



Remplacements inopinés

FO avait convaincu la direction d'indemniser les salariés qui dépannaient.

Après 2 ans d'expérimentation, cette reconnaissance a montré son efficacité.



Evolution de l'accord

- Accord à durée indéterminée, pérennisant l'indemnité
- Attribution d'une prime en cas de remplacement de la personne absente initialement d'astreinte. Les actions de FO ont porté !!!
- Extension de l'accord au contrôle qualité

Rappel des règles

- Remplacer un salarié absent
- Demande émanant de la direction
- Modification du planning d'au moins 4h ou retour d'un jour de repos
- Changement de planning intervenant dans les 7 jours calendaires (7 jours ouvrés pour le personnel de nuit)

FO

Demandes FO d'évolutions

- Extension de l'accord à tous les services
- Supprimer les distinctions entre les cadres et les non-cadres
- Améliorer les critères d'attribution de l'indemnité

Grâce à FO vos droits évoluent !



Conseil

Assurez-vous d'avoir l'indemnité avant d'accepter et **exiger un mail** pour avoir une trace écrite et ainsi éviter les mauvaises surprises.

La grève est toujours en cours*

La direction n'entend toujours pas les revendications du personnel.

Continuons à faire entendre notre voix !

Journée nationale interprofessionnelle

5 novembre

Manifestation devant la
MDD de Lille le

2 décembre

à 10h



TOUS MOBILISÉS !!!

Le personnel réclame toujours :

- Des mesures pour améliorer leurs conditions de travail
- Des garanties dans le cadre de la conciliation vie personnelle et activité professionnelle
- L'absence de perte financière pour les salariés dans les projets de la direction

*** à ce jour, La grève se poursuit jusqu'au 31 décembre**



Actions au CSEC

Les élus FO défendent vos intérêts

Temps de travail

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/nuits**, 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 de simples photographies statistiques. **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.**

Ambition plasma

[...]

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**. [...] 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. [...] **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. [...]

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.

En plus de la grève, FO utilise tous les moyens pour défendre vos intérêts



Révision du système de classification

FO décrypte le projet

Evolutions insuffisantes

- Augmentation des minimas de 24,29% en moyenne (hors cadre médicaux où l'évolution est négative) : pour la même période 2008-2026, le SMIC a augmenté de 42,64%
- Uniformisation de la reconnaissance de certaines fonctions de référents (qualité, matériel ...) et de missions particulières avec une prime : les autres référents ne sont pas reconnus
- Evolution garantie de 1,5% tous les 4 ans au lieu de 5 ans : actuellement, la moyenne des augmentations est de 1,5% tous les 3 ans



Pas d'augmentation générale permettant de vivre convenablement !!

Régression sociale

- Prime d'expérience remplacée par une prime d'ancienneté limitée à 18 ans et revalorisée tous les 3 ans
- Maintien des augmentations individuelles sans critères objectifs comme actuellement
- Evolution salariale garantie moins favorable que le système actuel
- L'EFS pourra modifier vos tâches sans négociation et ainsi créer de la polyvalence sans revalorisation salariale
- Possibilité de créer des emplois spécifiques, permettant à la direction de créer des disparités salariales avec impossibilité de les connaître
- Les minimas des cadres ne permettent pas de reconnaître leur contribution
- Dévalorisation de plusieurs emplois (cadre et non cadres)
- Pas de reprise totale de l'ancienneté pour les C4 et les C5

Travailler toujours plus sans garantie d'évolution !!!!

Un système « à la tête »

- Aucun critère objectif de cotation pour les augmentations individuelles
- Les changements de degré de maîtrise de votre emploi évalués par votre N+1 sans grille d'évaluation
- Evolution vers un emploi supérieur (expérimenté), sans critères et donc au bon vouloir de votre N+1 et de votre direction

Quelques simulations

-183,66€ par mois

Catherine - 8 ans d'ancienneté
Infirmière
Position 5 avec 583 pts



Salaire dans 16 ans
Nouveau système : 3 634,44€ brut
Ancien système : 3 450,78€ brut

-127,50€ par mois

Medhi - 19 ans d'ancienneté
Technicien de laboratoire
Position 5 avec 585 pts



Salaire dans 5 ans
Nouveau système : 3 408,30 € brut
Ancien système : 3 535,80 € brut

-565,67€ par mois

Nicole - 3 ans d'ancienneté
Biologiste
Position 9M avec 1423 pts



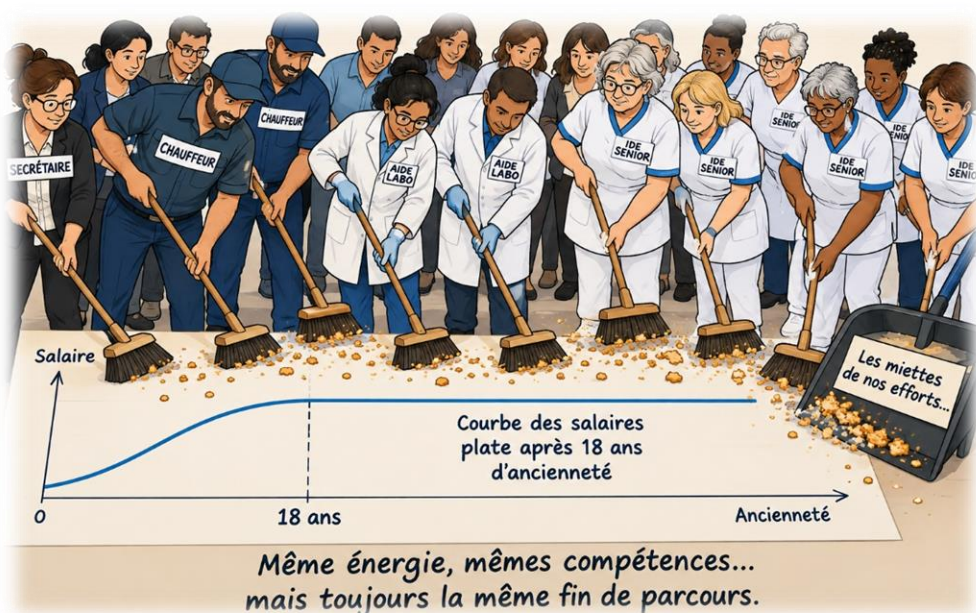
Salaire dans 11 ans
Nouveau système : 7 792,85€ brut
Ancien système : 8 358,52€ brut

**Arrêt des augmentations
annuelles de votre
rémunération.**

**Remplacement par une
augmentation triennale
jusqu'à 18 ans.**

**Le changement de degrés est moins
favorable** que le changement d'une
seule position du système actuel.

**Pour les services supports, les emplois définis ne reflètent
pas votre travail, il est donc impossible de vous présenter
des simulations.**



Les plus perdants

- Techniciens de laboratoire
- Infirmiers
- EDPI
- IDE de supervision
- Responsable d'activité médicale
- Coordinateur de l'activité médicale
- Directeur de laboratoire de recherche
- Maître de recherche
- Directeur de recherche
- ...



**Force Ouvrière ne signera pas un
accord avec des régressions
sociales !!!!**