

# CSE ST JOSEPH ST LUC



DECEMBRE 2025



## CSE DECEMBRE 2025

### • Sommaire:

#### • Edito

#### • CSE du 16 Décembre 2025:

- Urgences : fin de la période régulée
- Les 3 grandes consultations du CSE
- Travaux aux Urgences
- Nouveaux plannings – Synthèse par service
- Sectorisation de l'unité 4CD : une phase test sous vigilance
- Forfait jours : un plan d'actions engagé suite au courrier intersyndical
- Réorganisation de la Direction du Patrimoine et de l'Exploitation : un virage attendu

- Santé des femmes : un gala pour soutenir les soins
- Vols dans le local à vélos : responsabilités et mesures attendues
- Cérémonie des vœux 2026
- Plan de développement des compétences 2026
- Participation du CSE : évolution des critères d'attribution

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 : Inscrivez-vous](#)

OU



UNSA Saint Joseph Saint Luc - 8897 : [unsa.saintjosephsaintluc@gmail.com](mailto:unsa.saintjosephsaintluc@gmail.com)

**Vos Représentants:**

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



Il y a maintenant deux ans, vous avez élu vos représentants au Comité Social et Économique. Depuis le début de ce mandat, à l'UNSA, nous avons fait le choix de vous **informer de la manière la plus claire et la plus réactive possible.**

Le fonctionnement du CSE impose que les procès-verbaux des réunions ne soient diffusés qu'après leur adoption, lors du CSE suivant, soit environ un mois après la réunion.

**Pour réduire ce décalage et vous permettre d'avoir une information plus proche de l'actualité, nous avons créé Les Brèves du CSE.** Ce numéro est le **23<sup>e</sup>**, reflet d'un travail régulier et d'un engagement constant au service de l'information des salariés.

Au-delà de l'information, **notre rôle est aussi d'être à votre écoute.** Nous continuerons à porter vos questions, vos préoccupations et vos revendications auprès de la direction, avec sérieux et responsabilité, afin d'améliorer durablement les conditions de travail et le quotidien de chacun.

En cette période de fin d'année, nous souhaitons à l'ensemble des professionnels de l'hôpital de belles fêtes. Nous vous adressons également nos meilleurs vœux pour l'année à venir, avec l'objectif partagé de voir progresser les conditions de travail et la reconnaissance de l'engagement des équipes.

L'équipe UNSA

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

Téléphone de la section: 8897

### • URGENCES : FIN DE LA PÉRIODE RÉGULÉE

La situation des effectifs médicaux du Service d'Accueil des Urgences (SAU) **s'est améliorée progressivement**, tout en restant fragile à moyen terme. **Cette évolution a toutefois permis de tendre vers une organisation plus stable en fin d'année 2025.**

Le SAU a fonctionné en régime normal lors du week-end des Lumières. Les régulations prévues sont maintenues sur certaines périodes de décembre, notamment les week-ends des 13-14 et 20-21 décembre, ainsi que du 24 décembre à 8h au 29 décembre à 8h.

**La reprise complète du fonctionnement normal est intervenue à compter du 29 décembre 2025 à 8h.**

Pour début 2026, les perspectives sont encourageantes. Sept nouveaux médecins ont été recrutés en CDI depuis septembre 2025, dont quatre au 1er janvier 2026.

Cette dynamique, soutenue par l'engagement des équipes et l'arrivée de nouveaux vacataires, permet d'assurer la continuité du service malgré des fragilités persistantes.



### • LES 3 GRANDES CONSULTATIONS DU CSE :

Chaque année, le Comité Social et Économique (CSE) est consulté sur trois grands blocs d'information-consultation. Loin d'être de simples obligations légales, ces consultations structurent le dialogue social et permettent aux représentants du personnel d'analyser **la stratégie de l'établissement, sa situation économique et financière, ainsi que sa politique sociale**. Ensemble, elles offrent une lecture globale et cohérente des choix de la direction et de leurs impacts concrets sur les salariés. Lors de la réunion, le CSE devait émettre un avis sur ces 3 consultations.

#### LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES : ANTICIPER LES TRANSFORMATIONS

Cette consultation porte sur la feuille de route de l'hôpital à moyen et long terme. Elle vise à comprendre les **choix stratégiques** (développement d'activités, investissements, transformations organisationnelles) et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, les métiers, les compétences, l'organisation du travail et la formation professionnelle.

Le CSE peut ainsi interroger la cohérence entre ambitions affichées et moyens mobilisés, alerter sur les risques pour les conditions de travail et proposer, le cas échéant, des orientations alternatives. **L'avis rendu est transmis au Conseil d'administration.**

➡ Pour aller plus loin : [Lire l'avis du CSE sur les orientations stratégiques](#)

#### LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE : OBJECTIVER LES CHOIX

Ce deuxième bloc permet d'analyser les résultats, les équilibres financiers, l'endettement, la capacité d'autofinancement et les perspectives budgétaires de l'établissement.

Pour le CSE, il s'agit d'évaluer **la soutenabilité des choix stratégiques**, de mettre en perspective les contraintes avancées par la direction et d'apprécier les marges de manœuvre réelles, notamment lorsqu'il est question d'investissements ou d'efforts demandés aux salariés.

➡ Pour aller plus loin : [Lire l'avis du CSE sur la situation économique et financière](#)

#### LA POLITIQUE SOCIALE : L'IMPACT HUMAIN AU CŒUR DES DÉBATS

Le troisième bloc concerne **l'emploi et les conditions de travail**. Il s'appuie sur les indicateurs sociaux : effectifs, recrutements, turnover, absentéisme, formation, égalité professionnelle, santé et sécurité au travail.

Cette consultation est essentielle pour mesurer l'impact humain des orientations stratégiques et économiques, identifier les tensions existantes et anticiper les évolutions des emplois et des compétences.

➡ Pour aller plus loin : [Lire l'avis du CSE sur la politique sociale](#)

#### TROIS BLOCS INDISSOCIABLES

**Stratégie, économie et politique sociale sont étroitement liées. Leur analyse croisée est indispensable pour formuler un avis éclairé et défendre les intérêts des salariés dans un contexte de transformations et de contraintes fortes.**





### • TRAVAUX AUX URGENCES

La restructuration du Service d'Accueil des Urgences (SAU) et de l'Unité d'Hospitalisation de Courte Durée (UHCD) constitue un projet majeur pour l'établissement. Elle prévoit le passage de **8 à 16 box**, afin de répondre à une activité cible de **35 000 passages annuels**.

L'objectif principal est multiple :

- Optimiser les flux patients (valides, couchés, SAUV),
- Limiter les croisements de parcours,
- Renforcer la sécurité des prises en charge,
- Améliorer durablement les conditions de travail des professionnels.

#### Un projet contraint

Le projet répond à une contrainte forte : **l'implantation de l'UHCD au rez-de-chaussée, à proximité immédiate du SAU**, afin de renforcer l'efficacité de deux unités partageant des équipes communes, dans un contexte architectural marqué par **une surface disponible limitée**.

#### Une construction collective du projet

Pour construire le projet architectural, plusieurs groupes de travail ont été mis en place. Ils ont associé **les équipes soignantes et administratives** (AS, IDE, IOA, IDE techniques, cadres, brancardiers, secrétariat, GAP), **des représentants médicaux par filière et parcours, la chefferie de service, les directions concernées, les architectes** ainsi que **des représentants du CSE**. Ces échanges ont permis de **faire remonter les besoins du terrain et des propositions d'adaptation au COPIL**.

À l'issue de ces travaux, plusieurs évolutions ont été intégrées : amélioration des circuits IOA et GAP, sécurisation des zones d'attente, adaptation des accès pompiers et des circuits couchés, réorganisation du secrétariat médical, création ou repositionnement d'espaces dédiés aux équipes (salles de pause, tisanerie, salle de repos) et ajout de sanitaires dans les chambres d'UHCD.

#### Début de l'expertise CSE

Lors de sa présentation en CSE, le projet était déjà à un stade avancé, bien que des groupes de travail restent à conduire, notamment sur la micro-implantation des équipements et certains points structurants.

**L'expertise indépendante mandatée par le CSE** analysera les plans proposés **en janvier 2026** et en fera une restitution au CSE **en février**. La consultation du CSE devra intervenir **en mars 2026** sur le projet final.

#### Un calendrier prévisionnel maîtrisé

- **Mi-avril à mi-juillet 2026** : consultation des entreprises,
- **Fin juillet 2026** : notification des marchés,
- **Fin septembre 2026** : démarrage des travaux,
- **Décembre 2027** : réception des travaux.

**Ce projet souligne l'importance d'une coordination étroite entre porteurs du projet, professionnels et CSE, malgré les contraintes de calendrier et d'expertises. Le CSE réaffirme son soutien et son rôle d'acteur clé de la réussite du projet, au service de la qualité des soins et de l'amélioration durable des conditions de travail.**



### • SECTORISATION DE L'UNITÉ 4CD : UNE PHASE TEST SOUS VIGILANCE

#### • Le contexte

L'unité 4CD est une unité de 50 lits multi-spécialités (infectiologie, médecine interne, médecine polyvalente et dermatologie). Depuis plusieurs mois, **les équipes alertent sur des conditions de travail dégradées** : charge en soins élevée, évolution du profil des patients (dépendance, isolements, actes techniques et nursing importants), organisation multi-spécialités générant dispersion, interruptions de tâches et multiplicité des interlocuteurs. Ces difficultés sont particulièrement marquées la nuit et le week-end, avec des impacts sur la santé des professionnels et de nombreux signalements en lien avec les risques psychosociaux.

#### • Le projet et l'organisation proposée

Face à ce constat, la direction et le pôle médecine ont présenté un projet de sectorisation de l'unité 4CD, proposé en phase test à compter du 5 janvier 2026. La sectorisation prévoit une répartition des lits par spécialité :

- 10 lits en infectiologie,
- 20 lits en médecine interne / dermatologie,
- 20 lits en médecine polyvalente.

L'objectif affiché est de fluidifier la communication, limiter les interruptions de tâches, améliorer la lisibilité des organisations par spécialité et mieux objectiver les besoins en lits, notamment le week-end.

Sur le plan organisationnel, les effectifs médicaux et paramédicaux restent inchangés. Les équipes paramédicales continueraient à tourner sur l'ensemble des secteurs, en semaine, le week-end et la nuit. L'organisation médicale des nuits et week-ends (MIPO) n'est pas modifiée.

#### • Les points de vigilance du CSE

Le CSE a exprimé plusieurs **réserves majeures** : **risque de déséquilibre de la charge en soins entre secteurs, sectorisation fondée sur le nombre de lits plutôt que sur la charge réelle, pénibilité accrue en cas de changements de secteur, contraintes spécifiques pour les nuits et les week-ends**. Le CSE regrette également l'absence d'étude préalable objectivée de la charge de travail et de données sociales consolidées.

#### • Calendrier et suites

La phase test débuterait le 5 janvier 2026, avec des évaluations prévues à 1, 3 et éventuellement 6 mois.



### • NOUVEAUX PLANNINGS – SYNTHÈSE PAR SERVICE

Les modifications de l'organisation du temps de travail constituent des changements importants des conditions de travail au sens du Code du travail. À ce titre, le CSE doit être informé et consulté. L'avis du CSE, même s'il n'est pas décisionnel, constitue une étape réglementaire obligatoire et un élément clé du dialogue social.

#### • Soins critiques – IDE et aides-soignants en 12 heures

Les cycles de travail existants n'étaient plus conformes à la réglementation, aux nouvelles aspirations des professionnels ni à la maquette organisationnelle. Après un premier travail engagé en 2024 puis relancé en juillet 2025, une concertation a été menée auprès des équipes via un questionnaire dématérialisé.

Deux cycles IDE et deux cycles ASDE ont été élaborés par un groupe de volontaires puis soumis au vote des salariés en novembre 2025.

Mise en place: **2 février 2026**

Évaluation: **à trois mois (mai 2026).**

#### • Bloc opératoire – IBODE/IBO en 10 heures

La refonte du planning s'est imposée afin de respecter le temps de travail légal, limiter les journées consécutives en 10 heures, raccourcir le cycle à 8 semaines et garantir l'équité entre agents.

Après plusieurs réunions de travail et une large concertation, un cycle conforme aux contraintes réglementaires et organisationnelles a été validé par une très large majorité des professionnels.

Mise en place: **2 février 2026**

Évaluation: **à 3 mois puis à 6 mois.**

#### • Endoscopie – IDE en 9 heures

L'évolution des effectifs et le développement de l'activité ont conduit à revoir l'organisation du temps de travail. En collaboration avec l'équipe, un cycle unique de 12 semaines a été élaboré, permettant une meilleure adéquation avec l'activité et l'obligation annuelle de temps de travail, notamment sur les journées les plus chargées.

Mise en place: **5 janvier 2026**

Évaluation: **à trois mois (avril 2026).**

#### • PCSI – Équipes de jour et de nuit en 12 heures

La révision de l'organisation du temps de travail du PCSI est liée à l'augmentation des effectifs, avec un passage de 13 à 15 salariés, afin de répondre à la réglementation imposant une présence de trois agents SSIAP. Cette évolution nécessite la modification des trames horaires des équipes de jour et de nuit. La nouvelle organisation permettra d'avoir :

- En journée : 2 agents PCSI, complétés par un électricien du service technique SSIAP 1 ;
- De nuit : 3 agents PCSI (2 agents SSIAP 1 et 1 chef d'équipe SSIAP 2).

Mise en place : **12 janvier 2026**

Évaluation: **juin 2026.**

**Ces projets de réorganisation du temps de travail s'inscrivent dans une démarche réglementaire, concertée et évolutive. La consultation du CSE et l'émission d'un avis permettent de sécuriser la mise en œuvre des nouvelles organisations, d'anticiper leurs impacts.**



### • **FORFAIT JOURS : UN PLAN D'ACTIONS ENGAGÉ SUITE AU COURRIER INTERSYNDICAL**

À la suite du courrier intersyndical **UNSA – CFE-CGC** et des constats partagés en commission de suivi, la direction a présenté au CSE **un plan d'actions visant à améliorer durablement la gestion du temps de travail.**

Ce plan s'inscrit dans le cadre du bilan forfait jours 2024 et concerne en priorité les cadres au forfait jours, tout en intégrant des actions ayant vocation à bénéficier à l'ensemble des salariés.

#### **Un audit du temps de travail en 2026 pour tous les salariés**

Un audit complet de la gestion du temps de travail sera réalisé en 2026. Il portera sur l'application des accords, l'organisation des plannings, les modalités de suivi de la durée et de la charge de travail, ainsi que sur le paramétrage et l'utilisation de l'outil Agilettime.

**Cet audit concernera l'ensemble des salariés, cadres et non cadres, avec pour objectif de fiabiliser les pratiques et d'identifier des actions correctives pérennes**

#### **Un suivi renforcé de la charge de travail**

Le plan prévoit une évolution des outils de suivi de la charge de travail, notamment dans le cadre des entretiens annuels professionnels, avec des indicateurs plus objectifs et exploitables, afin de mieux prévenir les situations de surcharge.

#### **Renforcement des moyens et formation**

La direction s'est engagée à renforcer les moyens RH dédiés à la gestion du temps de travail et à développer la formation et l'accompagnement des managers.

#### **Régularisation des droits pour les cadres au forfait jours**

Des mesures de régularisation sont prévues pour les cadres au forfait jours, concernant les congés et jours de repos non pris, ainsi que certaines situations de dépassement du plafond annuel, notamment pour les personnels médicaux.

#### **Vers la mise en place d'un Compte Épargne Temps (CET)**

La direction a également annoncé l'ouverture d'une négociation sur la mise en place d'un Compte Épargne Temps (CET) dans le cadre des NAO 2026, afin d'offrir une solution durable de gestion des droits non pris.

**Le CSE prend acte du plan d'actions présenté par la direction, visant à améliorer durablement la gestion du temps de travail et salue la volonté de la direction d'apporter des réponses concrètes aux difficultés identifiées et de sécuriser l'application des accords.**





### • RÉORGANISATION DE LA DIRECTION DU PATRIMOINE ET DE L'EXPLOITATION : UN VIRAGE ATTENDU

La nouvelle organisation de la direction du patrimoine et de l'exploitation (DPE) **marque un tournant important** pour l'établissement. Elle traduit enfin une réflexion structurée et technique, en phase avec les réalités du terrain et les besoins des services.

Cette évolution repose sur une structuration du service en quatre pôles clairement identifiés, permettant une meilleure lisibilité du fonctionnement et une répartition plus cohérente des missions:

- **Le service Technique et Maintenance**, avec un responsable à recruter, regroupe les métiers de maintenance (électriciens, plombiers CVC, menuisier-serrurier, plâtrier-peintre). Il assure la maintenance curative et réglementaire hors CPEE, les petits travaux internes, la gestion des contrats de maintenance et le suivi de la partie maintenance du CPEE.
- **Le service Sécurité – Sûreté**, également avec un responsable à recruter, encadre les équipes SSIAP jour et nuit. Il est en charge de la sécurité incendie, de la sûreté, du plan Vigipirate, de la vidéosurveillance et des contrats associés.
- **Le périmètre Logistique, Déchets et Stocks** assure l'approvisionnement, la gestion des déchets, la réception/logistique, les stocks pharmacie et la stérilisation.

Enfin, deux périmètres transversaux complètent l'organisation :

- **Hôtellerie, prestataires et sites extérieurs (bionettoyage, restauration, lingerie, déménagements),**
- **Opérations, travaux et CPEE**, en charge des projets immobiliers, du pilotage du CPEE, de la GTB et des contrats de prestations.

La mise en place d'un responsable pour le service technique et d'un responsable dédié à la sécurité incendie constitue une avancée majeure. **Ces créations de postes apportent de la clarté, une reconnaissance des compétences métier et une meilleure prise en compte des enjeux de sécurité et de maintenance, longtemps sous-estimés.**

Cette réorganisation s'accompagne également de promotions internes, notamment pour les fonctions de responsable hôtellerie et de responsable logistique. **Le choix de s'appuyer sur des salariés de l'établissement est un signal positif**, attendu de longue date par les salariés, qui revendiquent une reconnaissance réelle de leur engagement et de leur expertise.

Cette restructuration met en lumière le contraste avec la direction précédente, qui a malheureusement balayé une partie du travail et des équilibres patiemment construits par les équipes. Les conséquences de ces choix se sont fait sentir sur l'organisation et le sens du travail.

Aujourd'hui, cette nouvelle orientation ouvre des perspectives plus cohérentes. Il appartiendra désormais à la direction de consolider ces avancées dans la durée, en associant pleinement les salariés et leurs représentants, afin de construire une organisation pérenne, respectueuse des métiers et tournée vers l'avenir.





### • SANTÉ DES FEMMES : UN GALA POUR SOUTENIR LES SOINS

La Fondation Hôpital Saint Joseph Saint Luc a récemment organisé son 4<sup>e</sup> gala de générosité, réunissant près de 150 participants autour d'une soirée placée sous le signe de la solidarité et de l'engagement collectif.

Consacré à la thématique **Femmes et Santé**, l'événement a mis en lumière la **prise en charge de l'endométriose à l'hôpital** ainsi que le projet d'acquisition d'un **appareil de tecarthérapie**, destiné à améliorer le soulagement de la douleur et l'accompagnement des patientes.

Grâce à la mobilisation des mécènes et partenaires, ce gala a permis de soutenir des projets concrets qui renforcent les moyens médicaux et les pratiques de soins.

La Fondation poursuit ainsi ses objectifs : **financer des équipements innovants, améliorer le bien-être et le confort des patients, et contribuer à de meilleures conditions de travail pour les équipes soignantes.**

### • VOLS DANS LE LOCAL À VÉLOS :

Les vols se multiplient dans le local à vélos, pourtant présenté comme sécurisé. Les dispositifs actuels se sont révélés insuffisants, exposant directement les salariés à des pertes financières importantes.

Lors du dernier CSE, la Direction a indiqué ne pas être assurée contre les vols dans ce local. Deux remarques s'imposent alors clairement:

- D'une part, l'absence d'assurance ne supprime en aucun cas la responsabilité civile de l'établissement. L'employeur reste tenu à une obligation de sécurité et de protection des biens des salariés, d'autant plus qu'il a été alerté à plusieurs reprises.
- D'autre part, cette situation soulève une interrogation plus large et légitime : l'établissement est-il correctement assuré pour les biens entreposés par les salariés ?

Quelles garanties existent en cas de dommages ou de vols sur d'autres zones similaires? Des travaux de sécurisation sont annoncés pour janvier 2026 et une réflexion plus large sur les locaux de stationnement modes doux est en cours.



### • CÉRÉMONIE DES VŒUX 2026

L'hôpital Saint Joseph Saint Luc organisera sa cérémonie des vœux **le jeudi 15 janvier 2026, de 12h à 14h30**, dans les salles de réunion du rez-de-chaussée. Ce rendez-vous annuel sera l'occasion de partager un moment convivial et de renforcer les liens entre les équipes.

La direction et les représentants médicaux adresseront leurs vœux aux professionnels, **suivis de la remise des médailles du travail**. Un buffet viendra accompagner ce temps d'échange.

Dans une démarche de valorisation et de développement durable, chaque salarié recevra **un pot de miel 2025** ainsi qu'**une gourde isotherme personnalisée**, financée conjointement par la Direction et le CSE.

### • PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES 2026

#### Une construction collective et structurée

Le plan de développement des compétences (PDC) 2026 est élaboré à partir d'une analyse des besoins menée à l'automne. Celle-ci s'appuie sur les entretiens professionnels, les projets de services et de pôles, les évolutions réglementaires et les priorités de l'établissement. Cette démarche associe la direction, la DRH, les cadres de pôles, les cadres de santé et la direction qualité afin de proposer des formations en lien avec les réalités du terrain.

#### Un budget dédié à la formation

Pour 2026, un budget prévisionnel de **577 884 €** est consacré à la formation. Il est complété par des financements mutualisés via l'OPCO Santé. Ce budget permet de financer des actions obligatoires, qualifiantes et collectives.

Le PDC s'articule autour de cinq axes prioritaires : **développement des compétences professionnelles, management, accompagnement des transformations, qualité et sécurité des soins, prévention des risques professionnels**.

#### Des formations variées pour tous les professionnels

Le PDC comprend :

- **Des formations réglementaires** (sécurité incendie, AFGSU, radioprotection, habilitation électrique...),
- **Des formations qualifiantes ou diplômantes** (IBODE, école des cadres, master IFROSS, DU et DIU),
- **Des actions collectives institutionnelles** (addictologie, éthique, bientraitance, gestion de l'agressivité, hygiène, mobilité, management...),
- **Des formations spécifiques par pôle** (urgences, médecine, chirurgie, médico-technique) et pour les fonctions supports.

Le plan est présenté en commission formation puis soumis à la consultation du CSE avant son déploiement et son suivi annuel.



### • PARTICIPATION DU CSE : EVOLUTION DES CRITÈRES D'ATTRIBUTION

Jusqu'à présent, la participation du CSE est attribuée en fonction du **coefficient du salarié**. Ce critère, lié au poste occupé et au niveau de rémunération, a l'avantage d'être simple et facile à vérifier. Cependant, il ne reflète pas toujours la réalité de la situation personnelle de chacun.

En effet, deux salariés ayant des coefficients différents peuvent avoir des situations très contrastées. Un salarié avec un coefficient élevé peut, par exemple, avoir des charges familiales importantes, tandis qu'un autre, avec un coefficient plus faible, peut disposer de revenus globaux plus confortables grâce aux revenus du foyer.

**Pour mieux prendre en compte ces différences**, le CSE souhaite faire évoluer les critères d'attribution en s'appuyant désormais sur le **revenu fiscal de référence (RFR)**. Ce nouveau mode de calcul permettra d'adapter la participation du CSE **en fonction de tranches de revenus**.

Ce système est déjà utilisé par de nombreux CSE. **L'objectif est simple et clair : attribuer les aides de manière plus juste et plus équitable, en soutenant davantage les salariés qui en ont le plus besoin.**

### **Votre avis compte !**

*Une question, une idée ou un sujet que vous souhaitez voir traité dans la prochaine Brève ?*

→ Écrivez nous à [unsa.saintjosephsaintluc@gmail.com](mailto:unsa.saintjosephsaintluc@gmail.com) ou passez nous voir au 3<sup>iem</sup> Etage.

*Vos retours alimentent directement l'ordre du jour du C.S.E.*

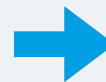
**UNSA Saint Joseph Saint Luc:**



**8897**



[unsa.saintjosephsaintluc@gmail.com](mailto:unsa.saintjosephsaintluc@gmail.com)



**Vos Représentants:**

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