



## DECLARATIONS FO CSEC 21 MARS 2024

### ❖ **Consultation sur le projet de réorganisation de la relation à donneurs à distance**

La professionnalisation et la réorganisation de cette activité nous semble nécessaire pour l'avenir et le développement de l'activité cœur de métier qu'est le prélèvement des produits sanguins à l'EFS.

Néanmoins, nous vous rappelons que les métiers de téléopérateurs et superviseurs n'existent pas dans notre convention collective. Quel parcours professionnel est proposé aux personnels qui sera affectés à ces services ?

Le projet présenté ce jour aux instances par la direction laisse encore des interrogations et des doutes non résolus :

- La professionnalisation des personnels sera-t-elle pourvue par des emplois pérennes et non pas essentiellement de CDD, intérim, alternants, étudiants... ne connaissant pas les différentes activités de l'établissement et les sites dans leur globalité.
- L'activité variée des personnes exerçant dans ces services ne nous est pas confirmée laissant présumer une lassitude de leurs tâches de travail sur la journée. Une dégradation des conditions de travail est alors à craindre.
- La relation privilégiée des CCR ne pourra pas être à la hauteur de celle proposée par les personnels locaux connaissant toutes les habitudes des donneurs et pratiques locales. Il nous paraît indispensable de leur laisser la main notamment sur les convocations et RDV pour les donneurs d'aphérèses plaquettaires.

La réinternalisation des appels, par les centrales externes à notre établissement, permettra par contre de faire 500k€ d'économie à l'établissement.

Les CCR sont proposés aujourd'hui à l'échelle régionale, demain le seront-ils à une échelle nationale puis après seront-ils délocalisés à l'étranger ?

Pour toutes ces raisons, les élus Force Ouvrière du CSEC s'abstiendront sur cette consultation.

## ❖ Consultations sur le projet de déploiement de l'outil Diabolocom

Le projet présenté à l'instance fait usage d'un logiciel, validé par le COPIL INOVADON, avec une multitude de fonctionnalités. La liaison faite entre l'appel et la fiche donneur affichée à l'écran du téléopérateur devrait sans aucun doute apporter un confort de travail notable. Il en va de même pour toute l'activité de phoning qui sera réalisée par ce service.

Toutefois, nous alertons la direction quant à l'utilisation de ce logiciel qui pourrait dériver pour évaluer les salariés de ces services en utilisant d'éventuelles statistiques ou autres éléments que pourrait fournir cet outil informatique. Pour les élus FO il n'est pas envisageable d'imposer des cadences qui n'auront pour d'autres effets que de réduire la qualité de la relation à distance et de mettre une pression constante sur les salariés. Cette situation engendrera alors un turnover important dans ces services perdant ainsi l'objectif de professionnalisation.

Nous n'accepterons pas que l'écoute des salariés soit opposable à sanctions ou à d'autres fins que de formation.

Dans le cadre du parcours de développement des compétences, les personnels du CCR ne devront pas être exclusivement formés par le seul superviseur, mais par l'éditeur, afin d'acquérir des compétences identiques.

Attentif à ces préconisations que nous avons faites, les élus Force Ouvrière donnerons un avis favorable sur le déploiement de cet outil

## ❖ Consultation sur l'EPRD 2024

L'EPRD 2024 est basé sur le nouveau modèle de financement suite à l'intégration de l'établissement dans la Loi de Financement de la Sécurité Sociale. Une subvention de 100M€ sera versée par la CNAM pour couvrir nos activités déficitaires.

Ce budget n'intègre aucune revalorisation des tarifs de PSL et ce malgré l'inflation sur des matières premières et des coûts énergétiques. Le surcoût VHE et arbovirose est financé sur les fonds propres de l'EFS

L'établissement devra prélever 50 000L de plasma supplémentaire pour le LFB par rapport à 2023. Ces produits étant largement déficitaires, ce surcroît d'activité va accentuer notre déficit.

Concernant les investissements : Les missions de l'IGAS et IGF soulignaient déjà en 2018 la nécessité de relancer des investissements importants sur les systèmes d'information, le volet immobilier et le renouvellement des équipements de l'EFS. Les besoins étaient estimés à 70M€ annuels, ils n'ont atteint que 51,0 M€ en 2022 et 38,5 M€ en 2023.

Pour 2024 l'EFS sera dans l'obligation d'emprunter 30M€, soit 2/3 de ses investissements. Les élus FO vous l'affirment, cet emprunt ne sera pas suffisant pour résorber la dette technique accumulée sur ces dernières années. Le remplacement du matériel sera à nouveau réduit aux strictes dépenses urgentes et indispensables. Nous vous rappelons que de nombreuses enceintes constituent du matériel critique, qui en cas de défaillance, mettent les activités en péril.

Les élus FO trouvent inadmissible que l'EFS soit obligé de recourir à un emprunt, alors même que la créance des hôpitaux, qui ne paient plus leur produits sanguins s'élève à 68M€.

Les actes complexes d'immuno-hématologie ne sont toujours pas revalorisés.

Concernant les effectifs : L'EFS compte 8528,6 ETP à l'atterrissage 2023, pour un budget 2024 de 8529,5 ETP l'effectif semble stable. Néanmoins il est annoncé -29,7ETP pour les services prélèvement alors que l'EFS ouvre 2 maisons du don supplémentaires. En 2023 sur les 2 300 collectes annulées, 1 700 l'ont été faute de personnel, mais l'EFS continu de supprimer des effectifs au prélèvement !

Le budget ne prévoit pas les effectifs « support » envisagés en 2023 par manque de moyens, alors même que ces effectifs étaient prévus pour lancer des projets, notamment pour améliorer l'efficience de l'établissement. Cela aurait permis pour certains des économies en parallèle, mais l'EPRD est présenté selon des moyens contraints, qui n'induit qu'une vision à court termes pour l'établissement.

De plus ce budget ETP ne prévoit pas les effectifs nécessaires à la sécurisation du fonctionnement de l'EFS en lien avec les Jeux Olympiques et paralympiques alors que le besoin a été estimé par la direction à 10 ETPA supplémentaires.

On supprime des ETP en raison de la baisse d'activité pourtant la provision des Comptes Epargne Temps s'élève à 45,7M€ en augmentation de 1,6 M€ entre 2022 et 2023.

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, les élus FO du CSEC rendront un avis défavorable sur l'EPRD 2024.

## ❖ Consultation sur le PAPRI Pact 2024

Ce document émanant des DUERP régionaux est conséquent. Bien que de l'analyse faite, par rapport au nombre de lignes extraites de ces documents, il ressort des pistes mises en avant sur différents thèmes et services, il est nécessaire de cibler et de prioriser les actions, notamment par la définition d'indicateurs précis de déploiement sur site, service afin de suivre les actions mises en œuvre pour atteindre les objectifs de ce programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

**Nous avons donc émis plusieurs propositions :**

- **Concernant l'amélioration des conditions de travail pour le chargement /déchargement des véhicules de collecte mobile.** Cette action mise en place l'année précédente stagne. Pour progresser sur cet objectif de prévention, nous demandons à la direction de définir un indicateur précisant le nombre d'actions réalisées par les groupes de travail mis en place à chaque présentation du suivi de ce PAPRI Pact.
- **Concernant la mise en œuvre des espaces de dialogue sur le travail.** Afin de déployer ce moyen de prévention des RPS, nous demandons à la direction de définir un/des indicateurs quantitatifs pertinents de déploiement de cette action : nombre de régions, nombre de groupes à mettre en œuvre par site. Si la fiche détaillée apporte toutes précisions sur les modalités techniques de la mise en œuvre de ces espaces, nous demandons également à la direction l'assurance que l'animation de ces espaces de dialogue soit réalisée par une personne Expert formée à l'animation de ce type de groupe d'expression sur le travail afin de

pouvoir libérer la parole des salariés en toute sécurité et objectivité. Un bilan annuel pourrait être également planifié

- **Concernant l'utilisation des nouveaux outils visant à améliorer les conditions de travail des salariés** et qui tardent parfois à être déployés en particulier en préparation (tables à hauteur variable qui parfois sont livrées dans les services mais non utilisées car en attente de validation !) nous demandons à la direction de préciser les objectifs avec les dates de mise en application et également d'étendre la mise en œuvre des expérimentations faites dans d'autres régions ayant bénéficiée de l'expertise de la médecine du travail.
- **Concernant La mise en place de la fiche réflexe « conduites addictives »** qui semble être un bon outil à destination de l'encadrement, nous demandons un suivi du nombre d'entretiens par site et par région à chaque suivi du papripact de manière à évaluer l'avancée de cette action.
- **Concernant l'attention portée aux ambiances climatiques des conditions de travail**, nous demandons un suivi par un ou des indicateurs définis par la direction afin de réduire les contraintes d'exposition aux températures extrêmes des personnels (surtout en collecte mobile)

Les élus FO attendent des résultats concrets de ce PAPRI Pact traduisant la volonté de mise en application de ce plan à partir d'indicateurs précis de suivi de déploiement sur site. Nous demandons notamment un suivi détaillé à chaque instance de la CSSCTC du plan d'actions et de l'évolution des indicateurs à minima cités ci-dessus justifiant l'avancée et l'amélioration des conditions de travail de notre établissement afin que ce PAPRI Pact ne soit pas seulement une boîte à outils mais bien un moteur afin de déployer les actions d'amélioration de nos conditions de travail sur le terrain.