



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

Le Canard Ô Sang



Janvier 2025



LA CFDT VOUS SOUHAITE UNE BONNE ANNÉE !

Chers collègues,

En ce début d'année 2025, toutes les équipes CFDT tiennent à vous adresser ses vœux les plus sincères et chaleureux. Que cette année soit synonyme de santé, de solidarité, et de réussites, tant sur le plan personnel que collectif.

L'année écoulée a mis en lumière, une fois de plus, votre engagement au sein de notre établissement et votre professionnalisme. Les élus CFDT sont fiers de représenter des salariés aussi impliqués et de porter, avec vous, les revendications essentielles pour une amélioration durable de nos conditions de travail.



2025 doit être une année de progrès. La CFDT formule le souhait d'obtenir des avancées concrètes sur plusieurs fronts :

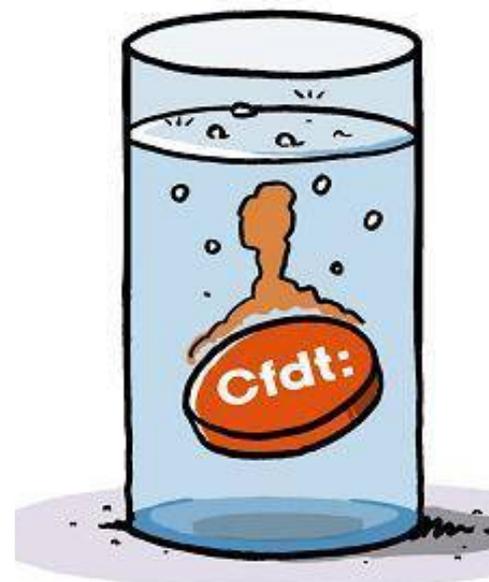
- La révision des classifications et des rémunérations, pour que chacun soit justement reconnu pour son travail et ses compétences.
- L'amélioration des conditions de travail, en œuvrant pour un cadre plus respectueux de la santé, de la sécurité et du bien-être de tous.
- Une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, en revendiquant des mesures qui vous permettent de trouver un équilibre plus harmonieux dans vos vies.

Ces combats ne sont pas de simples objectifs : ils sont les piliers d'un collectif soudé, épanoui en capacité de répondre aux défis de la transfusion sanguine. La CFDT sera à vos côtés pour défendre vos droits, vos intérêts et vos aspirations, avec la conviction que le dialogue social et l'unité peuvent porter des résultats tangibles.

SOMMAIRE

Edito : Voeux 2025	1
Brève de région : conditions de travail au siège	2
DUER : un outil dévoyé ?	3
Egalité professionnel à l'EFS	3
Champagne et petits fours, oui! Dialogue Social, non !	4

VITAMINEZ LE DIALOGUE SOCIAL



Faisons de 2025 une année de revendications justes et d'avancées collectives. Ensemble, nous pouvons construire un avenir où chacun trouve sa juste place.

Avec toute notre solidarité, syndicalement

Benoît LEMERCIER,
Délégué Syndical Central CFDT

Brève de Région

Conditions de travail au siège - par Anne Sophie, Déléguée Syndicale au Siège



La CFDT constate avec une profonde inquiétude la dégradation progressive de nos conditions de travail et la perte de sens qui en résulte.

Au-delà du salaire : un mal-être profond

Si les questions salariales sont importantes, elles ne sont qu'un symptôme d'un problème bien plus vaste. Notre mission, noble par essence, est de promouvoir le don de sang gratuit. Pourtant, cette mission semble s'éloigner de nos préoccupations quotidiennes.

Une obsession des résultats au détriment de l'humain

Depuis plusieurs années, l'accent est mis de manière excessive sur les résultats quantitatifs (nombre de poches collectées) au détriment de la qualité de notre travail et de notre bien-être. Cette pression constante, associée à une augmentation continue de la charge de travail et à une pénurie de moyens humains, a des conséquences désastreuses :

- Démotivations et démissions : L'accumulation de tâches et le manque de reconnaissance conduisent à un turnover élevé, entraînant une perte de compétences et une dégradation du climat social.
- Qualité du travail en péril : La surcharge de travail nous oblige à réaliser nos missions dans l'urgence, au détriment de la qualité.
- Isolement et désengagement : Le recours au télétravail, bien que nécessaire dans certains cas, contribue à un sentiment d'isolement et à une diminution de notre attachement à l'établissement.
- Des inégalités croissantes et une qualité de vie au travail dégradée



LA CFDT NÉGOCIE POUR VOUS



Les augmentations de salaire accordées à certains profils créent des tensions au sein des équipes et accélèrent le départ des collaborateurs les plus expérimentés. Par ailleurs, l'absence de politique de qualité de vie au travail (QVCT) ne permet pas de répondre aux attentes des salariés et de favoriser leur épanouissement professionnel.

Un appel à la Direction

Nous demandons à la direction de prendre conscience de l'urgence de la situation et de mettre en œuvre des mesures concrètes pour :

- Redonner du sens à nos missions : Remettre au cœur de nos préoccupations la promotion du don de sang gratuit et la satisfaction des donneurs.
- Améliorer nos conditions de travail : Réduire notre charge de travail, renforcer nos effectifs, investir dans des outils de travail adaptés et reconnaître l'importance de notre rôle.
- Développer une politique de QVCT : Mettre en place des actions favorisant le bien-être au travail, la cohésion d'équipe et le développement des compétences

Nous sommes convaincus que, en agissant ainsi, l'EFS pourra non seulement améliorer la qualité de vie de ses salariés mais aussi renforcer sa position d'acteur majeur dans le domaine de la santé publique.

Le DUER : un outil dévoyé ?



La CFDT dénonce les dérives du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUER) à l'EFS.

Le DUER, censé être un outil essentiel pour identifier et prévenir les risques au travail, semble être détourné de sa mission première à l'EFS. La méthodologie adoptée par la direction, axée sur une simple comptabilisation des lignes, occulte les risques réels auxquels sont confrontés les salariés.

Une opacité qui met en danger les salariés

- **Un document peu pour ne pas dire pas lisible** : Le DUER national est complexe et peu ergonomique, rendant difficile l'identification des risques spécifiques à chaque région ou service. Les salariés peinent à trouver les informations dont ils ont besoin pour travailler en toute sécurité.
- **Des mises à jour insuffisantes** : Le document n'est pas mis à jour régulièrement, malgré les obligations réglementaires (autant que nécessaire). Les nouveaux risques ne sont pas intégrés immédiatement, laissant les salariés exposés à des dangers potentiels.
- **Un manque de transparence** : La direction refuse de donner les informations compilées des régions concernant les risques liés aux produits chimiques (CMR). Cette opacité est incompréhensible. Elle met en péril la santé des salariés car elle empêche les élus du CSEC de proposer des actions de prévention notamment par l'intermédiaire du PAPRIACT national mais aussi de travailler à la substitution des produits CMR (via notamment le partage des bonnes pratiques régionales).



La CFDT a fait intervenir l'inspection du travail en CSEC (décembre). Celle-ci confirme l'analyse juridique de la CFDT et confirme que les élus du CSEC doivent disposer des informations régionales compilées.

- **Des demandes d'amélioration ignorées** : Les élus CFDT alertent régulièrement la direction sur des risques spécifiques, mais leurs demandes restent bien souvent sans réponse.

Cette gestion opaque du DUER a de graves conséquences pour les salariés au quotidien :

- Une augmentation des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.
- Un sentiment d'insécurité au travail.
- Une perte de confiance dans la direction.

Pour cela, la CFDT exige :

- **Un DUER clair, accessible et régulièrement mis à jour.**
- **Une véritable prise en compte des risques identifiés par les salariés.**
- **Une formation des salariés à l'utilisation du DUER.**
- **Le respect des obligations légales en matière de prévention des risques professionnels.**

La CFDT ne lâche rien et continuera à se battre pour que les salariés de l'EFS travaillent dans des conditions sûres et saines.

En conclusion, le DUER, tel qu'il est actuellement mis en œuvre à l'EFS, est un outil inopérant qui ne remplit pas sa fonction première. La CFDT appelle la direction à prendre ses responsabilités et à mettre en place un véritable système de prévention des risques avec un outil professionnel adapté (Excel actuellement avec plus de 100 000 lignes).



Égalité professionnelle à l'EFS Des progrès, mais des inégalités persistent



Le dernier rapport sur l'égalité professionnelle à l'EFS, présenté lors du CSE-C du 23 janvier 2025, révèle des avancées mais également des persistances d'inégalités entre les femmes et les hommes. La CFDT analyse ces données et formule des recommandations pour une plus grande équité.

Des écarts salariaux persistants

Si le salaire moyen des femmes non-cadres est légèrement supérieur à celui des hommes, la situation se complique pour les cadres. Les hommes cadres, notamment ceux âgés de 36 à 45 ans et les plus de 60 ans, bénéficient en moyenne de salaires plus élevés. Ces écarts sont particulièrement marqués dans certaines régions comme la Bretagne, l'Auvergne-Rhône-Alpes et le siège social.

Un accès à la formation plus équitable, mais des disparités dans la durée

Les femmes ont un meilleur accès à la formation professionnelle que les hommes. Cependant, la durée moyenne des formations varie significativement selon les métiers et les sexes. Les chauffeurs et les encadrements médico-techniques bénéficient de formations plus longues pour les femmes, tandis que les métiers support sont plus favorables aux hommes.

Le temps partiel, un enjeu majeur pour les femmes

Le taux de travail à temps partiel est nettement plus élevé chez les femmes que chez les hommes, notamment dans certaines régions. L'enquête nationale sur le temps partiel a révélé un taux de temps partiel non choisi important, soulignant ainsi une contrainte pour de nombreuses femmes.

Des questions en suspens

La CFDT s'interroge sur les raisons de ces écarts salariaux et de ces disparités dans l'accès aux postes à responsabilité. L'étude sur la progression des cadres autonomes, en cours depuis 2022, devrait apporter des éléments de réponse, notamment sur les freins rencontrés par les femmes pour accéder à ces postes.

Les revendications de la CFDT

Face à ce constat, la CFDT demande à la direction de l'EFS :

- **D'approfondir l'analyse des causes des inégalités :** Une étude plus fine des facteurs explicatifs (expérience, qualifications, réseaux, etc.) est nécessaire pour mettre en place des actions correctives ciblées.
- **De mettre en œuvre un plan d'action ambitieux :** Ce plan doit viser à réduire les écarts salariaux, à favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité et à promouvoir la mixité dans tous les métiers.
- **De renforcer la transparence sur les rémunérations :** Une meilleure communication sur les grilles salariales et les critères d'évaluation permettrait de lutter contre les inégalités.
- **De soutenir le développement professionnel des femmes :** Des actions de formation et de mentoring spécifiques doivent être mises en place pour accompagner les femmes dans leur carrière.

En conclusion

Si des progrès ont été réalisés en matière d'égalité professionnelle à l'EFS, il reste encore du chemin à parcourir pour atteindre l'excellence (valeur portée par l'EFS). La CFDT restera vigilante et continuera à se mobiliser pour que les femmes et les hommes aient les mêmes opportunités au sein de l'établissement.

Champagne et petits fours, OUI ! Miam ! Dialogue social et représentants du personnel, NON ! Beurk !

La CFDT en relation constante avec l'inspection du travail, l'a fait intervenir en séance de CSEC le 19 décembre, mais le Président a trouvé une meilleure activité et a quitté la séance en milieu d'après midi pour faire la fête de fin d'année avec les personnels du siège ...

Il y a semble-t-il, des sujets plus importants que le dialogue social !

Rappelons que les régions EFS ne font plus de fêtes de fin d'année en raison de disette budgétaire ...

