

Retour CSEC 21 Novembre

2024

- Lecture des réponses aux questions diverses d'octobre (voir annexe).

1. Approbation du PV du 19 septembre 2024:

Le PV est approuvé à l'unanimité.

2. Déclaration préalable FO au sujet de la collecte extraordinaire en IDF

Les élus FO du CESC se questionnent sur l'ampleur que prend au travers d'une communication amplifiée par les réseaux sociaux et notamment par des Youtubeurs associés à cette démarche, de l'organisation d'une collecte extraordinaire visant à établir un record européen de dons de sang en Ile de France. Sans en douter, l'organisation a-t-elle été construite à la hauteur des objectifs envisagés ?

Pouvez-vous nous en dire plus ?

Mr DUCHAFFAUT souhaitait en informer les élus dans son intervention.

3. Mr DUCHAFFAUD remplace le président : infos générales

- [Visite de la ministre de la santé](#) à Besançon, dans les services de Bioproduction et Thérapie Innovante, puis dans les locaux du ministère de la sante où il y a eu une collecte.

- [Le Comité de filière plasma](#) s'est réuni le 30 octobre avec les tutelles du LFB et la direction de l'EFS. 2 à 3 réunions annuelles devraient se tenir. Une demande de soutien pour la communication quant au don de plasma auprès des ministères et du gouvernement a été formulée. A ce jour, aucune convention n'a été signée avec le LFB, même si les 3 parties expriment une même volonté commune de travailler ensemble. Néanmoins la convention est actée par les ministres en ce qui concerne les volumes à fournir.

- [Préparation du budget 2025](#) avec l'administration centrale, la dotation versée par l'assurance maladie devrait être de 110 Millions € au lieu de 100 Millions €.

Ce budget passera au Conseil d'Administration du 20 décembre. Le CSEC sera informé en décembre puis consulté en janvier.

- [Collecte évènementielle](#) de fin novembre à Paris : 1000 créneaux/jours sur 4 jours, y compris samedi et dimanche avec un relais sur les réseaux sociaux avec des influenceurs. Les élus FO alertent la direction sur cette organisation au risque de déstabiliser les conditions de travail. Les répercussions sur les autres régions n'ont pas été évaluées ni prises en compte pour

les activités QBD de Lille notamment, au même titre que les risques d'affluence dans les MDD de Paris.

La direction informe qu'elle ne connaît pas les potentielles répercussions au niveau de la QBD Nord. Par contre, la prépa est prête. Elle informe qu'il n'y aura pas de bénévolat du personnel, ni de péremption de produit puisqu'au mieux ce ne sera que 1000 produits /jour. Etant en fin d'année, cela aidera cette période qui est, tous les ans, très critique.

4. Consultation sur le projet d'organisation de la nouvelle direction de la Bioproduction et ses impacts sur l'organisation de la DBTD. (Direction Biologique des Thérapies et Diagnostic)

Déclaration FO :

« Compte tenu des réponses de la direction lors du CSEC du 16 octobre dernier, les élus Force Ouvrière se prononceront défavorablement à cette consultation puisqu'une nouvelle fois les responsabilités et autorités hiérarchiques sont mélangées entre les niveaux régionaux et nationaux.

Cette configuration proposée avec un lien hiérarchique direct du directeur d'établissement sur les équipes MTI (mission innovation transformation) soumises aux liens fonctionnels du directeur MTI national engendrera des situations ambiguës que nous connaissons dans cet établissement et que nous vous avons déjà fait remonter de maintes fois sans que vous n'en teniez compte. Ces situations motivent donc l'avis donné par les élus FO du CSEC ce jour sur cette consultation ».

Un avis défavorable a été rendu par les élus CSEC

5. Information sur la mise en place de l'indicateur PRISME

L'indicateur **PRISME** est un nouvel indicateur de productivité du prélèvement. Il signifie : Prélèvement Ratio Indicateur de Suivi Métier et Efficience.

Actuellement le ratio est calculé en Equivalent Sang Total (EQST) / ETP

L'EQST par type de don provient d'un chronométrage de chaque temps de prélèvement :

- 1ST= 1EQST
- 1 aphérèse plasmatique= 1.19 EQST
- 1 aphérèse mixte = 1.59 EQST

L'objectif est de mettre en place un ratio métier réactualisé (EQST) pour :

- Mesurer l'efficience du prélèvement par ETS et idéalement par site
- Aider les responsables à ajuster le niveau d'ETP par rapport à l'activité
- Sortir la promotion du don du calcul du ratio ce qui n'est pas le cas avec l'EQST actuel
- Distinguer le prélèvement de ST en équipe mobile du ST prélevé en MDD avec une pondération différente : pour y inclure les temps de trajets, les temps d'installation/rangement et le temps de planification des collectes.

- Refaire les chronométrages par type de don sur le terrain car ils n'ont pas été réactualisés depuis 2017.

Il faudra identifier ce que sont les temps indirects. Les chronométrages se feront en binôme en décembre : un contrôleur de gestion et un représentant des métiers de la collecte (les responsables de régions seront libres de choix). Une fois fait, les données de toutes les régions seront centralisées au national qui effectuera les calculs des coefficients par type de don. Le CSEC sera ensuite informé. La mise en place de cet indicateur devrait se faire pour mai 2025 et servira à prévoir le budget 2026.

Le mode opératoire des chronométrages sera transmis dès lors qu'il sera finalisé (très rapidement), et sera joint aux consultations des CSE régionaux de décembre.

Par contre, il est précisé que le poste collation ne sera pas chronométré, puisque réglementé à 20 minutes, les élus regrettent cette décision.

6. Information en vue de consultation sur les orientations stratégiques (Plan de transformation, ambition plasma 2025-2028, axe du COP 2025-2028)

Le COP sera évoqué au Conseil d'Administration de mars.

Il s'articule autour de 4 axes stratégiques :

- Adapter la collecte à l'évolution des besoins sanitaires et aux donneurs
- Assurer la sécurité et la continuité de la chaîne transfusionnelle
- Amplifier l'attractivité et l'efficacité de l'établissement
- Contribuer à la souveraineté sanitaire et à l'innovation en santé

Les élus FO interrogent la direction sur le point concernant la rénovation du projet social.

La direction répond que le fait d'inscrire cet axe dans le COP reviendra à engager les tutelles à prendre part financièrement à la rénovation de la classification et aux rémunérations associées.

7. Information en vue de la consultation sur l'ambition plasma 2025

Une Dynamique de croissance a été enclenchée depuis 2 ans. L'objectif sera de passer de 7500 à 8200 procédures d'aphérèses par semaine entre 2024 et 2025. Pour ce faire, l'EFS va élargir l'offre de collecte, travailler à fidéliser les donneurs, augmenter le matériel et recruter du personnel.

Le volume cible 2025 est de 915 000L de plasma issu de ST et de plasmaphérèse. Les besoins en CGR étant stables, l'accroissement viendra principalement de la plasmaphérèse.

Pour 2025 l'EFS souhaite mettre en œuvre le plan suivant :

- remplir les créneaux existants en y mettant des actions possibles : Marketing, communication sur les collectes, faciliter la prise de rdv, le site internet, demande d'appui financier.

- Acheter des séparateurs de plasma : 39 l'ont été en 2024 avec une fin de la livraison prévue en fin d'année, et 25 supplémentaires sont prévus pour 2025.
- Modifier les horaires et/ou d'amplitudes en Maison Du Don.
- Ouvrir de nouvelles MDD
- Embaucher (sous réserve de budget) : l'EFS prévoit 2911 ETP au prélèvement en 2025 soit + 2% VS 2024 (+56 ETP)
- Favoriser la formation d'IDE vers la plasmaphérèse.

Impact financier : il est sur les automates, la communication, la rénovation des MDD, la croissance de MDD (déménagement, agrandissement)

Impact personnel : formation en aphérèse, formation relation attentionnée, information : manager, équipes associées aux réflexions niveau local.

Questions des élus :

Comment sont calculés les ratios prévisionnels de volume de plasma par région, car il y a une très forte disparité régionale; est ce que le calcul pour le personnel est fait de la même façon ?

La direction confirme que c'est différent en fonction des régions. La ventilation des ETP se fera par région en fonction de l'atterrissage 2024 et du budget 2025. L'indice de générosité des donneurs de plasma a été pris en compte pour le calcul. La croissance est adaptée en fonction de cet indice, ainsi qu'avec l'indice de fidélité des donneurs. Ces 2 indices sont différents en fonction des régions.

Les élus : Des essais avec des séparateurs d'un nouveau fournisseur sont prévus sur la région BFC en décembre.

La direction confirme mais décembre sera sûrement précoce.

Les élus : Qu'en est-il des ALGECO pour de nouvelles MDD : la direction confirme que l'hypothèse a été posée, mais à ce jour il n'y a pas de projet sous ce format. L'idée est plutôt de remplir les créneaux disponibles.

Les élus s'interrogent sur l'attractivité des emplois à l'EFS: quel est le plan d'action ? Le budget ETP est-il suffisant ? Quel impact sur les conditions de travail ?

La direction fera une présentation au prochain CSEC sur le budget des ETP. La baisse des objectifs en Sang Total permettra de remobiliser le personnel sur le plasma.

Les élus : Où en est-on sur l'évolution de la réglementation sur les Globules Blancs résiduels ?

La direction : saisie de la Direction Générale de la Santé, en attente de l'avis du Haut Conseil de la Santé.

Les élus : qu'en est-il de la réflexion autour du poste « Aide IDE »

La direction nous informe que ce projet est suspendu, il y a une relance de discussion avec les tutelles pour voir comment faire évoluer certaines qualifications, certaines organisations.

MDD Hazebrouck (HFNO) nouveau modèle de MDD en expérimentation : le retour d'expérience est prévu en février 2025.

Les objectifs de collecte année par année seront amenés à évoluer. Concernant les ETP année par année la direction a une estimation mais ne peut pas répondre précisément. On regrette le non engagement de l'Etat pluriannuel en ETP.

8. Information en vue de consultation sur le plan de développement des compétences 2025

L'investissement formation est de 4,2 % contre 4,3 % en 2024.

Sont prévus au plan de formation 2025 :

- Un volume d'heure moyen de formation par bénéficiaire de 22h contre 21h en 2024.
- Un taux d'accès à la formation de 64% contre 69% en 2024
- 6 258 bénéficiaires contre 6 642 en 2024 : Cette baisse s'explique par le fait qu'en 2024 tous les managers ont suivi les formations Cap manager, celle-ci ne sera suivie que par les nouveaux managers en 2025.
- 6 bilans de compétences
- 8 validations des acquis et de l'expérience
- 8 comptes personnels de formation utilisés sur le temps de travail.
- 430 stagiaires au titre de la formation DPC (Développement Professionnel Continu) en repli de 7,3% par rapport à 2024.

Le budget alloué à ce plan est de 15 396 351€ en légère baisse par rapport à cette année.

Les thèmes des formations sont répartis de la façon suivante :

Thèmes de formation	Plan 2024				Plan 2025			
	Stagiaires	%	Heures	%	Stagiaires	%	Heures	%
Administration et gestion	1 059	5%	22 746	11%	704	3%	9 820	5%
Assurance qualité	1 471	7%	6 745	3%	1 943	9%	8 160	4%
Communication accueil marketing	576	3%	7 564	4%	1 041	5%	9 895	5%
Découverte de l'entreprise	447	2%	4 544	2%	547	2%	5 311	3%
Développement personnel	602	3%	9 271	5%	700	3%	10 856	6%
Hygiène Sécurité Environnement	9 591	44%	42 208	21%	8 146	37%	35 547	19%
Informatique et Systèmes d'Information	866	4%	10 483	5%	986	4%	11 724	6%
Logistique et maintenance	103	0%	2 250	1%	824	4%	3 144	2%
Management	2 892	13%	32 278	16%	2 942	13%	30 966	16%
Médico-technique	4 011	19%	63 797	31%	4 077	19%	65 573	34%
Politique Emploi Handicap	0	0,0%	0	0,0%	20	0,1%	70	0,0%
Recherche	55	0,3%	726	0,4%	52	0,2%	630	0,3%
Total	21 673	100%	202 611	100%	21 982	100%	191 696	100%

Le pourcentage de salariés à temps partiels inscrits au plan est en adéquation avec leur représentation dans l'effectif, idem pour les travailleurs en situation de handicap.

90% des formations sont en présentielle, 4% en classe virtuelle et 3% en E-learning.

L'expert du CSEC apporte les précisions suivantes :

27.9% des demandes de formation ont été refusées qui sont souvent des formations longues, représentant près d'un tiers des heures de formation.

Les formations non-nominatives représentent environ 5% des formations et seulement 20% du nombre d'heures

On note que 72.1% des formations nominatives concernent 3 thèmes : le management, le médicotechnique et l'hygiène et sécurité ; 8,9 % de l'effectif n'a eu aucune demande acceptée. Et seulement 2/3 des salariés de l'établissement ont eu une demande de formation acceptée.

Les formations HSE représentent 34.2% des formations nominatives.

On note une baisse en nombre d'heures de formation en 2025, mais pas en nombre de formation.

La durée moyenne de formation est de 8,7 heures, toutes catégories sociaux-professionnelles confondues.

L'évolution des budgets et du taux d'accès à la formation est différente en fonction des régions.

8. Information en vue de la consultation sur le DUER national 2023

85% des Documents Uniques régionaux ont été revus en 2023.

La hiérarchisation des risques est réalisée en fonctions du nombre de personne exposée à une famille de risque. Les résultats sont assez constants entre juin et décembre 2023 :

➤ Top 3 des risques encourus par les salariés :

1. **Risque liés aux produits, aux émissions et aux déchets hors CMR** : HSE poursuit les travaux d'harmonisation via l'outil Seirich. Une stratégie nationale de mesurage des VLEP (Valeurs Limites d'Exposition Professionnelle) est à l'étude.

2. **Risque liés à la charge /situation physique de travail** (plutôt en collecte). Celles-ci sont souvent en lien avec des problématiques d'aménagement de poste. L'achat de matériel est régulièrement proposé pour aider à la manutention mais aussi du matériel informatique comme les souris ergonomiques.

3. **Risque incendie et explosion** il touche particulièrement le prélèvement avec le stockage des bouteilles d'oxygène.

➤ Les 3 risques les plus importants mis en évidence avec l'analyse des Risques Psycho-Sociaux sont:

1) **Liés à la complexité, intensité du travail** : Travail dans l'urgence, gestion des plannings, interruptions fréquentes et rythme de travail élevé « cadences ». Le plan d'action proposé est de renforcer l'effectif, d'anticiper les remplacements pour permettre un temps de formation suffisant, privilégier la polyvalence, et disposer de personnel « volant » pour faire des remplacements de dernière minute. Augmenter la présence des services supports pour un meilleur accompagnement. Organiser des réunions avec l'encadrement, courtes mais régulières. Développer le télétravail.

2) **Exigences émotionnelles** : Devoir masquer ses émotions, tensions avec les prestataires, les donneurs et confrontation à la souffrance d'autrui. Pour pallier à ces situations l'EFS propose de rappeler le numéro vert ligne RPS, de former l'encadrement aux risques RPS et de mettre en place un suivi rapproché en cas de situations conflictuelles. Prévoir une formation à la gestion des incivilités.

3) **Rapports sociaux dégradés** : Manque de reconnaissance de l'encadrement et de la direction et tensions au sein du collectif. Plan d'action : analyser le retour des entretiens annuel d'évaluation dans les 3 mois, développer les formations sur la communication non violente, travail des managers sur le fait de recentrer les équipes sur les objectifs tout en étant à l'écoute du personnel. Instaurer un temps collectif d'expression sur le climat et les sources de tension.

Pour l'expert, le document est plutôt bon y compris sur les RPS mais :

- Il faut continuer le travail d'identification des risques et d'amélioration des conditions de travail.
- Il faut remanier la méthodologie d'analyse des risques : risque initial et risque résiduel et le nombre de personnes concernées, et enrichir l'analyse des risques.

Le BHSCT est fait sur les accidents, et le DUER est fait sur les risques, il est normal que les résultats ne soient pas les mêmes sur les 2 documents.

Les élus FO interrogent la direction sur la méthode d'évaluation des risques puisque ceux-ci ne sont pas identiques entre les évalués et les constatés.

9. Information en vue de la consultation sur le BHSCT national 2023

En 2023 il y a eu 948 embauchés pour 974 départs.

524 accidents de travail ont été déclarés, dont 138 avec arrêt de travail. Le nombre d'accidents avec arrêt est en forte hausse par rapport à 2022 en lien avec un nombre d'accidents de trajet qui a doublé entre 2022 et 2023.

Les risques de trébuchements, heurts ou autres perturbations du mouvement arrivent de nouveau en tête, suivi du risque routier, puis du risque biologique et du risque lié à la charge physique.

Le nombre de maladies professionnelles ne cesse d'augmenter : 13 en 2021, 16 en 2022 et 23 en 2023

Coûts :

Le montant des cotisations au titre des accidents de travail et des maladies professionnelles s'élève à 3 397 250€. L'EFS estime à plus de 10M€ le coût des AT et MP.

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

Effectifs : Fin 2023, l'EFS affiche une part du personnel féminin de son effectif CDI non-cadre de 74,6%, contre 65,4% concernant les cadres. De plus la proportion de femmes non-cadres est globalement en baisse sur la majorité des régions. On notera que sur les 350 CDD employés : il y a 14 CDD, tous les autres contrats sont les alternants.

Temps partiels : on note un taux d'emploi à temps partiel chez les CDI de 27% pour les femmes contre 9% pour les hommes. Tous contrats confondus, le taux d'emploi à temps partiel est de 27,5% pour les femmes et de 11,0% pour les hommes.

Rémunérations : Au niveau du salaire, l'étude au niveau des CDI témoigne d'un salaire de base + PE supérieur en moyenne de +6,1% en faveur des femmes chez les non-cadres, l'écart est généralisé sur l'ensemble des groupes métiers hormis les Chauffeurs (notons le faible effectif féminin au sein de ce groupe métier).

A l'inverse, le salaire des CDI cadres est favorable en moyenne de +3,2%, pour les hommes, avec notamment un écart allant jusqu'à +7,9% au niveau des cadres non-médicaux.

On observe globalement que le salaire de base + PE est favorable aux femmes sur les effectifs âgés de moins de 35 ans, quand il est favorable aux hommes sur les effectifs âgés entre 35 et 45 ans ainsi que les séniors (+60 ans).

Formation professionnelle : l'accès à la formation est légèrement plus favorable aux femmes (à 81,5%, vs 79,6% pour les hommes), ainsi qu'une durée moyenne également en leur faveur à 18,5 h par formation (+0,3 vs hommes), notamment au niveau des cadres non-médicaux (+4,1 h vs hommes, à 25,5 h).

Evolution professionnelle : 75% des effectifs sont féminins il devrait y avoir 75% de femmes cadres, or sur les positions les plus élevées il y a plus de population masculine.

De plus chez les cadres non médicaux, on note 8% d'écart de salaire en défaveur des femmes.

11. Information en vue de consultation sur le temps de travail 2023

Les Heures supplémentaires accomplies sont en baisse entre 2022 et 2023.

Les femmes sont majoritairement à temps partiel.

La baisse des temps partiels se poursuit entre 2022 et 2023. Les taux de temps de travail des temps partiels se situent entre 80 et 89 % majoritairement chez les IDE et les techniciens de laboratoire.

Horaires concernant les ouvriers et employés restent stables environ 29,4 H.

Les élus FO interrogent la direction sur le nombres de personnes occupant des emplois alternant jour/nuit ou de nuit qui est en baisse de 1688 ETP à 1510 ETP en 2023. Une réponse sera faite ultérieurement.

11. Information en vue de consultation sur les projets d'actualisation de la charte des utilisateurs des systèmes d'information de l'EFS

Point reporté.

12. Questions diverses

Les réponses seront apportées par écrit.

Prochain CSEC Jeudi 19 décembre 2024.

Annexe

REPONSES DE LA DIRECTION AUX QUESTIONS DIVERSES POSEES PAR LES ELUS AU CSEC

LORS DE LA REUNION DU 17 OCTOBRE 2024

Question 1 : Le 1er comité de la filière française du plasma devait se tenir sur la première quinzaine d'octobre, a-t-il eu lieu ? Si oui, quels en ont été les sujets ? Et si non, une date a-t-elle été fixée ? Quels en sont les statuts ? Par qui a-t-il été créé ? Quelles sont ses rôles et missions ? Quels sont les participants ?

Réponse apportée par le Président lors de la séance du 17 octobre dernier.

Question 2 : Quel sera le calendrier de présentation (cf annexe 6.3 avenant 11 accord DSMDS) des informations récurrentes (cf annexe 6.2 avenant 11 accord DSMDS) ?

Il y aura une présentation des informations récurrentes par trimestre.

Question 3 : Quand sera présenté le REX HFNO du projet TMS Léo en CSEC ?

Le REX HFNO sera présenté à la réunion CSEC du 23 janvier 2025.

Question 4 : Listes de l'ensemble des participations de l'EFS dans des sociétés (SpinOFF, SAS et autres...)

- DIAGAST (filiale de l'EFS),
- The Drug Cell (société en cours de création)

Question 5 : Information sur l'intégration du service recherche du CNRGS au sein du service recherche de l'EFS IDF (modification de l'arrêté gouvernemental, avis du CA de l'EFS).

Un dialogue social a eu lieu au sein de l'ETS IDFR aux mois d'octobre et novembre 2024.

Réponse à la question diverse ci-dessous posée lors du CSEC du 17 septembre :

Question : Les échantillons de la bibliothèque centralisée de Bordeaux sont actuellement stockés à plus de trois ans. Cela induit un stockage supplémentaire de 120 rolls avec des conditions de travail très dégradées pour les personnels. Quelle est la justification de ce stockage non prévu au projet de Bibliothèque centralisée ? Quel financement permet d'y faire face ?

Réponse de la direction :

Il reste effectivement à la bibliothèque de Bordeaux une centaine de rolls datant de plus de 3

ans, dont :

- Des Echantillons datant de novembre 2019 à mars 2020 (période pré-covid) conservés à la demande de la PR pour intérêt scientifique.
- Des Echantillons datant de Fin 2020 et toute l'année 2021 des zones nord et Ouest : Il vient d'être acté en concertation avec nos équipes de recherches qui avait émis un avis d'intérêt, que l'on allait pouvoir détruire des rolls, soit environ 50% de tous les rolls > 3 ans
 - Une partie de 2019, uniquement du département 64, pour l'Etude ExpairCox (fièvre Q), que l'équipe de la biothèque centrale n'a pas terminé de trier

Il y a effectivement plusieurs zones de stockage différentes, dans des locaux différents, mais pas de surcharge et les déstockages d'échantillons sont suspendus lorsqu'une panne oblige à concentrer les rolls dans un espace restreint.

La quantité de rolls excédentaire va rapidement diminuer à la faveur de la destruction d'environ 50% de ces rolls et de la fin du tri pour l'étude ExpairCox.

