



DECLARATIONS FO **CSEC du 24 septembre 2026**

Consultation sur l'ambition plasma 2027

L'ambition plasma 2027 nous est présentée en respectant les chiffres qui ont été annoncés au début de ce plan de transformation des activités de notre établissement. Nous nous réjouissons que le chiffre n'ait pas été revu à la hausse au vu des efforts demandés tant par les tutelles que par la direction.

Les objectifs de ces trois dernières années pouvaient s'entendre et nous espérons que celui de 2026 sera atteint alors que des différences notables sont déjà relevées entre les régions faisant craindre in fine des disparités car seulement 3 régions sur 10 sont en avance sur leur budget. Une éventuelle redistribution des volumes à prélever entre région est-elle envisagée ou des mesures correctives ont-elles déjà été mises en place ? Le -2,2% de retard versus le budget à la fin du deuxième trimestre nous laisse donc interrogateur.

L'objectif 2027 n'est pas à la même hauteur que celui des autres années, explosant de 200 000 litres supplémentaires soit 20% de plus que le volume à fournir en 2026. A ceci s'ajoute la baisse des prélèvements de CGR induisant une augmentation significative de l'activité des dons d'aphérèse plasmatique. Les investissements ont été budgétés avec en ligne de mire cette croissance d'activité très importante. A ce jour, ceux-ci ne sont pas à la hauteur de ce que vous nous aviez indiqué lors de la présentation du budget et nous laissent perplexe sur la suite de l'évolution tant dans la réalisation de l'ambition que sur les moyens envisagés pour atteindre ces objectifs dès le début de l'année 2027 puisque près d'un quart du budget alloué à de l'investissement immobilier sur 2026 ne serait pas consommé. Les ouvertures de maisons du don repoussées auront inévitablement un effet négatif sur l'atteinte des volumes de plasma à prélever. Le nombre de MDD en projection sera-t-il suffisant au regard de vos ambitions ?

Le principal levier d'action pour atteindre ce nouvel objectif sera à nouveau la modification des organisations de travail des services prélèvement et l'efficience du personnel. Nous sommes conscients des changements induits par le Patient Blood Management (PBM) qui a fortement modifié les prescriptions de CGR, conduisant ainsi à un besoin moins important de collecte de sang total. Ces modifications entraînent inévitablement des pertes d'avantages financiers en déplaçant le personnel de la collecte mobile vers les MDD sans compensation salariale.

En 2026, les salariés subissent déjà une dégradation de leurs conditions de travail et de la conciliation vie personnelle et activité professionnelle. Les nouvelles organisations prévues par l'ambition plasma 2027 ne vont pas améliorer cette situation, bien au contraire.

Comment la direction peut-elle modifier ces organisations sans avoir fait une étude d'impact sur la santé du personnel ? Les élus FO dénoncent cette situation et rappellent les obligations en la matière de l'employeur.

Comme vous pouvez le constater, ce projet présente de nombreuses lacunes et démontre que pour l'EFS seule l'objectif compte et non les conditions de travail du personnel.

Le levier des Maisons du don temporaires devra nous être présenté et expérimenté rapidement pour permettre de renforcer les outils à disposition de l'atteinte de ces objectifs. Beaucoup de questions devront être abordées sur le statut de ces Maisons du don ou collectes temporaires et des impacts sur les accords de l'EFS. Des négociations seront nécessaires sur ce sujet.

La stratégie mise en place sur la mixité des automates d'aphérèses plasmatiques est plutôt de bon augure afin de ne pas mettre l'établissement dans la situation de 2018, avec la même la stratégie économique. Espérons seulement que les problèmes rencontrés à cette époque avec ce fournisseur ne se renouvellent pas étant donné le déploiement rapide envisagé de ces automates dans notre établissement. Une étude sur les impacts de ces machines sur les TMS du personnel a-t-elle été réalisée ?

Le volet RH nous questionne sérieusement car nous constatons une facilité d'application pour le recrutement au siège pour le déploiement de cette nouvelle étape stratégique alors que les recrutements en régions ne sont pas à la hauteur de nos attentes syndicales. Le transfert du personnel des équipes mobiles vers les MDD ne sera pas suffisant pour augmenter de 20% les prélèvements de plasma.

A la demande des salariés, le syndicat Force Ouvrière a initié un mouvement social, resté sans réponse alors que les impacts sur leur santé et leur vie personnelle sont avérés et nécessitent des mesures et des engagements de votre part.

Le syndicat Force Ouvrière donnera donc un avis défavorable.

Consultation sur la politique de recherche et développement technologique

La politique de recherche et développement technologique prorogée par les axes stratégiques du COP 2025-2028 présenté confirme la volonté de notre établissement à s'investir dans cette démarche. L'augmentation des dépenses de l'EFS pour un budget de près de 16 Millions d'euros l'atteste.

Les projets développés utilisant les ressources biologiques de l'EFS comme le Secret gift, Sang pour Sens ou STORHM, et les travaux de nos équipes de recherche permettront de promouvoir notre établissement et de créer des partenariats avec les différents acteurs de la recherche médicale nationale et internationale. L'Etablissement Français du Sang doit poursuivre sa mission de recherche et de développement technologique.

Les élus FO donnerons un avis favorable sur cette consultation.

Consultation sur la DOETH / action en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés

FO relève l'évolution du taux d'emploi, qui atteint 7,86 % en 2025. Il s'agit principalement de déclarations internes de RQTH. Trop peu de ces emplois sont des recrutements en CDI. Seulement 8,4 ETP ont été recrutés en 2025. Y aurait-il une corrélation entre les conditions de travail au sein de l'EFS et l'augmentation de ce taux ?

Nous constatons 128 mesures d'accompagnement mises en œuvre en 2025, ainsi que 50 études ergonomiques. Ces dispositifs, lorsqu'ils répondent réellement aux besoins des salariés permettent leur maintien durable dans l'emploi et doivent naturellement être poursuivis.

FO souhaite toutefois attirer l'attention sur les 23 licenciements pour inaptitude intervenus en 2025. C'est encore trop ! Au-delà des chiffres, chaque situation correspond à un salarié dont le parcours professionnel s'est terminé dans des conditions difficiles.

FO considère donc que l'enjeu ne doit pas seulement être de faire progresser le taux d'emploi, mais également de renforcer autant que possible la prévention de la désinsertion professionnelle et les possibilités de maintien dans l'emploi, notamment par l'anticipation des difficultés, l'aménagement des postes, des horaires et un accompagnement adapté.

Enfin, FO relève que 95 513,57 € ont été consacrés au maintien dans l'emploi en 2025, soit 85,6 % des dépenses présentées.

FO demande que les actions engagées soient poursuivies et renforcées, avec une attention particulière portée à la prévention de la désinsertion professionnelle et au maintien durable dans l'emploi.

Les élus Force Ouvrière donneront un avis défavorable sur cette consultation.

Consultation sur le Bilan social 2025

À l'issue de l'analyse du bilan social 2025 réalisée dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, les élus Force Ouvrière souhaitent porter à votre connaissance Monsieur le Président les points suivants.

Nous prenons acte de la croissance des effectifs (+1,3 % sur l'exercice), portée notamment par les recrutements d'infirmiers dans le cadre de l'Ambition Plasma. Cette dynamique, qui reste insuffisante, ne doit toutefois pas masquer des signaux préoccupants que révèle ce même bilan.

Nous constatons qu'un salarié en CDI sur cinq recrutés en 2024 (22,1 %) a déjà quitté l'établissement en 2025, et que près d'un démissionnaire sur trois avait moins de deux ans d'ancienneté. Ce phénomène touche en priorité les infirmiers et les métiers de la relation donneurs, catégories pourtant essentielles à l'activité de collecte. Nous demandons à la Direction de présenter un plan d'action concret pour améliorer l'intégration et la fidélisation des nouveaux embauchés, en particulier en Île-de-France, où le turn-over demeure supérieur à 10 %.

Nous relevons une sous-exécution budgétaire de l'effectif permanent de -218,5 ETP, compensée par un recours accru à l'intérim et au CDD (+149,1 ETP par rapport au prévisionnel). Ce mode de fonctionnement, s'il se pérennise, fragilise la stabilité des équipes et fait porter une charge

disproportionnée sur le personnel permanent. Nous demandons des engagements chiffrés sur la trajectoire de résorption de cet écart.

Nous constatons avec une vive préoccupation une hausse de 26 % du nombre d'accidents du travail avec arrêt, avec des arrêts plus longs et plus graves selon les termes mêmes du rapport, ainsi qu'une surreprésentation des régions PACA-Corse, Hauts-de-France Normandie et Bretagne. Nous rappelons que plusieurs actions de prévention prévues au PAPRI Pact ont été reportées à 2026. Nous demandons que ce report soit justifié précisément et que le calendrier 2026 soit présenté sans délai en CSSCTC.

Les élus FO relèvent par ailleurs un écart entre le taux d'absentéisme communiqué dans le bilan social (7,2 %) et les données transmises pour l'analyse détaillée, écart que l'expert du CSEC lui-même souligne. Nous demandons à la Direction de clarifier cette divergence.

Nous prenons note de l'absence de toute revalorisation salariale en 2025. Les salaires de base théorique augmentent en moyenne de 1,6% soit au-delà du niveau de l'inflation calculée sur 2025, mais pour seulement environ 40% de l'effectif

Enfin, nous notons que les journées d'absence liées aux mouvements sociaux ont été multipliées par plus de huit en 2025, ce qui traduit un climat social dégradé que ce bilan ne peut ignorer. Les évolutions liées à l'ambition plasma vont conduire, une nouvelle fois, à dégrader les conditions de travail du personnel et le turnover. Le personnel est actuellement en grève pour dénoncer la trajectoire de l'EFS. Il serait temps de changer la politique de l'établissement.

Les élus Force Ouvrière demandent que ces différents points fassent l'objet de réponses précises et émettent un avis défavorable sur ce bilan social 2025.

Consultation sur le temps de travail 2025

À la lecture des indicateurs du temps de travail 2025, un constat s'impose : les difficultés de fond persistent.

Malgré une légère baisse, le volume d'heures supplémentaires reste très élevé, représentant entre 90 et 100 ETP, tandis que le recours à l'intérim demeure important. Ces chiffres montrent que les besoins de fonctionnement continuent d'être absorbés par les équipes en place plutôt que par des recrutements pérennes.

À force de considérer les heures supplémentaires et l'intérim comme des variables d'ajustement normales, on finit par banaliser un fonctionnement qui est en réalité le symptôme d'un sous-effectif chronique.

Les élus FO constatent également une augmentation du nombre de salariés travaillant en horaires alternants jour/nuit, y compris parmi ceux de plus de 48 ans. Cette évolution mérite une vigilance particulière et ne respecte pas les engagements de la direction dans les accords de l'EFS. Allonger l'exposition à ces organisations du travail pour des salariés vieillissants pose inévitablement la question de la prévention de l'usure professionnelle et des aménagements de fin de carrière.

Ces indicateurs ne doivent pas être considérés comme une simple photographie statistique. Ils révèlent une organisation qui continue de fonctionner sous tension. Nous attendons des mesures concrètes permettant de réduire durablement le recours aux heures supplémentaires, de stabiliser les effectifs et d'améliorer les conditions de travail des salariés.

Au vu de ce constat, les élus Force Ouvrière voteront défavorablement sur cette consultation.

Consultation sur le bilan formation 2025

Le taux d'accès à la formation passe de 83 % à 88 % entre 2024 et 2025 (+5 points), avec une hausse particulièrement marquée chez les Employés (64 % → 82 %). Le nombre de bénéficiaires progresse de 8,3 % et celui des stagiaires de 8,7 %.

Les élus FO relèvent toutefois un écart de volume horaire selon le temps de travail : 20 heures de formation en moyenne pour les temps plein, contre 15 heures pour les temps partiel. Le temps de travail ne doit pas pénaliser l'accès à la formation, et les élus demandent un suivi de cet indicateur sur les prochains exercices.

Nous notons le déploiement de modules e-learning susceptible de faciliter l'intégration des nouveaux arrivants. Ce type de formation augmente beaucoup trop le nombre de stagiaires pour des formations inférieures à 7 heures que nous dénonçons chaque année. Elle représente à elle seule 75% des stagiaires.

Enfin, FO s'interroge sur le sens donné à la formation pour les 28,4 % de bénéficiaires n'ayant suivi qu'une seule formation en 2025, alors que le thème Hygiène Sécurité Environnement (46 % des stagiaires) concentre une part importante des formations obligatoires. Nous demandons une réflexion sur la diversification des parcours proposés à ces salariés.

Les élus Force Ouvrière s'abstiendront sur cette consultation.

Consultation sur la territorialité HFNO/IDF

Nous sommes sollicités pour la seconde fois sur un projet de réaffectation des collectes mobiles au plus proche des sites de départ, cette fois entre la région HFNO et la région IDF.

Nous avons pris en compte les évolutions et les quelques améliorations apportées à ce projet, notamment au niveau d'INLOG et du rattachement aux bons ensembles.

Malheureusement les objectifs attribués à la région d'HFNO en prélèvement de CGR (dont les sang rares) restent les même malgré la perte des 61 collectes à fort potentiel en phénotypes d'intérêt cédés à l'IDF et les 11 reprises.

Cette organisation doit permettre de répondre aux difficultés récurrentes en matière du manque de personnel à l'entretien pré-don et de poursuivre l'ambition plasma.

Le syndicat Force Ouvrière restera particulièrement vigilant au maintien des postes des équipes de Villeneuve st Germain et à l'impact sur l'activité logistique des deux régions.

Les élus Force Ouvrière donneront un avis favorable sur cette consultation.