

COMMUNICATION RÉGIONALE UNSA AVRIL 2025



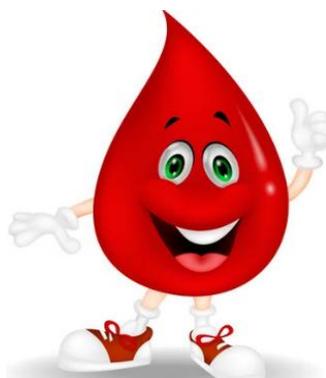
AU SOMMAIRE :

- 1/ DÉCLARATION UNSA AU CSE DE AVRIL
- 2/ RÉPONSE DU DIRECTEUR SUR LA NOUVELLE FICHE DE POSTE EN COLLECTE MOBILE
- 3/ LE BUDGET 2024 DES ASC ET TRANSFERT DE L'EXCÉDENT AEP
- 4/ ANALYSES DE POTABILITÉ DE L'EAU: UNE MISSION ENCADRÉE PAR VOS ÉLUS UNSA AUX CÔTÉS DU PRESTATAIRE ACCRÉDITÉ CERECO
- 5/ RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LES FUTURS RETRAITÉS
- 6/ L'AMBICTION PLASMA EN IDF

Livret UNSA



Site internet: efs.unsa.org



Bilan projet de réorganisation des labos IH/DEL



1/DÉCLARATION UNSA AU CSE D'AVRIL

L'UNSA souhaite porter l'attention de la direction sur les risques sérieux pour la santé des salariés liés à la présence d'amiante dans nos locaux, il est crucial d'agir de manière préventive et transparente afin de protéger tous les salariés.

L'amiante, présente dans plusieurs matériaux de construction (colle des revêtements de sol, parois murales, plafonds, joints de fenêtres...), représente un danger potentiellement grave pour la santé des salariés, notamment en cas de dégradation due à l'usure ou à des incidents mécaniques.

Bien que le Dossier Technique Amiante (DTA) soit mis à jour tous les trois ans, il est essentiel de tenir compte de toute dégradation qui pourrait survenir entre-temps. Il est important que la direction affiche les zones précises où l'amiante est localisée sur chaque site, informe les salariés des risques liés à l'amiante et les implique activement dans une démarche de prévention proactive. En connaissant les endroits où se trouve l'amiante, les salariés peuvent signaler à l'encadrement toute dégradation observée, ce qui représente un atout précieux pour une prévention efficace et participative.

À SAVOIR : L'amiante est présente sur plusieurs sites de l'EFS:

Le risque est limité si l'amiante est intacte : L'amiante en bon état ne représente pas un danger immédiat, car les fibres ne se libèrent dans l'air que si le matériau est détérioré, endommagé ou manipulé. L'amiante, même intact, peut libérer des fibres invisibles qui, une fois inhalées, causent des maladies graves (cancers pulmonaires, mésothéliome...), souvent détectées des années après l'exposition. Ces fibres représentent un danger latent pour la santé, car leurs effets peuvent survenir bien après une exposition légère.

Les avancées obtenues par l'UNSA auprès de la direction:

L'UNSA, par ses alertes sur la présence de zones dégradées contenant de l'amiante sur les sites de Pontoise et de Versailles, a permis la mise en œuvre de mesures correctives par la direction. Ces mesures incluent l'encapsulage des zones à risques, afin d'empêcher la propagation de poussières d'amiante, un danger invisible mais bien réel pour la santé des salariés.

Les attentes de l'UNSA vis-à-vis de la direction:

L'UNSA demande à la direction d'informer les salariés sur le risque lié à l'amiante et d'afficher les zones précises où l'amiante est localisée sur chaque site, car, en connaissant les endroits où se trouve l'amiante, vous pouvez signaler à votre encadrement toute dégradation observée, pour une prévention efficace et participative.



L'employeur ne peut pas négliger ce risque, conformément à L'article L4121-1 du Code du travail qui stipule que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent des démarches de prévention des risques professionnels ainsi que des actions d'information et de formation.

En conclusion, l'UNSA demande à la direction de jouer la carte de la transparence et de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé des salariés.

L'UNSA n'est pas dans une approche alarmiste visant à créer un climat anxigène, mais uniquement dans une démarche d'information, de sensibilisation et de prévention.



2/ RÉPONSE DU DIRECTEUR SUR LA NOUVELLE FICHE DE POSTE EN COLLECTE MOBILE

Les anciennes fiches de poste plaçaient la conduite du personnel non chauffeur, en missions ponctuelles, mais les nouvelles fiches l'intègrent désormais comme une activité régulière dans les responsabilités de ce personnel.

Voici la réponse de notre directeur, extraite du PV du CSE de Mars 2025:

S. NOËL dit: « La conduite est un élément de la fonction des personnels recrutés. Néanmoins, il n'est pas favorable à une planification décidant qui doit conduire tel jour. Laisser une forme d'autogestion aux équipes paraît souhaitable. Certains salariés adorent conduire. Inversement, d'autres personnes sont moins à l'aise au volant. Une jeune mère a pu passer une nuit blanche à cause d'un enfant malade et il serait naturel qu'elle ne conduise pas ce jour-là. Une planification ne serait donc pas opportune. Globalement, ce sujet ne pose pas de difficulté, sauf dans une des bases. Auparavant, les chauffeurs et les IDE partaient ensemble, mais la pratique a évolué. »

L'UNSA considère ces propos comme une avancée positive et invite la direction à encourager le volontariat pour ces missions via l'encadrement des sites, tout en mettant en place une formation pratique aux risques routiers pour la conduite de véhicules professionnels.

3/ LE BUDGET 2024 DES ASC ET TRANSFERT DE L'EXCÉDENT AEP

Le bilan comptable ASC/AEP 2024 a été approuvé par la majorité des élus. Comme l'année dernière, l'UNSA a proposé le transfert de 10% du budget excédentaire de l'année 2024 des AEP (budget de fonctionnement pour les missions des élus) vers le budget des ASC (pour les salariés) **afin de vous proposer le plus d'offres et d'activités possibles.**

4/ ANALYSES DE POTABILITÉ DE L'EAU: UNE MISSION ENCADRÉE PAR VOS ÉLUS UNSA AUX CÔTÉS DU PRESTATAIRE ACCRÉDITÉ CERECO

Jeudi 17 Avril vos élus UNSA auront pour mission d'accompagner un prestataire extérieur CERECO, accrédité COFRAC pour effectuer des analyses de potabilité de l'eau sur 5 sites (VERSAILLES, PITIÉ, TROUSSEAU, NECKER, AVICENNE), certains n'ont pas eu les résultats des tests effectués cet été 2024 et d'autres ont eu ce commentaire= « Présence de germes revivifiables à 22/36 degrés, en quantité jugée "inhabituelle" ne rendant cependant pas l'eau impropre, nous vous conseillons de réaliser une désinfection générale de votre installation avec contre-analyse sur l'ensemble des points. »

Nous vous communiquerons les résultats.

5/ RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LES FUTURS RETRAITÉS

L'accord EFS sur la cohésion sociale et l'égalité des chances permet aux salariés de l'EFS de réduire leur temps de travail jusqu'à 60 % pendant un maximum de 2 ans avant la retraite.

Le salarié doit soumettre deux demandes écrites dans un délai de 4 mois : une pour réduire son temps de travail en indiquant sa date de départ à la retraite, et une pour le maintien des cotisations sociales. Avec une ancienneté d'au moins 10 ans à l'EFS, le salarié reçoit une prime mensuelle de 5 % de son salaire brut avant réduction du temps de travail, pour une durée de 2 ans, sans augmenter sa rémunération fixe brute. L'EFS assure le maintien des cotisations sociales patronales et salariales au régime général des retraites sur la base d'un temps plein, limité à 2 ans et non applicable aux cotisations IRCANTEC.

Exemple courrier 1 : Demande de réduction du temps de travail à hauteur de 60 %

Je soussigné(e) [Votre prénom et nom], salarié(e) au sein de l'EFS IDF, souhaite formaliser ma demande de réduction du temps de travail conformément aux dispositions de l'accord EFS sur la cohésion sociale et l'égalité des chances.

Dans le cadre de cet accord, je demande à réduire mon temps de travail à hauteur de 60 % de la durée à temps plein, à compter du [date prévue] et pour une durée maximale de deux années, avant mon départ à la retraite prévu le [date de départ à la retraite].

Je vous remercie de bien vouloir étudier ma demande et reste à votre disposition pour convenir des modalités d'aménagement avec mon responsable hiérarchique, conformément aux procédures prévues, et pour signer l'avenant nécessaire à mon contrat de travail.

Dans l'attente de votre réponse, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Exemple courrier 2 : Demande de maintien des cotisations sociales au régime général des retraites

Dans le cadre de la réduction de mon temps de travail sollicitée dans mon courrier précédent, je souhaite bénéficier, conformément aux dispositions de l'accord EFS sur la cohésion sociale et l'égalité des chances, du maintien des cotisations sociales patronales et salariales au régime général des retraites, basé sur un salaire correspondant à un temps plein.

Je demande à ce que cette prise en charge supplémentaire, limitée à une durée maximale de deux années, soit mise en place à compter de la date de réduction de mon temps de travail, soit le [date prévue].

Je reste à votre disposition pour toute précision ou pour convenir des étapes nécessaires à la formalisation de cette prise en charge.

En vous remerciant par avance pour l'attention portée à ma demande, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

6/ L'AMBITION PLASMA EN IDF

Et oui, avec le plan/ambition plasma, le prélèvement est à l'honneur et les résultats doivent être probants.

Depuis le début de l'année 2025, le CSE a enchaîné des informations suivies de consultations (faites ou à venir) :

En Février, la nouvelle gouvernance managériale de SFPPC (sites fixes Paris petite couronne)

L'objectif de cette nouvelle gouvernance de SFPPC vise entre autres à dégager du temps pour que les trois seuls médecins responsables en poste actuellement puissent se consacrer pleinement à leur mission principale : l'entretien pré-don.

En Mars, le projet de modification des jours de travail et d'horaires collectifs de la Maison Du Don d'Avicenne

La Maison du Don d'Avicenne a dû fermer à plusieurs reprises en 2023 et 2024 en raison d'absence de personnel. Mais quel personnel ? L'effectif cible des ERD et des IDE est atteint mais pas celui des médecins. Comme le seul médecin du site ne peut pas travailler 6 jours par semaine et que le site ne peut pas ouvrir sans médecin, il y a par conséquent fermeture du site. Normal ! Ce qui est moins normal, c'est qu'au lieu de recruter un(des) médecin(s), la direction veut « compenser » en ouvrant 5 jours par semaine en privilégiant l'ouverture un samedi sur deux. Ainsi les salariés se retrouveront à travailler un samedi sur deux et se verront imposer le lundi en jour de repos.

Nouveaux horaires, accroissement des nocturnes, jours de fermeture imposés donc jours de repos également imposés, augmentation des samedis travaillés : Comme on peut le constater, l'ambiance n'est pas à la faveur des salariés et de leur conciliation vie professionnelle/vie personnelle.

Chaque mois, un nouveau projet concernant

les Maisons du Don est présenté en CSE, serait-ce le démantèlement du projet Hirondelle ?

Quel sera le prochain projet, le prochain site présenté ?

Des interrogations se posent concernant la MDD de l'HEGP qui devait fermer 6 mois pour travaux urgents de rénovation mais qui n'a toujours pas réouvert à ce jour.

Et que dire de toutes ces fermetures justifiées par le manque de personnel alors que la direction prospecte activement à la recherche de nouveaux sites ?

Comment ouvrir de nouvelles MDD alors que les recrutements ne sont pas à la hauteur des MDD actuelles ?

En Avril, le projet de modification des horaires collectifs de la Maison du Don de Pontoise.

Pour la Maison du Don de Pontoise, même cause même effet. Depuis octobre 2022, la MDD de Pontoise est régulièrement fermée car au lieu d'avoir 1,5 ETP médecin (ETP pour équivalent temps plein), il n'y a que 0,8 ETP médecin en poste soit la moitié de l'effectif requis pour faire tourner le site. Qu'à cela ne tienne ! De 6 jours d'ouverture pourquoi ne pas passer à 4 jours avec ouverture tous les samedis. Et puis faisons évoluer les horaires. Actuellement, alors que les donneurs sont accueillis de 9h à 15h30, la direction propose trois nouveaux horaires : 9h-18h, 10h-19h en semaine et 8h-16h le samedi. Les horaires donneurs sont une chose mais les horaires du personnel en sont une autre. Avec ces nouveaux horaires, les amplitudes quotidiennes de travail s'étendraient de 8h30 à 10h avec le planning proposé par la direction. Heureusement que cette lubie n'est pas possible car comme le précise l'ANAT, « l'EFS garantit...une planification du temps de travail de 6h à 9h maximales... » (Cf. exceptions*)

Extrait de l'Accord temps de travail à l'EFS (ANAT)

3.1.3. Planification raisonnée du temps de travail effectif quotidien

Afin de garantir l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, l'EFS veille à proposer une régularité dans la planification de ses personnels.

Dans la semaine civile, l'EFS garantit, pour les personnels à temps plein, une planification du temps de travail entre 6 heures et 9 heures maximales à l'exception :

- de l'activité de préparation des PSL pour laquelle la durée maximale est planifiée à 8 heures ;
- de la collecte mobile pour laquelle la durée maximale est planifiée à 10H30 ;
- de l'activité IH et Délivrance pour la durée dérogatoire maximale planifiée à 12H00, disposition prévue à l'article 1.7.1.2.

La durée du temps de travail effectif quotidien peut être planifiée pour une durée inférieure à 6 heures, une fois par semaine civile, pour l'ensemble des activités.

Par dérogation, les personnels de collecte peuvent être planifiés deux fois pour une durée inférieure à 6 heures.

La planification du temps de travail en-dessous de 4 heures est interdite.

LA DIRECTION DOIT DONC REVOIR SA COPIE POUR LE PROJET DE MODIFICATION DES HORAIRES DE LA MDD DE PONTOISE POUR RESPECTER LES ACCORDS ET SA STRATÉGIE RESSOURCES HUMAINES POUR MENER À BIEN SON AMBITION PLASMA

Voici vos représentants du personnel que vous pouvez solliciter :

Sophie LESOURD
Technicienne labo ÉVRY
Trésorière adjointe du CSE



Jean René CRÉTAL
Chauffeur VERSAILLES
Élu à la commission formation



Fabienne BIREN
Technicienne labo AVICENNE
Secrétaire du CSE
Élue à la CSSCT



Aïcha ALHAMID
Technicienne labo MELUN
Élue au CSEC
Élue à la CSSCTC (national)

Atila BAYRAKTAR
Technicien labo BICHAT
Secrétaire adjoint du CSE
Secrétaire de la CSSCT



Khadra GUENNAD
ERD VERSAILLES



Antoine CABAIL
Technicien labo HEGP
Trésorier du CSE



Sandrine CHENU MEYER
Cadre VERSAILLES IH
Référénte harcèlement sexuel



Souraya BOUZAIANE
ERD EVRY



Séverine DRAPIER
Technicienne labo R.DEBRÉ
Élue à la CSSCT
Élue à la commission formation

Stéphane MAILLARD
Technicien labo AVICENNE
Représentant syndical



Laetitia SOLER
Infirmière/EPDI
EPDI PONTOISE



Blandine MIGNEN
Médecin collecte CROZATIER



Sophie SCHNADERER
Technicienne labo AVICENNE



Fouzi ZITOUNI
Chauffeur IVRY SUR SEINE



Vos DS de sites :

Versailles : Jean René CRÉTAL **Avicenne :** Fabienne BIREN **Trinité/Crozatier/Saint Louis :** Blandine MIGNEN
Pontoise : Laetitia SOLER **Ivry sur Seine :** Martine BELVIGNE **HEGP/Necker/Béclère :** Muriel TOURNIER BEDOUET
Bichat/Beaujon : Atila BAYRAKTAR **Debré/Lariboisière/Tenon :** Séverine DRAPIER **Rungis :** Alexia DINIZ
Mondor/Créteil : Peggy GIRARD **Melun/Évry :** Sophie LESOURD

Mail DS: unsa.idfr@gmail.com

Vos délégués syndicaux UNSA IDF : Fabienne BIREN : 06.63.18.56.37 Mail : fabiren3@gmail.com

Atila BAYRAKTAR : 06.16.22.57.18 Mail : bath06@hotmail.fr