



Retour CSEC

du 20 Octobre 2022

1. Approbation du PV du CSEC du 30 Juin 2022

Approuvé à l'unanimité.

2. Consultation sur le projet Télé Assistance Médicale en Collecte (TMC) déployé aux Antilles et à l'île de la Réunion

Sur l'île de la Réunion, les médecins TMC de métropole prendront en charge les collectes faites en UMP (Unité Mobile de Prélèvement) qui seront décalées à 10 h pour correspondre à 8 h en métropole. Les collectes mobiles en salle ne pourront pas décaler leur horaire, et se feront avec les médecins locaux.

Aux Antilles, le décalage horaire est de 5h de moins par rapport à la métropole, donc les collectes du matin seront prises en charge par les médecins TMC de la métropole et celles de l'après-midi par les médecins locaux.

Les élus FO rendent un avis favorable. Les élus CGC s'abstiennent, quant aux élus CFDT ils décident de ne pas rendre d'avis parce qu'ils n'étaient pas présent à la réunion précédente.

3. Consultation sur le transfert du panel de référence du CNRGS

Le CNRGS comprend un laboratoire qui est en charge de préparer le panel de référence d'hématies tests. L'activité se décompose en 3 étapes :

- La planification : convocation des donneurs entrant dans la composition des panels.
- La pré production : vérification des phénotypages des poches reçues.
- La production : fabrication du panel et envoi sur les sites d'IH.

Or l'outil de production nécessitait d'être modernisé, plutôt que de réinvestir dans du matériel, la direction souhaite voir cette activité transférée au sein des UPR (Unités de Production Réactif) de l'EFS.

L'UPR de Reims récupère l'activité de pré production et production. Le laboratoire de Plasmathèque de Tours reprend les activités de planification et une partie de la pré production.

L'impact RH est faible beaucoup de salarié n'y consacrait qu'un pourcentage très faible de leur temps de travail, ils seront donc réaffectés pleinement sur leur activité principale. Seule une cadre médico-technique à 90% perdrait son activité mais il lui a été proposé différentes opportunités de reclassement, elle bénéficiera de l'accord réorganisation. Quant aux locaux du site Bouvier le laboratoire et le bureau seront réaffectés aux activités du site.

Mise en œuvre du projet au 1^{er} janvier 2023.

Les élus rendent un avis favorable.

4. Information sur le projet INNOVENTE

Etat des lieux :

La facturation client est depuis longtemps gérée et pilotée en région. Ces organisations régionales ont conduits à de trop grandes hétérogénéités de fonctionnement, rendant difficile le pilotage national. Or celui-ci est indispensable pour mettre en œuvre l'évolution des fonctions administratives et comptables.

L'EFS dispose de 3 outils de facturation :

- SAP pour gestion des produits réactifs
- Acteur FSE pour la transmission de feuille de soins aux particuliers
- Fact-serveur d'Inlog

Ce dernier permet de facturer les PSL, les analyses via Labo Serveur, les activités annexes (AICT, non thérapeutiques) et des écritures manuelles pour des protocoles d'études ou des formations.

➔ 33% des factures sont adressée aux établissements de santé publics via le portail Chorus Pro mis en place par l'état. Elles représentent 70% du Chiffre d'Affaire.

➔ 57% des factures sont adressées (papier+ électronique) aux établissements de soins privés. Elles représentent 26% du chiffre d'affaire.

➔ 10% autres concernent les écritures manuelles, représentant 2% du CA.

Actuellement les 13 régions sont en charge de l'ensemble des ces facturations.

Les bases de données clients, réactifs et analyses sont propres à chaque région. Mais l'outil Fact-serveur Inlog ne propose plus d'évolution et n'a pas su évoluer notamment lors des regroupements de région. Par exemple, actuellement la région Grand Est doit travailler avec 3 bases de données différentes.

Bilan RH au 30 Août 2022 : 52 personnes réalisent des travaux liés à la facturation pour 42.65 ETP dédiés à cette activité.

Objectif du projet INNOVENT :

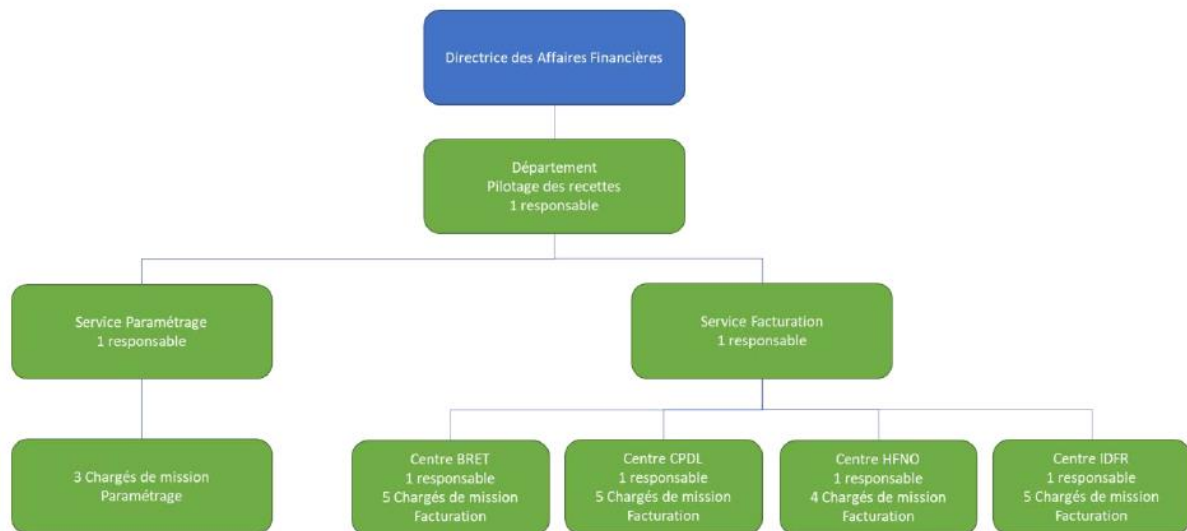
- Disposer d'un outil national (suppression des portails de dématérialisation, automatisation des contrôles de facturation)

- Doter l'EFS d'un outil de pilotage de la facturation efficient : les bases régionales Inlog rendent difficiles la consolidation des chiffres au niveau national.

L'outil visant à remplacer Fact Serveur d'Inlog est le module SD de l'outil SAP.

Un département « pilotage des recettes » sera créé au sein de la Direction des Affaires financières et viendra remplacer l'actuel département « facturation client »

L'organisation cible est la suivante :



Le service paramétrage sera chargé d'harmoniser les bases de données actuelles, de mettre en œuvre les conditions de paiement applicable en fonction des clients publics (via portail pro Chorus) ou privés via des plateformes de dématérialisation. Il sera également chargé de sécuriser les paramétrages notamment en matière de coordonnées bancaires. Celui-ci sera réparti sur la région BFC et Auvergne Rhône Alpes.

Déploiement :

La Bretagne sera région pilote. Dans un 1^{er} temps seuls les lignes de facturations de la région seront basculées dans SAP afin de tester l'outil. Puis au 2^{ème} trimestre 2023, la région Bretagne intégrera les lignes de facturation des régions Auvergne Rhône Alpes (AURA) et Provenances Alpes Côtes d'Azur Corse (PACAC) afin de valider l'organisation cible.

Le déploiement des autres centres suivront jusqu'à fin 2023.

Impact RH

Le dimensionnement des équipes a été réalisé en fonction du nombre de ligne de facturation traitée en 2021. En moyenne un ETP traite 400 000 lignes par an dans Inlog. L'automatisation permet de projeter une activité cible à 600 000 lignes par ETP. Le dimensionnement cible s'établirait ainsi à 28 ETP.

- L'ensemble des contrats CDD et intérimaires prendront fin au fur et à mesure des bascules.
- 10 personnes en CDI faisaient de la facturation client pour un temps de travail inférieur à 50%, ils seront réorientés sur leur activité principale.
- Il reste 14 personnes qui voient leur emploi supprimé. Ceux-ci seront prioritaires pour postuler sur les 6 postes ouverts pour compléter l'organisation cible. Les personnels retenus ne se verront pas imposer de mobilité géographique.
- Des retraites et des dispositifs de pré-retraites conventionnels seront proposés au personnel dont la date de départ serait dans les 24 mois. Cela pourrait concerner 5 personnes.
- Pendant la durée du déploiement, les salariés qui perdront leur emploi bénéficieront d'un accompagnement en région pour permettre un reclassement sur des tâches administratives leur offrant une poursuite d'emploi à l'EFS.

Coût du projet : 2M€ pour le nouvel outil de facturation, ainsi que les formations inhérentes. Puis un coût d'entretien annuel de 300K€.

Les élus interpellent la direction sur le maillage de telles équipes en région. Ce type de projet se multiplie pour autant aucune présentation « type » de la part de la direction n'a été établie : contrat de travail attaché à quelle région ?, à quel CSE peut prétendre le salarié ? Où peut-il voter/se présenter lors des élections professionnelles ? Conditions de travail des salariés isolés ?

La direction prend note et prévoit des éclaircissements pour le prochain CSEC.

Les salariés seront rattachés au siège, ils travailleront pour une des 4 régions définies et resteront géographiquement sur leur région.

5. Information sur la politique sociale et conditions de travail 2022

5.1 Bilan social national 2021

Effectifs :

L'EFS compte 8 536 ETP en 2021, c'est 60 ETP de moins que ce qui était prévu au budget. Une tension persiste sur les recrutements d'infirmières et de médecins.

Les intérimaires et les CDD représentent 13.5% des contrats.

On note une hausse du nombre d'alternants (264 en 2021) et de stagiaires (395)

La proportion de temps partiel est en légère baisse 21,7% en 2021 contre 23,8% en 2020. Le nombre de temps partiel de plus de 80% est en augmentation, certaines régions ont plus recours que d'autres, au temps partiels.

L'âge moyen à l'EFS est de 43 ans.

Le nombre d'infirmière augmente de 14 personnes, mais ne comble pas le départ de 35 médecins en 2021.

Mouvements de personnel : Le taux de démissions, plus grande cause de départ, est en constante augmentation et avoisine les 3,5% en moyenne.

Le nombre de sortie augmente de manière générale, et ce, malgré les revalorisations salariales, il semblerait que cette tendance se poursuivrait sur l'année en cours.

Le turn-over est en nette augmentation, notamment chez les infirmiers et techniciens de laboratoire, laissant supposer une désorganisation de l'équilibre de l'EFS et une dégradation des conditions de travail. Ce phénomène est 3 fois plus important en Ile de France.

Le nombre de médecins de prélèvements continu de chuter, les élus interpellent la direction sur l'attrait des postes de médecins TMC.

1/3 des départs ont moins de 5ans d'ancienneté.

Les élus demandent à la direction qu'une enquête nationale soit mis en place dans les régions pour connaître les raisons exactes des démissions : salariale, dégradation des conditions de travail, suivi de conjoint etc.. Les élus FO rappellent que certes les conditions salariales sont dictées par les tutelles, qu'effectivement une tendance sociétale indique une mouvance salariale, mais la direction a encore la main sur les conditions de travail des salariés.

Il est inadmissible qu'aujourd'hui une infirmière EPDI soit limitée à 15 jours de congé pendant la période estivale parce que les médecins prennent un mois de congé. Inconcevable de faire travailler les salariés le 1^{er} week-end de leurs vacances. Certaines infirmières partent parce qu'elles ne souhaitent pas passer la majorité de leur temps de travail à faire des entretiens pré dons, alors même que l'EFS manque d'infirmières pour prélever !!!

Absentéisme : Le micro absentéisme est en recul, peut-être dû au télétravail pendant la période COVID mais les arrêts maladie de plus de 3 mois ont fortement augmentés.

On observe une bascule des emplois de chauffeur, peu attractif avec peu de temps de conduite, sur des emplois de chauffeur techniciens.

On note une forte augmentation des salariés déclarés définitivement inaptes à tout poste.

Le repli des effectifs sur les activités associées (LABM et centre de soins) se poursuit. Les centres hospitaliers ré internalisent de plus en plus ses activités.

A contrario l'EFS a internalisé des effectifs dédiés à la formation avec l'intégration du CNRGS.

On note une baisse des effectifs à l'informatique alors que de nombreux projets sont lancés. La direction évoque des difficultés de recrutement.

Rémunération :

La rémunération moyenne mensuelle (salaire de base + prime d'expérience) de 3 387€ est en hausse par rapport à 2020 en raison de l'octroi des 54 points et 15 points en fonction des catégories socio-professionnelles.

Il y a eu 516 promotions en 2021 contre 508 en 2020.

Les femmes sont moins bien payées dans les catégories employé et Cadre non médicaux et inversement sur les catégories TAM et Cadres médicaux.

Les élus alertent la direction sur le fait que les personnels embauchés ces 2 dernières années sont mieux payés que les salariés présents depuis 4 ans. Les disparités salariales entre collègues peuvent aussi être source de démissions.

Dépenses liées aux conditions de vie :

- Participation aux frais de transport à hauteur de 1 794 312€
- Participation aux frais de restauration 3 198 148€
- Prestations vieillesse 19 598 148€
- Versement de 3 799 359€ au comité d'entreprise
- Versement de 1 499 263€ à Action logement
- Et 8 080 284€ versé au titre de la prévoyance et frais de santé.

5.2 Bilan formation national 2021

3,5% de la masse salariale est consacrée à la formation professionnelle. Il y a eu 7 616 bénéficiaires ce chiffre est en hausse en raison du report des formations 2020 sur 2021 pour cause COVID.

264 contrats d'alternance ont été conclus. 251 contrats d'apprentissage et 13 contrats de professionnalisation.

Les élus demandent s'il est envisageable de décentraliser les formations pour éviter les problématiques de dépassement de frais hôteliers ; et la non disponibilité d'hôtel lorsqu'il y a des salons organisés sur Paris. Les convocations doivent également être envoyées plus tôt afin de faciliter les modalités de réservation.

Prochain CSEC 10 novembre 2022.