



DECLATATIONS FO – CSEC du 27 juin 2024

Déclaration Situation économique et financière – Comptes 2023

Au 1^{er} janvier 2023 les tutelles accordent une série de revalorisations tarifaires,

- + 3% sur les CGR
- + 3% sur les MCP
- + 3% sur les CPA

Ces mesures sont destinées à financer l'augmentation de la valeur du point de 3,5% acté fin 2022.

Les tutelles nous accordent également 36,5M€ sous forme de subvention CNAM, alors que l'EFS en avait demandé 90. Cette somme ne correspond ni plus ni moins qu'à l'impact financier dû à la baisse des cessions de CGR sur la trésorerie au 31 décembre 2022.

La situation financière déjà fragile de début d'année se dégrade très rapidement suite à une nouvelle baisse de cessions de CGR de 4,3%.

De plus afin de répondre aux enjeux de pénurie de médicaments dérivés du sang, la collecte de plasma pour fractionnement s'intensifie et a permis de livrer 830 000 L au LFB. Cette activité étant fortement déficitaire, a participé à la dégradation de la trésorerie pour plus de 32M€ !

L'établissement, garant de la sécurité des PSL, se verra imposer la généralisation du dépistage du VHE, ce qui représente un coût supplémentaire de 1,7 M€ financé sur ses fonds propres ainsi que pour les tests complémentaires sur les arboviroses.

Les élus FO rappellent également que les créances des hôpitaux ont impactés notre trésorerie de 18M€ sur la seule année 2023 !

La situation financière catastrophique dans laquelle l'état laisse l'EFS se noyer conduira l'établissement à vendre tous les locaux qui peuvent l'être, et réduire les investissements aux strictes dépenses urgentes et indispensables. Jamais la dette technique ne se sera à ce point intensifiée !

En 2023, les coûts énergétiques sont multipliés par 3, on demande au personnel de baisser la température des locaux et sur certains sites de couper l'eau chaude dans les sanitaires. Mais ici et là, on laisse des grille-pains en guise de radiateurs faute d'enveloppe suffisante pour procéder à leur remplacement.

Lors du Conseil d'Administration de juillet 2023, alors même que l'EFS avait demandé 60M€ pour terminer l'année, l'état n'en a octroyé que 15 accompagné des revalorisations tarifaires de 13% sur les MCP et de 6,8% sur les CPA au 1^{er} août.

Concernant les effectifs, les tutelles ont demandé un réajustement en corrélation avec la baisse d'activité. Ainsi, 150 ETP ont été supprimés.

Sur les 2 300 collectes annulées en 2023, 1 700 l'ont été faute de personnel. Cette situation est inadmissible ! Au final l'EFS aura fait 24M€ d'économie sur ses charges de personnel en 2023!

Une enveloppe de 10M€ devait être fléchée pour les revalorisations salariales de 2023. Mais la situation économique est telle que cette enveloppe a été utilisée pour combler les déficits. Les salariés ont une nouvelle fois été oublié malgré les efforts fournis !

Le budget 2023 tablait sur un niveau d'activité ambitieux malgré les indicateurs environnementaux qui permettaient d'anticiper le contraire, aussi malgré les hausses tarifaires, le manque de ressources n'a pas permis de couvrir l'augmentation des coûts de production, liée à l'augmentation des coûts énergétiques, des coûts matières premières, de l'augmentation des charges de personnels et des services supports. Ainsi la quasi-totalité de nos produits sont vendus à perte ! Dans ces conditions la prime d'intéressement ne sera à nouveau pas déclenchée malgré l'investissement des personnels !

En 2023, l'EFS a été piloté par la trésorerie, comment un établissement peut-il remplir sa mission de service public sans moyens à hauteur des enjeux de ses missions ? Les élus FO rendront un avis défavorable sur les comptes et la comptabilité analytique 2023.

Consultation sur la politique de recherche et de développement technologique

L'établissement français du sang se doit de poursuivre sa mission de recherche et de développement technologique. L'ambition et les directives que vous affichez Mr le président vont en ce sens. Pour les élus FO, il est plus que nécessaire de promouvoir notre établissement sur cette lignée afin de toujours être à la pointe de la technologie et des avancées scientifiques.

Les élus Force Ouvrière donneront un avis favorable.

Consultation sur la politique d'alternance

Cette année encore, notre établissement respecte l'objectif qu'il s'était fixé à savoir le respect des 3 % d'alternants. On note toutefois une baisse par rapport à 2022 en passant de 4,3% à 4% soit 336 alternants. Mais cette politique volontariste développée depuis 2018 porte-t-elle vraiment ses fruits ?

Les indicateurs, réclamés par les élus FO à l'issue de la commission formation du 19 mars 2024, indiquent seulement 1,09% d'embauche à l'issue des contrats de formation. De plus, 17,9% de démissions ou rupture de contrat et 5,7% de rupture de période d'essai, ne traduisent pas un résultat satisfaisant mais bien plutôt un échec de cette démarche de notre établissement.

Où est l'image de marque employeur que l'EFS veut se faire par le biais de cette soit disant filière de recrutement ? bien au contraire, les éventuelles futures recrues fuient notre établissement avant la fin de leur contrat et même parfois bien avant. Les axes présentés en 2018 ont-ils été analysés au regard des chiffres obtenus et surtout demandés par les élus ?

Cette nouvelle méthode de formation n'a pas été comprise par notre entreprise, le recrutement d'alternant ne veut pas dire, main d'œuvre pas cher. On le voit bien dans les graphiques présentés, ces personnes sont affectées en majeure partie dans les services administratifs où, dès leur arrivée, on leur confie une tâche et des objectifs qui pour certains peuvent leur convenir mais qui au final ne leur auront appris qu'une infime partie de l'activité du service dans lequel ils évoluent. On peut citer la gestion des heures de délégation des élus par exemple, si vous pensez qu'un alternant dans le domaine des ressources humaines se contente pendant sa formation de gérer simplement les heures des élus de la région, il ne sera pas très compétent à la suite de cette formation, s'il la termine bien sûr ! Ce ressenti se confirme par de la très forte part des alternants dans l'effectif de certaines régions comme dans les DROM atteignant même le taux de 22,3% à la Réunion !! Quelle qualité de formation peut-on apporter alors que près d'un quart de l'effectif est du personnel en formation ? les services support et communication de cette région pourraient-ils continuer à fonctionner sans les alternants ?

Concernant la répartition de la taxe d'apprentissage aux divers établissements, on ne note pas d'écarts particuliers. Nous nous interrogeons par contre sur l'attribution à certaines structures de formation qui ne collaborent pas toujours avec notre établissement. Une attention particulière devrait être apportée aux écoles qui sont source de nouvelles recrues ou de stagiaires fréquents.

Suite à tous ces constats, les élus Force Ouvrière donneront un avis défavorable à cette politique d'alternance qui a été conduite en 2023.

DOETH 2023

Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap à l'EFS est passé de 6,78 % en 2022 à 7,15% en 2023. Malheureusement, 6 régions n'atteignent toujours pas les 6% réglementaires. Nous ne cessons de répéter qu'il est primordial de conserver les personnes en situation de handicap au sein de nos établissements par l'aménagement de postes et non pas d'envisager leur licenciement pour cause d'inaptitude comme c'est trop souvent le cas en région (par manque de volonté de reclassement). Il est bien de nous montrer que l'établissement agit par la mise en place d'aménagements de poste, d'études ergonomiques,

etc..., mais au vu du nombre de situations répertoriées et abouties, ce n'est pas assez pour nous. Il va aussi falloir se pencher sur les situations souvent relevées par les CSSCT régionales où une prévention des risques en amont pourrait réduire considérablement les dommages physiques et psychosociaux induits par les conditions de travail inappropriées, pouvant aller jusqu'à une déclaration de RQTH en dernier lieu avant l'éventuel licenciement pour inaptitude au poste.

Pour ces raisons, les élus Force Ouvrière voterons défavorable sur cette consultation.

Consultation sur le projet d'arrêté relatif aux qualifications de certains personnels des établissements de transfusion sanguine suite à l'information délivrée lors de la réunion du 21 mars 2024

Au vu du décret présenté au CSEC du 21 mars 2024, on s'aperçoit une fois de plus que le recrutement du personnel destiné à la responsabilité de ces laboratoires et à la prise de décision pour le conseil transfusionnel se fait avec une expertise de plus en plus restreinte.

Le seul fait de s'inscrire dans un parcours de formation suffit-il à accorder ces responsabilités à ces salariés ?

Nous constatons encore la démedicalisation de notre établissement. Pourquoi l'EFS n'est-il pas en mesure de recruter du personnel à la hauteur de la qualification demandée ?

Les raisons invoquées ne vous sont pas inconnues !

Pour toutes ces raisons, les élus FO donneront un avis défavorable à cette consultation.