



**ÉTABLISSEMENT  
FRANÇAIS DU SANG**

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS



# Nouvelle Aquitaine

## POINTS PRINCIPAUX DU CSE D'AVRIL 2023

### 📍 Informations générales de la Direction :

- ❖ M. Lelièvre est reconduit jusqu'au 30 juin 2023 au poste de secrétaire général.
- ❖ Inspection ANSM à Guéret : tout c'est bien passé, il n'y a pas d'écart majeur ni critique.

### 📍 Activités – Niveau des stocks :

- ❖ Stocks : 11000 CGR en stock pour 10000 prévus. Le stock national est de 104000, avec un petit déséquilibre au niveau des O nég et A nég.
- ❖ Les niveaux de prélèvements chutent depuis 3 semaines, et la semaine dernière pratiquement 700 poches de prélevées en moins malgré la collecte événementielle de Bordeaux.
- ❖ Les cessions restent basses, avec -5% de cessions de CGR, tout comme l'an dernier.
- ❖ Cette année, la priorité va aller vers le prélèvement de plasma à destination du LFB.

### 📍 Recrutements :

- ❖ 5 médecins sont actuellement manquants sur Bordeaux entre les prélèvements et le CDS.
- ❖ Océane Descharmes prendra le poste de responsable régionale des prélèvements le 1<sup>er</sup> juin.

### 📍 Projet INNOVENTE :

#### Déclaration CFDT :

Le dossier présenté en région ne permet pas de se faire une idée précise du projet :

- ♦ pas d'organigramme actuel
- ♦ pas d'organigramme cible.
- ♦ pas d'informations sur le processus de facturation actuel et futur.
- ♦ pas d'informations sur l'organisation RH cible avec les interactions Nationales-Régionales.
- ♦ rien sur la cellule nationale de reclassement et sur l'avenir des personnels.
- ♦ rien sur l'accompagnement au changement.

De plus, ce projet va complexifier les organisations et les relations au travail, mais aussi appauvrir les échanges et isoler les travailleurs.

L'innovation à l'EFS n'est pas source de qualité de vie au travail.

La pandémie et le confinement nous ont montré à quel point il était néfaste d'isoler les personnels dans leur relation au travail. L'EFS ne retient pas la leçon de l'histoire en déployant ce modèle d'organisation qui isole les personnels de leurs collègues ainsi que de leurs représentants (DS et CSE).

De plus, la CFDT estime que l'EFS ne possède pas les compétences managériales nécessaires pour ce type d'organisation et craint une augmentation des risques psycho-sociaux.

Les impacts environnementaux ne sont pas du tout pris en compte, ni réellement estimés. Rien n'est chiffré en termes de coût environnemental, ni en termes de coût financier pour l'EFS.

La CFDT estime qu'avec une organisation centralisée, mais avec des effectifs éclatés dans plusieurs régions, cela va forcément entraîner de nombreux déplacements supplémentaires par rapport à une activité centralisée géographiquement et physiquement.

La CFDT note qu'il y aura 5 postes à pourvoir pour 13 personnes actuellement en CDI. Les personnels de l'EFS NVAQ n'ont aucune garantie d'être reclassés dans leur activité.

L'accord sur les réorganisations fixe les critères de priorités et déterminera les personnels retenus.

La CFDT veillera en commission de suivi à la bonne application de cet accord.

La CFDT demande à avoir le détail du processus d'accompagnement du personnel (sous forme de rétroplanning).

La CFDT dénonce cette politique de réduction d'effectif, notamment dans la période de crise actuelle.

La CFDT demande quels sont les moyens accordés par le Siège afin de gérer les personnels décentralisés de l'activité regroupée. Quels sont les indicateurs mis en place pour quantifier les moyens matériels donnés et le temps passé par les personnels de la région d'accueil pour ces personnels ?

Pour finir, la CFDT souhaite rappeler les échanges en négociation de l'accord télétravail. Le projet actuel, c'est du coworking version EFS (rappelons que la Direction était contre aussi).

La Direction disait : « Afin de permettre la participation physique aux réunions et le maintien du lien social entre les personnels, le télétravailleur doit être présent sur site au moins deux jours entiers par semaine. Le manager peut organiser jusqu'à deux jours de présence consécutifs par semaine pour l'ensemble de l'équipe, pour des nécessités de service. Afin de maintenir un lien social avec le collectif de travail et au sein de l'établissement, il est important de préserver un temps de travail minimum sur site » .

Elle expliquait que le lien avec son responsable était nécessaire, de même que le lien avec ses collègues. Il fallait obligatoirement être présent 3 jours par semaine...

Un discours, des actes...

**Pour toutes ces raisons,  
la CFDT votera défavorablement ce projet**

## 📍 Bilan de la mise en place du travail en 12h sur La Rochelle le week-end :

- ❖ La responsable fait un point rapide, et annonce que

l'ensemble du personnel est pour le maintien des 12h. Nous faisons cependant un rappel sur le sujet du travail en 12h, ou des nuits dans les services, avec des personnels seniors. Il faut que la direction prenne cette problématique au sérieux, surtout si l'on part sur un allongement de la durée du travail à 64 ans.

## 📍 Bilan des poses des Congés Payés :

- ❖ Il est important que dans les services, les responsables valident dans les temps les congés, car plus on attend, plus le coût d'une location peut être cher. De plus, certains ont aussi besoin de connaître assez tôt leur date de congés pour des motifs organisationnels (garde d'enfants, lorsque l'entreprise du conjoint impose les congés, etc...). Il est aussi plus facile d'organiser le service quand on n'attend pas le dernier moment pour valider les congés.

C'est bien la direction nationale qui a mis en place cette règle à des fins d'anticipation, que ce soit pour le service ou pour les personnels.

## 📍 Politique sociale et Conditions de travail 2023 :

- ❖ Bilan des entretiens individuels 2022 :

Cette année, moins de personnel ont bénéficié d'une évolution, mais avec un peu plus de points.

La CFDT fait remarquer que plus de 80 personnes n'ont des augmentations individuelles que tous les 5 ans, et que plus de 60 en ont tous les ans ou presque... Quid des raisons ?? Quid de la motivation dans ces conditions ?

- ❖ Indicateurs ANAT 2022 et comparatif avec 2021 :

Des améliorations sont constatées sur les dépassements d'heures en dehors du cadre de nos accords. Cela fait suite au signalement CFDT à l'inspection du travail.

Les RH effectuent un meilleur suivi des dépassements, et ont reposé les règles avec les planificateurs.

Malgré cette mise au point, il y a toujours des dépassements notamment au prélèvement.

## 📍 Questions diverses :

- ❖ Il semblerait qu'un des biologistes de Poitiers souhaite quitter l'EFS. Si tel est le cas, comment va pouvoir être géré son remplacement à court termes, sachant que la situation des biologistes était déjà tendue, et qu'ils fonctionnaient en mode dégradé ?

Réponse de la direction : en effet, il s'agit d'une information très récente. Pour le moment la direction va essayer de trouver une solution localement en attendant un recrutement.



# RECLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES CFDT

📍 Le 18 avril 2023 vers 7H30, un intérimaire du service de prépa de Bordeaux a été victime d'un AES (sur un MCP composé de 8 donneurs) au niveau de l'œil. La conduite à tenir dans cette situation (NAQ/ENV/SEC/FI/039) prévoit que la victime informe son responsable présent ou d'astreinte. Or dans cette activité le ou les responsables ne sont ni présent, ni d'astreinte le week-end.

Les élus CFDT demandent :

- à connaître la personne qui doit être contactée dans le cadre d'un AES le soir, la nuit, le WE et les jours fériés pour cette activité ?
- si la procédure en vigueur sera mise à jour ?

La procédure régionale a été revue en 2021 au niveau des AES afin de répondre à plusieurs problématiques et définir les conduites à tenir pendant les nuits et weekends. Dans le cas où les responsables ne sont pas présents, l'astreinte médicale gèrera l'AES avec le responsable de secteur tandis que l'astreinte administrative accompagnera les victimes dans leurs démarches.

📍 Il n'est pas recensé parmi les personnels de la prépa de Bordeaux, les personnels non grévistes afin d'assigner en dernier les personnels souhaitant faire grève et ainsi permettre de ne pas entraver l'expression du droit de grève. De même, il n'est pas affiché l'effectif minimum à maintenir pour chaque jour de grève.

Les élus CFDT demandent pourquoi ces règles, décrites dans la note nationale « préavis de grève et continuité d'activité » article 5 de la procédure d'assignation des personnels, ne sont pas respectées ?

Un rappel a été adressé à la responsable du service Préparation, afin que ces règles soient respectées. L'affichage sera mis en place le vendredi, un tableau permettant aux personnels de s'inscrire à S-2 sera mis à disposition, un récapitulatif des effectifs minimum nécessaires sera établi et les assignations seront déterminées en fonction.



SITE INTERNET CFDT DE L'EPS :  
cfdt-eps.fr ou Scannez le QRcode



Délégué Syndical Central  
CFDT

Benoît  
LEMERCIER  
06 31 52 83 77



Délégués Syndicaux Régionaux  
CFDT

Xavier  
JACOB  
06 71 57 98 34

Dominique  
NOIRAULT  
06 60 48 91 51