

Retour du CSEC 24 Septembre 2026

1. Approbation du PV de la réunion du 28 mai 2026 et du PV de la réunion des 25 et 26 juin 2026

PV approuvés à l'unanimité

2. Désignation de l'expert du CSEC dans le cadre des consultations récurrentes obligatoires de 2027

SYNCEA est proposé par FO

Votants : 25	POUR : 16	CONTRE : -	ABSTENTION : 9
--------------	-----------	------------	----------------

3. Désignation d'un membre du CSEC chargé de prendre au nom de celui-ci les mesures utiles à la gestion des missions confiées au cabinet d'expertise désigné

Patrick Ciné et Evelyne Catherin secrétaire et secrétaire adjointe du CSE

Votants : 25	POUR : 16	CONTRE : -	ABSTENTION : 9
--------------	-----------	------------	----------------

4. Intervention du Président

Canicule : elle a eu un fort impact sur nos activités. Le président salue les résultats des collectes car les stocks sont à ce jour, supérieurs à 2025. L'EFS a fait preuve de résilience et continue à travailler sur le risque chaleur et sur la transition écologique.

Incendies : en NVAQ, la direction a été très attentif à la situation des équipes, afin d'assurer la continuité d'activité.

Logistique : le prestataire unique TSE (trans santé express) a cessé son activité pour raisons économiques, les équipes ont su trouver des alternatives grâce à 4 nouveaux prestataires.

Résilience : Le président fait un rappel de la nécessité de se préparer aux risques majeurs (cybersécurité, chaleur, incendies...) afin de toujours avoir des PSL pour les malades.

Plasma : Le déploiement des nouvelles machines HAEMONECTICS en NVAQ a débuté, et se déploie dans d'autres régions et permettra de diversifier le parc. L'EFS se doit de faire face à la diminution des cessions de CGR, qui continuera dans l'avenir, par l'adaptation des besoins en plasmaphérèses.

Collecte : La fin de l'été a été plus compliquée. La communication a été adaptée pour soutenir la collecte. La campagne nationale se fera sur la fin du mois de septembre. Le stock repart déjà à la hausse.

DVMO et typage : l'été a été porteur de nouveaux appels pour d'autres patients en attente de greffe. A ce jour plus de 300% de l'objectif annuel d'inscription sur le registre de France greffe a été réalisé.

Optimisation des fonctions support : déclinaison opérationnelle des chantiers : la présentation de nouvelles organisations sera faite en CSEC

Budget : Le Conseil d'Administration est prévu le 9 octobre, et permettra d'intégrer les 5 M d'euros supplémentaires dotés par le CNAM.

Investissements : nombreux investissements en 2027 pour de futures MDD, un plateau technique à Lille et la révision des classifications

Nouveau marché : nouvel accord signé pour les frais de santé et prévoyance à coût constant. Meilleurs remboursements sur le dentaire, l'ophtalmo et la prise en charge des psychologues.

Déplacement : Le président ira à Mayotte et à la Réunion la semaine prochaine.

Antilles : les collectes sont bien réparties. Déplacement aux Antilles du président, plutôt premier semestre 2027.

COM et marketing : souhait du rapprochement de ces 2 services.

REX sur DSI : l'enquête de satisfaction des utilisateurs a mis en évidence que 81% des utilisateurs étaient satisfaits ou très satisfaits.

DIAGAST : intervention de la brigade financière de Lille en septembre, une enquête judiciaire est en cours. L'EFS est actionnaire majoritaire. Il faut que les salariés puissent continuer à travailler le plus sereinement possible. DIAGAST est une SAS et l'EFS n'a pas à intervenir sur la gestion.

LFB : retard d'environ 0,7% par rapport aux prévisions soit environ -5000 litres à fin août.

Essence et inflation : difficile pour l'EFS de réagir, car des choix ont été fait dans le cadre du budget et des NAO. Aucun autre élément financier n'est pour l'instant envisagé.

5. Orientations stratégiques 2027 volet 1 - Consultation sur l'ambition plasma 2027

Déclaration FO :

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 plasmatisque. 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 perplexes 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'efficacité 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 plasmatisques 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**.

Votants : 25	POUR : -	CONTRE : 25	ABSTENTION : -
--------------	----------	-------------	----------------

6. Situation économique et financière 2026 - Information et consultation sur le budget rectificatif 2026

Modification du titre de ce point, votée à l'unanimité pour information en vue de consultation, la consultation est donc reportée au prochain CSEC.

L'objectif de ce budget rectificatif est de prendre en compte le montant de la dotation de la LFSS définitivement votée.

Cette ressource supplémentaire de **5 M€** permet de financer le démarrage de la mise en œuvre de la réforme de la classification des métiers et du système de rémunération des personnels.

L'Etablissement a intégré un effort supplémentaire de réduction des coûts de communication institutionnelle par rapport au budget initial, qui prévoyait déjà une diminution de ces dépenses, en vue de respecter la circulaire du Premier ministre demandant aux opérateurs de l'Etat de faire diminuer de 40% ces dépenses par rapport à 2024.

Le résultat net du budget rectificatif proposé s'élève à **2,0 M€**, en hausse de 1,8 M€ par rapport au niveau estimé au budget initial. L'augmentation du volume des subventions d'exploitation par rapport au budget initial (+7,8 M€) provient, d'une part, de la dotation de l'Assurance Maladie (+5 M€) et d'autre part de la subvention au titre des inscriptions de donneurs volontaires de moelle osseuse (+2,8 M€). Par ailleurs, le budget rectificatif intègre une augmentation des charges de personnel de **9,4 M€** par rapport au niveau estimé au budget initial, ce qui est lié au financement du démarrage de la réforme de la révision des classifications des emplois et du système de rémunérations (+5 M€), à un redressement de charges sociales (+0,5 M€) et à une provision de charge d'intéressement estimée à 3,9 M€.

Le budget rectificatif 2026 projette un niveau de trésorerie en fin d'exercice à 26,2 M€.

FO demande :

- Quels sont les projets prévus en 2026 qui sont décalés ?

3 MDD et le déménagement de Nantes, ces projets sont décalés et reportés sur les années à venir.

- Que fait l'EFS concernant les créances des Etablissements de soins ?

Les équipes des agences comptables sont mobilisées pour faire diminuer ces créances. Un recensement a été remonté aux ARS, à la demande de l'état.

7. Information et consultation sur la modification des garanties des régimes complémentaires « Prévoyance et Frais de santé »

Il y avait 11 candidats. 3 ont été retenus pour la phase candidature.

Le marché a été attribué à Harmonie Mutuelle.

Modification des garanties :

- Implant dentaire : 800 € par an,
- Chirurgie de l'œil : 900 € par œil et par an,
- Forfait lentilles de contact : 385€ par an en plus du remboursement de la sécurité sociale,
- Prothèse auditive : 1700 €/prothèse
- Chambre particulière avec nuitée : 2,5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale
- Chambre particulière en ambulatoire : 1,5 % du plafond de la sécurité sociale
- Forfait ostéopathie, chiropraxie, psychomotricien : 35 € par séance dans la limite de 4 séances/an
- Psychologue 50 € par séance dans la limite de 4 séances/an
- Allocation obsèques en cas de décès des ayants droits de moins de 12 ans : pourra passer par le fond social de prévoyance
- Modalités d'alimentation du fond social de prévoyance modifiées
- La Cotisation Salarié/employeur reste inchangé.

Mi-octobre : les salariés recevront un mail ou un courrier pour les informer de la reconduction, et pour revalider leurs adhésions en ligne.

Novembre : il y aura une nouvelle campagne d'information sur la désignation des bénéficiaires.

Votants : 25

POUR : 24

CONTRE :

ABSTENTION : 1

8. Information en vue de la consultation sur le projet de création de la direction nationale marketing et communication (rapprochement des équipes de direction de la communication et de la direction marketing du siège)

La communication définit la stratégie de marque et s'assure de son rayonnement, ainsi que du développement de la notoriété de l'Etablissement et de ses activités.

Le marketing : incite et mobilise les donneurs et donneurs potentiels pour déclencher le passage à l'acte et la participation aux différents types de dons. Ses missions s'articulent autour des points suivants ayant pour objectifs : de répondre aux enjeux et objectifs de la collecte, à savoir le maintien de l'autosuffisance en CGR selon les besoins des établissements de santé, avec une attention particulière au recrutement de nouveaux donneurs et à leur diversité (phénotypes particuliers) et le développement significatif de la collecte de plasma

Actuellement : il y a 2 directions nationales. Au sein des régions, ces 2 activités sont déjà réunies sous la responsabilité du directeur régionale.

Evolution : les réunir aussi au siège au sein d'une même direction. La structuration sera similaire à l'organigramme régional. Création d'un seul département et de 3 services : affichage des postes pour des candidatures internes (5 ETP). Le projet a été présenté au personnel. Des réunions de réseaux métiers avec les régions seront prévues.

Migration de l'outil ADOBE vers IMAGINO : le déploiement est en cours. Accompagnement des remontées face aux difficultés. Pour l'instant le planning est à peu près tenu. Malgré tout, il s'agit d'une charge conséquente, la direction en a conscience et accompagne au quotidien.

9. Situation économique et financière 2026 – Consultation sur la politique de recherche et de développement technologique

Déclaration FO :

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 donneront un avis **favorable** sur cette consultation.

Votants : 16

POUR : 16

CONTRE :

ABSTENTION :

CFDT ne participe pas au vote

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

Déclaration FO :

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.

Votants : 16

POUR :

CONTRE : 16

ABSTENTION :

CFDT ne participe pas au vote

11. Information en vue de la consultation sur le projet d'adaptation de l'organisation de la DSI

Organisation actuelle :

L'organigramme défini fin 2024 est constitué de 7 départements SI métiers, un département d'architecture SI, un département de Production, un département coordonnant les supports et les environnements de travail numérique et 12 équipes constituant les SI régionaux et les services de proximité. Le pilotage des activités et la gestion des grands projets sont assurés par deux cellules dédiées.

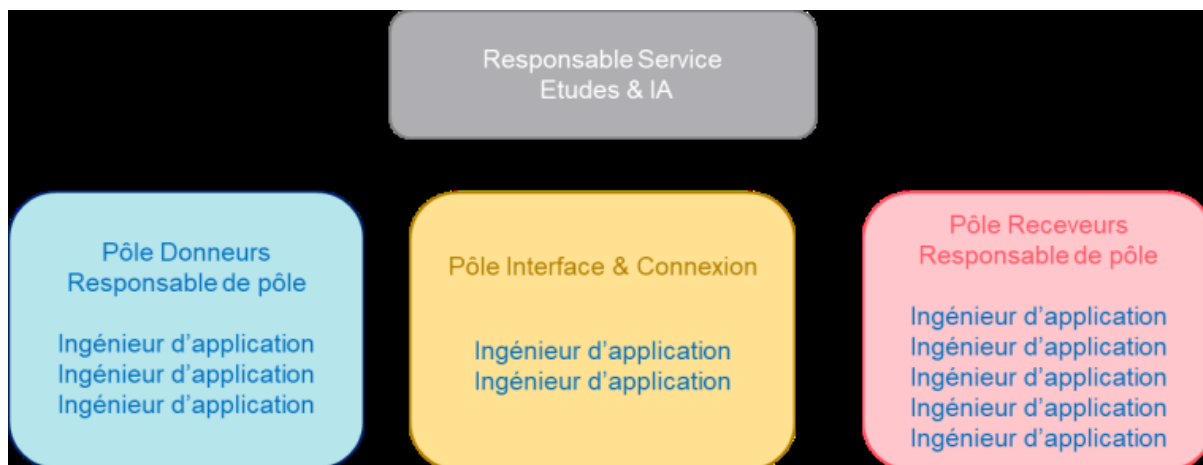
A fin juin 2026, la DSI est constituée de 238 postes répartis en :

- 225 CDI
- 4 CDD
- 1 mis à disposition
- 3 intérimaires
- 5 recrutements en cours (dont 2 ont été réalisés depuis)

Trois évolutions sont proposées :

1) Service études et ingénierie applicative du Département SI Médico-technique

- Il est proposé de découper cette activité en 3 pôles :



Un responsable de pôle serait nommé dans le pôle Donneurs ainsi que dans le pôle Receveurs, après ouverture du poste pour candidature interne.

Par contre, les salariés du pôle Interface & Connexion, au nombre de deux, seraient rattachés hiérarchiquement, directement au responsable du service Etudes & Ingénierie Applicative.

2) Service Cybersécurité du Département Production :

Face à des solutions informatiques de plus en plus nombreuses et transverses, l'organisation actuelle atteint ses limites : trop de sujets à gérer, dispersion des acteurs, difficulté d'identifier qui fait quoi, etc.

➤ Il est proposé de spécialiser les rôles en regroupant les ressources sous deux pôles :

- Pôle Gouvernance, risques & Identités
- Pôle Sécurité Opérationnelle

3) Equipe NSI.PROD du SI régional et de proximité de la région HFNO :

L'équipe NSI Prod basée à Loos (HFNO) fournit un service de support à l'exploitation des applications de gestion basée sur la suite logicielle SAP. Les tâches effectuées consistent entre autres en :

- Planification des jobs SAP,
- Support technique SAP 1er niveau,
- Gestion des imprimantes,
- Éditique Paie et Fournisseurs

➤ Afin de gagner en cohérence, il est donc envisagé d'intégrer l'ensemble de l'équipe NSI Prod dans le service Etudes Techniques du département SI de Gestion, sous l'encadrement du responsable de service.

Ce changement d'organisation reste conditionné à l'ouverture d'un poste de **Technicien Support SAP** pour renforcer et sécuriser le MCO des nombreuses applications existantes que la seule présence d'une salariée aujourd'hui, ne permet plus d'assurer correctement en termes de qualité de service aux utilisateurs. Ce renfort d'effectif n'est pas directement lié à cette réorganisation, mais correspond à un accroissement du catalogue des applications gérées par le département.

Mise en œuvre à janvier 2027

12. Politique sociale, les conditions de travail et l'emploi 2026 - Consultation sur le bilan social

Déclaration FO :

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.

Votants : 16

POUR :

CONTRE : 16

ABSTENTION :

CFDT ne participe pas au vote

13. Politique sociale, les conditions de travail et l'emploi 2026 - Consultation sur le temps de travail 2025

Déclaration FO :

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.

Votants : 16

POUR :

CONTRE : 16

ABSTENTION :

CFDT ne participe pas au vote

14. Consultation sur le projet de territorialité de la collecte HFNO/IDFR

Déclaration FO :

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 mêmes 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.

Votants : 25	POUR : 16	CONTRE : 1	ABSTENTION : 8
--------------	-----------	------------	----------------

15. Politique sociale, les conditions de travail et l'emploi 2026 – Consultation sur le bilan formation

Déclaration FO :

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.

Votants : 16	POUR :	CONTRE : 6	ABSTENTION : 10
CFDT ne participe pas au vote			

16. Point d'information sur l'exécution du marché national de transport J+1 en température régulée (entreprise TSE)

La société a annoncé son intention de cesser l'exécution de ses marchés à compter du 31 août 2026.

Trois catégories de besoins ont ainsi été déterminées :

- Les approvisionnements de PSL (CGR, Plaquettes, Plasmas) pour les régions IDFR et PACA.
- Les approvisionnements des Réactifs pour l'ensemble des régions au départ des sites de production EFS (clients internes et externes).
- Les approvisionnement et Livraison de Tissus Cellules sur plusieurs régions (clients internes et externes).

4 entreprises qui à compter du 31 août 2026, assureront en lieu et place de TSE, et à ses frais et dépens, l'ensemble des prestations nécessaires. Au vu de l'état économique de la société TSE, l'EFS ne sait pas comment cela va se passer. Le coût est estimé à 500 000€.

Ont été retenues, dans le cadre d'un marché d'une durée de 12 mois, les entreprises suivantes :

1. FRANCE COLIS SANTÉ (navettes dédiées principalement PSL et réactifs)
2. PULSELOG (J+1 sans température dirigée toutes régions)
3. SAFETRANS SERVICES (J+1 sans température dirigée uniquement région AURA)
4. HEMOSERVICE (navettes dédiées principalement diluant, réactifs).

Depuis début septembre le service logistique national, travaille à l'élaboration du nouveau marché pour ces prestations de transport, en collaboration avec les services régionaux

17. Information en vue de la consultation sur le projet de règlement intérieur (RI) de l'EFS

2024 : une trame a été rédigée par la DRHN à l'attention des régions en vue d'harmoniser les RI de chaque établissement.

2026 : choix de mettre en place un RI national.

9 régions ont utilisé la trame nationale pour faire un RI régional, qui l'ont proposé à l'inspection du travail. Le RI présenté aujourd'hui tient compte des remarques de cette dernière.

En annexe, il y a les 4 chartes de l'EFS : laïcité, déontologie, utilisateurs du SI, administrateurs du SI.

Calendrier :

- Sept/Oct 2026 : info/Consult en CSEC
- Déc/janvier 26/2027 : Info/Consult dans les CSE régionaux

Formalités : transmission à l'inspection du travail, puis mis sur intranet et affiché. Il entrera en vigueur au plus tôt, 1 mois après la dernière formalité publicitaire.

FO demande des corrections sur certaines formulations dans le RI : sur l'échelle de sanction, sur le nombre de jours de sanction en corrélation avec l'échelle de sanction, sur le mot « tenue correcte » à préciser ou à enlever. Sanction avec mutation : mutation sur un autre site ? Ville ? Région ?

La direction a pris note des demandes et devra amender la nouvelle présentation du Règlement Intérieur.

18. Information sur les modalités de déploiement du passeport prévention au sein de l'EFS

C'est un dispositif qui a été créé par la Loi d'août 2021

Objectifs :

- Faciliter le respect par les employeurs, de leur obligation de formation en matière de santé et de sécurité au travail
- Améliorer le suivi des formations sur la prévention des risques professionnels en assurant la traçabilité des formations, des certifications, des habilitations en matière de santé et de sécurité au travail.
- Centraliser les compétences acquises par les salariés et faciliter leur suivi tout au long de leur parcours professionnel.

Il sera géré par la caisse des dépôts et des consignations comme le CPF.

Ce dispositif repose sur l'alimentation partagée par les organismes de formation, les employeurs et les salariés.



Critères d'éligibilité dans le passeport prévention :

- Formation soit une formation SST
- Justificatif de réussite
- Mobilisation de connaissances et compétences acquises lors de la formation transférables sur le poste de travail.

Exclusions du passeport prévention :

- Formation de formateurs
- Formation en CSSCT des membres des CSE
- Formation à la sécurité relative aux conditions d'exécution du travail
- Les formations des préventeurs
- La formation permettant d'assurer la sécurité des personnes et des biens

Liste des formations concernées par le passeport prévention à date

Libellé	Catégorie passeport de prévention
Agents chimiques dangereux – ACD / CMR	3. Les formations obligatoires avec un objectif spécifique prévu par la réglementation
CACES – Initial et recyclage	2- Les formations obligatoires pour des postes de travail nécessitant une autorisation ou une habilitation de l'employeur
Certibiocide désinfectant : certificat initial et renouvellement	1- Les formations obligatoires entièrement encadrées par la réglementation
Conduite d'autoclaves	2- Les formations obligatoires pour des postes de travail nécessitant une autorisation ou une habilitation de l'employeur
Conseiller à la Sécurité pour le Transport de Marchandises Dangereuses (CSTMD ADR) - Niveau initial et renouvellement	1- Les formations obligatoires entièrement encadrées par la réglementation
Gestes et postures	4 – Les formations non prévues par la réglementation mais répondant à l'obligation générale de formation de l'employeur
PRAP	4 – Les formations non prévues par la réglementation mais répondant à l'obligation générale de formation de l'employeur
Habilitation électrique B0-H0-H0V non électricien – Initial et recyclage	2- Les formations obligatoires pour des postes de travail nécessitant une autorisation ou une habilitation de l'employeur
Habilitation électrique BS, BE manœuvres : opérations simples et manœuvres – Initial et recyclage	2- Les formations obligatoires pour des postes de travail nécessitant une autorisation ou une habilitation de l'employeur
Le cadre réglementaire du transport de marchandises dangereuses (TMD)	3. Les formations obligatoires avec un objectif spécifique prévu par la réglementation
Le transport de marchandises dangereuses (TMD)	3. Les formations obligatoires avec un objectif spécifique prévu par la réglementation
Personne Compétente en Radioprotection (PCR) – Initial et renouvellement	1- Les formations obligatoires entièrement encadrées par la réglementation

Libellé	Catégorie passeport de prévention
Prévenir les risques en salle de cryogénie	3. Les formations obligatoires avec un objectif spécifique prévu par la réglementation
Secourir avec un appareil respirateur isolant (ARI)	2- Les formations obligatoires pour des postes de travail nécessitant une autorisation ou une habilitation de l'employeur
Prévention des risques biologiques	3- Les formations obligatoires avec un objectif spécifique prévu par la réglementation
Sauveteur Secouriste du Travail (SST) - Niveau initial et renouvellement	3- Les formations obligatoires avec un objectif spécifique prévu par la réglementation

Ce passeport sera alimenté 2 fois par an par l'établissement.

19. Politique sociale, les conditions de travail et l'emploi 2026 – Information en vue de la consultation sur le BHSCT national 2025

1) Effectifs :

- 8281,3 personnes,
- Les TAM sont majoritaires,
- Les embauches : 748 en 2025,
- Départs : 665 en 2025 dont 261 démissions.

2) Principaux indicateurs :

- Les accidents du travail : il est à noter une augmentation des accidents due à une meilleure déclaration des accidents bénins,
- Les maladies professionnelles : 35 déclarées en 2025,
- Les montants des Cotisations : un peu plus de 3 M d'€.

3) Faits saillants :

- Les faits survenus dans l'établissement qui sont liés à l'activité de l'entreprise et aux interventions de ses différents interlocuteurs sur les questions de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail,
- Les modifications intervenues dans l'établissement ayant des effets importants dans le domaine de la sécurité et des conditions de travail,
- Les actions en faveur de l'amélioration des conditions de travail.

4) Moyens et actions : la CSSCT, le CSE, les groupes d'expression, la direction.

5) Actions menées et mises en forme : le PAPRI Pact 2025 et les formations.

20. Questions diverses

FO redemande des réponses écrites aux questions diverses à la direction.

- Il est demandé un retour concernant l'étude sur un éventuel outil permettant la prévision des cessions de PSL : mission confiée à l'institut Laënnec de la région PACC.

La direction attend l'autorisation de la CNIL puis une présentation sera faite ensuite.

Question sans réponse de décembre 2025 :

- 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 ?

Question sans réponse de janvier 2026 :

- Quel est le coût de la promotion du don volontaire de Moelle Osseuse pour notre établissement ? est-il possible d'avoir des éléments complémentaires chiffrés sur cette activité ?

Nouvelles questions :

- Serait-il possible de connaître le nombre de plaquettes détruites (MCPS et CPA) les semaines comportant au moins un jour férié, ainsi que le nombre de commandes reportées, pour les années 2025 et 2026 ?
- Certaines personnes en CET pré-retraite ont eu leur boîte mail professionnelle supprimée, alors qu'elles font toujours partie des effectifs. Cela a pour conséquence de ne plus recevoir les informations de l'EFS ni des organisations syndicales. Pouvons-nous avoir une explication ?
- Pourquoi l'EFS n'applique pas l'article L.3142-1 du Code du travail qui a pour objectif le maintien de la rémunération en cas de congé pour événement familial ?
- Lors d'une précédente question du CSE, la direction a signalé que le maintien de rémunération était garanti en cas de formation au sein de l'EFS. A ce jour, cela n'est pas effectif. Comment le personnel doit-il faire pour avoir le paiement de ses astreintes, jours fériés, samedis et dimanches non réalisés à cause de la formation ?
- Quelle situation et quels arguments justifient la nécessité et le besoin de recruter un alternant ?