



Employés et Techniciens de production

Depuis plus de 10 ans, **Force Ouvrière** est le seul syndicat à dénoncer une différence salariale significative entre ces deux emplois alors qu'ils réalisent le même travail.

Afin de corriger cette injustice, **FO** avait obtenu de la direction la possibilité, par des formations internes, de permettre aux employés, d'être promus comme techniciens de production.

Les autres syndicats ont refusé cette évolution, malgré l'accord de la direction. **Ces emplois ont un rôle central et stratégique dans la sécurité de la chaîne transfusionnelle et doivent être reconnus comme tels.**



FO revendique, dans le cadre de la révision de la Convention collective, que les employés de production qui réalisent les mêmes tâches que les techniciens de production, soient repositionnés sur cet emploi pour reconnaître l'acquisition de nouvelles compétences.

Rejoignez FO, le syndicat qui défend tous les emplois !!!

Monétisation du CET



Le personnel demandait la possibilité de monétiser leur Compte Epargne Temps (CET). **Après des négociations qui ont abouti à un accord, les salariés ont pu bénéficier de cette avancée sociale, malgré le refus d'un syndicat.** La direction a présenté aux organisations syndicales le premier bilan de cet accord.

A la demande des salariés, **Force Ouvrière** avait signé cet accord, permettant sa mise en place. Le nombre important de demande de paiement confirme sa nécessité au sein de l'EFS. Les cadres ont été les plus demandeurs de cette monétisation, les employés beaucoup moins. Les bénéficiaires « cadres non médicaux » étaient deux fois plus nombreux que la moyenne nationale.

En analysant la situation, la monétisation ne semble pas être un moyen détourné pour augmenter sa rémunération. Toutefois, il est difficile d'apprécier si ce choix est volontaire ou conduit par l'impossibilité de prendre ces jours de repos.

N'hésitez pas à nous faire un retour sur votre situation : contact@fo-efs.org

Impacts de l'ambition plasma

L'ambition plasma représente un enjeu stratégique majeur pour l'EFS. Pour en garantir la réussite, toutes les conditions doivent être réunies et les « leviers » d'action de ce projet ambitieux doivent progresser de concert et en cohérence : le matériel, les locaux, les donneurs, et surtout le personnel. Si la direction affirme veiller aux conditions de travail, force est de constater qu'aucune mesure concrète n'a été prise en compte à ce jour : ni d'étude d'impact sur l'augmentation des cadences, ni mesures de prévention contre les maladies professionnelles.

Qu'en est-il de la conciliation vie professionnelle / vie privée ? Elle ne semble manifestement pas être une priorité : les horaires s'allongent, les samedis en journée complète sont désormais planifiés, et la logique de rendement s'intensifie. Dans certaines régions, les jours fériés sont travaillés. **Il n'y a plus de limite !!!**



Les simples remerciements institutionnels par « Flash » ça ne suffit plus !

Le retour du terrain est homogène et sans surprise : les mécontentements liés aux extensions d'horaires en MDD en semaine et le samedi sont réels et profonds. Ils ne reflètent pas seulement une opposition à ces changements, mais traduisent un ras-le-bol plus large : celui d'une accumulation de modifications d'horaires, continues et répétées, ces dernières années au sein des services Prélèvements.

Ces évolutions successives ont souffert d'un manque d'anticipation et d'accompagnement, notamment en matière de communication auprès des équipes. Il en résulte une inquiétude croissante chez les professionnels du prélèvement, tant dans leur projection d'avenir que dans leur capacité à concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Deux enseignements majeurs ressortent des échanges menés avec les équipes de terrain :



↳ Un besoin de visibilité et d'anticipation

Les réorganisations successives sont mal vécues, principalement en raison d'un manque d'accompagnement et d'anticipation.

Les salariés souhaitent disposer d'une vision claire et concrète des évolutions à venir dans leur activité à moyen terme, et donc de projections par site : ajustements des horaires en MDD, modifications des jours travaillés, impacts sur les plannings, équilibre entre équipes MDD et collecte mobile, déploiement de nouveaux automates, etc.

↳ Un besoin de reconnaissance et de valorisation

Face aux efforts consentis pour s'adapter aux changements d'orientation stratégique, les équipes de terrain attendent une reconnaissance tangible de leur engagement.

Cela passe notamment par la reconnaissance de l'atteinte des objectifs PLASMA, ainsi que par une compensation financière pour les équipes de prélèvement impactées par la réduction des collectes mobiles.

Le syndicat FO attend des réponses concrètes et rapide de la direction.

Finances de l'EFS dégradées

Alors que l'EFS continue de demander des efforts à son personnel, notamment avec l'ambition plasma et les projets de restructuration, **les finances de l'EFS ne s'améliorent pas et restent très incertaines, au regard de l'instabilité géopolitique avec les incidences sur le prix des énergies fossiles.**



Lors du dernier Conseil d'administration, les représentants du personnel, dont fait partie **Force Ouvrière**, ont alerté la direction sur cette situation d'instabilité financière de l'établissement qui ne permet pas de garantir une évolution de l'établissement dans de bonnes conditions.

En effet, même si le résultat net est excédentaire de 6,27 millions d'euros en 2025, il bénéficie largement de l'augmentation des subventions perçues de 10,9 % par rapport à l'année 2024. **Le nouveau schéma de financement de l'EFS avait été présenté comme le remède à tous nos problèmes. Cela n'est pas le cas !!!!**

Comment pouvons-nous réaliser des économies et, dans le même temps, investir dans la transformation de l'établissement et le développement de nos activités, particulièrement dans le cadre de l'ambition plasma ?

Au bout du compte, tout cela a un impact sur les conditions de travail des salariés de l'EFS, encore plus sur la conciliation vie professionnelle/vie personnelle. **FO demande une revalorisation au juste prix des différents produits cédés par l'EFS, en cohérence avec leur coût réel de production et ainsi permettre à l'EFS de ne plus être dépendant de la subvention.**

Forfait mobilité durable

Cette année, les salariés de l'EFS vont pouvoir profiter du forfait mobilité durable qui a pour objectif d'inciter les salariés à utiliser des transports plus écologiques pour se rendre au travail. L'année **2026 sera particulière, puisque les organisations syndicales et la direction avaient décidé une rétroactivité pour les années 2024 et 2025.**

Comment en bénéficier :



Particularité : si le salarié avait utilisé en 2024 son véhicule personnel et l'un des moyens de transport éligible au forfait mobilité durable, il peut demander le forfait mobilité durable pour cette année. La différence entre le prime transport et le forfait mobilité durable lui sera versée.

**Une carte syndicale
c'est comme une assurance,
c'est quand on en a besoin que l'on
est content d'en avoir une !**

SYNDIQUEZ-VOUS

