



VOTRE EQUIPE UNSA



Sylvie DUPRESSOIR

Technicienne IH DEL - Rouen
Élue au CSE
Déléguée Syndicale Régionale
Déléguée Syndicale Centrale



Armelle DEKIMPE

Services Généraux -
Bois-Guillaume
Élue au CSE



Angélique MARIETTE

IDE EPDI – Evreux
Déléguée Syndicale
Régionale
Supplémentaire



Julien BINARD

Chauffeur - Bois-Guillaume
Représentant Syndical au
CSE, à la CSSCT et
commission formation

VOS DÉLÉGUÉS SYNDICAUX DE SITE(S)



Ramzi BEN CHAABANE

TL IH DEL, St Lô
Alençon, Saint Lô,
Cherbourg MDD et Caen



Nathalie DELIE

IDE Evreux
Bois Guillaume / Rouen CHU /
Dieppe / Evreux



Rémi LANGLOIS

Chauffeur de collecte, Amiens
Amiens CH/ Amiens logistique/
Amiens MDD / Creil CH



Fabienne QUEAU

IDE EPDI Le Havre
Montivilliers CH / Le Havre
MDD



Camille ROGER

TL IH/Del Lille
Lille MDD / Lille Belfort / Lille HLA /
Lille CHU / Loos siège
Loos Eurasanté QBD

TOUS VOS REPRÉSENTANTS SONT À VOTRE ÉCOUTE

Vous souhaitez agir pour améliorer vos conditions de travail ?

Vous souhaitez rejoindre l'équipe ?

CONTACTEZ NOUS : unsa.hfno@gmail.com



RÉSUMÉ UNSA DE VOTRE CSE

INFORMATIONS GÉNÉRALES POUR TOUS

- Il n'y aura **pas d'impact sur les congés d'été** pendant les Jeux Olympiques pour les salariés HFNO.
 - Les **véhicules EFS** ne sont plus équipés de dégivrant car non-écologique; ni de GPS : une solution d'équipement de câble et/ou de support téléphone est à l'étude.
 - **CSSCT** : 1 accident de travail sur 2 sont liés à des trébuchements. Le plan d'action de la direction est de sensibiliser sur le désencombrement. Quid des morceaux de bois sous les étais en QBD, des plans inclinés non sécurisés en prépa Bois-Guillaume, des chaussures parfois inadaptées à l'activité ?
- L'UNSA demande** une procédure en cas d'accident de trajet lors d'un déplacement hors de son site : la direction ne souhaite pas de procédure car chaque cas est différent.

- **Bilan des astreintes**: Cela fait 2 mois que des questions précises sont portées par **L'UNSA** mais dont les réponses sont incomplètes la première fois et non abordées par manque de temps la 2^{ème} fois car positionnées en 15^{ème} point sur 17 (alors que les points 16 et 17 ont été traités) à l'ordre du jour du CSE.

L'UNSA s'interroge : la question du non respect des « **temps de récupération à la suite d'une intervention** » de l'avenant 7 à la convention collective pose t'elle problème à la direction ?

CÔTÉ LABORATOIRES

F. PACOUD demande «une attention particulière sur les petits sites». Le sujet est déjà en cours puisque Dunkerque va être repris par l'hôpital et Dieppe est toujours en discussion pour fermer.

L'UNSA s'inquiète pour le 3^{ème} «petit site» HFNO : Alençon. La direction affirme qu'il n'y a pas de sujet concernant ce site !

Le laboratoire de Qualification Biologique du Don (QBD) :

Le matériaux de construction (OSB) a subi de fortes infiltrations. Depuis, le bâtiment est étayé par l'intérieur et l'extérieur afin de maintenir la structure. Il s'agit d'une malfaçon à la construction. Un prototype de travaux est actuellement en test afin de pouvoir démarrer les réparations de l'extérieur pour ne pas déranger les équipes et ménager les automates. En attendant de meilleures conditions climatiques, la fin des travaux est attendue pour fin 2024, début 2025.



CONTACTEZ NOUS : unsa.hfno@gmail.com

CÔTÉ COLLECTE

Repas en collecte : la direction assure qu'il n'y aura pas de suppression de fours micro-ondes sur les collectes. Si cela arrive: **CONTACTEZ-NOUS !**

Suivis des non conformités (NC) d'étiquetage : 19 NC en 2022 -> 32 NC en 2023, essentiellement liées à une différence de pratique sur le bassin Lillois, qui n'utilise pas les douchettes qui sécurisent l'étiquetage (douchettes déjà utilisées en Normandie et pas en ex-HDF).

Une visite du plateau de prépa va être organisé pour tout le personnel, pour la bonne information des répercussions d'un blocage de collecte dû à une non conformité d'étiquetage.

Règles de gestion de planification en cas d'annulation de collecte le jour même : il faut réaliser les heures prévues sur une autre activité en lien avec le poste (pour rappel, dans ce cas, une modification des horaires est possible **uniquement avec l'accord du salarié**).

Cadrage budgétaire 2024 pour HFNO : Un **objectif de 67 500 procédures de plasma d'aphérèse** est attendue (soit 17,4% de l'objectif national).

Point fort de la demande du président : -17,3 ETP pour 2024 malgré l'augmentation de l'activité de prélèvement ! Et poursuivre le renforcement des effectifs IDE et la diminution des effectifs de médecins de prélèvement. **La direction nous avait pourtant assuré poursuivre les recrutements de médecins au début de la TMC !!**

TMC aphérèse (questions UNSA):

1^{ère} date prévue le 15 avril sur les 3 sites choisis : Arras, Le Havre et Valenciennes.

M Pacoud, dans sa lettre de cadrage budgétaire « remercie la région d'être en pointe sur la TM depuis la mise en place du projet, elle se distingue notamment par un % de collectes mobiles en TMC le plus élevé à l'échelle nationale. Nous constatons votre volonté d'anticiper la TMC aphérèse avec l'habilitation d'IDE supplémentaires en 2024. »

Les formations se poursuivent :

- module 3 «Passerelle» : il restait 91 IDE à former au 23/01/2024.

- module 4 «Reconnaitre les signes de gravité des malaises donneurs» : il reste 21 personnes à former sur Bois-Guillaume.

- module 6 «Travailler en équipe TMC aphérèse» : le module vient de démarrer pour que la mise en place au 15 avril soit effective -> 337 personnes concernées.

Les formateurs, 4 IDE formé(e)s par CAMPUS, sont expert(e)s en aphérèse et ont des appétences pour l'enseignement.

Pour les managers de proximité, le module d'accompagnement aux changements va être mis en place pour qu'ils puissent répondre aux interrogations des équipes.

Les chauffeurs seront formés aux « **exercices de mise en situation lors d'un EIGD** ». Les alternants ne seront pas concernés par ces modules mais doivent avoir l'AFGSU pour être autonomes en collecte mais jamais seul.

L'effectif pour la **TMC en aphérèse en MDD** reste identique à l'effectif actuel.

Des « conduites à tenir » seront présentées au personnel concernant les modalités spécifiques en MDD (DVMO, marqueur +, hémochromatose...).

L'information a été faite auprès des **SAMU** via une lettre telle que lors de la mise en place de la TMC collecte ST.

Les **ADSB et prestataires** pour la collation suivront également des formations.

CONTACTEZ NOUS : unsa.hfno@gmail.com

POINT SUR LA CELLULE D'ÉCOUTE DU BASSIN PICARD

Suite à une réunion et l'étude d'un questionnaire VOCASA rempli par les salariés, la direction avait fait un retour en septembre, avec des propositions de plan d'action accepté par l'ensemble du personnel (groupe de travail sur la communication, sur la planification, rappel de règles, rassurer les équipes sur l'équité des planifications...).

Déclenchement de la cellule d'écoute en juillet 2023 avec quelques entretiens en août et septembre. 35 Salariés ont été entendu sur 55 environ. La cellule d'écoute a été suivie par plusieurs élus. La restitution se fait en deux temps : tout d'abord à l'encadrement et notamment le nouveau responsable de bassin, M. DEFRANCE, ainsi que Mme DELEMERE, Mme VAN LEAR et Mme CROQUET qui ont tenu l'intérim sur la même période. Restitution prévue la semaine 6.

La restitution aux autres salariés sera effectuée après la décision d'un plan d'action sur février.

La direction est consciente que l'ensemble des actions sont longues, mais il faut le temps de tout mettre en place.

La direction précise que les mouvements de personnels ne sont pas liés au climat social du bassin Picard, mais à des décisions personnelles.

L'UNSA ayant rencontré une quinzaine de salariés des sites d'Étouvie et de la MDD le 23 janvier, demande à la direction de rester attentive à la situation qui reste tendue, malgré des premières mises en place d'actions, et de rester vigilant car M. DEFRANCE a une grande volonté, mais des journées extrêmement longues qui ne lui permettent pas forcément de tout voir et tout entendre.

LE BILAN DES EI et AI (Evolution et Augmentation Individuelles)

L'enveloppe de points est définie par le Siège avec des règles et consignes :

- 9 points minimum par personne augmentée,
- 4 % maximum de rattrapage par rapport au même métier,
- Promotion maximum : 9 %.
- Augmentation garantie au bout de 5 ans
- Attribution de points durant le congés maternité (hors enveloppe).

Un congé maternité peut avoir également une AI dans la même année, elle ne sera comptabilisé qu'une seule fois.

On note une disparité entre les points attribués pour le congés maternité (employés : 3 points, TAM 8 points et cadres 9 points) ce qui est parfaitement choquant ; le coût engendré par l'accueil d'un nouveau né serait différent d'un statut à l'autre ???

On note parfois une fréquence d'AI importante dans les 5 ans pour des catégories sociales professionnelles élevées, contrairement à la catégorie employé, bénéficiaire d'une seule augmentation en 5 ans.

14 augmentations ont fait l'objet de dérogations demandées au national (hors enveloppe).

12 IDE ont obtenue une évolution professionnelle vers EPDI et 11 en superviseurs.

Enfin, sur la campagne des EI 83 avenants ont été rédigés avec pour certains des changements de poste (chauffeur passé en « chauffeur polyvalent » !).

Soyez vigilants avant de signer !