



CSE ST JOSEPH ST LUC



JUILLET 2025

CSE JUILLET 2025

• Sommaire:

- Edito
- CSE du 30 Juin:
 - Bilan de la médiation au SAU
 - Projet architectural du SAU-UHCD
 - IDE de flux au SAU
- CSE du 16 Juillet:
 - Expertise économique
 - Expertise SAU
 - Fonctionnement régulé des urgences
 - « La p'tite Guinguette »
 - Droit à l'image
- Brancardage au bloc opératoire
- Centre de Santé : alerte canicule
- Inspection des caméras de vidéosurveillance
- NAO : Des avancées... mi-figue mi-raisin
- Question de salarié

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



Édito – Un été dense, un CSE en action

Ce numéro des Brèves reflète la densité exceptionnelle de l'actualité de ce mois de juillet : trois réunions du CSE (les 30 juin, 16 et 17 juillet), les négociations annuelles obligatoires (NAO) (le 3 juillet), des dossiers lourds comme la restructuration des urgences, la grève du PCSI...

Cette dynamique traduit une année charnière pour le CSE, qui continue à prendre ses marques et à se structurer. Après l'expertise sur le projet de restructuration des urgences et l'expertise économique de juillet, d'autres sont à venir comme celle sur les orientations stratégiques et la politique sociale. **Autant d'outils qui renforcent notre capacité d'analyse et de proposition.**

Le recours à un cabinet d'avocats complète ce travail, pour défendre les intérêts collectifs avec exigence et professionnalisme.

Pourtant, nous ne pouvons que regretter que la Direction ne mesure pas toujours la valeur d'un CSE vigilant. Trop souvent, nos alertes et remarques sont ignorées ou prises en compte trop tard. Cette absence d'écoute freine la mise en œuvre de solutions concrètes, pourtant partagées sur le terrain.

Le CSE continuera à jouer pleinement son rôle de représentation, de dialogue et de vigilance. D'ici là, l'UNSA vous souhaite un très bel été, reposant et ressourçant.

L'équipe UNSA

Madjouba Sbahi - Olfa Diaf - Laurence Vinoy - Alain Miserey - Jérôme Depaix
Téléphone de la section: 8897

CSE du 30 JUIN 2025

• Bilan de la médiation au SAU

Lors du CSE du 13 mai 2025, la Direction annonçait l'engagement d'une médiation au SAU. Celle-ci avait été initiée pour apaiser les tensions apparues au sein de l'équipe médicale dans un contexte de désaccords persistants sur l'organisation du travail et la communication managériale.

La médiation a été conduite par un intervenant externe spécialisé, Kairos Santé Médiation, qui a mené une série d'entretiens individuels et collectifs avec les différents acteurs concernés. L'objectif était de permettre à chacun d'exprimer ses ressentis, de clarifier les incompréhensions et de faire émerger des solutions communes.

Résultat:

La médiation n'a pas permis d'aboutir à un protocole d'accord. **Le Chef de Service a souhaité mettre fin à ses fonctions à compter du 11 juillet 2025.** Un schéma de transition de management médical reposant sur plusieurs médecins titulaire est en cours.

! L'Unsa regrette que la Direction n'ait pas écouté le CSE plus tôt. De nombreuses alertes avaient été faites lors des différentes réunions de 2024.



• **Projet architectural du SAU-UHCD :**

Le 30 juin, la Direction a présenté au CSE extraordinaire la méthodologie retenue pour l'élaboration du projet architectural final du SAU/UHCD.

Cette démarche fait suite au choix du cabinet SOHO comme maître d'œuvre,

Une approche en trois groupes de travail:

Trois groupes thématiques seront constitués, pour travailler sur un parcours de soins spécifique :

- **Groupe 1 : parcours debout ;**
- **Groupe 2 : parcours allongé ;**
- **Groupe 3 : parcours spécifique (psychiatrie, patients agités, SAUV...).**

Chaque groupe comprendra 10 à 12 participants issus de tous les métiers du SAU/UHCD, ainsi que deux représentants du CSE. Leurs missions : **définir les modalités de prise en charge, l'aménagement des locaux, la sécurité et les conditions de travail.**

Les réunions sont prévues les 22 juillet, 4 et 11 septembre. Des experts extérieurs interviendront ponctuellement (psychiatre, réanimation, etc.).

⚠ Des réserves fortes exprimées par le CSE

Si l'implication des professionnels est actée, les élus ont fait part de plusieurs préoccupations majeures :

- Le **départ du Directeur du Patrimoine** en septembre, sans remplaçant annoncé, fragilise la continuité du projet.
- Le **contexte instable aux urgences, marqué par le départ du chef de service**, rend toute projection difficile.
- Le **calendrier proposé**, notamment en pleine période estivale, interroge la capacité réelle de participation des équipes.
- Le manque d'information sur l'organisation humaine envisagée dans les nouveaux locaux. (Effectifs constants ou non)

Face à ces incertitudes, le CSE a voté une résolution demandant l'ajournement de la consultation, le report des réunions de travail et la présentation d'un dossier complet, incluant l'organisation future et les ressources humaines associées.

Un CSE extraordinaire sera organisée début septembre.

Les Brèves du CSE



CSE du 30 JUIN 2025



• IDE de flux au SAU : un levier pour fluidifier le parcours patient

Afin de répondre aux tensions organisationnelles du Service d'Accueil des Urgences, la direction a expérimenté, entre janvier et juin 2025, la fonction d'IDE de flux. Ce poste intermédiaire et polyvalent, confié à des IDE expérimentés, s'est révélé déterminant dans l'amélioration des parcours de soins.

Un besoin identifié sur le terrain:

L'initiative fait suite à plusieurs constats partagés :

- Des pauses repas mal coordonnées,
- Une surcharge du poste IOA, notamment en période d'affluence.
- Un affaiblissement des ressources IDEC dû à des absences et des difficultés de recrutement.

Un retour d'expérience unanime:

L'évaluation à 4 mois est sans appel :

- Amélioration des délais de prise en charge malgré l'augmentation de la fréquentation.
- Baisse de la pression ressentie par les équipes.
- Retours très positifs sur l'organisation, la qualité des soins et la fluidité du service.

Une mission transversale:

L'IDE de flux intervient en soutien direct du fonctionnement global du service.

Ses missions :

- Optimiser l'occupation des box et anticiper les blocages dans les parcours patients.
- Renforcer le poste IOA : accueil, triage, gestion de l'attente et information aux familles.
- Assurer la continuité des soins sur la filière "debout" lors des pauses.

Vers une intégration pérenne:

- La fonction sera intégrée à l'organisation cible en 2026 avec un IDE de flux présent chaque jour en 12h, sur la base du volontariat. Une révision des plannings est prévue.

Le CSE salue la création de ce poste, qui porte l'effectif IDE de jour de 5 à 6. Toutefois, considérant l'expertise en cours et le point d'étape prévu le 16 juillet, il demande le report de l'avis formel au CSE extraordinaire du 1er septembre 2025.

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/inscrivez-vous>
ou en scannant le QR code





CSE du 16 Juillet 2025

- **Une première expertise économique qui éclaire une situation en redressement... mais encore fragile**

Le CSE a lancé cette année un cycle de trois expertises, menées par le cabinet Alliance IRP, afin d'éclairer les représentants du personnel sur les grands enjeux de l'établissement.

👉 La première, consacrée à la situation économique et financière, a été présentée en juillet.

👉 Suivront celles sur les orientations stratégiques (21 octobre) puis sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi (18 novembre).

La première expertise, désormais restituée, offre une photographie détaillée de la santé financière de l'hôpital Saint-Joseph Saint-Luc. Si des signes de redynamisation sont nets, la vigilance reste de mise.

🔍 Une reprise d'activité solide...

En 2024, l'hôpital enregistre **une hausse de +9 % de son activité**, tirée par l'extension du capacitaire en médecine, l'ouverture du centre de santé et la réorganisation des urgences. Résultat : **des recettes hors subventions en progression de +7,7 %**. Le résultat net repasse dans le vert, à **+720 k€**, après plusieurs exercices déficitaires.

⚠️ Des signaux encourageants, mais une situation encore fragile

Le retour à l'équilibre repose pour partie sur **des éléments conjoncturels** : économies ponctuelles sur l'énergie, reprise de provisions, régularisations de recettes. **La capacité d'autofinancement (5,2 M€)** reste insuffisante pour couvrir à la fois les investissements et le remboursement des emprunts, tandis que la **trésorerie demeure limitée (9 M€)**.

💡 Des charges sous contrôle relatif

Les dépenses de personnel augmentent (+6,4%) dans un contexte de recrutement (+66 ETP) et de revalorisations salariales. Les charges externes (audit, sous-traitance, informatique) progressent également. Des efforts sont engagés **pour améliorer la facturation, maîtriser les achats et renforcer les fonctions support**, mais les marges de manœuvre restent contraintes.

🎯 Des enjeux majeurs à venir

Le rapport attire l'attention sur la nécessité de **maintenir une activité soutenue**, notamment en médecine, et de sécuriser les investissements sans recourir à l'emprunt. Le **projet de restructuration des urgences**, la montée en charge du **CPEE** et l'ouverture de nouveaux services structurants devront être pilotés avec rigueur.

Cette première expertise sera complétée par celles sur les orientations stratégiques (21 octobre) et sur la politique sociale (18 novembre), pour permettre au CSE d'avoir une vision globale, à la fois économique, sociale et prospective, des grands équilibres de l'établissement.



- **Restructuration du SAU/UHCD : premiers constats de l'expertise mandatée par le CSE**

Face aux projet de restructuration du service SAU, le Comité Social et Économique (CSE) avait décidé de recourir à une expertise indépendante conduite par le cabinet ISAST, visant à analyser les conséquences du projet sur la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Le Cabinet ISAST a présenté au CSE un point d'étape de l'expertise en cours sur la restructuration du Service d'Accueil des Urgences (SAU) et de l'Unité d'Hospitalisation de Courte Durée (UHCD).

Ce premier bilan s'appuie sur 31 entretiens et 7 observations de terrain. L'analyse compare la charge de travail actuelle à celle prévue dans l'organisation cible, afin d'en mesurer la faisabilité.

- ☛ **Des conditions de travail dégradées**

L'expertise pointe plusieurs facteurs de risques, notamment liés à la vétusté des locaux. Les mauvaises conditions d'accueil accroissent le stress, les incivilités des patients et affectent la qualité de la prise en charge.

La sous-traitance du nettoyage est également problématique : méconnaissance des protocoles hospitaliers, manque de formation, rotation élevée... Ces lacunes pèsent sur les équipes, qui compensent en absorbant des tâches supplémentaires, avec un fort impact physique et mental.

- ☛ **Un dispositif de sécurité insuffisant**

La réactivité du service de gardiennage face aux situations critiques (agressions, afflux de patients) est jugée insuffisante. Certains agents mal formés ou peu familiers du SAU peuvent adopter des comportements inadaptés. Résultat : un climat d'insécurité généralisé dans les espaces d'accueil et des soignants parfois livrés à eux-mêmes.

- ☛ **Un climat organisationnel dégradé**

Les nombreux changements organisationnels ont modifié en profondeur les pratiques : passage d'une culture collégiale à un fonctionnement vertical, réorganisation des plannings sans concertation, transformation brutale du rôle des IDEC avec l'introduction de l'IDE de flux... Autant d'évolutions mal vécues, jugées précipitées, et génératrices de perte de repères et d'épuisement. Le sentiment d'un dialogue social lacunaire est partagé : les alertes émises par les professionnels n'ont pas été entendues, renforçant le malaise.

- 🤔 **Et après ?**

Tous les professionnels saluent l'ambition du futur projet architectural. Mais les inquiétudes demeurent : capacité de l'établissement à rester ouvert pendant les travaux, manque de médecins, fragilisation des équipes. Le prochain rapport final d'expertise sera déterminant pour identifier les ajustements nécessaires et poser les bases d'une restructuration durable et respectueuse des professionnels.



• **Fonctionnement régulé des urgences :**

Le SAU fonctionne selon **un mode régulé** jusqu'au 1er septembre 2025.

En semaine, du lundi 8h à vendredi 18h, le service fonctionne normalement. En dehors de ces horaires, les week-ends, jours fériés, ainsi que du 8 au 25 août 2025, l'accès se fait via le Centre 15, avec régulation médicale préalable.

Bilan du 1er mois

- Un bilan positif pour les équipes du SAU : activité en mode régulée ~55 passages/jour (50 % de l'activité normale), respect du protocole par le SAMU et les HCL.
- Un circuit d'hospitalisation directe est encore en rodage.
- Une adaptation des effectifs PNM est testée via la réduction temporaire de capacité UHCD.

Points de vigilance

- Août : planning médical fragile, avec 3 gardes à pourvoir, dont 2 critiques (nuits régulières).
Prolongation probable de l'accès régulé au 3e quadrimestre, avec un impact significatif sur l'activité de l'établissement.

• **« La p'tite Guinguette » : une fête de l'été réussie !**

Organisée le 3 juillet 2025, la fête de l'été « **La p'tite Guinguette** » a rassemblé les professionnels autour d'un moment convivial et festif. L'événement a rencontré un accueil très positif, favorisant les échanges entre équipes de différents services.

Participation et ambiance

Près de 300 passages ont été comptabilisés, tous profils confondus : soignants, médecins, personnels administratifs, etc mais aussi les collègues venus d'autres sites (IFSI, Centre de santé, Médecine du travail...).

Animations et tombola

La tombola du CSE a réuni 191 participants pour 26 gagnants.

Les animations cocktail, photobooth et jeux en bois ont remporté un franc succès.

• **Droit à l'image**

Lors du dernier CSE, une question relative à l'usage de l'image des salariés a été soulevée. En effet, l'établissement utilise régulièrement des photos de professionnels dans le cadre de sa communication (affiches, site web, réseaux sociaux...). Les questions portaient sur les autorisations écrites et la durée de validité de ces autorisations,

La Direction a rappelé que les photos utilisées sont réalisées par un photographe professionnel. Chaque salarié photographié a signé une autorisation d'usage, sans limite de durée. Toutefois, toute personne peut demander le retrait d'une image par simple mail à la direction de la communication.

 **L'UNSA a souligné que l'absence de durée de validité posait question, notamment concernant l'usage prolongé de photos (photo ayant plus de 5 ans, photos de salariés n'étant plus dans l'établissement)**



• **Brancardage au bloc opératoire : une nouvelle organisation testée durant l'été**

Face à des difficultés persistantes de recrutement et d'absentéisme au sein de l'équipe d'aides-soignants du bloc opératoire, une nouvelle organisation est expérimentée durant l'été 2025. L'objectif est de garantir la continuité des soins tout en allégeant la charge des équipes en place.

♥ **Constats et enjeux**

- Le poste d'ASD au bloc (hors accueil et SSPI) comprend plusieurs missions clés : prise en soin des patients, montage des tables opératoires, bio-nettoyage, gestion des stocks et acheminement d'examens. Cependant, les absences prolongées (3 ETP en arrêt, 1,5 ETP non pourvus) entraînent une répartition inégale des tâches, souvent au détriment des IBODE et IADE.

Malgré des efforts de valorisation du métier (réécriture des fiches de poste, formations, nouveaux recrutements), certaines missions – comme la « prise en soin » – ne sont pas toujours réalisées par les ASD, ce qui génère des tensions.

♥ **Une expérimentation ciblée**

- Pour répondre à cette situation, un poste de brancardier dédié est mis en place à titre expérimental durant la période estivale. Sans intervenir dans les soins, le brancardier prend en charge le bio-nettoyage, le montage des tables, la gestion logistique et les transferts entre SSPI et sortie du bloc.

♥ **Suivi et perspectives**

- Un premier bilan sera réalisé à la rentrée avec les retours de l'équipe et une évaluation des compétences. En cas de réussite, ce dispositif pourra être intégré de façon pérenne, avec un planning adapté, après validation en CSE.

• **Centre de Santé : le CSE alerte sur la chaleur persistante**

Le CSE a interrogé la direction sur les mesures prévues face aux fortes chaleurs au Centre de Santé.

Depuis l'ouverture, plusieurs actions ont été engagées : refus de climatisation extérieure par la copropriété, traitement d'air intérieur peu efficace, distribution de ventilateurs, équipement mobile de rafraîchissement, installation d'une fontaine à eau, et étude en cours pour poser des films solaires sur les vitres.

👍 Une étude technique est actuellement menée pour installer une **climatisation intérieure**, mais plusieurs freins subsistent : nuisances sonores potentielles, modification des vitres nécessitant une **validation en assemblée générale** prévue en octobre 2025, et un coût encore à évaluer.

Aucune solution durable ne pourra donc être mise en œuvre avant la fin de l'année, ce que le CSE juge préoccupant. Il demande le renforcement des mesures temporaires pour garantir des conditions de travail acceptables en période de chaleur.



• Inspection des caméras de vidéosurveillance par les élus du CSE

Dans le cadre de ses missions en matière de santé, sécurité et conditions de travail, les élus du Comité Social et Économique (CSE) de l'Hôpital Saint Joseph Saint Luc ont mené **une inspection approfondie du système de vidéosurveillance** installé sur le site principal.

♥ Trois types de caméras identifiés

- Lors de leur visite, les membres du CSE ont recensé **trois catégories de caméras** :
 - ✓ **66 caméras avec enregistrement**, reliées au PC sécurité ou infirmier ;
 - ✓ **11 caméras sans enregistrement**, utilisées pour surveiller certains espaces de soins ;
 - ✓ **11 caméras fictives ou obsolètes**, toujours en place bien qu'inutilisables.

♥ Des écarts réglementaires préoccupants

- L'arrêté préfectoral du 22 mai 2022 autorise 54 caméras intérieures et 11 extérieures. Le CSE a constaté un écart préoccupant entre ces chiffres et les équipements en place, et **demande la mise à jour rapide de la déclaration préfectorale**.

♥ Une couverture déséquilibrée

- Si certaines zones (urgences, maternité) sont bien surveillées, d'autres (halls d'étage, service de consultation) manquent de dispositifs. Des besoins spécifiques ont été signalés, notamment la remise en service de la vidéosurveillance en dialyse et des améliorations techniques en imagerie médicale.

♥ Un besoin criant de stratégie de surveillance claire

- Le CSE a constaté l'absence **d'une politique formalisée de vidéosurveillance**, nécessaire pour justifier les choix d'implantation et assurer une cohérence globale.

♥ Information du public et des salariés insuffisante

- Seules **7 affiches d'information** ont été relevées sur le site, un nombre insuffisant au regard de la réglementation. De plus, **de nombreuses caméras filment des zones de travail**, sans que les salariés aient été **individuellement informés**. Bien que ces caméras n'ont pas pour objet la surveillance des salariés, il est indispensable qu'une information leur soit faite de leurs droits, de la finalité du dispositif.

♥ Les sites annexes aussi concernés

- Le périmètre doit inclure l'IFSI, le Centre de Santé et la Maison Saint Martin. Le CSE réclame une cartographie complète et les déclarations préfectorales associées.

Le CSE demande une mise en conformité globale, incluant : mise à jour administrative, retrait des caméras fictives, réparations, information des salariés, révision de l'affichage, formation des agents, et transparence sur la gestion des images.

NAO : DES AVANCÉES... MI-FIGUE MI-RAISIN

La réunion de négociation annuelle obligatoire (NAO) du 3 juillet 2025 a laissé un sentiment de frustration. Si quelques mesures ont été actées, le dialogue social reste marqué par un **manque d'écoute et l'absence de réelle négociation**.

◆ Prime de risque : statu quo et grève relancée

Suite à la grève du PCSI, les agents ont demandé l'alignement de la prime de risque (15 points) sur celle d'urgence (30 points). Refus catégorique de la Direction, qui renvoie les syndicats à un choix : prime de risque ou prime de polyvalence. Face à ce blocage, le mouvement de grève qui avait été suspendu dans l'attente des NAO a repris.

Flash info: 18/07/2025: Suite de l'aboutissement de l'accord sur la prime de polyvalence, avec effet rétroactif au 1er février 2025, la grève du PCSI est arrêté

◆ Prime de polyvalence :

Une prime de 30 points est prévue pour certains agents : infirmiers et aides-soignants du pool, PCSI et techniciens. Mais sans discussion sur les critères, limites ou le montant.

L'UNSA signera l'accord car il constitue une avancée salariale pour les personnels concernés. Toutefois, elle alerte sur le risque d'un effet domino : d'autres salariés, assurant eux aussi des missions élargies ou des remplacements non compensés, pourraient légitimement revendiquer une reconnaissance équivalente.

L'UNSA appelle à une revalorisation plus globale, en particulier des bas salaires.

◆ Bloc opératoire : revalorisation élargie

Initialement réservée aux IADE, les organisations syndicales ont obtenu que la revalorisation soit étendue aux IBODE et IDE de bloc. Cet accord prévoit :

- Point métiers majorés de 65 points pour IADE, IBODE et IDE de bloc
- Réévaluation points liés à l'ancienneté pour les IADE

L'UNSA sera signataire de cet accord.

◆ Prime panier : une avancée au rabais

Une indemnité de **3 € par nuit travaillée** sera versée au personnel de nuit. Si cette mesure vient corriger une inégalité — l'exclusion de ces agents du self — elle reste très en deçà des attentes.

L'UNSA regrette que ce montant ne permette pas de couvrir un repas complet et que la prime ne soit pas indexée au prix du « repas malin ». De plus, le personnel extérieur de l'établissement demeure exclu de ce dispositif.

L'UNSA signera cet accord minimaliste... en espérant qu'il soit réévalué à l'avenir.

◆ Travail des électriciens le week-end : ce sera non

Le projet d'organisation en 12h le week-end est refusé par l'ensemble des syndicats.

Pour l'UNSA, les effectifs ne sont pas stabilisés, et une telle réorganisation apparaît prématurée

Malgré quelques avancées, la dernière réunions de négociation laissent place à de la frustrations devant les nombreuses attentes sans réponse. L'UNSA insiste sur la nécessité d'un dialogue social plus ouvert et d'une véritable stratégie de revalorisation, notamment pour les bas salaires



Question de salarié

"Je ne comprends pas pourquoi mon solde d'heures est négatif alors que je n'ai pas l'impression d'avoir fait plus que prévu. Est-ce que quelqu'un peut m'expliquer comment c'est calculé ?"

Cette question reflète une inquiétude fréquente concernant les compteurs de temps de travail, les heures obligatoires, et les écarts constatés dans le logiciel. Chacun souhaite se situer au regard des heures du compteur et veut éviter d'avoir des heures à rattraper en fin d'année.

Les Cadres ont la possibilité d'établir un état des heures réalisées issue directement du logiciel d'AgileTime.

Alors comment comprendre les informations données par cet état ?

		DATT_Oblig	DATTreliq_H	TT Réalisé	DATT_Solde_H	JF_Droit_J	JF_Pris_J	JF_Solde_H	CP_Pris	DATT_Solde_J
		Heures	Heures	Heures	Heures	Jours	Jours	Heures	Jours	Jours
Salarié	Matricule									

Voici les principales informations à retenir :

👉 **DATT_Oblig (heures obligatoires) : Volume horaire annuel théorique à réaliser :**

- 1558 h pour les salariés en 12h (jour ou nuit) ;
- 1546 h pour les salariés en 12h alterné ;
- 1582 h pour les autres salariés.

Ce volume peut varier en cas d'arrivée en cours d'année, d'arrêts maladie ou de reports de congés payés de l'année précédente.

👉 **DATT_reliq_H : reliquat d'heures de l'année précédente (positif ou négatif).**

Un chiffre négatif indique un temps de travail réalisé supérieur au DATT.

👉 **TT Réalisé : nombre d'heures déjà planifiées sur l'année.**

Attention : les congés payés doivent être saisis pour que le calcul soit juste.

👉 **DATT Solde H : estimation du solde horaire en fin d'année, calculé ainsi :**

$$\text{DATT_Oblig} + \text{DATT_reliq_H} - \text{TT Réalisé}$$

Un solde négatif indique un temps de travail prévisionnel supérieur au DATT.

👉 **JF Droit / Pris / Solde : jours fériés acquis, consommés et restants (convertis en heures si nécessaire).**

👉 **CP Droit / Pris : congés payés acquis et utilisés.**

👉 **DATT Solde J : indicateur interne, non à interpréter ici.**

En cas de doute ou de situation particulière, contactez-nous directement.

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

📞 8897



unsaintjosephsaintluc@gmail.com

OU



Vos Représentants:

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