



DECLARATIONS FO – CSEC du 20 mars 2025

Budget rectificatif

Le budget rectificatif reprend les grandes orientations décidées par l'EFS il y a quelques mois dans le cadre de l'EPRD avant la censure du gouvernement.

Ainsi, le repli plus important que prévu des cessions de CGR en 2024 conduit mécaniquement à un chiffre d'affaires révisé 2025 en baisse de -2,2 M€, du fait du maintien de l'hypothèse budgétaire d'un recul de -0,5% des cessions de CGR. Cette baisse continue va de nouveau limiter les marges de manœuvre de l'établissement. Heureusement que dans le même temps, les charges sociales du personnel avaient été surévaluées, rééquilibrant positivement le budget.

Finalement, les 10 millions supplémentaires vont permettre de relancer les investissements indispensables à la transformation de l'établissement. Nous regrettons quand même que les subventions limitées de l'état ne permettent pas d'entreprendre l'ensemble des projets, notamment dans le cadre du projet plasma.

Ces faibles marges de manœuvre ont également des conséquences pour assurer de bonnes conditions de travail en mettant les effectifs en adéquation avec les besoins. Elles limitent également les évolutions salariales nécessaire pour recruter sur les métiers en tension dans un marché très concurrentiel, notamment suite à l'évolution des grilles de rémunération des agents hospitaliers dans le cadre du Ségur 2.

Face à cette problématique majeure, aucune revalorisation salariale à la hauteur des enjeux n'est prévue dans ce budget rectificatif 2025. Pourtant les salariés de l'établissement sont en attente de mesures fortes. Les NAO se verront-elles dotées d'une enveloppe spécifique ?

Nous restons donc toujours inquiets quant à la réalisation des objectifs de prélèvement de plasma à destination du LFB pour les prochaines années. Les élus Force Ouvrière émettront un avis défavorable sur ce budget rectificatif.

DUERP 2023

Cette année encore les élus FO attirent votre attention sur la méthode de recueil des risques éventuels que peut connaître notre établissement. On constate que à même taille et avec les mêmes activités, les régions ne remontent pas toutes un nombre de lignes quasi identique. AURA qui est une région proche en structure de HFNO se voit attribué 18,7% des lignes tandis que HFNO n'en a remonté que 1% de la part du DUER national. Où est l'erreur si ce n'est que l'évaluation des risques n'est pas cotée de la même façon dans tous les établissements de l'EFS. La méthode de comptage des lignes n'est peut-être pas la plus fiable, quand on voit que le risque majeur en top 3 est celui du risque d'incendie et d'explosion en collecte due principalement et simplement à la présence de la bouteille d'oxygène dans le sac sherpa, mais elle a le mérite d'exister et de mettre en évidence un risque potentiel. Les deux premiers facteurs de risques principaux à savoir le risque lié aux produits, aux émissions et aux déchets ainsi que le risque lié à la charge / situation de travail font certainement partie des risques majeurs.

L'évaluation des risques psychosociaux se doit d'être faite de manière très attentive dans notre établissement puisque nous entendons de plus en plus souvent des personnes qui se disent en souffrance mais qui ne le signalent pas. Il est très difficile de faire remonter les cas de RPS et surtout de mettre en évidence les situations à risques potentiels de par la diversité des cas de figure.

Le plan d'action associé au DUER sur cette partie RPS prévoit la mise en place de temps collectifs d'expression sur le climat et les sources de tensions, d'une attention renforcée d'écoute de la part des managers afin de désamorcer et de résoudre au plus vite les conflits qui pourraient s'installer.

Qu'en est-il réellement de ces propositions dont le personnel n'a toujours pas connaissance ?

Les actions sont-elles mises en place et sont-elles suffisantes pour prévenir les RPS ?

La visite des CODIR sur les sites devrait être plus régulière afin d'avoir une vision plus réaliste sur les conditions de travail et l'ambiance du collectif de travail.

Les élus Force Ouvrière du CSEC s'abstiendront sur le DUER 2023.

DUERP 2024

Le trio de tête est toujours composé des 3 mêmes familles à savoir le risque lié à la charge et situation de travail, les risques psychosociaux qui passent devant les risques liés aux équipements de travail. Notons de plus que les deux premières familles de risques que nous venons de citer ont augmentées tout de même de près de 10% et de plus de 20% pour les risques psychosociaux.

Pour la suite de l'analyse, l'ordre et la gradation des risques et toujours le même que celui de 2023 avec un nombre en augmentation sur toutes les lignes sans distinction.

La hiérarchisation des risques est toujours fidèle à l'année antérieure hors RPS. La localisation et le type n'ont guère changé aussi.

L'analyse qualitative du DU montre des occurrences très élevées sur les trois familles de risques approfondies.

Si l'analyse des risques psychosociaux présentée se focalise presque uniquement sur les répercussions sur les travailleurs de nuit, dans la réalité du travail au laboratoire IH/DEL, il en est autre. Très souvent ces situations sont gérées dans l'urgence et la mise en place de ce plan d'action proposé ne se fait qu'en deuxième intention. Elle concerne effectivement surtout les personnes de nuit mais dans les petits laboratoires, l'absence induit les mêmes contraintes de jour comme de nuit. La problématique principale est que ce personnel subit et cumule des horaires atypiques avec une charge de travail de plus en plus importante la nuit, ce qui freine les remplacements. Certains salariés doivent faire des maintenances d'automate la nuit, voir même parfois du ménage. Il devient primordial de limiter le travail de nuit exclusivement pour du travail en urgence, ce qui réduira en partie les risques psychosociaux. Il ne faut pas oublier que le travail seul de nuit, génère une situation de stress important et la seule façon de réduire cet état est la maîtrise du travail et l'expérience. Une amélioration des organisations de travail pour limiter l'alternance Jour-Nuit est indispensable.

Le plan d'action envisagé nous laisse perplexe sur les propositions envisagées en vue d'améliorer les conditions de travail et surtout les risques psychosociaux :

- L'augmentation des EPDI et des superviseurs
- Le fait de proposer les changements de planning avant de les acter
- Une méthodologie différente de transmission des plannings dématérialisée avec la concentration des informations s'y afférant.

Ces arguments mis en avant en tant que plan d'action ne sont-ils pas plutôt des éléments d'efficience et de gain de productivité envisagés dans le but de la transformation de notre établissement que des actions visant à améliorer les conditions de travail ?

Au vu de cette analyse redondante au fil des années, les élus Force Ouvrière donnerons un avis défavorable à cette consultation.

PAPRI Pact 2025

Cette année encore, vous reprenez des sujets qui parfois nous paraissent récurrents et redondants. N'est-il pas légitime de nous interroger sur la réelle volonté de voir s'améliorer les conditions de travail en collecte puisque l'année dernière déjà nous vous avons parlé de stagnation sur l'étude du chargement /déchargement des véhicules de collecte mobile. Pour progresser sur cet objectif de prévention, nous avons demandé 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. Qu'en est-il réellement ?

Vous parlez de la rédaction d'un référentiel de conception en lien avec les espaces de travail en MDD pour l'ambition plasma mais ne faut-il pas terminer les chantiers en cours avant d'en ouvrir d'autres, d'autant que des expérimentations de modification des espaces de travail n'ont pour but que de réduire les effectifs et d'augmenter les cadences ?

Cet accroissement d'activité en MDD va induire des TMS que les personnels infirmiers connaissent parfaitement. Vous devrez donc mettre des actions de prévention dès à présent pour protéger la santé de ces personnels.

Nous vous alertons sur une éventuelle surcharge de vos services et une détérioration de vos conditions de travail à trop vouloir ouvrir des chantiers de prévention.

Le déploiement des pally et des lèves caisses au service préparation nous semble opportun.

Sur le volet Qualité de vie au travail /Risques Psychosociaux : le prestataire Hucare de la hot line RPS fait remonter des rapports sociaux de plus en plus dégradés. Les fiches RPS pour menaces, violences verbales, agression, injures se sont également multipliées. Pour pallier à cette situation, l'EFS souhaite organiser des formations de 8 à 10 salariés volontaires pour se former aux Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM) par un organisme certifié. Ces « ambassadeurs QVCT » pourraient déceler des situations de RPS et orienter leurs collègues vers les bons interlocuteurs. Encore faut-il que nos directions veuillent bien vouloir écouter les souffrances de ces salariés pour qui souvent la fiche RPS se retourne contre eux ! et que le prestataire écoute attentivement les appels entrants sans jugement trop précoce de la détresse des salariés. Souvent la pression de l'EFS sur le personnel est la source de ces tensions. Il devient urgent que le travail soit réalisé dans une ambiance sereine et à un rythme normal. Les mesures définies dans le cadre du PAPRI Pact ne sont pas adaptées pour réduire ces risques. Nous recommandons que les temps de pause, d'habillage, de déshabillage, etc soit respecté pour éviter que le personnel soit sous pression et que l'ambiance en pâtisse.

La sécurisation des guichets d'accueil doit effectivement se poursuivre dans les laboratoires d'IH/DEL dans la continuité du plan Péridel. Nous attendons aussi des mesures fortes sur la pénibilité du travail de nuit afin de revoir les organisations pour diminuer le nombre d'alternants jour/nuit et de personnel de nuit.

Nous espérons aussi un retour et surtout une mise en œuvre de mesures spécifiques qui découleront de l'étude menée sur plusieurs régions pour déceler les métiers et activités sur lesquels les salariés ont le plus de restrictions médicales. Si l'IH/DEL et le prélèvement sont

principalement concernés, nous attendons que ce budget spécifique dans le PAPRI Pact soit dédié à l'aménagement de poste pour maintenir le personnel au sein de l'EFS et que le licenciement pour inaptitude ou le reclassement à l'autre bout du territoire ne soit pas la seule issue pour ces services.

Nous réitérons par cette déclaration nos demandes motivées auprès de la direction avec une réelle volonté de mise en œuvre de ces lignes de prévention que ce soit pour ce plan 2025 et bien sûr aussi sur le précédent PAPRI Pact 2024.

BHSCT 2023

L'année passée, nous vous alertions sur le manque d'harmonisation des rapports BHSCT entre les régions et on constate encore aujourd'hui qu'il en est de même. L'attention particulière sur les maladies professionnelles n'a toujours pas été mise en place à l'EFS pour prévenir les maladies professionnelles puisque de 13 en 2021, puis 16 en 2022, nous passons à 23 en 2023. 2024 connaîtra-t-elle une stabilité ou plutôt une très nette amélioration suite à nos recommandations présentées dans cette instance et les instances régionales ?

Le taux d'accident déclaré est encore conséquent mais ce qui nous inquiète particulièrement c'est le taux d'accident avec arrêt qui est le plus fort de ces trois dernières années. Tous ces accidents du travail correspondent-ils aux risques mis en évidence par notre DUER ?

Malheureusement nous constatons que sur ces 3 dernières années c'est bien réellement le cas à peu de choses près et nous constatons aussi que le risque routier est très présent puisque le nombre d'accidents de trajet a doublé entre 2022 et 2023.

Le montant des cotisations au titre des accidents de travail et des maladies professionnelles s'élève à 3 397 250€. L'EFS estime à plus de 10M€ le coût des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Pour toutes ces raisons, les élus Force Ouvrière du CSEC donnerons un avis défavorable sur cette consultation.

Rapport égalité professionnelle 2023

Le taux de répartition homme / femme est toujours sensiblement identique d'année en année dans notre établissement avec un ratio de 72% de femme induit par des métiers d'attrait majoritairement plus féminin. Toutefois, on note une réelle disparité quant à la répartition homme / femme dans la catégorie sociale des cadres dirigeants passant à 44% de femmes au lieu de 65% environ sur la population cadre toute confondue.

En ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle, l'égalité professionnelle est en partie respectée puisqu'il y a moins de 2% de différence entre les hommes et les femmes au profit de celles-ci.

Sur la partie rémunération, si le salaire est en moyenne supérieur de +6,1% en faveur des femmes chez les non-cadres, l'écart est généralisé sur l'ensemble des groupes métiers hormis les chauffeurs ou l'effectif féminin est très faible.

A l'inverse, le salaire des CDI cadres est favorable en moyenne de +3,2%, pour les hommes, avec notamment un écart allant jusqu'à +7,9% au niveau des cadres non-médicaux. On note que le salaire moyen, peu importe le sexe, est le plus haut au siège !! Si l'augmentation salariale entre les hommes et les femmes au niveau des groupes métiers est relativement similaire, des différences perdurent toujours pour l'encadrement médicotechnique et l'encadrement support avec des différences allant jusqu'à 400€.

Sans le cadre des négociations sur la classification et les rémunérations associées, FO négociera pour que le nouveau système garantisse l'équité salariale permettant ainsi de supprimer ces disparités.

Au vu de ce bilan, les élus Force Ouvrière s'abstiendront sur cette consultation.

Temps de travail 2023

Les élus Force Ouvrière ont bien pris connaissance de la nouvelle trame du document présenté aux instances représentative du personnel.

Les heures supplémentaires sont en diminution cette année mais restent encore largement trop élevées. Les heures générées en 2023 tout type de contrats confondus représentent 260031 heures soit l'équivalent de 143 ETP.

Les indicateurs présentés sur le document nous interrogent quelque peu car si on compile les données présentées en région, on s'aperçoit que pour certains tableaux, les données ne sont pas renseignées ou notées indisponibles.

Comment le document national a-t-il pu être alors construit s'il manque des valeurs ? quel degré de crédibilité peut-on avoir vis-à-vis de cette présentation ?

Nous vous avons questionné sur la diminution des travailleurs de nuit et alternants sans avoir reçu de réponse claire à ce jour. Ces personnels ont-ils été réellement substitués par une autre organisation du travail, diminuant ainsi très fortement le recours à du travail de nuit ou est-ce un oubli d'une partie des salariés, ou bien, une nouvelle réglementation a-t-elle fait diminuer le nombre de salariés impactés ? Nous nous étonnons aussi d'une part non négligeable de cadres parmi ces personnels et notamment un cadre non médical toujours salarié de nuit.

Est-il justifié d'avoir des employés et des cadres occupants ces postes-là ?

De nombreux indicateurs présentés auparavant sont désormais absent de ce nouveau schéma de présentation comme les dépassements de la durée légale du travail pour les temps partiels, les semaines de plus de 44H et de plus de 48h, les non respects des temps de repos hebdomadaire... qui, à n'en pas douté, sont des données loin d'être parfaites et conforme à la réglementation du travail.

Pour toutes ces raisons, les élus Force Ouvrière se prononceront défavorablement sur cette consultation sur le temps de travail.

Projet de réorganisation de la DSI (Unit)

La direction a présenté le projet de réorganisation des services d'information aux élus du CSEC en octobre dernier. Cette réorganisation est très attendue par le personnel, qui a vu ses conditions de travail se dégrader depuis la mise en place de l'assistance AMI. Le projet Unit a pour ambition de permettre à l'EFS d'améliorer son service d'information et d'assurer une adaptation plus rapide et efficace à chaque avancée technologique. Notre syndicat était favorable à cette évolution.

Toutefois, dès la présentation du projet, les problématiques organisationnelles et la dégradation des conditions de travail ont été mises en évidence par les élus Force Ouvrière.

Monsieur le Président, depuis plusieurs mois, nous insistons auprès de vous pour que les projets importants soient discutés dans leurs phases de construction, afin d'arriver au CSEC avec un dossier consolidé et sans problématique notable. Ces réunions préalables entre les organisations syndicales représentatives et la direction éviteraient des points de blocage.

Finalement, après une enquête et une pétition, réalisées par Force Ouvrière, auprès des personnels impactés par ce projet, des réunions avec la direction ont eu lieu sur les différents points bloquants de cette présentation. Des modifications, comme le transfert du personnel en région ont été reportées selon nos recommandations.

Les craintes que nous avons relevées lors de la présentation du projet, à savoir les risques psychosociaux induits par une telle restructuration de ces services, ont été mis en évidence par l'expertise diligentée par les élus du CSEC.

On constate une réorganisation totale de ce service. La gestion en silo que vous envisagez sera-t-elle la bonne ? L'affectation des salariés à la fonction principale qu'ils occupaient auparavant correspond-t-elle à leurs attentes ? n'est-ce pas seulement la seule méthode et surtout la plus simple et rapide de faire rentrer des personnes dans des cases afin de remplir les fonctions uniques que ces personnels devront réaliser ? Selon nous il y a eu un manque de concertation avec les équipes et un problème de méthode : ce n'est pas par des réunions

Teams, invitant l'ensemble des personnels de ce service que l'on peut faire avancer une telle restructuration des SI.

L'argument que vous mettez en valeur « de spécialiser les équipes pour augmenter l'expertise des personnels » nous semble contreproductif puisque cette spécialisation entraînera une perte de polyvalence indéniable qui aura des conséquences pour l'avenir. Nous en avons fait les frais lors de la mise en place d'AMI. Cette réorganisation entraînera une parcellisation et une concentration excessive des tâches réduisant considérablement l'intérêt du travail des techniciens informatiques. Dans ces conditions, comment maintenir la motivation de ces personnels et éviter leur départ vers d'autres structures offrant des missions plus diversifiées et des opportunités réelles de développement des compétences ?

La suppression des postes d'adjoints au RSI en région avec possibilité de se positionner sur de nouveaux postes à responsabilité sur ces services nous est présentée dans les derniers documents. La réponse en CSSCTC apportée sur la suppléance du RSI en son absence puisque les adjoints ont été supprimés, nous interroge fortement. Une fois de plus, le report de charge se fera sur les autres RSI.

La gestion hiérarchique et l'organigramme présentés sont-ils vraiment adaptés à cette nouvelle organisation ? Vous en êtes maître et responsable. Pour nous, le référent national RH de la DSI ajoute une strate supplémentaire qui induira indéniablement des complexités, des contraintes, et des effets induits sur l'équité de traitement des personnels des autres services en région. Nous connaissons tous les dérives actuelles sur la gestion du personnel et les applications des accords de notre établissement. L'articulation proposée pour les RH entre le national et les régions, sera-t-elle scrupuleusement appliquée et respectée partout ?

Sur le sujet bloquant de la gestion des contrats de travail, là aussi, ce n'est pas faute de vous avoir conseillé lors de la bilatérale de présentation du directeur de la transformation de notre établissement. Suite à nos recommandations, nous prenons acte de votre souhait de traiter ce sujet différemment de manière plus globale. Nous espérons que l'objectif visé est bien la recherche de principes et règles qui s'appliqueront de façon équitables et adaptées pour l'ensemble des salariés concernés. Là encore, il faudra avoir des discussions au préalable avant la présentation du projet au CSEC pour ne pas se retrouver dans le même cas de figure.

L'expertise diligentée par le CSEC sur le projet de réorganisation de la DSI a mis en évidence des lacunes en matière de conduite du changement. Nous souhaitons que la direction de l'EFS en relation avec les instances représentatives du personnel élabore une vraie démarche structurée de conduite du changement impliquant l'ensemble des acteurs. Cette approche doit impérativement inclure des analyses visant à limiter les risques, garantir l'adaptation des réorganisations à la réalité du travail et préparer efficacement l'avenir. Définir un cadre clair pour les futurs projets d'organisation est indispensable pour éviter de réitérer les difficultés rencontrées au sujet du projet UniT.

Les élus Force Ouvrière s'abstiendront sur cette consultation.