



Retour CSEC des 23 et

24 mars 2023

Le CSEC du Jeudi 23 mars coïncidait avec une journée de mobilisation contre le passage en force de la réforme des retraites. L'ensemble des élus du CSEC ont lu une déclaration en ce sens puis se sont portés grévistes. Les élus FO ont rejoint, tant bien que mal, la place de la Bastille à Paris pour participer, comme c'est le cas depuis le début, à la mobilisation.

Jeudi 24 mars

Didier Baichere, nouveau Directeur de la Stratégie Sociale, nous annonce la tenue d'un CSEC supplémentaire le 20 avril, puis d'une demi-journée supplémentaire le vendredi 26 mai. La CSSCTC est décalée à une date ultérieure non communiquée ce jour.

1. Approbation des PV n°2 du CSEC du 20 octobre 2022, du 10 novembre et du 15 décembre 2022

Approuvé à l'unanimité.

2. Désignation représentant au Conseil d'Administration

Nicolas DEHNIG élu à l'unanimité.

3. Désignation membre de la commission économique

Florence SIBAUD élue à l'unanimité.

4. Désignation d'un membre de la commission égalité professionnelle

Christine Saint Eve, élue à l'unanimité.

5. Situation économique et financière 2023 EPRD 2023 et rapport Syndex

Atterrissage 2022

Rappel : l'année 2021 intégrait des éléments exceptionnels comme la subvention CNAM de 30M€, et une subvention pour la reprise de l'INTS de 3.5M€.

Le budget 2022 intégrait une augmentation des PSL de 3.3% qui avait pour objectif de financer les mesures de revalorisation salariales approuvés à l'été 2021 (15/54 points) pour un montant de 19.5M€.

L'année 2022 a été marquée également par une augmentation des prix du plasma d'aphérèse à destination du LFB de 101.5€/L à 110€/L. L'impact sur le chiffre d'affaire était évalué à 2.8M€ au budget 2022.

Pour autant l'EFS affiche un résultat net au 31 décembre 2022 de -35,6 M€ : C'est 22.9 M€ de moins que ce qui avait été budgété.

En effet, le budget intégrait une reprise des cessions de CGR de 0.5%, ce qui n'a pas été le cas. A l'atterrissage 2022, on note -3% cessions CGR/2021.

Quant au plasma LFB, l'objectif était de livrer 915 000L contre 814 000L en réalisé 2022. Des pénalités à hauteur de 2.6M€ ont dû être provisionnées.

EPRD 2023 (Etat Prévisionnel des Recettes et des Dépenses)

L'établissement manque de visibilité sur les cessions de PSL entre fin de crise COVID où tous les lits ne sont pas encore réouverts, et les changements de pratiques transfusionnelles (Plan Blood Management).

Le budget 2023 est construit sur une hypothèse de stabilité de l'activité PSL et de reprise d'activité sur le plasma pour fractionnement.

La convention avec le LFB est en cours de finalisation, tablant sur un objectif de base limité à 820 000 litres avec des « sur volumes » obligatoirement acceptés par le LFB (le budget tablant sur une production de 868 000 litres)

Ce budget intègre également une évolution de la tarification du plasma d'aphérèse, qui passe de 110 €/L à 120€/L au 1er janvier 2023.

Néanmoins une importante augmentation des charges est observée de par :

- L'inflation : +24M€ sur les coûts d'énergie, + 4.4 M€ sur les services extérieurs
- La mise en place du dépistage systématique du VHE sur tous les dons, non pris en charge par les tutelles +2.4M€.
- L'augmentation salariale de 3.5% de la valeur du point + 27.7M€.

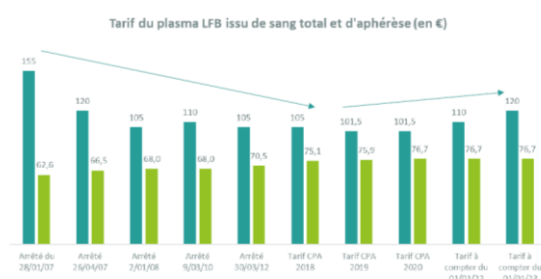
Le résultat net budgété pour 2023 s'en trouve fortement dégradé : -58.5M€

Bilan : La capacité d'auto-financement est négative, la dette technique va encore s'aggraver. Il n'y aura pas d'intéressement en 2022 versé en 2023. L'EFS sera à découvert dès la fin de l'été.

Questions des élus : L'EFS est le plus gros LABM de France, et pourtant il lui est impossible d'accéder à la commission de hiérarchisation des actes de biologie. De ce fait il lui est impossible de défendre la revalorisation des actes d'IH complexes.

La direction acquiesce, mais se félicite d'avoir obtenu une subvention CNAM pour palier à la baisse du prix du B, dont l'impact avait été estimé à 3.2M sur le chiffre d'affaire.

Les élus : Pourquoi l'EFS a-t-il accepté une baisse significative du prix du PL d'aphérèse à destination du LFB entre 2007 (155€/L) et 2019 (101,5€/L) ?



La direction n'a pas eu d'autres choix, elle a dû soutenir le LFB à sa création, ces mesures de soutien ont été décidées par les autorités, et à l'époque l'EFS pouvait assumer. L'EFS réclame depuis plusieurs années que le prix du PL d'aphérèse se rapproche du coût de revient. Quant aux pénalités, c'est l'EFS qui avait demandé à ce qu'elles soient inscrites dans la convention avec le LFB. En effet entre 2012 et 2013 le LFB nous a demandé de baisser drastiquement le nombre d'envoi car suite à des injonctions ANSM ils n'étaient plus en capacité de fractionner. A l'époque 350 emplois au prélèvement étaient en péril. L'EFS intégrant des pénalités, le LFB en a fait de même.

Les élus ont demandé en Conseil d'Administration une rencontre avec l'IGF et l'IGAS, ainsi que le contenu de leur lettre de mission.

La direction a bien transmis notre demande, mais n'a pas eu de réponse. Pour le moment seuls les membres du COMEX et le Président ont vu la lettre de mission.

Les élus : n'ayant pas d'intéressement prévu en 2022, qu'advient-il des 10M€ budgétés à cet effet ?

La direction répond que les 10M € budgétés pour l'intéressement seront utilisées pour des mesures salariales, et feront l'objet d'une négociation avec les instances représentatives, une fois les conclusions de la mission IGF et IGAS rendues.

Effectifs prévisionnels 2023

Le budget ETP 2022 était de 8673 ETP, pour un atterrissage à 8578 ETP. Cet écart de 95 ETP est principalement dû aux difficultés de recrutement.

Le budget 2023 s'élève à 8679 ETP. Ce budget reste ambitieux. La direction nous informe qu'il subsiste des difficultés de recrutements sur les médecins, biologistes, informaticiens et quelques fonctions supports. La situation s'améliore pour les techniciens mais reste fragile sur les postes d'IDE.

Intervention des élus : Le budget ETP n'est pas ambitieux, il correspond à nos besoins. Il devient crucial de stabiliser les effectifs, les formations de personnel sont très chronophages et difficilement soutenables pour les petites équipes surtout lorsqu'elles sont récurrentes ! Il n'y a pas que les salaires sur lesquels il faut travailler. Les conditions de travail ne sont toujours pas au RDV, beaucoup de salariés n'ont encore pas posé leurs congés d'été, beaucoup ne se voit attribuer que 2 semaines de congé et on impose aux personnels de travailler le 1^{er} samedi de leurs vacances, cette situation est inadmissible !

La direction acquiesce, de nombreux sujets devront être traités en 2023 comme les organisations du travail, les parcours professionnels et améliorer les systèmes de gestion des temps.

6. Information sur le programme INFINOE+ (Nouvel infocentre des organismes publics nationaux)

Point reporté

7. Consultation digitalisation des entretiens de carrière

Point reporté

8. Politique sociale et conditions de travail

8.1 PAPRI Pact 2023

8.2 Plan de développement des compétences 2023

8.3 Politique d'alternance 2023

8.4 Index égalité salariale 2022

Point reporté

9. Consultation sur le projet INNOVENTE

La direction présente les réponses aux questions des élus sur le statut des salariés exerçant dans une autre région que la leur : Les contrats de travail seront rattachés au siège, la région hôte sera responsable uniquement des aspects HSCT. (DUER, RPS, formation incendie, etc)

Les entretiens d'évaluations et les évolutions salariales seront proposés par le supérieur hiérarchique et validés par le siège. Le recrutement des personnes de facturation se fera par le DRH du siège.

Le salarié bénéficiera du CSE siège. Néanmoins si le salarié préfère participer aux activités sociales en région, une convention sera possible entre le CSE siège et le CSE en région.

Les élus : En cas de vacance de poste, une personne pourrait-elle postuler sans mobilités forcées ?

La direction : Une fois le processus terminé si un salarié postule sur un poste il devra déménager sur la localisation du poste.

Les élus font remarquer que les salariés, qui à priori réalisent les mêmes tâches, ont des emplois repères différents.

La direction nous informe que le poste cible sera sur l'emploi repère assistant de gestion facturation.

Les élus demandent un retour d'expérience fin 2023 sur déploiement de la Bretagne avant déploiement sur les autres sites pilotes. La direction donne son accord.

Déclaration FO

« Bien que tout soit mis en œuvre pour ne pas imposer des mobilités, le principe de perte de savoir et de métiers ciblés dans certaines régions n'est pas acceptable. Comment être sûr que les souhaits des salariés impactés seront respectés ?

Comme sur tous les projets de regroupement, les élus FO du CSEC s'y opposeront et voteront contre. »

Vote : Pour 2 (SNTS), abstention 0, contre 22.

10. Consultation sur le projet de déploiement d'AMI dans les DROM

Déclaration FO :

« Nous sommes consultés aujourd'hui, uniquement sur le déploiement d'AMI dans les DROM, c'est pourquoi nous ne rentrerons pas dans la dénonciation de tout ce qui ne fonctionne pas en métropole, dans la formation des SN1 et du service rendu aux salariés, ni

de leurs conditions de travail qui se sont dégradées de par un sentiment de perte de compétence induit par l'hétérogénéité des outils et matériels.

Néanmoins le projet AMI va permettre aux salariés des DROM de bénéficier d'une couverture informatique 7j/7 et 24/24h et de fait, améliorer l'existant. Sur ce principe les élus FO donneront donc un avis favorable.

Vote : Pour 5, abstentions 3, contre 13

11. Synthèse CSSCT

Pas de questions. Le compte rendu sera intégré en annexe du PV.

12. Présentation des comptes du CSEC

3% du budget de fonctionnement de l'année N-1, de chaque région sont reversés au CSEC.

L'année 2022 intègre un produit exceptionnel de 7000€ versé par l'EFS suite au jugement du tribunal de Bobigny, sur le projet C-CAD. 15 000 € ont été dépensés pour la rédaction des PV du CSEC et de la CSSCTC ainsi que 9 700€ d'avocat.

L'exercice 2022 affiche un excédent de 3200 €.

13. Questions diverses :

Impact VHE pour PL du fractionnement : aucun changement le PL LFB ne seront pas testés en VHE.

EPDI/prélèvement : Le élus constatent que sur le terrain les IDE passent sans cesse du poste EPDI au poste de préleveur, or lors de la présentation du projet les élus avaient mis en garde la direction sur cette possible dérive. La direction avait alors répondu que les IDE ne devaient pas passer de l'un à l'autre, mais rien à ce sujet n'a été intégré aux procédures applicables à l'EFS. Les élus FO demandent à la direction qu'une procédure ou une lettre de recadrage soit rédigée en ce sens afin de ne pas tendre à ces dérives où la responsabilité pourrait retomber sur les IDE trop volontaires.

La direction réaffirme qu'une IDE ne doit pas faire de va et vient entre les deux postes mais qu'elle peut être planifiée ½ journée sur l'un, puis ½ journée sur l'autre.

Prochain CSEC jeudi 20 avril 2023.