



Retour CSEC 16 Octobre

2024

Les élus du CSEC font une déclaration préalable : Notre avenant N°10 relatif à l'accord droit syndical et modernisation du dialogue social prévoit l'envoi des documents du CSEC au moins 8 jours avant la séance plénière or ils sont systématiquement envoyés à J-7 voir plus tardivement. La plupart des élus ne sont pas en délégation à plein temps mais occupent des postes, au vue de la quantité de documents à étudier il est indispensable de les avoir au plus tôt. Ainsi tous les points en lien avec des documents qui seront reçus après 9h15 le mercredi précédant le CSEC ne seront pas traités lors de la séance plénière.

La direction rétorque que jusqu'ici les documents étaient envoyés du jeudi au jeudi, mais s'engage à respecter nos accords.

1. Approbation du PV du 27 juin 2024:

Le PV est approuvé à l'unanimité.

2. Intervention du Président

Nominations : Le président nous informe qu'il a nommé le Dr Thierry Peyrard en tant que personne responsable suite au départ à la retraite du Dr Pascal Morel. Le Dr Laurent Bardiaux est nommé 2ème personne responsable intérimaire, et le Dr Syria Laperche Directrice médicale nationale mais aussi Directrice de la Recherche et de la Valorisation.

Point sur la situation en Martinique : les manifestations contre la vie chère suivie de violences urbaines ont fortement perturbé les collectes. Une cellule de crise pour suivre la situation a rapidement été mise en place, l'île par moment avait moins d'une dizaine de CPA frais en stock. La réouverture de l'aéroport vendredi dernier a permis la livraison de grandes quantités de PSL mais aussi de matériels. Les collectes ont repris en ce début de semaine et des appels importants ont été faits dans les médias locaux.

La direction régionale suit également l'impact sur les personnels, certains salariés ont eu beaucoup de difficultés pour se déplacer et se rendre au travail, d'autres se sont trouvés bloqués dans des barrages et ont vécu des situations difficiles dans un contexte de violence urbaine.

Conférence directeurs généraux /CHU : celle-ci a permis de faire un point de situation sur les enjeux partagés par nos deux entités à savoir la capacité à prévoir l'évolution des besoins en PSL, l'Echange de Données Informatisées (EDI) entre nos établissements, les MTI mais

aussi les enjeux RH. Le président souhaite uniformiser les parcours de formation et réduire la concurrence en termes de ressources humaines entre l'EFS et les CHU.

Comité de la filière plasma : en raison du changement de gouvernement la réunion est reportée au 30 octobre prochain : des sujets comme les travaux sur les normes de déleucocytation et d'autres pistes pour simplifier et réduire les coûts y seront abordés.

3. Consultation budget rectificatif 2024

Déclaration FO :

Les élus FO remercient la direction d'avoir fait aboutir des négociations initiées il y a bien longtemps. En effet l'avenant sur l'accord restauration permettant une équité de traitement entre les salariés des différentes régions était réclamée par le syndicat FO depuis 2017; la majoration du taux horaire du samedi depuis 2015, et l'indemnisation des remplacements inopinés depuis 2020.

Néanmoins, les mesures concernant les rémunérations ne sont toujours pas à la hauteur des enjeux de fidélisation du personnel : 10 points octroyés pour tous les salariés cela ne représente que 46,81€ brut par mois. Cela ne compense en aucun cas l'inflation de 4,9% en 2023 et de 2,6% au premier semestre 2024.

Le budget rectificatif présenté ce jour, ne prévoit toujours aucune enveloppe pour la renégociation des classifications et rémunérations associées. Les nouveaux salariés continuent d'être rémunérés autant que les salariés présents depuis 20 ans dans l'entreprise, créant de grandes tensions au sein des équipes.

La baisse du prix du B a un impact sur le chiffre d'affaires de 3.8M€. L'EFS ne fait pas parti des laboratoires ayant fait des bénéfices pendant la crise COVID. Pourquoi l'EFS n'a-t-il pas demandé à ce que cette perte soit compensée sous forme de subvention ?

Concernant l'emprunt de 20M€ celui-ci aurait pu être évité si les hôpitaux avaient payé leurs dettes envers l'EFS.

De plus le niveau d'investissement est bien trop faible compte tenu de toutes les exigences auxquelles notre établissement devra faire face dans les prochaines années :

D'une part, l'usine de fractionnement d'Arras devrait entrer en fonctionnement dès cette fin d'année, comment pourrons-nous multiplier par 3 nos prélèvements de PL à destination du LFB si nous n'investissons pas **dès maintenant** dans des locaux pour y accueillir les donneurs ?

D'autre part la Loi d'Orientation des Mobilités doublé de la loi Climat et Résilience impose que la proportion de véhicules à faible émission augmente progressivement jusqu'à atteindre 70% du parc automobile d'ici 2030. Le décret Eco Energie Tertiaire va imposer une baisse des consommations énergétiques sur les bâtiments de 40% en 2030, 50% en 2040 et 60% en 2050. Pourtant aucun investissement de ce type n'est prévu au budget rectificatif.

Compte tenu de tous ces éléments les élus FO au CSEC voteront contre ce budget rectificatif.

Vote : 11 contres 3 pour et une abstention.

4. Consultation prise de participation financière au sein de la société « The Drug Cell »

Déclaration FO :

Les élus FO sont favorables à la prise de participation à hauteur de 100 000€ pour la création de la société « The Drug Cell ». Celle-ci sera sans doute une belle avancée pour le développement de nouvelles thérapeutiques au service des patients.

Néanmoins, les élus réitèrent leur crainte sur la possible dilution du capital après la levée de fond de 5M€ auprès d'investisseurs extérieurs et sur la protection des brevets EFS mise à disposition de cette société.

Les élus FO souhaitent être informés puis consultés si les plateformes MTI venaient à être utilisées pour la production de cellules à destination de la société The Drug Cell en attendant la construction de son usine.

Vote : 4 abstentions et 11 pour

5. Information en vue de consultation sur le projet d'organisation de la nouvelle direction de la bioproduction et ses impacts sur l'organisation de la DBTD

Contexte :

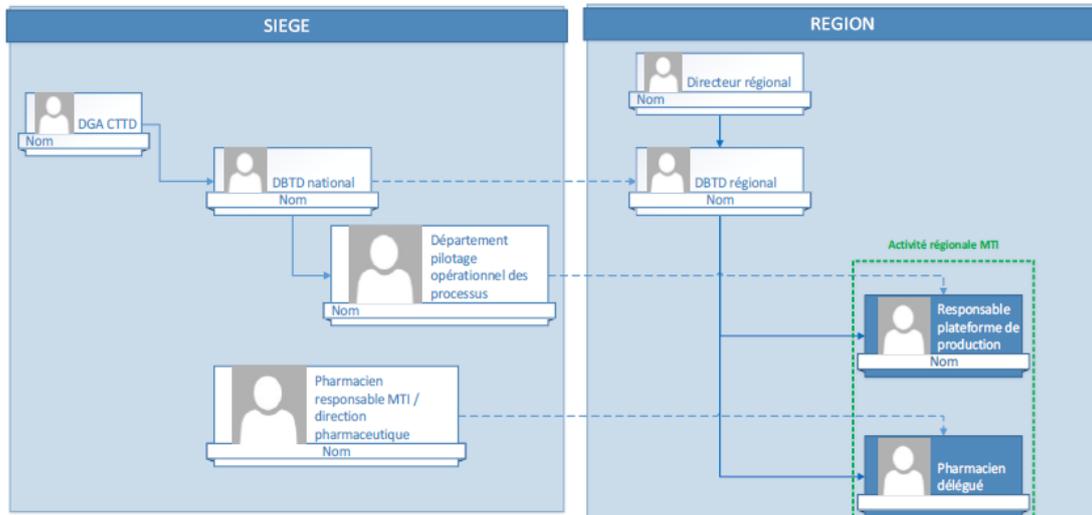
L'EFS dispose de quatre plateformes de production et d'un Pôle d'Innovation en Biothérapie (PIBT), ils sont hébergés dans les ETS suivants :

- CPDL (Saint-Herblain)
- BFC (Besançon +PIBT)
- AURA (Saint Ismier)
- IDF (Créteil)

Ces plateformes sont sous la responsabilité de la Direction des Biologies, des Thérapies et du Diagnostic (DBTD) de chacun des ETS, sous l'autorité hiérarchique du directeur d'ETS.

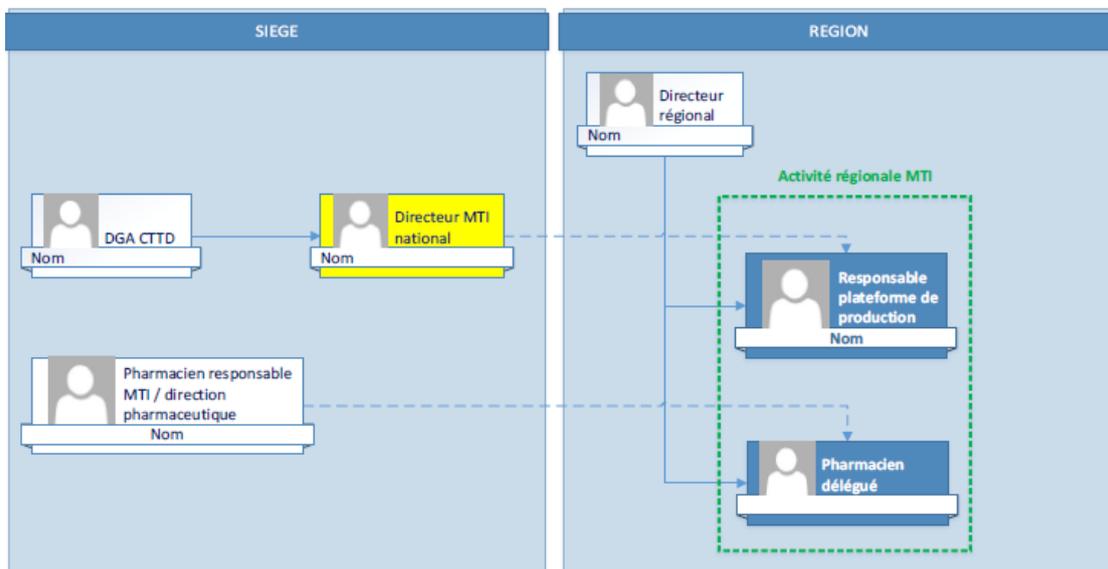
Au niveau national le pilotage de l'activité de bioproduction est placé sous l'autorité de la DBTD nationale, et sous le département « pilotage opérationnel des processus »

trait plein : lien hiérarchique
trait pointillé : lien fonctionnel



Ces plateformes regroupent de nombreux projets complexes (CAR T, Genesis, Treefrog Therapeutics) c'est pourquoi la direction nationale a décidé de créer une direction nationale de la bioproduction.

Les activités de bioproduction ne seront plus sous l'autorité des DBTD mais directement sous cette nouvelle direction.



A ce jour la Direction Générale Adjointe Chaine Transfusionnelle Thérapie et Développement (DGA CTTD) est assurée par le Dr Sophie LE CAM. La direction MTI nationale correspond à la création d'un ETP et est en cours de recrutement.

Le poste de Pharmacien responsable MTI/direction pharmaceutique est assuré par le Dr Anne FIALAIRE-LEGENDRE.

Les élus demandent des précisions sur le rôle du pharmacien délégué et du business développeur.

La direction : le pharmacien délégué à une délégation du pharmacien responsable au niveau national, il doit assurer et garantir la qualité des produits en région. Le Business développeur est chargé de trouver des chercheurs ayant des projets qui pourraient être développé sur les plateformes MTI EFS.

Les élus s'interrogent sur les liens hiérarchiques entre région/national et demandent si par exemple un directeur de région peut s'opposer à une sanction disciplinaire délivrée par la DGA CTTD, et inversement ?

La direction répond que l'ensemble des salariés font partis de la même entité EFS que ce genre de situation n'a pas lieu d'être. L'organisation présentée ce jour ne modifie en rien ce qui se pratique aujourd'hui, la direction a juste enlevé des strates pour un meilleur pilotage. D'autres organisations fonctionnent déjà sur ce modèle comme les QBD ou les UPR avec un pilotage renforcé au niveau national et des entités indépendantes en région.

Les élus persistent : s'il n'y a pas de lien hiérarchique entre le national et le régional cela posera des difficultés comme c'est déjà le cas aux ressources humaines.

Les élus : Dans les régions où les mêmes techniciens sont sur les MTI et à l'AICT, maintenant qu'il y a deux hiérarchies au niveau national comment ça va se passer ?

La direction : Pour eux ça ne change rien ils avaient déjà la double casquette.

6. Information en vue de consultation sur le projet de mutualisation des ressources et du pilotage des Systèmes d'Information (projet UnIT)

Contexte : Actuellement la Direction des Systèmes d'Information compte 229 salariés organisé sous 2 entités distinctes :

- 81 personnes sont rattachées au siège, à la DSI nationale (dont certaines ont leurs bureaux en région, comme à Pessac ou à Décines).

- 127 personnes sont rattachées aux régions

Géographiquement, les informaticiens sont présents sur 30 sites, en France métropolitaine et DROM.

D'une part ce modèle génère de grandes difficultés lors du déploiement de projet nationaux, les expériences d'adaptation régionales concluantes ne remontent pas forcément dans les autres régions et d'autre part les salariés sont affectés à trop de projets différents comme le montre l'étude ci-dessous.

ETP / activité	ETP	Nombre de salariés impliqués	% spécialisation (ETP/NB sal.)
Management et Pilotage	8,9	33	27%
Programmes / Projets	3,4	24	14%
Coordination Régions	7,7	47	16%
Architecture	1,5	18	8%
SI MT	7,9	28	28%
SI Relations Partenaires	11,2	35	32%
SI Connexes et Innovations	4	35	11%
SI Gestion	0,7	5	14%
SI Relations Donneurs	0,2	3	7%
SI Décisionnel/ Data	0,5	6	8%
Développements Spécifiques	1,5	13	12%
Production	24,5	71	35%
Services aux utilisateurs	66,7	126	53%
Total	138,7	444*	31%

Projet : il consiste à regrouper toutes les ressources informatiques nationales et régionales sous une même entité hiérarchique et de spécialiser d'avantage les informaticiens. Le but étant d'améliorer le service rendu sans augmenter le budget ni les ETP mais en revoyant l'organisation.

L'EFS souhaite réorganiser la répartition des compétences de la façon suivante :

Effectifs cibles	Management / Pilotage	Management Région & Proximité	Architecture SI	Gestion de programmes / projets	SI Marketing et Communication	SI Médico-Technique	SI Relations Partenaires	SI Connexes & Innovations	SI Gestion	Data et SI Qualité	Développements spécifiques	Production	Support et environnement de travail	Hors DSI	Total général cible
?								1							2
AURA		1				2	3	2		5		4	11		28
BFCT		1				1	1					3	5		11
BRET		1				2	1					1	4		9
CPDL		1					1	2				5	6		15
GEST		2	1		1	1	2	1				2	6		16
GUAD												1			1
HFNO	1	1		1		1	3		1			4	12	2	26
IDFR		1					1	1					2	7	12
LROI													2		2
MART													1		1
NVAQ		1		1		15	3	1	1			2	8		32
OCPM		1					2			1		4	6		14
PACC		1				1					1	5	7		15
SIEGE	4		2		6	1	1		10		9	11	3		47
Total général cible	5	11	3	2	7	24	18	8	12	6	10	44	79	2	231

- 78% des personnes voient leur poste inchangé (soit 161 salariés).

- 19% des personnes (soit 40) se voient spécialisées dans l'une de leurs missions actuelles, c'est l'activité principale qui a été retenue en cible.

- 2% c'est-à-dire 5 personnes se voient changer de responsabilité (mobilité fonctionnelle). Il s'agit principalement des RSI adjoints dont le rôle d'adjoint n'est plus nécessaire dans cette organisation. Il est remplacé par une fonction de suppléance attribuée à un membre de l'équipe SI régionale lorsque le RSI est absent.

Enfin, 2 personnes, dont les tâches ne peuvent pas être considérées comme informatiques (édition de la paye, reprographie, gestion des badges, ...), ont vocation à rejoindre les équipes régionales hors informatique. La région concernée a prévu leur reclassement.

2 postes supplémentaires sont créés pour permettre la mise en place de ce projet de mutualisation des ressources et du pilotage des Systèmes d'Information :

- 1 responsable du département SI Connexes et Innovation (SICI), localisation à définir
- 1 responsable du département Support et Environnement de Travail Numérique (SETN), localisation à définir.

Mise en œuvre :

Aucune mobilité géographique n'est envisagée dans le cadre de ce projet.

L'ensemble des contrats siège mais basés en région (41 salariés) seront rebasculés en région.

La responsabilité hiérarchique des personnes travaillant en région sera transférée vers la DSI. Les contrats de travail resteront gérés administrativement et juridiquement par les responsables région. Le recrutement, l'établissement du contrat de travail, l'établissement de la paye, la gestion des temps, les mesures disciplinaires éventuelles, la rupture du contrat de travail, etc. seront sous responsabilité régionale. De même, la gestion des conditions de travail, hygiène, sécurité, environnement, etc. seront sous responsabilité régionale, en lien avec le RSI.

L'organisation du travail, le dimensionnement des équipes, la validation des congés, la gestion des ordres de mission, le pilotage de la formation, les évaluations annuelles, les évolutions individuelles salariales et de carrière, etc. seront sous responsabilité nationale de la DSI.

Ces actions seront coordonnées par un responsable RH dédié à la fonction SI. Il assurera la cohérence nationale en lien avec les DRH d'établissements.

Les budgets dédiés au fonctionnement et aux œuvres sociales des CSE seront ajustés selon les règles de répartition en vigueur et en fonction des effectifs établis dans la région d'affectation des salariés.

La migration des contrats aura lieu après l'ensemble des consultations au 1^{er} avril 2025.

Les élus alertent la direction, sur le fait que de spécialiser certains salariés entrainera une perte de polyvalence, de proximité et au fil de l'eau une perte d'expertise sur les spécificités régionales.

La direction veillera à accompagner les salariés dans leur évolution et formation sur leur spécialisation pour ne pas les mettre en difficulté. Les spécificités régionales tendent à se réduire, à termes le principe de prévoir une astreinte par nuit par région pourra être revu pour donner plus de flexibilité dans les plannings et alléger les contraintes.

Les élus demandent des précisions sur le rôle du RH dédié au SI

La direction répond que celui-ci devra assurer une cohérence en lien avec les DRH régionales notamment pour les évolutions individuelles, une enveloppe de point serait spécifiquement dédiée au SI dans sa globalité et non plus reportée sur chaque région. Idem pour les formations.

Les élus rétorquent : les élus CSE de chaque région ont en charge de donner leur avis sur le plan de formation et le bilan des Evolutions Individuelles, qu'en sera-t-il par la suite ?

La direction ne voit pas le problème le fonctionnement restera inchangé.

Les élus ajoutent : les mêmes problématiques seront rencontrées sur les sujets RPS, pris en charge par la CSSCT régionale.

La direction répond que s'il s'agit de harcèlement la direction régional la prendra en charge par contre s'il s'agit d'un épuisement dû à la charge de travail, alors la DRH local devra en faire part à la DRH transverse.

Les élus font part des nombreuses inquiétudes des salariés concernés. Leur migration administrative se fera-t-elle sous forme d'avenant ou sous la forme d'un nouveau contrat ?

La direction n'a pas de réponse à ce jour, les inquiétudes des salariés sont normales puisque les équipes n'ont pas officiellement été informées. D'un point de vue légal, l'EFS attendait l'information du CSEC au préalable.

Les élus indiquent que certaines DRH mettent d'ores et déjà la pression aux salariés, s'ils refusent de signer leur contrat en région, elle menace de les licencier. Qu'est-il prévu dans ce cas ?

La DRH national précise que d'un point de vue légal le refus de la signature du contrat de travail s'apparente au refus de l'exécution du contrat de travail par le salarié et conduit donc à une fin de contrat. Mais la DRHN insiste sur le fait que cette solution n'est pas du tout envisagée, l'EFS ne peut pas se passer de compétence pour mener à bien les projets au SI. La DRHN ajoute qu'elle ne voit pas pourquoi ils ne signeraient pas, pour eux ça ne change rien, sauf qu'ils changent de DRH et de CSE.

Les élus : que vont devenir les RSI adjoint ? 5 mobilités fonctionnelles sont citées dans le document.

La direction répond qu'il est inconcevable de débattre de cas individuels en CSEC.

Les élus font remarquer que la direction ne voit aucune faille dans ce type d'organisation alors que pour des projets comme Innovente, on nous a expliqué l'inverse, les contrats régionaux sont repassés au siège !

La direction ne voit pas le problème. Ce sont deux sujets différents. Les fonctions SI nécessitent d'avoir une proximité dans les régions contrairement à Innovente.

Les élus s'interrogent sur d'autres contrats siège logés en région dans les autres activités.

La direction rétorque que ça n'est pas le sujet du jour.

Les élus : Certains sont cadres autonomes et nommés simple technicien dans les organigrammes. Une modification de leur contrat est-il envisagé ?

La direction répond qu'ils sont déjà postés puisque dans le pool AMI. Il n'y aura pas de changement de pratique pour les salariés concernés.

Les élus : sur l'organigramme, le CCDOM n'apparaît pas, ce poste sera-t-il supprimé ?

La direction : non ce poste n'est pas remis en question il assure la cohérence globale entre les DROM. Actuellement ce poste est occupé par la même personne que le RSI c'est pourquoi il n'est pas dans l'organigramme.

Les élus : Sur les organigrammes il y a un alternant, seul, à tenir un poste en Guadeloupe Guyane. Nous vous avons déjà alerté sur les conditions de formations et d'accompagnement des alternants lors de notre déclaration sur la politique d'alternance. Vous nous aviez répondu que les alternants n'occupaient pas de poste et étaient encadré, or ça n'est pas ce que vous nous présentez ce jour.

La direction dément en affirmant que cet alternant a bien un tuteur, mais reconnaît qu'il tient bien un poste. Elle affirme que c'est une réelle opportunité de formation pour ces jeunes qui pour la plupart sont pérennisés au sein de l'EFS. Une réflexion est d'ailleurs en cours sur la pérennisation du poste en question.

Devant autant d'interrogations, sans réponses claires de la direction, les élus du CSEC ont mis au vote une motion pour demander une expertise, une autre pour désigner le cabinet Syncéa et enfin une pour désigner le secrétaire du CSEC pour centraliser les échanges entre les élus et l'expert.

Ces trois motions ont été votées à l'unanimité.

Le CSEC dans ce contexte dispose d'un délai supplémentaire pour rendre son avis en CSEC. Les informations en région sur ce dossier doivent être reportées en attendant le retour de l'expert.

7. Information en vue de consultation sur la charte des utilisateurs des SI de l'EFS et de la charte des administrateurs des SI

Point reporté

8. Information en vue de consultation sur le BHSCT national 2023.

Point reporté

9. Information en vue de consultation sur l'égalité professionnelle 2023

Point reporté

10. Information en vue de consultation sur le DUER national 2023.

Point reporté

11. Information en vue de consultation sur le projet Pally bac (remplacement des Rolls et des cartons par des bacs dans le cadre du transport de plasma pour le LFB)

Le LFB a demandé à l'EFS de remplacer les bacs en carton transportés dans des rolls par des caisses en plastiques empilables disposées sur un Pally pour l'envoi des plasmas.



Une étude ergonomique a été réalisée sur le site de Nancy en mai dernier. Il en ressort que le Pally est moins haut (1m44 contre 1m90), donc plus facile à manœuvrer avec une meilleure visibilité et présente moins de risque de se renverser.

L'étape de montage des cartons est supprimée mais remplacée par la manutention des caisses vides qu'il faut déempiler au retour du LFB.

La contenance d'un roll équivaut à un Pally avec 18 caisses. La surface au sol de conservation est inchangée. La suppression des palettes sur lesquelles sont livrés les cartons représente un gain considérable de place.

Les pallys et caisses sont fournis par le LFB comme le sont les cartons actuellement.

Le poids maximum d'une caisse est évalué à 11.9Kg contre 8.3kg avec les cartons. Pour palier à cette contrainte l'EFS envisage l'achat de lève caisse dans les services préparation qui n'en disposent pas. Ce système est déjà utilisé pour l'envoi des plasmas thérapeutiques à l'UCP.

La préparation de HFNO va faire un test de bout en bout à partir du 18/11/2024 pour 6 semaines. Le retour d'expérience sera présenté en CSSCT.

Les élus s'interrogent sur le fonctionnement des lèves caisses et leur condition de stockage ?

La direction répond qu'ils fonctionnent sur batteries rechargeables et qu'ils doivent être stockés dans un local abrité.

Les élus rétorquent que sur de nombreux sites les rolls vides sont entreposés dehors faute de place ce qui ne pourra pas être le cas des lèves caisses, et quid du local avec prise pour pouvoir charger les batteries.

La direction n'a pas encore questionné les régions sur les surfaces de stockage puisque l'arrêt du conditionnement carton fera gagner de la place.

En attendant la livraison des lèves caisses, la manutention de celles-ci se fera par deux personnes.

Les élus demandent s'il faut que les pallys soient pleins pour procéder à leur envoi.

Le LFB demande un minimum de 5 niveaux soit 10 caisses avant envoi pour sécuriser le transport. La direction précise qu'il sera possible de combler avec des caisses vides si nécessaire.

Les élus : actuellement les DROM envoi leurs plasmas issu de sang total dans des cartons remplis de carboglace, y aura-t-il un changement concernant ces régions ?

La Direction répond qu'il n'y aura pas de modification pour les envois des DROM.

Un élu rapporte que sur les premiers essais les pallys n'avaient que 2 roues directionnelles, puis ont été modifiés à la demande de l'EFS pour être muni de 4 roues directionnelles. A réception de ces nouveaux matériels, les roues se figeaient une fois dans les chambres froides à -30°C.

La direction répond que la graisse utilisée pour ces roues n'était pas conçue pour des températures négatives, depuis le fournisseur l'a remplacé par une graisse adaptée.

Les élus demandent combien de service de préparation devront être équipés de lève caisse ? et ce qu'il est prévu pour lever les caisses en attendant la commande puis livraison de ceux-ci, voir la construction d'un endroit de stockage.

La direction veillera à ce que ce laps de temps soit au maximum réduit en attendant les caisses devront être chargées par 2 personnes.

Les élus du CSEC se demandent pourquoi la première étude ergonomique ne leur a pas été fournie avec le document de présentation.

La direction s'engage à la fournir dans les plus brefs délais.

12. Compte rendu CSSCT du 21 février 2024

RAS il sera indexé au PV.

13. Questions diverses

Agenda social 2025 : les élus demandent à inscrire plus de CSEC, les ordres du jour ne sont jamais épuisés, et la transformation de l'établissement va inéluctablement multiplier les sujets en CSEC. Il est plus facile de supprimer des CSEC que d'en ajouter au dernier moment comme c'est le cas pour celui de novembre. Les élus demandent à ce que les réunions se terminent à 17h maxi et non 17h30, ces horaires engendrent des retours trop tardifs en région. Les dates des CSSCT sont à revoir il se positionne une semaine avant les CSEC or 2 élus des DROM ne peuvent pas faire des allers-retours sur des temps si courts, ou s'ils restent sur place comment seront comptabilisés leurs temps de travail ?

La direction attend une proposition qui conviendra à l'ensemble des membres du CSEC pour prendre position.

Les élus demandent à avoir la liste des filières dans lesquels l'EFS est impliqué.

TMS Leo : les élus souhaitent avoir le retour d'expérience d'HFNO avant le déploiement sur les autres régions.

Prochain CSEC jeudi 20 novembre 2024.