

DECLARATION FO CSEC JANVIER 2020

Plan de développement des compétences 2020 et Axes et orientations 2020

Sur le plan de développement des compétences 2020, nous notons une baisse du nombre de stagiaires, et des heures de formation. L'effort de formation est stable et représente 3,6% de la masse salariale, soit 4,6% avec le 1% obligatoire. Il apparaît un net recul des formations des employés, qui passe de 33% à 29%. Pourtant, cette catégorie plus fragile en termes de parcours professionnel devrait y avoir sa place, car les métiers évoluent dans toutes les catégories professionnelles. L'essentiel des formations est toujours de l'adaptation au poste de travail. Seulement 3% des stagiaires sont prévus sur le développement des compétences. 67% des heures de formation sont inférieures ou égales à 7h ce qui ne permet pas vraiment l'adaptation au poste de travail. Les heures de formations obligatoires pour la sécurité restent toujours très importantes et imputent grandement ce plan. Dans le document il n'y a pas de distinction entre formations obligatoires et non obligatoires, cette répartition doit être donnée aux élus. Nous constatons également une augmentation importante du nombre de formations annulées, en raison du manque d'effectifs dans les services.

Encore une fois nous ne trouvons rien dans ce plan concernant le parcours des employés de production qui est pourtant un engagement de la Direction. Quand comptez-vous le tenir? Les plateaux techniques de préparation sont confrontés à un « turnover » grandissant par le manque de reconnaissance du métier. Il est plus qu'urgent de lancer les formations promises et débloquent les parcours professionnels de ces salariés essentiels à la bonne marche de la chaîne transfusionnelle.

Les axes triennaux devraient permettre la construction d'un plan afin de préparer l'évolution de l'EFS et de ses métiers. Encore une fois ce n'est pas le cas. De plus, nous ne relevons aucun axe sur le thème du développement personnel.

Concernant le développement de L'E-learning, encore un fois, l'EFS fait passer les intérêts économiques avant celui de la qualité de la formation. L'EFS veut développer ce moyen de formation sans avoir détaillé au préalable la procédure et les garanties d'accès aux outils informatiques indispensables pour une formation à distance de qualité. Vu nos modes d'organisation complexes, des difficultés sont facilement prévisibles.

En cohérence avec la majorité des avis des régions, les élus FO se prononceront contre le plan de développement des compétences 2020 et contre les axes et orientations 2020-2023.

Bonnes Pratiques Transfusionnelles.

Ces nouvelles bonnes pratiques transfusionnelles ont été décidées par l'ANSM. Elles s'imposent donc à nous et nous devons les appliquer. Mais leur déploiement est très compliqué en raison du volume d'heures de formations et surtout des capacités de formation des régions. Certaines ont fait le choix de les lancer sur l'année 2019 et cela nous permet de dire que beaucoup de temps y a été consacré alors que les effectifs sont restreints dans la quasi-totalité des activités.

Ces nouvelles bonnes pratiques, que nous ne remettons pas en cause, pour être correctement appliquées nécessiteront nous le savons tous, beaucoup de temps et de moyens, temps et moyens dont le personnel ne dispose plus.

L'application de ces bonnes pratiques est de la responsabilité de l'établissement, les élus FO du CSEC s'abstiendront donc sur cette consultation.

PAPRIPACT 2020

Dans ce PAPRIPACT, beaucoup trop construit sur l'analyse, figurent peu de mesures collectives permettant l'amélioration des conditions de travail ou la suppression des risques professionnels, alors que les salariés ont signalé dans le baromètre social une dégradation de leur situation professionnelle.

De plus, FO est surpris de que la direction recherche des mesures d'efficience également dans le PAPRIPACT ?

Les Elus FO du CSEC donneront un avis défavorable au PAPRIPACT 2020.

EPRD 2020

La hausse de cession des CGR attendue n'a finalement pas eu lieu.

On note également une très nette diminution des cessions de plasma thérapeutique, conséquence de l'introduction de nouvelles alternatives médicamenteuses. Baisse également de la cession des plaquettes.

Le budget 2020 acte une hausse des prélèvements de 1,8% en EQST. La direction prévoit par ailleurs une hausse du ratio de productivité de 2,5% engendrant une perte de 21,7 ETP au prélèvement. **Prélever toujours plus avec moins de personnel !**

Pour 2020, l'EFS prévoit qu'un tiers du plasma pour fractionnement sera issu d'aphérèse et deux tiers issu du sang total, soit un total de 932000 litres (+3%). Cette hausse de 10% sur le plasma issu d'aphérèse est un effort très significatif. Quels moyens seront mis en œuvre, comment reconquérir les donateurs, poursuivra-t-on la centralisation de l'aphérèse plasmatique sur les sites principaux ?

Revoir le modèle économique de l'EFS doit obligatoirement passer par une revalorisation du prix de cession du plasma matière première cédé au LFB. Le prix doit être renégocié dans la prochaine convention pour se rapprocher des tarifs mondiaux.

Il est plus que temps que l'EFS fasse un vrai forcing pour revaloriser les actes complexes d'immunohématologie, ce qui représenterait +7 Millions d'euros sur le chiffre d'affaire. L'EFS respecte les directives sur la redondance des actes de biologie, mais la réciprocité doit jouer.

L'EFS doit également obtenir des financements pour les activités associées (Recherche, MTI...).

En raison de la dégradation de la CAF, seuls 50% des investissements prévus pourront être financés. Pour améliorer cette CAF, il faut passer par une revalorisation des PSL.

La situation financière reste stable grâce au recours à l'emprunt à hauteur de 30 Millions d'euros. Les tutelles ne sont pas très d'accord sur ce point et estiment que l'EFS peut encore s'en passer. Il est grand temps qu'ils sortent de la logique de la calculette et se rendent compte des besoins réels de l'EFS. La subvention de 30 millions d'euros accordée par l'état permet fort heureusement de stabiliser les finances de l'établissement mais ne permettra quand même pas de lancer les investissements nécessaires à l'amélioration des conditions de travail des personnels, au remplacement des appareils plus qu'attendu, par le personnel...

Nous regrettons que l'intéressement des salariés soit fortement impacté en 2020.

Les tutelles n'assument pas l'évolution naturelle des charges, de l'inflation et de la hausse de la masse salariale alors que l'état reste gagnant sur la récupération de la TVA.

Sur l'exercice 2019, l'EFS a fait une économie de 1,5 millions d'euros sur les salaires grâce au moindre recours à l'intérim et à la neutralisation de la taxe d'apprentissage.



L'amélioration de la CAF passe par une utilisation des fonds propres de l'EFS, par une optimisation de son besoin en fond de roulement, un recours urgent à l'emprunt, et une hausse tarifaire des PSL. Sans quoi, la situation économique et financière de l'EFS se dégradera encore plus fortement.

Les pistes proposées suite à l'audit de l'EFS par les 2 cabinets externes passent par :

- Une optimisation de la collecte avec une augmentation de productivité de 1% par an, ce qui représenterait à terme une diminution de 110 ETP. Les salariés devront encore une fois travailler plus avec des conditions de travail de plus en plus dégradées.
- Une harmonisation des organisations des plateaux de préparation qui sur la période 2020-2024 se traduirait par une optimisation dans les organisations.
- une optimisation des fonctions support (800 ETP) suite à une forte demande des tutelles : Comptabilité, facturation fournisseur, facturation client, agences comptables, paie sont concernées. Pas de PSE prévu, pas de ruptures conventionnelles collectives, mais un pilotage national avec des réorganisations en région. Si nous prenons l'exemple des 14 agents comptables secondaires, nous avons du mal à voir comment vous pourrez faire sans PSE si vous voulez en réduire le nombre de façon importante ?

Les autres leviers d'optimisation sont un gain sur les achats et les contrats de locations.

Sur le plan des effectifs, il est prévu une hausse de + 16 ETP par rapport au réalisé 2019.

Cette hausse due à l'intégration du personnel de l'INTS et au recrutement des personnels au siège pour le déploiement du COP 3 masque une baisse continue des ETP (-37 ETP depuis 2018).

Comme il a été dit lors du dernier conseil d'administration, les économies de l'EFS ne pourront plus se faire sur l'efficacité des personnels. Une revalorisation des tarifs des PSL est indispensable pour l'équilibre financier de l'établissement et la pérennité de nos activités.

Les élus FO du CSEC se prononceront contre l'EPRD 2020.



DECLARATION COMMUNE TMC

J'interviens au nom des élus du CSEC toutes étiquettes confondues.

L'EFS se permet de créer de nouveaux métiers sans renégocier la CC et le répertoire des emplois repères, seule base légale en matière d'emploi et de rémunération associée.

L'EFS crée donc des nouveaux métiers : IDE superviseur et médecin TMC.

Aucun cadre opposable ne vient entourer ces nouveaux emplois. La convention ne précise aucune position associée, aucun nombre de points minimum (et donc de salaire), aucun parcours, aucune formation...

L'ensemble des élus refuse cette nouvelle décision unilatérale de la direction, concernant la reconnaissance salariale dans le cadre de la TMC.

Quelle reconnaissance salariale pour les techniciens de nuits en situation de travailleurs isolés ?

Quelle reconnaissance salariale pour les salariés présents « au pied levé » en cas de problème météo, de grève...

Quelle reconnaissance salariale pour les salariés de collecte mobile qui finissent 2 à 3 heures après leurs horaires de travail planifiés pour cause d'affluence par exemple...

Cette décision se fait à enveloppe constante.

Comme nous l'avons dit : ce qui est donné à l'un n'est pas donné aux autres.

Nous ne pouvons cautionner que la réflexion sur la classification des emplois et sur les rémunérations ne soit pas une réflexion globale !

L'ensemble des élus du CSEC, CFDT, FO, CFE-CGC, UTS-UGTG, CGT, CFTC, UNSA et sans étiquette refusent de participer à cette consultation et d'émettent un avis concernant les modalités de reconnaissance salariale dans le cadre de la TMC.