



DECLARATIONS FO

CSEC du 25 et 26 juin 2026

Consultation sur les comptes 2025

Malgré une hausse de la dotation CNAM de +10 M€ et une progression du chiffre d'affaires de +2,4 M€, portée notamment par un bon niveau de stock à fin 2024, la marge de l'activité transfusionnelle recule de -9,7% par rapport à 2024. Ce constat est particulièrement marqué sur les CGR, dont la marge unitaire est désormais négative à -4,9 € par unité. A noter que les méthodes de calcul de comptabilité analytique ayant encore changé cette année, il est difficile de faire une comparaison correcte par rapport à 2024. Nous demandons à la direction de conserver les calculs d'une année sur l'autre et d'expliquer sa stratégie pour enrayer cette érosion structurelle de la rentabilité des produits sanguins labiles. S'agissant du projet Ambition plasma, nous ne pouvons que nous féliciter de l'atteinte de l'objectif de cession de 915.000 litres au LFB, permettant la revalorisation du prix de cession au 1^{er} janvier 2026, mais cela ne doit pas occulter la production de l'année 2025 de 904.000 litres, inférieure au budget et à l'objectif.

Le résultat net de 6,3 M€ affiché pour 2025 est une bonne nouvelle en apparence. Mais sans la subvention de la CNAM, la capacité d'autofinancement serait négative. L'EFS est donc structurellement dépendant d'une dotation publique dont la pérennité et la revalorisation ne sont pas garanties. Quelle est la stratégie de la direction pour réduire cette dépendance et sécuriser le modèle économique de l'établissement à moyen terme ?

Le taux de réalisation des investissements immobiliers en 2025 s'établit à seulement 82% du budget, et certains projets accusent des taux bien inférieurs, notamment les projets MDD à 24,6%. Ce sous-investissement chronique, déjà constaté les années précédentes, est préoccupant pour le maintien des conditions de travail des salariés et la qualité des infrastructures. Nous demandons un calendrier précis de rattrapage.

Concernant les tensions de trésorerie, les créances clients atteignent 227,9 M€ fin 2025, en hausse continue depuis 2022. Le délai moyen d'encaissement dépasse désormais à 73 jours au niveau national. La trésorerie, après des encaissements exceptionnels de fin d'année, est redescendue à 16 M€ début 2026. Ce niveau est particulièrement fragile au regard des besoins d'investissement du COP 2025-2028, qui nécessitent un nouvel emprunt de 20 M€ dès 2026. Nous souhaiterions connaître les garanties que l'État compte apporter à l'EFS pour sécuriser cette trajectoire financière. Une nouvelle fois, nous ne pouvons accepter que notre établissement joue encore le rôle de banquier au profit de ses clients.

Les charges de personnel progressent de +14,2 M€ en 2025, soit +2,5%. Nous notons que cette progression reste inférieure à l'inflation et nous interrogeons sur ce que cela signifie concrètement en termes de pouvoir d'achat des salariés. Par ailleurs, avec un EBE qui recule de -16% et des charges de personnel qui augmentent, le ciseau financier se resserre. Nous demandons des engagements clairs sur la politique salariale pour les années à venir.

En conclusion, les comptes 2025 révèlent un établissement qui tient son équilibre grâce à des soutiens publics et des effets ponctuels, mais dont le modèle économique sous-jacent se fragilise. Les élus FO du CSEC demandent une vision stratégique claire sur la soutenabilité financière de l'EFS, la revalorisation des conditions salariales, et le maintien d'un niveau d'investissement à la hauteur des enjeux de service public transfusionnel. Les élus FO donneront un avis défavorable sur les comptes 2025.

Consultation sur le projet de création de la direction des relations sociales et des ressources humaines (rapprochement des équipes DSS et DRHN)

Le CSEC est consulté ce jour sur le rapprochement de deux services du siège pilotant la stratégie sociale nationale ainsi que la direction RH nationale.

Nous rappelons que la séparation de ces deux services faisait suite à un audit engagé par le précédent président. Après une année de travaux menés par un audit externe, la décision retenue avait justement été de dissocier ces activités. Aujourd'hui, il nous est demandé de valider le mouvement inverse.

Dans un contexte marqué par le départ du DRH national et la mutation du DRH adjoint vers une autre région, nous nous interrogeons sur la pertinence de confier l'ensemble de ces missions à une seule direction.

Alors que le dialogue social est affiché comme une priorité du COP 2025-2028, nous craignons qu'il ne soit relégué au second plan face à une surcharge de travail devenue déjà visible au quotidien.

Nous alertons régulièrement sur l'absence ou les délais très importants de réponses de ces services. Le CSEC en est l'exemple concret : les réponses aux questions diverses du 22 janvier ne nous parviennent que quatre mois plus tard. Dans ces conditions, nous ne comprenons pas l'intérêt de refusionner ces deux services.

La récente nomination d'un DRH national adjoint ne nous semble pas suffisante pour compenser les difficultés induites par cette réorganisation. Nous craignons que le dialogue social en soit fortement impacté. Le DRHN permettait une remontée des problématiques des régions par le biais du réseau RH. Les premiers retours, de cette fusion déjà en place avant la consultation, mettent en évidence davantage de consignes descendantes au détriment d'une remontée d'informations.

Vous comprendrez donc, que le syndicat Force Ouvrière ne puisse valider une telle décision qui ne permettra pas de résoudre les problématiques du terrain.

Consultation sur la politique d'alternance

Depuis plusieurs années, l'alternance occupe une place de plus en plus importante au sein des entreprises.

L'EFS a lui aussi décidé d'accueillir des jeunes, afin de les former, tout en leur faisant découvrir notre environnement professionnel.

L'intention est louable, mais sa mise en œuvre nécessite encore d'être mieux structurée. En effet, à la lumière du rapport de l'expert, on constate que les régions ont adopté des politiques variées en matière de recrutement d'alternants. Certaines maintiennent des postes d'alternants sur des missions identiques depuis plusieurs années, d'autres affichent un taux d'alternance très élevé, notamment dans les DOM. À l'inverse, certaines régions n'atteignent pas le seuil des 3 %, allant parfois jusqu'à recruter des jeunes au-delà des grilles salariales, probablement pour répondre à des besoins spécifiques. Une réelle ligne directrice impulsée par la direction nationale est indispensable.

La politique d'alternance de l'EFS, nous laisse perplexe sur le suivi de certains indicateurs : le taux d'intégration des alternants à l'issue de leur formation, le taux de réussite de ces derniers.... Ces indicateurs doivent être suivis et exploités de manière rigoureuse, afin de pouvoir contribuer à la réussite de cette politique, de participer activement à la notoriété de notre établissement et à l'affichage de celui-ci. Nous n'avons pas, une nouvelle fois, le ressenti que cette volonté soit portée au travers de cette politique. En 2025, le choix de métiers prioritaires, jugé trop restreint, semble avoir compliqué les recrutements.

Ces alternants ont pris une place importante dans les activités en tension. Il est urgent que la direction fasse évoluer la gestion des alternants, notamment en donnant plus de temps aux tuteurs pour assurer un encadrement et une formation de qualité à ces salariés. Trop d'alternants se retrouvent seuls. Il ne faut pas confondre autonomie et abandon. Ils ne doivent pas, non plus, occuper un poste à la place d'un salarié. Il est important de souligner qu'aucune compensation financière ou évolution professionnelle n'est prévue à ce jour pour reconnaître l'investissement de ces tuteurs.

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