

Retour du CSEC 25 ET 26 JUIN 2026

1. Intervention du Président

Stocks : Fin mai, les stocks ont été éprouvés par la vague de chaleur. La JMDS a favorisé leur remontée avec de beaux résultats pour faire face à la 2^e vague de chaleur. Les collectes des Antilles ont très bien fonctionné. Le président remercie toutes les équipes.

2e vague de chaleur : des mesures sont à prendre pour assurer la sécurité des donneurs et du personnel afin de garder le niveau de stock suffisant. Grâce à la note diffusée en avril : Collecte passée du matin, matériel adapté, eau à disposition. L'EFS espère une meilleure fréquentation la semaine prochaine. Toutes les consignes ont été données et la direction reste vigilante au suivi de ces consignes. Les vagues de chaleur dans l'avenir, posent des questions. Une étude en NVAQ permet le classement des salles avec une notation de 1 à 5, avec 4 et 5 pour les salles non climatisées. Enorme travail sur la planification, modification de notre organisation profonde pour faire face au réchauffement climatique.

Activité scientifique : journées scientifiques de l'EFS en juin au Val de Grace à Paris. Recherche et progrès de la chaîne transfusionnelle, recherche sur le Social-Lab, accompagnement de l'activité plasma.

Marché des automates de plasmaphérèse : il a été signé avec HAEMONETICS ce qui va permettre de diversifier le parc d'automates d'aphérèse répondant ainsi aux exigences du PCA, et de réaliser des économies sur la durée du marché.

Inauguration des MDD restaurées et/ou nouvelles : Quimper et Cholet. Conditions de travail améliorées et qualité d'accueil des donneurs optimisée.

Arboviroses : mise en place du DGV pour le West Nile Virus pour les voyageurs depuis le 1^{er} juin. Prélèvement à titre préventif à partir du 1^{er} juillet pour les donneurs de 5 départements de l'hexagone. Evolution possible sous couvert de l'ANSM.

Budget : échanges préparatoires avec les régions sur la ~~configuration~~ construction du futur budget 2027, en lien avec l'ambition plasma. Notamment avec l'ouverture de nouvelles MDD, projet de Plateau Technique à Loos et en CPDL. Modernisation du système d'information.

Dématérialisation du Q-EPD (questionnaire dématérialisé pour l'entretien pré-don) : le projet est finalisé, avec la mise en production du lot 1 sur INLOG avec une phase de test.

Biomédecine : Préparation en cours du nouveau plan greffe pour 2027/2031.

Quidel-Ortho : contrat signé avec l'EFS : extension de la capacité de production multipliée par 3 avec un renforcement des équipes.

2. [Désignation du secrétaire de la commission égalité professionnelle centrale](#)

Mme VALY est élue

3. [Situation économique et financière 2026 : consultation sur les comptes 2025](#)

- [Comptes 2025](#)
- [Comptes analytiques](#)

Déclaration FO

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.

24 VOTANTS		
Pour : 0	Contre : 22	Abstention : 2
Avis Défavorable		

4. Information récurrentes relatives aux activités et ETP

- Cessions des CGR : -0,2 % sur 12 mois glissants
- Cessions Plaquettes : -3,2 % sur 12 mois glissants
- Cessions de plasma Thérapeutique : - 7 % sur 12 mois glissants
- Livraison LFB : + 1,5 % livré par rapport à l'objectif
- Stock CGR au 18 mai : courbe descendante confirmée à fin mai (s'explique par les fortes chaleurs)
- Examens de labo : IH receveur stable par rapport à 2025
- Autres examens notamment HLA : + 0,9% par rapport à 2025
- Plasma : + 26,2 % d'aphérèses plasmatiques qui montre l'engagement de toutes les régions
- Trésorerie : 70,3 M€ à fin avril, avec l'emprunt contracté à mi-avril
- Chiffre d'affaires : 308,4 M€ à fin avril
- ETPA : + 123,5 ETP
- Absentéisme : légère croissance maîtrisée pour ce début d'année
- Budget rectificatif : sera présenté en septembre

5. Information sur l'ambition plasma 2026 - bilan à fin mai 2026

Objectif : 1M de litres pour le LFB : au 31 mai, 41 % de l'objectif national livré. Environ 10 000 prélèvements /jour. 24% de croissance.

Stratégie donneurs : favoriser la notoriété du don de plasma. Campagnes nationales organisées sur 5 semaines : TV, radio, digital pour toucher 60 % du public. La répétition est essentielle. Dans cette campagne : ST et plasma sont évoqués.

Centre de contact : travail à la fidélisation, et le retour aux dons. 1ers résultats : augmentation de 20 % en comparaison à date, avec beaucoup de nouveaux donneurs.

Matériel : 25 automates acquis en plus et mis à disposition en début d'année.

Offre de collecte : 98 MDD fin 2025. A ce jour : 102 MDD.

Rénovation : agrandissement de la MDD du Mans, Rodez : amélioration de la salle et du parking. D'autres rénovations sont prévues ailleurs.

Ergonomie : charte bâtiminaire pour une identité commune et une signalétique commune. Charte disponible sous Gédéon.

Organisation : CSE régionaux informés/consultés. Créneaux de RDV : intérêt marqué pour les créneaux du samedi, ainsi que pour le vendredi, et à partir de 17H. C'est un sujet de travail au niveau des centres de contact : incite de prendre des rdvs sur ces horaires-là. Le taux de remplissage des créneaux à date est bon.

FO souligne que la direction a demandé au CCR (centre de contact régional) de remplir les créneaux du vendredi et du samedi, pourquoi une telle demande ? Une fois encore la conciliation vie pro/vie perso est mise à mal :

- La direction se rattrape déclarant avoir demandé au CCR de remplir les autres créneaux du lundi au jeudi afin de remplir les créneaux libres.

Accueil/collation : 1 seul collaborateur pour gérer les deux postes tout en gardant la sécurité des donneurs : une étude a été faite par un GT, qui a acté cette possibilité.

FO déclare que cette situation n'est pas entendable, et met à mal la sécurité des donneurs et demande un retour sur l'étude faite par le groupe de travail (GT) pour en savoir plus sur les conclusions de ce dernier et qui a participé à ce GT ?

La direction répond qu'il n'y aura pas de retour de cette étude, mais que cette situation se pratique déjà, la sécurité est assurée, ce modèle est acté par le GT et cadrée par la direction médicale.

RH : Recrutements prévus et continus. La formation relation attentionnée continue. A fin mai 2026 : 32 IDE ont été recrutées par rapport à fin 2025.

Situation Economique : le Chiffre d'affaires est de 46,8 M d'€.

Investissement matériel : 889 000 € pour les surgélateurs. Automates : 2 M€. A date 30% de l'enveloppe est engagée.

Investissement immobilier : 1 795 000 € pour les nouvelles MDD.

6. Orientations stratégiques 2027 volet 1 – Information en vue de consultation sur l'ambition plasma 2027

Le projet est conduit par Thibault Bocquet et son équipe qui sera renforcée en ETP.

Objectif : 1,2 M de litres pour le LFB.

Organisation : modifications des organisations de travail traitées en CSE régionaux.

Collectes mobiles : tendance vers la diminution des collectes mobiles : qui reste à cadrer aux vues des besoins.

Fidélisation des donneurs : continuer comme en 2026, avec les médias et atteindre la notoriété du don de sang qui est à 80%. Diffusion et répétition régulière des campagnes nationales et régionales. Renforcement des notoriétés des MDD.

ADSB : Formation des ADSB à la relation attentionnée.

Les équipements : HAEMONETICS NexSys PCS : Marché pour 4 ans pour 120 automates. Déploiement en accord avec les régions, et en fonction des habilitations du personnel. A ce jour : 611 automates AURORA à l'EFS. Il n'y aura pas de coexistence de 2 machines différentes sur la même MDD.

MDD : Plusieurs MDD vont être réaménagées, déménagées ou ouvertes partout en France. 2027 pourra voir une expérimentation des MDD dites « temporaires » de plasma avec possibilité de faire du ST : présence entre 1 et 5 semaines sur le même site avec une récurrence de passage entre 2 à 3 fois/an. Echanges avec l'ANSM pour garantir la sécurité des donneurs : ce sont des zones où des donneurs de plasma sont là, mais pas de façon pérenne. IDFR et HFNO seront les régions pilotes, voir GEST. Aspect réglementaire identique à une Collecte Mobile. REX réalisé 2^e semestre 2027 pour voir si les donneurs répondent à ces collectes. Il n'est pas prévu de faire des collectes mobiles de plasma. Le terme de MDD est choisi car les équipements restent sur place, avec une salle que l'on sécurise. Tout ce qui est organisation de travail et de fonctionnement n'est pas encore cadré et sera vu ultérieurement. Les OSR demandent une info/consultation sur tous ces points.

RH : aux vues de la diminution de la cession et des prélèvements de ST, l'objectif de l'ambition plasma sera atteint avec la réaffectation des personnels des collectes mobiles vers les MDD et des recrutements supplémentaires.

Autres services impactés : Les services de préparation seront impactés puisqu'ils devront travailler plus tardivement.

Harmonisation des organisations : 4 machines/IDE et cadence des RDV sur 1H15 par automate.

Horaires : Amplitude hebdomadaire d'accueil des donneurs :

- Grandes MDD : 64H
- Moyenne MDD : 54H
- Petite MDD en fonction des MDD

Levier de productivité : remplir les créneaux disponibles.

Formation : relation attentionnée, développement des compétences.

Budget : augmentation de 28 % par rapport à 2026 :

- Immobilier : 18,7 M €
- Automates : 3,7 M€
- Marketing : estimé 2,6 M€

Calendrier prévisionnel : l'ambition plasma devra être opérationnelle dès début 2027.

Questions FO :

Quels seront les nouveaux contrats de travail sans site de rattachement. Il a été dit que les contrats temps pleins seront favorisés. Quels sont les objectifs de l'augmentation de la productivité ?

- La direction répond qu'il y aura une homogénéisation des contrats de travail, aux vues du nombre croissant des MDD et de personnels qui pourraient œuvrer sur différents sites. L'EFS a de la croissance et mets des ETP, mais il y a d'autres éléments qui pourront améliorer les conditions de travail. C'est une croissance positive, qui va nécessiter une meilleure planification. La direction y travaillera et en discutera avec les OSR.

Qu'en est-il du travail des dimanches, jours fériés, et travail jusqu'à minuit, qui risque de rendre difficile les recrutements.

- La direction ne répond pas sur ce point, mais elle rétorque sur les extensions d'horaires et le travail du samedi, que notre activité a des contraintes, et qu'il faudra que ce soit le mieux programmé possible.

Quelles sont les économies faites par l'EFS grâce à la signature du marché avec Haemonetics ?

- La direction reconnaît de grosses économies (à priori 25%).

Combien y aura-t-il d'automates par IDE sur les MDD temporaires, puisqu'aujourd'hui 4 automates/IDE en MDD est difficilement tenables, et le rythme n'est tenu que grâce à l'aide des EPDI qui font « l'essui glace » alors que c'est interdit, et qu'en sera-t-il s'il y a un incident grave, qui portera la responsabilité ?

- La direction répond qu'à ce jour, rien n'est fixé pour les MDD temporaires et aux vues des créneaux de RDV libres en MDD, cela est tenable et félicite l'entre-aide...

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

Déclaration FO

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.

19 VOTANTS (4 ne participent pas au vote)		
Pour :	Contre : 18 Avis défavorable	Abstentions : 1

8. Situation économique et financière 2026 – information en vue de consultation sur la politique de recherche et de développement technologique

Directeur Recherche et Valorisation : M. **CHIARONI**. Activité scientifique de recherche : lien avec INSERM, CNRS, l'université et CHU...Fait partie du COP 2025-2028. 20 équipes réparties sur tout le territoire. 220 publications avec 1 auteur EFS en 2025. Augmentation de 28 % vs 2024. 78 familles de brevets. 25 projets de recherches cliniques, pour environ la moitié, l'EFS est promoteur.

- Axe 1 : transfusion et produits sanguins : Globules Rouges et groupes sanguins, plaquettes, Risques immunologiques, risques infectieux, Sang et société (autosuffisance, ambition plasma)
- Axe 2 : ingénierie cellulaire et tissulaire : greffe de cellules souches hématopoïétiques, PSL de demain, Cellules stromales mésenchymateuses et médecine régénérative, Immunothérapie.

Nouvelles études :

Sang pour Sens : sur les donneurs, pourrait se développer en 2027, en récupérant les échantillons de la biothèque,

Projet FERRIDON 2 : sur les carences en fer,

Projet STORHM : sur le sang total pour la réanimation des hémorragies massives, promu avec le CTSA,

Médicaments de thérapies innovantes : biothérapie innovante de neuroprotection d'origine plaquettaire pour le traitement de la maladie de Charcot,

Projet STEMIRR : mesures médicales contre les menaces NRBC (nucléaire, radiologique, biologique, chimique).

9. Politique sociale, les conditions de travail et l'emploi 2026 – Information en vue de la consultation sur la DOETH/Actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés

Pour 2025 :

Taux d'emploi : 7,86 % presque toutes les régions atteignent les 6%.

Nouveaux Travailleurs Handicapés (TH) : personnes déjà en poste. Elles se déclarent à postériori, dès lors que les besoins se font ressentir.

Licenciement pour inaptitude : en 2025 : 23 personnes, souvent à l'issue de décision du médecin du travail pour lesquelles il n'y a pas de reclassement possible.

Actions pour les TH : études de poste par des ergonomes ou médecin de travail, accompagnement par le Cap emploi pour avoir des subventions pour achat de matériel et/ou subvention. DUODAY : 25 stages organisés à l'EFS.

Dépenses : plus de 111 664 € majoritairement pour le maintien dans l'emploi avec achat de matériel.

10. Politique sociale, les conditions de travail et l'emploi 2026 – Consultation sur la politique d'alternance (Point d'étape, effectif alternants 2025 et affectation du solde de la taxe d'apprentissage 2026) suite à l'information délivrée lors de la réunion du 19 mars 2026

Déclaration FO

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.

20 VOTANTS (3 ne participent pas au vote)		
Pour :	Contre : 16	Abstention : 4
AVIS DEFAVORABLE		

11. Politique sociale, les conditions de travail et l'emploi 2026 – Information en vue d'une consultation sur le bilan social 2025

Effectifs : 9833 personnes au 31/12/2025

Intérims : Augmentation de 13%

MAD : Baisse de 6,19 %

CSP : Nombre de TAM et Cadre Non Médicaux a augmenté alors que les Cadres Médicaux ont diminué

Répartitions des groupes métiers : stable mais diminution des médecins compensé par une augmentation des IDE

Stagiaires : 512

Age moyen : : 42,8 ans

Ancienneté moyenne : 12 ans

Temps partiel : 19,6 %

Absentéisme : baisse de 0,1 point : 7,2 %, les jours d'absences augmentent avec baisse d'absences pour maladie, mais augmentation des jours d'absences pour les accidents de travail, accidents de trajet et les maladies professionnelles. Accidents de travail avec arrêt en hausse, mais un taux de gravité stable. Les accidents de trajet augmentent de 24,6 %. 33 déclarations de maladie professionnelles.

Rémunération moyenne mensuelle : 3611 €

Promotions : 494 en 2025

Question FO :

A-t-il été fait un focus sur le turn-over en IDFR ?

- La direction répond qu'il s'agit d'un sujet de distance, d'organisation, de rémunération. Il existe une méconnaissance de nos activités, du terrain. Toutes les régions sont impactées par le turn-over.

12. Politique sociale, les conditions de travail et l'emploi 2026 – Information en vue d'une consultation sur le temps de travail 2025

Heures supplémentaires : hausse pour les CDI, CDD, MAD à temps complets. Seules les heures supplémentaires des intérimaires sont en baisses.

Heures complémentaires : en hausse pour les CDI.

Temps partiel : baisse progressive du nombre total des salariés à temps partiel (1619), qui diffère en fonction des activités.

Horaire hebdomadaire moyen d'un salarié : 28 H

Repos compensateur : 2312 salariés en ont bénéficié

Jours Fériés payés travaillés : 7182

Nombres de salariés à horaires alternant : 778 soit + 52 salariés en 2025 dont 237 de plus de 48 ans

Nombres de salariés de nuit : 735 salariés dont 246 de plus de 48 ans

13. Politique sociale, les conditions de travail et l'emploi 2026 – Information en vue d'une consultation sur le bilan formation 2025

Taux d'accès à la formation : évolution globale de + 5 % (88 %) avec un taux de réalisation de + 6% vs 2024

Volume d'heures moyen des formations par bénéficiaires : légère baisse de 21 à 19 heures notamment sur les TAM à cause du recul du besoin de formation TMC, qui a un impact sur les IDE.

Investissements : 4,1 %. Augmentation du poste hébergement/repas.

Stagiaires : 24 104 stagiaires et 164 544 heures en 2025, majoritairement pour les temps pleins.

Par CSP : augmentation sur les employés, TAM et CM (cadres médicaux). Formation en présentiel diminue légèrement, mais augmentation en « blended-learning » (mixte : présentiel/e-learning) qui passe de 1 à 5 %.

Temps de formation : Augmentation des formations inférieures à 4H.

14. Point d'information sur l'activité DVMO (suite appel au don exceptionnel début 2026)

Centres Donneurs (CD) : 14 CD sur le territoire. Les CD gèrent l'envoi des Kits salivaires et les données donneurs. Les échantillons sont ensuite donnés au labo HLA, pour le typage HLA.

Concernant l'appel au don pour l'enfant ELIO : 57 000 demandes d'inscriptions sur le registre, et 57 000 demandes de kits salivaires. Environ 35 % de retours des Kits à ce jour. L'ABM et l'EFS ont apporté leur soutien aux CD d'IDFR et de Lyon. Conséquences sur le service Typage HLA : + 20 000 typages supplémentaires pour l'EFS. Renfort RH, et investissement de + 4 automates dispatchés sur la France. Belle solidarité de tous les services pour répondre à cet appel.

Les enseignements de cet appel au don seront exploités dans les travaux du nouveau plan greffe 2027/2031 auxquels l'EFS contribue activement.

Question FO :

L'ampleur de l'appel au don pour l'enfant Elio, a-t-il retardé le déploiement de SHEILA ?

- M. BISET ne peut pas répondre car n'est pas concerné.

Il semble que la France soit en retard par rapport aux autres pays européens concernant l'inscription sur le registre DVMO, de quel ordre est ce retard ?

- La France a environ 450 000 inscrits, loin derrière les autres pays Européens. Il est nécessaire de rajeunir le registre français avec des donneurs de 18 à 35 ans, plutôt des hommes.

15. Information suite au REX dans le cadre de la territorialité de la collecte/pilote PACAC/OCPM

Réattribution de 6 points de collecte d'OCPM à Avignon, pour des questions d'éloignement, et pour réduire le temps de transport des agents de collecte.

Environ 1300 dons de ST retirés d'OCPM, et basculés à PACC. Cela a permis de mettre de la ressource sur la MDD de Nîmes, avec +850 dons de plasma. Gain de productivité pour PACC. Bilan positif pour les 2 régions. La réduction de l'empreinte carbone n'a pas pu être évaluée.

16. Information en vue de la consultation sur le projet de territorialité de la collecte HFNO/IDFR

Etude permettant d'apprécier les temps de trajet pour Amiens et Pontoise, Ivry et Villeneuve Saint Germain. Cela permet d'identifier les communes qu'il faut cibler. Les collectes susceptibles d'être réattribuées le seront en fonction du temps de transport, calculé sur Mappy, et les horaires de collectes (non modifiées à ce stade)

8 lieux identifiés pour être repris par IDFR, qui représentent 61 collectes/an. Ces lieux seront prélevés par la base de Pontoise (IDFR).

3 collectes qui représentent 11 collectes/an avec 514 dons, seront reprise par l'équipe de Villeneuve St Germain (HFNO).

En HFNO, le personnel sera réaffecté sur la MDD d'Amiens et des collectes mobiles du territoire Picardie.

Les personnels de Villeneuve St Germain iront sur la zone Nord de Seine et Marne et Picardie, sans dépasser le temps de trajet à 3H A/R max.

17. Information sur l'indicateur OPTICOL (optimisation de la collecte)

Outil dont la genèse est issue d'une expérimentation en CPDL en 2024, intégrant toutes les composantes de la collecte : temps de transport, installation et désinstallation. 1^{er} livrable finalisé fin mai 2026 et prêt à être utilisée pour la programmation des collectes 2027. L'outil a été essayé en GEST avec un retour positif. Cet outil va être remis au responsable prélèvement en région et sera développé.

Cet outil mesure : la région, les sites, le niveau d'ensemble des collectes mobiles. Les Données sont extraites d'Inlog, et sont retraitées par Excel pour évaluer la performance de la collecte à tous les niveaux. Cela permet de modéliser un prévisionnel à N+1, avec l'effectif que l'on veut mettre dedans, d'optimiser les collectes mobiles en termes de ressources de personnel, temps de transport, temps de collecte...

Exemple : 50 dons : 2 EPDI, 3 IDE en 3H30 : mis dans l'outil, donnera un score de performances et définira si la prévision de personnel est bonne, si le temps est bon et sera revu aux vues des résultats.

Une demande d'info/consultation est demandée par les élus, la direction refuse car il s'agit d'un outil de la direction comme RAISE et PRISME.

18. Questions diverses

Questions diverses FO :

Suite à des NAO, il a été décidé par l'EFS d'attribuer 54 pts pour les IDE et Technicien de laboratoire. A l'heure actuelle, ces emplois repères sont-ils recrutés à 54 pts au-dessus du minimum conventionnel pour rendre cet emploi attractif sur le marché du travail ? En cas de changement de position, les salariés ayant bénéficié de cette mesure sont-ils positionnés au minimum de la position supérieure avec 54 pts de plus ou ces points sont-ils perdus dans le temps ?

- Pour la direction, les 54 points sont déjà dans le 1er salaire donné, ils ne sont donc pas perdus, ce qui induit un écrasement des 54 points s'il y a passage dans la position supérieure.

Quelles sont les mesures de prévention du risque d'épuisement professionnel des personnels de nuit ? Quelles sont les mesures pour réduire le risque de cancers induits par le travail de nuit ?

- La direction propose que cela soit inscrit dans le calendrier social 2027, afin de regarder tous les sujets concernant le travail de nuit

Présentation d'un document officiel sur le projet de mise en place d'une phase de test en vue du déploiement des collectes temporaires de plasma.

- La direction dit qu'il est encore tôt pour répondre, elle vient juste d'avoir l'accord de l'ANSM. C'est expérimental, il faut encore définir les sites pilotes, elle en est encore à la phase de définition. Il est question des 6 prochains mois.