



L'UNSA

VOUS INFORME

Notre compte-rendu du CSE de mai 2024

➤ Questions diverses :

🌀 Sites de délivrance

~ **Dunkerque**

L'ouverture est espérée avant l'été. Le site actuel sera rendu. La convention de dépôt de délivrance a été signée fin Janvier. Les informaticiens du CH et de l'EFS vont mettre en place la VNPI ce qui permettra d'ouvrir le dépôt d'urgence.

Le personnel sera réaffecté sur l'hôpital (MAD) ou à l'EFS.

~ **Dieppe**

Toujours Pas de nouvelles, la Direction va relancer une énième fois !

🌀 Départ collecte de Saint Quentin

L'emménagement est prévu fin mai/début juin.

🌀 Cellules d'écoute

Les plans d'action mis en place par la direction sont suivis à 1, 3 et 6 mois par le représentant de la RH qui a effectué la cellule d'écoute.

Retrouvez en **pièce jointe** celles du **Bassin Picard** (RH : Aurélie Colin), du **Service Technique et Biomédical de Seclin** (RH : Laurence Kochman) et malheureusement pas vraiment de retour pour la **Thérapie cellulaire de Bois-Guillaume** (RH : Deborah Marchand).

🌀 Nathalie Delemer assurera l'intérim au départ de la responsable des prélèvements du Bassin Normandie Est (BNE), en attendant un successeur.

🌀 Baromètre Social 2023 - Actions

Enquête menée du 15 mai au 9 juin 2023 avec un taux de participation de 50% des salariés.

L'enquête présentée au CSE de Mars 2024 avec des résultats plutôt négatifs pour laquelle la Direction s'est dite touchée.

Pour action, la Direction a mis en place des groupes de travail afin de trouver des solutions.

6 enjeux prioritaires ont été recensés :

✔ 2 enjeux sont analysés avec des plans d'action :

- ~ La communication interne
- ~ Le management de proximité

🔸 1 enjeu dont le projet n'est pas mis en place :

- ~ L'accompagnement au changement

✘ 3 enjeux n'ont ni analyse, ni projet :

- ~ L'organisation du service : horaire polyvalent, charge de travail
- ~ La motivation : cause et solution pour éviter l'absentéisme, reconnaissance au travail.

La qualité de vie au travail : convivialité, entraide, conciliation vie privée/vie professionnelle

L'UNSA s'interroge : La Direction mettra t-elle ces 3 derniers enjeux rapidement en analyse ? Ou l'a t-elle déjà fait en demandant de faire des EAE avec 2 membres de la hiérarchie face à un seul salarié où il est clairement dit que si les conditions de travail sont autant noir, il faut quitter l'EFS ?

Prototype du laboratoire QBD

Le rapport du prototype sera rendu fin mai. Une réunion expertise pour échanger sur le rapport se déroulera mi-juin. Puis un cahier des charges sera établi ainsi qu'une valorisation de la rénovation.

Modalité pour l'allaitement sur les heures de travail

L'allaitement sur les heures de travail est possible pendant 1 an à partir de la naissance. C'est du **temps non rémunéré** qui doit être planifié sous forme de pause : 1H par jour répartie 30 minutes le matin et 30 minutes l'après-midi (au prorata du temps de travail). La mise à disposition d'un local n'est pas une obligation. En collecte mobile, les créneaux d'accueil donneurs pourront être adaptés pendant le temps d'absence de la salarié.

Visibilité de la JSO

Sur le *bulletin annexe*, le **fractionnement** de la JSO est visible sur la dernière page.

Sur HQ, la JSO n'est visible que par le planificateur.

Le suivi est fait par le service paie et l'information est donnée aux planificateurs si le fractionnement est suffisant ou pas.

PAS D'INFORMATION DIRECTEMENT AUX SALARIES qui sont pourtant les premiers concernés !

 Les heures supplémentaires n'alimentent pas la JSO, elles ont un compteur à part

➤ La planification doit donc inclure le temps nécessaire à alimenter la JSO

Pour les salariés qui n'ont **pas choisi le fractionnement**, le CP ou JRTT ou le RCV est directement pris et visible sur le solde associé sans être identifié. Le service paie en a également fait état auprès des planificateurs.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à nous contacter.

Ouverture MDD les 9 et 20 Mai - Volontariat ou Planification ?

Le volontariat a été annoncé comme privilégié,

Dans le BNE et à Dunkerque, peu de volontaires, il y a donc eu un peu de planification. **Les non répondants ont été considérés comme volontaire.**

Véhicules à gaz en Picardie

La station d'Amiens refusait d'alimenter les véhicules suite à un impayé. La situation a été régularisée. Le même soucis sur Seclin apparaît alors qu'il avait été dit que cela été régularisé, des chauffeurs ont de ce fait bien largement effectué des heures de nuit.

La Direction prend note et va régulariser la situation en cherchant la source du problème.

➤ **Concernant la récupération des CP lors d'arrêt maladie**, la direction attend les modalités du siège.

L'UNSA vous conseil : si vous êtes concernés par la perte de jours de congés pendant un arrêt maladie ou professionnel, réclamez votre dû par mail au service RH

CONTACTEZ NOUS POUR PLUS D'INFO

POUR TOUT PROBLEME D'ORGANISATION DE TRAVAIL, DE MATERIEL, DE CONFLIT ET OU RISQUE PSYCHO-SOCIAUX, CONTACTEZ-NOUS

➤ **Consultation sur le DUERP 2023** (à lire ci-joint)

L'UNSA **FAVORABLE** mais..... notre attente est forte sur les plans d'actions !

➤ **Consultation sur le PAPRI Pact 2024** (à lire ci-joint)

L'UNSA est **DEFAVORABLE** et a émis des propositions d'amélioration de vos conditions de travail !

➤ **BILAN SOCIAL 2023 information en vue de consultation :**



Dépenses réalisées pour l'amélioration des conditions de travail	2022	2023	commentaires
Effectif au 31/12/2023	1231 880 femmes 351 hommes	1213 863 femmes 350 hommes	SOIT POUR 2023/2022 : - 9 services supports - 3 MAD - 2 travailleurs temporaires
ETP (Equivalent temps plein)	1038	1017	2023 : âge moyen 42 ans, ancienneté moyenne 14 ans
Types de contrat	1090 CDI ou MAD 141 temporaires 183 temps partiel 122 > à 24 H	1070 CDI ou MAD 143 temporaires 186 temps partiel dont 121 > à 24 H	
Travailleurs en situation de handicap	78	76	
Catégorie socio-professionnelle	55 Employés 960 TAM 124 Cadres NM 92 cadres médicaux	52 Employés 950 TAM 124 Cadres NM 87 cadres médicaux	Employés (positions 1 et 2) TAM (Technicien et Encadrant positions 3 à 7) NM = Cadres non médicaux (8 NMA à 10 NM) Cadres médicaux (8 MA à 10 MA)
Départs de l'EFS	85 : dont 24 démissions, 17 licenciements, 3 ruptures conventionnelles, 28 retraites, 9 fins de période d'essai	77 : dont 27 démissions, 16 licenciements, 5 ruptures conventionnelles, 20 retraites, 8 fins de période d'essai, 1 détachement	
absentéisme	10 %	7,6 %	
Nombre d'accidents du travail (AT)	78	90	Taux de fréquence 8,7 identique à 2022 Taux de gravité 0,35 contre 0,39 en 2022
Dépenses prévues pour l'amélioration des conditions de travail	1 472 365 €	292 000 €	
Dépenses réalisées pour l'amélioration des conditions de travail	740 648 €	243 035 €	
Nombre de salariés en inaptitude	5 (0 reclassement)	4 (0 reclassement)	

➤ Bilan formation 2023 – Information en vue de consultation :

Le CSE aura le compte-rendu de la commission formation pour la consultation de juin .

Faits notables pour les 1213 salariés au 31/12/2023 :

- 🌀 Cap manager est reporté pour 2024
- 🌀 Plus de 49 000 heures de formation ont été dispensées :
 - 20 398 heures salariés
 - 29 041 heures alternants (82 alternants)
- 🌀 2853 formations ont bénéficié à 1015 stagiaires
- 🌀 814 formations annulées dont 40% sans réels motifs (325 salariés)
- 🌀 87% des formations HFNO se sont faites en présentiel.

La direction tend palier cette absentéisme en relançant le lien du catalogue de formation avec la relance des entretiens de carrière.

➤ Taxe d'apprentissage – Information en vue de consultation :

En 2023, le montant des dépenses libératoires affectables est de 38 000€.

La répartition des dépenses est conditionnée par le National et selon des listes régionales d'école éligibles.

De nombreuses écoles (CFA,...) ne font plus partie du dispositif par la caisse de dépôt et consignation.

➤ Bilan des activités :

La baisse des **cessions aux établissements de santé** – 2,2% est moins importante que prévue.

Une enquête auprès des ETS pour connaître les raisons de la diminution des cessions n'a apporté que 25% de réponse. La direction les a donc relancé.

- 🌀 La **cession au LFB** est en retard surtout en lien avec le prélèvement en ST qui est en dessous de l'attendu (causes : intempéries et mouvement des agriculteurs en début d'année).
- 🌀 Le **prélèvement**
 - ✓ Prélèvement Plasmaphérèse est en avance
 - 🔥 Prélèvement CPA par aphérèse légère baisse
 - ✗ Prélèvement ST en retard
- 🌀 L'**activité du HLA** est, depuis 2 ans, plutôt en progression, avec une activité à analyser sur une année plutôt qu'au mois.
- 🌀 L'**activité IH** se maintient.

➤ Information sur les indicateurs ANAT des périodes 5 et 6 (3septembre au 23 décembre 2023)

Indicateurs en hausse

- ▶ Amplitude > 12h pour les cadres autonomes, Repos < 11h pour les salariés horaire, Temps de travail > 10h hors Prélèvement et IH-DEL en hausse, Semaine de 44h à 48h en dégradation, Navette inter-sites (43 jours à + de 10h et 19 semaines à + de 44 h)

Indicateurs stables ou s'améliorant un peu

- ◆ Amplitude > 12h
- ◆ Repos < 9h
- ◆ Semaines > 35h pour les temps partiel

La direction présentera au CSE de Juin des graphiques sur l'historique des indicateurs depuis 2022 pour évaluer les tendances.

L'UNSA attend surtout le respect de nos accords et le respect du code du travail.

➤ Activités sociales et culturelles

Arrêté du 04 Avril 2024 - Tous les salariés, sans condition d'ancienneté, peuvent bénéficier des ASC.

Les offres du CSE sur les ASC peuvent être envoyés plusieurs fois par mois car c'est le mailing Kalidéa qui est utilisé.

LE SAVIEZ-VOUS ?

L'Accord sur la cohésion sociale et l'égalité des chances prévoit

Médecine Préventive

Salariés de 40 ans et plus : Une journée d'absence rémunérée sera autorisée, afin de réaliser le bilan de santé proposé et prise en charge tous les 5 ans par les CPAM.

Salarié de 50 ans et plus : En complément de cette journée, une ½ journée d'absence rémunérée par année civile est autorisée pour toute consultation ou acte de prévention médicale (mammographie, cardiologue, phlébologue,...)

Ces Absences sont considérés comme du temps de travail effectif et devront être justifiées par un certificat Type présent dans l'accord et que vous trouverez ci-joint.

Période d'activité réduite - Carrière des salariés à temps partiel

Dans un souci d'équité et de conciliation vie privée/vie professionnelle, les contraintes de service (astreinte, travail le week-end etc.) seront réparties au prorata du temps de travail.

CONTACTS

Sylvie DUPRESSOIR



06.29.92.76.34



unsa.hfno@gmail.com

Angélique MARIETTE



06.62.62.12.13



angelique.mariette.unsa.hfno@gmail.com



UNSA.EFS



Point 4 du CSE du 3 mai 2024 :

DÉCLARATION UNSA SUR LA CONSULTATION DU DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS 2023

Malgré une volonté d'action sur les AES et sensibilisations pour éviter les accidents du travail (AT) concernant les chutes, force est de constater que les actions mises en place n'ont pas permis de faire diminuer ces AT.

Le top 3 régional des risques priorisé par la direction sont liés aux équipements de travail, aux effondrements et chutes d'objets et à la charge/situation physique de travail. La prise en compte des risques liés à la charge/situation physique de travail font espérer de meilleures conditions de travail.

Les AT liés aux trébuchements (37 en 2023) représentent un grand risque, il est donc étonnant qu'il n'apparaisse pas dans le TOP 3. Même s'il s'agit d'un risque difficile à maîtriser, son étude est importante à étudier car peut être liée à différents paramètres comme la fatigue, le surcroît d'activité, du matériel mal adapté aux travailleurs, et pourrait alors devenir maîtrisable.

Il faut saluer la mise en place de matériel de manutention, les formations PRAP (qu'il faudra développer sur le terrain), les formations échauffements pour les services PLER, HLA, Les prépa et les prélèvements, avec une vigilance pour les prélèvements puisqu'aucun temps n'est dédié à la pratique de l'apprentissage.

Il faudra espérer un développement de la « formation échauffement » pour tous les services, et notamment pour les supports qui peuvent développer des pathologies liées à la sédentarité.

L'UNSA rappelle que mettre des formations en place dans un plan d'action est très bien mais que la pratique au quotidien reste le but recherché. Ce qui n'est actuellement pas le cas.

La nouvelle organisation de réalisation du DUERP concernant le suivi des RPS est pour le moins étonnante. Il existe le service HSE (pour la mise à jour du DUERP et notamment avec le suivi RPS) et le service QVT, complètement concerné par le sujet.

Avant la fusion des régions, des experts DUERP parcouraient le territoire afin d'analyser plus finement ce risque, de façon anonyme, pour les différents métiers. Aujourd'hui dédié ce risque aux managers qui sont déjà surchargés de travail, peuvent être mis en difficultés ou conflit d'intérêt, tout comme les équipes à devoir répondre à un questionnaire qui ne sera plus anonyme, laisse songeur.

Un budget de 40 000€ pour 4 ans avait également été consacré pour ce poste. Quel en est le Bilan ?

L'UNSA a demandé combien de salariés par service avaient répondu au questionnaire, sans réponse probante de la direction. Les chiffres pouvant être analysés de différentes façons, l'UNSA sait que beaucoup de non répondant craignent cette nouvelle méthode plutôt qu'un manque de temps évoqué par la direction. Sur les 4 membres de la direction présents au CSE de février, 50% ont répondu au questionnaire, alors que leur situation est aussi à prendre en compte.

L'UNSA déplore également la lenteur de traitement des actions concernant le suivi des AT.

L'UNSA rendra un **avis favorable** au DUERP mais attend une vraie mise en action dans le PAPRI Pact (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et Amélioration des Conditions de Travail) avec des moyens dédiés à ces actions.



Point 5 du CSE du 3 mai 2024 :

DÉCLARATION UNSA SUR LA CONSULTATION DU Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des conditions de Travail 2024

Alors que les cellules d'écoutes (RH) se multiplient, et que le baromètre social HFNO, présenté au CSE de février, évoque un sentiment d'inquiétude (81%) concernant l'évolution de l'EFS et une dégradation des conditions de travail pour 56% ou inchangé pour 30% du personnel, soit 86% de salariés qui ne voient pas d'amélioration et 51% répondant admettent être stressé par leur travail, il apparaît urgent de reprendre les rênes et passer à des actions concrètes sur le terrain plutôt que de remplir des tableaux avec des reports d'actions d'années en années.

La fixation des étagères demande du temps mais pas un budget colossal, alors l'UNSA ne comprend pas pourquoi chaque année, au moins depuis 2021, ce point reste en attente de réalisation dans le PAPRIACT.

Sécuriser des locaux de travail, comme les sites de Belfort et d'Halluin avec un budget alloué depuis janvier 2021, mais réalisé à seulement 50% **ne posent même plus question** sur la recherche d'amélioration des conditions de travail des salariés.

Les DATI sont un sujet qui faisait déjà parler d'eux à l'époque des CHSCT, avant 2018 ! Avec un budget à zéro, il est peu probable d'en voir l'action réalisée en 2024.

La ligne « améliorer l'ergonomie des postes de travail » avec pour action un marché de vérification périodique des systèmes d'incendie ne répond pas du tout au thème. **L'UNSA se demande** en quoi la vérification des extincteurs à incendie va améliorer l'ergonomie aux postes de travail des salariés ?

En revanche, la mise en place des chariots à hauteur variable est un véritable point positif et améliore le quotidien des salariés.

L'UNSA aimerait voir dans ce PAPRIACT des actions avancer, voir solder.

Des propositions d'actions concernant les RPS n'apparaissent plus pour 2024, et pourquoi pas développer les cellules d'écoutes dans tous les services avant que des situations ne dégénèrent, en préventif et en expliquant la démarche.

L'étude ergonomique des postes en collecte mobile serait également la constitution d'une vraie avancée en termes d'amélioration des conditions de travail.

Constituer des groupes de travail tout bassins confondus, afin que chaque métier échange sur les pratiques et ainsi garder le meilleur, afin d'améliorer les conditions de travail. Par exemple, revoir l'utilité d'avoir déplacé une grande majorité des collectes en soirées qui engendre une augmentation de la fatigue, une conciliation vie perso/vie pro plus complexe, une attractivité aux métiers plus difficile. Autre exemple : limiter les risques de chute ; d'accident de véhicule, qui par ailleurs ferait baisser la facture des réparations, ect

Remettre en place des réunions mensuelles entre HSE et élus CSSCT pour traiter les accidents de travail, comme cela s'est fait par le passé, constituerait un travail sur la prévention des risques professionnels.

Pour toutes ces raisons l'UNSA rend un avis **négligant sur le PAPRIACT 2024.**



L'UNSA

VOUS INFORME

Notre compte-rendu du CSSCT d'avril 2024 présenté au CSE du mois de mai

- Des études ergonomiques ont été menées parfois avec l'aide d'organismes externes qui ont fait l'objet de commande de matériels spécifiques et adaptés (tabouret ergonomique, fauteuil, souris adaptées, chariot élévateurs...). L'ergonome de la médecine du travail de Bois-Guillaume est en cours d'étude des tabourets pour les prélèvements en collecte. Le problème majeur étant le transport de ce matériel.
- AU 29 février 16 AT (Accident de travail) (dont 7 trébuchements) et 5 accidents de trajet.
- RPS : bassin Picard, thérapie cellulaire de BG, Service technique de Seclin. Pour le médecin du travail, le mal être des salariés est souvent lié à des relations dégradées entre personnels et des problèmes de communication.
- Inspection site de Loos : nombreux problèmes liés à des malfaçons. Certains sont résolus par le service technique en accord avec le propriétaire.
- Issues de secours dégradées sur le site de Seclin : devis en cours.
- Les élus de la CSSCT demandent à ce que les réunions puissent se passer sur un temps plus long afin de traiter l'ensemble des points (au moins 6 reportés). Les points non traités seront abordés au CSE de juin en questions diverses.
- Collectes mobiles Franqueville St Pierre et Montivilliers, constat de fils qui traînent par terre avec risque de chute, manque de tabouret **DU DÉJÀ VU, NON RESOLU**

La direction signale que les visites des salariés sur les collectes mobiles ne peuvent pas faire l'objet d'inspection de site car les salles ne nous appartiennent pas. Les salles sont déjà validées par les responsables de bassin. En revanche les problématiques peuvent être remontées en CSSCT concernant le matériel utilisé, ou des changements de plan de salle par les ADSB par exemple.

Demande est faite par les élus de la CSSCT d'être associé à l'étude des arbres des causes sur les accidents graves.

L'UNSA rappelle que l'employeur est garant de la sécurité des salariés pendant toute l'activité !

Y compris en collecte mobile et lors de tous déplacements professionnels !

La CSSCT serait-elle prise pour une instance fantôme du CSE par la direction ?

CONTACTS

Sylvie DUPRESSOIR



06.29.92.76.34



unsa.hfno@gmail.com

Angélique MARIETTE



06.62.62.12.13



angelique.mariette.unsa.hfno@gmail.com



UNSA.EFS



Le Point en CSE sur LES CELLULES D'ECOUTE

Bassin Picard

Signalement du 21 Juin 2023, la cellule d'écoute suivie par Aurélie Colin a eu lieu du 27 juillet au 9 Janvier tant dans le service des prélèvements que le service logistique.

La restitution de la cellule d'écoute auprès des équipes s'est faite les 19 et 30 Avril.

L'UNSA a envoyé des mails à la direction afin de demander de rester en alerte car certains problèmes restent sous-jacent.

Service Technique et Biomédical de Seclin

Alerte le 8 Décembre 2023, la cellule d'écoute suivie par Laurence Kochman a eu lieu du 3 Janvier au 11 Février.

La restitution de la cellule d'écoute auprès des équipes s'est faite le 8 Avril. 20 personnes ont été entendues.

Quelques problématiques: très forte charge de travail des salariés de Seclin, liées aux alarmes (dont beaucoup « fantômes »), aux bâtiments des sites de la QBD, MDD Lille et Belfort, manque de communication entre les services internes et le service technique, dérangement intempestif pour des raisons inadaptées au service technique, véhicules inadaptés,...

point positif: très bonnes ententes entre les salariés et le management

Actions: la RH souhaite refaire les plannings d'astreinte en alternant les nuits et les jours afin que le technicien en astreinte de nuit puisse être de repos en début de matinée et ne reprennent qu'à partir de 11h00, état des lieux des alarmes « fantômes », ...

Thérapie cellulaire de Bois-Guillaume

Pas de détail donné, une première étape a été réalisée. Cellule d'écoute suivie par Déborah Marchand.

L'UNSA est très étonnée de cette absence de retour qui a abouti au licenciement d'une salariée.