



Retour CSEC 21 Mars 2024

1. Approbation du PV du 14 Décembre 2023 et 25 Janvier 2024:

Le PV est approuvé à l'unanimité.

2. Intervention du Président

Le président nous informe sur les chantiers en cours :

1^{er} chantier : Les négociations se poursuivent suite au protocole de fin de conflit, suite de l'accord restauration avec harmonisation du Ticket Restaurant, majoration du travail du samedi et rémunération des remplacements inopinés. Puis démarrera la révision des classifications et rémunérations associées qui s'étendra sur plusieurs mois.

2eme chantier : poursuivre la transformation de l'établissement pour répondre à 5 défis : l'efficacité de la collecte, la consolidation du modèle économique, les enjeux autour du plasma LFB, l'attractivité en tant qu'employeur et la Bioproduction.

Les chantiers prioritaires devront être définis en vue de la préparation du futur COP, un budget rectificatif est également à l'étude et sera soumis au Conseil d'Administration de Juillet.

L'EFS aura 25 ans l'an prochain, le président souhaite une plus grande transversalité. Chaque région a des atouts qui peuvent inspirer des actions collectives. Le renforcement du pilotage doit reposer d'avantage sur la reconnaissance du terrain.

Les élus demandent pourquoi le projet de plateau de PSL de Lille est à nouveau en Standby.

Les Plateaux Techniques de Lille et Nantes, sont en cours d'analyse par le Président. Il faut prioriser les projets et selon lui il faut déjà sécuriser l'existant en procédant par exemple au remplacement des cuves d'azote pour la biothérapie. Le président veut prendre le temps de bien maîtriser le sujet avant de prendre une telle décision.

3. Barème remboursement de frais

Les élus demandent à l'unanimité de traiter en priorité le changement de barème pour les remboursements de frais. Demande acceptée par la direction.

En juillet 2023, le Conseil d'Administration a voté la poursuite d'un barème dérogatoire à 120€ la nuitée avec petit déjeuner et 22€ les repas (25€ pour les DOM). Ce barème devait s'appliquer jusqu'en juillet 2024. Au 1^{er} mars 2024 la direction décide de passer sous le barème fixé par l'état jugé par la direction plus avantageux. Soit 140€ la nuit avec petit déjeuner et 20€ pour les repas. Or après investigation des élus FO le barème de l'état est forfaitaire, mais l'EFS continue de rembourser au frais réel ! Comment l'établissement peut-il mettre en place de telles mesures sans informer ni consulter le CSEC !

La direction nous informe qu'il n'y a pas besoin de vote en Conseil d'Administration pour repasser sous le régime de l'état. D'après leurs estimations moitié des salariés consommaient mois que les 22^e et l'autre dépassait légèrement. Avec le système de frais forfaitaire les salariés seront gagnants puisque systématiquement rembourser à 20€.

Le forfait applicable sera rétroactif au 1^{er} mars, le paramétrage CONCUR est en cours.

Le petit déjeuner seul n'est plus remboursé, et les DOM n'auront plus de tarifs spécifiques pour leur repas. Une note à viser des salariés sera retransmise.

Les élus déplorent un manque d'information en amont des instances et souhaitent être consultés sur ce point au prochain CSEC.

4. Situation économique et financière : consultation EPRD 2024

Déclaration FO :

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 supplémentaires 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'efficacité 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.

Réponse du président : il partage notre impatience sur les questions du Plasma. Concernant l'évolution des ETP, celle-ci intervient comme une régularisation, en effet pendant plusieurs années on a vu une baisse des prélèvements sans pour autant modifier les effectifs.

Vote : 24 votes contre.

5. Consultation sur le projet de réorganisation de la relation à distance

Déclaration FO :

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, intérimaires, 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'aphères 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.

Votes : 13 pour (SNTS, CFDT) 11 abstentions (FO, UNSA, CGT).

6. Consultation sur le projet de déploiement de l'outil Diabolocom

Déclaration FO :

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

Votes : 2 abstentions(CGT) 22 pour (FO SNTS UNSA CFDT).

7. Information en vue de consultation sur la poursuite du projet d'expérimentation de la délivrance à distance.

Principe : la Délivrance A Distance DAD, se fait via une enceinte thermostatée, qui enregistre les produits qu'elle contient, type de poche, données IH (groupe phénotype), péremption. L'enceinte est reliée à un logiciel de stock et à une base de données receveur. Cette enceinte peut prendre en charge jusqu'à 92 CGR.

La délivrance à distance est utilisée dans d'autres pays comme les USA l'Angleterre, l'Italie ou l'Australie.

Contexte : Aujourd'hui 9 sites de délivrance de PSL sont fermés la nuit et le week-end parfois sécurisé par une astreinte de délivrance. Sur ces sites, la délivrance à distance permettrait de réduire les délais transfusionnels, de limiter le recours aux poches 0 dans les

dépôts d'urgence. Elle permettrait également de supprimer les astreintes et de simplifier les plannings.

Déroulement d'une délivrance à distance :

- L'enceinte dispose d'une liste de personnels autorisés à retirer des PSL
- La prescription de PSL arrive à l'EFS sur le site principal
- Le technicien EFS sélectionne à distance les PSL à distribuer, et délivre les poches dans

Inlog

- La délivrance envoie un fichier de libération à l'enceinte DAD ;
- Le soignant s'identifie puis présente l'identifiant du patient à transfuser.
- L'enceinte libère la poche sélectionnée
- Le logiciel croise les informations patient/PSL, il remplace le contrôle fait par Inlog ou le technicien. Puis imprime la fiche de délivrance.

En cas de panne de connexion, l'automate est capable de délivrer des poches O comme pour les urgences vitales.

Des essais ont été menés sur 2 équipements entre janvier et avril 2023, sur les sites de Lens (HFNO) Beaujon (IDFR) et Nancy Lobau (GEST). L'approvisionnement, la délivrance, la mise en quarantaine de produits ainsi qu'un mode urgence vitale ont été testés. « L'ensemble des tests menés permet de conclure que la délivrance à distance peut être parfaitement sécurisée pour les patients »

Pendant cette phase test seules des délivrances factices ont été initiées.

Adaptation réglementaire : Ce type de délivrance n'est pour le moment pas autorisé, pour cela il faudrait modifier les bonnes pratiques transfusionnelles et le Code de Santé Publique. Pour le moment l'ANSM n'a pas donné son verdict.

Qualification opérationnelle : Elle sera réalisée sur 3 sites Rennes sud (BRET) Montluçon (AURA) et Paul Brousse (IDFR). La direction envisage d'utiliser la DAD uniquement en journée afin qu'il y ait un technicien sur place en cas de difficulté. Il s'agira de faire des délivrances en conditions réelles afin de déterminer la poursuite ou non du déploiement.

Budget : La qualification opérationnelle s'élève à 580 000€. Le passage en routine (2026) nécessitera un financement spécifique.

Question des élus : Est-ce que les pays utilisateurs des automates de DAD ont les mêmes modalités de délivrance qu'en France, 2 déterminations de groupe sanguin et une RAI de moins de 3 jours en l'absence d'évènement immunisant ? Quelles ont été les principales difficultés auxquelles ces pays se sont heurtés à la mise en place ?

Le Royaume-Uni utilise ce type d'enceinte depuis 2009 sur 17 sites. Selon les échanges entre les responsables de projet et le responsable d'Oxford, ils ont eu une seule fois un tiroir qui ne s'est pas réenclenché à la fermeture. Par contre ils ont plus de difficultés avec les coupures réseaux entre le logiciel et la machine. Depuis ces risques sont limités par la redondance des réseaux (filaire wi-fi)

Comment seront gérés les éventuels problèmes de température de l'enceinte? Pour l'instant les essais seront faits en journée donc en présence d'un technicien ?

L'automate est-il configuré pour reprendre des poches qui finalement n'auraient pas été délivrées ? Quelle articulation autour des poches compatibles pour les patients RAI positifs ? Comment gérer une inspection visuelle défaillante au moment de la délivrance ?

Actuellement les poches compatibles sont mis en réserves, il en sera de même avec la DAD. Les poches peuvent être à tout moment remise en stock et sont alors systématiquement mise en quarantaine par l'automate.

Qu'est-il prévu en cas de pannes ? Panne électrique, problème mécanique, panne réseau.

En cas de panne réseau le mode de délivrance urgence vitale reste opérationnel. En cas de panne complète du système une clé permettra d'ouvrir l'enceinte pour délivrer une poche manuellement. Quant au problème mécanique, il y en a eu un pendant la preuve de concept, il a été réglé en 5 minutes avec la Hot Line.

Les élus souhaitent avoir l'état des lieux des sites qui pourraient être impactés par ce dispositif.

La direction ne répond à aucune de nos questions au-delà de la phase d'expérimentation, les problèmes devront être listés, répertoriés et des solutions apportées.

Les élus demandent à ce qu'une Information dans les CSE des régions pilotes soit réalisée avant la consultation du CSEC. La direction approuve bien que contraire à l'avenant 10.

8. Information sur l'index égalité salariale

Indicateur 1 : écart de rémunération entre les femmes et les hommes: L'EFS obtient une note de 39 sur 40, on note un écart pondéré de 0.62% en faveur des femmes.

Cette différence s'explique par le fait que les IDE sont majoritairement des femmes compte tenu des points octroyés pour IDE EPDI et IDE superviseur.

Indicateur 2 : écart du taux d'augmentations individuelle. La note obtenue pour cet indicateur est de 20/20. L'écart pondéré de 1.19% reste en faveur des femmes.

Indicateur 3 : écart des taux de promotion .La note obtenue est de 15/15. On constate un écart de 0.45 en faveur des femmes.

Indicateur 4 : La maternité. Tous les salariés de retour de congé maternité ou adoption ont bénéficié d'une augmentation. Note 15/15.

Indicateur 5 : Nombre de salariés de sexe sous représentés dans les 10 plus hautes rémunérations. Cette catégorie ne compte que 3 femmes pour 7 hommes. Note 5/10.

La note globale est de 94/100, l'EFS répond à son obligation d'égalité salariale. (minimum 75/100)

On note qu'en 2022 50% du COMEX était des femmes puis 38% seulement en 2023.

9. Information en vue d'une consultation sur le projet d'arrêté relatif à la qualification des personnels

Contexte : La qualification des personnels est inscrite dans le code de santé publique et précisée par arrêtés. Aujourd'hui beaucoup d'articles sont obsolètes faute d'avoir été révisés. En effet certains ne tiennent pas compte de textes réglementaires plus récents et mentionnent des diplômes qui parfois n'existent plus.

Les élus CSEC déclarent qu'aucun avis ne sera rendu sans avis préalable du haut conseil.

10. Politique sociale et conditions de travail : consultation PAPRI Pact 2024

Déclaration FO :

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 PAPRI Pact 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.

Vote : 16 avis défavorables, FO rend un avis motivé et attend une réponse de la direction sur tous ces points.

11. Information en vue de consultation sur le dispositif lanceur d'alerte

La loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (loi Sapin 2) a été modifiée par décret pour renforcer la protection du lanceur d'alerte en octobre 2022. L'EFS doit se mettre en conformité avec celui-ci. Ainsi, la procédure sur le recueil et le traitement des signalements internes est remplacé par la procédure « Dispositif Lanceur d'alerte ».

Un lanceur d'alerte est défini par une personne qui signale de bonne foi des informations obtenue dans le cadre de ses activités professionnelles et portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général.

L'alerte pourra être donnée soit par mail : Efslanceuralerte@efs.sante.fr , soit par courrier au 20 avenue stade de France 93218 Saint Denis.

Le recueil sera fait par le Directeur Risques Audits et Qualité national. Il devra garantir l'anonymat du lanceur d'alerte.

Le traitement de ces signalements sera réalisé par un Comité de traitement des signalements constitué des collaborateurs désignés au sein de la DRHN (Direction Ressource Humaine Nationale) et de la DJC (Direction Juridique et de la Conformité).Le traitement peut prendre entre 3 et 6 mois selon la complexité du dossier.

Le lanceur d'alerte reçoit ensuite par courrier les mesures envisagées pour remédier à l'objet du signalement. Il est également averti de la clôture, motivé, du signalement.

Une procédure sera disponible sous GEDEON après consultation du CSEC.

Au vue de l'importance du sujet, les élus souhaitent néanmoins qu'elle soit doublée d'une note d'information à destination de l'ensemble des salariés.

12. Information en vue de consultation politique d'alternance

Au 31/12/2023, l'EFS compte 4% d'alternants soit 336 alternants, pour un objectif de maintien à 3%.

La taxe d'apprentissage, calculée en fonction de la masse salariale, s'élève à 2 321 262€, dont 1 954 342€ dédié au financement de l'apprentissage et 292 028€ versés à 15 établissements scolaires/universitaires préparant aux différents métiers de l'EFS. L'établissement doit également s'acquitter de la Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage, due par toutes les entreprises de plus de 250 salariés ayant moins de 5% d'alternants. Pour 2023 la CSA s'élève à 169 600€.

Question des élus : Combien d'alternants sont diplômés ? Combien d'alternants se voient proposés un poste ? Combien d'entre eux abandonnent avant la fin ?

La direction ne dispose pas de ces données mais reconnaît qu'elles sont essentielles, une réponse sera apportée avant la consultation.

Le rapport de Syncéa pointe des disparités régionales par exemple il y a 6 chauffeurs en alternance dont 5 en HFNO. A la Réunion les alternants représentent 22% de l'effectif du personnel ou total.

La Direction répond que les effectifs permanents n'ont pas baissé pour autant au contraire ils sont en légère croissance. Le DRHN a déjà signalé ce point à la direction locale, attention à la correcte prise en charge des alternants, ça prend du temps.

Les élus ajoutent qu'aujourd'hui des postes sont occupés depuis parfois plus de 8 ans par des alternants. A la fin de leur contrat, ils ne sont pas embauchés, on les remplace par d'autres alternants. L'EFS cherche-t-il vraiment à former des futurs collaborateurs ou à avoir de la main d'œuvre pas chère.

Ce cas sera étudié par la DRH Nationale.

Les élus dénoncent un manque d'anticipation concernant la campagne de recrutement des alternants qui commence au 1er Avril cette année alors que les apprenants cherchent de plus en plus tôt, parfois dès novembre. Les élèves pressentis ont souvent déjà signé ailleurs malgré le travail avec les écoles.

Réponse de la direction : les régions ont besoin de cibler leurs besoins et d'avoir l'accord avant de lancer la campagne. Par contre lorsque le travail auprès de écoles est fait les dossiers peuvent attendre avril.

13. Information en vue de consultation sur le projet de déploiement de l'outil de gestion administrative de formation, maintenances et prestations associés à Campus EFS

En 2021 le Département Enseignement et Formation de l'INTS a intégré Campus. Plusieurs outils sont alors utilisés, l'idée est d'harmoniser les processus et les outils pour les clients externes comme les formations dispensées aux Etablissements de Soins. Il faut également un outil pour les chargés de clientèle qui promeuvent ces formations.

Les élus sont surpris et n'imaginaient pas que de tels métiers existaient à l'EFS, et demandent à quels emplois repère ils sont rattachés ?

Le DRH National nous indique qu'il s'agit de 7 salariés tous cadres des fonctions supports.

L'objectif du projet est de déployer l'outil « Centre de formation » pour remplacer l'outil du siège et celui de PACC en fin de maintenance. L'outil contrairement à aujourd'hui prendra en charge la planification des sessions de formation, l'émargement électronique des apprenants, l'envoi des questionnaires et des relevés d'heure.

Il n'y a aura pas d'impact RH. Le budget alloué au déploiement est de 25 000€ auquel s'ajoutent 20 000€ annuels pour les frais de maintenance.

14. [Information déploiement du projet Innovente au sein de la région pilote Bretagne](#)

Report

15. [Synthèse des commissions](#)

Report

Prochain CSEC le 16 mai 2024