

CSE ST JOSEPH ST LUC

N°32

OCTOBRE 2026



SOMMAIRE: CSE octobre 2026

- Edito
- Grève au laboratoire de cardiologie
- Expertise sur la situation économique et financière (1)
- Expertise sur la situation économique et financière (2)
- Prime de Performance liée à l'Activité Chirurgicale
- Projet d'établissement 2027-2032
- Règlement intérieur
- Secrétariats médicaux
- Ostéodensitométrie
- Stationnement vélo et trottinettes
- Travaux SAU
- Compte professionnel de prévention (C2P)
- Audit organisationnel de la pharmacie

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 – OCTOBRE 2026

Si les travaux du SAU et le projet Gambetta animent les chantiers, une autre actualité, plus brûlante, s'invite dans nos services : un ras-le-bol grandissant. Aujourd'hui, il s'exprime au laboratoire de cardiologie, où les IDE sont en grève pour obtenir des revalorisations salariales. À l'**UNSA**, nous savons que ce malaise dépasse ce service. Le mécontentement est partout.

Entre un déficit qui se creuse, une prime chirurgicale qui passe mal et des NAO 2026 au rabais, le compte n'y est pas. La direction ne peut pas demander toujours plus aux équipes sans répondre présent sur les salaires et les conditions de travail.

Dans ce numéro : projet d'établissement 2027-2032, expertise financière, règlement intérieur, pharmacie, C2P... Mais aussi un focus sur ce mouvement social. Derrière les chiffres, il y a des femmes et des hommes qui font tourner l'hôpital.

Alors piochez, zappez, lisez en diagonale. L'essentiel est d'y trouver l'info qui vous concerne. Et si vous avez des questions, contactez-nous ! Nous restons mobilisés à vos côtés. N'hésitez pas à nous interpeller. L'**UNSA** est là. Merci à vous.

Bonne lecture à toutes et à tous !

L'équipe **UNSA**

Téléphone de la section: 8897



Laurence Vinoy



Madjouba Sbahi



Alain Miserey



Jérôme Depaix



Olfa Diaf

• GRÈVE AU LABORATOIRE DE CARDIOLOGIE

Ce n'est pas un point qui a été abordé lors du CSE, mais il nous a semblé important de remonter cette information.

Le syndicat **UNSA** a déposé un premier préavis de grève pour les IDE du laboratoire de cardiologie, les mercredi 14 et jeudi 15 octobre 2026. Le préavis a été déposé le 5 octobre afin de laisser un temps à la direction pour répondre aux revendications des IDE.

Une rencontre a été organisée le lundi 12 octobre, mais la direction n'a formulé aucune proposition et n'a pas entendu les revendications. Devant l'absence d'écoute, l'**UNSA** a donc déposé un nouveau préavis de grève pour la semaine suivante, du lundi 19 au vendredi 23 octobre 2026, de 8 h à 18 h.





• GRÈVE AU LABORATOIRE DE CARDIOLOGIE: LES REVENDICATIONS

Afin de donner une vision la plus objective, nous avons repris le communiqué des IDE:

"Les infirmiers de cardiologie interventionnelle de l'Hôpital Saint Joseph Saint Luc entament une grève après des négociations infructueuses avec leur direction pour une reconnaissance de leurs compétences et une revalorisation salariale.

Le service du laboratoire de cardiologie est constitué d'une équipe de 15 infirmiers qui assistent les médecins cardiologues angioplasticiens et rythmologues lors des examens invasifs réalisés dans deux salles interventionnelles dédiées.

Cette équipe, forte de ses années d'expériences, a acquis une expertise en cardiologie et permet ainsi une prise en charge optimale, de qualité et humaine lors d'examens tels que les coronarographies ou la pose de stimulateurs cardiaques.

Bien qu'il n'existe pas une reconnaissance de cette spécialité au niveau national, cette équipe s'est formée en obtenant des Diplômes Universitaires en lien avec ses pratiques.

Par ailleurs, l'équipe travaille 3 jours sur 5 dans une salle située au niveau du bloc opératoire pour des examens nécessitant une anesthésie générale, en se soumettant à son organisation sans pour autant bénéficier des primes associées au travail de ce lieu.

Les premières demandes de reconnaissances salariales ont été formulées dès 2024.

Nos revendications portent sur la reconnaissance de nos spécificités, de nos compétences et de la diversification de nos pratiques.

Notre demande porte également sur la revalorisation salariale s'alignant sur les éléments de rémunération attribués aux personnels exerçant au bloc opératoire.

Depuis l'Hôpital Saint Joseph Saint Luc a investi massivement dans la restructuration du service du laboratoire de cardiologie et la création d'une unité de circuit court, ceci afin d'accroître l'activité ambulatoire et permettre une prise en charge intégrale du patient.

Pour autant, notre demande n'est pas entendue et mène au blocage qui pénalise la prise en charge de nos patients actuellement en attente de leurs examens.

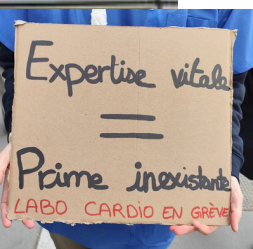
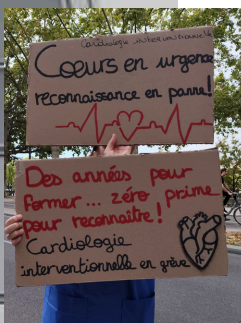
Nous nous félicitons de conserver l'appui et le soutien de notre équipe médicale qui reconnaît nos compétences et notre valeur.

Nous restons une équipe dynamique et attachée aux valeurs de notre hôpital, nous continuons

de nous impliquer dans les nouveaux projets qui permettront de maintenir une prise en charge optimale pour nos patients.

La cardiologie, au même titre que d'autres spécialités, reste une vitrine pour notre établissement et nous souhaitons au plus vite reprendre notre activité pour maintenir notre discipline à son plus haut niveau."

L'équipe infirmière du Laboratoire de cardiologie





• EXPERTISE SUR LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE (1)



Chaque année, le Comité Social et Économique doit rendre un avis sur la situation économique et financière de l'établissement. Ce n'est pas une simple présentation des comptes : c'est un examen approfondi destiné à éclairer les représentants du personnel sur la santé financière de la structure et ses perspectives.

Le cadre légal est précis. Cette consultation porte essentiellement sur :

- L'étude de la situation économique et financière de l'hôpital, à travers l'analyse des résultats des précédents exercices et de l'année en cours ;
- Les perspectives pour l'année à venir.

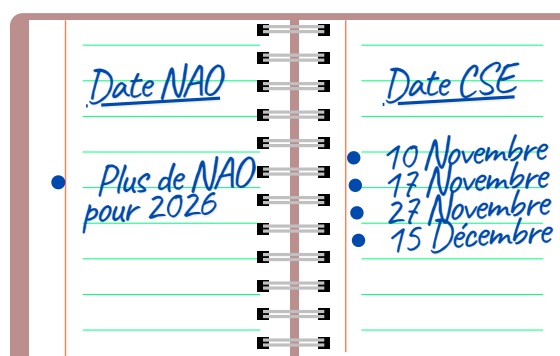
L'année 2025 est une année particulière puisqu'elle arrive au terme du projet d'établissement 2022-2025.

Pour cette consultation, le CSE se fait assister par un expert-comptable, **Alliance IRP**. Cela s'explique par :

- **La complexité des informations.** Les comptes annuels, les annexes, les rapports du commissaire aux comptes, les données d'activité et de masse salariale constituent un ensemble technique difficile à interpréter sans compétence spécifique. L'expert-comptable apporte une lecture professionnelle et une capacité à hiérarchiser les enjeux.
- **L'indépendance de l'expertise.** Disposer d'un rapport d'expertise indépendant change la nature des échanges avec la direction. Les discussions sur les résultats, les investissements ou l'endettement ne reposent plus uniquement sur les chiffres présentés par l'employeur et sur leur interprétation par les organisations syndicales.

L'objectif est clair : **permettre au CSE de formuler un avis éclairé sur la situation économique et financière de l'hôpital.**

Cette consultation n'est pas une formalité. **C'est un moment clé du dialogue social, où les élus doivent porter un avis argumenté sur la marche de l'établissement. Cela permet de revenir sur ses ambitions initiales, ses réalisations, les écarts constatés et leurs impacts sur les résultats et l'économie globale de l'hôpital.**





• EXPERTISE SUR LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE (2)



Le rapport remis au CSE dresse un constat contrasté. En 2025, l'activité globale recule légèrement, surtout à cause de la régulation des urgences. La chirurgie et la médecine progressent, la maternité résiste mieux que la moyenne. Les premiers mois de 2026 montrent une reprise.

Financièrement, l'hôpital termine 2025 avec un déficit de -1 353 k€. Le vrai sujet est la **trésorerie, qui diminue, et la capacité à financer les investissements futurs, qui se réduit**. Après remboursement des emprunts, il reste très peu pour investir.

Les dépenses augmentent plus vite que les recettes. Les dépenses médicales, les achats externes et les assurances progressent. Les heures supplémentaires augmentent fortement, faute de recrutements suffisants dans certains services. Le Centre de Santé et la Maison Saint-Martin n'atteignent pas encore leurs objectifs.

L'hôpital prévoit d'importants investissements : restructuration des urgences, nouveau centre de consultation, équipements, systèmes d'information. Ces projets sont nécessaires, mais ils ne sont pas accompagnés de prévisions sur leur rentabilité ou leur impact sur la trésorerie. Le risque est de poursuivre le déficit sans vision d'ensemble.

Le rapport n'est pas alarmant et donne des perspectives encourageantes pour 2026 : activité +5,5 % au premier semestre, équipes des urgences quasiment reconstituées, chirurgie, médecine et maternité en dynamique positive. Le développement du Centre Gambetta doit permettre d'accroître les consultations et de libérer de l'espace. Les projets de transformation des urgences et de transition énergétique ouvrent des perspectives d'amélioration.

Mais des points de vigilance demeurent : retrouver une activité durable, restaurer la capacité d'autofinancement, préserver la trésorerie, contenir les charges, poursuivre les recrutements et bâtir le projet 2027-2030.

Cette expertise arrive à la fin du projet d'établissement 2022-2025.

En janvier 2022, Madame Leonforte rappelait lors du CSE que : « *L'objectif de ce projet d'établissement est l'équilibre budgétaire retrouvé, à quatre ans. Notre crédibilité à porter ces ambitions est déterminée par notre capacité à être équilibrés sur le plan de l'exploitation.* »

En l'état, l'objectif n'est pas atteint. Mais en tenant compte des reports de charges d'une année sur l'autre, 2024 et 2025 sont proches de l'équilibre. La fragilité reste réelle : trésorerie en baisse, autofinancement réduit.

Il est donc essentiel de présenter une trajectoire claire vers un équilibre durable, intégrant les projets. La crédibilité de l'hôpital passe par cette transparence.



• PRIME DE PERFORMANCE LIÉE À L'ACTIVITÉ CHIRURGICALE



Le 13 octobre 2026, la direction a tenté de faire avaler la prolongation 2026 de la DUE PPAC. Le CSE a opposé un avis défavorable. Et pour cause. Cette prime, signée en février 2024 pour trois ans, dispose de 200 000 €/an.

Elle vise officiellement à développer l'activité chirurgicale et à fidéliser les chirurgiens. La direction se gargarise de chiffres :

- +40,7 % de CA chirurgie entre 2022 et 2025,
- Une augmentation significative de l'activité
- Une augmentation de la fidélisation des chirurgien avec une ancienneté moyenne des chirurgiens passée de 5,44 à 6,50 ans.

Mais à quel prix ? Celui d'une injustice flagrante.

Le CSE rappelle que la PPAC est un élément de rémunération. Elle aurait dû être négociée. Elle ne l'a jamais été.

La DUE initiale avait déjà été rejetée en février 2024. Cette prime exclut tous ceux sans qui le bloc ne tournerait pas : IBODE, IADE, IDE de bloc, aides-soignants, brancardiers, secrétaires médicales, stérilisation, endoscopie. La chirurgie est pourtant une œuvre collective.

Le CSE dénonce une prime catégorielle qui récompense les mieux payés et ignore les autres. Le CSE dénonce également cette approche à deux vitesses. On trouve 200 000 € pour les chirurgiens et moins de 100 000 € pour les NAO 2026 qui touche les 1 200 salariés de l'établissement.

C'est préjudiciable à la cohésion des équipes et à la reconnaissance du travail de tous. Le CSE craint une dégradation du climat social, une démobilisation et un sentiment d'injustice. Il existe aujourd'hui un besoin de revalorisation des salaires. En aucun cas, la reconnaissance ne peut pas être un privilège réservé à certains.

• PROJET D'ÉTABLISSEMENT 2027-2032

Lors de ce CSE, S. Léonforte a présenté la méthodologie du futur projet d'établissement 2027-2032. Il repose sur trois volets :

- **Médical** : définir les ambitions médicales à 5 ans.
- **Stratégique & managérial** : passer d'un modèle de forte croissance à un modèle robuste, cultiver l'agilité organisationnelle et la vitalité des partenariats.
- **Usagers** : faire émerger la culture de l'expérience patient, recueillir la parole des patients et accompagnants, mieux informer sur leurs droits.

Quatre phases structureront la démarche :

1. **Regarder (oct.-nov. 2026)** : état des lieux, pratiques, organisation, patientèle, ressources.
2. **Croiser les regards (nov.-déc. 2026)** : expertises internes, regards externes et usagers.
3. **Construire et arbitrer (janv.-mars 2027)** : forces/faiblesses, axes d'amélioration, priorités.
4. **Formaliser (mars-juin 2027)** : rédaction, validation en CA en juin 2027, communication interne et externe.



• RÈGLEMENT INTÉRIEUR



Lors de la réunion le CSE émettait un avis sur le règlement intérieur de notre établissement.

Notre règlement intérieur, n'avait pas été revu depuis juillet 2016. Une mise à jour était nécessaire.

Mais qu'est-ce que le règlement intérieur ?

Le règlement intérieur est un document écrit, rédigé par l'employeur, qui a pour objet de fixer exclusivement les règles applicables dans l'entreprise **dans trois domaines précis** :

- **La santé et la sécurité** : il précise les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité, notamment les instructions relatives à l'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection et des substances dangereuses.
- **La discipline** : il définit les règles générales et permanentes en matière de discipline, ainsi que la nature et l'échelle des sanctions que l'employeur peut prononcer.
- **Les droits et obligations des salariés** : il rappelle les dispositions relatives aux droits de la défense en cas de procédure disciplinaire, ainsi que les règles concernant le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes.

L'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire.

Le Comité Social et Économique (CSE) joue un rôle central dans la procédure d'adoption et de modification du règlement intérieur. **L'employeur doit obligatoirement soumettre le projet de règlement intérieur à l'avis du CSE avant de le mettre en place.**

L'avis rendu par le CSE est purement consultatif. L'employeur n'est pas juridiquement tenu de suivre cet avis, et le CSE ne dispose d'aucun droit de veto sur le règlement intérieur ou sur ses modifications. Le règlement intérieur s'applique même si le CSE ne l'a pas approuvé. **Toutefois, l'avis du CSE doit être transmis à l'inspection du travail en même temps que le règlement intérieur.**

Une fois ces formalités réalisées, le règlement intérieur sera mis sur la GED et une information des salariées sera réalisés.

• SECRÉTARIATS MÉDICAUX

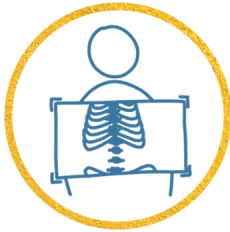


En 2025, le rapport d'expertise de la politique sociale signalait déjà un taux de rotation important parmi les secrétaires médicales. Les mouvements de personnel confirment cette tendance : **13 départs en 2025 et déjà 12,6 ETP de départs à fin août 2026. Un phénomène qui interroge sur un éventuel malaise persistant.**

Pour la direction, il n'y a pas d'alerte à ce jour au vu des motifs de départs. La piste d'action évoquée est une plus grande sélectivité à l'embauche. Une réponse qui ne convainc pas totalement les élus, alors que le sujet du turnover dans les secrétariats médicaux reste un point de vigilance pour le CSE.



• OSTÉODENSITOMÉTRIE



Lors de ce CSE, le Directeur des soins a présenté le projet de déménagement de l'activité d'ostéodensitométrie. Cette relocalisation répond à deux évolutions majeures : le départ à la retraite de la MER exerçant sur cette activité et la nécessité de libérer l'emprise foncière du R-1 afin de permettre le développement d'une autre activité.

Un repositionnement au sein du plateau d'imagerie

Ce repositionnement vise à rationaliser le temps de travail de l'équipe MER et à limiter les déplacements entre les différents niveaux. L'ostéodensitomètre sera déménagé à la place du **Cone Beam** dont l'activité sera arrêtée à compter de début novembre.

Les travaux se dérouleront de novembre à décembre 2026. La mise en exploitation de l'ostéodensitométrie et la libération du R-1 sont prévues au **15 janvier 2027**.

Par ailleurs, un bureau de consultation sera aménagé dans le local actuel de l'ostéodensitométrie au R-1.

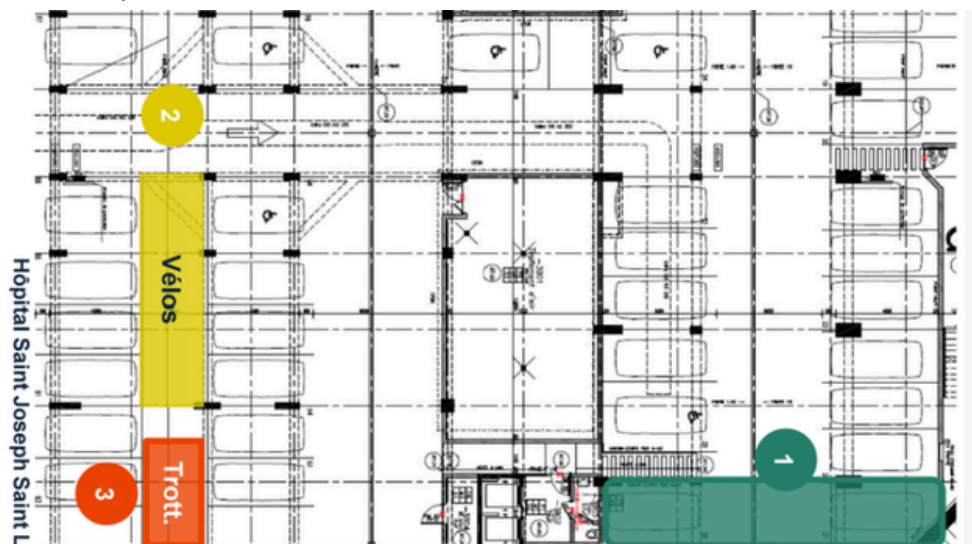
• STATIONNEMENT VÉLO ET TROTINETTES



Dans le cadre des demandes d'information des élus du CSE, la direction a fait le point sur le projet d'aménagement des espaces de stationnement pour les mobilités douces au sein de l'établissement. Actuellement, les vélos et les trottinettes partagent un local commun (**Point 1**) qui arrive à saturation.

Pour répondre aux besoins croissants et améliorer le confort des usagers, 2 nouveaux espaces vont être créés un pour le stationnement des vélos (~18) et un autre pour les trottinettes (~30).

L'objectif affiché par la direction est une ouverture de ces nouveaux locaux pour début novembre. Une initiative qui devrait faciliter le quotidien des professionnels privilégiant les transports doux pour se rendre au travail.





• TRAVAUX SAU



Dans le cadre des travaux, le CSE a été informé que les consultations des différentes entreprises étaient en cours. Les marchés devraient être signés d'ici fin octobre.

A partir de début novembre une phase de préparation du chantier va débuter d'une durée d'environ 1 mois. Les salles de réunion 1 à 5 restent libres jusqu'au 30 octobre.

• COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION (C2P) :



COMPTE
PROFESSIONNEL
PRÉVENTION

Dans le cadre des demandes d'information des élus du CSE, la direction a apporté des précisions sur le fonctionnement du **Compte professionnel de prévention (C2P)**. Ce dispositif vise à réduire les effets de l'exposition des salariés à certains risques professionnels.

À l'hôpital Saint Joseph Saint Luc, deux facteurs d'exposition sont principalement retenus : **le travail de nuit et le travail en alternance jour/nuit.**

Le compte est ouvert automatiquement pour les salariés qui remplissent les conditions et qui sont exposés au-delà des seuils fixés (**100 pour le travail de nuit, 30 pour l'alternance**).

La déclaration d'exposition est effectuée par l'employeur via la Déclaration Sociale Nominative (DSN), **une fois par an**, dans la DSN de décembre transmise **le 05/01/N+1 pour l'année N**. Il y a donc une année de décalage.

Le salarié peut consulter son compte en ligne, via l'espace personnel dédié « **Compte professionnel de prévention** ». Il y trouve un relevé de points lui permettant de connaître le nombre de points disponibles, acquis et consommés au cours de l'année civile précédente, le total de points inscrits sur son compte ainsi que les utilisations possibles.

En cas de doute sur sa situation ou sur les informations figurant sur son compte, le salarié peut questionner le responsable de paie, qui pourra l'accompagner dans ses démarches et vérifications.



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





• AUDIT ORGANISATIONNEL DE LA PHARMACIE



PHARMACIE

Lors de ce CSE, il a été présenté le lancement de l'audit organisationnel de la pharmacie. Cette démarche vise à répondre à plusieurs constats et enjeux majeurs pour l'établissement.

La pharmacie assure la gestion des médicaments, dispositifs médicaux, chimiothérapies, gaz médicaux et rétrocessions pour une trentaine de services, avec une dispensation nominative pour environ 200 lits. **Elle est au cœur du fonctionnement de l'hôpital.**

Plusieurs facteurs ont conduit à engager cet audit :

- **Un sous-effectif chronique de préparateurs en pharmacie hospitalière (PPH)** supérieur à 30 %, avec une difficulté à stabiliser l'équipe.
- **La fermeture, depuis le 29 juin 2026, des deux antennes délocalisées** qui servaient au stockage de proximité et à la préparation des piluliers nominatifs.
- **La nécessité de reconstruire la continuité pharmaceutique** depuis la fin du partenariat avec l'HAD Soins et Santé en octobre 2025, l'astreinte de nuit et de week-end reposant actuellement sur quatre pharmaciennes.
- **Un enjeu de sécurité des soins et de certification** : la visite à blanc de juin 2026 a relevé 3 écarts sur des critères impératifs du circuit du médicament, à traiter avant la visite de certification de décembre 2027.

La société Adopale, spécialisé dans l'organisation des pharmacies hospitalières a été retenue pour cet audit. La méthode s'appuie sur des entretiens individuels, de l'observation sur les postes, des ateliers collectifs et une mesure de la charge de travail par activité.

Le calendrier prévu est :

- **Octobre 2026** : lancement du projet.
- **Novembre 2026 à janvier 2027** : évaluation sur site.
- **Janvier 2027** : restitution des analyses et préconisations puis définition des plans d'actions, construits avec les professionnels de l'établissement.

Le diagnostic sera partagé avec les équipes de la pharmacie, la gouvernance projet et le CSE. Cette démarche doit permettre de reconstruire une organisation plus robuste



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