



**ÉTABLISSEMENT
FRANÇAIS DU SANG**
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Le Canard Ô Sang



Novembre 2024

S'ENGAGER
POUR CHACUN,
AGIR POUR TOUS !



SOMMAIRE

Projet d'organisation pour la bioproduction	1
PRISME : Un nouvel indicateur au prélèvement	2
PLFSS 2025 - Subventions EFS	2
Unequal Payday #AGISSONS pour l'égalité économique F/H	3
Droits des salariés en situation de handicap !	4
Plan Plasma	4
Journée continue	5
Adhérez à la CFDT, c'est facile !	5

Projet d'organisation de la nouvelle direction de la bioproduction et ses impacts sur l'organisation de la DBTD

La CFDT donne un avis favorable quant à la nouvelle organisation de la bioproduction à l'EFS.

Une décision stratégique pour l'avenir de l'établissement.

Lors de la récente consultation du Comité Social et Économique Central (CSEC), la CFDT a donné un avis favorable sur le projet de restructuration de la direction bioproduction. Cette décision s'inscrit dans un contexte de croissance rapide des biothérapies et de la fabrication de médicaments innovants, notamment les CAR T-Cells, au sein de l'établissement.

Une activité stratégique en pleine expansion

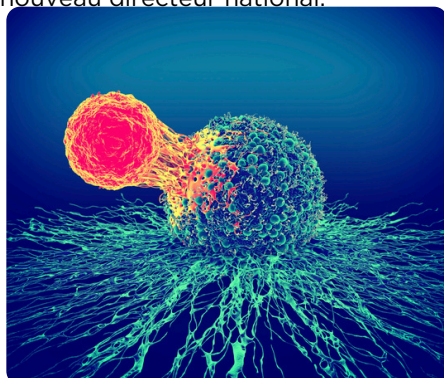
Les quatre plateformes de bioproduction de l'EFS, situées dans différentes régions de France, jouent un rôle crucial dans la production de ces traitements de pointe.

Face à l'augmentation constante de l'activité, la direction de l'EFS a souhaité mettre en place une nouvelle organisation afin de :

- **Simplifier et renforcer le pilotage** de la bioproduction à l'échelle nationale.
- **Favoriser les harmonisations et les mutualisations** entre les différentes plateformes.
- **Garantir l'équilibre économique** de cette activité stratégique.

Les enjeux de la nouvelle organisation :

Selon la direction, la création d'une direction nationale dédiée à la bioproduction permettra de **centraliser certaines décisions et de fluidifier les processus**. Les équipes en région conserveront leur lien hiérarchique avec les directions régionales, tout en étant placées sous l'autorité fonctionnelle du nouveau directeur national.



La CFDT, seule organisation syndicale à donner un avis favorable.

Pour la CFDT, il est essentiel que cette activité stratégique, qui représente un enjeu majeur pour l'avenir de la santé, soit pérennisée au sein de l'EFS.

La CFDT espère ainsi que la bioproduction devienne à terme une activité équilibrée voire bénéficiaire, évitant ainsi sa privatisation.

En soutenant ce projet, la CFDT démontre son attachement à l'avenir de l'EFS et à la réussite de cette activité stratégique.



PRISME

Un nouvel indicateur pour mesurer l'efficacité au prélèvement

La direction souhaite mettre en place un nouvel outil de pilotage de l'activité : **PRISME, acronyme pour Prélèvement Ratio Indicateur de Suivi Métier et Efficacité au prélèvement**. Ce projet, débuté mi-mars 2024, vise notamment à améliorer la mesure de la productivité des équipes de prélèvement et à optimiser la gestion des effectifs.

Pourquoi un nouvel indicateur ?

Pour la direction, l'ancien indicateur, l'EQST (équivalent sang total), bien qu'utile pour la comptabilité analytique, ne reflétait pas suffisamment la complexité des différentes tâches liées au prélèvement. **PRISME, quant à lui, sera calculé en pondérant les différents types de prélèvements en fonction du temps qu'ils nécessitent.**

Cette approche plus fine devrait permettre de :

- **Mesurer l'efficacité** de chaque établissement régional, voire de chaque site, de manière plus précise.
- **Aider les responsables à ajuster leurs besoins en personnel** en fonction de l'activité réelle.
- **Isoler l'impact de la promotion du don sur les résultats**, afin de mieux évaluer l'efficacité des actions menées.

La direction s'est fixée plusieurs objectifs :

- **Distinguer les différents types de prélèvements** : le sang total en équipe mobile sera ainsi différencié du sang total effectué dans un lieu fixe.
- **Prendre en compte les temps indirects** : les temps de déplacement, d'installation, de planification, etc., seront intégrés dans le calcul, afin de donner une image plus complète de l'activité.
- **Isoler la promotion du don** : les effectifs dédiés à la promotion du don seront dissociés de ceux dédiés au prélèvement, pour une meilleure analyse des résultats.
- **Conserver une méthodologie rigoureuse** en s'appuyant sur des chronométrages précis pour déterminer les pondérations de chaque type de prélèvement.

Une démarche collaborative

Un groupe de travail, composé de représentants de différentes régions, travaillera de manière collaborative pour élaborer cet indicateur. **Apparemment, les retours des équipes de terrain seront prises en compte afin d'affiner la méthodologie.**

Enjeux et perspectives

Selon la direction, la mise en place de PRISME représente une avancée majeure dans le pilotage de l'activité de prélèvement en permettant non seulement d'**optimiser la gestion des ressources humaines, mais aussi d'améliorer la qualité de service offerte aux donneurs.** Tout un programme.



La CFDT tient à rappeler que **PRISME est un outil de suivi et d'aide à la décision, et non une fin en soi. Il doit être utilisé avec discernement et en complément d'autres indicateurs.**

Projet de Loi pour le Financement de la Sécurité Sociale (PLFSS) 2025

La situation de l'EFS s'inscrit dans le cadre de la LFSS pour 2024 qui a renouvelé le modèle de financement de l'EFS. La LFSS pour 2024 a en effet prévu la pérennisation d'une dotation de l'assurance maladie pour compenser un modèle économique devenu structurellement déséquilibré, qui reposait presque exclusivement sur les recettes issues des cessions de produits sanguins labiles aux établissements de santé et au laboratoire français du fractionnement et des biotechnologies (LFB). **Cette dotation assure le financement de ses missions de service public assurées par l'EFS, non prises en compte dans la tarification de ses cessions**, et permet d'accompagner sa modernisation interne et la conduite de projets.

Rappelons pour 2024, que la direction tout comme la mission IGF-IGAS, avait souligné le besoin de financement à hauteur de 160 millions d'euros, et non pas 100 millions. Aujourd'hui, la Présidence de l'EFS a obtenu 110 millions....



Bilan des dotations de l'assurance maladie à certains établissements publics, hors dotations exceptionnelles, en million d'euros.

Établissement	Dotation 2023	Dotation 2024	Dotation 2025
Office national d'indemnisation des victimes d'accidents médicaux	135,3	160,2	181,2
Agence de la biomédecine	52,2	53,4	55
Établissement français du sang	54,7	100	110
Agence technique de l'information sur l'hospitalisation	10	11,5	12,1
Centre national de gestion	27,6	43,6	44,3
École des hautes études en santé publique	45,2	45,2	45,2
Agence nationale d'appui à la performance	17,21	20,3	19,8
Agence du numérique en santé	67,48	114,2	69
Agence nationale de santé publique (Santé publique France)	211,96	200,1	335*
Agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé	140,28	142,6	145
Haute Autorité de santé	53,9	72	74

*(dont dépenses exceptionnelles)

Unequal PayDay



14/11/2024

#AGISSONS pour l'égalité économique femmes-hommes !

À l'EFS, il y a 72% de femmes pour 28% d'hommes.

Même si les écarts salariaux flagrants peuvent être moins visibles à l'EFS, il est important de souligner que :

Les écarts peuvent être moins visibles mais tout aussi préjudiciables. **On peut observer des disparités dans l'accès aux postes à responsabilités, aux augmentations, ou encore aux primes.**

Les inégalités peuvent être indirectes. Par exemple, les femmes peuvent être surreprésentées dans certains services moins valorisés en termes de rémunération.

Les stéréotypes persistent. Ils peuvent influencer les décisions en matière de carrières et de rémunérations, même inconsciemment.

L'égalité salariale est un combat de tous les jours. **Si à l'EFS, les écarts les plus flagrants semblent avoir été réduits, il ne faut pas pour autant se bercer d'illusions.** Des disparités subtiles peuvent subsister, notamment en termes d'accès aux postes à responsabilités ou de valorisation de certaines compétences.

Ces inégalités, même minimes, ont un impact sur la motivation, le bien-être et la performance de chacun. Il est donc essentiel de maintenir une vigilance constante et de continuer à agir pour que chaque salarié(e) reçoive une rémunération juste et équitable.



Ensemble, faisons de l'EFS un modèle en matière d'égalité professionnelle !!!

LES FEMMES TRAVAILLENT GRATUITEMENT À PARTIR DU 14 NOVEMBRE !

RASSUREZ-VOUS ! NOUS DISCUTERONS DE VOTRE AUGMENTATION LE 30 FÉVRIER !



Victoire : La CFDT fait avancer les droits des salariés en situation de handicap !

Vous vous souvenez de cet accord signé en février 2023, visant à renforcer la protection des salariés en situation de handicap ? Malgré des avancées notables, certaines régions interprétaient de manière restrictive une clause essentielle de cet accord, limitant ainsi les droits des salariés reconnus RQTH.

En quoi consistait le problème ?

Certaines régions exigeaient un arrêt de travail médicalisé pour que les salariés RQTH puissent bénéficier du maintien de leur salaire en cas d'inaptitude liée à leur handicap. **Cette interprétation était en contradiction avec l'esprit de l'accord et créait une inégalité de traitement entre les salariés.**



La CFDT a réagi !

Face à cette situation, la CFDT a interpellé la direction, rappelant l'esprit de l'accord, les termes exacts de l'accord et l'importance de garantir l'égalité de traitement pour tous les salariés.

Notre message était clair :

La reconnaissance RQTH suffit à justifier la situation de handicap.

Les salariés RQTH ne sont pas malades au sens strict du terme, mais vivent avec une situation de handicap.

L'accord signé prévoit clairement le maintien de salaire dans ces cas de figure.

La direction a enfin reconnu la validité de notre interprétation. **La reconnaissance RQTH est désormais suffisante pour bénéficier du maintien de salaire en cas d'inaptitude liée au handicap.**

Ensemble, nous avons fait avancer les choses !



Plan Plasma

Alors que l'EFS avance sur l'Ambition Plasma en fixant des objectifs régionaux pour l'année prochaine, l'établissement a déjà commandé de nouveaux automates.

Vos représentants CFDT ont interpellé la direction nationale, car le budget 2025 de l'EFS n'a toujours pas été présenté à l'instance du personnel. Le sera-t-il avant le prochain Conseil d'Administration du 20 décembre 2024 ?

Une construction budgétaire très particulière car l'établissement achète des automates pour 2025 sans avoir des bras pour les faire fonctionner. **Certaines régions ont toujours les mêmes difficultés à recruter avec une sous-exécution budgétaire de près de 40 ETP dont 22 pour Ile-de-France, 10 pour Auvergne Rhône-Alpes, 7 en Nouvelle Aquitaine, ...**

Comment est-il possible de fixer des objectifs de prélèvements plasma sans connaître les effectifs nécessaires par région pour les réaliser ?

Que se passera-t-il si les "tutelles" n'accordent pas les effectifs promis (+55 ETP pour le prélèvement) ou si l'EFS n'arrive pas à fidéliser son personnel et à recruter ? Les objectifs seront-ils revus à la baisse ?

Encore une fois, les conditions de travail des personnels seront mises à dure épreuve pour l'année prochaine !

Journée continue ou pas journée continue !

Pour mettre fin à des idées reçues, la CFDT vous informe en rappelant et en s'appuyant sur les textes des accords en vigueur à l'EFS.

// L'organisation du travail en journée continue doit être prévue en cas :

- de planification du personnel le samedi, le dimanche ;
- de planification du personnel les jours fériés ;
- de planification du personnel en équipe restreinte nécessitée par la continuité de service et ne permettant pas l'interruption (ou coupure) du travail
- de planification du personnel la nuit ou en horaires décalés débutant au plus tard à 7H00 ou terminant après 19H30.

Le travail en journée continue est mis en place si :

l'organisation de l'activité le rend possible et que la majorité du personnel au sein du service concerné ne souhaite pas l'organisation d'une coupure repas **//**

Pour conclure: en dehors des horaires prévus ci-dessus, l'ANAT n'interdit pas la mise en place de la journée continue sur d'autres plages horaires que celles prévues par notre accord sur l'aménagement du temps de travail.



Adhérez
en ligne



REJOIGNEZ-NOUS !

