



## L'édito de l'UNSA

### Le goût amer des accords mal appliqués

**Fin novembre** : une échéance attendue, où chacun va enfin pouvoir retrouver sur sa fiche de paie, une éventuelle augmentation de salaire (9 points minimum), mais aussi, le fruit des négociations syndicales qui étaient applicables au 1er octobre (les éléments variables d'octobre sont payés en novembre) :

Les **avantages restauration sont désormais tous harmonisés**, du moins, en montant. Parce qu'on ne peut malheureusement pas parler d'harmonisation dans les critères d'attribution. Une nouvelle fois, malgré la signature d'un avenant national, les interprétations régionales s'installent : disparités de traitement entre cadres au forfait et salariés en heures, disparités d'attribution de la prime panier « autre » (journées continues et nuits), selon les régions et les statuts, voire modification des horaires habituels de travail pour ne pas attribuer une prime ou le moins possible.

Le **dispositif d'indemnisation des remplacements inopinés**, souffre lui aussi d'une mise en place très confuse et variable selon les sites. On déplore des tentatives locales de contournement de l'accord pour attribuer, là aussi, le moins d'indemnités possible mais surtout beaucoup de pressions sur le personnel pour qu'il signe le formulaire de volontariat, avec parfois un chantage à l'indemnité qui n'est pas du tout prévu par l'accord (« si tu ne signes pas, t'auras pas d'indemnités »).

Rappelons que pour les activités nécessitant une continuité de fonctionnement, le **dispositif d'astreintes s'applique**. Il est de la responsabilité de l'EFS de les mettre en place là où l'activité l'impose (ex l'activité d'IHDEL en lien direct avec les malades). L'accord « remplacements inopinés » a été négocié pour récompenser les efforts faits par le personnel qui remplace au dernier moment et subit un changement de planning. En aucun cas, pour se substituer au dispositif d'astreintes et encore moins pour servir de monnaie d'échange contre votre droit à la déconnexion. Vous n'avez donc aucune obligation ou ne devez subir de pression pour signer ce formulaire. Certes, ce formulaire vous autorise à ne pas répondre aux sollicitations, mais comment vraiment déconnecter quand on reçoit un appel pendant un repos ?

Qui plus est, sachez que **l'accord sur le droit à la déconnexion** qui était en négociation depuis début 2024 n'a pas été signé, par aucun syndicat, car les termes de l'accord ne garantissaient pas suffisamment le droit à la déconnexion du personnel de l'EFS. Preuve qu'il faut être **vigilant sur la question du respect de votre déconnexion** pour préserver un minimum votre équilibre vie pro/vie perso.

Un autre droit qui n'est pas respecté : celui de choisir son **parcours professionnel**, en particulier pour les EPDI et IDE de supervision. On entend trop souvent : « je n'ai pas eu le choix », « on m'a fait culpabiliser, sinon on devait annuler des collectes ». **C'est inadmissible !** Là aussi, vous ne devez subir aucune pression. Pour contourner le manque de candidatures, sur certains sites, l'EFS rédige des contrats de travail en intégrant d'emblée l'évolution vers l'EPDI et la supervision. Mais si votre contrat n'inclut pas ni l'un ni l'autre, rien ne vous y oblige.

A l'heure où on nous parle d'**ambition plasma**, de **COP** (Contrat d'Objectifs et de Performance), de **transformation de l'Etablissement**, on ne peut que s'interroger sur la capacité de l'EFS à relever son **défi d'attractivité**, si aucun effort n'est fait sur le **respect des contrats** (des fiches de postes et des habilitations propres à chaque métier), le **respect des statuts** (notamment celui des cadres autonomes qui sont pour certains, planifiés à 100%, mais ne bénéficient d'aucun avantage des salariés en heures et encore moins de la reconnaissance de leurs heures supplémentaires), ou encore le **respect des accords** (en particulier de l'ANAT, mais pas que) : en fin de communication, retrouvez un petit condensé non exhaustif des points non respectés, qui pèsent sur le moral des équipes en place et font fuir les candidats à peine arrivés !



# L'UNSA VOUS INFORME

Novembre 2024

## PRISME : Prélèvement Ratio Indicateur de Suivi Métier et Efficience

### Après RAISE pour l'IH DEL, voici PRISME le nouveau ratio de productivité du prélèvement

Après **RAISE** (indicateur d'activité pour l'IH DEL), la direction a présenté **PRISME**.

Dans une démarche d'optimisation des ressources par rapport à l'activité, l'indicateur **PRISME** devra permettre de mesurer mensuellement **l'efficience du prélèvement** par ETS (et idéalement par site) et d'aider les responsables à **piloter leur niveau d'ETP** (équivalent temps plein) **au regard de leur activité**.

Jusqu'à maintenant, l'EQST ou « équivalent sang total » (dont la dernière mise à jour date de 2017) servait à répartir les charges de personnel sur les différents types de prélèvements :

$$ST = 1 / \text{Aphérèses plasmatiques} = 1.19 / \text{Aphérèses mixtes} = 1.59$$

**Au-delà de remplacer l'EQST, l'indicateur PRISME devra permettre de :**

- Distinguer le prélèvement de **sang total en équipe mobile** et le **sang total en MDD** avec une pondération différente,
- Revoir le **poids des temps « indirects »** (ou « non techniques ») : temps de trajets, temps d'installation/rangement, temps de planification des collectes mobiles, etc... lorsqu'ils sont discriminants selon le type de don,
- **Sortir la promotion du don du calcul de PRISME** (la promo du don aura son propre indicateur)
- Garder la méthodologie de **chronométrage** par phase de collecte

A ce stade, 3 régions vont participer à la mise en place de PRISME : **AURA, CPDL et GEST** dont voici les étapes :



Les chronométrages débuteront dès le mois de décembre, conjointement avec une personne du contrôle de gestion et une « métier ».

**Sans pour autant remettre en question l'intérêt ou la nécessité de ces indicateurs, l'UNSA s'inquiète de l'utilisation qui pourra en être faite. En aucun cas, ces indicateurs ne devront servir à comparer les performances individuelles des personnels ou les sites entre eux. La Direction Nationale nous assure que l'objectif n'est pas d'augmenter les cadences...L'UNSA restera vigilante !**

## Campagne des Augmentations individuelles/Evolutions individuelles 2024

**9**

points  
minimum

Sur la paie qui sera versée fin novembre, certains d'entre vous, verrons apparaître une augmentation individuelle. Pour rappel, pour 2024, la direction nationale a fixé à **9** le nombre minimum de points attribués pour toute évolution individuelle (**hors augmentation spécifique congés maternité/adoption**).

Par ailleurs, la garantie de progression salariale prévue dans notre convention collective fixe la fréquence des augmentations à 1 minimum tous les 5 ans. Si vous n'avez pas eu d'augmentation au cours des 5 dernières années civiles consécutives, vous devez avoir un entretien avec la direction régionale.

Contact : [efs@unsa.org](mailto:efs@unsa.org)



# L'UNSA VOUS INFORME

Novembre 2024

## Ambition PLASMA

Le ministre de la Santé et le ministre des Comptes publics ont fixé l'objectif de collecte de plasma à 1,4 million de litres par an d'ici 2028, avec des jalons intermédiaires annuels de montée en charge. Le volume de plasma extrait des prélèvements de sang total s'élève à 0,56 millions de litres chaque année, sans perspective de hausse sensible.

L'objectif global de collecte à 1,4 million de litres par an suppose un **triplerement du prélèvement de plasmaphère** par rapport aux résultats de 2023.

Dans ce cadre, la revalorisation du tarif de cession du plasma issu d'aphérèse - modifié par l'arrêté du 27 juin 2024 - à 140 euros/L en 2025 et à 160 euros/L en 2026, sous réserve de la réalisation du volume 2025, constitue une condition indispensable au déploiement de l'ambition plasma.

Pour atteindre l'objectif, voici ce qui est prévu :

Remplir au maximum les créneaux existants

Acquisition de nouveaux automates :  
39 en 2024  
25 en 2025

Recruter et fidéliser les donneurs

Ouvrir de nouveaux créneaux de RDV sur les horaires et jours les plus porteurs : 40 sites concernés

Etudier les possibilités d'évolution des métiers (projet d'aide au prélèvement en stand by pour le moment)

Ouvrir de nouvelles MDD

Revoir l'organisation des collectes

## Plan de Développement des Compétences 2025 - NATIONAL

Le taux d'accès à la formation est en baisse à 64% des effectifs de l'établissement pour 2025, contre 69% en 2024, et ce, toutes CSP confondues, sauf pour les cadres non médicaux qui sont 73% à accéder aux formations (contre 71% en 2024). Mais il existe de grands écarts de taux selon les régions (cf tableau ci contre) :

A noter que 6757 personnes ont fait une demande de formation pour 2025 et pour 599 d'entre elles aucune formation n'a été acceptée.

Le PDC 2025 représente 4,2% de la masse salariale brute de l'établissement (4,3% en 2024).

### Des formations en lien avec le poste occupé

Les thèmes de formation les plus représentés sont l'assurance qualité, la communication/accueil/marketing avec un quasi doublement des stagiaires, notamment pour la « relation attentionnée » en lien avec le plan plasma et la logistique/maintenance (+721 stagiaires) en lien avec LEO.

Concernant les modalités pédagogiques, le présentiel reste dominant (90% des heures de formation) mais le distanciel gagne du terrain (notamment avec les échanges de pratique et les modules de e-learning) représentant 19 057h de formation en 2025 contre 15 913h en 2024.

43% des formations durent moins de 4h, 23% entre 4 et 7h, 28% de 7 à 21h et 6% plus de 21h.

Taux d'accès à la formation par région			
Région	2024	2025	tendance
AURA	85%	73%	↘
BFCT	81,40%	79,30%	↘
BRET	59%	44,60%	↘
CPDL	61%	66%	↗
GEST	77%	84%	↗
GG	64%	68%	↗
HFNO	64%	66%	↗
IDFR	64%	51%	↘
LROI	non disponible		
MART	64%	62,70%	↘
NVAQ	58%	61%	↗
OCPM	59%	62%	↗
PACC	63%	57%	↘
Siège	64%	55%	↘

## CONNAÎTRE SES DROITS POUR MIEUX LES FAIRE RESPECTER

L'**UNSA** est régulièrement sollicitée pour des questions relatives à l'application des accords EFS, et plus particulièrement pour des questions qui relèvent de l'ANAT et de problématiques de planification. Voici un focus sur les sujets récurrents.

Retrouvez aussi pleins d'informations dans notre livret



### Le planifié est dû...

- Au moins **15 jours avant le début de la période, vous devez recevoir votre planning pour 8 semaines**. Les distributions à moins de 15 jours ou pour une durée inférieure à 8 semaines de planning ne respectent pas l'ANAT. Réclamez un planning complet !
- **En cas d'arrêt maladie**, que ce soit pour raison professionnelle ou non, les heures planifiées doivent être comptabilisées, conformément à la planification. Vous ne devez pas avoir d'heures à rattraper à votre retour, et vos compteurs de RC ne doivent pas être impactés par votre arrêt.
- Une fois le planning distribué, vos congés, **RH ou RTT ne peuvent plus être modifiés sans votre accord**, même à plus de 7 jours. Au-delà de 7 jours, on peut modifier vos horaires de travail, mais uniquement sur des jours qui sont déjà planifiés.
- Une fois le planning distribué, **on ne peut pas réduire une journée de travail** et on ne peut pas vous imposer de poser du RC **sans votre accord**, même à plus de 7 jours, pour réajuster vos heures en fonction du réalisé, depuis le début de la période (ex en cas d'annulation de collecte)

**Ça c'est NON!**

Tu feras 3h de moins demain, parce que sinon, ça te fera trop d'heures

### Planification raisonnée du temps de travail

L'élaboration des plannings est un exercice complexe, mais cela ne doit pas se faire au détriment du salarié. Le personnel doit passer avant les objectifs.

- Vous ne devez pas être planifié(e) plus de **3 WE consécutifs**, que ce soit sur une même période ou à cheval sur 2 périodes. Il n'est pas autorisé de planifier 6 WE d'affilée sous prétexte que c'est sur 2 périodes différentes.



**Ça c'est NON!**

- L'**amplitude maximale** d'une journée de travail est de **12h**.

**Planifier 9h00 / 22h30 c'est INTERDIT !** Même si c'est exceptionnel...

- La **coupure repas** doit :
  - Être planifiée
  - Être prise entre 11H30 et 14H30
  - Durer au minimum 30 minutes et **au maximum de 1 heure**.

Pas de coupure repas en journée continue

Pendant cette coupure, vous n'êtes pas à la disposition de l'employeur. (Ce point ne concerne pas la collecte mobile)

- Samedi, dimanche, jour férié, équipe restreinte, nuit, planification au plus tard à 7h00 ou terminant après 19h30 = **JOURNÉE CONTINUE** = pause de 30 min
- La planification des samedis, dimanches et jours fériés doit être **proportionnelle à votre temps de travail**. Un temps partiel ne doit pas faire autant ou même plus de WE qu'un temps plein



Contact : [efs@unsa.org](mailto:efs@unsa.org)

## CONNAÎTRE SES DROITS POUR MIEUX LES FAIRE RESPECTER (suite)

➤ « Je ne peux pas planifier ton RTT sur cette période. Je te le mettrai sur la prochaine ... » **NON !** Les RTT doivent être pris par journées ou demi-journées, impérativement dans le cadre de la période de 8 semaines.

➤ **VPCS/VPCE** : connaissez-vous la différence ?

Sous réserve d'avoir obtenu l'accord de l'EFS, lorsque le personnel de prélèvement se rend directement sur un lieu de collecte, sans passer par le point de départ de la collecte, le salarié bénéficie d'une compensation sous la forme d'un repos conventionnel de 50% du temps de trajet aller et retour réalisé par l'équipe, depuis la base de départ de collecte jusqu'au lieu de collecte.

**Que se passe-t-il si c'est l'EFS qui vous demande de vous rendre directement sur la collecte ?**

Dans ce cas, le temps comptabilisé est la durée théorique de travail effectif qui débute du lieu de départ de la collecte et s'achève au lieu de retour de la collecte (de base à base).

## Projet de Loi pour le Financement de la Sécurité Sociale - PLFSS 2025

Dans la lignée de la dotation de 100 millions d'euros octroyée en 2024, le PLFSS 2025 prévoit une **dotation de 110 millions d'euros**, afin de permettre à l'EFS d'assurer ses missions de service public et poursuivre sa transformation. Il ne fait aucun doute que cette dotation ne sera pas suffisante pour absorber le coût de l'ambition plasma et du déficit que va générer l'augmentation du prélèvement de plasma qui se vendra encore à perte même si l'objectif 2025 est atteint (rappel : si l'objectif de volume prélevé en 2025 est atteint, l'Etat s'est engagé à augmenter le prix de cession du plasma en 2026, mais ce sera toujours inférieur au prix de revient).

## Suite des Négociations

Accords pas encore signés

### FRAIS de SANTÉ

Compte tenu de la hausse des frais de santé, la hausse des cotisations à la mutuelle est inévitable, pour l'année prochaine. Rien n'est encore signé, mais à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025, il faut s'attendre à ce que la cotisation pour un salarié s'élève à 84,78€ soit une « part salarié » à 32,22€. Pour rappel, depuis 2024, l'EFS prend 62% de la cotisation à sa charge. Cette augmentation représenterait 2,26€ en plus par mois pour la couverture d'un salarié (+ 6,48€ pour le conjoint et + 3,46€ pour un enfant).

### Forfait Mobilité Durable

Comme nous vous en avons déjà parlé, un **accord forfait mobilité durable** a été négocié. Rien n'étant encore signé, nous vous donnerons les éléments de ce dispositif lorsqu'il sera effectif. Précisons toutefois que les conducteurs de véhicules électriques ne pourront pas bénéficier de ce forfait et continueront à bénéficier de la participation de l'EFS aux frais de transport personnel. Plus de détails le mois prochain, si l'accord est signé.



Contact : [efs@unsa.org](mailto:efs@unsa.org)