

Retour CSEC

27 Novembre 2025

1. Intervention du président

Stocks : L'Etat des réserves est satisfaisant pour les CGR et les plaquettes. Pour le plasma les résultats sont conformes au budget.

Le 5 novembre le président a participé à la réunion du comité filière plasma où sont présents : l'Etat, le LFB et l'EFS à l'usine d'ARRAS. La discussion sur l'ambition plasma a permis de valider l'objectif 2027 de 1,2M de litres et la suspension des pénalités pour 2028 si les objectifs n'étaient pas atteints.

La communication estivale a permis de maintenir la croissance des prélèvements de plasmaphérèse. Une réflexion sur le prélèvement de plasma spécifique porteur d'Immunoglobulines anti D, pour lesquelles nous sommes dépendant du marché américain a été évoquée. Le président a fait une demande de ré examiner cette dépendance. La question éthique pour le prélèvement de ces plasmas a été soulevée et le LFB serait prêt possiblement en 2030.

Visite au centre de transfusion des armées qui fêtait ses 80 ans : Le CTSA produit du plasma lyophilisé. Un Possible conflit d'ici 3 à 5 ans avec l'Est de l'Europe pourrait avoir lieu selon les experts. Dans cette hypothèse, une convention avec le CTSA est établie afin que l'EFS fournisse ce dernier en produits sanguins labiles (PSL).

Nouvelle nomination : Directeur de la Réunion : Hervé Meynrad depuis le 15/11.

Le président proposera au Conseil d'Administration de décembre, la nomination de Mme VILAYLECK, directrice à l'hôpital Necker, pour la direction de l'EFS d'IDFR, début janvier.

Outre-mer : la DGS a convenu qu'il fallait poursuivre l'étude de faisabilité sur la reprise de la collecte en Guyane, avec des travaux qui continue en 2026, notamment sur le paludisme avec des tests de fiabilité du dépistage du palu.

Les Antilles : les équipes sont désireuses de revenir à des collectes qui marchent bien, c'est difficile en ce moment à cause des mouvements sociaux, et le manque de mobilisation des donneurs. Signature du bail dans le nouveau CHU de Guadeloupe.

Visite : poursuite des visites du Président en Normandie (HFNO), Angers (4^e QBD de France), Bordeaux sur une grande collecte à 1500 donneurs, IDFR au centre de soins pour un échange avec les donneurs et les patients.

Logiciel médico-technique : il y a eu un problème sur le logiciel au moment du changement d'heure, du fait d'une intervention humaine entre le 25 et 26 octobre qui n'a pas rentré le

bon format de date. Le président remercie le fort engagement des équipes du système d'information (SI). Un RETEX sera fait, afin d'éviter que cela se reproduise.

Réunion des cadres : elle s'est tenue hier. Ces réunions ont été délocalisées pour maîtriser les coûts, l'enjeu était de réunir les personnels. 1200 managers ont été mobilisés avec un coût moindre puisqu'il n'y avait pas d'hébergement. Elles se sont tenues dans des salles majoritairement prêtées gratuitement

Préparation du budget de l'EFS : la proposition d'une loi spéciale est possible.

Concernant la trésorerie : toutes les dispositions sont prises, les salaires seront réglés. Une ligne prévoyant l'utilisation d'un découvert autorisé, par sécurité, sera prévue, et nous conviendrons des versements avec la CNAM, pour ne pas connaître d'interruption dans la poursuite des projets en cours.

2. Information en vue de consultation sur les orientations stratégiques 2026- volet 2

Le point est reporté car il y a eu carence de la commission économique avant la présentation du sujet. Ce report a été voté à l'unanimité des présents. Cette commission se tiendra le 16 décembre 2025.

3. Désignation du secrétaire de séance à la commission égalité professionnelle centrale à la place de M. Soris :

Il n'y a pas de candidat. Ce point est reporté au mois prochain, dans l'attente d'un éventuel candidat.

4. Consultation sur le projet d'harmonisation en région de l'organisation des activités de communication et marketing au sein d'une direction commune

Déclaration FO :

« Le projet présenté prévoit la mise en place d'une organisation commune regroupant les activités de communication et de marketing. Déjà déployée dans d'autres régions, cette structuration a montré ses limites. Le déploiement est prévu de manière progressive à partir de janvier 2026.

Ce nouveau service, réorganisé ou non, doit impérativement garantir une coopération solide et continue avec le service prélèvement. Nous constatons déjà, sur le terrain, de graves manquements en termes de communication, qui nuisent directement à l'image de la "relation attentionnée" que l'EFS prétend offrir aux donateurs et aux associations. Les objectifs et prévisions de collecte fixés par ce service doivent être strictement alignés avec les réalités et

les impératifs du prélèvement. Il n'est pas question que cette réorganisation se fasse au détriment des conditions de travail des équipes de prélèvement, déjà fortement sollicitées.

*Les élus Force Ouvrière seront particulièrement vigilants quant aux conditions de mise en œuvre de cette nouvelle organisation et **s'abstiendront** sur cette consultation. »*

24 VOTANTS	Pour : 10	Abstentions : 14	avis défavorable
------------	-----------	------------------	-------------------------

5. Consultation sur le projet de développement de la sous-traitance de fabrication de réactifs au profit de la société QuidelOrtho

Déclaration FO :

« L'EFS s'apprête à répondre à l'appel à manifestation d'intérêt de QuidelOrtho, une décision qui entraînerait un triplement de la production de réactifs. Cette montée en charge concernerait non seulement les sites de Marseille, Reims et Nantes, mais imposerait le développement d'un quatrième site à Brest. Huit nouvelles références viendraient s'ajouter aux dix déjà fabriquées aujourd'hui.

Ne pas répondre à cet appel d'offres ferait peser le risque d'une perte totale du contrat avec QuidelOrtho. Mais y répondre, c'est aussi engager l'EFS sur une trajectoire qui nécessite des garanties solides. Si cette opportunité peut renforcer notre expertise, elle ne doit en aucun cas se faire au détriment des salariés.

Le contrat envisagé irait jusqu'en 2032, sans aucune assurance de reconduction. Force Ouvrière ne peut accepter une telle opacité : que deviendront les 28 ETP recrutés pour absorber cette charge de travail supplémentaire ? Seront-ils laissés pour compte une fois l'échéance atteinte ?

Nous interpellons également la direction sur la formation indispensable liée à ce projet. Sera-t-elle réalisée sérieusement, en valorisant les compétences acquises notamment à Nantes ? Assistera-t-on à un accompagnement bâclé, improvisé, mettant les équipes sous pression ?

Les personnels déjà fragilisés par la relocalisation de leurs activités devront-ils subir une nouvelle dégradation de leurs conditions de travail ? Force Ouvrière refuse que cet accroissement d'activité se traduise par des charges supplémentaires et un mépris renouvelé pour la santé et la sécurité des salariés.

*Les élus Force Ouvrière **s'abstiendront** sur cette consultation. »*

24 VOTANTS	Contre : 9	Abstentions : 15	avis défavorable
------------	------------	------------------	-------------------------

6. Information en vue de consultation sur les axes et orientations de la formation professionnelle 2026

Orientations 2026 :

- Donner de la visibilité au parcours DPC, enrichir l'offre de développement des compétences.
- Expérimenter de nouvelles modalités pédagogiques et d'accompagnement : les groupes d'analyses pratiques (GAP) et la formation en situation de travail (AFEST).

Axes 2026 :

- Adapter la collecte à l'évolution des besoins sanitaires et aux donneurs
Le projet TMC est finalisé, le soutien sur l'ambition plasma et un travail sur l'expérience donneur sont en cours.
- Assurer la sécurité et la continuité de la chaîne transfusionnelle.
- Amplifier l'attractivité et l'efficacité de l'établissement : CAP Manager continu, pour la DSI les actions continues, la partie bilan carbone a été mise en place, la formation écoconduite va se déployer. Une formation des acheteurs pour des achats écoresponsables devrait être dispensée.
- Contribuer à la souveraineté sanitaire et à l'innovation en santé : formation pour le personnel de recherche.

Les élus **FO** insistent sur le fait que les GAP et AFEST soient des formations souvent présentées mais très rarement réalisées glissant ainsi d'une année sur l'autre sur les plans de formation sans réalisation.

Nous attirons aussi l'attention de la direction sur la catégorie employée très peu formée qui pourrait acquérir ainsi de nouvelles compétences pour permettre d'éventuelles évolutions professionnelles. Nous demandons un plan d'action et une vraie réponse pour cette catégorie socioprofessionnelle.

7. Information en vue de consultation sur le projet de dématérialisation du bulletin de paie et mise en place d'un coffre-fort électronique

Lot 1 : Bulletin de salaire digital/coffre-fort salarié
Lot 2 : coffre-fort employeur/signature électronique
Lot 3 : portail salarié RH

Le sujet du jour est sur le lot 1 : la conception et le paramétrage va commencer début d'année avec une information/consultation au CSEC, pour aboutir fin mars, puis lancer les campagnes de communication nécessaire en avril, pour que le 1^{er} bulletin dématérialisé soit effectif en mai. Cette activité est gérée en HFNO : 0,5 ETP ce qui représente 4 personnes à la DSI et 1 à la DRH. Après la dématérialisation il n'y aura plus de temps dédié à cette activité. Le gain de cette activité sera une meilleure qualité de travail et la diminution du coût du bulletin.

- **Aujourd'hui** : SAP génère les bulletins de paie qui sont envoyés par HFNO. Gravage des données sur CD-ROM, envoi à chaque DRH régional et archivage sur le serveur HFNO. La gestion est complexe pour accéder aux documents. Le Coût était important : imprimante, papier, envoi postal.

- **Demain** : Néocase les enverra sur les coffres forts dématérialisés personnel des salariés, et stockera une version dans l'espace RH pour archivage. Néocase sera la plateforme qui fera la gestion des droits/habilitations géré dans l'outil. Il n'y aura pas de changement sur les accès SAP.

La partie impression et envoi postal sera externalisé pour les personnes qui souhaiterons les bulletins « papier ». Pour ces derniers, ils devront le spécifier et ne pourrons pas avoir accès à l'espace numérique. Dans le cas contraire, le bulletin sera forcément digitalisé.

Demandes de Force Ouvrière :

- La direction aura-t-elle accès au stockage individuel ? *Réponse de la direction : non*
- Où est localisé Néocase ? *Réponse de la direction : en France : Roubaix et Strasbourg.*
- La direction a-t-elle prévu des formations pour les personnes qui ont des difficultés avec l'informatique ? *La direction répond qu'il y aura des MOP clairs et simples.*
- L'archivage est prévu pour 50 ans, ce qui semble court pour FO. *Réponse de la direction : ce sera soit pour une durée de 50 ans, soit jusqu'au 75 ans du salarié.*

Force ouvrière souhaite que le bulletin annexe soit joint à la fiche de paie dématérialisée.

8. Politique sociale, conditions de travail et l'emploi 2026 - information en vue de consultation sur le plan de développement des compétences 2026

- Le taux d'accès à la formation est en légère augmentation de 1% en 2026 ce qui représente 6337 bénéficiaires.
- Les employés sont une CSP (catégorie socio-professionnelle) où il y a le moins de formation, il est nécessaire de développer une offre pour cette CSP. Dans cette CSP, les alternants sont comptés. Force ouvrière insiste sur ce point et a demandé un plan d'action spécifique pour les employés dans les axes et orientations de la formation professionnelle 2026.
- Tout cumulé, la variation des dépenses (coût pédagogiques, frais de déplacement et salaires) est positive de + 1,8 %.
- On note pour 2026 :
 - Une augmentation de 4% des stagiaires
 - Une augmentation de 1,8% des heures de formations
 - Une augmentation des bénéficiaires de 2,9%.
- Pour 2026, il est prévu 22868 stagiaires pour 195 868 heures prévues
- Les formations « relations attentionnées » continues sur 2026 en corrélation avec l'ambition plasma.
- La formation « projet TMC » s'arrête en 2026.
- Le e-learning augmente légèrement puisqu'il concerne tous les salariés, souvent ce sont des formations de moins de 4 heures, avec un léger repli des formations en présentiel. Mais la direction affirme garder et privilégier les formations en présentiel.
- 222 stagiaires prévus pour le DPC en 2026.
- **Demande de Force Ouvrière** : comment va faire la direction pour faire évoluer la GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels) avec la promotion des VAE, bilan de compétence..., cela semble antinomique avec la suppression des diplômes dans la classification ? *La direction reconnaît l'intérêt en interne mais il s'agit d'une démarche personnelle des salariés.*

9. Politique sociale, conditions de travail et l'emploi 2026 - information en vue de consultation sur le BHSCT national 2024

En ce qui concerne l'accidentologie :

- Sur le **prélèvement** : 408 accidents enregistrés au total dont 74 accidents bénins.
Accidents de trajet : 154

Les risques les plus récurrents sont le trébuchement, les heurts, les risques liés à la charge et les risques liés aux agents biologiques.

Pour les 74 accidents bénins : ce qui revient le plus souvent c'est la gestion du malaise notamment la manipulation du donneur (9 en Collecte Mobile), les chutes sur les sols glissants ou encombrés, chute des rolls, heurts dans l'installation de la collecte mobile.

Pour les 278 Accidents du travail : principalement cela concerne les AES (47 dont 34 en collecte mobile), puis les chutes, les ports de charge notamment lors du chargement et déchargement, chute ou manipulation de rolls, gestion de malaise donneurs, heurts d'objets, intoxication, agressions physiques ou verbales (5 en MDD)

- Sur les **activités laboratoire/banque** : 214 AT enregistrés avec les risques plus importants sont les AES, le cumul de tâches, la manutention de charges en mouvement, la manipulation de charges avec des cuves d'azote par exemple, manipulation d'équipements coupants.
- Sur **l'activité support** : 56 AT enregistrés, le risque le plus important ce sont les trébuchements avec chutes dans les escaliers, les déplacements des objets.
- Sur les **autres activités** : 13 AT ont été enregistrés avec comme risque le plus important est le trébuchement, et les charges et les situations physiques de travail.

10. Politique sociale, conditions de travail et l'emploi 2026 - information en vue de consultation sur l'égalité professionnelle 2024

Présentation du rapport de l'expert SYNCEA :

Effectifs : Le Taux de féminisation pour le personnel non cadre s'est stabilisé.

Hormis les chauffeurs, l'ensemble des groupes métiers non-cadre est exclusivement féminin avec un taux au-delà des 85 %

Pour les cadres : la proportion de femmes chez les cadres est de 64,7 % ce qui est moins que chez les non-cadres.

Salaires : au 31 décembre 2024 :

Pour les non-cadres, le salaire de base moyen avec la Prime d'expérience des femmes, est supérieur de 5,8 % que pour les hommes.

L'écart de rémunération suivant l'emploi et la tranche d'âge est en faveur des femmes, ce qui n'est pas le cas pour les chauffeurs.

Le salaire moyen est au bénéfice des femmes.

Pour les cadres, le salaire de base moyen avec la prime d'expérience, pour les femmes, est inférieur à celui des hommes.

L'écart moyen est assez important au bénéfice des hommes sur la tranche d'ancienneté inférieure à 5 ans, donc en faveur des nouveaux arrivants masculin.

Les promotions : Elles ont été plus valorisées pour les hommes dans le cadre d'un changement de catégorie socio-professionnelle ou Groupe métier.

Pour les non cadres : les revalorisations ont été plus importantes pour les hommes et à contrario **pour les cadres**, elles ont été plus importantes pour les femmes.

Formation professionnelle : le taux de formation est globalement favorable aux femmes, que ce soit chez les cadres et les non-cadres. Le nombre de formation par bénéficiaire est globalement similaire pour les hommes et les femmes pour les non-cadres.

Pour les cadres, les nombres d'heures par bénéficiaires est plus favorable pour les femmes.

Présentation du document de la direction :

Effectifs : il y a 71 % de femmes en 2024 dont une majorité sont des IDE, des techniciens de labo ou des Médecins.

L'activité de temps partiel est plus fréquente chez les femmes, notamment chez les TAM.

Les rémunérations : les écarts tendent à se réduire. Sur les 3 emplois repères les plus représentatif les écarts se font en faveur des femmes.

Entre 0 et 5 ans d'ancienneté, les rémunérations ont augmenté de 1% entre 2023 et 2024.

73 % des bénéficiaires d'une évolution individuelle sont pour les femmes en 2024.

L'ancienneté moyenne : est supérieure de 1 an pour les femmes (13 ans) pour un âge moyen identique (43 ans)

11. Questions diverses FO

- Au vu des informations actuelles et de la situation géopolitique, pouvez-vous nous dire, Mr le président, si vous avez été destinataire d'un document émanant du ministère de la santé ou d'une autre institution de ce type demandant à notre établissement de se tenir prêt en cas de conflit armé généralisé en Europe ?

Le président précise n'avoir rien reçu. Mais l'EFS évoque sa préparation à la vue d'un conflit éventuel, avec la possible cession de produits au Centre de Transfusion des Armées si besoin.

- La fermeture de Nantes engendre-t-elle l'arrêt de la production de la papaine par l'UPR ?

Non il n'y aura pas d'impact sur cette production, et il n'est pas question d'arrêter cette production.

Alors pourquoi l'EFS va acheter ce réactif chez DIAGAST en région PACAC à la place de l'UPR ?

Pas de réponse possible sur ce sujet par manque d'information de la direction présente.