



DECLARATIONS FO

CSEC du 18 décembre 2025

Consultation sur les axes et orientations de la formation professionnelle 2026

Pour 2026, deux actions majeures sont annoncées dans le cadre des axes et des orientations de la formation professionnelle. Or, dès aujourd'hui, elles semblent déjà fragilisées.

La mise en visibilité du parcours lié au DPC : Cet axe est d'ores et déjà compromis par un processus encore instable. Nous rappelons que l'EFS a tardé à s'engager dans la construction du parcours des techniciens de laboratoire. Il va maintenant falloir revoir entièrement cette orientation.

Les Groupes d'Analyse de Pratiques et des Formations en Situation de Travail seront mis en place. Or, l'absence d'un calendrier clair et précis de progression, avec des étapes identifiées et tenues, risque de conduire à un échec de cet axe.

FO vous rappelle son attachement à la formation professionnelle. A ce jour, le développement de nouvelle compétence par les salariés ne permet pas une évolution professionnelle. Nous dénonçons cette situation.

Concernant les orientations professionnelles : après des années de demandes, vous avez enfin mis en place la grille de cotation, outil indispensable pour suivre l'avancement des projets. Nous saluons l'aboutissement de certains d'entre eux, comme la TMC, désormais déployée dans toutes les régions en routine.

Pour 2026, nous attendons de la transparence sur vos ambitions et sur les moyens réellement mobilisés. Nous espérons que toutes les régions s'investiront dans ces Axes. Nous pensons notamment aux différents modules d'actualisation des connaissances, prévu au catalogue, mais toujours inexistant dans les faits. Les personnels ont besoin de visibilité, de cohérence et d'engagements tenus.

Les élus force ouvrière s'abstiendront sur cette consultation.

Consultation sur le projet de dématérialisation des bulletins de paie

L'EFS s'apprête à entrer dans l'ère du bulletin de salaire dématérialisé, une évolution cohérente avec la démarche RSE que nous portons collectivement.

À ce jour, les 109 000 bulletins annuels sont édités et envoyés exclusivement par la région HFNO. Cette activité mobilise cinq salariés pour une charge équivalente à 0,5 ETP. Le temps de travail ainsi dégagé leur permettra de se recentrer sur leurs autres missions, avec un impact limité pour ces personnels.

Si le passage au format numérique ne représente qu'une économie d'environ 50 000 euros par an, c'est surtout son bénéfice environnemental (réduction du papier, de l'encre et des transports) qui en constitue l'enjeu principal.

Le coffre-fort numérique devra toutefois garantir une protection maximale des données des salariés. Pour Force Ouvrière, au regard de la multiplication des piratages de données rapportés dans l'actualité, cet aspect demeure le point le plus sensible du projet.

Les élus FO seront également attentifs à la qualité de l'accompagnement proposé aux salariés moins à l'aise avec les outils numériques, afin d'éviter toute difficulté.

Enfin, Force Ouvrière demande que le bulletin annexe soit automatiquement déposé dans le coffre-fort numérique. Et pour aller encore plus loin dans cette démarche, nous préconisons également la dématérialisation du magazine « Ensemble », comme cela a déjà été demandé à plusieurs reprises au sein de cette instance.

Pour toutes ces raisons, les élus FO voteront favorablement sur cette consultation.

Consultation sur le BHSCT 2024

Le rapport BHSCT 2024 présente un effectif moyen mensuel de 7855 salariés, soit 342 de moins qu'en 2023. Les embauches restent stables depuis 3 ans, alors que les départs ont considérablement augmenté.

On recense 671 accidents du travail, dont près d'un quart avec arrêt et des accidents de trajet en augmentation de 20%.

Les 3 principaux risques demeurent les trébuchements/heurts, le risque routier et les risques liés aux agents biologiques. Malheureusement, les accidents du travail liés à la charge physique, ont quasiment doublé depuis 2022.

En 2024, 10 déclarations d'accidents du travail référencées comme « autres risques » correspondent à des traumatismes liés à la prise en charge des donneurs lors de leurs malaises.

On déplore 6 incapacités permanentes : 5 suite à un accident du travail et une après accident de trajet.

Les maladies professionnelles sont principalement liées aux troubles musculosquelettiques. Il devient urgent de mettre en application le PAPRI Pact pour améliorer significativement les conditions de travail dans tous les secteurs. Sans prévention concrète accordée à l'ambition plasma, l'établissement devra s'attendre à une augmentation des accidents du travail et des arrêts maladie.

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

Consultation sur l'égalité professionnelle

Les élus Force Ouvrière prennent acte des données présentées concernant l'égalité professionnelle au sein de l'Etablissement. Si certains indicateurs témoignent d'une dynamique positive, les chiffres montrent également que des inégalités structurelles persistent et nécessitent une action renforcée.

En 2024, l'Etablissement comptait 71,5 % de femmes, une proportion élevée mais très inégalement répartie selon les catégories. Les non-cadres restent très féminisés (74,5 %), tandis que la présence féminine diminue parmi les cadres (64,7 %) et chute à 38,2 % parmi les dirigeants. Les métiers techniques demeurent masculins, alors que les métiers infirmiers et de relation donneurs restent très féminins.

Les écarts de rémunération confirment ces déséquilibres. Si les non-cadres femmes perçoivent en moyenne un salaire supérieur (+5,8 %), les écarts se creusent au détriment des femmes cadres : -7,8 % pour les non-médicaux et -1,5 % pour les médicaux. Les métiers de la recherche affichent les écarts les plus importants, notamment pour les salariés de plus de 45 ans.

Les revalorisations salariales 2024 ont été globalement comparables entre femmes et hommes, mais les hommes ont davantage bénéficié de promotions, tandis que les femmes cadres ont surtout profité des revalorisations individuelles. L'accès à la formation reste légèrement favorable aux femmes, Cependant, des disparités subsistent selon les métiers et les régions.

Les élues Force ouvrière considèrent que l'Etablissement progresse, mais que des efforts supplémentaires sont indispensables pour féminiser les postes de direction, réduire les écarts de rémunération chez les cadres et garantir une équité réelle dans les opportunités de promotion.

Les élus Force ouvrière prennent acte des données présentées concernant l'égalité professionnelle. S'ils reconnaissent les progrès réalisés, notamment en matière de formation et de revalorisations individuelles, ils alertent sur la persistance d'écarts significatifs de rémunération et de promotion au détriment des femmes cadres, ainsi que sur la faible féminisation des postes de direction. Nous demandons à l'EFS de renforcer son plan d'action, en particulier sur la mixité des métiers techniques, la transparence des parcours de carrière et la réduction des écarts salariaux.

Les élus Force ouvrière s'abstiendront et attendent des mesures concrètes et mesurables pour l'avenir.

Consultation sur le plan de développement des compétences 2026

Chaque année, vous nous présentez des projets ambitieux, prometteurs sur le plan de développement des compétences, qui en plus des axes du COP veulent mettre l'accent notamment sur la formation RGPD du SI et les formations TMS LEO. Mais trop souvent, ces formations peinent à voir le jour et sont donc reportées.

Pour Force Ouvrière, les formations sont indispensables dans l'accompagnement du personnel sur les programmes de transformation de l'établissement et pourtant, il n'y a aucune garantie qu'elles soient réalisées avant la mise en place des projets. Pour rappel, les salariés dénoncent dans le cadre du baromètre social, un manque d'accompagnement.

Les élus Force Ouvrière ne peuvent » que vous alerter sur la sous-représentation des employés dans l'accès à la formation. Nous relevons des écarts importants dans l'organisation de sessions en présentiel, 52% à 91% sur des établissements équivalents, alors même que l'EFS n'a pas de volonté de diminuer ces formations.

Le personnel a besoin, pour une réalisation optimale de ce plan de développement, d'une bonne cohésion des organisations de planification, logistique et formations.

Les élus Force ouvrière s'abstiendront sur cette consultation.