



Retour CSEC

23 Février 2021

(En teams)

1. Approbation du PV du CSEC des 15 et 16 décembre 2020.

En attente de la relecture de la direction.

2. Intervention du Président.

COVID : Le président rappelle le contexte pandémique fragile, et appelle à la plus grande vigilance compte tenu de la situation à Nice et Dunkerque.

Prochain Conseil d'Administration se tiendra le 12 mars prochain, à l'ordre du jour l'approbation des comptes 2020.

Institution : Les parlementaires s'interrogent sur la pérennité économique de la filière sang et attire l'attention du Ministre des solidarités et de la santé sur la baisse de subvention de 10M€ pour 2021. Plusieurs députés ont interpellé l'assemblée nationale sur l'exclusion de l'EFS du Ségur de la santé. Le cadrage salarial est toujours en discussion avec les tutelles.

Auditions à l'assemblée nationale, sur les thèmes des médicaments, de la recherche et innovation, de l'éthique, et de la souveraineté sanitaire. Ces auditions dureront 5 mois les conclusions sont attendues pour juin.

Loi Bioéthique : L'accessibilité du don du sang au plus de 17 ans a été redemandée mais n'est pas finalisée à ce jour.

Décès : 1 minute de silence observée pour le décès du Biologiste du site d'Avicenne, victime d'un accident de la circulation et du Dr PELLETIER Bertrand Directeur des Relations Donneurs.

3. Consultation sur le projet AMI.

Une procédure GEDEON a été rédigée pour définir les appels pouvant justifiés le dérangement des informaticiens en astreinte. (Caractère urgent et bloquant)

Les directions s'engagent pour garantir des remplacements en cas d'arrêt maladie, pour maintenir l'effectif AMI.

Suite à nos remarques lors du dernier CSEC : il n'est pas incompatible de travailler la journée puis d'enchaîner plusieurs tranches d'astreintes. Les Astreintes pour les temps partiels dont la planification était prévue uniquement les week-ends sera désormais possible

aussi en semaine (comme c'est le cas actuellement). Le logiciel de planification a été affiné pour programmer un nombre d'astreinte proratisé en fonction du temps de travail et équilibrer les matins et soirs.

Estimation du nombre de dérangements : Sur les 4 régions cumulées il y a eu 238 jours dérangés soit 1.3 appels par nuit d'une durée en moyenne de 43 minutes.

D'après la direction tous les voyants sont au vert pour un démarrage le 8 mars :

- Les serveurs sont opérationnels.
- La prise de main à distance sur les PC -> NVAQ termine de débloquent ces PC.
- Logiciel de gestion des tickets : prêt
- Gestion des appels : paramétrage toujours en cours mais sera OK pour le démarrage
- Les salariés peuvent poser toutes leurs questions sur un groupe Klaxoon : la direction est en train d'y répondre.
- Les formations pour la montée en compétence se terminent.

Déclaration FO : « *Tout d'abord nous tenons à remercier Mme HOARAU pour la qualité de sa présentation.*

Ce projet fait suite à un état des lieux démontrant des pratiques et des traitements des demandes informatiques très hétérogènes sur les régions.

Il est donc prévu de créer une plateforme unique nationale de gestion de tous les tickets informatiques qui sera joignable 7 jours sur 7 et 24/24 avec la mise en place d'astreintes de 17h30 à 8h pour les urgences.

Les élus sont très inquiets sur différents points du projet :

- *Le serveur vocal interactif utilisé pour la TMC pose déjà des soucis sera-t-il vraiment au point sur ce projet ?*
- *Les équipements informatiques et les logiciels sont loin d'être homogènes dans les régions surtout dans les activités annexes comme le HLA ou les MTI. N'aurait-il pas fallu uniformiser les logiciels avant la mise en place d'un tel projet ?*
- *Aujourd'hui la charge de travail n'est pas clairement définie. Les hotlines mises en place dans les régions sonnent constamment. Les informaticiens seront -ils en capacité de faire face à un si grand nombre d'appels ?*
- *Ce travail sera indéniablement fastidieux et la perte de motivation des équipes informatiques risque de réduire l'attractivité de l'EFS pour les informaticiens.*
- *Les salariés seront-ils suffisamment formés pour pouvoir dépanner les utilisateurs sur l'ensemble des logiciels utilisés par l'EFS et permettre de dépanner le personnel qui a peu de notion d'informatique ? Nous craignons que l'équipe informatique doive faire face à des tensions.*
- *Crainte que cette centralisation des appels conduise les utilisateurs à avoir plusieurs interlocuteurs dans la journée du fait des horaires variés selon les régions (basculement sur une autre région) et de devoir réexpliquer plusieurs fois le problème.*
- *Inquiétude sur la gestion des équipes et des plannings. Que fera le SI national pour gérer ce service s'il y a des tensions entre les équipes régionales, alors qu'il n'a pas de pouvoir de direction. Nous connaissons ce problème dans l'application de nos accords avec une DRH Nationale qui n'a aucune possibilité de faire appliquer nos accords par les DRH de région.*

- *La montée en compétence des salariés sera-t-elle reconnue ?*
- *Qui sera garant du bon fonctionnement ?*

Nous avons interrogé les équipes pilotes qui sont actuellement submergés par la quantité de travail qui leur est demandé notamment pour la rédaction des fiches qui est loin d'être terminées, et ils n'ont pas encore tout le matériel nécessaire. Les équipes des régions pilote demandent à reporter le démarrage du projet.

Comme une grande partie des projets nationaux, les élus FO du CSEC ne sont pas convaincus de leur efficacité et de l'intérêt apporté aux salariés nous demandons à avoir un retour d'expérience après la mise en place sur les régions pilotes afin de s'assurer du réel intérêt de ce projet et pour l'EFS et pour les salariés.

Les élus FO du CSEC s'abstiendront sur ce projet ».

Vote : 16 favorables, 8 abstentions.

4. Politique sociale et conditions de travail : **Avis intermédiaire sur le plan de développement des compétences 2021.**

Présentation de la direction, dans les grandes lignes : La politique de développement des compétences doit concourir à l'accompagnement de projets prioritaires pour l'Etablissement, mais également à préparer les salariés aux différentes évolutions majeures de notre environnement qu'elles soient réglementaires, technologiques, normatives ou inhérentes aux métiers.

Axe 1 accompagné les évolutions impactant notre environnement : poursuite du déploiement nouvelles bonnes pratiques, des formations EPDI et TMC. Formations accompagnement à la culture digitale,

Axe 2 maîtriser notre processus de production et de gestion : Planification des personnels, renforcer le socle de bases de connaissances juridiques, budgétaires et financières, renforcer la bonne utilisation SAP.

Axe3 Développer notre capacité à travailler ensemble : harmonisation des pratiques managériales.

Axe 4 renforcer notre position d'Etablissement responsable : Gestion du stress en IH Del, formation sur les thématiques du handicap, accompagnement des parcours professionnels (parcours des employés de prépa toujours pas validé par France Compétence)

Déclaration FO: « *Nous regrettons une nouvelle fois que la formation prévue pour les employés de préparation ne soit toujours pas finalisée.*

Sur le plan de développement des compétences 2021, les heures, les bénéficiaires, les stagiaires et les dépenses de formation sont en baisse de 5%. L'effort de formation est en baisse pour 2021 soit 3,6%.

Il n'y a dans ce plan que principalement des formations obligatoires et du maintien au poste de travail, il y a bien trop peu de formation sur le développement des compétences et sur le développement personnel.

Nous vous alertons également sur les formations en distancielle, où il est observé que 50% des messages et informations sont perdus.

Une majorité de CSE ont rendu un avis défavorable, les élus FO du CSEC en feront de même. »

Vote : 21 défavorables, 2 favorables et 1 abstention.

5. Information en vue d'une consultation sur les PCA (Plan Continuité d'Activité) cadre Nationaux :

Présentation des PCA nationaux qui devront ensuite être déclinés en région sur 2021-2022.

Les PCA des différentes activités doivent définir les stratégies de continuité d'activité selon les 6 cas suivants :

- Indisponibilités des matériels et équipements
- Indisponibilité des locaux
- Indisponibilité des fournisseurs
- Indisponibilité de la téléphonie
- Indisponibilité des Système d'Information
- Indisponibilité des ressources humaines

Pour pouvoir activer ces PCA il faut parfois pouvoir joindre le personnel :

- Pour trouver des remplaçants en cas de défaillance des personnels
- Pour prévenir les personnels afin d'assurer leur protection

➔ La direction prend pour exemple les attentats commis au stade de France le 13/11/2015: ce jour-là, la direction était dans l'incapacité de joindre l'ensemble des collaborateurs du siège pour leur dire de ne pas se rendre sur leur lieu de travail par mesure de sécurité.

La direction s'appuie sur l'article Article L. 4121-1 du code du travail. « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. » pour intégrer dans le règlement intérieur l'obtention systématique des numéros de téléphone personnels de ses salariés. Ces données seraient ensuite rentrées dans SAP HR, ne seraient accessibles qu'aux membres du CODIR, et ne pourraient être utilisées que pour l'activation d'un PCA.

Les élus dénoncent un détournement de cet article de loi, selon la RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données) les salariés doivent rester maîtres de la transmission ou non de leurs coordonnées personnelles.

Les élus alertent à nouveau la direction sur les dérives de certaines pratiques déjà observées notamment au prélèvement où les salariés sont constamment sollicités pour des changements/remplacements de dernières minutes sur leur téléphone personnel en dehors de leur horaire de travail.

FO indique que sa proposition d'instaurer une compensation financière pour ce type de remplacement a été refusée par la direction.

La direction affirme qu'en cas de remplacement inopiné l'EFS trouve toujours un remplaçant, la base du volontariat restant la règle.

Les élus se demandent dans quelles mesures un salarié contacté par son N+1 pourrait dire NON sans qu'il n'y ait de répercussions sur ces conditions de travail à venir.

Les coordonnées des intérimaires et des retraités seraient également conservées.

Plusieurs questions des élus restent sans réponses, contrat de travail des anciens salariés le jour où il viennent remplacer, légalité de la conservation des données des anciens salariés, s'il manque un personne de nuit par exemple, est-ce suffisant pour déclencher un PCA ? L'ensemble des questions sur ce sujet devront être envoyées à la direction deux semaines avant le prochain CSEC.

6. Information sur le projet de Schéma Directeur de la Transformation Numérique. Guillaume Belleil Michel Treins. (SDTN).

Présentation des résultats du diagnostic numérique 2020:

- Inlog est un outil adapté pour les activités médico-techniques (un bémol tout de même pour les activités MTI et ITC).
- Les utilisateurs remontent beaucoup de difficultés sur HQ et GEDEON.
- Nombreux commentaires sur la mauvaise qualité des réseaux, les applications utilisées à l'EFS ne sont pas intuitives et leur mise en place est peu ou pas accompagnée.

Le Schéma Directeur de la Transformation Numérique (SDTN) reflète la stratégie numérique de l'EFS d'ici à 2025. Il vise autant à améliorer le quotidien et la qualité de travail des collaborateurs que d'engager des transformations à plus long terme grâce aux apports du numérique.

Au final, 116 initiatives opérationnelles (programmes, projets, évolutions majeurs et innovations) ont été identifiées, réparties en 11 thématiques métiers.

Pour le moment, la priorité absolue du SDTN est d'améliorer l'expérience utilisateurs sur les outils existants avant d'engager des projets de modernisation du SI.

5 initiatives sont concernées :

- reprise des usages de GEDEON/SWAN
- Horoquartz,
- l'augmentation et harmonisation des débits des réseaux informatiques WAN,
- le Projet d'Harmonisation des Activités Régionales (PHAR) de la DSI
- Assistance Mutualisée Informatique (AMI) pour l'ensemble des collaborateurs de l'EFS (point de contact unique accessible 24/24h 7/7j).

Les projets de développement liés aux orientations stratégiques sont nombreux en voici qqn uns :

- Intégration des sangs rares et phénotypes d'intérêt
- Planification automatisée des équipes
- Connection des derniers automates à Inlog
- Développement d'un outil de gestion des intérimaires
- Projet TALENT pour les gestions de carrières de la candidature au départ du salarié.
- Développement d'outils digitaux lié à Innovadon
- Refonte des Middlewares des activités de biologie médicale
- Passer SAP HANA sur un cloud
- Sorite de facturation d'Inlog

Les élus : trouvent ce SDTN extrêmement ambitieux, mais est-il vraiment réalisable ?

Direction : Le président affirme qu'aucun de ces projets ne sera lancé tant que ce qui doit fonctionner à l'EFS, fonctionne correctement. (cf : 5 initiatives citées plus haut)

Les élus : Inlog est un logiciel vieillissant son remplacement sera-t-il envisagé ?

Direction : Le SI travail sur la rédaction d'un PCI (Plan de Continuité Informatique)

Prochain CSEC Jeudi 25 mars