



CSE ST JOSEPH ST LUC



OCTOBRE 2025



CSE OCTOBRE 2025

• Sommaire:

- Edito
- CSE du 24 octobre 2025:
 - Régulation au SAU
 - Enquête CSE au SAU
 - Urgences : nouvelles fonctions IDEC et IDE de flux
 - Déploiement de l'outil SILBO
 - Information sur les Orientations Stratégiques
 - Délocalisation temporaire du standard et du bureau de préadmission
- Nouvelle organisation à l'hôpital de jour
- Brancardage au bloc opératoire
- MER : expérimentation du roulement jour/nuit
- Sages-femmes : un statut particulier
- Logiciel Beetween : un an après
- Campagne EAP 2025 : point d'étape
- Formations et travail en 12h
- Congés longs

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 – Octobre 2025

Entre la **suspension (temporaire) de la réforme des retraites** et la **préparation d'un budget national** qui s'annonce sportif, ce mois d'octobre a comme un petit goût de sursis... avant de nouveaux débats sur "**comment faire toujours plus avec toujours moins**".

Pendant ce temps, à l'**Hôpital Saint Joseph Saint Luc**, le **CSE ne chôme pas** : réorganisations, projets d'aménagement, conditions de travail au SAU, effectifs, plannings...

Bref, la **vraie vie au travail**, loin des grandes annonces ministérielles.

Et c'est justement là que le **CSE joue tout son rôle** : un lieu où la parole des salariés peut s'exprimer, être entendue et relayée. Un espace où l'on analyse, propose et construit des **solutions concrètes** pour améliorer le quotidien de chacun et, quand il le faut, rappeler que le **bon sens n'est pas une option dans la gestion du quotidien**.

À l'**UNSA**, nous revendiquons un **syndicalisme d'information**, concret et sans langue de bois. Pas de slogans, pas d'idéologie : juste la volonté de mettre en avant vos réalités même quand elles dérangent un peu.

Indépendants de la Direction mais toujours ouverts au dialogue, nous préférons les **faits aux postures**, et les **actes aux discours**.

La réforme des retraites est suspendue, pas la réalité du travail. Alors, en attendant les « jours heureux », on continue à faire avancer les choses, à notre échelle — et sans baguette magique.

L'équipe UNSA

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

Téléphone de la section: 8897

• Régulation au SAU

Le COPIL du 23 septembre a acté plusieurs mesures d'assouplissement de la régulation au Service d'Accueil des Urgences (SAU) de Saint Joseph Saint Luc.

Jusqu'à présent, l'accès au SAU était régulé du samedi matin (8h) au lundi matin (8h).

Désormais, deux évolutions majeures sont mises en œuvre :

- Ouverture 24h/24 pour la Fête des Lumières, du vendredi 5 au lundi 8 décembre. Le planning médical et paramédical de décembre a été adapté pour permettre ce fonctionnement exceptionnel.
- Allègement du filtrage par le SAMU:
 - Orientation par le SAMU des patients "suivis" par SJSL sans appel préalable au médecin des urgences.
 - Accueil des patients piétions se déclarant suivi récemment sur SJSL sans nécessité d'appel au Centre 15.

Ces mesures sont effectives depuis le 11 octobre 2025, avec un renfort d'effectifs prévu : +1 ASD jour et nuit les week-ends régulés, et +1 IDE de nuit du lundi au vendredi à partir du 13 octobre, dans le cadre du « renfort hivernal ».

L'ARS a validé ces adaptations par un nouvel arrêté de régulation, en vigueur jusqu'au 8 janvier 2026.



• Enquête CSE suite à l'alerte du service des urgences

Fin août, un courrier signé par 50 professionnels du SAU, adressé à la direction, a alerté sur les conditions de travail en période régulée, notamment en raison de l'absentéisme et des effectifs réduits.

À la suite de ce signalement, **une enquête conjointe entre la Direction et le CSE** a été menée le 9 septembre 2025, conformément à l'article L.2312-59 du Code du travail.

Dix-sept professionnels ont été entendus : infirmiers, aides-soignants, brancardiers, hôtesse d'accueil et GAP.

Tous ont décrit **une période de régulation extrêmement difficile**, marquée par **une fatigue physique et psychologique intense**, un **manque de communication et d'anticipation**, et une **pression constante sur les équipes**.

Les témoignages font état d'un **risque accru d'erreurs**, d'un **sentiment d'insécurité professionnelle** et d'un **absentéisme en hausse**.

Les agents ont aussi évoqué un **impact financier** : baisse de rémunération liée à la suppression de nuits et de dimanches travaillés, ainsi qu'un **déséquilibre dans l'OATT**, conséquence directe des réorganisations et des changements d'horaires.

Malgré tout, l'enquête souligne la **solidarité et la cohésion** des équipes pour assurer la prise en charge des patients dans un contexte éprouvant.

À la suite de ces constats, plusieurs actions immédiates ont été décidées :

- **Renfort d'effectifs** (IDE, ASD, brancardiers) dès la fin août, puis nouveaux postes ajoutés en octobre (Anticipation renfort hivernal IDE, renfort ASD ;
- **Amélioration de la communication interne**, avec des réunions « stand-up » deux fois par semaine, un suivi hebdomadaire dans « l'Hebdo du vendredi » et des réunions d'équipe régulières.

D'autres pistes de réflexion sont engagées :

- **Renforcer la concertation** par des réunions hebdomadaires, un partage rapide des retours d'expérience et une implication réelle des équipes dans les décisions d'organisation ;
- **Mieux planifier le travail**, avec des plannings anticipés, une meilleure visibilité, un équilibre vie pro/vie perso et une répartition équitable des week-ends régulés ;
- **Cartographier les missions, maintenir l'UHCD à 14 lits et étudier des compensations pour les pertes de rémunération et d'OATT** notamment par des remplacements, des heures supplémentaires ou des Missions complémentaires

Cette enquête, menée avec écoute et respect, a permis de faire entendre la voix des équipes. L'enquête du CSE rentre pleinement dans ses missions et permet un travail collectif pour améliorer les conditions de travail.



• Urgences : IDEC et IDE de flux

La Direction souhaitait avancer dans son projet de **réorganisation du service des urgences**. Ce projet prévoit deux évolutions majeures : la création d'une fonction d'**IDE de flux** et l'évolution du poste d'**IDEC** à l'**UHCD** (Unité d'Hospitalisation de Courte Durée). Il ne pouvait être mis en œuvre sans le recueil de l'avis du C.S.E

Une **expertise "projet important SAU"** est actuellement en cours. Elle porte à la fois sur l'ergonomie et la sécurité des locaux, ainsi que sur les **risques psychosociaux** liés à ces réorganisations. Dans ce contexte, le CSE avait demandé **le report de ses avis définitifs** jusqu'à la remise du rapport d'expertise.

La Direction a proposé de **poursuivre la mise en œuvre du projet à titre expérimental**, afin de répondre aux besoins des équipes et d'assurer la continuité du service. Le CSE a accepté cette approche, dans **un esprit de dialogue social constructif**, et a rendu **un avis favorable à l'expérimentation**.

Cette phase test permettra de mesurer les effets des nouvelles fonctions sur le fonctionnement du service et les conditions de travail. Elle prévoit :

- La mise en place de la fonction d'**IDEC** à l'**UHCD** au **1er décembre 2025**,
- La mise en place de l'**IDE de flux** au **1er janvier 2026**, avec de nouveaux plannings IDE et ASD.

Le rapport d'expertise, attendu prochainement, servira de base à la consultation finale du CSE. L'objectif partagé reste le même : construire, avec les équipes, une organisation pérenne, adaptée et concertée du service des urgences.

• Déploiement de SILBO : une réussite collective

Depuis le 3 juin 2025, l'Hôpital Saint Joseph Saint Luc utilise désormais l'outil de gestion des lits **SILBO** sur l'ensemble des services, après une phase pilote prolongée pour sécuriser le déploiement. Accompagnées pendant trois jours par les équipes SILBO, OP-BI et DSN/DS, les unités ont progressivement abandonné les anciens tableaux manuels au profit de ce nouvel outil numérique.

La mise en œuvre de SILBO a permis une meilleure visibilité globale des lits, une coordination renforcée entre le SAU, la Centrale de Réservation et les services d'hospitalisation, ainsi qu'une fluidification des flux patients.

Même si aucun gain de temps n'est encore mesurable, les équipes observent déjà une organisation quotidienne plus anticipée et une appropriation rapide de l'outil.

Les prochaines étapes incluent la **mise en place d'un mode dégradé** d'ici la fin 2025, **des évolutions ergonomiques et fonctionnelles** au premier trimestre 2026, et le suivi d'indicateurs sur les admissions, sorties et durées de séjour.



• Information sur les Orientations Stratégiques :

◆ Une étape essentielle du dialogue social

Chaque année, l'Hôpital Saint Joseph Saint Luc (SJSJL) réunit son Comité Social et Économique (CSE) pour un moment clé du dialogue social : l'**Information-Consultation sur les Orientations Stratégiques (ICOS)**.

Cette phase d'information, encadrée par le Code du travail, permet à la direction de présenter les grandes orientations du projet d'établissement et d'en mesurer les impacts sur l'activité, l'emploi et l'organisation du travail.

Le CSE est accompagné dans cette démarche par le **cabinet Alliance IRP**, qui a présenté son **rapport d'analyse** sur les orientations stratégiques de l'hôpital.

✓ Une activité en forte progression

Le rapport confirme **une dynamique soutenue** depuis 2022 : **+9 % d'activité** sur trois ans, avec une croissance marquée en médecine, chirurgie et urgences.

Le **virage ambulatoire s'intensifie** avec la création de nouvelles unités (neurologie, dialyse, médecine interne infectiologie, hôpital de jour).

L'ouverture de la **Maison Saint-Martin et du centre de santé** renforce l'offre de proximité et la continuité des soins.

L'hôpital maintient par ailleurs une activité obstétrique stable, malgré la baisse générale de la natalité, et confirme son rôle d'acteur de santé central à Lyon.

🏗️ Des projets structurants à venir

Plusieurs axes de développement ont été partagés :

- **Modernisation des infrastructures** (urgences, bloc opératoire, imagerie, cardiologie).
- **Poursuite de la transformation de l'offre de soins**, avec la montée en puissance de l'ambulatoire.
- **Fidélisation et attractivité des équipes**, enjeu clé pour la pérennité du modèle.

Ces orientations reposent sur **un redressement financier réel**, marqué par un résultat excédentaire en 2024, mais qui nécessite de rester vigilant face à l'inflation des coûts.

⚖️ Les attentes du CSE

Pour le CSE, la réussite du plan stratégique repose sur **un équilibre entre performance économique et conditions de travail**.

À l'issue de la présentation, le comité rappelle plusieurs exigences :

- **Prioriser les projets selon les moyens disponibles et la charge réelle des équipes.**
- **Anticiper les impacts organisationnels et les risques professionnels.**
- **Associer les représentants du personnel à chaque étape de la mise en œuvre.**
- **Évaluer régulièrement les effets concrets sur la qualité des soins et le travail quotidien.**

💬 **Le CSE souligne que le succès de la stratégie du SJSJL passera par la reconnaissance du facteur humain, pilier essentiel de la réussite collective.**



- **Délocalisation temporaire du standard et du bureau de préadmission**

Dans le cadre des **travaux de rénovation du rez-de-chaussée (RDC)**, l'Hôpital Saint Joseph Saint Luc met en œuvre une **délocalisation temporaire du standard et du bureau de préadmission**.

Cette réorganisation vise à maintenir la qualité de l'accueil téléphonique et administratif tout en préservant de bonnes conditions de travail pour les équipes pendant la durée du chantier.

Le standard

Le service du standard, assuré par deux agents du lundi au vendredi (plages 8h-18h et 9h-19h), sera transféré 38 rue Raulin, dans les **locaux du service ARC**, situés à proximité immédiate de l'hôpital.

Ce transfert, prévu entre les semaines 46 et 47, permettra d'éviter les nuisances sonores et les contraintes liées au chantier du RDC.

Le bureau de préadmission

L'équipe de cinq agents (actuellement répartis entre la rue Grignard et le quai Claude Bernard) sera relocalisée dans l'ancien bureau du Pôle GAP-Facturation, au rez-de-chaussée. Le déménagement est prévu le **9 octobre 2025**, pour une durée estimée de six à huit mois. Une fois les travaux du RDC achevés, le bureau de préadmission rejoindra l'emplacement définitifs au sein du nouvel aménagement.

- **Nouvelle organisation du temps de travail à l'hôpital de jour**

Lors du CSE du 14 octobre 2025, le Centre Hospitalier Saint Joseph Saint Luc a présenté la nouvelle organisation du temps de travail des infirmiers de l'hôpital de jour, effective au 1er janvier 2026.

Cette révision s'inscrit dans le cadre de la réorganisation du service et de l'augmentation des effectifs. L'objectif est d'adapter les plannings à la nouvelle maquette organisationnelle tout en simplifiant leur gestion.

Après concertation entre l'encadrement et l'équipe, la trame retenue prévoit la présence quotidienne de cinq infirmiers avec des horaires inchangés.

Une évaluation du dispositif sera réalisée après trois mois de mise en place, soit au 1er avril 2026, afin d'ajuster la trame si nécessaire.



- **Brancardage au bloc opératoire : retour sur une expérimentation estivale**

Durant la période estivale, l'Hôpital Saint Joseph Saint Luc a mené une expérimentation d'une nouvelle organisation du brancardage au bloc opératoire.

L'objectif était d'optimiser la qualité des prestations tout en maintenant un haut niveau de soins, malgré des tensions sur les effectifs et des postes d'aide-soignants non remplacés.

Une répartition claire des rôles

- Missions du brancardier : bio-nettoyage des salles d'intervention et des surfaces ; remplir et acheminer les bacs de décontamination ; transfert des patients de la salle d'opération à la SSPI ; montage et préparation des tables d'intervention ; évacuation des déchets et des sacs de linge.
- Missions de l'aide-soignante : être plus proche des patients et les impliquer plus fortement dans leur rôle de soignant au bloc opératoire tout en étant en appui des brancardiers.

Des résultats mitigés

Si la collaboration AS/brancardier a été jugée globalement positive par certaines équipes, d'autres n'ont observé aucune évolution notable dans la répartition des tâches.

L'encadrement souligne que l'équipe aide-soignante n'a pas pleinement intégré ses nouvelles missions, malgré un accompagnement renforcé.

Des limites à l'expérimentation

Le manque de formation initiale et le recrutement d'un seul brancardier ont limité la portée du test. L'absence de binômes complets n'a pas permis d'évaluer la réelle plus-value de cette organisation.

Face à ces constats, 2 choix possibles :

- Maintenir l'organisation actuelle
- Réflexion sur l'externalisation du bio-nettoyage selon les modalités différentes de celles déjà testées. (~sur 6 mois)



• **Expérimentation du roulement MER jour/nuit**

Lors du CSE du 14 octobre 2025, une présentation a été faite concernant l'expérimentation d'un nouveau roulement jour/nuit pour l'équipe des manipulateurs d'électroradiologie médicale (MER), mise en place depuis le 8 septembre 2025.

Contexte

Le service fait face à un sous-effectif persistant et à des difficultés de recrutement, dans un contexte national tendu pour la profession.

L'objectif de ce projet est de favoriser la fidélisation des professionnels tout en améliorant l'équilibre vie privée / vie professionnelle et en garantissant la continuité des soins.

L'expérimentation

Le nouveau cycle de travail repose sur une alternance d'un mois complet de nuits et trois mois de jours, sur une base de 12 semaines.

Cette trame, proposée par les MER eux-mêmes, vise à limiter les alternances trop rapprochées entre jour et nuit.

Alerte du CSE

Le CSE a souligné la situation préoccupante du service :

- Les arrêts de travail récents ont fortement désorganisé l'activité, accentuant la charge de travail pour les équipes déjà fragilisées.
- La tension durable sur les effectifs devient problématique pour la qualité des soins et les conditions de travail.

Position du CSE:

Le CSE:

- **S'abstient sur la mise en œuvre de cette nouvelle trame jour/nuit.**
- **Souhaite que l'expérimentation se poursuive provisoirement dans sa forme actuelle, le temps que ce nouveau planning soit amélioré,**
- **Souhaite qu'une vigilance particulière soit portée au suivi de la charge de travail et à la santé des professionnels avec un suivi et une adaptation de cette dernière au regard des effectifs avec un retour mensuel au CSE.**



- **Sages-Femmes : Point sur leur statut particulier**

Les sages-femmes occupent une place singulière au sein de l'hôpital. Si elles relèvent **des personnels médicaux** selon le Code de la santé publique, elles n'appartiennent ni au **corps médical** (médecins, pharmaciens, odontologistes), ni au **corps paramédical** (infirmiers, aides-soignants, etc.). Elles forment un **corps spécifique**, régi notamment par le décret n° 92-143 du 14 février 1992 et les articles L.4151-1 et suivants du Code de la santé publique.

Sur le plan administratif, les sages-femmes sont placées sous l'autorité du **directeur d'établissement**, via la **Direction des soins**. Sur le plan fonctionnel, elles exercent sous la responsabilité du chef de pôle et du **chef de service de gynécologie-obstétrique**, tout en conservant **une autonomie professionnelle** dans le domaine de la physiologie de la grossesse et de l'accouchement.

À l'Hôpital Saint Joseph Saint-Luc, elles sont rattachées à la **Direction des soins** et identifiées par **un cordon bleu, comme les personnels paramédicaux**, bien que leur statut soit distinct. Cette particularité sera mieux mise en avant dans les prochaines versions du livret d'accueil afin de souligner leur rôle essentiel et leur statut unique au sein de l'équipe hospitalière.

- **Beetween logiciel de recrutement**

Un an après le déploiement du logiciel Beetween, l'Hôpital Saint Joseph Saint Luc dresse un bilan positif.

L'outil a permis de recevoir plus de **8 000 CVs** et de simplifier la gestion des candidatures. Sur **840** candidats sélectionnés, **311** ont été validés et **223** embauchés.

Beetween a également favorisé la mobilité interne, avec **26** demandes enregistrées depuis son lancement, dont **15** validées. Depuis janvier 2025, **18** mobilités ont déjà été actées, principalement pour des postes d'infirmiers, d'aides-soignants et de secrétaires médicales. Sur **115** postes publiés, la majorité concernait des CDI. L'hôpital souligne plusieurs avantages : **gain de visibilité, centralisation des candidatures et renforcement de la marque employeur**.

Fort de ces résultats, un travail d'optimisation est prévu pour fluidifier les processus, harmoniser les pratiques et maximiser l'efficacité du recrutement au quotidien.



• Campagne EAP 2025 : le point d'étape au 15 septembre

Le CSE a pris connaissance du bilan d'étape de la campagne des **Entretiens Annuels de Progrès (EAP) 2025**, communiqué par la direction.

Au 15 septembre 2025, **66 % des entretiens éligibles ont été réalisés**, soit 661 sur 1 009. Cette 4^e campagne dématérialisée poursuit sa montée en puissance, même si des disparités demeurent entre les secteurs.

Le **secteur non médical enregistre 71 % d'entretiens réalisés** à cette date, avec un objectif final de 94 %, tandis que le **secteur médical atteint 38 %**, pour un objectif prévisionnel de 61 %.

Ces chiffres traduisent une avancée significative, même si le rythme diffère selon les services et les contraintes d'organisation.

Rappel important :

- Le 15 septembre correspond au bilan intermédiaire.
- Le 15 octobre sera la date limite : les EAP non archivés à cette échéance seront perdus.

Enfin, la DRH procédera à la **validation automatique** des entretiens **en attente de signature** au **31 octobre 2025**.

• Formations et travail en 12h : une possibilité méconnue à faire valoir

Dans **certains services**, lorsqu'une formation est organisée au sein de l'établissement, les salariés travaillant en 12 heures peuvent, dans certains cas, **conserver ce rythme de travail**.

Concrètement, la journée est comptabilisée sur 12h : **le temps de formation est inclus, et le temps restant est utilisé en renfort au sein du service**.

👉 **Ce dispositif existe déjà, mais il reste largement méconnu des salariés.**

Il n'est pas automatique : pour en bénéficier, une **demande individuelle doit être faite auprès du cadre**.

Cette organisation peut être accordée sous réserve de l'Organisation et de l'Aménagement du Temps de Travail (OATT) et des nécessités du service.

Elle présente plusieurs avantages :

- Elle préserve le rythme habituel en 12h,
- Elle optimise la présence dans les équipes,
- Et elle valorise le temps de formation sans désorganiser le planning.

En attendant une application généralisée, nous encourageons chaque salarié en 12h à formuler une demande auprès de son cadre lorsqu'une formation est programmée.



- **Congés longs**

De nombreux salariés originaires de régions ou de pays éloignés souhaitent poser une période de congés plus longue afin de se rendre dans leur lieu d'origine. Ces déplacements, souvent coûteux et nécessitant de longs trajets, justifient parfois une organisation spécifique.

Le cadre légal

En principe, les congés payés sont pris dans la limite de cinq semaines par an, selon un calendrier fixé par l'employeur. L'entreprise peut refuser ou ajuster les dates de congés en fonction des besoins du service, sous réserve de respecter la législation et les conventions collectives.

Les dérogations possibles

Une demande de dérogation peut être formulée pour regrouper plusieurs semaines de congés consécutives, voire pour les associer à des congés sans solde. Cette demande doit être adressée à la DRH, qui l'étudie en tenant compte des impératifs de fonctionnement du service,

Une organisation anticipée

Pour maximiser les chances d'acceptation, il est conseillé de faire la demande le plus tôt possible, en précisant les raisons du séjour prolongé et les dates souhaitées.

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

unsa.saintjosephsaintluc@gmail.com **OU**



Vos Représentants:

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