



DECLARATIONS FO

CSEC du 25 et 26 septembre 2025

CONSULTATION SUR LES COMPTES 2024

Alors que l'estimé 2024 anticipait une certaine stabilité, du chiffre d'affaires des activités transfusionnelles, il s'établit finalement en repli de -1.8 M€.

Cet écart s'explique majoritairement par des cessions de CGR inférieures à l'estimé (-2 M€), dans un contexte de ralentissement de l'activité. A l'inverse, le chiffre d'affaires des activités non transfusionnelles augmente de 5,8M€ principalement due à la dynamique des activités d'histocompatibilités (HLA).

Les charges de personnel sont en hausse par rapport à 2023 (+9,9 M€). Cette évolution s'explique par l'augmentation du poste « salaires » (+2,3 %), liée aux mesures salariales prises sur l'exercice (+10 points), l'effet noria, avec l'évolution du profil des salariés, et l'économie réelle constatée sur l'effectif moyen, surestimé de 18,6 EPPA entre le réel et l'estimé.

Comparé à 2023, le résultat net s'élève à 11,4 M€ en 2024. Toutefois, il convient de noter que sans la subvention de la CNAM de 45,3 M€, le résultat aurait été nettement en baisse.

Le budget des investissements annoncé à 45M€ n'aura pas été atteint et se situe en replis de 3,5M€ soit près de 8%.

Les investissements immobiliers nationaux sont en retard vis-à-vis des prévisions et nous laissent interrogatifs quant aux chiffres envisagés dans le plan pluriannuel d'investissement, sachant qu'il devrait être 3 fois plus élevé en 2025 puis 5 fois en 2026 et 9 fois en 2027 par rapport au réalisé de 2024 qui a atteint plus de 38,5M€.

Cette année, la Capacité d'Autofinancement a été suffisante pour couvrir les investissements de 2024 passant de 46,6 M€ à 55,3 M€ grâce à la subvention CNAM notamment mais qu'en sera-t-il pour les années à venir si cette subvention n'évolue pas à la hausse compte-tenu du climat politique actuel ?

Les délais d'encaissement et de décaissement constituent un autre point de vigilance : un simple décalage de quelques jours peut impacter significativement la trésorerie.

Le recours à l'emprunt sera-t-il encore une fois la solution et à la charge de l'EFS ? Une évolution des tarifications des prix des PSL ne devrait-elle pas s'envisager auprès des tutelles, d'autant plus si la cession des CGR continue de baisser ?

Les élus Force Ouvrière donneront donc un avis défavorable sur cette consultation.

CONSULTATION SUR LES COMPTES ANALYTIQUES 2024

Pour l'analyse des comptes, la méthode de l'année précédente a été reprise en partie pour les données de la comptabilité de 2024. L'audit de comptabilité analytique ayant montré qu'elle était robuste. Les élus Force Ouvrière font remarquer que les méthodes de calcul changent chaque année rendant la comparaison difficile d'une année sur l'autre.

Ainsi en 2024, vous retirez le coût de la recherche et bioproduction dans la comptabilité analytique. Les ETS DROM ont été traités comme des ETS métropolitains, ce qui entraîne une augmentation du prix de cession, par exemple sur le prix des CGR passant de 214,1 à 216,6 avec une marge toujours légèrement positive de 1,4€, majoré de 1,1 € par rapport à 2023 compte tenu de ces modifications de comptabilité analytique.

Si les MCP et les CPA dégagent toujours une marge positive malgré une baisse de 813 produits cédés en 2024 versus 2023, il n'en est pas de même pour les plasmas issus d'aphérèse cédés au LFB. En effet, si le coût de revient a pu être diminué de 4€, il s'avère que le prix de vente moyen a reculé de -0,9€ passant de 121,6€ à 120,7€ en 2024. La marge de ce produit est négative : l'EFS perd 104,2€ en 2024 alors qu'en 2023, elle était de 107,3€. Si cette marge négative diminue, les pertes liées à la vente des plasmas au LFB augmentent en raison de l'effet volume puisque nous avons cédé 50 000 produits supplémentaires entre 2023 et 2024.

Au regard de cette analyse, les élus Force ouvrière donneront un avis défavorable.

CONSULTATION SUR LE PROJET PCA CYBERSECURITE

Les élus Force Ouvrière constatent, une fois de plus, que ce projet n'est pas totalement abouti et nécessite d'autres phases. On ressent bien lors de votre présentation que vous avancez à tâtons sur ce sujet.

Cette première phase d'application et de test de ce PCA cybersécurité devra servir de base et être moteur pour les phases suivantes que nos SI, bien que saturés par la restructuration et les projets en cours, devront déployer rapidement à l'ensemble de l'établissement qui, riche de données personnelles et de son rôle dans le système de santé, représente une cible certaine pour les hackers.

L'objectif visé par la feuille de route 2023-2027 est la réalisation d'exercice de crise, de développement de documents réflexes et de bonnes pratiques à adopter si un incident cyber survient. A ce stade du projet, nous ne constatons pas cet objectif comme atteint. Les élus FO demandent que de nouvelles informations soient données lors de prochaines réunions. Nous ne pensons pas qu'actuellement, l'EFS soit en capacité d'assurer sa mission de service public face à une cyberattaque d'ampleur.

Pour améliorer cela, le syndicat Force Ouvrière demande qu'une sensibilisation et une formation de l'ensemble du personnel soit faite et renouvelée périodiquement, afin de connaître les règles principales à mettre en œuvre rapidement, pour limiter et ne pas contaminer l'ensemble du réseau en cas d'attaque, tout en assurant le service public. Nous rappelons que l'ensemble du personnel n'est pas informaticien dans cet établissement et qu'il est impératif de se mettre à la portée des équipes qui seront les premières concernées, si une telle situation se présentait. Les tests de PCA mis en œuvre ainsi que les RETEX doivent se poursuivre.

Les premières phases vont consister à assurer le maintien des activités médico-techniques. Force Ouvrière rappelle que les activités supports ont également un rôle essentiel au sein de l'EFS et que leurs activités devront également se poursuivre en cas d'attaque.

Les élus FO s'abstiendront sur la démarche mise en place du PCA cybersécurité mais attendent une nouvelle présentation du PCA complet pour donner un avis global sur ce sujet finalisé.

CONSULTATION SUR LA POLITIQUE DE RECHERCHE ET DEVELOPPEMENT TECHNOLOGIQUE

La politique de recherche et développement technologique prorogée par les axes stratégiques du COP 2025-2028 présentés confirme la volonté de notre établissement à s'investir dans cette démarche.

Bien que le budget soit assez stable, l'année 2024 a permis de poursuivre les activités avec des publications à la hauteur des travaux de nos équipes de recherche. Une dynamique encore plus forte devrait être faite comme le prévoit le COP afin de porter notre établissement toujours plus haut dans ses capacités en matière de découverte, de partenariat avec les différents acteurs de la recherche médicale nationale et internationale. L'établissement français du sang doit poursuivre comme vous l'affichez Mr le président sa mission de recherche et de développement technologique.

Les élus Force Ouvrière donneront un avis favorable sur cette consultation.

CONSULTATION SUR LES AXES ET ORIENTATIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE 2025

Cette consultation arrive bien trop tard, puisque les axes et orientations de la formation professionnelle doivent conditionner l'acceptation ou non des formations attribuées aux salariés.

A mi-année, il faut espérer que les formations au titre de 2025 soient déjà enclenchées ou tout du moins planifiées. Faute de quoi, le plan de formation 2025 ne sera que très partiellement réalisé, laissant sans aucun doute le résultat défavorable au titre de l'exécution de celui-ci.

Vous incriminez la politique nationale du gouvernement pour expliquer le retard qui n'a pas permis une présentation plus précoce. Mais nous sommes surtout tributaires de la politique nationale de notre établissement et de sa situation économique et stratégique qui complique très fortement notre activité. Cette activité étant d'autant plus complexifiée par la mise en place du projet de Contrat d'Objectif et de Performance.

La présentation faite stipule clairement que les axes et orientations en matière de développement des compétences pour la période 2025-2028 seront fixées par les priorités d'accompagnement définies dans le cadre du Contrat d'Objectif et de Performance (COP), en cohérence avec la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GEPP). La continuité des projets 2025 devront bien entendu être poursuivis jusqu'en 2028. Les axes seront enrichis chaque année en fonction des projets d'intérêts pour l'Etablissement. Si ce projet répond aux orientations stratégiques du COP et intègre, à minima, les actions à conduire, il ne reflète pas, pour Force Ouvrière, la stratégie de l'Ambition Plasma qui mériterait d'être plus aboutie au regard des objectifs affichés pour 2025.

L'acculturation des techniciens de labo au dispositif de développement personnel continu que vous envisagez de développer devra se traduire concrètement sur le terrain, mais surtout qu'un vrai catalogue de formation leur étant destiné soit présenté très rapidement faute de quoi votre objectif ne pourra se réaliser.

Vous présentez une nouvelle formulation des groupes d'expressions sous l'angle de la formation mais ces groupes d'analyse de pratiques (GAP) ou ateliers d'évaluation des pratiques auraient dû être mis en place depuis bien longtemps. N'est-ce pas des préconisations que nous vous avons faites maintes fois ?

La direction n'affiche aucune formation sur l'intelligence artificielle à ce stade mais seulement une interrogation sur le déploiement de formation sur ce sujet. Nous vous avons également demandé de développer les formations sur les risques de cyberattaque. Le syndicat FO espère que la direction nous a entendu et prévoit l'évolution du catalogue de formation en conséquence.

Les élus Force Ouvrière s'abstiendront sur cette consultation.

CONSULTATION SUR LA POLITIQUE D'ALTERNANCE

Cette année encore, la politique affichée par notre direction nationale reste très incomplète concernant l'alternance à l'EFS.

La liste des métiers jugés prioritaires pour le recrutement d'alternants en 2025 — techniciens de laboratoire, juristes, analystes marketing et ingénieurs décisionnels / data ingénieurs — a le mérite d'être claire. Toutefois, elle mériterait à minima des explications plus détaillées, plutôt que de se limiter à ces quatre intitulés transmis à la commission formation. Une étude plus approfondie, accompagnée de recommandations précises sur les diplômes compatibles avec nos emplois, devrait être annexée à ce document. Certains alternants n'ont pas la possibilité de postuler au sein de l'EFS faute d'un diplôme compatible dans le cadre des emplois réglementés.

Nous comprenons pourquoi les recrutements de ces alternants restent faible.

Seulement 1,7 % des contrats d'alternance se convertissent en CDD/CDI, alors même que de nombreux postes restent vacants. En revanche, le taux de rupture de contrat atteint 16,5 %, et celui de rupture de période d'essai 4,3 %, ce qui signifie qu'un alternant sur cinq ne termine pas sa formation chez nous. Il y a là matière à s'interroger, Monsieur le Président, sur la pertinence de cette politique. Répond-elle à vos attentes ? Sert-elle vraiment notre marque employeur ?

Le syndicat FO dénonce le fait que l'alternance soit utilisée pour occuper un poste initialement pourvu par des CDI. Cette politique donne l'impression qu'elle est utilisée à des fins économiques et non pas éducative.

Nous déplorons que l'impulsion au niveau des régions ne soit pas plus forte : il ne s'agit encore que de recommandations. Une liste de diplôme compatibles avec les profils recherchés devrait être proposée aux régions avec une politique de recrutement plus ouverte à l'échelle nationale. Le syndicat FO propose que l'ensemble des alternants ait accès à TalenSoft en interne et qu'un document leur soit remis, expliquant la possibilité de postuler sur les différents postes à la fin de leur alternance.

Certes, l'objectif réglementaire des 3% minimum est atteint. Vous êtes même au-delà puisque les alternants représentent 3,8% des effectifs. Nous partageons l'idée que les 5% nécessaires pour l'exonération de la contribution supplémentaire à l'apprentissage n'est pas envisageable dans notre établissement pour ne pas surcharger les équipes qui doivent accompagner ces personnels.

De plus, avons-nous les ressources nécessaires pour encadrer ces alternants très spécifiques (l'ingénieur DATA...) et pourrons-nous leurs proposer une réelle opportunité à la fin de leur formation ?

La charte promise sur la politique de l'alternance à l'EFS n'est toujours pas déployée. En revanche, vous avez engagé une démarche de promotion en ligne qui peine à valoriser notre établissement. Si l'on en croit les classements sur le site HappyIndex, celui-ci souligne notamment les difficultés de cédésation rencontrées par les alternants, ce qui entre en contradiction avec l'objectif même de la formation en alternance. FO demande donc la révision de l'accord « Cohésion sociale et égalité des chances » pour rediscuter des différents leviers qui permettront d'améliorer la politique d'alternance et ainsi augmenter le score sur Happyindex. A ce jour, seulement 54,9% des alternants sont satisfaits de leur rémunération.

Notre expert a mis également en évidence des anomalies de rémunération des alternants. Nous attendons la preuve que celles-ci ont été analysées et corrigées.

Nous insistons une nouvelle fois sur l'étude préalable des candidatures des techniciens de laboratoires ou autres alternants à des postes qui ne pourront être pourvus dans notre établissement sur des emplois réglementés.

Depuis plusieurs années, l'EFS s'est engagé dans une politique d'alternance avec de belles évolutions. Cependant, nous, élus, trouvons qu'il manque un lien important entre la politique impulsée nationalement et le déploiement en région.

Concernant le versement de la taxe d'apprentissage aux différentes structures, nous relevons quand même quelques écoles qui ont perçu 2 fois cette contribution, justifié de votre part par deux formations différentes, alors que d'autres établissements auraient pu bénéficier de cette subvention.

Les élus Force Ouvrière se prononceront donc défavorablement sur cette consultation.

CONSULTATION SUR LE PROJET PALLY-BAC

Le CSEC est consulté sur le projet visant à remplacer les rolls et cartons actuellement utilisés pour le stockage et l'envoi des plasmas au LFB par des pallys et caisses réutilisables.

Cette évolution devrait permettre une réduction des contraintes physiques impactant les salariés, les pallys étant plus légers et plus maniables que les rolls, ce qui facilitera leur déplacement. Le risque de blessures (coupures liées à la manipulation des cartons, manipulation des rolls, visibilité réduite, hauteur de chargement) devrait également diminuer. Le remplacement des rolls et des cartons entraînera une réduction des besoins en stockage de ces équipements.

Le poids des caisses pleines est certes supérieur à celui des cartons pleins, mais ce point est compensé par une diminution du nombre de caisses utilisées et par un chargement moins haut, limitant ainsi les manutentions en hauteur et les risques associés.

Toutefois, les élus FO attirent l'attention sur le fait que si ce projet réduit l'usage de cartons jetables, il entraîne en contrepartie l'utilisation de sachets plastiques à usage unique ce qui n'entre pas dans la démarche RSE de l'Etablissement. FO recommande donc que cet impact environnemental soit suivi et que des alternatives soient étudiées.

Enfin, les élus Force Ouvrière souhaitent qu'un retour d'expérience soit réalisé après le déploiement complet au niveau national afin de vérifier l'impact réel de ces changements sur les conditions de travail des salariés et la mise en place des solutions d'aide à la manutention actuellement à l'étude.

Au vu des éléments relevés, les élus Force Ouvrière s'abstiendront sur cette consultation et demande une réponse aux différentes propositions faites.