

En préambule, une motion est lue sur le projet recherche et développement DNRIHSH abordé au CSE d'IDF, alors que ce projet est important. Les élus du CSEC demandent qu'une information et une consultation soient réalisées sur ce sujet.

1. Intervention du président

Le président nous a souhaité une bonne année personnelle, professionnelle et la poursuite du dialogue social en cette 25^{ème} année de l'EFS.

L'EFS est resté attentif à la situation à Mayotte, mais il n'y a pas eu d'accroissement des besoins en PSL et la délivrance a pu se faire normalement.

Le stock en Plaquettes a été très tendu en fin d'année. Le CODIR National est sensibilisé aux besoins aigus en plaquettes et notre capacité à les prélever (aphérèse et mélange). Des actions seront à mettre en place en régions pour éviter ces périodes de tension.

Le budget transitoire a validé une dotation de 100 millions d'euros, avec 70 millions sur les trois premiers mois (30/20/20).

Lors de la prochaine rencontre de la commission Filière plasma, début février, seront abordés :

- Le comité éthique
- La communication
- La convention LFB

Le dispositif de pénalités de la convention LFB/EFS prévoit une souplesse de +/- 2% pour 2025/2026 et il faudra rester prudent pour 2027/2028 pour ne pas pénaliser l'EFS. A la demande des organisations syndicales représentatives (OSR), cette convention sera accessible à la commission économique dans la limite des closes juridiques.

L'objectif fixé par les tutelles pour 2025 est de 915 000 L puis un million de litres en 2026. Un indicateur de suivi Macro sera présenté en CSEC.

Les ateliers sur les 4 principaux Axes du COP sont en cours de travail. Ils devraient aboutir dans les semaines à venir et être soumis au Conseil d'Administration (CA) de Mars. FO demande que les OSR y soit associées.

L'avis du CCNE (Comité Consultatif National d'Éthique) est accessible à tous dans l'intranet. Les élus FO demandent une discussion sur ce point au CSEC de Mars.

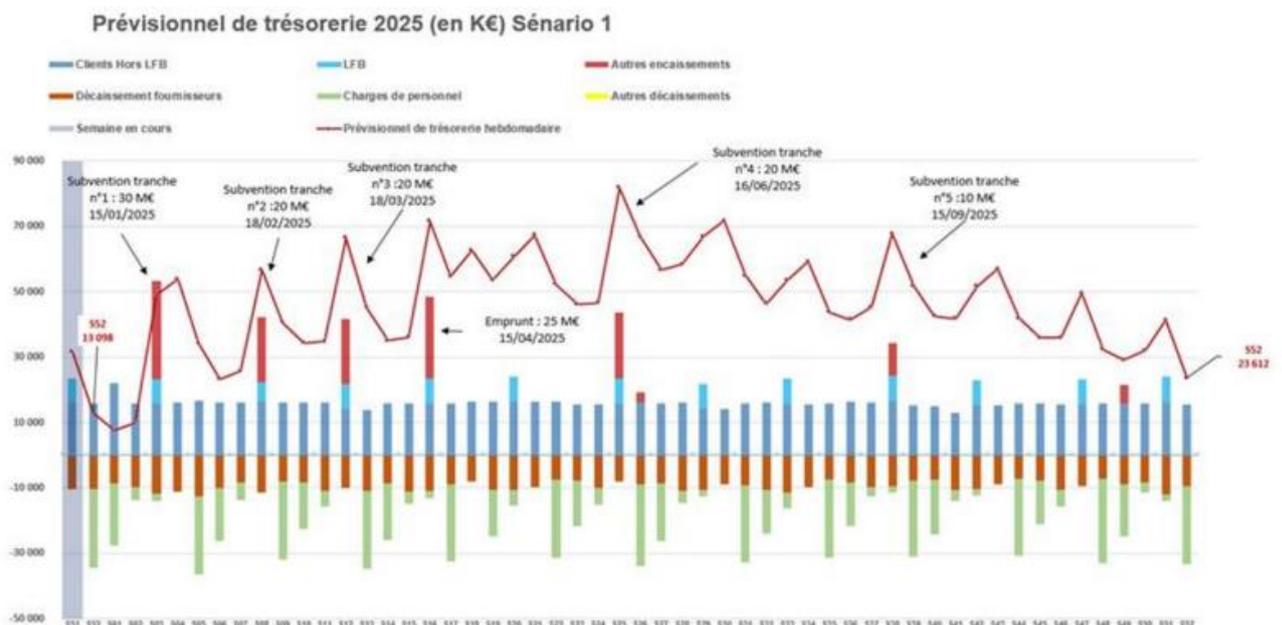
La révision des classifications est toujours en cours. M. DU CHAFFAUT (DG de la transformation) quitte l'EFS pour retourner à l'APHP. M. PACOUD ne sait pas s'il sera remplacé, mais cela ne ralentira pas la transformation de l'établissement.

2. Validation du PV du 19 décembre 2024

Le PV est approuvé à l'unanimité.

3. Droit d'alerte économique - complément d'information

Au CA du 20 décembre, a été acté le versement sur dérogation de 70% de la dotation sur le premier trimestre. Le budget n'étant pas consolidé, il sera à revoir dans les mois à venir après le vote de la LFSS.



En l'absence de problème de trésorerie, les investissements sur l'ambition plasma ne sont pas décalés.

Une motion pour la poursuite du droit d'alerte a été votée à l'unanimité.

Un point sera fait à chaque commission économique.

4. Situation économique et financière 2025 – consultation de l’EPRD 2025

L’atterrissage 2024 devrait être proche de l’attendu.

Retour de l’expert du CSEC – SYNCEA :

- La direction prévoit une nouvelle baisse des cessions de PSL : CGR - 0.5%, plasma thérapeutique - 3.5%, excepté pour les concentrés de plaquettes : + 0.8%, avec une hausse des CPA par aphérèse à 29.8% (+1.2 point),
- Pas d’évolution de prix pour les cessions aux ES
- En 2024, les prélèvements de plasmas à destination du LFB sont en hausse de 3.5%, les 856 000 L ont été fournis au LFB. La hausse du prix de cession au LFB n’améliorera pas le déficit de cette activité en 2025.
- L’activité laboratoire, malgré une croissance non prévue de 2.3% du nombre de B en 2024, voit son budget 2025 construit avec une baisse estimée à -0.8%, consécutive à la baisse du prix du B.
- Les effectifs sont prévus à +231,5 ETPA permanents, favorable à toutes les régions sauf HFNO et Grand Est.

L’EFS reste de toute façon dans l’attente des orientations définitives de la loi de financement de la Sécurité Sociale 2025. Cependant une demande d’emprunt de 25 Millions d’euros à déjà été soumise au CA.

Déclaration des élus Force Ouvrière sur la 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 8,6 ETPA, faute d’attractivité.

Côté fonction support, 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 27,5 ETPA 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 dite 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 contaminée 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.

L'ensemble des élus du CSEC se prononce défavorablement à l'unanimité

5. Consultation sur l'ambition plasma 2025

FO déplore l'absence de signature de la nouvelle convention avec le LFB par les tutelles. La direction nous répond que l'EFS est l'opérateur de l'état, qui fixe les objectifs (915 000 L de plasmas) et les prix. De plus, le président de l'EFS rappelle qu'il a été nommé par le président de la république et donc la signature des tutelles n'est pas nécessaire.

Les OSR demandent qu'avant toute modification en rapport avec l'ambition plasma, les CSE soient consultés, conjointement avec l'EPRD.

Déclaration des élus FO 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 leurrons 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 écartées. 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 plasmaphérèses 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.

Vote : 20 contre 5 Abstention

6. Information sur la gestion de la journée de solidarité

Vu les nombreuses questions sans réponses, le sujet sera abordé lors de la réunion de négociations de février.

Une motion a été lue, afin que le CSEC soit consulté sur ce sujet comme il se doit avant la mise en place de cette JSO et mandate ses représentants à tous les recours légaux en ce sens. Cette motion est approuvée à l'unanimité des membres du CSEC.

7. Consultation sur le projet de mutualisation des ressources et du pilotage des systèmes d'information

Ce point est reporté en mars, en attente de précision, notamment sur les points suivants :

- Impact sur les conditions de travail et la santé du personnel
- Garantie sur les évolutions de carrières
- Développement RH

FO pense que malgré l'annonce de l'absence de licenciements, le dialogue social doit se poursuivre avec les salariés, au vu des impacts RH importants de ce projet.

8. Information en vue de consultation du DUER national 2024

La direction précise que la synthèse est faite à un instant T et avec une mise à jour du dernier trimestre (sauf pour 2 ETS). De plus, selon elle, les chiffres issus de SEIRICH ont tendance à surclasser les risques.

Dans ce DUER, les trois risques les plus importants sont :

- Produits, émissions et déchets. Surtout en IH : risques d'intoxication et allergique, non CMR.
- Charge physique/conditions de travail. Surtout Collecte et MDD au niveau des articulations et du piétinement.
- Explosion/incendie. Surtout en IH/Recherche/collecte

Le 4^{ème} est le risque biologique. Le risque routier est en 6^{ème} position.

Concernant les RPS, on retrouve principalement les risques suivants :

- Intensité et complexité du travail (travail dans l'urgence, gestion des plannings, interruptions fréquentes, cadences)
- Exigences émotionnelles (tension avec les prestataires et donneurs, confrontation à la souffrance)
- Rapports sociaux dégradés au travail (reconnaissance par la hiérarchie, tensions au sein du collectif)

FO souligne que ces risques vont surement continuer d'augmenter avec l'ambition plasma.

9. Consultation sur le DUER national 2023

Point reporté.

10. Consultation sur le PAPRI Pact 2025

Reportée en attente des consultations de l'ensemble des CSE.

11. Consultation sur le BHSCT 2023

Point reporté.

12. Consultation sur l'égalité professionnelle 2023

Point reporté.

13. Consultation sur le temps de travail

Point reporté.

14. Consultation sur le projet middleware HLA/HPA/HNA

Faute de budget en ce début d'année, son déploiement est reporté. Il devrait intervenir début juillet.

Consultation sur le projet middleware HLA/HPA/HNA des élus Force Ouvrière

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.

Les élus du CSEC se prononcent favorablement à l'unanimité.

15. Consultation sur les projets d'actualisation de la charte utilisateur et administrateur des systèmes d'information

Malgré une version simplifiée de 4 pages à destination des salariés, il reste de nombreuses incompréhensions et des sanctions différentes pourraient se voir appliquées selon les ETS en fonction de leurs règlements intérieurs différents.

Déclaration des élus Force Ouvrière

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 normal 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.

Vote : 11 Pour 9 Contre 5 Abstention

16. Information sur la mise en place ou l'utilisation de l'IA dans l'établissement

Point reporté.

17. Questions diverses des élus Force Ouvrière

- Certains salariés de l'EFS travaillent en région avec un rattachement administratif régional différent. Est-il prévu un transfert administratif pour ces salariés ?
- Combien de salariés travaillent sur une région avec un rattachement administratif régional différent ?

Les réponses seront apportées par écrit par la direction.