



DECLARATIONS FO – CSEC du 19 septembre 2024

Déclaration sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi 2024

Pour la deuxième année consécutive, les effectifs de l'EFS baissent de près de 1% soit 96 personnes pour un effectif total de 9665 personnes. Cette baisse affecte l'ensemble des catégories sociales professionnelles mise à part la catégorie des cadres non médicaux qui augmentent de 2,5% soit +34 personnes. Si la répartition des effectifs reste relativement stable par groupe de métier, on note toutefois une diminution toujours présente du nombre de médecins de prélèvement avec une augmentation du nombre d'IDE. Cette diminution des médecins, nous le rappelons une nouvelle fois, pourrait à terme mettre à mal l'activité de prélèvement, par l'absence de médecins TMC. On note aussi une diminution significative du nombre de personnel de laboratoire impacté fortement par la reprise du laboratoire de biologie médicale par l'hôpital de Besançon. Les effectifs pour les activités transfusionnelles sont nettement en dessous du budget initial et même inférieures à 2022, en particulier concernant la qualification du don et la production, et avec une baisse accentuée en Ile-de France et PACA. Cette situation ne peut perdurer à l'aube du défi de l'ambition plasma.

Les métiers support n'ont pas été épargnés aussi puisque 38 postes ont disparu par rapport à 2022, ils concernent principalement les assistants de gestion, les secrétaires et employés administratifs.

L'utilisation des CDD et de l'intérim reste d'actualité sur des taux en très légère baisse (-0,3 points), grâce à une diminution de l'absentéisme. Attention toutefois à ne pas en abuser comme c'est le cas à la Réunion avec 25,4% de l'effectif en CDD. Quant à la Bretagne et à l'Occitanie, on dépasse très largement la moyenne nationale du recours à l'intérim, ce qui conduit à des difficultés en termes d'expérience pour faire fonctionner certaines activités.

Le recours aux temps partiel à hauteur de 22,7% en moyenne à l'EFS n'est pas constaté uniformément sur toutes les régions. 4 régions dépassent même le taux de 31% d'effectif à temps partiel alors que d'autres régions sont bien en deçà. L'expert du CSEC a bien mis en évidence que l'utilisation de ce type de contrat qui pourrait convenir à certaines catégories sociales professionnelles comme les médecins de prélèvement souvent retraités ou cumulant plusieurs emplois ne convient malheureusement pas à d'autres comme les infirmières qui subissent très souvent le temps partiel n'hésitant pas à rompre leur contrat lorsque l'opportunité d'un contrat à temps plein se présente ailleurs.

Les démissions et les fins de périodes d'essais sont encore trop nombreuses, les licenciements individuels largement utilisés dans certaines politiques régionales. Le turnover est toujours bien présent à l'EFS. Plus d'un tiers des régions affichent un taux de rotation de leurs CDI supérieur à 10%.

Aucune revalorisation de la valeur du point, ni aucun point ne seront attribués au personnel au titre de l'inflation alors qu'elle atteint 4.9% en 2023. Lors de la campagne des évolutions professionnelles ce sont plus de 60% des effectifs qui n'ont rien obtenus.

En 2024, les salaires ne sont toujours pas attractifs.

Pour terminer, nous alertons la direction sur l'accroissement des maladies professionnelles passant de 16 à 29 en 2023, traduisant des conditions de travail difficiles dans certains secteurs d'activités. Ce chiffre doit attirer votre attention.

Compte tenu de toutes ces remarques, les élus Force Ouvrière du CSEC donneront un avis défavorable.

Déclaration sur le bilan formation 2023

Le taux d'accès à la formation a atteint un pourcentage de 81% plus haut que ces deux dernières années bien que le nombre de demande ai relativement diminué avec un taux de refus augmenté de 31% en 2022 à 40% en 2023. Par contre tous les autres indicateurs sont en baisse, nombre de stagiaire, nombre d'heures moyens par stagiaires, dépenses des heures de formation...

Ces formations correspondent aux grands projets de l'EFS : TMC, bonnes pratiques transfusionnelles etc.... Sachant que 60% des bénéficiaires réalisent en moyenne deux formations, que reste t- il des choix du salarié émis lors de son entretien annuel d'évaluation ?

Bien que le taux d'accès à la formation progresse chez les employés et les TAM leur taux reste inférieur à celui des cadres.

On constate toujours une disparité sur le taux d'accès aux formations en fonction des régions et cette disparité concerne toujours les mêmes régions. Notre direction nationale s'est-elle posée la question de savoir pourquoi il n'y a pas d'équité entre les salariés de toutes les régions pour l'accès à la formation ?

On notera la volonté de l'EFS de ne pas imposer toutes les formations en virtuel, le présentiel restant une part importante.

Mais que reste-t-il de toutes ces formations si on retire les formations obligatoires de type incendie, risque azote... les souhaits de formation des personnels ont-ils été entendu ?

Pour toutes ces raisons les Elus Fo rendront un avis défavorable sur cette consultation.