

1. Nouveaux outils de Marketing Direct dans le cadre du sous-programme 4 d'INNOVADON

Les élus du CSEC demandent à la Direction Nationale que toutes les régions aient une info-consultation du projet INNOVADON. Sans cela, le CSEC se donne le droit de ne pas consulter sur le sujet ce jour et attendra un retour d'information des différentes régions.

M.Tunési informe que la région Bretagne a effectué une information lors de son CSE. Il va demander que cela soit le cas également en Grand Est.

Pour le siège, l'outil sera déployé pour les requêtes nationales comme le 1^{er} courrier envoyé aux nouveaux donneurs.

Concernant le déploiement, il est demandé que cela se fasse doucement dans le temps.

Consultation : **Les élus votent « POUR » à l'unanimité.**

2. Décret portant sur l'évolution de la réglementation de certaines qualifications des personnels

La Direction a tenu compte des commentaires et échanges tenus lors du CSEC du mois de mars. Ainsi, concernant :

- les IDE : 3 mois d'expérience aux prélèvements seront nécessaire pour avoir accès à la formation EPDI contre 2 ans à ce jour et rien sur la version précédente du décret.
- les responsables médicaux de collecte : la Direction Nationale souhaite rendre obligatoire l'obtention d'un diplôme complémentaire dans le cadre du parcours d'expertise. (Ce diplôme est actuellement recommandé dans cette version du décret).
- tous les autres responsables d'activité : aucun diplôme supplémentaire ne sera exigé. Ils seront invités à le faire mais sans aucune obligation.
- Par rapport aux techniciens CQ : coquille présente entre 2 documents. Il apparait qu'il faudra bien 2 ans d'expérience pour effectuer les tests.

La Direction rappelle par 2 fois que tous les médecins seront sollicités pour poursuivre leur formation en passant le DU de transfusion, la capacité du don, La question se pose de savoir comment cela va se passer dans le temps sur le terrain puisqu'il n'y a plus d'obligation. La Direction rappelle que l'acquisition et le maintien des compétences doivent être exigés !

Concernant les 3 mois d'expérience pour les IDE, cela correspond pour la Direction au temps nécessaire afin d'être habilité, évaluer la capacité de la personne à tenir le poste d'EPD, à l'intégration dans l'équipe et l'établissement.

Déclaration FO :

« Quand l'EFS souhaite avancer très vite sur certains sujets, nous constatons qu'il y arrive.

L'EFS est confronté à des difficultés de recrutement jamais vues dans l'établissement. Pour y remédier, la gouvernance de l'Etablissement a obtenu du ministère de la santé, le projet de revoir certains dispositifs de qualifications des personnels.

Mme la Présidente, pensez-vous honnêtement que le fait de revoir à la baisse les qualifications des personnels va permettre de relancer les recrutements ?

Les salariés de l'EFS vous ont déjà largement alerté l'année dernière avec un conflit social de plus d'un an sur les rémunérations des personnels de l'EFS en dessous du marché.

FO vous le redit encore une fois : sans des mesures salariales fortes et une refonte totale de la classification des emplois qui doit afficher une vision de carrière à long terme et une équité de traitement pour tous, l'EFS ne pourra pas avancer sereinement.

Mme la Présidente, certains ici, comme vous le savez, ont une expérience EFS de longue date.

Il n'est vraiment pas loin le temps où après l'affaire du sang contaminé, le ministère de la santé sortait un décret portant sur les qualifications des personnels des « centres de transfusion sanguine ». Nombreux sont ceux qui ont dû passer des équivalences pour pouvoir continuer à occuper leur poste et certains ont même dû quitter l'établissement, car ils ne pouvaient plus exercer.

Vous comprendrez donc notre méfiance, quand un jour on exige une sécurité maximale et que des années plus tard on revient sur ces dispositifs sécuritaires. Nous y voyons là une régression complète de la sécurité transfusionnelle. »

Consultation : Les élus votent « CONTRE » à l'unanimité.

3. Retour d'Expérience (REX) Base Nationale des Patients d'Intérêt (BNPI)

Suite à une question du SNTS, la direction rappelle que la BNPI est un support et non une activité critique. Par conséquent, il n'est pas nécessaire de faire une cellule de crise en cas de non-fonctionnement du BNPI.

4. Questions diverses

- a. [Conversations sur Teams](#) : un mode opératoire doit arriver pour les supprimer.
- b. [Utilisation des réseaux sociaux dans l'établissement](#) : un rappel va à nouveau être fait aux régions.
- c. [Assurance responsabilité TMC](#) : le contrat devrait se terminer en juin 2022. La direction informe les élus que le contrat a été prolongé jusqu'en juin 2023 (mail de confirmation sera envoyé aux élus).
- d. [Que faire si un salarié des DROM est Covid Pos au moment du départ ?](#) Les élus demandent que la Direction s'engage à prendre en charge en intégralité le salaire dans ce cas de figure. La Direction s'engage à prendre ses responsabilités et va revenir vers les élus sur le sujet.