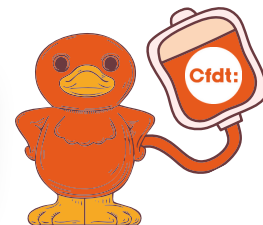




**ÉTABLISSEMENT
FRANÇAIS DU SANG**
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Le Canard Ô Sang



Février 2025

S'ENGAGER POUR CHACUN,
AGIR POUR TOUS!



SOMMAIRE

Projet Ambition Plasma 2025	1
Journée Internationale du droit des Femmes	2
Violentomètre	3
Projet DSI UniIT	5
Journée de Solidarité	6
Déconnexion	6
Subvention EFS	7

Projet Ambition Plasma 2025 de l'EFS



Le 20 décembre 2024, l'Établissement Français du Sang (EFS) a signé une nouvelle convention avec la société LFB Biomedicaments. Selon cet accord, l'EFS s'engage à fournir exclusivement du plasma au LFB, tandis que cette dernière privilégiera ses approvisionnements auprès de l'EFS. Cependant, la CFDT exprime de vives réserves quant à ce partenariat et aux implications financières et organisationnelles qu'il entraîne.

L'EFS va s'endetter pour investir et accroître une activité déficitaire

En 2025, l'EFS prévoit d'emprunter 25 millions d'euros pour financer ses investissements, principalement dédiés au projet Ambition Plasma. La CFDT dénonce cette décision, soulignant que le coût de revient d'un litre de plasma dépasse largement le prix de cession au LFB. De plus, les augmentations tarifaires prévues pour 2025 et 2026 ne suffiront pas à équilibrer cette activité déficitaire.

Malgré de nombreuses demandes de la CFDT, la Direction nationale de l'EFS n'a pas communiqué le business plan relatif à Ambition Plasma. La CFDT s'interroge sur les objectifs financiers fixés, notamment le coût unitaire cible du litre de plasma. Bien que des pistes d'efficacité économique aient été évoquées (réduction de la déléucocytation, diminution des analyses de qualification, nouveaux fournisseurs d'automates), elles restent hypothétiques et non chiffrées.

La CFDT critique également la construction budgétaire de l'EFS, qui prévoit l'achat de nouveaux automates pour 2025 sans disposer du personnel nécessaire pour les exploiter et sans plan d'action à courts et moyens termes pour retrouver de l'attractivité et diminuer le turnover. Certaines régions, comme l'Île-de-France, l'Auvergne Rhône-Alpes ou la Nouvelle-Aquitaine, rencontrent déjà des difficultés de recrutement, avec une sous-exécution budgétaire de près de 40 équivalents temps plein (ETP). Si l'EFS ne parvient pas à fidéliser et recruter du personnel, une révision à la baisse des objectifs de prélèvement et une renégociation des tarifs du plasma sont à craindre. Dans le cas contraire, les autres activités de l'EFS, telles que les plateaux techniques de préparation ou l'UCP, pourraient manquer de ressources pour gérer les volumes supplémentaires.

Dans ce projet, la CFDT déplore la détérioration des conditions de travail des personnels, exacerbée par une image négative de l'EFS sur les réseaux sociaux professionnels comme LinkedIn. Des témoignages d'anciens salariés dénoncent des offres de postes mensongères, creusant ainsi le fossé entre l'image souhaitée par la direction et la réalité vécue sur le terrain.



Il y aura plus de travail de soirée, plus de travail le samedi, et en contrepartie moins d'avantages restauration, notamment par la planification de journée continue inférieur à 6h (parfois 5h55 !) sur une partie de la plage méridienne et plus aucune prime d'intéressement !

Comme bien souvent, la répartition des efforts est supportée davantage par les personnels que par l'EFS.

Alors que l'État a largement financé le LFB avec près d'un milliard d'euros de subventions notamment pour la construction d'une nouvelle usine, notre établissement public doit, quant à lui, emprunter pour acquérir ses outils de production, vendre ces produits à perte au bénéfice du LFB et respecter des besoins définis dans une convention dont les risques financiers reposent essentiellement sur l'EFS.

Contrairement au LFB (SA), l'EFS, le couteau sous la gorge doit répondre aux injonctions de l'état sans moyens !

Aussi, la CFDT critique l'investissement de l'État à l'étranger via LFB, qui a triplé sa capacité de production de médicaments en rachetant Amber Plasma en République tchèque. Cet investissement, financé par les contribuables français, soulève des questions éthiques et met en lumière un déséquilibre entre les investissements nationaux et internationaux.

Cela ressemble fortement à un marché de dupe !

Face à ces préoccupations, la CFDT remet en question la pérennité du partenariat avec LFB et appelle à une reconsidération des conditions contractuelles. La CFDT demande également un soutien financier substantiel de la part de l'État et du nouveau gouvernement au regard de ce qui est donné au LFB (SA).

Dans ce contexte économique et organisationnel dégradé, la CFDT a donné **un avis défavorable** au projet Ambition Plasma 2025 de l'EFS. La CFDT réaffirme sa détermination à défendre les conditions de travail des salariés.



Journée internationale des droits des femmes : l'égalité, une lutte permanente



Chaque 8 mars, le monde entier célèbre la Journée internationale des droits des femmes. C'est l'occasion de faire le point sur les avancées en matière d'égalité, mais aussi de rappeler les nombreux défis qui persistent.

À l'EFS, la CFDT salue les efforts déployés pour promouvoir l'égalité professionnelle. Cependant, nous constatons que des disparités subsistent, notamment en ce qui concerne l'accès des femmes aux postes de direction.

La CFDT dénonce également les stéréotypes de genre qui peuvent persister dans le monde du travail et peut-être à l'EFS.

Par ailleurs, la CFDT rappelle que les violences sexistes et sexuelles n'épargnent pas l'EFS. Même si ces actes sont rares, ils sont intolérables et doivent être combattus avec la plus grande fermeté. La CFDT appelle à une politique de tolérance zéro et à la mise en place de dispositifs d'écoute et de soutien pour les victimes.

Enfin, la CFDT insiste sur la nécessité de garantir la santé et la sécurité des femmes enceintes à l'EFS. Le respect des interdictions de travail de nuit, l'information de l'employeur et la prévention des risques liés à l'exposition aux produits chimiques dangereux sont autant de mesures indispensables.

La CFDT se tient aux côtés des salariées de l'EFS pour défendre leurs droits et promouvoir l'égalité femmes-hommes. **N'hésitez pas à contacter vos représentants CFDT pour toute question ou difficulté.**

Ensemble, faisons de l'égalité une réalité à l'EFS !



Etablissement
Français du sang
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

VIOLENTOMÈTRE

Violences sexistes et sexuelles au travail

Les violences sexuelles et sexistes au travail désignent tout acte, toute tentative, tout commentaire ou toute avance de nature sexuelle dirigée à l'encontre d'une personne sans son consentement.

Pour la CFDT c'est tolérance ZÉRO.

L'employeur a l'obligation de prendre toutes les dispositions en vue de prévenir, mettre un terme et sanctionner ces violences.

Au dos, des exemples concrets pour vous aider à nommer les situations afin de mieux les combattre.

Il vous permettra d'échanger avec votre équipe CFDT au sein de l'entreprise, de savoir à quel type d'infraction elles correspondent et de mieux évaluer leur niveau de gravité.

Ces situations sont présentées sous la forme d'une graduation (du vert au rouge) qui tient compte du degré de gravité de ces actes et de leur qualification pénale : agissements et outrages sexistes, harcèlement sexuel, agression sexuelle, viol.

**Contactez vos
représentants
CFDT**



VIOLENTOMÈTRE

VOUS ÊTES DANS UN ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL	1. Vous avez le temps de faire votre travail correctement, sans pression.	Votre hiérarchie est à l'écoute et prend les mesures nécessaires lorsque vous êtes en difficulté.
	2. Vos compétences sont reconnues et valorisées.	
	3. Dans votre environnement professionnel, vous trouvez l'appui et le soutien qui vous sont nécessaires. Dans votre entreprise l'ensemble des salariés sont bienveillants avec leurs collègues.	
AGISSEMENTS ET OUTRAGES SEXISTES : VIGILANCE ! VICTIMES ET TÉMOINS : PARLEZ-EN	4. Dans votre équipe, on fait des commentaires ou allusions sur les personnes, leur physique, leur tenue, leur vie privée.	« Tu as vu la taille de sa jupe ? Ce n'est pas une tenue pour une cheffe de service ! »
	5. On vous donne des surnoms familiers. On fait des commentaires sur votre tenue, votre physique.	« Ma belle », « Ma poule », « Mon lapin », « Elle te met vraiment en valeur cette robe. »
	6. Certaines personnes de votre entourage professionnel sont moquées, ignorées ou tenues à l'écart.	Les hommes jugés pas assez virils ne sont pas invités aux moments de convivialité.
	7. Autour de vous, des images et ou des « blagues » à caractère sexiste ou sexuel, circulent à l'oral ou sur Internet.	Des calendriers de femmes ou d'hommes dénudé(e)s sont affichés dans les vestiaires.
	8. On vous coupe la parole constamment, on parle à votre place. On minimise vos interventions.	Chaque fois que Nathalie prend la parole en réunion, Julien lui coupe la parole quelques minutes après pour reprendre ses idées et se les approprier.
	9. On vous donne des tâches inutiles ou dévalorisantes.	« On te laisse faire le café, les femmes font ça mieux que nous les hommes ! »
	10. On vous infantilise et/ou rabaisse parce que vous êtes une femme ou un homme.	Vous faites l'objet d'une surveillance excessive et vous n'avez pas accès à certaines informations utiles pour votre travail qui vous sont cachées volontairement.
	11. Les réunions stratégiques sont systématiquement organisées lors de vos journées non travaillées. On vous fait des remarques lorsque vous prenez votre mercredi.	« Ça va, c'est tranquille pour toi. Demain tu vas pouvoir rester chez toi, pendant que d'autres travaillent dur. »
	12. On a eu à votre égard des propos, des gestes à caractère sexuel en face à face, au téléphone, par mails ou sur internet, qui vous ont mis(e) mal à l'aise.	Questions sur la vie privée, remarques salaces, mimes de gestes sexuels, diffusion d'images pornographiques.
HARCÈLEMENTS, AGRESSIONS SEXUELLES OU VIOLS : PROTÉGEZ-VOUS ! DEMANDEZ DE L'AIDE !	13. On vous a fait des propositions sexuelles insistantes qui vous ont mis(e) mal-à-l'aise.	« Si tu veux une belle prime cette année, il va falloir être très gentil(le) avec moi... »
	14. Vous avez été insulté(e) en face à face, au téléphone, par mail ou sur Internet. On salit votre réputation, on répand des rumeurs sur vous.	Des collègues font des commentaires sur Facebook concernant votre prétendue liaison avec le chef d'équipe.
	15. On a cherché à vous intimider par des menaces ou en hurlant, en tapant du poing ou en cassant des objets.	Vous êtes en désaccord avec une autre personne qui use de manières fortes pour vous faire changer d'avis.
	16. On a lancé un objet contre vous, on vous a secoué(e) brutalement ou on vous a frappé(e).	
	17. Contre votre gré, on a touché vos seins, vos fesses, vos cuisses, vos hanches. On vous a coincé(e) pour vous embrasser. On s'est frotté ou collé à vous.	On vous impose un massage des épaules qui descend jusqu'à votre poitrine. On vous met une main aux fesses.
	18. On vous a forcé(e) à faire ou à subir des attouchements du sexe. On a essayé ou on est parvenu à avoir un rapport sexuel avec vous contre votre gré.	Tout acte de pénétration sexuelle commis avec violence, contrainte, menace ou surprise constitue un viol.
	19. Suite à vos refus face aux agissements que vous subissez, on vous tient à l'écart. On sabote, fait disparaître, détruit ou s'approprie votre travail.	Depuis que vous avez refusé une invitation à dîner, votre manager vous impose des horaires injustifiés.
	20. Depuis votre résistance à certains agissements mentionnés plus haut, on modifie abusivement l'organisation et les conditions de votre travail.	Depuis que vous avez dénoncé les agissements sexistes de vos collègues, on vous a mis(e) au placard.

Projet DSI Unit



C'est quoi ?

Il s'agit d'un projet de mutualisation des ressources et du pilotage des Systèmes d'Information vers un fonctionnement national. Actuellement, la gestion se fait au niveau régional.

Quel est l'objectif ?

Les objectifs principaux du projet avancés par la Direction sont :

1. une meilleure maîtrise et une meilleure sécurisation du SI,
2. la capacité d'offrir de meilleurs services avec des moyens optimisés,
3. accélérer la transformation numérique de l'établissement prévu au Schéma Directeur de la Transformation Numérique (SDTN).

Une expertise, pour quoi faire ?

Lors de la présentation du projet en octobre dernier, la Direction n'a pas été en mesure de répondre à l'ensemble des interrogations portées par les élus du CSEC notamment **CFDT** sur les impacts en termes de santé, de sécurité et des conditions de travail.

Pour défendre au mieux les personnels impactés et pouvoir faire des propositions d'amélioration sur un sujet aussi complexe l'expertise est l'outil idéal à la main des élus.



Quelles sont les préconisations faites par l'expert ?

1. Une conduite du changement mieux encadrée

Il est nécessaire de renforcer la communication avec une implication accrue des salariés.

Pour cela, la Direction doit :

- Mettre en place une équipe dédiée pour accompagner la transformation.
- Former les managers à la gestion du changement et au travail à distance.
- Suivre régulièrement les impacts et ajuster les mesures.

2. Prévenir les Risques Psychosociaux (RPS)

Ce projet a généré du stress et de l'incertitude. Il est essentiel de :

- Compléter le DUERP et le PAPRIACT pour mieux évaluer les risques devenus avérés.
- Anticiper les tensions et intégrer des retours d'expérience pour ajuster l'organisation.

3. Construire et renforcer les collectifs de travail

Pour assurer une transition réussie, l'expertise recommande :

- De clarifier les rôles et responsabilités des salariés.
- De favoriser des temps d'échange et des formations adaptées.
- De veiller à l'équité entre anciens et nouveaux membres des équipes.

4. Clarifier les projets d'harmonisation et l'organisation des RSI

L'expertise demande un pilotage structuré des projets informatiques et une meilleure définition du rôle des RSI, dont les moyens doivent être maintenus.



A ce stade, la CFDT dénonce

- un projet mal construit,
- présenté de façon nébuleux aux équipes, notamment au niveau du contenu des postes et de leur devenir ne permettant pas aux personnels de se positionner,
- réalisé sans associer les personnels à cette transformation majeure de leurs conditions d'emploi, et de travail,
- l'absence de cartographie des compétences détenues et cible,
- une conduite de changement minimaliste,
- le non-respect de nos accords avec notamment l'absence d'affichage de postes privant certains personnels de possibilité d'évolution en toute transparence et équité de traitement.

La CFDT appelle la direction à suivre ces recommandations pour protéger les conditions de travail des salariés.



Journée de solidarité JSO



Suite à l'action déterminée de la **CFDT**, notamment par

- un courrier au Président,
- différents échanges avec l'inspection du travail,
- puis par le biais d'une motion d'entrave déposée lors du Comité Économique et Social Central (CSEC),

la direction de l'EFS a finalement été contrainte d'inscrire à l'ordre du jour de la dernière négociation de février un point concernant les modalités d'organisation de la JSO.

Pourquoi la CFDT agit ?

La direction avait déployé une directive le 9 octobre 2023 concernant les modalités d'organisation de la journée de solidarité, notamment son fractionnement, ce qui a suscité de nombreux retours négatifs.

La **CFDT** avait émis de nombreuses réserves concernant la mise en place règlementaire de cette directive, mais la direction a choisi de la déployer malgré tout à la mi-octobre 2023.

Dès le 8 novembre 2024, suite à ces nombreux retours négatifs, à l'appui d'un argumentaire juridique, la CFDT a demandé l'ouverture, dans les plus brefs délais, de négociations sur ce sujet afin de définir précisément avec les partenaires sociaux les modalités pratiques de fractionnement de la JSO.

Ces modalités de fractionnement n'ont pas été négociées, ni n'ont été précisées par l'accord national sur le temps de travail. Or, le code du travail dit que ces modalités doivent faire l'objet de négociation ou d'une consultation du CSEC. L'EFS en faute, n'ayant fait ni l'un, ni l'autre, la **CFDT** a proposé aux élus du CSEC de voter une motion pour contraindre l'EFS à négocier.

Nous tenons à vous informer que ce dossier, qui a été longtemps bloqué, est réouvert à négociation. La **CFDT** espère arriver à un consensus avec des modalités d'application plus souple, juste, équitable, prenant en compte les différentes organisations de travail des personnels de l'EFS.

Il y aura fallu menacer la Direction pour que cette situation se débloque. C'est regrettable...

Déconnexion



L'impossibilité pour un salarié d'être joint en dehors de ses heures de travail ne constitue pas une faute

A l'EFS, la **CFDT** s'appuie aussi sur ses militants ayant des mandats extérieurs à l'EFS comme les conseillers prud'hommes et les défenseurs syndicaux. Ces mandats demandent des connaissances et une veille juridiques constantes, notamment sur le droit du travail.

Deux jugements récents confirment la position de la **CFDT** selon laquelle ne pas être joignable par l'EFS en dehors des heures de travail ou d'astreinte ne constitue pas une faute.

Ainsi, il incombe à l'employeur de concilier les impératifs opérationnels avec les droits fondamentaux des salariés, notamment leur droit au repos et à la déconnexion. La mission de service public de l'Etablissement Français du Sang ne concerne pas ses salariés en dehors de leur temps de travail.

Même si vous avez signé le formulaire autorisant l'EFS de vous appeler en dehors de vos heures de travail en vue d'un remplacement inopiné, vous n'avez pas d'obligation de répondre et rien ne pourra vous être reprochés.

Si vous répondez, vous n'avez aucune obligation d'accepter une modification de votre planning à moins de 7 jours. En dehors des heures de travail, il n'existe pas de relation de subordination entre l'employé et l'employeur ou son représentant vous obligeant de répondre à un appel téléphonique et d'accepter un changement d'horaire de travail. Seule l'astreinte le permet !

Alors, si cela ne vous arrange pas, déclinez poliment la proposition 😊



Ces jugements récents et d'autres posent la question de l'obligation par l'employeur de respecter les amplitudes de travail et de repos dans le cadre de ses obligations en termes de sécurité. Un appel téléphonique pour un remplacement inopiné pourrait interrompre le temps de repos et/ou augmenter l'amplitude de travail au-delà du cadre légal, ouvrant droit à réparation.

Nous reviendrons prochainement dans un autre article sur les dépassements de la durée du travail et l'absence du droit à repos pouvant conduire à la réclamation du préjudice subi.

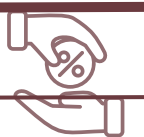
Vos représentants CFDT peuvent vous conseiller. N'hésitez pas à les solliciter.

Veille juridique :

- Glawdys KLAPKA : conseiller prud'homme (DS du site de Montpellier, Occitanie),
- Frédéric DIDELOT : conseiller prud'homme (DSC, et DSR région Ile-de-France).
- Williams VALENTIN : défenseur syndical (DSR Occitanie).

La Cfdt à l'EFS propose une expertise juridique grâce à un réseau de conseillers prud'hommes de défenseurs syndicaux.

Subvention EFS 2025



Le lundi 10 février, le gouvernement a engagé sa responsabilité en application de l'article 49.3 de la constitution, sur l'adoption du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2025 (nouvelle lecture).

Cette loi, fixe le montant de la dotation de l'EFS à 114.95 Millions d'euros. C'est 15M€ de plus que l'année dernière, et 5 M€ de plus que le budget construit en fin d'année avant la chute du gouvernement BARNIER.

La Cfdt se réjouit de l'enveloppe obtenue. La Cfdt a œuvré pour qu'en commission des affaires sociales, cette enveloppe soit revue à la hausse, au même titre que le budget de la CNAM en 2025.

La Cfdt souhaite que ce supplément soit dirigé exclusivement vers le respect des engagements de la direction dans le protocole de fin de conflit et des actions améliorant les conditions de travail des personnels.



Envie d'une relation sérieuse avec vos droits ?
Rejoignez la



Coup de foudre garanti !

Adhéz
en ligne

