



DECLARATIONS FO – CSEC du 23 janvier 2025

Consultation sur l'EPRD 2025

L'EPRD présenté ce jour devrait pouvoir permettre de financer les 5 grands défis identifiés par l'EFS :

- L'autosuffisance
- La consolidation du modèle économique
- Le plan de développement de la collecte de plasma destiné à la production de médicaments dérivés du plasma
- L'attractivité de l'EFS en tant qu'employeur
- La pérennisation des activités de bioproduction

Pour pouvoir mener à bien ses différentes missions, l'EFS devra recruter dans tous les domaines que ce soit au prélèvement au SI ou dans le domaine des bioproductions.

Dans le domaine des bioproductions le budget d'effectif 2024 est en sous-exécution de 8,6ETPA faute d'attractivité.

Côté fonction support dont notamment au SI ce sont 18,2 ETPA qui n'ont pas été recrutés par manque de budget pour déployer les projets et encore faute d'attractivité.

En Immuno-hématologie et en qualification biologique des dons ce sont 27,5ETPA qui n'ont pas trouvé de candidats cette année, toujours faute d'attractivité.

Quant au prélèvement, vous avez l'intention de recruter, mais dans quelles conditions ? Avec cette même attractivité ?

De partout vous élargissez les horaires des maisons du Don en soirée, le travail du samedi se fait sur toute la journée et bientôt même en soirée, vous augmentez les cadences en dégradant toujours plus les conditions de travail des personnels. La semaine à 4 jours pour laquelle la direction était favorable

afin d'offrir une meilleure conciliation vie professionnelle vie personnelle n'est toujours pas à l'ordre du jour des négociations.

L'attractivité vous le dit vous-même : l'EFS continue de subir un lourd déficit d'attractivité et de fidélisation de ses personnels, lié à une distorsion des salaires budgétairement soutenables pour l'EFS, qui sont trop éloignés des salaires effectivement pratiqués par les autres acteurs de santé.

Pour autant il n'y a rien dans l'EPRD présenté ce jour concernant une éventuelle revalorisation salariale ! Pire, quant au principal levier d'attractivité qui est la rénovation des classifications et des rémunérations associées, celle-ci est à nouveau mise en suspend faute de budget suffisant ! vous persistez à démanteler cette attractivité !

Et oui, à l'EFS, il faut prélever coûte que coûte. Nous avons appris récemment lors de la collecte événementielle de la mairie de Paris que des salariés n'ayant pas leur capacité de prélèvement ont été habilités sur le tas à faire des hémoglobines prédon faute de personnel qualifié suffisant !!!! Espérons que les potentiels donneurs qui auraient pu être attirés par les emplois de notre établissement comme vous vous êtes essayé à mettre en valeur à la fin du parcours du don n'aient pas eu connaissance de tels actes ? auquel cas votre attractivité pourrait être encore entachée !

Comment comptez-vous fidéliser le personnel ou même embaucher dans ces conditions ?

L'EPRD 2025 faute de LFSS acté se construit avec la même subvention que cette année 2024, pendant laquelle de nombreux projets ont déjà été reportés faute de budget. Le retard sur les missions de transformation et de sécurisation des SI de l'établissement ne vont faire qu'empirer en 2025.

L'investissement est plus important que l'an passé, nous passons de 40M€ à 56,9M€. Pour nous il est toujours insuffisant à l'égard du nombre de projets reportés. De plus nous allons devoir recourir à nouveau à l'emprunt pour les financer.

Les représentants du personnel rappellent que cet emprunt n'aurait pas lieu d'être si les hôpitaux étaient à jour de leurs créances

Il est certes prévu une augmentation de la tarification des plasmas d'aphérèse au 1^{er} janvier 2025, mais cette activité reste largement déficitaire, et l'augmentation du volume à céder au LFB va d'autant plus augmenter ce déficit. Qu'en sera-t-il de la tarification au 1^{er} janvier 2026 si l'EFS n'atteint pas ses objectifs faute de personnel ?

A plusieurs occasions, en 2024, nous vous avons interpellé sur la loi d'Orientation des Mobilités et la loi Climat et Résilience. Nous ne voyons toujours pas à ce jour de lignes budgétaires dédiées. Peut-être attendez-vous les pénalités de 2030 pour les mettre en place?

Pourtant l'EFS semble avoir pris conscience de l'impact écologique de nos activités sur le climat puisque nous avons été informés hier que des bouteilles d'eau ne seraient plus fournies aux salariés en déplacement, en formation, ou en collecte, pour des raisons écologiques, tout ceci sans consultation des instances alors même que des élus notamment en Ile de France et ailleurs ont prouvé à leur direction que l'eau du robinet était contaminé à la légionellose et à l'Escherichia Coli !

Même si ce budget est provisoire, le niveau de trésorerie reste fragile bien que la subvention puisse être versée principalement en début d'année pour assurer une stabilité financière de l'établissement relative. L'alerte économique ayant été votée en ce sens au dernier CSEC.

Pour l'ensemble de ces raisons, les représentants Force Ouvrière du CSEC voteront contre l'EPRD 2025.

Consultation sur l'ambition plasma 2025

Monsieur le président, vous vous dites soulagé d'avoir obtenu la confirmation, de la part des tutelles, que l'EFS sera l'unique collecteur de plasma pour fractionnement, et d'avoir obtenu des revalorisations tarifaires, ce qui était loin d'être acquis lors de votre prise de fonction. Les élus Force Ouvrière s'en réjouissent également.

La convention rédigée entre l'EFS et le LFB le 20 décembre 2024 engage donc ces deux établissements sur les volumes, les pénalités et les conditions de cessions. Bien que vous représentiez l'Etat Mr le président, nous ne pouvons que regretter, que les tutelles, garantes de notre situation économique et financière ne soient pas cosignataires de cette convention. Les engagements et projections ne sont assurées que jusqu'en 2028 avec des échéances à très courts termes nécessitant pour notre établissement de grands changements afin de remplir les objectifs sans garanties financières de l'Etat sur cette période ni pour l'avenir après 2028. Nous vous rappelons, que notre établissement a subi, par le passé, de maintes contraintes et déboires avec ce partenaire qu'est le LFB, sur ce sujet du plasma pour fractionnement.

Le projet global présenté au CSEC prévoit jusqu'à 450 ETP supplémentaires mais notre établissement, déjà dans la difficulté de recrutement à ce jour pour ses services de prélèvement, sera-t-il en capacité d'embaucher ce personnel avec ce perpétuel manque d'attractivité et de reconnaissance salariale ?

L'ambition présentée pour l'année à venir semble réalisable pour ce premier défi à relever pour la fin d'année 2025. Ce qui nous préoccupe principalement, c'est la méthode utilisée pour parvenir à cet objectif de 915000L de plasma. Les créneaux de rendez-vous de plasmaphérèse en MDD ne sont pas tous remplis en semaine et déjà en région les horaires sont étendus à tout va, bien évidemment sur des plages supplémentaires le samedi et en soirée impactant considérablement la vie personnelle des salariés du service prélèvement. Ces pratiques ont parfois même été mises en place sans consultations des CSE régionaux. Nous constatons également une augmentation de la cadence des prélèvements, rendant difficile la pause repas, dégradant ainsi très fortement les conditions de travail des personnels. Nous avons proposé de discuter la mise en place de la semaine à 4 jours et vous vous étiez engagé à ouvrir une négociation à ce sujet que nous ne voyons toujours pas à l'ordre du jour des séances à venir.

Nous avons été informés par contre de la mise en place de l'indicateur PRISME, qui, ne nous leurrera pas, sera un outil que vous utiliserez encore une fois dans le but d'accroître l'efficacité sur ces services puisque comme nous l'avons débattu et découvert dans la procédure fraîchement envoyée par vos services, on s'aperçoit que les temps de chronométrage sont tronqués. On ne chronomètre que ce que l'on veut en excluant toutes les tâches pouvant impacter défavorablement ces mesures de temps de travail et non pas en analysant simplement l'activité du personnel au prélèvement. Pour exemple le malaise ne fait pas partie de cette analyse alors que c'est un des principaux facteurs pouvant influencer la durée d'un prélèvement. Vous avez même indiqué en CSEC que les résultats avec des valeurs extrêmes seraient écartés. Quelle est la pertinence de mettre en place un indicateur sans respecter les données réelles qui seront remontées ?

Malgré l'augmentation tarifaire prévue au 1^{er} janvier 2025 sur les plasmas d'aphérèse, l'EFS reste largement déficitaire sur cette activité, la forte augmentation de ces prélèvements ne fait qu'accroître nos déficits.

Nous attendons aussi l'avis du haut conseil de la santé publique sur les éventuelles mesures d'allègement des règles et normes françaises vis-à-vis des normes européennes moins contraignantes,

comme le taux de globules blancs résiduels permettant aussi de faire des économies sur les DMU qui pourraient être similaires aux autres pays de l'Union Européenne.

Conscient de l'importance de notre mission de devoir prélever les quantités nécessaires à la fabrication des médicaments dérivés du sang à destination des patients de notre territoire, le projet présenté va impacter très fortement les conditions de travail des salariés sans reconnaissance de l'effort supplémentaire à fournir pour atteindre l'objectif fixé par les tutelles. Une étude sur les modifications des conditions de travail induite par cette hausse d'activité a-t-elle été mise en place ? Des mesures de prévention des risques et des maladies professionnelles induites par les prélèvements de plasmaphèreses sont-elles mises en place pour protéger les salariés ?

L'ambition plasma 2025 doit être le socle pour atteindre les objectifs en 2028. Sauf qu'à vouloir aller trop vite, les fondations de ce projet sont plus qu'instable et risquent de mettre en péril les enjeux de l'établissement

Les élus Force Ouvrière se prononceront donc défavorablement à la mise en place de l'ambition plasma 2025. Nous réitérons notre demande à ce que des réunions soient mises en place avec les organisations représentatives afin de préparer au mieux ces projets essentiels pour l'établissement.

Consultation sur le projet middleware HLA/HPA/HNA

La situation actuelle de gestion des analyses et de transfert des examens HLA par nos laboratoires des différentes régions du territoire national était tellement hétérogène et soumise à une insécurité permanente de rendu des résultats que ce projet de sécurisation était attendu depuis très longtemps par les équipes HLA.

Le projet MIDDLEWARE va permettre une amélioration notable des conditions de travail et de sécurisation des résultats de ces laboratoires HLA par l'harmonisation des outils informatique de transmission des données.

Ce projet permettra en plus de renforcer l'expertise de notre établissement sur ce domaine analytique que sont les typages et autres analyses en vue de greffes et au service des patients en attente de celles-ci.

Pour toutes ces raisons, les élus Force Ouvrière du CSEC sont favorable à ce projet.

Consultation sur les projets d'actualisation de la charte des utilisateurs des systèmes d'information de l'EFS et de la charte des administrateurs des systèmes d'information de l'EFS

L'évolution des pratiques et des menaces sur les SI ont évolué sans que notre charte informatique n'ait subi de transformation à ce jour. Sur le principe, nous serions favorables à cette révision, toutefois, bien que certains comportements soient inadéquats, nous ne pouvons accepter cette mise en place de la sorte.

Nous concevons que compte tenu de l'exécution normale du contrat de travail pour les administrateurs, ceux-ci puissent éventuellement s'engager par une signature de cette charte de par la spécificité de leur poste concernant les SI cœur de leur métier mais malgré l'absence d'un règlement intérieur national, les sanctions applicables pourront être différentes d'un salarié à un autre en fonction des régions.

Pour les autres salariés, la charte des utilisateurs a une utilité toutefois relative. La simple lecture de 16 pages, disponible sur intranet et par voie d'affichage en annexe au règlement intérieur de chaque région ne sera pas suffisant pour éviter les erreurs pouvant mettre en cause le SI. Certains salariés savent tout juste allumer un ordinateur alors éviter des risques de cyberattaques, cela semble difficile.

FO demande donc qu'une formation soit mise en œuvre en lieu et place de la charte, pour éviter des sanctions par manque de connaissance, plus que par volonté de nuire à l'établissement.

Pour ces raisons le syndicat Force Ouvrière donnera un avis défavorable sur cette consultation.