



CSE ST JOSEPH ST LUC

N°30

JUILLET 2026



SOMMAIRE: CSE JUILLET 2026

- Edito
- Activité
- SAU: activité pendant la période estivale
- Travaux: Future UHCD
- Centre Gambetta
- Plan Canicule
- Point CPEE et développement durable
- L'IA conversationnelle pour les consultations
- Réorganisation de la programmation en cardiologie
- Sectorisation du 4CD
- Organisation du temps de travail des infirmiers des urgences
- Référent Proche Aidant : Kesako ?
- Covoiturage et forfait mobilités
- Tombola de la Fête de l'Été

ACTUALITE

- 2 mois de congé en plus pour les parents
- Retour réunion NAO
- Préparation à la Certification
- Jeu d'été: MOTS MELES

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 ce nouveau numéro 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** :





ÉDITO – JUILLET 2026

Les vacances approchent ! L'heure des tongs, des barbecues et des longues journées d'été. Mais avant de ranger définitivement le stylo, nous avons le plaisir (et le devoir) de vous livrer ce **30ième numéro** des Brèves du CSE.

Au programme : un numéro estival, certes, mais dense. L'actualité sociale et économique de ces derniers mois a été si riche qu'elle a eu du mal à tenir dans nos pages. On sait que cette newsletter n'est pas le "roman de l'été" et que certains la trouveront longue. Rassurez-vous : elle n'est pas conçue pour être lue de bout en bout, mais comme une carte au trésor.

Piochez, zappez, lisez en diagonale... L'essentiel est d'y dénicher l'info qui vous concerne, vous ou votre service.

En attendant les glaces et les congés bien mérités, nous espérons que ce numéro vous éclairera. Et si ce n'est pas le cas, souvenez-vous : l'été est fait pour souffler. Nous sommes là pour vous informer, pas pour vous ennuyer.

Bel été à toutes et à tous !

L'équipe **UNSA**

Téléphone de la section: 8897



Laurence Vinoy



Madjouba Sbahi



Alain Miserey



Jérôme Depaix



Olfa Diaf

• ACTIVITÉ



À fin juin 2026, l'établissement enregistre une progression de **5,5%** du nombre total de séjours par rapport à 2025, et de **3,1 %** par rapport aux objectifs. Cette très bonne performance globale est toutefois portée par l'**activité ambulatoire**, structurellement moins rémunératrice que l'hospitalisation complète.

Le **Pôle Médecine** est en hausse de **4,9 %** vs 2025, tiré par l'**HDJ (+9,1 %)**, mais l'hospitalisation complète reste sous objectif (**-5,1 %**). Le **Pôle Chirurgie** rebondit de **4,3 %**, dépassant les objectifs grâce à l'**ambulatoire (+7,4 %)**. Le **Pôle Urgences Soins Critiques** progresse de **10,2%**, avec **des passages en hausse de 6,1 %** et **des séjours UHCD et ZSTCD en augmentation de 13 %**, malgré un recul de 1 % en réanimation. La Maternité affiche **+4,8 %** mais avec une forte volatilité mensuelle.

Avec **21 214 séjours cumulés**, la dynamique est indéniable, mais la **prédominance de l'ambulatoire** invite à **rester vigilant** sur l'équilibre financier et l'organisation des soins



• SAU: ACTIVITE PENDANT LA PÉRIODE ESTIVALE



À l'approche de l'été, le service des urgences anticipe une tension sur ses effectifs médicaux. **Fin juin, le service comptait 14,3 ETP pour 17 postes, avec un retour espéré à 16,6 ETP en septembre. La période du 10 au 23 août 2026 est identifiée comme sensible.**

Pour y faire face, deux dispositifs sont prévus:

- **En journée**, en cas d'absence d'un médecin sénior, **une temporisation via le SAMU pourra être activée**, permettant une réorientation temporaire des transports sanitaires sans impact sur les autres services.
- **En cas d'absence de deux séniors en journée ou d'un seul la nuit, un dispositif de régulation renforcé sera mis en place** : le service restera ouvert aux piétons, mais toute orientation par véhicule sanitaire (ambulance, SMUR, pompiers) devra être validée par le centre 15. Ce dispositif, appliqué du 10 au 23 août, devrait limiter les effets sur l'établissement à une courte période de 15 jours.

• TRAVAUX: FUTURE UHCD



Pas de panique si vous apercevez bientôt des barrières de chantier ou entendez quelques coups de perceuse : la première phase des travaux de la future Unité d'Hospitalisation de Courte Durée (UHCD) se prépare. Objectif : moderniser les locaux pour améliorer la prise en charge des patients.

Cette unité sera aménagée à l'emplacement des actuelles salles de réunion du rez-de-chaussée, juste à côté du service des Urgences.

Le démarrage des travaux est prévu à l'automne 2026 (octobre-novembre). La première phase durera environ 4 mois et demi avant l'aménagement des locaux et leur mise en service.

Le début du chantier sera la période la plus impactante, avec les travaux de curage et de démolition. Bruit et poussière seront donc temporairement au rendez-vous... mais tout est prévu pour limiter leur impact.

Plusieurs mesures seront mises en œuvre :

- un chantier entièrement isolé grâce à des cloisons étanches ;
- une ventilation spécifique pour limiter la diffusion des poussières ;
- un accès réservé aux entreprises depuis la rue Jaboulay ;
- une coordination permanente entre les équipes du chantier et les services hospitaliers.

Certains locaux devront également être relocalisés, notamment la préadmission et plusieurs bureaux administratifs. La Direction annonce une communication régulière tout au long des travaux.

De son côté, le CSE restera particulièrement vigilant quant aux conditions de travail et aux mesures prises pour limiter les conséquences du chantier sur l'activité quotidienne.



• CENTRE GAMBETTA



L'ouverture du Centre Gambetta initialement prévue pour **janvier 2027**, est décalée en raison de **contraintes juridiques** côté vendeur liées à une procédure devant le tribunal de commerce.

La signature définitive interviendra mi-septembre, reportant l'inauguration au plus tard le **lundi 8 mars 2027**.

Le financement est totalement bouclé avec un prix d'acquisition de 2,965 millions d'euros. Ce projet médical réunira six spécialités distinctes.

Objectifs du projet:

- Déploiement sur le territoire de l'offre de soins SJSL
- Recrutement de patientèle
- Libération de surface sur le plateau de consultation actuelles de l'Hôpital (R-1) pour agrandissement de l'hôpital de jour de médecine

POLE MEDICAL DE SPECIALITE

ACTIVITÉ DE CONSULTATION

- **Pneumologie:** transfert de la majorité de l'activité et développement (filier respiratoire)
- **Rhumatologie:** transfert et création de consultations spécialisées RIC et infiltrations
- **Neurologie:** transfert de l'ensemble de l'activité
- **Néphrologie:** Activité de consultation parcours MRC (maladie rénale chronique)

EXPLORATION EXTERNE EN NEUROLOGIE

CRÉATION D'UNE ACTIVITÉ DE POLYGRAPHIE AMBULATOIRE

POLE FEMMES/ENFANTS

OBSTÉTRIQUE

- Transfert activités de consultation des sages femmes (consultations prénatales jusqu'au 7ème mois, acupuncture, périnéo)
- Transfert partiel échographies obstétricales

ACTIVITÉ DE GYNÉCOLOGIE

- Consultations de gynécologie notamment spécialisées
- Création de consultations de dépistage gynécologique (SF) & técarthérapie
- Transfert total activité de CSES

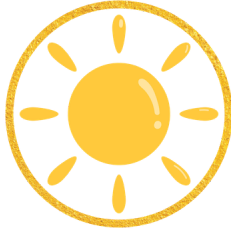
ACTIVITÉ DE PÉDIATRIE

- Création d'une consultation de pédiatrie

Ce centre innovant renforcera l'accès aux soins de proximité.
Rendez-vous en mars 2027 pour l'ouverture.



• PLAN CANICULE



Le 7 juillet 2026, la direction de l'hôpital Saint Joseph Saint Luc présente enfin son « **Plan Canicule** » en CSE.

Problème : les premiers épisodes de fortes chaleurs ont frappé dès le 30 mai dernier.

La canicule n'est pas un phénomène nouveau. Ce point avait déjà été abordé en CSE en juillet 2025, la direction avait alors répondu qu'elle travaillait alors sur la formalisation d'une procédure prévoyant les types d'actions.

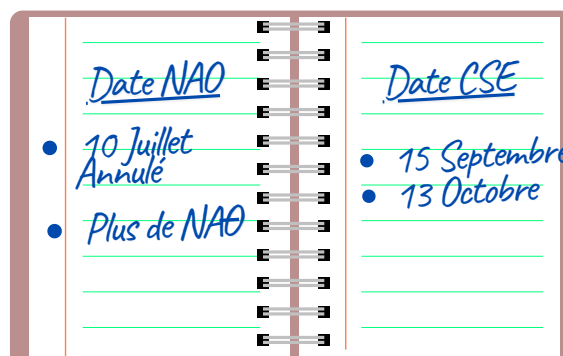
Un an plus tard, rien n'avait été soumis au CSE avant le début de la saison chaude. Ce « retard à l'allumage » interroge profondément la culture de prévention de notre établissement.

Le plan : une trame, mais pas une protection

Sur le fond, le document n'est pas vide : il suit la logique des vigilances Météo-France (jaune/orange/rouge), prévoit des fiches réflexes et un annuaire des ressources. Mais il souffre de lacunes majeures :

- **Aucun seuil interne** : le déclenchement des mesures dépend de la météo extérieure, pas de la température réelle dans les chambres ou les bureaux. Une chambre plein sud peut être à 30°C en vigilance jaune sans que rien ne se passe. Idem pour des bureaux de consultation ou comme le Centre de Santé. Jusqu'à quelle température maintenons-nous l'activité ?
- **Aucune cartographie des zones identifiées avec des problèmes de températures** : La canicule n'est pas nouvelle, et chaque année, il y a des remontées de problèmes de température. Une cartographie des zones ayant des problèmes récurrents de température peut être facilement faite.
- **Absence d'inventaires des moyens à disposition** : le plan mentionne des ventilateurs, mais on s'aperçoit qu'ils peuvent faire défaut lors des besoins.

Alors oui, on a avancé, mais les épisodes de fortes chaleurs vont se multiplier. Le plan est perfectible, mais il a le mérite d'exister.





• POINT CPEE ET DÉVELOPPEMENT DURABLE

CPEE :

Lancé le 1er juin 2025, le **Contrat de Performance Énergétique et Environnementale (CPEE)** porte sur une durée de 10 ans. Son objectif est d'**améliorer l'efficacité énergétique du patrimoine bâti et technique via un programme d'investissements, de maintenance préventive et de conduite du changement.**

Un premier bilan a été présenté à un an de sa mise en place. Les résultats de la première année d'exploitation sont déjà significatifs :

- **-20,5 % d'économie réelle sur le chauffage** (-900 MWh) et **-2,3 % sur l'électricité** (-150 MWh), dépassant les engagements contractuels initiaux (-6 % et -5 %).

Le contrat prévoit des travaux, programmés entre février 2026 et février 2027. Ils permettront d'atteindre des performances attendues importantes : **une réduction de -60,3 % de la consommation de chauffage** (-2 564 MWh/an) et de **-31,2 % de l'électricité** (-2 093 MWh/an).

Le CPEE s'accompagne également d'actions concrètes : **rénovation des centrales de ventilation, mise en réduit des blocs opératoires, etc.**

PLAN DÉVELOPPEMENT DURABLE:

Pour le plan développement durable, la dynamique avait été mise en pause depuis le départ en retraite en 2025 du Responsable hôtelier et développement durable. Elle devrait s'accélérer en 2026 avec une avancée majeure : **le recrutement d'un Conseiller en Transition Énergétique et Écologique en Santé (CTEES).**

L'établissement a vu sa candidature acceptée à l'Appel à Manifestation d'Intérêt (AMI) piloté par l'ANAP . Le financement ANAP de **169 k€ couvre le recrutement pour une durée de trois ans à compter de septembre 2026.** Le recrutement est actuellement en cours.

Ce poste de CTEES est mutualisé avec trois autres structures : **l'Hôpital de Fourvière (20%), l'Infirmierie Protestante (20 %) et Medipole (20 %).** L'Hôpital Saint Joseph Saint Luc bénéficiera quant à lui de 40 % du temps de travail.

Ce partage illustre une logique de coopération territoriale, permettant à chaque établissement de bénéficier d'une ressource qualifiée sans supporter seul le coût complet.

Ce conseiller aura pour mission **d'accompagner les établissements dans la réalisation d'un état des lieux patrimonial et énergétique, la construction d'un plan d'actions sur mesure et la réduction des consommations énergétiques.**

De ce fait, les commissions développement durable seront réactivées. Une nouvelle dynamique devrait rapidement se faire sentir.

Avec ce CTEES mutualisé et les premiers résultats très encourageants du CPEE, l'Hôpital Saint Joseph Saint Luc s'inscrit pleinement dans une démarche de planification écologique.



• L'IA CONVERSATIONNELLE POUR LES CONSULTATIONS



L'intelligence artificielle transforme les pratiques hospitalières, de l'imagerie médicale à l'administration. Le Centre Hospitalier s'apprête à expérimenter deux solutions d'assistant clinique basées sur l'intelligence artificielle.

L'échéance (février 2027) du contrat existant déployé auprès des médecins et radiologues, impose une réflexion stratégique sur l'avenir de l'assistance numérique en consultation.

Deux opportunités d'expérimentation se dessinent aujourd'hui, incarnant deux philosophies distinctes de l'intelligence artificielle clinique.

- **Première option** : Dragon Copilot, la solution de Microsoft. Son atout majeur ? Couvrir l'ensemble du workflow clinique, de la consultation à la production des courriers en passant par le codage et la recherche d'information médicale. Parmi ses fonctionnalités remarquables, on note l'automatisation des tâches administratives, l'apprentissage personnalisé du style de chaque praticien et un multilinguisme natif permettant de consulter dans une langue tout en rédigeant le compte rendu dans une autre.
- **Seconde piste** : Tandem Health, un scribe IA européen déjà déployé au CH Foch. Cette solution se distingue par son approche plus focalisée sur le cœur du métier : la transcription ambient et l'aide au codage. Son argument principal réside dans son indépendance et sa capacité d'intégration à toute architecture, avec un hébergement européen garantissant que les données ne sont pas utilisées pour l'entraînement des modèles.

L'expérimentation, qui devrait durer entre 8 et 12 semaines, poursuit des objectifs clairement mesurables :

- **Un temps médical récupéré estimé entre 5 et 8 minutes par consultation, permettant un recentrage sur la relation patient.**
- **Une qualité documentaire améliorée** grâce à des comptes rendus structurés et homogènes, réduisant les omissions et renforçant la traçabilité clinique.
- **Une attractivité médicale renforcée par la réduction de la charge administrative,** argument de poids pour le recrutement et la fidélisation des praticiens.
- **Une valorisation optimisée de la donnée, avec un codage PMSI plus fiable** et des données mieux structurées.

L'expérimentation comparera donc deux approches radicalement différentes : une solution intégrée capitalisant sur l'existant et une alternative européenne certifiée dispositif médical. Les critères d'arbitrage, définis avant le lancement, porteront notamment sur les gains de temps, la satisfaction médicale, le taux d'adhésion et la fiabilité du codage. Cette expérimentation permettra d'éclairer la décision d'y aller ou non.



• RÉORGANISATION DE LA PROGRAMMATION EN CARDIOLOGIE :



Afin d'améliorer l'organisation des prises en charge en cardiologie, l'Hôpital Saint Joseph Saint Luc fait évoluer son fonctionnement à partir du 1er août 2026.

Pourquoi ce changement ?

Une analyse réalisée au printemps 2026 a montré que **la programmation des hospitalisations et des examens en cardiologie était plus complexe que dans les autres spécialités**. Les secrétaires médicales géraient cette activité en parallèle de nombreuses autres missions, comme l'accueil des patients ou le suivi administratif.

Cette organisation pouvait entraîner des retards dans la programmation et un manque de fluidité dans le parcours des patients.

La nouvelle organisation permettra d'harmoniser les pratiques avec celles déjà en place dans les autres services de l'établissement. Concrètement, les secrétaires médicales continueront à préparer les demandes d'hospitalisation, mais celles-ci seront ensuite validées par les médecins avant d'être prises en charge par la centrale de réservation, qui organisera la programmation. Ce fonctionnement vise à sécuriser les demandes, améliorer leur suivi et réduire les délais de traitement.

Pour la mise en place de cette organisation, il est prévu un transfert d'un ETP du secrétariat de la cardiologie à la Centrale de réservation.

Cette évolution permettra également aux secrétaires de cardiologie de consacrer davantage de temps à leurs missions d'accueil, de coordination et d'accompagnement des patients, tandis que la programmation sera assurée par une équipe spécialisée.

Le mois d'août, période où l'activité est traditionnellement plus modérée, a été choisi pour faciliter la transition et permettre la formation des équipes concernées.

Une première évaluation de cette nouvelle organisation est prévue à la **mi-septembre 2026**. Elle **permettra de mesurer les résultats, d'analyser la charge de travail des équipes et d'apporter, si nécessaire, des ajustements afin de garantir un fonctionnement efficace au service des patients**.

Les secrétaires ont remonté une charge de travail importante; le CSE restera vigilant sur cette modification d'organisation en veillant qu'elle ne dégrade pas leurs conditions de travail.

• SECTORISATION DU 4CD



Depuis janvier 2026, l'unité 4CD, service multi-spécialités de 50 lits, a engagé une refonte de son organisation pour fluidifier les échanges et optimiser les soins. Après une phase d'expérimentation concluante, une deuxième phase a été mise en place fin avril, aboutissant à la pérennisation du nouveau fonctionnement.

L'unité est désormais structurée en deux pôles : un secteur dédié à l'infectiologie de 10 lits, et un secteur regroupant les spécialités de médecine interne, polyvalente et dermatologie sur 38 lits (les 2 lits restants étant attribués à la dermatologie). La création d'une unité fonctionnelle unique pour ces dernières a permis un meilleur équilibre de la charge en soins, répondant ainsi à une demande des équipes.

L'organisation paramédicale repose sur des binômes IDE/AS par secteur de 10 lits, tandis que l'encadrement médical est assuré par des internes et seniors dédiés. Les relèves sont désormais mieux ciblées. Cette nouvelle sectorisation a permis une communication plus fluide, une réduction des interruptions et un gain de temps notable, sans augmenter la charge globale.

Validée en COPIL le 26 juin, cette organisation est désormais pérenne.

• ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES INFIRMIERS DES URGENCES



À compter du 27 juillet 2026, le Centre Hospitalier Saint Joseph Saint Luc met en place une nouvelle organisation du temps de travail pour les infirmiers du Service d'Accueil des Urgences (SAU) et de l'UHCD. Cette évolution fait suite à la pérennisation d'un cinquième poste infirmier de nuit et à l'augmentation des effectifs, portant l'effectif cible de **39,6** à **42,4** équivalents temps plein.

L'objectif principal de cette réorganisation est d'adapter les plannings aux nouveaux besoins du service tout en préservant un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Le nouveau cycle de travail, choisi par 94 % des infirmiers parmi deux propositions, respecte la réglementation et répond aux attentes exprimées par les équipes.



**Vous avez des questions?
Contactez nous!**





• RÉFÉRENT PROCHE AIDANT : KESAKO ?



Conformément à l'accord proche aidant, ce référent est bien plus qu'un simple intermédiaire. Il incarne la volonté des syndicats et de l'établissement de reconnaître et d'accompagner les professionnels qui, en dehors de leur temps de travail, viennent en aide à un proche en situation de perte d'autonomie, de maladie ou de handicap.

Qui est-il ?

Désigné par la Direction des Ressources Humaines parmi les représentants du personnel, sur proposition du CSE, le référent est un collègue formé et à l'écoute. Il sera joignable via les canaux internes (affichage, intranet) pour toute la durée de son mandat.

Le référent aidant aura un rôle qui s'articule autour de trois axes principaux :

- **Écouter et orienter** : Le référent offre un espace d'échange confidentiel. Il est le premier point de contact pour le salarié aidant, l'aidant à faire le lien avec la DRH, le service social, ou la médecine du travail.
- **Informé sur les droits** : Il aide les salariés à mieux comprendre leurs droits et les dispositifs existants (congé de proche aidant, don de jours, fonds de solidarité...).
- **Sensibiliser les équipes** : Il contribuera à former et informer les managers et les salariés sur les enjeux du proche aidance, afin de mieux reconnaître cette réalité au quotidien.

Cette fonction prend vie aujourd'hui.

Le choix de la personne pour incarner cette nouvelle fonction ne doit rien au hasard. En désignant un référent parmi les salariés, sur proposition du CSE, l'établissement **fait le pari de la confiance et de la proximité**. Contrairement à un entretien avec un cadre ou la direction, échanger avec un salarié lève les freins psychologiques. Le salarié aidant pourra s'exprimer sans craindre que cette situation personnelle n'impacte son évaluation ou sa carrière. C'est un espace neutre et sécurisé, où la parole se libère.

Ce référent n'est pas un "super-hiérarchique" ; c'est un collègue formé, qui vit les mêmes contraintes de service et de rythme que vous. Il connaît les réalités du terrain et incarne, par sa désignation CSE, une légitimité collective et solidaire, bien loin d'une simple démarche administrative descendante.

Aujourd'hui, le CSE a proposé **Jérôme DEPAIX** pour assurer cette fonction. N'hésitez pas à le solliciter en toute confiance pour toute question relative à votre situation ou à celle d'un collègue.



• COVOITURAGE ET FORFAIT MOBILITÉS



Prévu dans l'accord mobilité durable, le bilan de son utilisation pour l'année 2025 s'avère plus que modeste. Si quelques trajets avaient été réalisés en 2024, marquant les premiers pas de la démarche, l'élan n'a pas été confirmé.

En effet, **aucune demande de prise en charge** au titre du covoiturage en tant que passager n'a été enregistrée en 2025, et la tendance se poursuit en 2026.

Ce constat appelle à une remobilisation. **Le système, blablacar daily, semble méconnu** des salariés. Une nouvelle information sera faite en septembre.

Et vous, avez-vous pensé au covoiturage pour vos trajets domicile-travail ?

• TOMBOLA DE LA FÊTE DE L'ÉTÉ



À l'occasion de la Fête de l'Été du 30 juin, le CSE a organisé une tombola gratuite avec de nombreux lots à remporter.

Au programme :

- 10 entrées au centre de bien-être Calicéo,
- 20 places de cinéma Pathé,
- 20 places de cinéma CGR,
- 1 rituel « Initiation » aux Cents Cielles, avec 3 heures de détente entre hammams, bains chauffés, sauna, espaces de repos et salon de thé.

Plus de 150 participants ont tenté leur chance. Mais le tirage au sort nous a réservé une surprise : le gros lot – ce précieux sésame pour un moment de pure relaxation – a été remporté par... notre DRH !

Pour couper court à toute rumeur, ... on a vérifié les conditions du tirage des bulletins : aucun lien de parenté, aucune promesse d'augmentation, aucun biais. . Juste une DRH qui gagne.

Rassurez-vous : le tirage était bien évidemment entièrement aléatoire. On lui souhaite juste un bon hammam...

• FLASH INFO : 2 MOIS DE CONGÉ EN PLUS POUR LES PARENTS



Dès le **1er juillet 2026**, chaque parent d'un enfant né ou adopté à compter du 1er janvier 2026 (ou dont la naissance était prévue à cette date) peut bénéficier d'un congé supplémentaire de naissance de 1 à 2 mois. **Il est indemnisé à 70 % du salaire net le 1er mois et 60% le 2e**, dans la limite du plafond de la Sécurité sociale.

- ♦ Flexible : à prendre en une fois, en deux fois, ou en duo avec l'autre parent.
- ♦ À utiliser dans les 9 mois après la naissance
- ♦ Conditions : avoir épuisé ses congés de maternité, paternité ou adoption, et prévenir son employeur 1 mois avant.

Un coup de pouce pour mieux accompagner les familles !

Les Brèves du CSE

Réunion NAO

29 Juin 2026



• RETOUR REUNION NAO



L'Unsa ressort frustrée de cette nouvelle négociation annuelle obligatoire. La dernière réunion des NAO s'est tenue le 12 juin. À l'ordre du jour, plusieurs sujets sensibles :

- la révision des effectifs minimums en cas de grève,
- la prime décentralisée,
- le projet d'accord aidants,
- la revalorisation de la prime panier pour le personnel de nuit,
- la revalorisation salariale des manipulateurs en électroradiologie médicale (MER) et des IDE du laboratoire de cardiologie

Un constat : l'écart se creuse entre le discours social affiché et la réalité des moyens alloués. Peu d'avancées, et les résultats obtenus l'ont été au forceps.

Accord sur la prime décentralisé :

La direction s'oppose à faire évoluer l'accord 2025 et le repropose à la signature pour 2026.

Accord aidants : une avancée symbolique Le texte prévoit un fonds de solidarité en dons de jours, géré par la DRH, et un référent aidant. Une avancée, mais à moindre coût : la direction a refusé d'abonder le fonds, malgré les demandes. Comment croire en sa « conscience des enjeux humains et sociaux » sans engagement concret ?

Prime panier : la direction tergiverse L'Unsa avait demandé l'indexation automatique de la prime sur le prix des repas. La direction a accepté une hausse de 0,16 € (soit 2,4 €/mois pour 15 nuits), mais refuse l'indexation. Chaque augmentation du self devra faire l'objet d'une nouvelle négociation : une stratégie de gagne-petit.

Revalorisations : La direction ayant refusé la plupart des demandes de revalorisation salariale portées par les syndicats. Elle proposait une revalorisation pour les MER et IDE du laboratoire de cardiologie. Ainsi pour les IDE de cardiologie propose une indemnité de fonction de 35 points et pour les MER, un complément métier de +30 points. Cela correspond à environ 100 € nets mensuels.

L'Unsa ressort de cette NAO avec un sentiment amer. La Direction n'est pas au rdv des attentes des salariés. Le budget NAO prévu pour cette année s'approche des 100 K€, très en dessous du budget débloqué par le conseil d'administration pour la prime des chirurgien (200 K€).



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



• PRÉPARATION À LA CERTIFICATION



Les 9, 10 et 11 juin 2026, SJSL a réalisé sa visite à blanc de certification, en vue de l'évaluation officielle reprogrammée fin décembre 2027. Ce bilan mesure l'écart avec le nouveau référentiel HAS, entré en vigueur en septembre 2025.

Ce dernier est nettement **plus exigeant**, avec le passage de 17 à 21 critères impératifs – des exigences socles dont tout écart significatif impose un plan d'actions correctives.

Si la visite avait été officielle, la HAS aurait prononcé **une certification sous condition, avec la mention « Qualité des soins à améliorer »**. Le score global de **77 %** (contre **92,92 % en 2023**) ne traduit qu'une tendance, puisque seulement 58 % des critères applicables ont été évalués.

L'audit a mis en lumière plusieurs axes de progrès, notamment autour du circuit du médicament, de la confidentialité, des précautions standards d'hygiène ou encore de la gestion des urgences vitales.

Le cap 2027 est tracé : un plan d'action institutionnel, piloté par la nouvelle CME, sera déployé pour transformer cette échéance en levier collectif au bénéfice de la qualité des soins.

Alors, que penser de ce résultat ? 77 %, c'est en dessous des 92,92 % de 2023. **La vraie question n'est pas « est-ce bien ou pas bien ? », mais « serons-nous prêts pour décembre 2027 ? »**

L'actualité récente nous rappelle que personne n'est à l'abri.

Natecia a été déclaré « **Établissement non certifié. La qualité des soins est insuffisante** » avec une nouvelle visite sous deux ans, pour des lacunes en gestion du risque infectieux, médicamenteux et opératoire.

Ce qui est arrivé à Natecia peut-il arriver à SJSL ?

Le temps est compté, nous avons moins de deux ans pour agir mais la trajectoire est tracée. À nous de la suivre, ensemble.



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

Les Brèves du CSE



CSE de JUILLET 2026

• JEU D'ÉTÉ : MOTS MELES

Retrouvez les mots mêlés correspondants aux définitions suivantes :

- Période où ne rien faire devient une activité à part entière. (ETE)
- Grains de sable (PLAGE)
- Repos tant attendue (VACANCES)
- Notre DRH a été la grande gagnante (TOMBOLA)
- On l'a sentie dès le mois de juin (CANICULE)
- Mirage salariale (AUGMENTATION)
- Attendue en 2027 (CERTIFICATION)
- Fait parfois défaut (CLIMATISATION)
- Enfin un accord sur ce sujet (AIDANT)
- Prime attendue en janvier (DÉCENTRALISÉE)
- Certains ont toujours ce forfait en juillet (MOBILITÉ)
- Contrat de performance énergétique et environnementale (CPEE)
- Prime décrié par les syndicats et enviée par les salariés (PPAC)
- Direction au multiple casquette (Direction des services numériques, de l'ingénierie biomédicale et des achats: DSNIBA)

Q	E	T	E	F	M	A	R	T	Z	B	L	E	S	P
X	E	N	W	H	J	D	O	K	Y	T	I	G	V	E
T	P	E	O	A	R	B	X	S	M	O	F	T	L	E
N	Z	A	S	I	E	R	C	G	P	M	M	B	K	P
A	S	F	L	I	T	Z	A	R	C	B	Q	T	E	C
D	E	H	U	D	L	A	X	E	Y	O	V	O	T	C
I	C	E	W	J	N	A	C	M	A	L	C	Q	I	A
A	N	G	T	L	R	Z	R	I	B	A	K	S	L	P
W	A	A	X	P	G	V	B	T	F	P	R	J	I	P
M	C	L	F	T	C	N	A	L	N	I	E	U	B	N
V	A	P	X	A	L	O	B	M	O	E	T	H	O	D
S	V	E	L	U	C	I	N	A	C	O	C	R	M	G
B	A	B	I	N	S	D	R	M	Y	F	P	E	E	U
N	N	O	I	T	A	T	N	E	M	G	U	A	D	C
T	N	O	I	T	A	S	I	T	A	M	I	L	C	V



Les mots peuvent être cachés horizontalement, verticalement ou en diagonale et être écrit à l'envers.



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

Les Brèves du CSE



CSE de JUILLET 2026

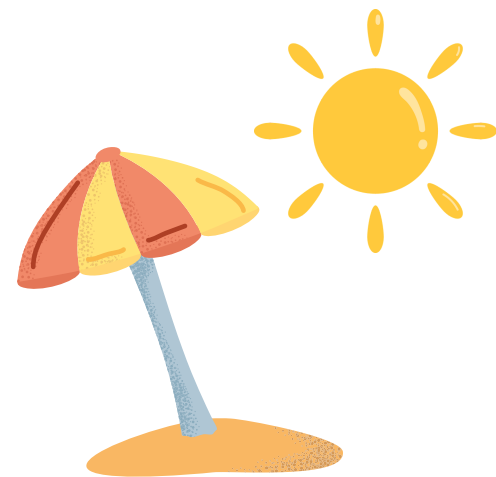


• JEU D'ÉTÉ: MOTS MELES (SOLUTION)

Retrouvez les mots mêlés correspondants aux définitions suivantes :

- Période où ne rien faire devient une activité à part entière. (ETE)
- Grains de sable (PLAGE)
- Repos tant attendue (VACANCES)
- Notre DRH a été la grande gagnante (TOMBOLA)
- On l'a sentie dès le mois de juin (CANICULE)
- Mirage salariale (AUGMENTATION)
- Attendue en 2027 (CERTIFICATION)
- Fait parfois défaut (CLIMATISATION)
- Enfin un accord sur ce sujet (AIDANT)
- Prime attendue en janvier (DÉCENTRALISÉE)
- Certains ont toujours ce forfait en juillet (MOBILITÉ)
- Contrat de performance énergétique et environnementale (CPEE)
- Prime décrié par les syndicats et enviée par les salariés (PPAC)
- Direction au multiple casquette (Direction des services numériques, de l'ingénierie biomédicale et des achats: DSNIBA)

Q	E	T	E	F	M	A	R	T	Z	B	L	E	S	P
X	E	N	W	H	J	D	O	K	Y	T	I	G	V	E
T	P	E	O	A	R	B	X	S	M	O	F	T	L	E
N	Z	A	S	I	E	R	C	G	P	M	M	B	K	P
A	S	F	L	I	T	Z	A	R	C	B	Q	T	E	C
D	E	H	U	D	L	A	X	E	Y	O	V	O	T	C
I	C	E	W	J	N	A	C	M	A	L	C	Q	I	A
A	N	G	T	L	R	Z	R	I	B	A	K	S	L	P
W	A	A	X	P	G	V	B	T	F	P	R	J	I	P
M	C	L	F	T	C	N	A	L	N	I	E	U	B	N
V	A	P	X	A	L	O	B	M	O	E	T	H	O	D
S	V	E	L	U	C	I	N	A	C	O	C	R	M	G
B	A	B	I	N	S	D	R	M	Y	F	P	E	E	U
N	N	O	I	T	A	T	N	E	M	G	U	A	D	C
T	N	O	I	T	A	S	I	T	A	M	I	L	C	V



Les mots peuvent être cachés horizontalement, verticalement ou en diagonale et être écrit à l'envers.



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