autres dispositifs ont pu être financés sans contrainte, comme la PPAC, décidée unilatéralement par la direction pour un montant de 200 000 €.

La réunion du 23 juin portait sur la négociation de l'accord prime panier.

La Direction propose une indemnité de 3 € par nuit travaillée, équivalente au prix d'un "repas malin" (entrée, plat, dessert, pain).

L'UNSA a dénoncé le caractère insuffisant de cette somme, qui ne permet pas de couvrir un vrai repas. La Direction n'a pas retenue la demande de revalorisation à 4 € qui a été proposé lors de la négociation.

Cette mesure symbolique, représente un montant ~ 400 € par an pour les salariés concernés. Le sujet sera rediscuté le 3 juillet.

◆ Accord Aidant :

La Direction souhaite, pour avancer sur le sujet, créer un groupe de travail afin d'étudier la faisabilité et l'opportunité d'un tel accord avant sa mise en place. Un groupe de travail sera créé très prochainement.

Pour l'UNSA, il est essentiel que l'établissement prenne pleinement en compte ces réalités à travers un dispositif structuré, accessible et équitable. La reconnaissance des aidants par leur employeur, à travers un accord clair et ambitieux, serait un signal fort de respect et de solidarité.

Lors de chaque CSE, nous avons la possibilité de poser vos questions et porter vos réclamations.

N'hésitez pas à nous contacter pour que vos préoccupations soient portées à l'ODJ du C.S.E !

UNSA Saint Joseph Saint Luc



✉ unsa.saintjosephsaintluc@gmail.com

Vos Représentants:

Madjouba Sbahi - Olfa Diaf- Laurence Vinoy- Alain Miserey- Jérôme Depaix