

CSE ST JOSEPH ST LUC



N°27

AVRIL 2026



CSE AVRIL 2026

• Sommaire:

- Edito
- Révision budgétaire
- Expertise CSE : un électrochoc qui a changé la méthode de la Direction
- PPAC 2025 : une enveloppe maintenue à 200 000 € malgré un résultat déficitaire
- Audit temps de travail
- Soins palliatifs
- Sectorisation du 4CD : des résultats mitigés
- Lancement de la campagne 2026 des entretiens de parcours professionnel
- Réorganisation des soins critiques
- Pool de suppléance
- Nouveau planning pour les techniciens du service technique
- Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)
- Médaille travail : ce qui change en 2026
- Nouvelle grille de revenus pour la participation du CSE
- CSE : budgets, actions ...

Notre engagement : La transparence en temps réel

Le fonctionnement du CSE impose un **décalage d'au moins un mois** pour la diffusion des PV. Avec cette 27ème édition des Brèves, l'**UNSA** fait le choix de la **réactivité** pour vous informer au plus près de l'actualité.



Téléphone de la section : **8897**
Email : unsa.saintjosephsaintluc@gmail.com



**Inscrivez vous
à notre liste de
diffusion:**



Site UNSA :

Accès via QR code





Notre engagement : la réactivité au service de la transparence.

Les PV du CSE ? Un mois d'attente avant validation puis diffusion. À l'UNSA, on trouve que c'est une éternité. Alors voici la version express, sans filtre ni temps mort.

Ce 21 avril 2026, on a dit oui au projet SAU... mais on veille. Parce qu'un bel architectural ne remplace pas des conditions de travail dignes. Côté budget, ça coince : déficit, gel de postes, et une prime PPAC maintenue pour certains seulement. Comme quoi, dans la même maison, tous les salariés n'ont pas le même toit.

L'OETH progresse... jusqu'à la prochaine déclaration oubliée. Quant à la médaille du travail, l'avantage fiscal s'envole. Décidément, rien n'est éternel, sauf nos alertes.

Les NAO s'ouvrent le 30 avril 2026. Les salariés attendent. La direction aussi, ... mais sans doute pas la même chose.

N'hésitez pas à nous contacter. On répond plus vite que les PV.

L'équipe **UNSA**

Téléphone de la section: 8897



Laurence Vinoy



Madjouba Sbahi



Alain Miserey



Jérôme Depaix



Olfa Diaf

• RÉVISION BUDGÉTAIRE:



L'Hôpital Saint Joseph Saint Luc fait face à un premier trimestre 2026 sous tension. Alors que le budget prévisionnel initial tablait sur un déficit maîtrisé de **-0,7 M€**, plusieurs facteurs ont conduit à réviser cet objectif à la baisse : ralentissement de l'activité fin 2025 (CA non réalisé à hauteur de 950 k€), absence des lois de financement nationales, et nouvelles contraintes fiscales liées à la suppression de l'exonération de la taxe d'apprentissage pour les ESPIC (+536 k€ de dépenses).

Malgré des revalorisations tarifaires ponctuelles (600 k€ de recettes nouvelles), la cible d'atterrissage 2026 est désormais dégradée à **-1,2 M€ dans l'EPRD révisé**. À fin Avril, l'activité globale reste modeste : **+0,2 % par rapport aux objectifs, portée par l'ambulatoire, moins rémunérateur que l'hospitalisation complète**. La médecine et les urgences affichent des retards, tandis que la chirurgie et la maternité dépassent leurs objectifs.

Face à ce contexte, la direction a décidé de **geler les renforts RH prévus (10 ETP)**, qui seront désormais réalisés par redéploiement des moyens existants. **Seul l'équivalent de 1,42 ETP IDE au SAU a été maintenu**.

Un pilotage renforcé de l'activité, des actions d'efficacité sont engagés pour revenir à une trajectoire équilibrée sans compromettre l'avenir de l'établissement.



• EXPERTISE CSE : UN ÉLECTROCHOC QUI A CHANGÉ LA MÉTHODE DE LA DIRECTION



Le CSE a rendu un avis favorable au projet architectural SAU-UHCD. Mais au-delà de l'avis, c'est tout le changement de méthode de la Direction que le CSE veut saluer. Un changement directement issu de l'expertise.

Avant l'expertise : une méthode imposée

Pendant des mois, le CSE a été mis devant le fait accompli. Décisions unilatérales, information parcellaire, groupes de travail inexistants, dialogue social au point mort. La Direction avançait en mode "marche forcée" sans associer les élus ni les personnels. Résultat : un sentiment de maltraitance institutionnelle et des conditions de travail dégradées.

L'expertise : un tournant décisif

Face à ce blocage, le CSE a voté à l'unanimité une expertise. Ce signal d'alarme a changé la donne. Depuis, le changement est notable.

La démarche participative, mise en place dans la phase de validation des plans, a permis aux professionnels de s'exprimer et d'apporter les modifications nécessaires aux configurations initiales. L'intégration et l'association du CSE à part entière dans le projet a été difficile mais est désormais effective. L'arrivée d'un nouveau directeur du patrimoine a fluidifié l'avancée du projet.

Un avis favorable... mais pas un blanc-seing

L'avis rendu ce jour porte uniquement sur l'aspect architectural du projet. Le CSE est convaincu que la méthode a changé, mais il rappelle que le projet SAU-UHCD est un projet à étapes. Il reste du chemin à parcourir, notamment sur l'organisation du travail, la gestion des flux et les phases de travaux.

Le CSE rappelle que ce projet a débuté dans un contexte marqué par :

- une vétusté importante des locaux et du matériel,
- une dégradation des conditions de travail et du climat social,
- une fragilisation du dialogue social,
- un turnover et une perte d'attractivité préoccupants.

Si le projet architectural est indispensable, il ne suffira pas à lui seul à restaurer la confiance. Le CSE attend de la direction qu'elle tire tous les enseignements des dysfonctionnements passés.

Il est désormais essentiel que la direction passe d'une perception de l'action du CSE comme « d'un amateurisme dangereux » à une reconnaissance pleine et entière de sa légitimité en tant que partenaire social écouté.



- **PPAC 2025 : UNE ENVELOPPE MAINTENUE À 200 000 € MALGRÉ UN RÉSULTAT DÉFICITAIRE**



La Prime d'Activité et de Performance des Chirurgiens (PPAC) bénéficiera d'une enveloppe globale de 200 000 € pour l'année 2025, a décidé le bureau du conseil d'administration. Au regard des critères, **158279 €** ont été distribués.

Ce dispositif est prévu par une décision unilatérale de l'employeur (DUE). **Chaque année, l'enveloppe est fixée en mars N+1 par le bureau du CA, sur proposition du directeur général, en fonction des résultats financiers de l'année écoulée.**

L'**UNSA** a alerté la direction, jugeant ce maintien « **scandaleux** » au regard **des attentes de valorisation salariale de l'ensemble des professionnels, du déficit budgétaire persistant, mais aussi de l'absence de revalorisation du point d'indice depuis 2022.**

Les salariés ne bénéficient comme unique valorisation salariale que d'une augmentation de 1 % par an liée à l'ancienneté. Face à la hausse des prix, leur perte de pouvoir d'achat est ainsi supérieure à 10 % depuis 2022.

Cette prime questionne sur le fait qu'il y aurait, aux yeux de la direction et du CA, des salariés décidément plus privilégiés que d'autres.

L'**UNSA** rappelle l'importance de travailler sur une valorisation de l'ensemble des salaires.

- **AUDIT TEMPS DE TRAVAIL**



L'établissement a confié au cabinet ALBEDO Conseil un audit approfondi de sa gestion du temps de travail (GTT). L'objectif est de sécuriser les pratiques, anticiper les risques sociaux et réglementaires, et améliorer l'efficacité des plannings.

L'audit se déploie en plusieurs phases : préparation à distance (3 jours), visite sur site (9-11 juin), analyses complémentaires à distance (1,5 jour), puis remise d'un rapport et restitution sur site en septembre.

Trois grandes thématiques sont évaluées :

- **Évaluation du cadre réglementaire** – Le cabinet examine l'ensemble des règles applicables à l'hôpital (durée du travail, repos, temps partiel, astreintes, forfaits jours/heures, etc.) pour vérifier leur bonne prise en compte et identifier les éventuels écarts ou zones de fragilité juridique.
- **Évaluation des plannings** – L'audit porte sur l'efficacité des trames horaires (organisation, lisibilité, équilibre entre services), leur conformité réglementaire et leur adéquation aux besoins.
- **Évaluation des outils GTT** – Le logiciel de gestion du temps de travail est scruté afin de vérifier la fiabilité des données, la conformité des paramètres et l'adéquation aux processus RH et soignants.



• SOINS PALLIATIFS :



Les soins palliatifs ne concernent pas uniquement les derniers jours de vie. Ils débutent dès le diagnostic d'une maladie grave et incurable, avec un objectif clair : soulager la souffrance et préserver la qualité de vie du patient, tout en soutenant ses proches.

À l'hôpital Saint Joseph Saint Luc, quatre lits identifiés en soins palliatifs (LISP) sont installés au service du 4AB. L'équipe mobile de soins palliatifs (EMSP) intervient une fois par semaine. Mais cette organisation montre aujourd'hui ses limites face à l'augmentation des demandes.

Pour y faire face, plusieurs pistes sont explorées :

- **Acculturer les équipes aux soins palliatifs** : une formation obligatoire de deux heures sera proposée deux fois par an à tous les médecins spécialistes, animée par l'équipe mobile.
- **Structurer les demandes d'intervention de l'EMSP** : un poste d'infirmier transversal en soins palliatifs (deux mi-temps) sera créé pour analyser chaque demande avant transmission à l'équipe mobile. Concrètement, ces « demandes d'avis » permettent aux médecins non spécialistes de consulter des experts sans forcément transférer le patient.
- **Collaborer de manière plus efficace avec l'EMSP** : un staff hebdomadaire permettra aux équipes demandeuses de présenter les dossiers directement.

À compter du lundi 20 avril, un binôme d'infirmiers spécialisés en soins palliatifs (IDE SP) interviendra du lundi au vendredi, de 8h30 à 16h30. Ils trieront les sollicitations : si la situation ne nécessite pas l'équipe mobile, une réponse argumentée sera donnée (orientation vers une unité spécialisée, hospitalisation à domicile, etc.). Si un avis spécialisé est requis, le dossier sera présenté lors du staff du jeudi.

L'infirmier jouera aussi un rôle clé dans le suivi quotidien des traitements, la formation des équipes et l'animation d'un retour d'expérience sur les soins palliatifs. L'objectif est clair : mieux coordonner, mieux former, pour que chaque patient reçoive un accompagnement digne et adapté, où qu'il soit dans l'hôpital.

Site UNSA :

Accès via QR code





• **SECTORISATION DU 4CD : DES RÉSULTATS MITIGÉS**

Trois mois après la mise en place d'un projet de sectorisation au sein de l'unité 4CD, le bilan reste mitigé. Si les objectifs initiaux – fluidifier les échanges, limiter les interruptions de tâches et gagner du temps lors des relèves – sont atteints, les équipes paramédicales font part d'un ressenti de charge de travail lourde, concentrée sur le secteur de médecine polyvalente.

Les indicateurs de charge en soins, suivis à l'échelle de l'unité puis par secteur, ne montrent pas de détérioration globale après la sectorisation. On observe même un certain rééquilibrage entre secteurs. Cependant, les professionnels de terrain décrivent un vécu difficile, renforcé par les similarités de patientèle entre médecine interne et médecine polyvalente, et par les contraintes liées au respect strict des secteurs (changements de chambre, d'unité fonctionnelle, impacts sur la programmation).

Le COFIL du 10 avril a validé un nouveau scénario, il prévoit :

- 4 secteurs de 38 lits en médecine interne & polyvalente (UF unique) + 2 lits de dermatologie,
- 1 secteur de 10 lits pour l'infectiologie,
- Une organisation médicale et paramédicale ajustée (binômes IDE/ASD par secteur, internes et séniors répartis).

La phase test débutera le **20 avril** pour une durée de deux mois et demi. Une évaluation sera présentée au CSE du **7 juillet**. D'ici là, un audit des pratiques professionnelles sera mené fin avril pour approfondir l'analyse.

• **LANCEMENT DE LA CAMPAGNE 2026 DES ENTRETIENS DE PARCOURS PROFESSIONNEL**



Du 1er avril au 31 août 2026, l'hôpital déploie la nouvelle campagne des entretiens de parcours professionnel annuels (EPPA), entièrement dématérialisée via l'outil Foederis.

Après un bilan 2025 marqué par 86 % d'entretiens réalisés (91 % pour le personnel non médical, 58 % pour le médical).

Les entretiens sont un moment privilégié de dialogue partagé entre le salarié et le manager et permettent d'aborder :

- Le bilan et l'analyse de la période écoulée (par le salarié et l'encadrement)
- Les compétences et les missions
- La détermination des objectifs pour la période à venir
- L'identification des besoins de formation
- L'analyse des perspectives d'évolution (carrière, mobilité)

Préparé en amont par le manager et le salarié, il s'appuie sur les entretiens précédents, le projet de service et le plan de développement des compétences



• POOL DE SUPPLÉANCE :



La Direction a rappelé les raisons ayant motivé la création du pool de suppléance d'IDE et d'ASD en 2023 :

- **Limiter le recours aux CDD et vacataires,**
- **Maîtriser le coût de la précarité (327 k€ en 2022),**
- **Améliorer les conditions de travail et sécuriser la continuité des soins face à un absentéisme en hausse (+2,32 points en deux ans).**

Après 28 mois de fonctionnement, un bilan s'impose pour ajuster le dimensionnement du pool aux besoins réels et au contexte budgétaire actuel.

Les analyses montrent :

- **Un absentéisme toujours élevé chez les ASD (jour et nuit),** justifiant le maintien d'un renfort structuré ;
- **Un absentéisme IDE relativement faible,** notamment de jour, grâce aux créations de postes depuis 2023 permettant un lissage interne des plannings.

Une étude sur l'absentéisme et l'utilisation du pool par secteur a conduit aux conclusions suivantes :

- **Maintien du pool ASD de jour,**
- **Maintien du pool IDE/ASD de nuit (rôle stratégique),**
- **Redimensionnement du pool IDE jour, aujourd'hui surdimensionné.**

Les nouveaux effectifs du pool IDE seront donc de **2 IDE de jour (au lieu de 5) et 3 IDE de nuit**. Un redéploiement ciblé des 3 ETP IDE de jour sera réalisé au sein des services.

• NOUVEAU PLANNING POUR LES TECHNICIENS DU SERVICE TECHNIQUE



La Direction du Patrimoine et Exploitation a présenté au CSE du 21 avril 2026 la nouvelle organisation horaire des techniciens, applicable au 31 août 2026. Ce projet, longuement débattu, a connu plusieurs évolutions. En février 2025, le planning initial prévoyait des journées de 12 heures, puis de 10 heures. L'absence de visibilité a aggravé les difficultés de recrutement, notamment pour trois postes d'électriciens.

Face à l'abandon des propositions précédentes, la nouvelle organisation revient à des journées de 8 heures avec des décalages de prise de poste. Une exigence clé : **garantir une compétence électrique**. Cette présence sera assurée par quatre électriciens, complétés par un technicien CVCiste et un plombier, tous deux disposant des habilitations électriques nécessaires.

Les nouveaux plannings débuteront en septembre 2026, une date qui correspond très probablement au recrutement prévisionnel des électriciens manquants.



• OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (OETH)



Le Comité social et économique a été consulté sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. La réglementation oblige à avoir **6 %** de l'effectif moyen annuel, ce qui représente environ **60 ETP**. **En cas de non-respect de cette obligation, l'établissement doit verser une contribution financière.**

La direction présentait les résultats pour l'année 2025. Le CSE constate une amélioration très significative des résultats entre 2024 et 2025. Les unités manquantes sont passées de **10,39 à 1,33**, ce qui a permis de faire chuter la contribution due de **51 590 euros à seulement 1 484 euros**.

Cependant, l'**UNSA** tient à souligner que ces progrès restent fragiles. Le recensement des bénéficiaires repose entièrement **sur la déclaration volontaire de la part des salariés**. Or, l'effet incitatif de la prime OETH (**500 euros**) ne se produit qu'une seule fois.

Si plusieurs salariés ne renouvellent pas leur déclaration auprès de la direction, l'établissement pourrait être exposé à nouveau à une contribution pouvant atteindre plusieurs dizaines de milliers d'euros, comme en 2024.

L'**UNSA** demande donc une réflexion sur une prime annuelle et reconductible pour ces salariés, sous réserve du maintien de la déclaration RQTH.

L'**UNSA** souligne également que l'effectif bénéficiaire est important (plus de soixante salariés). Il ne suffit pas de les compter ; l'hôpital doit connaître leurs besoins réels et ainsi voire comment y répondre. Il serait intéressant que CSE soit acteur également et pouvoir les consulter pour recueillir leurs attentes et adapter ses prestations (sorties, vacances, aides sociales).

L'**UNSA** a proposé la mise en place d'un référent handicap en complément de celui de la direction.

• MÉDAILLE TRAVAIL : CE QUI CHANGE EN 2026

Jusqu'en 2025, la gratification versée à l'occasion de la remise de la médaille d'honneur du travail bénéficiait d'un régime favorable : exonération d'impôt sur le revenu et exemption de cotisations sociales (CSG, CRDS, taxe sur les salaires, etc.).

Mais la loi de finances pour 2026 (5° de l'article 17) met fin à cette exonération fiscale pour les revenus perçus à compter de l'année 2026.

Côté social, une tolérance est toutefois prévue : l'exemption des cotisations et contributions sociales reste applicable jusqu'au 31 décembre 2026 pour les primes versées à cette occasion.

Après cette date, plus aucune exemption ne s'appliquera. Les sommes versées seront alors soumises :

- Aux cotisations salariales,
- A l'impôt sur le revenu.



• NOUVELLE GRILLE DE REVENUS POUR LA PARTICIPATION DU CSE



Le CSE met en place une grille de tranches de revenus pour mieux adapter les aides au **quotient familial** des salariés. Dans un premier temps, cette grille s'applique uniquement à la participation ANCV et à la participation vacances (associations loi 1901, campings municipaux, etc.)

Le quotient retenu est calculé selon la formule:

$$Q = \frac{\text{revenu fiscal de référence (avis d'imposition N-1)}}{\text{nombre de parts.}}$$

Calcul du nombre de parts

Situation	Nombre de parts
Salarié de l'établissement	1,5 part
Conjoint (marié, pacsé, concubin déclaré) non salarié de l'établissement	1 part
Parent isolé	3 parts
Enfant mineur (- de 18 ans) à charge	1 part par enfant

La Participation du CSE retenu se fera au regard du Quotient du salarié

Quotient (€)	Participation ANCV	Participation vacances
Moins de 20 000	30%	50%
20 000 - 25 000	25%	40%
25 001 - 30 000	20%	30%
30 001 - 35 000	15%	20%
Plus de 35 000	10%	10%
Non communiqué (NC)	5%	5%

Vous voulez réagir ? Écrivez-nous. Vos retours alimentent l'ordre du jour du CSE.



Téléphone de la section : **8897**
Email: unsa.saintjosephsaintluc@gmail.com



• CSE : BUDGETS, ACTIONS ...



Le Comité Social et Économique (CSE) met tout en œuvre pour améliorer votre quotidien au travail et en dehors.

Mais concrètement, de quels moyens dispose-t-il ? Comment sont utilisés vos remboursements et les subventions de l'employeur ?

Voici un éclairage simple et transparent sur l'année 2025.

Au 31 décembre 2025, le CSE a consacré 1 205 139 € aux Activités Sociales et Culturelles. C'est le budget qui vous profite directement : chèques vacances, billetterie, sorties, voyages, Noël, colonies, aides sociales...

Il est financé par :

- **726 129 € versés par l'employeur (subvention obligatoire de 1,25 % de la masse salariale)**
- **478 638 € apportés par vous, salariés, via vos participations (billets, voyages, locations, etc.)**

Chaque activité est donc co-financée : le CSE ne prend pas tout en charge, mais réduit très significativement votre reste à vivre.

Synthèse des actions du CSE

Activité	Dépense totale	Participation salariés	Prise en charge CSE	Taux de subvention
Billetterie (parcs, cinémas, spectacles)	395 031€	223 276€	171 755€	43%
Locations de vacances	209 445€	89 921€	119 524€	57%
Sorties & voyages	228 906€	113 924€	114 982€	50%
Noël (cadeaux, fête)	261 075€	1 960€	259 115€	99%
Activités enfants (colonies, centres aérés)	41 352€	0€	41 352€	100%
Fonds sociaux (aides, médailles du travail)	26 837€	0€	26 837€	100%
Activités adultes (sport, culture)	21 853€	0€	21 853€	100%



• CSE : BUDGETS, ACTIONS (SUITE)...

En 2025, le CSE a accompagné des centaines de salariés à travers des actions concrètes :

- **Sorties et voyages** : plus de 300 participants (Séville, Dubrovnik, Istanbul, Oslo, Pouilles, etc.)
- **Ski, mer, excursions** : près de 200 participants
- **Billetterie parcs** : plus de 2 400 billets vendus avec une participation CSE de 50 % en moyenne
- **Chèques culture et lire** : près de 4 500 chèques distribués
- **Locations de vacances** : 140 séjours aidés (Corrençon, Sète, Cap d'Agde, etc.)

Chèque vacances, billet de parc, séjour en famille ou aide exceptionnelle... Derrière chaque action, il y a le travail de vos élus CSE. Ils doivent :

- Faire des choix (les ressources ne sont pas illimitées)
- Proposer, innover pour correspondre au mieux à vos attentes
- Négocier, gérer, anticiper pour maintenir un haut niveau de service malgré l'inflation

Le CSE est une véritable entreprise. Ils sont garants de sa bonne gestion.

Ce n'est pas toujours simple, mais sachez que leur engagement est total.



Une question, une remarque ou un sujet que vous souhaitez voir abordé lors d'un 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



**Laurence
Vinoy**



**Madjoubia
Sbahi**



**Alain
Miserey**



**Jérôme
Depaix**



**Olfa
Diaf**