



## Retour CSEC du 16 décembre

(En TEAMS)

### 1. Information sur le projet INTS.

Concernant le CNRGS, après de multiples échanges entre l'INTS, l'EFS et la DGS, il a été acté que le Laboratoire de Contrôle des Réactifs (LCR) ne serait finalement pas intégré dans le périmètre de reprise du CNRGS par l'EFS et qu'il serait transféré à l'AP-HP avec les ressources humaines associées (3 salariés).

**Effectif** : Un MAD de l'AP-HP et 25 salariés du CNRGS intégreront l'ETS IDF au 1<sup>er</sup> janvier 2021, soit 25,5 ETP. Concernant l'agent mis à disposition par l'AP-HP une convention de mise à disposition entre l'AP-HP et l'EFS sera établie au 1er janvier 2021.

Les effectifs à reprendre du DEF comptent 9 personnes physiques soit 8,5 ETP.

**Convention** : Pour rappel les personnels transférés conserveront le bénéfice de leur statut collectif pendant une durée maximale de 15 mois à compter de la date du transfert (3 mois de délai de préavis et 12 mois de délai de survie). Une négociation sur l'année 2021 doit avoir lieu.

**Budget** : L'intégration des départements du CNRGS et du DEF au sein de l'EFS a pour conséquence un impact négatif à hauteur de 3,5 M€ sur le budget 2021 de l'EFS. Ces 3,5 M€ se décomposent en 1,4 M€ de recettes et 4,9 M€ de charges. Aussi, afin de neutraliser cet impact, une subvention d'exploitation à hauteur de 3,5 M€ a également été intégrée au sein du projet de budget 2021, qui sera soumis au Conseil d'Administration de l'EFS du 17 décembre 2020. La direction précise qu'elle ne reprend pas les passifs de l'INTS par exemple si un salarié venait à réclamer des heures supplémentaires manquantes avant le 31 décembre 2020. Les provisions de congés annuelles et de comptes épargne temps seront transférées à l'EFS.

**Mutuelle** : elle a été mise en place par décision unilatérale de l'employeur et ne peut être dénoncée que par celui-ci. L'EFS ne devenant l'employeur qu'au 1<sup>er</sup> janvier, il a été décidé de prolonger leur contrat actuel d'un an.

**Locaux** : la CNAM a émis la volonté de disposer des locaux rue Cabanel au plus tard au 31/12/2021. La direction cherche activement des locaux pour reloger la maison du don.

Des locaux dans le bâtiment 1 devraient se libérer la direction a fait une demande pour les louer et y loger le DEF.

**Prorogation du GIP** : Sera soumis au vote du conseil d'administration une prorogation du GIP de 3 mois afin de permettre le transfert des activités dans de bonnes conditions, s'en suivra une phase de liquidation. Fin du GIP le 31/03/2021.

**Avis sur la reprise de ces activités** : Le CSE IDF a voté défavorablement, et l'EFS siège a rendu un avis favorable.

## 2. Comptes rendus des réunions des Commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail Centrales des 19 juin, 24 septembre et 26 novembre 2020.

Les élus font remarquer que les comptes rendus verba times sont difficilement lisibles et qu'un résumé serait plus approprié, mais sans temps supplémentaire pour les rédiger c'est impossible pour les élus qui ont souvent plusieurs mandats. La direction partage et réfléchit pour trouver une solution.

### Bilan HSSCT national :

356 personnes ont été exposées à un facteur de pénibilité durant l'année 2019 :

- 222 salariés ont été exposés au travail en équipes successives (plus de 50 nuits / an),
- 125 salariés ont été exposés au travail de nuit (plus de 120 nuits/an),
- 9 salariés ont été exposés aux températures extrêmes (inférieure ou égale à 5°C)
- > 3,5 % des personnels de l'EFS sont exposés à un facteur de pénibilité. (3.5%en 2018)

On note pour 2019 : 32 salariés déclarés définitivement inaptes et seulement 5 reclassements suite à une inaptitude, c'est deux fois moins que l'année précédente.

L'ergonome national est intervenu dans plusieurs régions, mais de nombreuses régions ont dû faire appel à un prestataire extérieur.

Le nombre de fiches RPS pour épuisement professionnel se multiplie.

Les premiers risques prioritaires à l'EFS sont : les risques psychosociaux (famille 15), puis viennent la famille 5 (charge / situation physique de travail), la famille 9 (équipements de travail) et la famille 8 (agents biologiques). Ces derniers sont principalement identifiés en collecte (fixe et mobile), IHE, QBD et recherche.

## 2. Politique sociale et conditions de travail – Information en vue d'une consultation :

### a. Avis intermédiaire sur le Bilan social année 2019.

#### Déclaration FO :

*« La situation sociale de l'EFS se dégrade d'année en année sans que la direction n'en mesure la gravité. Si la direction continue de se contenter de « mettre des rustines » sur des situations critiques observées dans de nombreux services, le personnel risque de quitter l'EFS.*

*On constate déjà qu'1 départ sur 2 est une démission. En effet, l'effectif global de l'établissement est en baisse et le turnover dans l'établissement est de plus en plus important.*

*Pour ce qui est de la santé des salariés, nous notons une augmentation de l'absentéisme et des maladies professionnelles, signe d'une dégradation des conditions de travail.*

*Concernant la rémunération moyenne mensuelle des salariés, la seule légère augmentation que nous pouvons constater, est la conséquence de l'intégration des salaires des cadres dirigeants, de l'augmentation des rémunérations des IDE liée à l'intégration de la prime EPDI et de l'augmentation des salaires des médecins de prélèvements qui a été faite en fin d'année, sans aucune négociation. C'est donc un simple maintien des rémunérations pour une grande partie des salariés, ceci est inacceptable.*

*2019 est une nouvelle fois marquée par une politique continue de recherche d'efficience. Quand l'EFS se rendra-t-il compte que la ligne rouge a été franchie ? Les salariés sont fatigués de leurs conditions de travail qui se sont dégradées et ne peuvent plus entendre que les salaires soient bloqués.*

*Les élus FO du CSE se prononceront une fois de plus défavorablement sur ce bilan social. »*

L'ensemble des élus du CSEC rendent un avis défavorable.

#### **b. Avis intermédiaire sur le Bilan formation année 2019.**

L'effort de formation s'accroît 0.4 point par rapport à 2018, via l'augmentation des formations de moins de 4h qui représente 44% des formations, et celle d'une demi-journée (28%).

En moyenne 1/3 de l'effectif a bénéficié d'une formation en 2019.

Pour les employés le taux d'accès à la formation reste faible.

Coût total de l'action de formation 12,4M€.

#### Déclaration FO

*« Ce bilan 2019 affiche un effort de formation, malgré la non atteinte de l'objectif, soit 86% de réalisation du plan.*

*Le montant consacré en 2019 de 4,1% est en légère augmentation.*

*Nous constatons tout de même des durées moyennes de formation en baisse car près de la moitié sont inférieures à 4h. Certaines formations sont en effet passées de 6h à 4h.*

*La catégorie « employé » reste toujours la moins formée, et c'est pourtant celle sur qui l'EFS devrait porter toute son attention en termes de formation.*

*Au vu des éléments énoncés, les élus FO du CSEC pourraient donner un avis favorable.*

*Cependant, nous vous rappelons que vous deviez mettre en place une formation pour les employés qualifiés de production, comme cela est prévu par notre convention collective. Mais à ce jour, elle n'a toujours pas débuté. Cette situation est inacceptable pour ces salariés qui ont pour certains toute une carrière à l'EFS sans aucune perspective d'évolution et de reconnaissance. Les salariés des plateaux techniques de préparation sont fatigués physiquement et moralement. Force est de constater que l'EFS les a bel et bien laissés tomber. C'est donc pour cela que les élus FO du CSEC donneront un avis défavorable au plan de formation 2019. »*

Votes : 18 votes défavorables et 7 abstentions.

### **c. Avis intermédiaire sur le DUER National 2020.**

#### **DUER 2020 :**

Le risque lié à la COVID 19 a été évalué au niveau national et intégré dans les DU régionaux.

L'évaluation des risques RPS a été réalisée dans quasiment toutes les régions (sauf Occitanie) : les résultats sont identiques à ceux de 2019. Ils mettent en évidence : l'intensité et complexité du travail ; rapports sociaux dégradés ; exigences émotionnelles.

Les résultats de Seirich ont été intégrés dans les DU.

Les membres de la CSSCTC soulignent que les risques chimiques ne sont pas tous enregistrés sous le même nom dans les régions et le risque associé peut être différent d'une région à une autre.

Direction : un travail d'uniformisation est en effet nécessaire.

Les élus interpellent la direction sur le fait que l'arbre des causes est très peu utilisé lors de l'étude des accidents de travail et il serait bon de former l'ensemble des personnels HSE sur cette méthode.

Votes : 9 favorables, 12 défavorables et 4 abstentions.

#### **Déclaration FO**

*« Nous notons que la Direction prend en compte les remarques et préconisations de la commission CSSCTC et fait donc ainsi évoluer les DU régionaux.*

*Les élus FO du CSEC voteront favorablement au DUER 2020 »*

### **d. Avis sur le PAPRIACT 2021.**

Les actions de prévention sur les CMR (Cancérogènes, Mutagènes, Reprotoxiques): poursuite de la recherche de produits de substitution, et des formations de sensibilisation des utilisateurs. (Notamment auprès des femmes enceintes).

Amélioration des conditions de travail en collecte. Un accompagnement par des prestataires ergonomes extérieurs est prévu au budget (100 000€). Patricia DESPRETS rappelle le travail fait avec la Bretagne, en amont de la collecte (comment préparer, comment s'installer, qui le fait, comment s'organiser), ceci permet de gagner du temps. Cette « formation » pourrait être déployée au niveau national. Des groupes de travail sont prévus afin de revoir la collecte de demain en prenant en compte l'aspect matériel, l'organisation de travail, le physique et le psychologique. La rédaction d'une procédure nationale donnant les moyens humains, techniques et organisationnels sera mise en place pour prévenir le risque lié à la chaleur et au froid (les EPI nécessaires y seront indiqués). Cependant la validation de mettre des limites de températures ne pourra pas être indiquée à ce stade de l'étude.

Risques psycho-sociaux : Volonté d'harmoniser les capacités d'action dans les régions, d'augmenter la réactivité face à une situation identifiée RPS. Pour cela, la rédaction d'un guide pratique avec fiches réflexes sur la prise en charge et le traitement de situation de souffrance au travail est en cours. Un marché national sera mis en place pour accélérer leur prise en charge : cellule de crise, accompagnement psychologique...Budget prévisionnel 100 000€

Travailleurs isolés : Un plan d'action national sera mené pour qu'ils soient identifiés de la même façon dans toutes les régions et pour harmoniser leurs plans de prévention.

Travail de nuit : Une charte sur le sujet sera rédigée.

Travail sur écran : Plusieurs régions travaillent sur ce sujet, il sera inscrit au PAPRIACT national afin que tout le monde avance dans le même sens.

AES : Une enquête sur les DMU causant le plus d'AES est prévue. Tout comme la formation du personnel à la bonne gestuelle à chaque changement de référence de DMU.

Risques routiers : La formation Centaure a été remplacée par la formation écoconduite, les élus alertent sur les différences de contenu. La direction acquiesce : des formations pratiques orientées sur la sécurité routière seront redéployées. Intégration de dispositifs d'aide à la conduite dans le cahier des charges du prochain marché de véhicule.

DU : Une demande a été faite pour l'obtention d'un outil performant pour moderniser le logiciel DU qui est actuellement sous forme Excel, et qui est difficilement lisible. Par la suite cet outil pourrait peut-être également permettre le suivi des AT.

Accidents de Travail : Un service déclaratif unique pour permettre de suivre les AT, les exploiter et avoir une vision détaillée au niveau national va être développé sur 2021/2022.

Equipements de Protection Individuelles : Les matrices d'EPI par activité ont été faites. La validation avec les activités prend du temps car il est difficile de trouver un consensus entre toutes les régions.

Blouses : Un cahier des charges type pour le marché des blouses va être constitué.

La formation PRAP est en cours de révision. Une réflexion est en cours pour former des référents PRAP plutôt que de former l'ensemble du personnel.

Une formation de gestion au stress sera mise en place.

La charte Péridel qui était orientée sur la Délivrance va maintenant se tourner sur la partie IH.

Marché automate : L'aide à l'achat et à l'installation des nouveaux automates en QBD va se poursuivre. Suivi également des modifications à apporter au Vision Max.

Modernisation de la préparation : Poursuite du développement des tables à hauteur variable ainsi que les portants réglables motorisés dans les services Préparation.

➔ Les élus rappellent que la collecte mobile est certes source de TMS mais il ne faut oublier la prévention sur les gestes répétitifs effectués dans les services de QBD et préparation notamment.

➔ Concernant les ambiances thermiques, les élus souhaitent que des températures min/maxi de tenue collecte soient définies dans le DU pour que les collectes puissent être annulées les jours où la température n'est pas tenable que ce soit pour les donneurs mais aussi pour les personnels et que l'annulation de celles-ci ne repose pas sur le responsable de collecte qui s'en tient quoi qu'il en coûte aux objectifs fixés.

*Direction* : Une étude a été faite les conclusions doivent être consultables prochainement.

Accessibilité aux toilettes en collectes mobiles : Au vue des remontées des élus et suite à un échange avec M.Tunési, il est acté que la problématique des toilettes en équipe mobile doit être incluse dans le PAPRIACT 2021.

➔ Les élus dénoncent l'hétérogénéité de la mise en place de référents HSE.

*Direction* : les ressources HSE ne le permettent pas dans toutes les régions.

➔ Où en est la procédure pour écarter les produits CMR des femmes enceintes ?

*Direction* : la réflexion se poursuit le principal obstacle étant le décalage entre l'exposition aux produits CMR et la déclaration ultérieure de grossesse.

Votes : 20 favorables, 1 défavorable, et 4 abstentions.

## Déclaration FO

*« FO rappelle que l'objectif d'un PAPRIACT est d'obtenir une plus-value de prévention pour les salariés et l'entreprise. Ce plan de prévention propose des améliorations importantes liées aux TMS, AES, action Péridel, travailleur de nuit et conditions de travail en collecte. Nous serons attentifs aux résultats obtenus. Concernant le traitement des fiches RPS, l'accent doit être mis sur les améliorations de leur prise en charge et de leur analyse.*

*Il est à noter que le point CMR inscrit au PAPRI Pact est un sujet réglementaire et donc une obligation de l'employeur. Attention, ces points réglementaires ne doivent pas être inscrits au PAPRI Pact.*

*Les élus FO du CSEC voteront favorablement pour le PAPRI Pact 2021 »*

### **11. Désignation de l'expert du CSEC sur les consultations obligatoires**

Nomination du cabinet Syndex pour accompagner les élus du CSEC lors des consultations sur la situation économique et financière, les orientations stratégiques et enfin la politique sociale et conditions de travail.

Votes : 21 favorables, 1 défavorable, et 3 abstentions.

### **12. Désignation d'un membre du CSEC afin de prendre en son nom les mesures utiles à la gestion des missions confiées au cabinet d'expertise désigné**

La secrétaire et le secrétaire adjoint du CSEC sont nommés pour ces fonctions.

Votes : 22 favorables, 1 défavorable, et 2 abstentions.

Prochain CSEC le 28 janvier 2021.