

1. Approbation du PV du 28 Novembre 2023 :

Le PV est approuvé à l'unanimité.

2. Intervention du Président

Etat des stocks : Une baisse des cessions de CGR, combinée à un afflux de donneurs plus important qu'à l'habitude, a permis d'éviter un appel d'urgence.

Et ce malgré les nombreuses perturbations liées aux cyclones Réunion Mayotte, inondations, neige etc.

Immersion : Le Président, 7 semaines après son arrivée, nous fait part des immersions sur le terrain. Il s'est déplacé à la MDD de Lille, et a passé 2 jours en région Occitanie. Il a pu apprécier le haut niveau d'expertise des personnels, et a été interpellé sur les nombreux sujets d'inquiétude des personnels :

- Interrogations sur le plasma à destination du LFB
- Sécurité du Système d'Information
- Impact de turn-over déstabilisant pour les équipes : les jeunes recrues ne restent plus. Le président insiste sur la nécessité de ne pas se laisser distancer par l'évolution de la société.
- Adaptation climat : arroser les compresseurs des chambres froides l'été n'est plus envisageable.
- Devenir des petits sites IH DEL.
- Valorisation de la progression de carrière dans tous les emplois

CA du 22 décembre : le président évoque un sprint pour l'élaboration du budget 2024. Le changement de modèle économique marque un appui fort de l'état, mais il faudra veiller à rester solide sur nos bases.

COP : l'EFS veillera à construire une approche pluriannuelle pour une meilleure visibilité financière.

Négociations 2024 : Grace à un équilibre financier retrouvé, des négociations ouvertes depuis plusieurs années, vont pouvoir aboutir : la majoration de 15% des samedis travaillés, l'harmonisation des tickets restaurants et de la prime panier, et la valorisation financière des remplacements inopinés. Les négociations sur le système de classification et rémunérations

associées commenceront au 2nd semestre. Le président se félicite d'avoir enfin un protocole de sortie de conflit avec l'attribution de 10 points au 1^{er} mars pour l'ensemble des salariés présents au 1^{er} janvier 2024.

Plasma LFB : L'EFS a montré sa capacité à augmenter ses prélèvements, l'EFS assume seul le déficit de cette activité, ce n'est ni juste ni tenable. La situation gouvernementale étant en mouvance, F. PACOUD attend la stabilisation de ses interlocuteurs pour poursuivre ce travail. L'objectif est clair, pour déployer un vrai plan plasma, il faut des moyens supplémentaires.

MTI : A ce jour, 95% des MTI sont importés de l'étranger à des prix exorbitants. L'EFS est en capacité de participer au développement de la filière française sur la bioproduction, et peut les produire pour pouvoir les céder à des prix plus attractifs.

Actualité : Pour l'instant, les blocages des agriculteurs n'ont pas eu de répercussions sur les collectes, la cellule de suivi nationale échange en permanence avec les équipes régionales pour la logistique. Quelques retards dans l'arrivée des tubes en QBD ont été répertoriés.

3. Synthèse des commissions

Point reporté.

4. Situation économique et financière 2024 Information en vue d'une consultation

Le budget 2024 est basé sur :

- Une baisse des cessions de CGR de 1,7%, l'IGAS IGF préconisait une fourchette entre -1,6% et -2,4%
- Une baisse des plasmas thérapeutiques de 2,6%
- Cession de plaquettes stable

Aucune augmentation tarifaire des PSL n'est intégrée au budget.

Plasma pour fractionnement : Une convention a été signée avec le LFB pour fixer les volumes de plasma à livrer pour 2024. Celle-ci acte des volumes de PL cédés à hauteur de 830 000L, pour 881 000L inscrits au budget (+50 000L/2023).

Immobilier : On note une augmentation des charges sur l'immobilier. Les hôpitaux qui jadis ne nous facturaient pas les m2 de loyer au prix du marché, revoient leur tarif à la hausse. Le budget intègre également les loyers des nouvelles MDD Zola à Paris et celle de Lyon.

Les élus s'interrogent sur la stratégie immobilière. Ces dernières années de nombreux bâtiments ont été vendus, ce qui nous a permis de renflouer la trésorerie, les prix des loyers étant en constante augmentation. Maintenant que les comptes sont stabilisés et qu'il faut engager des travaux de façon pluriannuelle, L'EFS va-t-il changer sa politique immobilière et arrêter de se tourner systématiquement vers de la location ?

La direction nous indique qu'il n'y a pas de changement de politique à ce niveau. Généralement, les MDD sont en location et les bâtiments, comme les plateaux de préparation, font l'objet d'achats. « Faux » répondent les élus, le plateau de Décines est en location. Les élus dénoncent un manque de stratégie sur les investissements immobiliers, l'IGAS IGF en avaient d'ailleurs fait la remarque dans leur conclusion.

Coût énergie : Il reste le plus gros poste de dépenses. Néanmoins, l'EFS bénéficiera d'un avoir sur 2024 pour un trop plein versé en 2023, suite à une erreur de calcul de taxe de la part du fournisseur.

Provisions : Le 13 septembre 2023, la cour de cassation a pris la décision de mettre en place le cumul des jours de congés payés pour les salariés en arrêt maladie. L'EFS se montre prudent vis-à-vis de cette décision et 4,2M€ ont été provisionnés au titre des congés payés non pris pour cause d'arrêt maladie sur les 3 dernières années. Pour l'instant, la rétroactivité est en cours de discussion. Une fois la décision finale actée par le législateur, l'EFS se mettra en règle.

Investissement : une enveloppe de 45,4M€ est budgétée. Celle-ci est inférieure au budget 2023. De plus, 30M€ de cette somme sont conditionnés par l'acceptation d'un emprunt, fléchés sur des projets immobiliers (plateau technique de Lille) et une partie du plan pluriannuel de renouvellement (Automates d'IH et cuves d'azote).

Les élus s'interrogent sur le maintien de la trésorerie en cas de refus de cet emprunt.

La direction nous informe que le principe de cet emprunt a été validé en Conseil d'Administration, mais reste encore à approuver les conditions financières de celui-ci. La somme sera figée une fois les projets fléchés identifiés et chiffrés.

Les élus font part de leur inquiétude sur l'enveloppe dédiée au plan pluriannuel de remplacement des matériels (8,9M€) et rappelle à la direction que de nombreuses enceintes constituent du matériel critique, qui en cas de défaillance, mettent les activités en péril.

De plus, de nombreux axes de transformation concernent le système d'information et pourtant le budget de celui-ci est en baisse de 2,4M€ par rapport à 2023. Les élus y voient une profonde incohérence.

Découvert : le coût de négociation du découvert autorisé est de 40 000€ en 2023. 10 000€ ont déjà été versés, mais celui-ci a été très peu utilisé, la direction va essayer de renégocier ce tarif. Pour ce qui est des agios, ils avoisineront les 3 500€ pour l'année 2023. L'autorisation de découvert de 20M€ n'a pas été renouvelée et prendra fin en février 2024.

Prix du B : la baisse du prix du B qui avait été compensée en 2023 par une subvention CNAM de 3,2M€ ne le sera pas forcément pour 2024. Les discussions à ce sujet n'ont pas démarré. La Direction des Affaires Financières a mis l'accent sur l'urgence de versement de la subvention induit par le LFSS en début d'année. L'Impact estimé est de 3,5M€ sur le Chiffre d'Affaires.

Les élus dénoncent le fait que l'EFS, plus grand laboratoire de France, ne soit toujours pas intégré dans les négociations du prix du B.

Créances de hôpitaux : A ce jour, certains hôpitaux ne paient plus leurs produits sanguins en raison de difficultés financières. Les créances s'élèvent à 68M€. La direction affirme que tout est mis en œuvre pour récupérer ces sommes, mais que malheureusement les leviers d'actions restent limités.

Effectifs : L'EFS compte 8528,6 ETP à l'atterrissage 2023, pour un budget 2024 de 8529,5 ETP. L'effectif semble stable. La direction compte sur une diminution de l'absentéisme, avec une baisse de l'intérim et une hausse des CDI.

Il est annoncé -29,7 ETP pour les services prélèvement, alors que l'EFS ouvre 2 maisons de don supplémentaires. Ces efforts sont principalement demandés sur la région HFNO (-17,4 ETP) où la direction demande de rectifier les dépassements de budget des années précédentes, et la région Bretagne (-7,2 ETP) où une baisse de l'absentéisme est attendue.

En parallèle, on note une augmentation sur les activités de recherche et de MTI (+15,8 ETP dont +9,0 ETP en CDD, principalement liée à un contrat conclu avec un opérateur privé à Nantes pour le développement d'un médicament).

Le budget acte également un léger renfort dans les laboratoires pour stabiliser les effectifs (+4,6 ETP), et dans les services supports (+5,2 ETP), principalement dédiés au service informatique.

Les élus : Après avoir validé la suppression de 150 ETP en juillet 2023, la direction nous a indiqué lors du CSEC de décembre avoir demandé aux tutelles un renfort de 84,4 ETP, plus un renfort de 10 ETPA pour sécuriser la chaîne transfusionnelle sur la période des JO et jeux paralympiques. Aujourd'hui, elle présente un budget validé à +0,9 ETP. Quel plan d'action la direction compte-t-elle mettre en œuvre pour sécuriser nos activités sans ces 83,5 ETP ?

La direction rappelle que la construction budgétaire des effectifs doit s'adapter aux variations d'activités, doit permettre d'améliorer les ratios de productivité (en déclin ces

dernières années) et doit s'adapter au niveau d'absentéisme. En 2019 nous avons livré 900 000L avec ce même effectif et depuis il y a eu une très nette baisse des prélèvements de CGR. L'activité ne sera pas en péril.

Les élus rappellent qu'en 2023 de nombreuses collectes ont été annulées faute de personnel. Les équipes de prélèvement doivent faire face à des suppressions de postes, alors même qu'on leur demande de prélever 50 000L de plasma supplémentaire. Dans la note, la direction justifie ces suppressions par une baisse de prélèvements de sang total et des moyens redéployés sur le plasma d'aphérèse. Les élus ne partagent pas cette analyse. Au budget 2024 par rapport à l'atterrissage 2023, il y a 6 409 actes de sang total en moins, contre 58 741 actes de plasmaphérèse en plus. Les élus rappellent qu'un prélèvement de sang total est fait en 20 minutes, alors qu'un prélèvement d'aphérèse plasmatique prend au minimum 45 minutes. Le compte n'y est pas, loin de là.

Les élus demandent à la direction quel plan d'action sera mené pour maintenir les médecins à leur poste ? Il est clair qu'aujourd'hui, l'EFS ne recrute plus de médecins, pour les remplacer par des IDE via le projet TMC et TMC apherese. Mais comment la direction compte-t-elle s'y prendre lorsque les médecins, restants principalement orientés sur la TMC, quitteront l'établissement pour prendre leur retraite ? Les médecins font de longues études et n'ont pas vocation à rester dans un bureau pour répondre à des appels.

La direction répond qu'une expertise médicale sera toujours indispensable à l'EFS, et qu'ils continueront à embaucher des médecins.

5. Information en vue d'une consultation sur le projet réorganisation de la Relation donneur à Distance (RAD)

Le projet RAD fait parti du sous programme « être en lien » d'Innovadon. Il englobe tous les contacts entrants : email, tel, courrier, et les contacts sortants comme la convocation des donneurs.

Contexte : La RAD était composée en 2022 de 101 ETP répartis sur 450 personnes dans les régions au sein de différents services : MDD, centre de relation donneur ou service relation donneur. Le schéma organisationnel est très disparate d'une région à l'autre. Pour certains, ce service est entièrement externalisé, pour d'autres, tout est fait en interne.

But : le projet vise à uniformiser les pratiques en région. L'idée serait de supprimer totalement le recours aux prestataires extérieurs, supprimer l'activité RAD dans les MDD et tout centraliser dans des Centres de Contact Régionaux (CCR). Les donneurs bénéficieraient d'un numéro d'appel unique pour joindre l'EFS. Pour les salariés des CCR, il s'agirait de mettre en place des outils plus performants : numérotation automatique, messages laissés automatiquement sur les répondeurs etc. Pour les personnels de MDD, il y aurait moins de pression liée à la gestion des appels sur des temps de travail courts et sans manager de proximité. Pour l'établissement, l'organisation visée permettra un meilleur traçage des interactions avec les donneurs. Le projet s'étend jusqu'en 2027, un renfort d'ETP dans les CCR

de 20.95 ETP est prévu, l'économie attendue en supprimant le recours aux prestataires extérieurs est estimé à un peu plus d'1 M€.

Les élus s'étonnent de voir dans la note la notion de poste de téléopérateur et de superviseur, car ces emplois repères n'existent pas dans la convention collective.

La direction précise que des postes d'assistants relation donneur, et responsable marketing existent déjà.

Les élus s'interrogent sur la localisation des ces CCR en région. Ces postes seront-ils télétravaillables ? Des salariés reconnus RQTH pourront-ils être reclassés sur ce type de poste ?

La direction affirme que ces postes seront compatibles avec du télétravail. Concernant les localisations, une présentation des déclinaisons régionales sera présentée dans chaque CSE. Concernant les personnels RQTH, il faudra d'abord que leurs compétences en la matière soient compatibles avec le poste.

Les élus s'interrogent sur les horaires prévus dans les différents CCR. Qui va prendre en charge les appels post-dons, lorsque le CCR sera fermé ?

La direction n'a pas inclus dans son projet les appels post-dons, donc pour le moment les organisations concernant ces appels resteront en place.

Les élus demandent si les appels pourront être enregistrés ou si le manager de proximité pourra écouter les appels.

La direction répond qu'il n'est pas prévu d'enregistrer les appels, quant à la double écoute, elle pourrait être faite lors de la période de formation dans les centres de formations.

6. Information en vue de consultation sur le projet de déploiement de l'outil Diabolocom

Projet : Afin de gérer au mieux l'activité Relation à Distance, les Centres de Contact Régionaux vont être équipés d'un outil de Contact Center Distribution (CCD). La solution choisie sera Diabolocom.

Celui-ci permettra de distribuer les appels entrants et les emails aux téléopérateurs du centre de contact disponibles, ainsi que de mieux opérer les campagnes d'appels sortants.

Appels entrants : le numéro vert unique sera le : 0800 109 900. Les appels seront pris en charge par un Serveur Vocal Interactif (SVI). Taper 1 pour annuler ou décaler un RDV. Taper 2 pour les autres demandes. Puis l'appelant sera invité à composer le numéro de sa région, l'appel passera alors dans les mains de l'Automatic Call Distributor (ACD) chargé de

l'affectation et de la gestion des files d'attente des appels entrants. Celui-ci pourra enregistrer les appels, faire des rappels automatiques et réaliser des statistiques en temps réel.

Une fois l'appel transféré au bon téléopérateur, une solution de Couplage Téléphonique Informatique (CTI) permettra d'ouvrir la fiche de renseignements du donneur contenue dans le CRM (outil de relation client déjà en place) au moment où il décroche.

Appels sortants : Les campagnes d'appels sortants pour les prises de RDV sont créées et gérées pour les outils existants : Marketing Adobe EFS et le CRM. Ces fonctionnements vont être enrichis par un moteur d'appels sortants. Celui-ci sera chargé de distribuer les appels aux opérateurs disponibles, et d'ouvrir la fiche du donneur afin d'en prendre connaissance juste avant qu'il ne l'appelle. Plus besoin de composer le numéro, l'appel se fera en un clic. Si le donneur n'est pas joignable, la fiche repart dans la file d'attente.

Ces solutions permettent également la gestion des flux mails qui feront l'objet d'un second déploiement.

Pour les téléopérateurs, il s'agira d'être mieux outillé. L'outil apportera par ailleurs de nombreuses données aux superviseurs : nombre d'appels en cours, temps moyen d'attente, taux de rendez-vous obtenu sur le nombre d'appels traités.

Pilotes : Ce projet sera déployé dans 4 régions pilotes : Bretagne, GEST, IDFR et OCPM durant le 1^{er} semestre 2024 et se poursuivra sur les autres régions jusqu'en 2025.

Le coût annuel de Diabolocom est estimé à 134 700 €.

Les élus craignent qu'une politique du chiffre soit établie, avec une surveillance statistique des objectifs de chaque salarié, les mettant sous pression. L'attractivité du poste et la qualité des appels pourraient également s'en faire sentir.

La direction répond que le cadencement des appels sortants de 27 appels/ heure est repris d'une région qui les réalise déjà actuellement et pour laquelle les donneurs sont au rendez-vous. Actuellement, il n'y a que très peu de turn-over sur les effectifs permanents, mais beaucoup plus, de fait, chez les étudiants qui réalisent les appels pour le compte de l'EFS.

Les élus comprennent que les appels non aboutis seront mis en attente puis repris ultérieurement, les donneurs seront donc appelés jusqu'à ce qu'ils répondent. Ce type de pratique risque de pousser le donneur à refuser d'être contacté par l'EFS. Sa demande devra ensuite être prise en considération et le donneur sera perdu.

Les élus souhaitent avoir des précisions sur le coût de maintenance de cet outil.

La direction donnera l'information ultérieurement.

7. Consultation projet TMS LEO

Le projet TMS Leo avait été présenté au CSEC en mai 2023. Il s'agit d'un logiciel qui va permettre de suivre les colis à tout moment du transport via une étiquette éditée et collée sur les boîtes d'envoi. Le code à barre sera ainsi scanné à chaque étape de son transport via une application disponible sur smartphone. Une fois la livraison validée, le transport sera automatiquement pré-facturé.

Les élus demandent comment l'EFS va contraindre les transporteurs actuels à s'équiper de ce logiciel.

La direction l'intégrera à chaque renouvellement de marché.

Les élus s'interrogent sur les conduites à tenir en cas de perte de colis, il n'y a pas d'astreinte logistique dans toutes les régions.

La direction : L'outil n'intègre pas d'alerte supplémentaire, les process régionaux ne seront pas modifiés.

Déclaration FO : « *La présentation faite lors du CSEC du 26 mai 2023 ne nous a pas convaincue, au même titre que le document que vous nous avez renvoyé avec les compléments d'informations.*

A ce jour, il n'est pas possible d'évaluer l'impact de ce projet sur les conditions de travail, notamment l'accroissement de la charge de travail du fait de la multiplicité des tâches supplémentaires, les contraintes de manipulations et le port de charge.

Bien que vous nous fournissiez un tableau comparatif du logiciel E-lis utilisé en CPDL et celui que vous envisagez de mettre en place TMS Leo, le choix du logiciel ne semble pas pertinent quant à l'acquisition de ce nouvel outil. L'analyse faite par les régions du nombre d'utilisateurs, montre une fois de plus que les régions n'évaluent pas de la même façon les besoins. L'impact des gains réels ne nous est pas présenté clairement.

Les élus FO demandent qu'un retour d'expérience soit fait après la phase pilote pour pouvoir ajuster le projet et éviter de déployer les problèmes sur les autres régions, comme cela est fait depuis des années sur les différents projets de l'EFS.

Les élus FO demandent également qu'une analyse de l'impact financier lors du REX soit présentée aux élus du CSEC avant déploiement national.

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

La direction acte une présentation du retour d'expérience d'HFNO avant la poursuite du déploiement en région. Si le projet nécessite de nombreuses adaptations, le CSEC sera à nouveau consulté. Les CSE régionaux seront informés tour à tour au moment du déploiement régional.

Votes : 8 Abstentions, 17 Pour.

8. Consultations orientations stratégiques 2024 COP 2020-2024

Déclaration FO : « Le COP 2020 – 2024 démontre une incertitude de la direction sur les orientations à mettre en place du fait du manque de budget construit et cadré et par l'absence de réponse des tutelles sur l'augmentation du prix de cession du plasma, des tarifs des PSL et de la revalorisation des analyses spécifiques de laboratoire.

De nombreux axes stratégiques découlent de notre système d'information, mais malheureusement les budgets alloués à ces projets sont bien insuffisants pour permettre leur mise en œuvre, et sont prévus en forte baisse pour 2024.

Concernant la situation de l'emploi dans l'établissement, 150 ETP ont déjà été supprimés au budget rectificatif de juillet 2023. Nous dénonçons encore une baisse de 29,7 ETP dans les services prélèvement, alors que vous ambitionnez de prélever 50 KL de plasma supplémentaire à destination du LFB. Comment envisagez-vous d'assurer la continuité d'activité au prélèvement alors qu'actuellement trop de collectes sont annulées et des MDD fermées par manque d'effectif ?

De surcroît, vous ne précisez pas la manière dont vous comptez fidéliser les équipes, qui travaillent déjà dans des conditions dégradées, en ne leur apportant aucune réponse favorable dans la stratégie présentée sur les conditions salariales, le manque de matériel performant et les conditions de travail d'une manière générale.

Nous nous satisfaisons cependant que des ETP soient alloués aux MTI, malgré un budget contraint, en vue de développer de nouvelles thérapies d'avenir pour notre établissement.

Au vu de cette situation, les élus Force Ouvrière donneront un avis défavorable sur cette consultation. »

Vote : contre à l'unanimité

9. Consultation sur les orientations stratégiques 2024 : axes et orientations de la formation professionnelle

Les axes et orientations de la formation professionnelle sont dans la continuité des projets initiés à l'EFS. Nous rendrons donc un avis favorable ; mais nous tenons à vous rappeler qu'il est nécessaire de mieux anticiper et accompagner les changements de pratique.

Vote : 15 Contre. 10 Pour.

10. Politique sociale et conditions de travail 2023 consultation globale

Déclaration FO :

« **BHSCT 2022** : Le manque d'harmonisation des rapports BHSCT entre les régions rend l'analyse difficile car les écarts notamment pour les accidents de travail sont très importants. Les élus FO regrettent qu'une attention particulière sur les maladies professionnelles ne soit toujours pas mise en place à l'EFS pour prévenir d'autres maladies professionnelles. De plus, l'année 2022 a été marquée par l'incapacité permanente de 4 salariés à la suite d'un accident de travail ou de trajet.

PAPRI Pact 2023 : De nombreuses actions présentées dans le papripact 2023 se retrouvent encore à ce jour dans le projet de papripact 2024. Il est bien regrettable que ces travaux ne soient toujours pas aboutis ou en fin de réalisation notamment sur des sujets de très grande ampleur comme :

- L'amélioration des conditions de travail visant à limiter les TMS en collecte.
- Le remplacement des portants de préparation par d'autres plus adaptés à la filtration pour diminuer les contraintes physiques.
- L'amélioration des conditions de travail pour les activités liées aux cuves d'azote.
- L'édition d'un guide pratique et de fiches réflexes à destination des managers avec un focus sur les addictions.

Trop de projets encore sans résultats à court et moyen termes mais qui sont urgents à mettre en œuvre dans notre établissement pour garantir la santé du personnel.

DU 2023 : Le risque explosion / incendie nous interpelle en collecte mobile. Il s'agit d'un risque relatif à comparer aux risques TMS induits par le sac Sherpa avec l'oxygène. Les élus FO dénoncent toujours de forts risques induits par la charge physique et les situations de travail à l'EFS qui sont à l'origine des accidents du travail.

Indicateurs temps de travail 2022 : Cette année encore, trop d'indicateurs démontrent le non-respect de cet accord ANAT :

- Des semaines de plus de 44h ou 48h dépassées par plus de 1000 salariés, des journées de plus de 12 heures, un cadre autonome sur deux a dépassé la journée légale.
- ¼ des temps partiels a réalisé une semaine au moins dépassant la durée légale du travail.
- Les temps de repos conventionnel après astreinte ne sont toujours pas respectés pour près de 500 salariés.
- Les contraintes de travail les dimanches et jours fériés sont toujours en constante augmentation ces dernières années.
- 243 782h supplémentaires ont été générées chez les salariés à temps plein, c'est 40 000h de plus qu'en 2021 ! Et 105 768h complémentaires pour les temps partiels.

Le constat est toujours aussi alarmant, le code du travail n'est toujours pas respecté et la direction n'a toujours pas de plan d'action ! Pendant ce temps, le personnel s'épuise et sa santé se dégrade, augmentant le taux d'absentéisme.

DOETH 2022 : *Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap à l'EFS est de 6,78 % en 2022, ce qui permet d'avoir des subventions de l'AGEFIP. Malheureusement toutes les régions n'atteignent pas les 6% règlementaires. 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).*

Bilan formation 2022 : *Le taux d'accès à la formation est de 79%. Il y a eu 19 779 stagiaires et 149 020 heures de formation en 2022. Cela représente 6% des employés, 71% des TAM, 9% des cadres médicaux et 14% des cadres non médicaux. Une réflexion doit être menée sur l'offre de formation notamment pour les catégories « employés ».*

Les élus FO dénoncent que les formations obligatoires laissent peu de place pour les formations permettant un développement des compétences professionnelles.

Plan de développement des compétences 2023 : *L'EFS a pour objectif de maintenir 3% d'alternants dans ses effectifs. En 2022 cet objectif a été dépassé pour atteindre 4.3%, soit 334 alternants.*

Les élus FO rappellent à la direction que de nombreux alternants tiennent des postes à la place des personnels manquants, et ont très peu de temps à consacrer à leur mémoire. Les tuteurs identifiés et formés sont parfois localisés sur d'autres sites voire d'autres régions, les alternants sont alors livrés à eux-mêmes ou dans les mains de personnels non formés à cet effet. Pire, fait nouveau, certains alternants mettent fin à leur contrat d'alternance avant la fin, les privant de diplôme : ceci est inacceptable !

Egalité professionnelle 2022 : *Concernant les effectifs, la proportion de 72% de femmes / 28% d'hommes en 2022 perdure.*

Les catégories socio-professionnelles féminines sont réparties pour : 75% des emplois TAM (employés, techniciens et agents de maîtrise), 25% des cadres médicaux, avec les mêmes répartitions d'année en année.

Concernant les cadres non médicaux, un focus avait été réalisé montrant qu'il y avait plus d'inégalités hommes/femmes pour cette catégorie. Même s'il y a une légère amélioration, les écarts persistent. Même constat pour les temps partiels avec une amélioration pour le temps partiel choisi.

Les élus FO demandent qu'une vigilance soit mise en place pour assurer véritablement l'égalité professionnelle.

Index égalité salariale 2022 : *La méthode de notation donne un résultat satisfaisant mais l'EFS se doit de poursuivre ses efforts sur la réduction des disparités salariales et sur l'accès aux postes à haute responsabilité aux femmes. Les indicateurs employés pour cette notation ne sont pas les plus pertinents car les comparaisons sont réalisées sur des moyennes calculées avec des inégalités salariales.*

Bilan social 2022 : Au 31 décembre, l'EFS compte 8304 CDI, 570 CDD, 260 MAD et 628 intérimaires soit 9 762 salariés, soit plus de 12% de salariés non pérennes et souvent encore en formation.

Malgré une augmentation de l'effectif CDI temps plein, une diminution forte du personnel intérimaire et une augmentation du nombre de CDD, on note toujours un fort turn-over avec 4,3% de démissions et 1 personne sur 10 qui quitte l'EFS en 2022.

Le taux d'absentéisme est de 8.9%, en constante augmentation ses dernières années.

Le nombre d'arrêts maladies a augmenté de 44% par rapport à 2021. Les absences maladies représentent l'équivalent de 563 ETP Annuels. Ces chiffres s'inscrivent au-delà de la tendance nationale.

L'ensemble de ces bilans met en évidence une dégradation des conditions de travail ayant malheureusement, un impact négatif sur la santé du personnel.

Compte tenu de la date de consultation plus que tardive, les élus ne prendront pas part au vote. »

La direction estime qu'un avis négatif est rendu.

11. Consultation plan de développement des compétences 2024

Déclaration FO : « Les élus rappellent que les formations à distance doivent être dotées de matériel adapté, à savoir des PC avec un réseau suffisant, équipés de son, micro et webcam ainsi que d'espaces dédiés. Sans mise à disposition, à minima, de ces outils, ces formations seront totalement inefficaces.

Les formations DPC sont une obligation légale pour les médecins, IDE, biologistes et techniciens de laboratoire, pour autant, l'offre de formation disponible via Campus ne permet pas de satisfaire cette obligation. Quand l'EFS compte-t-il se mettre en règle ?

Les salariés via les formations acquièrent de l'expérience, mais celle-ci n'est que trop rarement suivie d'une évolution professionnelle. Excepté les formations du personnel infirmier qui peut progresser de l'EPDI vers la supervision. Et bien sur le TTP pour les employés de préparation inscrit dans la convention collective qui n'a jamais été relancé malgré les promesses de la direction.

Des formations sont enfin prévues pour les managers nouvellement nommés via la formation Cap manager ! Les responsables déjà en place devront également participer à ces formations pour une remise à niveau.

De même, de nombreuses formations sont prévues pour professionnaliser les planificateurs, ainsi nous espérons que l'application de nos accords, entre autres, temps de travail, seront respectés.

Les élus FO rendront un avis favorable. »

Vote : 4 abstentions, 6 favorables, et 15 défavorables

12. Information en vue de consultation sur le PAPRI Pact 2024

Présentation du PAPRI Pact par la direction.

On note 4 nouveautés pour 2024 :

- Améliorer les conditions de travail et réduire les tensions interpersonnelles.
- Fixer les règles de gestion de coactivité, dans les cas de travaux sur site avec une entreprise extérieure par exemple.
- Harmoniser la saisie des conditions d'exposition au risque chimique via SEIRICH.
- Exploiter les mesures des Valeurs Limite d'Exposition Professionnelle (VELP) des Agents Chimiques Dangereux ACD.

Des actions ont été lancées les années précédentes et sont toujours en cours dont voici quelques exemples :

- **Collecte** : le travail sur la réduction des TMS en collecte ne soit toujours pas terminé.
- **Prévention des risques psycho-sociaux** : rédaction de fiches reflexes sur la prise en charge des RPS et de la souffrance au travail (addictions) à destination des managers. Celles-ci seront présentées en CHSCT une fois finalisées.
- **Travail de nuit**
- **Préparation** : Des potences ainsi que des tables à hauteurs variables sont arrivées en NVAQ. Si les essais sont concluants, l'EFS en fera l'acquisition.
- **MTI ITC Biothèque Recherche** : Une étude ergonomique a été réalisée pour faciliter la récupération de tubes dans les racks d'azote et le dégivrage des couvercles. La direction recherche un prestataire pour la fourniture de matériel adapté. Les élus demandent s'il est prévu de passer les cuves azotes en cuves sèches pour supprimer les risques de brûlure, d'autant plus qu'une enveloppe est prévue dans le cadre du plan de renouvellement de matériel. La direction va se renseigner.
- **Réduire l'exposition chaud/froid** : Les élus veulent que des températures de collecte mini/maxi soient définies, il faut arrêter de prélever à 10°C ou 40°C.

Les élus souhaitent la présentation d'un vrai Papripact avec des lignes incluant le nombre de formations le cas échéant, et les coûts induits par la mise en place de chaque moyen de prévention. L'amélioration des conditions de travail ne doit pas passer majoritairement par la rédaction de procédures.

La direction s'engage à retravailler le PAPRI Pact sous un format plus réglementaire et de le présenter à la CSSCTC de février.

13. Information en vue de consultation sur la mise à jour du dispositif lanceur d'alerte interne

Point reporté

14. Information sur les jours fériés travaillés par région et par service

Point reporté

15. Questions diverses

- Les élus sont en attente d'une décision concernant la tenue du CSEC de juin, les hôtels affichent déjà tous complets.
- Plusieurs régions évoquent un changement dans le mode de calcul des heures d'intervention d'astreinte sur jours fériés, avec perte de salaire. Les élus souhaitent avoir un retour précis sur ce mode de calcul et dans quelle mesure la direction change un usage sans le dénoncer.

Prochain CSEC 21 mars 2024.