

1. Intervention du président

Contrat d'Objectif et Performance (COP) : Le COP a été signé le 17 juillet après validation par le Conseil d'Administration de l'EFS lors de la réunion du 11 juillet.

Déleucocytation : L'ANSM et le haut conseil de la santé publique ont donné leur accord sur l'évolution des normes françaises de déleucocytation pour prendre la norme européenne (moins exigeante), ce qui permettra à terme d'avoir plusieurs fournisseurs, en termes de machine et de kits, et ainsi réduire les coûts liés au prélèvement.

Projet social : La direction souhaite faire évoluer le modèle social de l'EFS : amélioration de la QVCT, harmonisation de la collecte et des parcours professionnels notamment en révisant le système de classification et de rémunération (négociation toujours en cours).

Délivrance à distance (DAD) : L'expérimentation de la délivrance à distance va se mettre en place début 2026 sur 3 sites.

Questionnaire dématérialisé de l'EPD : Il se fera sur INLOG. Le projet est au stade de réalisation du cahier des charges en vue de la construction de l'outil numérique sous forme d'application. Un prestataire est en cours de recrutement.

Convergence des bases régionales receveur : Le 1^{er} déploiement est prévu en AURA en 2027. Le but à terme est de construire une base unique nationale.

Management en IH/DEL : Afin d'assurer la continuité de ces services, le rôle de manager pourrait ne plus être imposé aux biologistes et des cadres seraient alors déployés à cet effet.

Mutualisation des fonctions support : une étude des besoins sur la fonction juridique et les fonctions comptables est en cours avec une mutualisation prévue en fin de COP.

Bio production : arrivée du directeur de la bio production, M. Hubert Mechain, qui doit remettre au Président des pistes d'amélioration et d'optimisation des plateformes.

Autres :

- Modernisation des systèmes d'informations : renforcer la sécurité, sauvegarder les bases de données.
- Mobilisation inédite au sujet des arboviroses cet été : L'EFS a fait le choix de répondre dès que les cas apparaissaient, par des dépistages systématiques. Poursuite de ce travail avec la DGS pour les années suivantes. Cela permet de maintenir les collectes, en toute sécurité.
- Publication de l'avis du haut conseil de la santé publique sur la reprise de la collecte en Guyane : prudence sur la présentation, car c'est une possibilité de reprise mais attention à la prévalence où il y a des arboviroses, VIH, Palu. Il n'y a plus de collecte depuis 20 ans. Le Coût est important. Les échanges doivent se poursuivre entre l'EFS et la DGS. Pour l'instant il n'y a pas de calendrier prévisionnel.
- Pétition d'une association « Tous(tes) » (15000 signatures) qui portait sur le maintien des données sur les donneurs homosexuels HSH. Des échanges ont été conduits pour voir s'il était utile ou pas de conserver ces données, qui ont été effacées la semaine dernière.
- Saisine « des vétérinaires pour la biodiversité » qui n'ont pas apprécié l'affiche avec l'aileron du requin : L'EFS a gagné. Pour ne pas choquer, l'EFS sera attentive aux futures affiches.
- Déplacement du président en BFC, BRETAGNE, GRAND EST, rencontres avec les équipes. Il a pu voir la mobilisation des équipes. Il n'y a pas eu de réunion spécifique avec les IRP.
- Remerciements du Président pour la Mobilisation de HFNO et de la Réunion pour produire des MCGST pour un patient de La Réunion.
- Nouveau groupe sanguin découvert par les équipes de recherche de l'EFS : le GUADA.
- Nomination :
 - Nathalie RONDIN : Directrice adjointe à La Réunion.
 - Mme Vince : Directrice des affaires financières
 - M. CHIARONI : Directeur de la recherche et de la valorisation
 - M. NOEL : Directeur de HFNO
 - Directeur pour l'IDFR : en attente de recrutement

Les élus FO demandent si la stratégie de mise en place des examens complets « arboviroses » sera obligatoire pour l'an prochain avec prise en charge des coûts par les tutelles.

Réponse de la direction : Pour 2026, la stratégie n'est pas définie car le bilan complet est en cours avec la DGS.

2. Désignation du secrétaire adjoint de la CSSCTC : (vote à bulletin secret)

FO : Angéline GAIO (16 voix) et CFDT : Alexia ATTENOT (9 voix).

Angéline GAIO est la nouvelle élue de la CSSCTC.

3. Situation économique et financière 2025 – consultation sur les comptes 2024 :

FO/SNTS/UNSA : défavorable 16 VOTANTS. CFDT ne participe pas au vote.

Déclaration FO :

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 ? »

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 bio production 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**. »

4. Point sur la situation économique à fin juillet et information relatives aux activités et ETP :

CGR : - 3,4 % des cessions avec de fortes disparités régionales. La tendance baissière se poursuit.

Plaquettes : - 2 % des cessions. Également forte disparité régionale.

Plasma thérapeutique : - 4,7 % des cessions.

Livraison LFB : L'atteinte de l'objectif de plasma devrait se confirmer avec la livraison de 915 000 litres sur l'année 2025 si toutefois, la tendance actuelle se poursuit (+ 3,2 % à fin juillet), léger déficit en HFNO. Tout est engagé pour atteindre l'atterrissage en fin d'année.

Stock des CGR : maintien du stock grâce à la mobilisation des donneurs cet été avec une fréquentation à 100 % et plus. La répartition des groupes est équilibrée.

Prélèvements ST : ils sont en baisse mais on suit le besoin des cessions : -2,4% (retard de 30000 ST)

Examens de laboratoire : baisse en IH et augmentation en HLA.

Aphérèses plasmatiques : + 12,4 % avec léger retard par rapport à la projection sur ces 7 premiers mois de l'année.

Trésorerie : solde de trésorerie à 23,6 M€ au 11 septembre. Sur la fin de l'année le solde est estimé à 16,6 M€. Les délais d'encaissement ont augmenté de 5 jours, notamment à cause des retards de paiements des CHU.

Investissements : 62 M€ pour 2025. 58 % sont engagés à ce jour. Il y a 32 % d'investissements réceptionnés. L'objectif de l'EFS est de consommer 90 % de l'investissement prévu.

Chiffre d'affaires : La baisse des cessions de plaquettes, compensée par la croissance des analyses au laboratoire HLA génère une progression du chiffre d'affaires de +2 M€. Les 10 M€ de subvention supplémentaire cette année permettent une trésorerie plus favorable.

Effectifs : A fin juillet, le budget est en sous exécution de plus de 100 ETP avec un retard d'environ 20 ETPA au prélèvement sur 2900, et près de 30 ETP en IH/DEL sur 2250. Dans les services QBD, MTI et supports, les effectifs sont inférieurs au budget.

Absentéisme : L'absentéisme représente 6,8% et affecte plus l'activité prélèvement. On note une baisse de 0,5% par rapport à 2024.

5. Information sur l'ambition plasma 2025 – bilan à fin juillet 2025 suite à la consultation du CSEC lors de la réunion du 23 janvier 2025 :

A fin juillet, 60 % de l'objectif est réalisés sur les 915 000 L attendus en fin d'année. Il faudra 8664 prélèvements d'aphérèses supplémentaires afin d'arriver à l'objectif à cause de la diminution des cessions de CGR et la baisse induite de prélèvement de ce type de produit. La campagne de sensibilisation mise en place a été efficace avec une augmentation des prises de rendez-vous de +15%.

Pour les Maisons du don où les objectifs ne sont pas atteints il est prévu de mettre en place du marketing géolocalisé pour augmenter les rendez-vous.

L'enveloppe attribuée pour 25 automates a été consommée et complétée par l'acquisition de 17 machines supplémentaires en prévision de 2026. Le prix moyen d'un automate est de 23 150 € HT.

De nouveaux automates sont à l'essai en BFC, en GEST et en CPDL en vue du nouveau marché (FRESENIUS, Hémonetics (nouvelle technologie) et Stradis-Med).

La direction a déposé un dossier à l'ANSM pour permettre la réalisation de collectes « éphémères » pour le plasma d'aphérèse, seulement sur une période de courte durée (quelques semaines) dans certaines villes. Elle attend la validation avant de présenter ce projet et la méthode retenue. La priorité est toujours donnée sur l'ouverture, la réouverture et le développement des Maisons du don.

Modifications d'amplitudes horaires et volet RH : la présentation de la direction fait ressortir un intérêt moindre des donneurs pour les RDV entre 13H/17H en semaine. Par contre, le taux de remplissage du samedi est de +22% par rapport aux jours de semaine. Les modifications d'ouvertures des MDD se poursuivent, 64 IDE ont été recrutées et les formations à la relation attentionnées se poursuivent.

6. Orientations stratégiques 2026 – volet 1 – information en vue de consultation sur l'ambition plasma 2026 :

L'objectif 2026 est de prélever 1 million de litres pour le LFB. La baisse des cessions de CGR entraîne une réduction des prélèvements de sang total. Du fait de cette baisse, il faudra augmenter de 35 000 le nombre de plasmaphèreses pour atteindre cet objectif.

La campagne de recrutement et de fidélisation des donneurs va passer par des communications et marketing renforcés nationalement avec l'appui des médias, des outils digitaux, de la presse, des ADSB. De plus, des actions locales autour des MDD compléteront la promotion du don.

Des équipements complémentaires sont attendus dont 65 nouveaux automates et un nouveau marché sera déployé en avril 2026. L'agrandissement des MDD et l'ouvertures de nouvelles se poursuivra. Plusieurs projets en études, en fonction des opportunités.

Charte ergonomique en MDD : un référentiel est en train d'être finalisée. Chaque projet aura une étude ergonomique.

Ressources humaines : recrutements et ré-articulation de personnels vers la plasmaphérèse. 100 ETP en plus par rapport au budget 2025 dans tous les métiers du prélèvement, essentiellement des IDE. Pas de ressources supplémentaires prévues dans les autres activités.

Organisation du travail : les amplitudes horaires seront augmentées : ouverture des samedis et extension des plages horaires le samedi (Prélèvement supplémentaire de 11 % par rapport aux vendredis, et + 22% par rapport aux autres jours de la semaine).

La direction annonce une attention particulière pour les conditions de travail qui devraient s'améliorées par une meilleure ergonomie

Equilibre économique :

- Le chiffre d'affaires est estimé à 113 M€. Le Plasma sera cédé à 160€/L si l'objectif 2025 est atteint.
- L'investissements immobiliers est estimé à 21 M€ pour les rénovations et la réhabilitation de 5 à 7 sites à hauteur de 750 k€.
- 120 automates vont être achetés pour 3,7 M€. L'EFS n'a pas prévu de back up car les contrats de réparation permettent des interventions sur des délais très courts.
- Des Surgélateurs en plus seront arbitrés selon la stratégie.
- Marketing : enveloppe 2,3 M€ ou plus si besoin

FO interpelle la direction sur plusieurs points :

- Combien vont rapporter les nouveaux kits de filtrations adaptés aux normes européennes ?
- Combien de litres supplémentaires seront récupérés grâce à ces nouveaux kits ?

La direction n'a pas la réponse à ces questions.

- La direction constate une augmentation des donneurs le samedi par rapport aux autres jours de la semaine. FO la met en garde sur ce constat hâtif, car ce ne sont pas forcément des nouveaux donneurs. C'est parfois des glissements de donneurs de semaine en samedi.
- Où en est-on de la QVTC ?

La direction précise que l'extension des horaires du samedi est nécessaire pour avoir plus de donneurs et avoir plus de plasma pour le bien des receveurs. Même si les horaires sont étendus, les conditions de travail sont bien loin de celle de l'hôpital. Sur la planification, il y aura des progrès à faire en fonction d'un certain nombre de critères.

7. Information en vue de la consultation sur le projet de la territorialité de la collecte/Pilote OCPM-PACC :

Afin de réduire les temps et coût de transport des équipes, l'EFS a décidé de mettre en place un nouveau projet qui consiste à redistribuer les collectes frontalières de la région OCPM et PACC. Pour déterminer ces collectes, les temps de transport ont été étudiés. L'idée est d'identifier les collectes OCPM qui pourraient être récupérées par la région PACC.

Selon ces critères, seules 6 communes ont finalement été retenus pour intégrer le projet pilote et seront dorénavant prélevés par l'équipe d'Avignon de l'ETS PACC. Pour assurer ces collectes, l'équipe d'Avignon supprimera 26 collectes peu productives de sa région. En parallèle, le personnel d'OCPM sera redéployé pour le prélèvement d'aphérèse plasmatique sur les MDD de Nîmes et de Montpellier.

Le marketing et la promotion du don seront réalisés par l'ETS PACC.

Le déploiement du projet est prévu pour l'année 2026.

8. Politique sociale, conditions de travail et l'emploi 2025 – information en vue de consultation sur la DOETH/ actions en faveurs des travailleurs handicapés :

Le Taux d'emploi est à 7,52 % (en progression par rapport à 2024). Beaucoup de régions arrivent au taux légal de 6%.

Le recrutement des travailleurs en situation de handicap se fait principalement en interne. Le recrutement d'alternant pourtant ciblé sur cette population n'a pas été respecté.

Sur 2024, 24 licenciements pour inaptitude ont eu lieu, alors que l'EFS dispose d'un accord visant à mettre en œuvre des mesures de reclassement afin de conserver au maximum ces personnels.

Actions en faveur des travailleurs en situation de handicap :

- Mise en place de Télétravail, aménagements d'horaires, de poste...
- Développement des liens avec CAP Emploi
- Subvention de l'AGEFIPH.
- 2 actions nationales de sensibilisation : DUODAY (35 stages organisés à l'EFS) et Vos baskets contre le cancer (taux de participation de 15 %)

Plus de 127 000 € de dépenses dans les différentes mesures en faveur de ces personnels, soit 85% du budget de l'accord (150 000 €)

9. Poursuite d'informations sur le projet de la relocalisation de l'activité de l'EFS Réactifs du site de Nantes vers le site de Nancy Lobau :

- **Restitution du rapport de l'expert SYNCEA**

Il y a 4 projets différents avec un calendrier propre et des pilotage différents :

- ➔ Projet immobilier : adaptation des locaux de Nancy
- ➔ Projet industriel : équipement à transférer ou à acquérir
- ➔ Projet de recrutement : de la future équipe de Nancy piloté par GEST
- ➔ Projet de reclassement : des salariés de Nantes piloté par CPDL

La difficulté est l'articulation et la synchronisation des ces différents projets.

Il est noté de forts risques de RPS car il y a une peur sur le temps du changement, du reclassement et cette absence de souhait d'être muté sur Nancy. La transition est longue entre l'annonce de la fermeture de Nantes et le processus de reclassement. Des incertitudes persistent dans le projet de la direction : Quel sera le délai entre la fin d'activité de l'UPR de Nantes et le démarrage de celui-ci à Nancy-Lobau ?

De plus, il est mis en évidence par l'expert des difficultés pour former les nouveaux qui iront sur Nancy, notamment l'impact psychologique de devoir former des personnes sur des postes alors même que leur laboratoire devra fermer.

Préconisation :

- Nécessité d'avoir une visibilité sur les postes à pourvoir à l'EFS,
- Geler les postes disponibles au plus tôt pour les salariés de l'UPR de Nantes et s'assurer que les nouveaux postes présentent une réelle progression pour ces salariés impactés.
- Proposer des immersions.
- Valoriser les compétences transférables.
- Prévoir des formations.
- Préciser les modalités d'améliorations des conditions de travail sur le site de Nancy.

- Questions FO :

- Quelles sont les vraies raisons de cette relocalisation ? M. Pacoud explique ce transfert par la présence à Nancy de locaux vides. Il semble que tous les salariés seront reclassés donc ils ne voient pas d'inconvénients à ce projet. Au niveau économique, il semble que cela ne soit pas plus coûteux mais ça n'apportera pas d'économies particulières si ce n'est d'occuper des locaux vides sans avoir à en louer ou acheter d'autres.
- Où est le volet social dans ce projet si ce n'est de dissoudre une équipe compétente en vue de reconstruire cette activité à 750 km de Nantes ?
L'accord prévoit que dès que la consultation sera faite, les postes devront être gelés pour les personnels à reclasser. M. Tunési précise que cela va être anticipé afin de donner une visibilité aux salariés de Nantes le plus vite possible. Quand la consultation sera faite, les postes seront bloqués pour le personnel, afin que chacun puisse se projeter très vite. L'accord de mobilité s'appliquera même si la relocalisation se fait en 2028.
- Proposition de stopper le projet car il semble que des locaux se soient libérés sur Nantes. M. Pacoud refuse.
- Pour l'IH de Nancy, pas d'impact, les CQ se feront à Reims comme cela se fait déjà.
Le futur personnel sera formé à Reims, il y a des volontaires de Reims qui iront à Nantes pour se former, et pour pouvoir former les futurs personnels de Nancy.

10. Point d'information sur l'état d'avancement du projet d'expérimentation de la délivrance à distance :

Le projet en base réel se déploie, en assurant la sécurité. Il y a 3 partenaires pour le matériel : Bilog ID, groupement SATO, GPI, G3Concept, et Hémonetics. Les 3 équipements seront testés sur les 3 sites.

InLog a livré le patch « DAD » dans la version 7.2 d'EdgeBlood. La qualification du patch et de l'application d'interface a commencé en base-test en juin 2025. Le démarrage test est prévu en 2026. Les travaux dans les locaux sont en cours, dans un espace sécurisé.

La formation du personnel des sites EFS et des CH est en cours sur les 3 sites où les tests vont débiter : Paul Brousse (IDFR), Aurillac (AURA) et Sète (OCPM).

Le coût estimé de ce projet est de 580 K€ : 120 K€ pour les travaux, 400 K€ pour l'informatique et le reste pour la location de matériel. La location annuelle par la suite est prévue à 82 K€.

L'Autorisation de ANSM est en cours comme la modification réglementaire avec la DGS.

11.Information sur la mise en place ou l'utilisation de l'IA « intelligence artificielle » dans l'établissement :

L'EFS doit entreposer les données de l'EFS dans le SNDS (Système National de Données de Santé) pour les partager aux autres organismes de santé, sans quoi, l'EFS ne pourra pas accéder aux autres données de santé et aux résultats de l'IA.

Quatre grands types d'enjeux avaient été identifiés :

- Enjeux de sécurité du don et de sécurité transfusionnelle : *aphérèse plasmatique ou aphérèse combinées : détection de signaux faibles, conséquences cliniques d'une observation biologique (lymphopénie, anémie, carence martiale...)*
- Enjeux de médecine transfusionnelle :
- Enjeux de santé publique : l'EFS pourrait devenir un acteur clé dans la biosurveillance et la santé publique. Le projet de dématérialisation du questionnaire pré-don ouvre la voie à :
 - Conserver les données du questionnaire pré-don. Cela soulève des enjeux en matière de protection des données.
 - Recueillir des données complémentaires qui ne seraient pas nécessairement en lien direct avec la sécurité transfusionnelle mais qui serviraient pour des enquêtes de santé publique. La constitution de cohortes de donneurs de sang pourrait également être envisagée.
- Enjeux d'efficacité et de modernisation : Anticiper et projeter les besoins quantitatifs et qualitatifs en PSL

Les élus FO alertent sur le volet RGPD. Qu'a fait l'EFS pour être en conformité avec le RGPD concernant le recueil des données personnelles des receveurs et des donneurs qui seront partagées dans le SNDS ?

Réponse de la direction : on s'adaptera !!

12.Consultation sur le projet PCA cybersécurité :

FO, UNSA et SNTS : abstention, CFDT : défavorable.

Déclaration FO :

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 reflexes 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 réponses écrites aux questions posées en début de séance n'apportent pas les réponses attendues par FO.

*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. »*

Questions FO :

- Quelles seront les prochaines étapes de test en vue du déploiement de ce PCA ?
- L'étiquetage des produits sanguins conforme en parallèle d'une absence totale du réseau informatique est-elle possible ?
- Les activités support si elles venaient à être impactées, quel plan est-il envisagé si l'impact était sur une longue période nous pensons notamment à la logistique, aux commandes de consommables, à la paie... ?

13.Situation économique et financière 2025 – consultation sur la politique de recherche et développement technologique :

FO/ SNTS/UNSA : favorable. CFDT ne participe pas au vote.

Déclaration FO :

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. »

14.Consultation sur les axes et orientations de la formation professionnelle 2025 :

FO/SNTS : abstention. UNSA : défavorable. CFDT : ne participe pas.

Déclaration FO :

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 poursuivi 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'abstiendrons** sur cette consultation. »*

18. Politique sociale, conditions de travail et l'emploi 2025 – consultation sur la politique d'alternance :

FO/UNSA/SNTS : défavorable. CFDT ne participe pas.

Déclaration FO :

CONSULTATION SUR LA POLITIQUE D'ALTERNANCE 2024 ET AFFECTATION DU SOLDE DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE 2025

« 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 pourrions-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 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. »*

19. Politique sociale, conditions de travail et l'emploi 2025 – information en vue de consultation sur le bilan formation 2024 :

- Les Chiffres sont stables pour le taux d'accès à la formation.
- Le taux de réalisation du plan de compétence est à 90 %
- 81 % des heures de formation réalisées, en progression, pour 8019 bénéficiaires.
- L'Investissement pour la formation est de 3,9 % de la masse salariale, en légère baisse par rapport à 2023 (4,3%).
- Les stagiaires : 22 174 stagiaires pour 164 448 Heures principalement c'est CAP manager, TMC, début du déploiement du projet LEO. Les CSP concernées sont principalement les cadres non médicaux et les TAM.
- 2 formations sur 3 sont en présentiel.
- En fonction des projets, certains métiers font plus de formations en 2024 notamment les IDE, chauffeurs, dans le cadre de la TMC. La majorité des bénéficiaires sont à temps pleins (78%).
- Pour les Travailleurs Handicapés : 5,1 % des TH formés en 2024.
- Les personnels peu formés (qui n'ont pas bénéficié d'une ½ journée ou plus de formation) sont en augmentation à 6,5%, cela touche toutes les CSP.
- Les Formations « sécurité » : AFGSU, RPS, agissement sexiste... peu de variation pour 2024
- DPC : le nombre de stagiaires est de 237 pour 2024.

20. Politique sociale, conditions de travail et l'emploi 2025 – information en vue de consultation sur le temps de travail :

- Diminution des temps partiels dans toutes les CSP, aussi bien pour les femmes que pour les hommes.
- Le Temps de travail hebdomadaire moyen diminue d'une heure entre 2023 et 2024.
- Le nombre salarié ayant bénéficié de repos compensateur a augmenté.
- Le nombre de jours fériés payés travaillés augmente, sauf pour les cadres non médicaux.
- Le nombre de Personnes occupant des emplois à horaires, alternant ou de nuit diminue légèrement.
- Le temps plein est majoritaire dans toutes les CSP.
- Baisse des intérimaires en 2024
- La Répartition des effectifs reste stable, le nombre de médecins diminue pendant que le nombre d'IDE augmente.
- L'âge moyen est de 42,9 ans, l'ancienneté moyenne est de 12 ans.
- Le taux absentéisme reste stable à 7,3 % en 2024 (7,2% en 2023).
- La nombre de jours d'arrêt maladie augmente en 2024 de +5,2% avec une hausse de +16,3% pour les cadres non médicaux. On note toutefois une baisse conséquente par rapport à 2022.
- La Rémunération moyenne est de 3594 € avec 531 promotions en 2024.
- 19 déclarations de maladie professionnelle en 2024.

21. Politique sociale, conditions de travail et l'emploi 2025 – information en vue de consultation sur le bilan social 2024 :

- Baisse du nombre d'heure pour les CDD à temps partiels, MAD,
- Stagnation du nombre d'heures supplémentaires pour les CDI temps plein, baisse pour les autres catégories.
- Les contrats à temps partiels diminuent légèrement passant de 1673 à 1663 toutes CSP et sexes confondues.
- Le nombre de personnes à temps partiel est en baisse sur les taux entre 40 et 49 % et entre 60 et 70%. Par contre, ce nombre est en hausse entre 30 et 39%.
- Les CDD augmentent et les intérimis diminuent sous l'effet de la loi Valtout.
- Le nombre de salariés ayant bénéficiant d'un repos compensateur a baissé pour les employés et cadre médicaux.
- Hausse du nombre de personnes ayant des horaires individuels. Plus particulièrement pour les employés. Par contre, en baisse pour les cadres non médicaux.
- Le nombre de jour fériés travaillé augment pour toutes les CSP sauf pour les cadres non médicaux.
- Le nombre de personnes en alternance jour/nuit augmentent passant de 723 à 729.
- Le nombre personnes de +48 ans alternant jour-nuit reste stable.
- Le nombre de personnes en horaires de nuit diminue : 758 à 749.
- Les temps pleins sont majoritaires dans toutes les CSP.
- Travail de week-end augmentation du nombre de salariés (hors et avec astreintes).
- Le taux de gravité des accidents de travail chez les employés passe de 0,19 à 0,70 alors que pour l'ensemble des salariés, il passe de 0,29 à 0,38.
- Le turn-over est toujours présent avec un fort taux de 13,5% chez les IDE jusqu'à 15% en IDF.
- Seulement 5 personnes ont été reclassées sur 66 inaptitudes (en hausse de +18 par rapport à 2023).

22. Présentation des comptes du CSEC au 31 décembre 2024 et point de trésorerie au 31 mai 2025 :

Le bilan financier se résume à des contributions des CSE. L'exercice 2024 est excédentaire à plus de 11 900 € avec une réserve de 71 900 €. Au 31 août 2025, la réserve est de 84 525 €. Les régions sont invitées à faire des virements pour leurs participations. Les comptes n'ont pas pu être approuvés dans les 6 premiers mois de l'année suite à l'annulation de la réunion du CSEC de juin (grève).

23.Consultation sur le projet Pally Bac (remplacement des Rolls et des cartons par des Pally et des bacs dans le cadre du transport du plasma par le LFB) :

Plusieurs régions n'ont pas encore les lèves caisses (OPTIMUM) correspondant, en attendant c'est le travail à 2 opérateurs qui est retenu pour lever les caisses pleines. Certains sites ont trouvé d'autres solutions en attendant par l'utilisation d'autres lèves caisses.

Aménagements de stockage : pas de budget national, mais les régions qui avaient des difficultés ont trouvé des solutions avec des stockages en chambre froide, ou des remaniements en région avec des investissements en région.

Pour Bordeaux, si un algéco est nécessaire, il ne sera pas pris en charge financièrement par le LFB. L'investissement sera pris en charge nationalement.

Les lèves caisses sont achetés par l'EFS. Seul Poitiers refuse d'utiliser les lèves caisses OPTIMUM.

FO : Abstentions. UNSA/CFDT : Défavorables. SNTS/UGTG/CGT : Favorables.

Déclaration FO :

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. L'ensemble des locaux devront être adaptés à cette nouvelle méthode de stockage et de conditionnement.

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, et d'un projet appartenant au LFB, les élus Force Ouvrière **s'abstiendront** sur cette consultation et demande une réponse aux différentes propositions faites. »*

24.Information en vue de la consultation sur le projet de charte sur le droit à la déconnexion :

- La déconnexion est nécessaire pour respecter les temps de repos, les congés...
- Les cadres dirigeants du fait de leur statut n'ont pas droit à la déconnexion sauf pendant leurs congés ou en cas de suspension du contrat de travail.
- Ce droit à déconnexion ne s'applique pas pour les personnes en astreinte.
- Chaque salarié est acteur de cette déconnexion par le paramétrage des messages d'absence et en arrêtant la multiplication des courriels quand cela n'est pas nécessaire.
- Le salarié n'est pas tenu de répondre à ces courriels et ne peut pas se voir reprocher de ne pas l'avoir fait. Le droit à la déconnexion doit être abordée lors des EAE.
- La charte prévoit deux exceptions à ce droit :
 - Une situation d'urgence ou de gravité (ex : crise sanitaire, attentat, intempérie massive)
 - La Continuité d'activité qui le justifie si aucune autre mesure ne permet d'y pallier.
- L'exemplarité managériale est essentielle. Une formation est prévue.
- Pour les salariés en forfait jour (cadre autonome), la charte s'applique également.

25.Questions diverses :

Questions FO :

- 1) Quel est le coût pour l'EFS des analyses supplémentaires faites sur le territoire national pour les arboviroses en 2025 ?
- 2) L'organigramme présenté lors de la consultation sur le projet UNIT a encore changé sans information au CSEC. Pouvez-vous nous fournir le dernier et quels sont les motifs de ce(s) changement(s) hiérarchique, CCDOM modifié ? une information consultation n'aurait-elle pas dû être faite ?
- 3) Pourrait-on avoir un point d'information sur le sujet PRISME qui avait été présenté au CSEC du 21 novembre 2024 ainsi qu'un retour sur les phases de relevés de chronométrage en collecte réalisés en décembre de la même année, puisqu'à ce jour les ratios nationaux (entretien pré-don, prélèvement, ...) sont toujours identiques sur les procédures Gédéon ?

La direction répondra par écrit aux questions posées en début de CSEC.