

# CSE ST JOSEPH ST LUC



N°24

JANVIER 2026



## CSE JANVIER 2026

### • Sommaire:

- **Edito**
- **CSE du 20 Janvier 2026**
  - Cérémonie des vœux
  - Lancement du nouvel intranet
  - EPRD 2026 et PGFP 2026-2030 : l'essentiel à comprendre
  - Projet ROC : une modernisation essentielle de la facturation patient
  - Service Financier: Dématérialisation des factures
  - Manipulateurs en radiologie : Point de situation
  - Filière « debout » en imagerie : un dispositif à consolider
  - Mise en place de la grille d'évaluation de la charge en soins IDE-ASD
- Décret infirmier : une réforme majeure en attente d'application
- Terrasses
- Problèmes de chauffage rencontrés en décembre
- Traitement des déchets
- Nouvelle organisation pour le service Ressources Humaines
- Avis Google : un enjeu d'image
- Projet « Vis mon job »
- Un référent vélo à l'hôpital ? Eh oui !
- Vie syndicale

### ÊTRE INFORMÉ RAPIDEMENT:

En vous inscrivant à notre liste de diffusion, vous recevrez **Les Brèves du CSE** directement sur votre mail personnel ou professionnel

👉 Lien : [Je m'inscris](#)

🌐 **Site UNSA :**

🌐 [www](#) **lien**

📄 Accès via QR code





L'année 2026 commence dans un contexte exigeant pour notre établissement, à l'image de celui que connaissent aujourd'hui de nombreux hôpitaux en France. **Contraintes budgétaires, évolutions réglementaires et transformations organisationnelles** rythment le quotidien des équipes.

Ce mois de janvier a été marqué par plusieurs temps forts : la **cérémonie des vœux**, moment de reconnaissance apprécié, mais aussi la **présentation du budget 2026 et du plan pluriannuel d'investissements**. Ces éléments traduisent une volonté de maintenir l'activité, de moderniser l'hôpital et de se projeter dans l'avenir, malgré un **cadre financier contraint**.

Pour autant, les conditions de travail restent une préoccupation centrale. Les difficultés de recrutement, les tensions sur certains effectifs, ou encore des problématiques très concrètes rencontrées sur le terrain – chauffage, organisation des parcours patients, charge en soins – rappellent une réalité simple : les projets ne peuvent fonctionner durablement sans moyens humains adaptés et des organisations claires.

Sur le plan de l'organisation interne, l'**UNSA** attend que le dialogue social trouve toute sa place. **Un dialogue apaisé, fondé sur une écoute réelle des remontées et des avis exprimés** au sein du CSE, est indispensable au bon fonctionnement de l'établissement et à l'amélioration des conditions de travail.

À travers ces Brèves du CSE, nous continuerons à :

- **Informers sans langue de bois,**
- **Relayer la réalité du terrain,**
- **Défendre les conditions de travail, même lorsque ce n'est pas « tendance ».**

**Parce que oui, les gourdes et le miel, c'est sympa. Mais au-delà des attentions symboliques, le véritable enjeu reste le même : des effectifs suffisants, des organisations lisibles et le respect du travail réel.**

Bonne lecture à toutes et à tous!

L'équipe **UNSA**

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

Téléphone de la section: 8897

## • CÉRÉMONIE DES VŒUX



La cérémonie des vœux a réuni près de 400 professionnels dans une ambiance chaleureuse et fédératrice. Ce temps fort institutionnel a été marqué par les interventions du Président, de la Directrice Générale et du Président de la CME.

Moment clé de reconnaissance, la cérémonie a mis à l'honneur les médaillés du travail, saluant l'engagement de celles et ceux qui font vivre l'établissement au quotidien.

L'événement a également permis de découvrir des photos d'équipes et des portraits de salariés.

Enfin, une attention particulière a été portée aux personnels avec la distribution de gourdes et de pots de miel issus des ruches de l'hôpital. Un moment convivial et apprécié d'échanges entre salariés



### • LANCEMENT DU NOUVEL INTRANET



Le 2 février, l'Hôpital Saint Joseph Saint Luc lancera officiellement son nouvel intranet, conçu pour remplacer l'ancien système de gestion électronique des documents (GED) et répondre aux besoins actuels des professionnels.

Jusqu'à présent centrée sur la gestion documentaire, la GED montrait ses limites en matière d'ergonomie, de visibilité et de communication. Le nouvel intranet propose une approche plus globale et plus intuitive, en centralisant l'ensemble des informations internes dans un espace unique et accessible à tous.

Ce nouvel outil facilite l'accès à une documentation professionnelle à jour, aux actualités internes, aux procédures et aux services supports, tout en renforçant la qualité, la sécurité des soins et la conformité réglementaire. Il devient également un véritable canal de communication interne, favorisant le partage d'informations et la collaboration entre les équipes.

Le lancement du 2 février marque une étape clé dans la modernisation des outils internes. Son déploiement sera accompagné afin de permettre une appropriation progressive par l'ensemble des professionnels.

### • ÉTAT PRÉVISIONNEL DES RECETTES ET DES DÉPENSES (EPRD) 2026 ET PLAN GLOBAL DE FINANCEMENT PLURIANNUE (PGFP) 2026-2030 : L'ESSENTIEL À COMPRENDRE (SUITE)



Le budget 2026 est élaboré dans un **contexte financier contraint**, avec un double objectif : **maintenir l'activité, les effectifs et les investissements**, tout en **stabilisant la trajectoire financière** de l'établissement.

**Hypothèses du budget 2026:**

**Côté recettes**, les financements liés à l'activité de soins restent **stables**, sans augmentation.

Le budget repose sur :

- Une **hausse modérée de l'activité (+2,5 %)**,
- La **revalorisation des chambres particulières**

**Côté dépenses**, plusieurs facteurs sont intégrés :

- Une **augmentation naturelle de la masse salariale (+0,5 %)**, liée aux carrières et à l'ancienneté,
- Une **hausse des coûts (+1,1 %)** sur les dépenses médicales, hôtelières et de fonctionnement,
- La poursuite d'un **effort d'économies** sur les achats, à hauteur d'environ **100 000 €**.



### • **EPRD 2026 ET PGFP 2026-2030 : L'ESSENTIEL À COMPRENDRE (SUITE)**

#### Objectifs d'activité 2026

- **Médecine** : +4,8 %, portée par la neurologie, la cardiologie et la pneumologie, avec le développement de l'ambulatoire,
- **Chirurgie** : stabilité de l'activité,
- **Urgences / soins critiques** : retour à un fonctionnement normal des urgences et stabilité des soins critiques,
- **Maternité** : -5,4 %, avec un objectif de 2 000 accouchements.

L'activité globale est prévue en hausse de +2,5 %.

#### Budget 2026 et renforts de personnel

Le budget 2026 prévoit un déficit d'environ 740 000 €, soit 0,48 % du chiffre d'affaires. Il intègre des renforts ciblés représentant environ 10,5 ETP.

#### Postes intégrés au budget 2026 :

##### Personnel médical:

- Vasculaire : assistant partagé CHU / SJSL 0,5 ETP
- Pneumologie : renfort d'équipe 1 ETP
- Allergologie : renfort 0,2 ETP
- Infectiologie : pérennisation d'un poste 0,6 ETP
- Laboratoire : renfort temps médical 1 ETP
- Rhumatologie : développement de l'activité 1 ETP
- Neurologie : structuration consultations et HDJ Gambetta 1 ETP

##### Personnel non-médical:

- Urgences (SAU) : IDE de nuit, 1,42 ETP
- Médecine 4AB : renfort IDE 1,8 ETP
- Service social : renfort
  - Secrétaire médicale 0,5 ETP
  - Assistant Social 0,5 ETP
- Secrétariats médicaux : renfort du pool 1 ETP

Les recrutements sont prévus au cours de l'année 2026. Les autres demandes pourront être réexaminées selon les marges budgétaires.

#### PGFP 2026-2030 : une vision pluriannuelle des investissements

Le **Plan Global de Financement Pluriannuel** prévoit des investissements soutenus sur cinq ans : 9,51 M€ en 2026, 8,51 M€ en 2027, puis entre 5 et 6 M€ par an jusqu'en 2030.

Les principaux projets concernent :

- **La restructuration des urgences** (2026-2028),
- **Le Centre Gambetta** (2026-2027),
- **Création de salles d'endoscopie** (2026-2027),
- **L'agrandissement de l'hôpital de jour** (2028-2029),
- **La rénovation de 2 services** (2027-2030).
- **Rénovation de salles du blocopérateur** (2027-2030).

Une réserve opérationnelle est prévue pour de futurs projets.



- **PROJET ROC : UNE MODERNISATION ESSENTIELLE DE LA FACTURATION PATIENT**



Le projet ROC (**R**emboursement des **O**rganismes **C**omplémentaires) s'inscrit dans un cadre réglementaire national visant à moderniser et sécuriser les échanges entre les établissements de santé et les mutuelles.

**L'un des apports majeurs du dispositif est la réduction importante des rejets de factures. Grâce à l'identification**

**fiable des organismes complémentaires, à la vérification en temps réel des droits et à la suppression des demandes de prise en charge, les risques d'erreurs sont fortement limités.** Les prestations sont transmises automatiquement aux mutuelles, avec un retour immédiat sur les montants pris en charge et une garantie de paiement.

Le déploiement s'effectue de façon progressive avec une mise en production complète prévue pour l'été 2026.

Les premiers bilans confirment l'efficacité du projet : **diminution des délais de facturation, baisse des encours et des rejets, et amélioration durable du recouvrement.**

- **SERVICE FINANCIER: DÉMATÉRIALISATION DES FACTURES**

Le projet de dématérialisation des factures, **lancé en mars 2025 pour une durée estimée entre 6 et 12 mois**, vise à réduire le nombre de factures non réglées ou en attente de paiement. Un point d'étape a été présenté après neuf mois de mise en œuvre.

Sur le plan de la sécurisation des flux, le bilan intermédiaire est globalement positif. Les factures fournisseurs ne sont désormais plus perdues et l'outil M-Files permet à l'ensemble des acteurs concernés (collaborateurs, valideurs et comptables) de suivre en temps réel l'état d'avancement des factures : validation, saisie, paiement ou mise en litige.

À la date du CSE, **27 % des factures sont traitées automatiquement**, les autres restant prises en charge par les équipes comptables.

En revanche, **l'objectif de réduction des délais de paiement n'est pas encore atteint.** Des difficultés persistent lorsque les factures ne sont pas transmises via la plateforme adéquate, lorsqu'elles sont incomplètes (absence de numéro de commande ou de code service), ou encore dans le cadre de facturations multi-fournisseurs. Les retards de validation, malgré les relances automatiques, ainsi que l'absentéisme au sein du service comptabilité, continuent également d'impacter les délais de traitement.

Par ailleurs, plusieurs services signalent encore des problèmes de paiement de factures, pouvant aller jusqu'au blocage de nouvelles livraisons.

**L'UNSA a rappelé que les dysfonctionnements liés à la facturation perdurent depuis de nombreux mois** et estime que l'avancement du projet reste insuffisant. **Elle regrette notamment l'absence d'indicateurs de suivi** (nombre de factures en retard, fournisseurs bloqués, etc.), indispensables pour disposer d'une vision claire et objective de l'état d'avancement du projet.



### • MANIPULATEURS EN RADIOLOGIE : POINT DE SITUATION



À l'Hôpital Saint-Joseph Saint-Luc (Lyon), le service d'imagerie médicale fait face, comme de nombreux établissements français, à une **pénurie chronique de manipulateurs en électroradiologie médicale (MER)**. Les effectifs sont aujourd'hui de 20,5 ETP, alors que l'effectif cible est fixé à 29,3 ETP.

Pour assurer la continuité et la sécurité des soins, des adaptations organisationnelles ont été mises en place. Les horaires d'ouverture du scanner du 2<sup>e</sup> étage et de l'IRM ont été réduits. Les rendez-vous de radiologie externe ont été allongés (30 min au lieu de 15 min) afin de mieux gérer l'activité, et le nombre d'exams par heure a été ajusté lorsque le manipulateur travaille seul.

En parallèle, plusieurs actions de renfort sont engagées : recrutements en CDD et en CDI, recours à une **manipulatrice intérimaire** jusqu'en mars 2026, arrivée prochaine d'une **IDE dédiée à l'échographie** et **recrutement d'aides-soignants de nuit**. Une **réorganisation de l'activité d'orthopédie** pour décorrélérer le RDV de consultation de la réalisation des radiographies est également à l'étude.

Pour l'UNSA, cette situation ne peut s'installer durablement. Les écarts de rémunération avec d'autres établissements pèsent fortement sur l'attractivité du service et appellent un travail concret sur les salaires afin de sécuriser les effectifs.

### • Filière « debout » en imagerie : un dispositif à consolider

La filière « debout » en imagerie a été mise en place en avril 2025. Elle consiste, au niveau du Service d'Accueil des Urgences (SAU), pour les patients capables de se déplacer seuls, de pouvoir, se rendre en autonomie au service d'imagerie pour faire les examens RX. Le bilan, présenté en CSE en novembre 2025, a mis en évidence l'intérêt du dispositif, tout en soulignant plusieurs limites notamment **liées à la signalétique...**

À la suite de remontées exprimées, le sujet a été inscrit à l'ordre du jour du CSE de janvier 2026, **soit plus de neuf mois après la mise en place de la filière, avec une demande de visite du circuit par la CSSCT**. La visite réalisée a confirmé les difficultés observées sur le terrain.

Les constats sont récurrents : **signalétique insuffisamment lisible pour les patients, absence d'information fiable permettant aux services de savoir si un patient est bien arrivé en imagerie ou si l'examen a été réalisé, et manque de coordination dans le parcours.**

Ces dysfonctionnements montrent que **le circuit « debout » n'est pas pleinement abouti**. Dans les faits, les équipes sont encore fréquemment contraintes de raccompagner les patients afin de sécuriser leur parcours, ce qui limite fortement l'objectif initial d'autonomie.

Des pistes d'amélioration sont actuellement à l'étude, notamment concernant la signalétique et l'aménagement des espaces d'attente.

**Après neuf mois de fonctionnement, il n'est plus acceptable que ce dispositif ne soit pas pleinement opérationnel. Il est désormais indispensable que des solutions concrètes et efficaces soient mises en œuvre rapidement.**



- **MISE EN PLACE DE LA GRILLE D'ÉVALUATION DE LA CHARGE EN SOINS IDE-ASD DANS LES UH**



1	2	3	4
			✓
		✓	
	✓		

Afin de mieux appréhender la réalité du travail soignant, une **grille d'évaluation de la charge en soins** a été mise en place au sein des services. Cet outil vise à **objectiver la charge réelle supportée par les équipes**, au-delà du seul nombre de lits ou de patients présents.

Basée sur des critères précis et partagés (dépendance des patients, soins techniques, isolements, situations complexes, turn-over, taux d'occupation, etc.), la grille permet d'obtenir une vision globale, fiable et comparée de l'activité d'un service. **Elle met en lumière les variations de charge en soins et les situations nécessitant une attention particulière.**

L'objectif est double : **disposer d'un outil d'aide à la décision pour adapter les organisations et objectiver, de manière argumentée, les besoins en renfort et en effectifs.**

- **DÉCRET INFIRMIER : UNE RÉFORME MAJEURE EN ATTENTE D'APPLICATION**



Le décret infirmier publié le 24 décembre 2025 marque une **évolution importante de la profession**. Il renforce **le rôle et l'autonomie des infirmiers**, notamment par la reconnaissance du raisonnement clinique, de la consultation infirmière et l'élargissement de certaines compétences.

Cependant, **sa mise en œuvre reste aujourd'hui incertaine**. Plusieurs décrets d'application sont encore attendus pour en préciser les conditions concrètes. En l'absence de ces textes, un flou persiste quant aux modalités d'exercice, aux responsabilités et à l'organisation des soins dans les établissements.

**Ce décret modifie en profondeur la fonction infirmière et redéfinit sa place dans les parcours de soins, avec des impacts importants sur la qualité des soins, la coordination et l'attractivité du métier.**

Une présentation plus détaillée de ces évolutions sera proposée ultérieurement, lorsque les textes d'application auront été publiés et que le cadre réglementaire sera pleinement clarifié.



### • TERRASSES:

L'hôpital dispose de deux terrasses distinctes : une terrasse non-fumeurs au sud et une terrasse fumeurs au nord. À ce jour, seule la terrasse sud non-fumeurs bénéficie d'un éclairage nocturne partiel. La terrasse nord fumeurs, quant à elle, n'est pas éclairée la nuit. **Afin de sécuriser l'accès à cet espace, un éclairage activé par détecteur de mouvement sera installé sur la zone située avant la passerelle.**

### • PROBLÈMES DE CHAUFFAGE RENCONTRÉS EN DÉCEMBRE



Au cours du mois de décembre, de nombreux services ont signalé **des conditions de température insuffisantes, principalement liées à des températures trop basses dans certains locaux.** Ces situations ont entraîné plusieurs plaintes de la part des équipes et ont impacté le confort de travail.

Ces difficultés s'expliquent **par une phase de réglage du système de chauffage** assurée par le prestataire **EIFFAGE**, récemment en charge de l'exploitation. Les paramètres de fonctionnement n'étaient pas encore pleinement adaptés aux conditions météorologiques ni aux spécificités de l'ensemble des bâtiments, générant des écarts de température selon les zones.

**Un premier ajustement a été réalisé pour des températures extérieures comprises entre 5 et 15 °C, puis un second a été nécessaire lorsque les températures sont descendues en dessous de 5 °C.** Tout au long du mois, des échanges réguliers entre EIFFAGE et les équipes internes ont permis d'identifier les secteurs les plus concernés et d'améliorer progressivement la situation.

Ces difficultés, bien que contraignantes à court terme, ont permis de mieux comprendre le fonctionnement thermique des bâtiments et d'optimiser le chauffage pour la suite de l'hiver et les prochaines saisons.

### • TRAITEMENT DES DECHETS



#### Bilan de la mise en place de la presse à balles

La presse à balles est un équipement permettant de compacter les déchets recyclables, notamment les cartons et papiers, afin de réduire leur volume et de faciliter leur stockage, leur manutention et leur valorisation. **Réceptionnée en octobre 2025, elle totalise aujourd'hui trois mois d'exploitation.**

Sur cette première période, le bilan qualitatif est **positif**. La mise en service a entraîné une baisse significative du nombre de collectes, avec une projection d'environ **30 collectes contre 110 auparavant**, et une amélioration de la valorisation des déchets recyclables. Ces résultats sont conformes aux engagements contractuels.

Le bilan financier ne peut pas encore être consolidé à ce stade. Un bilan plus détaillé sera présenté au CSE en juin.



### • **UNE NOUVELLE ORGANISATION POUR LE SERVICE RESSOURCES HUMAINES**

Le service Ressources Humaines évolue afin de mieux accompagner les salariés et les projets de l'établissement. Cette nouvelle organisation a pour objectif de renforcer le dialogue social, la prévention et l'amélioration des conditions de travail.

Dans ce cadre, un nouveau poste est créé : **Responsable Relations Sociales et Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)**.

Ce poste a pour rôle de faire le lien entre les salariés, les représentants du personnel et la direction sur toutes les questions liées au travail, à la santé et à la sécurité.

Concrètement, dans ses missions, on trouve :

- **Animation et gestion du dialogue social** : gestion et animation de la CSSCT, coordination des actions en lien avec la sécurité, la santé et les conditions de travail.
- **Pilotage de la politique sécurité, prévention et gestion des risques** : Référent SST de l'établissement, pilotage de la conception et la promotion des processus de prévention des risques professionnels, actualisation DUERP, élaboration PAPRIACT.
- **Animation de la politique QVCT** : coordination et pilotage de la politique QVCT, pilotage et animation du Copil QVCT, élaboration CLACT.
- **Gestion de la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels** : animation de la Commission Maintien dans l'emploi, gestion des dossiers d'aménagements de poste, gestion des reclassements, Référent handicap.

Cette nouvelle organisation traduit la volonté de la Direction de renforcer l'équipe RH pour mieux répondre à un contexte social exigeant et accompagner les salariés au plus près du terrain.

### • **AVIS GOOGLE : UN ENJEU D'IMAGE**



Les avis publiés sur Google constituent aujourd'hui une vitrine importante de l'image de l'hôpital auprès du public. Leur analyse met en évidence des retours souvent très polarisés, entre appréciations très positives et critiques parfois virulentes.

Constatant l'absence de réponses visibles à ces avis, le CSE a interrogé la Direction sur les modalités de gestion mises en place. Il a été précisé que la réponse aux avis relève de la Chargée des relations usagers. Conformément aux orientations de la Direction, une réponse standardisée est formulée, invitant systématiquement l'auteur à contacter le service qualité afin de permettre un traitement personnalisé. Cette démarche vise à prévenir toute polémique en ligne et à garantir la confidentialité des informations, notamment celles relevant du secret médical.

**Le CSE a toutefois exprimé son étonnement quant au rattachement de cette mission à la Chargée des relations usagers. La gestion des avis nécessitant un investissement en temps important, elle peut empiéter sur ses missions principales, ce qui pourrait expliquer l'absence de réponses à certains avis.**



### • PROJET « VIS MON JOB » :



Le projet « **Vis mon job** », porté par le COPIL QVCT, débutera dès la première semaine de juin. Il a pour ambition de mieux **faire connaître la diversité des métiers de l'hôpital** et de renforcer les liens entre professionnels.

**Tous les services peuvent participer**, aussi bien en tant que services accueillants que pour l'observation. Un appel à candidatures sera prochainement lancé auprès des professionnels, sur la base du volontariat. Le dispositif repose sur **une immersion d'une demi-journée**, dans le service de son choix.

L'objectif est simple : **lutter contre le cloisonnement, améliorer la compréhension des contraintes de chacun et favoriser les échanges interservices**, dans une logique de qualité de vie et des conditions de travail.

**Et parce que la curiosité ne se limite pas aux services de soins ou techniques, l'UNSA ouvre elle aussi ses portes à cette initiative et se propose d'accompagner celles et ceux qui souhaiteraient découvrir la (passionnante) vie de syndicaliste. Et bonne nouvelle : pour ce service-là, pas de contrainte de calendrier, l'immersion n'est pas limitée aux deux premières semaines de juin 😊**

### • UN RÉFÉRENT VÉLO À L'HÔPITAL ? EH OUI !



Ça peut faire sourire, mais c'est vrai : **il existe bien un référent vélo à l'hôpital**. Beaucoup l'ignorent, et encore plus nombreux sont ceux qui se demandent à quoi il sert... rassurez-vous, vous n'êtes pas seuls.

À l'origine, ce rôle s'inscrit dans une démarche de développement durable et de promotion des déplacements à vélo, notamment dans le cadre du label « Employeur Pro-Vélo ». Même si le label n'a pas encore vu le jour, le référent, lui, a bien été nommé en 2025.

En théorie, **le référent vélo est là pour tout ce qui touche au vélo : stationnement, sécurité, équipements, problèmes rencontrés, bonnes idées à partager...** Bref, le point de contact des cyclistes de l'hôpital. **En pratique, comme ses missions n'ont pas encore été clairement définies ni présentées aux équipes, le mystère reste entier.**

**Pour le CSE, une chose est sûre : il serait temps de sortir le référent vélo de l'ombre, de clarifier son rôle et de lui permettre de pédaler vraiment pour améliorer le quotidien des agents à vélo.**



### • VIE SYNDICALE



Le CSE du 20 janvier a marqué le dernier CSE de Sergine Heckel, qui prend aujourd'hui une retraite bien méritée.

L'**UNSA** tient à saluer **son engagement et son investissement de longue date au service du syndicalisme.**

Syndicaliste depuis de nombreuses années au sein de la CFE-CGC, Sergine Heckel a été un élément moteur de la vie syndicale de l'hôpital. Son implication s'est exprimée aussi bien au sein du CSE, lors des NAO, qu'au niveau national, notamment dans le cadre des négociations de notre convention collective.

Même si nos organisations syndicales n'étaient pas toujours en accord, les échanges ont toujours été guidés par un objectif commun : la défense des intérêts des agents et l'amélioration des conditions de travail. Cet engagement partagé a permis un dialogue constructif, au-delà des différences.

**L'UNSA lui souhaite bon vent dans cette nouvelle étape de vie et une retraite épanouissante, riche de nouveaux projets.**

### **Votre avis compte !**

*Une question, une remarque ou un sujet que vous souhaitez voir abordé lors d'un prochain CSE ou dans les prochaines Brèves du CSE ?*

*Vos retours alimentent directement les travaux et l'ordre du jour du CSE*

#### **CONTACTER L'UNSA**

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

 Poste 8897

#### **VOS REPRÉSENTANTS UNSA**

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

#### **LES BRÈVES DU CSE**

Journal d'information interne édité par l'**UNSA**  
Diffusé par mail et disponible sur le site de l'**UNSA**  
Conception et rédaction : L'équipe de l'**UNSA**

 **Site UNSA :**  
 [www.unsa.fr](http://www.unsa.fr) **lien**  
 Accès via QR code



*Parce que l'information mérite d'être partagée.*