



CSE FEVRIER 2026

• Sommaire:

- **Edito**
- **CSE du 24 Février 2026**
 - **Activité 2025** : une dynamique fragile aux conséquences budgétaires
 - **Sectorisation du 4CD** : une organisation encore incertaine face à une charge en soins structurellement lourde
 - **Service technique** : une réorganisation toujours en panne un an après
 - **Imagerie** : point d'étape
 - **REGULL FLASH, kézako?**
 - **Audit de la gestion du temps de travail**
 - **Dossier Patient Informatisé**
 - **Climatisation du Centre de santé**
- **Contrat de performance énergétique**: Des travaux pour un hôpital plus performant
- **Index égalité femmes-hommes 2025**
- **Forfait jours** : une nouvelle trame d'entretien annoncée pour 2026
- **CDD de reconversion**

ÊTRE INFORMÉ RAPIDEMENT:

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

 **Site UNSA :**

 Accès via QR code



 <https://unsachstjosephstluc.legtux.org/index.php/inscrivez-vous>

UNSA Saint Joseph Saint Luc -



8897



: unsa.saintjosephsaintluc@gmail.com



Ce nouveau numéro des Brèves du CSE revient sur les principaux sujets abordés lors des dernières instances : organisation des services, évolution des projets techniques, conditions de travail, gestion du temps de travail ou encore suivi des projets structurants de l'établissement... Autant de dossiers qui témoignent des transformations en cours et de leurs impacts directs sur le quotidien des professionnels.

Ces échanges rappellent la nécessité d'un suivi attentif des évolutions engagées, afin d'en mesurer concrètement les effets sur les équipes, les organisations et la qualité des prises en charge.

Le mois de mars s'annonce particulièrement dense, avec plusieurs réunions du CSE programmées. Parmi les temps forts attendus figure le retour de **l'expertise mandatée par le CSE concernant les travaux des urgences**. Cette restitution devra permettre d'éclairer les choix à venir et d'évaluer leurs conséquences organisationnelles et humaines.

Ce mois de mars est également marqué par la Journée internationale des droits des femmes, qui prend tout son sens dans un établissement hospitalier où les professionnels sont très majoritairement des femmes. Elle rappelle l'importance de poursuivre les actions en faveur de l'égalité professionnelle et de la reconnaissance des métiers du soin.

À travers ces Brèves, l'UNSA poursuit son objectif : vous informer clairement des sujets traités en CSE et des enjeux à venir.

L'équipe **UNSA**

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

Téléphone de la section: 8897

• **ACTIVITÉ 2025 : UNE DYNAMIQUE FRAGILE AUX CONSÉQUENCES BUDGÉTAIRES**



L'analyse de l'activité 2025 à l'Hôpital Saint Joseph Saint Luc met en évidence **une stagnation des volumes de séjours**. L'hospitalisation complète reste quasi stable (+0,18 %) en médecine comme en chirurgie, tandis que **le virage ambulatoire se confirme**, avec une progression marquée en médecine (+6,03 %) et en chirurgie (+10,54 %).

Les indicateurs d'efficacité, notamment l'**Indice de Durée Moyenne de Séjour (IP-DMS)**, permettent de situer l'établissement par rapport aux références nationales. **En médecine, l'IP-DMS est en hausse (1,16 contre 1,08)**, traduisant **une complexification des prises en charge**, sans dégradation organisationnelle majeure. **En chirurgie, l'IP-DMS reste performant (0,842)**, tout comme en UHCD et en soins critiques (inférieur à 1).

L'année est toutefois marquée par **une baisse sensible de l'activité au dernier trimestre**, avec un ralentissement dès septembre et **un chiffre d'affaires du dernier quadrimestre nettement inférieur à celui de 2024**.

Sur le plan financier, cette situation conduit à un **déficit estimé à environ 1,8 M€**, supérieur aux prévisions initiales **mais contenu** (1,2 % des dépenses totales (151 M€)). Elle rend néanmoins **nécessaire une révision du budget 2026 et des arbitrages sur les priorités et les moyens**.



- **SECTORISATION DU 4CD : UNE ORGANISATION ENCORE INCERTAINE FACE À UNE CHARGE EN SOINS STRUCTURELLEMENT LOURDE**



Un mois après le lancement de la phase test de sectorisation de l'unité 4CD, le **premier bilan fait apparaître des résultats contrastés**, qui appellent à la prudence. Démarré le 5 janvier 2026, le projet s'est déployé dans un contexte particulièrement contraint : période hivernale marquée par une **activité soutenue**, déclenchement du **plan hivernal niveau 2**, mais aussi instabilité managériale liée à des absences prolongées et à des départs. Ces facteurs extérieurs ont nécessairement influencé les conditions de mise en œuvre et d'évaluation du dispositif.

Sur le plan des indicateurs quantitatifs, la charge en soins globale du 4CD ne s'est pas **aggravée** depuis la sectorisation. Les données disponibles mettent en évidence un **rééquilibrage relatif entre secteurs**, avec toutefois une **montée en technicité sur certains d'entre eux** et une **forte variabilité liée à la typologie des patients accueillis**.

Les retours des équipes paramédicales sont, en revanche, **nettement plus préoccupants**. Les soignants décrivent un **vécu professionnel difficile**, marqué par une **charge en soins élevée** et par la prise en charge d'une **proportion importante de patients dépendants, déambulants ou présentant des troubles cognitifs et comportementaux**. Ces situations **génèrent de nombreuses interruptions de tâches, allongent les temps de soins, augmentent la pénibilité physique** – notamment liée aux soins de nursing. Ces difficultés sont particulièrement marquées les week-ends, dans un contexte d'effectifs réduits.

Face à ces constats, la mise en place d'un audit des pratiques professionnelles a été proposée aux équipes. Cet outil doit permettre d'objectiver les difficultés exprimées et d'identifier collectivement des pistes d'adaptation et d'amélioration des organisations.

Les conclusions du médecin du travail viennent éclairer ce bilan. Elles rappellent que le 4CD est un service structurellement exigeant, en raison de sa **forte orientation gériatrique et de la prévalence des troubles cognitifs**. La sectorisation, en tant que telle, n'apparaît pas comme la cause principale de la pénibilité, mais son respect strict peut complexifier l'organisation quotidienne et multiplier les mutations de patients, générant des tensions supplémentaires. Le médecin du travail préconise, si cette orientation gériatrique est confirmée, un **renforcement des formations en gériatrie et en gestion des troubles cognitifs**, une **amélioration des aides techniques** et une **analyse régulière des pratiques professionnelles**.

En définitive, ce premier bilan ne permet pas de démontrer, à ce stade, l'intérêt de la sectorisation au regard de la charge de travail. Les prochaines évaluations à 3 et 6 mois devront objectiver son impact réel sur les conditions de travail et la soutenabilité des prises en charge.



• SERVICE TECHNIQUE : UNE RÉORGANISATION TOUJOURS EN PANNE UN AN APRÈS



Un an après la présentation en CSE du projet de réorganisation du service technique, le constat est sans appel : **l'organisation annoncée en février 2025 n'a jamais réellement vu le jour. Malgré des objectifs affichés ambitieux – continuité de service, renforcement de la sécurité électrique et incendie, élargissement des plages de présence – la réalité du terrain demeure marquée par une organisation fragile, incomplète et durablement déséquilibrée.**

L'organisation cible présentée prévoyait un service technique composé de :

- 4 électriciens
- 2 plombiers CVC
- 1 peintre
- 1 menuisier

Ce dimensionnement devait notamment permettre d'**assurer une présence continue d'un électricien de 7h à 19h, 7 jours sur 7**. Or, cet objectif reposait sur un effectif de quatre électriciens, effectif qui s'est progressivement réduit au fil de plusieurs départs en retraite non compensés.

À ce jour, le service technique ne compte plus qu'un seul électricien en CDI. Pour répondre aux besoins, la direction a recours à des CDD temporaires, sans pour autant parvenir à stabiliser l'organisation. Le recrutement des trois électriciens manquants peine toujours à aboutir, laissant le service dans une situation de sous-effectif chronique.

Cette difficulté persistante remet directement en cause la mise en œuvre de l'organisation présentée en 2025. Lors du dernier CSE, **plusieurs ajustements ont été évoqués pour tenter de rendre l'organisation « tenable »**. Les **astreintes, initialement prévues uniquement pour les électriciens, ont été élargies aux techniciens CVC** afin de rendre les plannings réalisables. Par ailleurs, **un travail est en cours sur un cycle en 10 heures**, en remplacement des cycles de 12 heures initialement envisagés, **avec une présence technique le week-end de 8h à 16h**.

Ces adaptations successives illustrent les limites d'une réflexion menée dans l'urgence. Des organisations conçues au pas de charge doivent ensuite être corrigées, au détriment des salariés et de l'efficacité du service. Un an après, l'urgence est donc réelle : sans solution rapide et pérenne sur le recrutement des électriciens, cette réorganisation restera un affichage. L'arrivée récente du directeur du patrimoine et celle attendue d'un responsable du service technique peuvent toutefois laisser espérer une remise à plat enfin constructive.



• IMAGERIE : POINT D'ÉTAPE



Le service d'imagerie de l'Hôpital Saint Joseph Saint Luc fait l'objet d'un suivi attentif concernant les effectifs de manipulateurs en électroradiologie médicale (MER) et l'adaptation de son organisation. Les effectifs budgétés s'élèvent à 29,3 ETP. Actuellement, **quatre postes**

sont absents (maladie et maternité), ce qui fragilise l'organisation et impose des ajustements réguliers pour garantir la qualité et la sécurité des prises en charge.

Plusieurs recrutements ont été engagés afin de soulager le travail des manipulateurs de radiologie : une IDE en échographie (prise de poste le 12 janvier 2026) et deux aides-soignants pour renforcer l'équipe de nuit (26 janvier et 2 février 2026). Les premiers retours sont positifs et témoignent d'un renfort apprécié.

L'ostéodensitométrie, réalisée au R-1 en lien avec la rhumatologie, est actuellement assurée par un MER à temps partiel qui partira prochainement à la retraite. Deux MER en poste seront formés pour assurer la continuité, **mais cette évolution accentuera les tensions liées à la pénurie de manipulateurs.**

Après deux ans d'organisations transitoires, une réflexion globale va être engagée pour optimiser les ressources et l'utilisation des équipements. Enfin, la question de la rémunération mérite d'être examinée : l'établissement semble aujourd'hui moins attractif que d'autres structures, ce qui complique les recrutements. Ce levier devra être travaillé pour renforcer l'attractivité et stabiliser durablement les équipes.

• REGULL FLASH, KÉZAKO?



À l'Hôpital Saint Joseph Saint Luc, la **REGULL FLASH** est une réunion quotidienne visant à fluidifier les hospitalisations non programmées issues des urgences, des soins critiques (réanimation, USIC, USIP) et des demandes d'admission directe non programmée (ADNP). Elle répond à une problématique majeure : la saturation des unités fonctionnelles (UF)

de référence et la difficulté d'admettre rapidement les patients nécessitant une hospitalisation.

Organisée du lundi au vendredi à 10h30 et le samedi à 11h30, elle réunit un représentant de la gouvernance (PCME ou Direction des Soins), la centrale de réservation des lits, le pôle Urgences (SAU, UHCD, flux), les soins critiques ainsi qu'un représentant par spécialité du pôle Médecine. Son format court — 10 minutes, debout — favorise des décisions rapides, collégiales et engageantes.

La règle est claire : **aucun dépassement de borne d'UF n'est autorisé.** En l'absence de lit dans l'UF correspondant à la pathologie, le patient est orienté vers une autre UF disponible, sous la responsabilité médicale de l'équipe d'accueil.

Un état des lits, un recensement des besoins puis un arbitrage immédiat permettent d'améliorer la coordination, de réduire l'attente aux urgences et de responsabiliser chaque spécialité.



• AUDIT DE LA GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL



À la suite du courrier intersyndical UNSA – CFE-CGC et des constats partagés en commission de suivi de l'accord forfait jours, la Direction avait présenté en décembre au CSE un plan d'actions pour améliorer durablement la gestion du temps de travail. Celui-ci prévoit la réalisation d'un audit en 2026 concernant l'ensemble des salariés.

Un audit structuré autour de trois axes:

- **Cadre réglementaire**

^{1.} L'audit analysera les accords et pratiques en vigueur afin de vérifier :

- Leur conformité à la réglementation actuelle ;
- Leur application effective ;
- Leur adéquation avec les pratiques de terrain.

L'objectif est d'identifier les éventuels écarts ou risques juridiques, mais aussi les marges de manœuvre possibles.

- **Les plannings et l'organisation du travail**

Un échantillon de services (jour/nuit, astreintes, gardes...) sera étudié. Seront examinés :
• la construction des plannings (prévisionnel/réalisé) ;
• le respect des temps de repos ;
• la gestion des congés ;
• les pratiques managériales de planification.

L'enjeu est d'améliorer la lisibilité, l'anticipation et l'équité, tout en tenant compte des contraintes d'activité.

- **Les outils de gestion**

^{1.} Les outils utilisés (AGILETIME, Planning Médical, Lifen Planning) seront évalués afin d'analyser :

- La fiabilité des données ;
- La cohérence du paramétrage ;
- Les possibilités d'optimisation.

Déroulement et calendrier

Le cabinet **ALBEDO Conseil**, spécialisé dans l'organisation et la gestion du temps de travail en établissement de santé, a été mandaté.

L'audit se déroulera en plusieurs phases :

- **Préparation et analyse documentaire ;**
- **Entretiens et recueil de données ;**
- **Rapport d'audit ;**
- **Restitution des conclusions.**

Le calendrier reste à finaliser. Le mois de septembre est évoqué comme échéance probable. Le CSE restera attentif au suivi de cette démarche et à ses impacts pour les salariés.



• DOSSIER PATIENT INFORMATISÉ



Entre novembre 2024 et octobre 2025, l'Hôpital Saint Joseph Saint Luc a mené une étude approfondie sur l'opportunité de changer de **Dossier Patient Informatisé (DPI)**. Cette démarche, mobilisant 25 groupes de travail et près de 100 professionnels, visait à évaluer les alternatives à ORBIS après plusieurs années d'**insatisfactions fonctionnelles et techniques**.

Six éditeurs ont été sollicités. Après analyse des offres puis démonstration de sept solutions, **aucun outil ne s'est distingué comme une alternative clairement supérieure**. Chaque solution présentait des forces et des limites, sans réelle rupture qualitative par rapport à l'existant.

L'étude a également mis en évidence l'ampleur du projet en cas de changement de DPI : un **besoin estimé de 7 à 10 ETP dédiés**, un **impact organisationnel majeur** pour les équipes métiers et la DSI, ainsi qu'un **retour sur investissement non perceptible** avant au moins trois ans. Dans un contexte budgétaire contraint, **le risque projet a été jugé trop élevé** au regard des bénéfices attendus.

Par ailleurs, des améliorations récentes d'ORBIS (pancarte nouvelle génération, déploiement d'UnitView, optimisation au SAU) démontrent qu'une **dynamique d'amélioration** est déjà engagée.

La conclusion est claire : il ne s'agit pas d'un renoncement, mais d'un choix de maîtrise. L'établissement privilégie la continuité et l'optimisation immédiate, tout en préparant une migration progressive et sécurisée.

Un contrat-cadre avec **Dedalus**, l'éditeur de la solution orbis est envisagé en 2026 afin de sécuriser coûts, délais et qualité, et de structurer un pilotage commun. **La trajectoire retenue repose sur une amélioration d'ORBIS à court terme et une migration "douce" vers Care4U** du même éditeur, évitant un changement brutal et risqué.

• CLIMATISATION DU CENTRE DE SANTÉ



À la suite des fortes chaleurs de l'été 2025, d'importantes difficultés liées aux températures ont été constatées au Centre de santé, affectant à la fois les conditions de travail des agents et l'accueil du public. le CSE a demandé un point d'avancement sur les solutions envisagées.

La copropriété a donné son accord pour l'installation d'équipements de climatisation, mais uniquement à l'intérieur des locaux, sans possibilité d'intervention sur les espaces communs extérieurs. Cette contrainte implique des travaux complexes : tirage de réseaux intérieurs, pose d'unités, modifications de façade pour créer des prises d'air, et aménagements intérieurs. Ces interventions, lourdes et coûteuses, devront être réalisées en site occupé. Les chiffrages des différentes solutions sont en cours. Toutefois, nous restons inquiets quant à la réalisation effective des travaux avant l'été, afin d'éviter une nouvelle période de fortes chaleurs dans des conditions inadaptées.



• **CONTRAT DE PERFORMANCE ÉNERGÉTIQUE DES TRAVAUX POUR UN HÔPITAL PLUS PERFORMANT**



En 2026, des travaux importants seront réalisés dans notre établissement dans le cadre du contrat de performance énergétique mené avec Eiffage.

L'objectif est clair : **réduire notre consommation d'énergie, mieux utiliser la chaleur produite et moderniser nos équipements, tout en assurant la continuité des soins.**

• **REMPLACEMENT DES INSTALLATIONS DE FROID**

Les anciens groupes froids seront remplacés par des thermo-frigo pompes. Ces équipements produisent du froid tout en récupérant la chaleur générée pour la réutiliser ailleurs dans l'hôpital.

Cela permettra de :

- **Limitier le gaspillage d'énergie**
- **Réduire la consommation électrique**
- **Améliorer la fiabilité des installations**

Les interventions se dérouleront jusqu'en juin 2026, principalement dans les locaux techniques (niveau -2), avec peu d'impact sur les services.

• **MODERNISATION DE LA VENTILATION**

Au printemps 2026, plusieurs installations de ventilation seront modernisées (remplacement de moteurs et mise à jour des régulations) afin d'améliorer la qualité de l'air et la stabilité des températures.

• **REMPLACEMENT DE POMPES TECHNIQUES**

Une trentaine de pompes permettant de faire circuler l'eau dans les installations seront remplacées par des modèles plus performants, sans impact majeur sur le quotidien.
En résumé

Ces travaux techniques, peu visibles, sont essentiels pour garantir le confort des patients et des équipes, tout en réduisant notre empreinte environnementale.



• INDEX ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 2025



Instauré en 2018, l'Index égalité femmes-hommes permet de mesurer les écarts professionnels entre les femmes et les hommes et d'inciter les employeurs à réduire les inégalités salariales et de carrière.

Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier cet index chaque année avant le 1er mars. Les résultats doivent être communiqués au CSE, transmis aux services du Ministère du Travail et rendus publics sur le site internet de l'établissement.

L'Index repose sur cinq indicateurs définis par le Code du travail :

- **Écart de rémunération** : 37/40. Ce résultat traduit un écart très limité.
- **Écart de taux d'augmentations individuelles** : 20/20. L'application de la convention collective garantit une égalité de traitement.
- **Écart de taux de promotions** : 15/15. Les promotions sont réparties équitablement.
- **Augmentation au retour de congé maternité** : indicateur non calculable pour l'établissement.
- **Représentation parmi les 10 plus hautes rémunérations** : 5/10 (7 hommes et 3 femmes).

Avec 77/85 points sur les indicateurs calculables, **la note finale atteint 91/100**, largement au-dessus du seuil réglementaire de 75 points.

• FORFAIT JOURS : UNE NOUVELLE TRAME D'ENTRETIEN ANNONCÉE POUR 2026



Dans un contexte marqué par de fortes tensions autour de la gestion du temps de travail en 2025, l'Hôpital Saint Joseph Saint Luc fait évoluer la trame des entretiens annuels professionnels des salariés au forfait jours. Cette réforme s'inscrit dans le plan d'amélioration 2026 de la gestion du temps de travail (GTT).

La nouvelle trame d'entretien introduit des indicateurs plus structurés et exploitables, intégrés aux entretiens de parcours professionnels. Elle repose notamment sur des questions fermées permettant d'évaluer la charge de travail, la capacité à respecter les échéances, l'autonomie dans l'organisation du travail ainsi que l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. L'objectif affiché est de mieux objectiver les situations individuelles et de faciliter l'identification d'éventuels déséquilibres.

Un autre point clé réside dans le caractère désormais obligatoire des actions d'ajustement dès lors qu'un salarié exprime une difficulté ou un désaccord sur sa charge ou son organisation de travail. Ces éléments doivent être formalisés dans l'entretien, afin d'assurer une meilleure traçabilité des échanges et des engagements pris.

Si cette évolution va dans le sens d'un suivi plus formalisé du forfait jours, son efficacité dépendra avant tout de la réalité des suites données aux alertes identifiées.



• CDD DE RECONVERSION



Vous avez une idée de reconversion professionnelle, mais vous n'osez pas vous lancer ?

Vous avez peur de perdre la sécurité de votre emploi en changeant de voie ? À partir du 1er janvier 2026, un nouveau dispositif prévu par le Code du travail peut justement vous aider : le CDD de reconversion.

Ce contrat permet d'accompagner un salarié dans un projet de changement de métier, dans un cadre sécurisé et structuré.

Ce que cela signifie concrètement

- Un contrat d'au moins six mois dédié à votre projet de reconversion. Ainsi si cela se passe dans une autre structure, il y a **suspension temporaire** du contrat chez l'employeur d'origine. (Le contrat n'est pas rompu).
- Une formation obligatoire comprise entre 150 et 450 heures
- Un accompagnement formalisé par un accord écrit
- Une reconversion possible en interne ou dans une autre structure

Ce dispositif peut représenter une vraie opportunité pour celles et ceux qui souhaitent évoluer, se réorienter ou redonner du sens à leur parcours.

Aujourd'hui, sa mise en œuvre dans l'établissement reste à préciser. Si vous avez un projet, une réflexion, une envie d'évolution, n'hésitez pas à vous rapprocher des ressources humaines pour en discuter.

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

 Poste 8897

Site UNSA :

 Accès via QR code



VOS REPRÉSENTANTS UNSA

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

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

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**

Parce que l'information mérite d'être partagée.