

CSE ST JOSEPH ST LUC



N°28

MAI 2026



CSE MAI 2026

Sommaire:

- Edito
- Atterrissage budgétaire 2025
- IQSS -IFAQ: KESSACO?
- Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)
- Lissage des plannings
- Médaille du travail
- Valorisation métier spécifique
- Centre de santé
- Service Santé au Travail
- Cafards
- Mécontentement au self
- Abris fumeurs
- Ruches
- Alarme incendie

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





Voici notre newsletter du mois de mai. Nous essayons toujours de vous donner l'information au plus tôt, sans attendre la validation des procès-verbaux.

Ce mois de mai, c'est bien sûr un CSE, mais aussi une réunion des NAO. Vous avez pu prendre connaissance de nos demandes (lien).

Dans l'actualité, nous avons aussi découvert l'interview de notre directrice dans Hospimedia. Elle y parle de sa vision du dialogue social, et de sa façon de gérer un établissement comme le nôtre. Elle rappelle notamment que, contrairement au public, le CSE dispose ici de prérogatives élargies et que la négociation d'accords d'entreprise est un exercice exigeant mais incontournable. Une chose est sûre : ces déclarations seront confrontées à la réalité du terrain, notamment lors de notre prochaine réunion NAO du 26 mai.

La fin de son interview interpelle davantage : *“Pour des hôpitaux isolés de taille moyenne comme Saint-Joseph-Saint-Luc, la viabilité financière à moyen terme reste un sujet et la structuration en groupe peut être une alternative intéressante”.*

Y aurait-il des projets ? La question est posée. Le CSE sera vigilant. Sur le fond comme sur la méthode.

L'équipe **UNSA**

Téléphone de la section: 8897



Laurence Vinoy



Madjouba Sbahi



Alain Miserey



Jérôme Depaix



Olfa Diaf

• ATERRISSAGE BUDGÉTAIRE 2025 :



L'exercice 2025 se solde par un résultat global de **-1,35 M€**, plus dégradé que le budget initial (-0,7 M€). Le résultat d'exploitation est de **-1,784 M€**, partiellement compensé par des écritures exceptionnelles (+493 K€).

Quelques constats:

Manque de recettes : l'activité est inférieure aux objectifs (**-2,6 % de séjours**), avec un recul des naissances (-47) et des urgences (-6,43 %). À noter : le virage ambulatoire progresse (**+6 % médecine, +10,5 % en chirurgie**).

Alerte du CSE : malgré une activité en dessous des objectifs, les dépenses médicales augmentent de **+9 % (+28 M€)**, sans lien avec les volumes.

Début 2026 : rattrapage d'activité

À fin avril, l'activité totale progresse de **+2,7 % vs 2025**, portée par l'ambulatoire (+6 % en chirurgie, +4 % en médecine) et la maternité (+8 %).

Attention : ce rattrapage ne se traduit pas encore dans les recettes (Le temps que toutes les données comptables soit traitées est de deux mois). De plus, l'ambulatoire valorise moins qu'une hospitalisation complète. Prudence donc sur la traduction financière définitive.



• IQSS - IFAQ: KESSACO?

INDICATEURS QUALITÉ ET SÉCURITÉ DES SOINS (IQSS)

Si vous avez croisé les termes **IQSS**, **IFAQ**, sans bien comprendre de quoi il s'agit, cet article est fait pour vous. Derrière ces acronymes se cache une transformation majeure du pilotage de la qualité des soins dans notre établissement – avec des impacts directs sur notre financement, notre image publique et nos pratiques quotidiennes (soignantes, médicales, administratives).

IQSS et IFAQ : de quoi parle-t-on ?

- **IQSS (Indicateurs de Qualité des Soins de Santé):** Ce sont des indicateurs nationaux, obligatoires pour tous les établissements. Ils couvrent plusieurs domaines essentiels : Démarche qualité, Expérience patient, Qualité de la coordination, Qualité des prises en charge cliniques, Prévention des infections.
- **L'IFAQ (Incitation Financière à la Qualité)** est une dotation versée par l'assurance maladie en fonction de nos résultats aux IQSS.
 - Meilleurs résultats → dotation plus élevée
 - Résultats insuffisants → dotation réduite, voire nulleDepuis 2026, elle est calculée sur la performance individuelle de chaque établissement.

Trois enjeux majeurs

- **Qualité** : améliorer pratiques, traçabilité et coordination
- **Financier** : impact budgétaire direct
- **Réputation** : certains IQSS sont publics (Qualiscope)

Notre dotation IFAQ:

- 2023 : 1 036 800 €
- 2024 : 916 800 €
- 2025 : 934 700 €

Notre dotation 2026 dépendra directement de nos résultats 2025. Elle sera impactée par nos résultats de certification mais aussi par l'évolution de notre IQSS.

Ainsi pour la certification, le taux de rémunération varie selon le résultat obtenu :

- A+ (Haute qualité): 110 %
- A (Qualité confirmée): 100 %
- B: 75%
- C, : 30%
- D: 0%

Pour l' Incitation à la progression, le taux de rémunération de chaque critère varie selon le score de l'IQSS

- **A** : Avec une évolution Stable : 100%
En progression : 100%
En baisse : 0%
- **B** : Avec une évolution Stable : 80%
 - En progression : 90%
 - En baisse : 70%
- **C** : Avec une évolution Stable : 45%
En progression : 65%
En baisse : 25%

👉 L'effort de progression est clairement récompensé ; le recul est lourdement sanctionné.

Notre établissement a analysé plusieurs indicateurs clés pour lesquels des actions d'améliorations sont attendue . Les plans d'action sont lancés.

En résumé, les IQSS mesurent notre qualité, l'IFAQ rémunère nos résultats. La certification devient clé : Viser A ou A+ est un levier financier majeur. Les Brèves du CSE Mai 2026



• OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (OETH)



Le CSE a rendu un avis favorable aux mesures OETH 2025, tout en formulant plusieurs réserves et demandes d'amélioration.

L'effectif des travailleurs handicapés dépasse **soixante personnes** (62,17, dont 53,99 bénéficiaires d'une RQTH et 8,19 d'une pension d'invalidité), ce qui permet d'être au-dessus du seuil réglementaire de **6%** des salariés.

La contribution financière est passée de près de **52 000 € à 0 €**. Le CSE salue cette avancée, mais s'interroge sur la fragilité du dispositif : **le recensement repose sur le volontariat, et la prime unique de 500 € ne suffit pas à garantir la pérennité des déclarations.**

Le CSE souhaite le maintien du score de zéro unité manquante en 2026 et demande la mise en place d'un **accord handicap** permettant :

- le versement d'une **prime annuelle** reconductible, sous condition de maintien de la RQTH pour les salariés déclarants ;
- la création d'un **référént salarié handicap** ;
- **une consultation des bénéficiaires** pour mieux adapter les prestations sociales et culturelles.

Le CSE a donc émis un avis favorable sous réserve d'engagements plus ambitieux de la direction.

• LISSAGE DES PLANNINGS DU PERSONNEL SOIGNANT:



Le lissage des plannings permet d'ajuster la répartition des effectifs sur le mois pour répondre aux besoins du service, en compensant les sous-effectifs par des sureffectifs programmés.

Rappel important :

La trame de planning annuel n'est qu'une **prévision structurelle. Elle ne constitue pas le planning officiel.**

Le planning officiel est, quant à lui, validé et porté à la connaissance des professionnels le **5 de chaque mois** (via AgileTime), après un travail de lissage effectué avant cette date.

Ainsi, c'est bien le planning arrêté au 5 du mois qui fait foi, et non la trame annuelle préalable.

Il est donc important de consulter son planning à ce moment-là.

Toute modification en cours de mois doit ensuite faire l'objet d'un échange entre le cadre et le salarié.

➡ Pour tout rendez-vous personnel fixé de longue date (médical, familial, administratif, etc.), il est nécessaire d'en informer et de le fixer préalablement avec le cadre.

Cette démarche permet d'intégrer ces contraintes personnelles dès la construction du planning officiel et d'éviter des modifications en cours de mois.



• MÉDAILLE DU TRAVAIL :



Les dossiers devaient être déposés avant le 30 avril. Une question a été posée en CSE : lors d'une demande d'attestation à la Direction, seules les périodes en CDI ont été remises, les CDD n'étant pas remontés.

La Direction a expliqué que le logiciel de paie (SIRH) ne remonte que le contrat en cours. Les CDD antérieurs, même chez le même employeur, ne s'affichent pas. Résultat : sans vérification manuelle, des années d'ancienneté sont perdues.

À retenir pour ceux qui déposeront leur dossier l'année prochaine : soyez vigilants.

• VALORISATION MÉTIER SPÉCIFIQUE:

Lors du CSE, la valorisation de fonctions spécifiques a été abordée. L'établissement attribue des indemnités supra-conventionnelles selon le poste :

- Infirmier en Pratique Avancée (IPA): 82 points FEHAP
- Adjoint cadre: 80 points FEHAP
- IDE technique: 80 points FEHAP
- Infirmier Diplômé d'État technique (IDEC): 60 points FEHAP
- Infirmier de Spécialité de l'Insuffisance Cardiaque (ISPIC): 60 points FEHAP.

Ces points visent à reconnaître les compétences liées à ces fonctions.

• CENTRE DE SANTÉ :



En février 2026, le CSE demandait un point d'avancement sur les solutions aux fortes chaleurs constatées dès l'été 2025 au Centre de santé. Ce mois-ci, lors de la CSSCT, la direction a enfin présenté des propositions concrètes.

Deux options étaient sur la table : **des travaux lourds de climatisation** (60 000 € TTC, modification de façade, perte de 3 à 4 m², autorisation d'urbanisme) ou **une alternative plus légère** (maintenance de la ventilation, films réfléchissants, brasseurs d'air plafonniers).

La direction a indiqué que les travaux lourds ne seront pas réalisés et qu'elle se tournera vers l'alternative.

Selon la direction, ces travaux devraient être réalisés **avant l'été 2026**. Toutefois, le CSE reste vigilant : entre les délais de devis, de pose et d'éventuelles contraintes techniques, la tenue de cet engagement reste à confirmer. **Les salariés et le public ne peuvent pas subir un nouvel été caniculaire dans des locaux inadaptés.**



• SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL



Le service de santé au travail a publié son rapport annuel. En voici les points clés, pour mieux comprendre ce que ce service fait pour vous. Près de **1 300 salariés suivis**.

Sur les 1 323 salariés suivis, **975** bénéficient d'une **surveillance renforcée**, principalement en raison d'expositions à **des produits cancérogènes (chimiothérapies, formol), aux rayonnements ionisants (imagerie, bloc) ou à des agents biologiques risqués**.

En 2025, **866** consultations ont eu lieu avec le médecin ou l'infirmier. Près de 500 examens complémentaires (bandelettes urinaires, tests vision, audiométrie...) ont été réalisés..

En 2025, **490** avis médicaux ont été rendus:

- **284** salariés sont aptes sans restriction
- **68** sont aptes avec aménagement de poste (exemple : éviter les gestes répétés ou le port de charges lourdes)
- **7** sont aptes avec restriction (contre-indication partielle)

À cela s'ajoutent 28 temps partiels thérapeutiques.

L'objectif : préserver la santé sans perdre son emploi. Le rapport montre que trois salariées en risque d'inaptitude ont ainsi pu être reclassées avec succès.

Des sujets qui touchent au quotidien:

Le rapport pointe une recrudescence de l'épuisement chez les soignants, liée à la prise en charge de patients âgés avec troubles cognitifs et comportementaux. Un psychologue dédié au service santé au travail est souhaité pour 2026.

Côté chiffres marquants :

- **83 accidents d'exposition au sang (AES)** déclarés avec notamment une grande partie des soignants concernés avaient moins d'un an d'ancienneté dans leur service. Un chiffre qui interroge sur l'intégration, la formation et la gestion du stress des nouveaux arrivants.
- **28 salariés en temps partiel thérapeutique.**
- **57 salariés bénéficient d'une reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH).**

 **Site UNSA :**

 Accès via QR code





• CAFARDS:



Des cafards ont récemment été constatés en cuisine et dans un local technique. L'infestation a été confirmée par courriels les 16 et 18 avril 2026.

Le problème : 4 à 5 jours ont été nécessaires avant le traitement.

Pourquoi ce délai ?

L'alerte a été remontée via le registre de sécurité incendie, un outil non prévu pour cela. L'administrateur de garde n'a pas été prévenu immédiatement. Ce n'est que le 14 avril au soir qu'un agent a alerté l'encadrement.

Dès le lendemain matin, Médiwest a été contacté et le traitement curatif a eu lieu dans la demi-journée.

Ce qu'il faut savoir :

L'établissement dispose d'un contrat de maintenance contre les nuisibles avec une société spécialisée. Il prévoit **des traitements préventifs (mensuels) et curatifs (en cas d'infestation)**. De son côté, Médiwest a son propre contrat pour ses locaux.

Pour éviter que cela ne se reproduise : toute détection de nuisibles devra être signalée immédiatement au responsable du service ou à l'administrateur de garde pour déclencher le traitement sans délai.

• MÉCONTENTEMENT AU SELF :



Les salariés dénoncent **une dégradation de la qualité des repas au self** : manque de variété, plats peu savoureux, et protéines végétales trop récurrentes. Le rapport qualité-prix est jugé décevant pour le repas « malin » à 3,19 € (entrée + plat + dessert).

Si la direction s'appuie sur des enquêtes BVA affichant **75 % de satisfaction sur le rapport qualité-prix et 87 % de satisfaction globale**, les employés ne constatent aucune amélioration concrète. **Les remontées sont unanimes.**

Un plan d'action est en cours avec le prestataire Médiwest (contrôles, achat d'une étuve). La direction assure que « **toutes les options sont envisagées** », y compris un changement de prestataire lors de la prochaine renégociation.

Le CSE remonte cette problématique et attire l'attention sur le fait que la satisfaction au seul critère du rapport qualité-prix ne peut suffire. Dans l'attente d'une éventuelle amélioration, l'insatisfaction, elle, ne faiblit pas.



• ABRI FUMEURS:



Faute d'abri fumeurs identifié à ce jour, certains collègues se retrouvent contraints de faire "corps avec le bâtiment" en s'installant au plus près des fenêtres. Résultat : les équipes en poste jonglent entre aération et fermeture express des fenêtres pour éviter les effets du tabagisme passif... une activité qui ne figurerait pourtant pas dans les fiches de poste.

Le CSE a rappelé sa demande de mise en place d'un espace fumeurs adapté.

À ce stade, la Direction n'a pas encore planifié de travaux ni identifié d'emplacement dédié... mais chacun espère qu'une solution sortira bientôt de la fumée.

• RUCHES:



On ne se doute pas, mais l'établissement dispose de ruches sur son toit.

Et le bilan est étonnamment solide : **120 kg de miel récoltés cette année**. Oui, au-dessus des urgences, des chambres et des couloirs silencieux, des abeilles travaillent.

Coût du contrat annuel : **4 920 € TTC**. Pour ça, tout est pris en charge : installation, entretien, récolte, mise en pots avec nos étiquettes, paperasse administrative et assurance.

Mais cela questionne aussi : **41 € le kilo** ? Ça peut sembler cher... pour le symbole éco-responsable.

À ce prix, difficile de ne pas interroger la cohérence entre l'intention verte affichée et le coût réel. Symbole ou gadget ?

<u>Date NAO</u>		<u>Date CSE</u>
• 26 Mai	E = 3	• 19 Mai
• 12 Juin	E = 3	• 16 Juin
• 29 Juin	E = 3	• 7 Juillet
• 10 Juillet	E = 3	
	E = 3	
	E = 3	
	E = 3	



• ALARME INCENDIE



La nouvelle réglementation de sécurité incendie a modifié en profondeur la gestion des alarmes à l'hôpital. Désormais, tout déclenchement d'une détection entraîne la **diffusion instantanée** des sirènes dans l'ensemble de l'établissement pendant **cinq minutes**. Fini la temporisation de cinq minutes qui permettait au service sécurité de vérifier avant d'alerter les personnels.

Lors du dernier CSE, l'alarme s'est déclenchée. Cet événement a révélé un problème majeur : personne ne connaissait les consignes à appliquer. La Direction n'a pas interrompu la réunion et s'est déplacée pour comprendre l'origine du déclenchement.

Ce constat soulève plusieurs questions : les équipes sont-elles prêtes à réagir immédiatement ? Que faire pendant ces cinq minutes de sirènes ?

Une chose est sûre : la logique a changé. Il ne faut plus attendre. L'établissement doit d'urgence diffuser une procédure permettant de connaître la conduite à tenir.



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**