



L'équipe UNSA  
vous souhaite  
de bonnes fêtes !



**BONJOUR,**

**Votre CR UNSA complet du CSE de décembre 2024  
attend votre lecture en PJ !!**

- **Politique sociale, conditions de travail et emploi 2024 :**  
consultation sur les indicateurs légaux
- **Politique sociale 2025 :**  
consultation sur le plan de développement des compétences 2025
- **IHDEL Mulhouse :** Consultation sur le projet de rajout de postes supplémentaires
- **Informations sur l'ambition plasma**



**Et bien d'autres sujets!**

**Bilan de l'année écoulée :**

*A l'approche de la fin de l'année 2024, nous souhaitons partager avec vous les avancées obtenues grâce à notre mobilisation collective :*

*Application de vos droits, majoration du taux horaire du samedi, indemnité de remplacement inopiné, nouvel accord restauration, accompagnement dans la récupération de vos CP sur arrêt maladie, amélioration de vos conditions de travail, et bien d'autres encore suivront !*

***Votre soutien nous a été essentiel dans nos démarches,  
MERCI à toutes et à tous pour votre solidarité et votre confiance !***

**Ensemble continuons à faire avancer  
et appliquer nos droits en 2025!**



# PRISME – Chronométrage ... c'est parti !

## Un nouvel indicateur, mais pour quel objectif ?

Un nouvel outil appelé **PRISME** est en cours de mise en place dans les services de prélèvement.

Ce dispositif basé sur le chronométrage des tâches, vise à mesurer le temps des procédures et non celui des individus.

Ces chronométrages, anonymes, concernent uniquement les postes de travail.

**Cependant, plusieurs questions se posent :**

### **Les chronométrages reflèteront-ils réellement la réalité du terrain ?**

**L'élément humain**, sera-t-il pris en compte, notamment la fatigue accumulée en fin de collecte ou en fin de journée, ainsi que le stress lié à la gestion des incidents et des événements indésirables.

**Les collectes événementielles** souvent plus exigeantes et variables, seront-elles également intégrées dans l'analyse?

Ces collectes, qui nécessitent une attention particulière pour refléter pleinement toutes nos conditions de travail existantes, pourraient également être amenées à se développer davantage dans le futur.

### **Quels éléments guideront ces analyses ?**

L'efficacité des procédures et la charge de travail semblent être des axes majeurs.

Mais dans quelle mesure ce nouvel indicateur contribuera-t-il à **préserver la qualité de vie au travail** des équipes?

Pourtant de multiples paramètres sont à considérer :

Le temps de prise en charge d'un donneur varie en fonction de nombreux facteurs.

#### **Les lieux de collectes :**

Maison du don, collecte mobile en commune, en établissements d'enseignements ou en entreprise.

**Le mode de fonctionnement** avec ou sans rendez vous.

A l'accueil : **1<sup>er</sup> don ou donneur régulier.**

#### **Les spécificités des tâches :**

- montage/démontage des kits de prélèvements, paramétrage des automates, entretiens des automates périodique et mensuel, les déclarations des pannes et des matériovigilances, l'acheminement des produits au service préparation en cours et fin de journée etc.
- prise en charge du 1<sup>er</sup> don : les explications, le test préalable au don l'hémoglobininémie capillaire et éventuellement veineuse.
- Les entretiens réalisés par un EPDI qui nécessitent un avis médical dans certains cas ou un médecin.

**Comment les incidents et les imprévus seront-ils pris en compte ?**

**Comment ce dispositif tiendra-t-il compte des aléas et interruptions qui jalonnent le quotidien des équipes**

Depuis le dernier relevé des temps réalisé en 2017, de nombreux changements de matériels ont été introduits, notamment pour les prélèvements de sang total, plasma et plaquettes.

Toutes ces évolutions seront-elles intégrées dans les paramétrages réalisés ?

**Pouvons nous espérer que ce travail débouche sur une augmentation des effectifs, au bénéfice des équipes ?**

**Ce nouvel indicateur sera-t-il réellement au service du personnel ou deviendra-t-il un simple outil de rationalisation !**

**L'UNSA reste vigilante, soyons unis pour défendre nos conditions de travail et faire entendre la voix des équipes.**

**Pour toutes questions ou remarques, contactez-nous !**





## Heures de nuit

Entrée en  
vigueur le 1<sup>er</sup>  
janvier 2015

30 nuits ou plus sur une même année

En cette fin d'année, c'est l'occasion de faire un point sur vos conditions de travail de nuit. Cela pourrait vous permettre de vérifier votre éligibilité à des avantages spécifiques liés à la pénibilité de ces horaires.

### Le saviez-vous?

Selon l'article 3.2.6.1 de la convention collective.

Le travail réalisé **entre 21h et 6H** est considéré comme du travail de nuit pour des activités liées à la continuité du service public transfusionnel nécessitant une présence dans cette plage horaire.

Si un salarié cumule 270 heures de nuit sur une période de 12 mois, il peut obtenir le statut de travailleur de nuit.

Pour les salariés ayant ce statut et âgés de 48 ans ou plus, un congé spécifique « travailleur de nuit » est accordé à raison d'un jour par trimestre de présence.

Le travail de nuit ouvre droit à une **majoration de 20% du taux horaire**, calculé sur votre salaire de base.

Majoration pour intervention <b>de nuit sur site en cours d'astreinte pour le personnel décompté en heures</b>	<b>35% du taux horaire</b>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------

**Le travail de nuit reconnu comme un facteur de risque de pénibilité, peut donner accès à des avantages spécifiques via les comptes de prévention de la pénibilité (C2P).**

### QUELQUES MESURES DE PREVENTION :

- ✓ Veiller à ce que les horaires de travail soient compatibles avec les horaires de transports en commun, ou proposer des modes de transports organisés par l'entreprise.
- ✓ Prévoir des temps de pause réguliers dans de bonnes conditions.
- ✓ Se reposer la question de l'organisation des horaires de travail et limiter le travail de nuit et posté aux seuls cas indispensables.
- ✓ Organiser une sensibilisation à une bonne hygiène de vie : alimentation et gestion du sommeil.
- ✓ Aménager des lieux et postes de travail afin de réduire la fatigue (ergonomie, éclairage, confort...) et permettre une alternance des équipes dans de bonnes conditions (dimensionnement suffisant des locaux en cas de recouvrement des équipes).
- ✓ Prévoir un local de repos aménagé avec possibilité de prise de repas chauds et courtes siestes.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge de personnes dépendantes, le salarié peut refuser ce travail de nuit sans que ce refus ne constitue une faute grave ou un motif de licenciement.

En dehors de ces cas, et quand le salarié est habituellement affecté à des postes de nuit, il a la possibilité de refuser au maximum 2 fois par an d'effectuer un travail de nuit, sans que son refus ne constitue une faute grave ou un motif de licenciement.

Il doit notifier son refus par écrit.



**Le saviez-vous ?** Les femmes travaillant de nuit et dont la grossesse est médicalement constatée ou qui viennent d'accoucher, peuvent être affectées temporairement à un poste de jour et conservent les avantages financiers liés à leur poste de nuit.

# Le mois des bonnes résolutions est là ! ADHÉREZ à l'UNSA!

Un syndicat, ça sert à quoi ?



Chères collègues, chers collègues,

A l'approche de la nouvelle année, c'est le moment idéal pour prendre de bonnes résolutions! Et pourquoi pas commencer par soutenir votre syndicat **UNSA** en prenant votre adhésion ?

Pourquoi adhérer ?

**Dans le cadre des négociations, les adhérents sont consultés avant toute signature d'accord. Votre avis est donc essentiel et pris en compte !**

L'adhésion **UNSA est déductible à 66% des impôts sur le revenu**, elle n'est pas seulement un soutien financier, elle est une véritable contribution à l'action collective.

Accompagnement individuel

En cas de litige, de besoin de conseil ou d'accompagnement dans votre parcours professionnel, l'**UNSA** est là pour vous soutenir. Nos spécialistes en ressources humaines et juridiques vous accompagneront!



Formation des représentants syndicaux

Vos cotisations permettent également de former vos représentants afin que nous soyons toujours mieux préparés pour vous représenter efficacement, pour vous informer, et mener des actions locales ou de représenter vos intérêts à l'échelle régionale. Nos adhérents bénéficient d'informations privilégiées!

**Adhérez maintenant en complétant le bulletin d'adhésion en pièce jointe!**

Pour toutes vos questions: **Contact en Grand Est : [unsa.efs.gest@gmail.com](mailto:unsa.efs.gest@gmail.com)**

**L'équipe UNSA respecte la confidentialité de ses adhérents dans toutes ses démarches et communications.**

**N'hésitez pas à vous rapprocher de vos délégués syndicaux UNSA pour être accompagné et soutenu !**



**ENSEMBLE FAISONS LA DIFFERENCE !**

Livret UNSA



Calendrier UNSA



Site internet:  
[efs.unsa.org](http://efs.unsa.org)

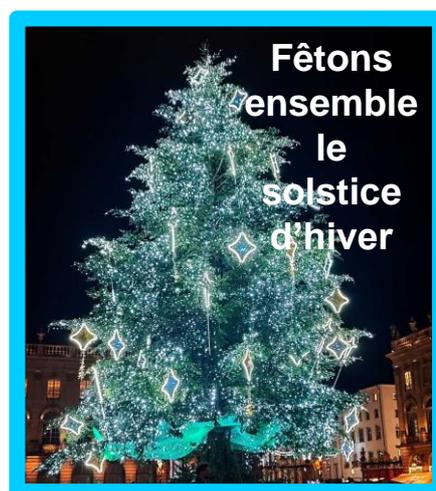


*Vos déléguées régionales:*

Muriel RABIER 📞 06.51.92.29.75  
Colmar

Nadine KOLB 📞 06.95.79.07.81  
Strasbourg

Une seule adresse : [unsa.efs.gest@gmail.com](mailto:unsa.efs.gest@gmail.com)



*Votre représentant au CSE :*

Laurent BAUR 📞 07.61.56.33.38  
Colmar

*Vos délégués de sites:*

Nancy: Magali DRUAUX  
📞 06.12.90.38.01

Strasbourg: Ségolène FERMIN  
📞 06.51.33.75.90

Charleville-Mézières: Karen PIERARD  
📞 06.19.42.29.91

Colmar/Mulhouse: Stéphane KREBS  
📞 07.69.07.60.40

