

CR UNSA du CSE du mercredi 07 mai 2025 à Nancy



Table des matières

I. Approbation du PV de la réunion du 04 avril 2025.....	1
II. Information en vue d'une consultation sur le projet d'extension des horaires d'ouverture des MDD Gest : Troyes, Charleville-Mézières, Colmar, Mulhouse – Document	2
III. Présentation préliminaire sur le projet MDD Mulhouse – Doc de présentation - Intervention de Christophe FORNY 5	
<i>Demande de la part de la Direction de procéder à une information + consultation pour ne pas perdre du temps sur le projet :</i>	5
14 pour.....	5
IV. Information en vue d'une consultation sur le projet de modification du planning du personnel prélèvement à Reims – Document.....	7
V. Politique sociale, conditions de travail et emploi 2025.....	7
A. Information en vue d'une consultation sur le bilan du plan de développement des compétences 2024 - Document & Présentation CSE	7
B. Information en vue d'une consultation la liste des affectations du solde de la taxe d'apprentissage 2025 Présentation.....	10
C. Information en vue d'une consultation sur le bilan social 2024 Document & Présentation.....	11
D. Information en vue d'une consultation sur le temps de travail 2024 Doc de présentation.....	17
E. Information en vue sur le BSCHT 2024 Document & Présentation CSE	18
VI.. Information sur l'identification des vestiaires et l'ouverture des vestiaires non identifiés à Nancy Lobau : justification du besoin et modalités d'ouverture – Document de présentation - Intervention François Xavier Noel ...	20
VII. Point reporté au mois prochain :	21
VIII. Points divers : reportés au mois prochain	21

ORDRE DU JOUR

14 votants

I. Approbation du PV de la réunion du 04 avril 2025.

12 Pour 2 Abstentions

II. Information en vue d'une consultation sur le projet d'extension des horaires d'ouverture des MDD Gest : Troyes, Charleville-Mézières, Colmar, Mulhouse – Document

L'EFS GEST doit prélever 71 000 plasmas en 2025. (Objectif dans le cadre de l'ambition plasma nationale qui vise à réduire la dépendance de la France aux Etats-Unis concernant l'approvisionnement en médicaments dérivés du plasma.)

Il faut augmenter la capacité de prélèvement de la région à court terme.

- Ouverture des MDD de CVM et TRY sur des créneaux plus porteurs (soirée et samedi AM uniquement pour les dons de plasma)
- Extension des horaires les samedis sur Colmar et Mulhouse
- Ces créneaux ont été choisis car plus porteurs (analyse des prises de rendez-vous des bassins GEST)

Maison du don de CVM

CVM	Accueil public actuel		Projet		Commentaires
	Horaires	amplitude	horaires	amplitude	
Lundi	12-18h	6h	fermeture	0	Collectes le lundi ++
Mardi	8h-16h	8h	8h 16h	8h	
Mercredi	8h-16h	8h	8h 16h	8h	
Jeudi	8h-16h	8h	12h-19h	7h	
Vendredi	12h-18h	6h	12h 19h	7h	
Samedi	8h-13h	5h	8h-16h	8h	
		41h		38h	

Actuel : 148 RV par semaine pour 41 heures de prélèvements

Projet : 131 RDV par semaine pour 38 heures de prélèvements :

- Moins de créneaux en raison d'un réalignement de la méthodologie par rapport à la politique régionale et nationale (1h15 par créneau et non 1h) et planification des pauses sur la plage méridienne
- Ouverture sur des créneaux plus porteurs

Projet de la nouvelle organisation

CVM	Postes	Créneaux de plasma
Ma/Me	Agent d'accueil 7h45-16h30	131
	EPD 7h45-16h30	
	IDE PL1 7h45-16h30	
	IDE PL/ST 7h45-16h30	
	Agent collation 7h45-16h30	
Je/Ve	Agent d'accueil 11h15-19h30	
	EPD 11h15-19h30	
	IDE PL1 11h15-19h30	
	IDE PL/ST 11h15-19h30	
	Agent collation 11h15-19h30	
Sa	Agent d'accueil 7h45-15h00	
	EPD 7h45-16h30	
	IDE PL1 7h45-16h30	
	IDE PLST 7h45-16h30	
	Agent collation 7h45-16h30	

Remarque élus CSE : fermeture du prélèvement le lundi : l'activité IH/DEL est-elle en mesure de répondre aux appels IPD (habituellement par les secrétaires d'accueil le lundi matin) ?

Maison du don de TROYES

TRY	Accueil Public actuel		Projet	
	Horaires	Amplitude	Horaires	Amplitude
Lundi	8h-13h30	5h30	8h-13h30	5h30
Mardi	8h-13h30	5h30	8h-13h30	5h30
Mercredi	8h-16h	8h	8h-13h30	5h30
Jeudi	8h-13h30	5h30	12h30-19h	6h30
Vendredi	8h-13h30	5h30	8h-13h30	5h30
Samedi	8h-13h	5h30	8h-16h	8h
		35h		36h30

Actuel :157 RV par semaine pour 35 heures de prélèvements

Projet : 156 RDV par semaine pour 36,5 heures de prélèvements ; ouverture sur des plages plus porteuses et réduction sur la plage méridienne pour planifier les pauses.

Projet de la nouvelle organisation

TROYES	Postes	Créneaux de plasma
Lu/Ma/Mer/Ve	Agent d'accueil 7h45-14h30 EPD 7h45-14h30 IDE PL1 7h45-14h30 IDE PL/ST 8h00-14h30 IDE ST 8h-14h30 Agent collation 8h -14h30	156
Jeu	Agent d'accueil 12h15-19h00 EPD 12h15-19h30 IDE PL1 12h15-19h30 IDE PL/ST 12h15-19h30 IDE ST 12h15-19h30 Agent collation 12h15-19h30	
Sa	Agent d'accueil 7h45-15h00 EPD 7h45-16h30 IDE PL 7h45-16h30 IDE PL/ST 8h00-16h IDE ST 8h00-13h30	
	Agent collation 8h -16h30	

Maison du don de MULHOUSE

MUL	Accueil Public actuel		Projet	
	Horaires	Amplitude	Horaires	Amplitude
Samedi	9h-12h	3h	9h-16h	7h

Actuel : 20 créneaux de RDV le samedi

Projet : Elargissement des horaires le samedi afin d'augmenter l'offre sur des créneaux porteurs avec ouverture de 11 créneaux supplémentaires soit 31 créneaux au total

Projet de la nouvelle organisation

MUL	Postes	Créneaux de plasma
Sa	Agent d'accueil 7h50-16h40	31
	EPD 7h50-16h40	
	IDE PL 7h50-16h40	
	IDE ST 7h50-16h40	
	Agent collation 7h50-16h40	

Remarque : 2 IDE PL et non 1PL 1 ST

Maison du don de COLMAR

COL	Accueil Public actuel		Projet	
	Horaires	Amplitude	Horaires	Amplitude
Samedi	8h-12h	4h	8h-16h	8h

Actuel : 27 créneaux le samedi

Projet : Elargissement des horaires le samedi afin d'augmenter l'offre sur des créneaux porteurs avec ouverture de 10 créneaux supplémentaires soit 37 créneaux au total

Projet de la nouvelle organisation

COL	Postes	Créneaux de plasma
Sa	Agent d'accueil 7h50-16h00	37
	EPD 7h50-16h00	
	IDE PL 1 7h40-16h00	
	IDE PL 2 7h40-16h00	
	Agent collation 7h50-16h00	

Remarque UNSA: Les conditions de travail se voient dégradées par la cadence soutenue demandée, impact indirect sur la fidélisation des donneurs .

IMPACTS AUTRES SERVICES :

Service de préparation Nancy :

- **Impact salarié :** pas d'impact sur les horaires depuis la dernière réorganisation du 22/03/2025 (2 salariés en poste le dimanche de 7h à 14h pour traiter tout ou partie des produits prélevés le samedi. Solutions alternatives à l'étude.)
- **Augmentation charge de travail du dimanche :** potentiellement 21 plasmas supplémentaires prélevés sur les sites de Troyes et CVM

Service de préparation Strasbourg :

- **Impact salarié :** Modification du poste de travail du technicien en 10h-18h au lieu de 8h-16h
- **Augmentation charge de travail :** potentiellement 31 plasmas supplémentaires à traiter les semaines impaires (plasmas en provenance COLMAR/MULHOUSE (navette de Mulhouse) et 37 les semaines paires (navette de Colmar)

Logistique externe

- **Nancy :** pas d'impact sur les navettes du lundi au vendredi. Les samedis, la navette de Charleville Mézières est décalée de 2h (arrivée à 21h35 au lieu de 19h35) ; la navette de Troyes est décalée de 2h30 (arrivée à 19h15 au lieu de 16h45).
- **Strasbourg :** La navette de Mulhouse est décalée de 2h45 (Arrivée à 17h00 au lieu de 14h15). La navette de Colmar est décalée de 3h (Arrivée à 17h au lieu de 14h).

CRD et accueil

- Pas de modification des heures d'accueil public les samedis pour les 4 MDD (seuls les créneaux PL seront ouverts).
- Ajout des créneaux plasma supplémentaires dans l'appli Mon RDV pour les 3 maisons du don.
- A priori pas de phoning supplémentaire (les créneaux de plasma du samedi se remplissent spontanément).

Démarrage souhaité : septembre 2025

III. Présentation préliminaire sur le projet MDD Mulhouse – Doc de présentation - Intervention de Christophe FORNY

Demande de la part de la Direction de procéder à une information + consultation pour ne pas perdre du temps sur le projet :

14 pour

Développer l'offre de collecte sur l'agglomération de Mulhouse :

- Développer le don citoyen et nos niveaux d'activité sur le bassin
- Proposer aux donneurs un lieu d'accueil moderne et chaleureux en lien avec le projet Innovadon
- Améliorer les conditions de travail du personnel en MDD

Locaux – Situation actuelle

- ◆ Des locaux **anciens**
- ◆ Des surfaces de locaux **limitées pour développer l'activité de la MDD**
- ◆ Une situation géographique **qui restreint le développement de l'activité (hors centre ville, dans une enceinte hospitalière peu fréquentée)**
- ◆ **Mauvaise isolation thermique et mauvaise efficacité énergétique** des locaux utilisés
- ◆ Une **image vieillissante de l'EFS**
- ◆ **Fin de la mise à disposition gratuite des locaux et facturation à venir d'un loyer** (demande de l'ES d'un loyer de 80 K€ HT pour l'ensemble des locaux prélèvement + IH/DEL)
- ◆ **Activité IH/DEL** : locaux très éloignés des prescripteurs présents uniquement sur le site de l'Hôpital Emile Muller. Lors d'un échange entre les Directions de l'EFS et de l'ES, **le principe de rapprochement du service EFS IH/DEL, des prescripteurs et des patients sur le site Muller a été acté**. Les modalités et le calendrier restent à définir.

Notre vision

Une maison du don attractive et accueillante pour les donateurs

- ◆ **Une dimension adaptée** au développement de l'activité (montée en puissance plan plasma)
 - ◆ **Une implantation en centre-ville**, plus propice au développement du don citoyen et accessible selon divers modes de déplacements (gare, tram, parkings)
 - ◆ **De meilleures conditions de travail** pour les équipes (ergonomie)
 - ◆ **Des flux fonctionnels** améliorés et notamment logistiques
 - ◆ **Un lieu moderne** correspondant à image de l'EFS et en lien avec le programme INNOVADON
 - ◆ **Un local plus économe** énergétiquement
 - ◆ **Une optimisation des coûts** de prélèvement
 - ◆ **Un partenariat renforcé** avec la Ville de Mulhouse, qui travaille sur de grands projets de renouvellement urbain
- ⇒ **Accord du Contrat Plasma le 03 avril 2025 pour lancer ce projet.**
- ⇒ **Lancement du projet en GEST + constitution d'un groupe de travail prélèvement pour réfléchir à l'organisation et à la conception de la MDD.**

Local retenu : Porte de Bâle - 28 rue de Bâle

Immeuble de 1994 en copropriété. Disponible immédiatement à l'achat ou à la location

SURFACE DISPONIBLE brut de béton : 573m² (Cellules 4 + 5 + garage) situés en RDC

Loyer : 48000€ HT la 1^{ere} année, Bail de 9 ans

Investissement : 1 million d'euros

L'activité IH/DEL déménagera sur l'hôpital Emile Muller.

Le sujet du stationnement encore en réflexion.

Prévisionnel : 8 PL 3 ST avec 3 IDE

Recrutement du personnel affecté et dédié sur le site de Mulhouse.

Logisticien à prévoir ?

IV. Information en vue d'une consultation sur le projet de modification du planning du personnel prélèvement à Reims – Document

Proposition de nouvelle organisation :

REIMS	Postes
Je/Ve	Agent d'accueil1 7h45-13h30
	Agent d'accueil2 13h-19h30
	EPD1 7h45-14h00
	EPD2 12h-19h30
	IDE ST 9h45-19h30
	IDE PL1 7h45-13h30
	IDE PL2 7h45-14h00
	IDE PL3 13h00-19h30
	IDE PL4 13h00-19h30
	IDE CPA/ST 7h45-17h10
	Agent collation1 7h45-13h30
	Agent collation2 13h-19h30

Démarrage souhaité : planification après la consultation en CSE.

Remarque UNSA : très peu d'avantages restauration : seuls 2 postes sur 12 bénéficient d'un panier autre.

Remarque CSE : le poste ST 9H15 d'amplitude horaire, peut-il bénéficier de 2 temps de pause ? Point pris par la Direction.

V. Politique sociale, conditions de travail et emploi 2025

A. Information en vue d'une consultation sur le bilan du plan de développement des compétences 2024 - Document & Présentation CSE

Le bilan de formation présente l'investissement formation de l'établissement au titre du plan de développement des compétences et des autres dispositifs que sont les congés individuels de formation CIF/ou congés de transition professionnelle, les congés pour validation des acquis de l'expérience (VAE), les congés pour bilan de compétences, les contrats de professionnalisation et les promotions par l'alternance.

Sont compris dans le périmètre du bilan de formation, les personnels CDI et CDD de l'EFS (salariés de droit privé, contractuels de droit public, détachés), les personnels mis à disposition (MAD) ainsi que des intérimaires.

- Diminution de 2% du taux d'accès à la formation entre 2023 et 2024.

- Augmentation du volume d'heures moyen des formations par bénéficiaire

Remarque des Élus: formations IDE supérieures à l'effectif, vigilance aux personnels qui partent après une formation!

Les faits marquants à souligner sont les suivants :

- Fort taux d'accès à la formation de 90% toutes CSP confondues.
- Taux de réalisation du plan 78%

Le besoin d'ajustement constant du plan de développement des compétences par rapport au prévisionnel explique ce chiffre : des besoins ont évolué au cours de l'année, certains projets de n'ont pas été déployés, des annulations de formations ont eu lieu (cf annexe 6).

Nous pouvons noter une variation du plan par rapport à 2023 sur les points suivants :

- Total des dépenses : + 10,90%
- Stagiaires : + 9%
- Bénéficiaires : - 2%
- Nombre d'heures : + 9%

Le plan de développement des compétences montre une constance d'un point de vue des bénéficiaires de la formation. Toutefois nous pouvons noter une augmentation des dépenses et du nombre de formation par bénéficiaires ce qui implique une augmentation des heures de formation.

Le déploiement du plan de développement des compétences comme chaque année présente une différence entre les formations prévues et les formations non réalisées.

En 2024, c'est 11 976 heures qui n'ont pas été réalisées :

- 3 888 heures non réalisées car les projets n'ont pas été déployés, plus de besoins, formations plus proposées par Campus EFS, formations annulées (ex : modules d'approfondissement de l'accompagnement managérial (2142h), Pratiquer l'entretien de recrutement (168h), Outils de management de la qualité (210h))
- 8088 heures non réalisées car nous avons inscrit moins de stagiaires que prévu au stade du plan prévisionnel. (Ex : Accompagnement managérial (1099h), Formation des élus (714h), Gestion relations donneurs (700h), Préparation à la retraite (182h), Eco prévention Alsace (200h), Bureautique (231h), Connaissances approfondies en IH (651h))

Nous pouvons noter que la réalisation du plan de développement des compétences s'est traduite au travers des thèmes suivants :

- Découverte de l'entreprise (+ 352%) : Découverte de la chaîne transfusionnelle
- Administration et gestion (+34%) : Formation économique des élus ; Introduction aux biostatistiques ; Faciliter un atelier collaboratif
- Recherche (+195%) : La recherche clinique ; Formation spécifique aux personnels de recherche
- Management (+29%) : Modules d'approfondissements d'accompagnement managérial : l'essentiel du droit du travail, Manager à distance, Modules spécifiques destinés à l'encadrement de collecte : Management intergénérationnel & Communication et gestion des personnalités difficiles
- Médico-technique (+16%) : Travailler en équipe dans le cadre d'une collecte TMC, Principes généraux aphérèse, Rencontres TACT

Focus sur les formations stratégiques :

- Poursuite du déploiement des actions initiées depuis 2020 :
 - Parcours manager (144 stagiaires – 870 heures)
 - TMC (261 stagiaires – 1784 heures)
- Poursuite du déploiement des formations BPT (130 stagiaires – 236,50 heures)
- Poursuite du déploiement de l'accompagnement ergonomique initié en 2022 (109 stagiaires – 763 heures)

L.2.2 PART DES FORMATIONS PRÉVUES ET NON PRÉVUES DANS LE BILAN

	Plan 2024	Bilan 2024		Total
		Prévus (%)	Non prévus (%)	
Stagiaires	2 392	36%	64%	2679
Heures	22 448	50%	50%	16 233

Actions de formation non prévues

Les actions non prévues au plan prévisionnel :

- Faciliter un atelier collaboratif (8 stagiaires – 112 heures)
- Développer sa visibilité sur les réseaux sociaux (11 stagiaires – 112 heures)
- Découverte de la chaîne transfusionnelle (22 stagiaires – 308 heures)
- Prévenir le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (313 stagiaires – 125 heures)
- Congrès SFVTT (9 stagiaires – 189 heures)
- Principes généraux du prélèvement par aphérèse (128 stagiaires – 885,50 heures)
- Travailler en équipe dans le cadre d'une collecte TMC (228 stagiaires – 1585 heures)

Des actions prévues au plan ont fait l'objet d'inscriptions supplémentaires :

- La Norme 15189 Version 2022 (43 stagiaires – 301 heures)
- Les BPT Tronc commun (34 stagiaires – 68 heures)
- AFGSU – tous niveaux confondus (11 stagiaires – 217 heures)
- GEDEON (11 stagiaires – 66 heures)

Les formations déployées mais non réalisées faute de participant minimum :

- Accompagnement managérial :
 - Prise de parole en public (12 stagiaires – 168 heures)
 - Prévention du harcèlement et des risques psychosociaux (RPS) (12 stagiaires – 128 heures)
 - Conduire le changement (12 stagiaires - 168 heures)
 - Développer son leadership (36 stagiaires – 504 heures)
 - Recruter et intégrer (24 stagiaires – 336 heures)

Modalités pédagogiques	Bilan 2023				Bilan 2024			
	Stagiaires	%	Heures	%	Stagiaires	%	Heures	%
PRESENTIEL Formation	1 830	75%	13 793	93%	1 926	72%	14 627	90%
DISTANCIÉE-learning	520	21%	570	4%	607	23%	545	3%
DISTANCIÉE Classe virtuelle	99	4%	428	3%	125	5%	929	6%
ECHANGES DE PRATIQUES	0	0%	0	0%	18	1%	36	0,22%
BLENDED LEARNING	3	0,1%	96	1%	3	0,11%	96	1%
Total	2 452	100%	14 887	100%	2 679	100%	16 233	100%

4.3 BÉNÉFICIAIRES PAR GROUPE DE MÉTIERS

Groupes de métiers	2023		2024			
	Bénéficiaires	%	Bénéficiaires	%	Effectif au 31/12/2024	% de l'effectif
Chauffeur	42	5%	41	5%	38	4%
Métiers relations donneurs	86	11%	102	13%	121	14%
Techniciens de laboratoire	217	27%	187	24%	225	26%
Autres métiers laboratoire et production	27	3%	26	3%	34	4%
Infirmier	195	24%	194	25%	184	21%
Médecins de prélèvement	49	6%	39	5%	40	5%
Métiers de la recherche	18	2%	27	3%	29	3%
Métiers support	102	13%	91	12%	115	13%
Encadrement support	21	3%	23	3%	24	3%
Encadrement Médico-Technique	50	6%	55	7%	58	7%
Total	807	100%	785	100%	868	100%

90% des salariés ont pu bénéficier de formations. Bravo !
Ne pas oublier le CPF à disposition de chaque salarié.

B. Information en vue d'une consultation la liste des affectations du solde de la taxe d'apprentissage 2025 Présentation

Objectifs :

Maintenir 3% d'alternants au sein de l'établissement, décliner cet objectif au niveau régional et définir une liste de métiers prioritaires en matière de recrutement d'alternants (amendé chaque année).

Progression du taux d'alternants sur 7 ans

Année	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
%	3,2%	3,6%	3,7%	3,9%	4,3%	4%	3,8%

Dépenses pour l'EFS : 13%

Les alternants GEST : 12 sorties dont 5 embauches (fin 2024)

Les alternants GEST : 10 fin de contrats 2025

8 continuités de contrats à la rentrée 2025

Les alternants GEST : prévisionnel rentrée 2025

21 embauches prévisionnelles

SITE	SERVICE	POSTE
STRASBOURG	COMMUNICATION	Chargé(e) de communication
NANCY	COMPTABILITE	
NANCY	MRQ	Assistant qualité
NANCY	HSE	Assistant HSE
STRASBOURG	LBM	Assistante Qualité
STRASBOURG	RECHERCHE	Technicien de laboratoire
CHARLEVILLE-MEZIERES	IHDD	Technicien de laboratoire
COLMAR	IHDD	Technicien de laboratoire
HAUTEPIERRE	IHDD	Technicien de laboratoire
MULHOUSE	IHDD	Technicien de laboratoire
STRASBOURG	IHDD	Technicien de laboratoire
STRASBOURG	HLA	Technicien de laboratoire
STRASBOURG	INFORMATIQUE	Technicien informatique maintenance/support
NANCY	LOGISTIQUE TRANSPORT	Assistant logistique transport
CHARLEVILLE-MEZIERES	PROMOTION DU DON	Chargé(e) de promotion du don
CHAUMONT	PROMOTION DU DON	Chargé(e) de promotion du don
NANCY	PROMOTION DU DON	Chargé(e) de promotion du don
REIMS	PROMOTION DU DON	Chargé(e) de promotion du don
ALSACE	PROMOTION DU DON	Chargé(e) de promotion du don
TROYES	PROMOTION DU DON	Chargé(e) de promotion du don

C. Information en vue d'une consultation sur le bilan social 2024 Document & Présentation

	2022	2023	2024
SDP CDP DET	815	809	812
MAD	30	29	25
INT	28	35	31
Total	873	873	868

Remarques :

- ¼ des médecins ont plus de 66 ans avec une faible ancienneté
- La moitié des départs toutes catégories confondues sont des démissions individuelles

	2022	2023	2024
Chauffeurs	42	39	38
Métiers relations donneurs	109	119	121
Techniciens de laboratoire	233	234	225
Autres métiers laboratoire et production	32	31	34
Infirmiers	190	187	184
Médecins de prélèvement	53	46	40
Métiers de la recherche	24	26	29
Métiers support	111	111	115
Encadrement support	25	23	24
Encadrement Médico-Technique	54	57	58
Total	873	873	868

1.4.1.2 Total des départs CDI par CSP

	2022			2023			2024		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Employés	0	0	0	1	0	1	1	0	1
TAM	39	5	44	32	5	37	37	14	51
Cadres non médicaux	1	4	5	2	3	5	4	0	4
Cadres médicaux	3	3	6	5	6	11	2	6	8
Total	43	12	55	40	14	54	44	20	64

+15 embauches en 2024 / rapport à l'année dernière et plus d'embauche directement en CDI.
 17% des embauches CDI font suite à un premier CDD.
 41 travailleurs handicapés en 2024

1.8.3. Nombre de journées d'absence par cause

Définition indicateur 1.8.3 :
 Cet indicateur présente la répartition des jours ouvrés d'absence par cause.
 Population : CDI et CDD.
 Source : extraction SAP RH - données sur les années considérées

	2022			2023			2024		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Maladie	6 177	2 125	8 298	6 203	1 554	7 757	7 165	1 363	8 528
Accidents du travail, de trajet et maladie professionnelle	79	48	127	207	10	217	288	104	391
Congés autorisés	600	395	995	484	180	663	457	120	578
Maternité, paternité et Adoption	1 553	91	1 744	1 672	49	1 721	1 967	78	2 045
Autres causes	460	154	614	277	110	387	207	57	265
Total	8 969	2 810	11 778	8 842	1 903	10 745	10 084	1 722	11 807

La moitié des départs sont des démissions. (+10 départs volontaires par rapport à 2022, et +6 par rapport à l'année dernière.). Tous les métiers sont concernés.
 Tous les licenciements individuels sont des licenciements pour inaptitude (CSP TAM).

2.1.2.1 Rémunération moyenne du mois de décembre (CDI) par CSP et par sexe hors primes à périodicité non mensuelle – base 35 heures

	2022		2023		2024	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Employés	2 330 €	2 225 €	2 314 €	2 243 €	2 483 €	2 309 €
TAM	2 904 €	2 743 €	2 928 €	2 776 €	2 972 €	2 839 €
Cadres non médicaux	4 419 €	5 107 €	4 499 €	4 811 €	4 475 €	4 909 €
Cadres médicaux	6 493 €	6 458 €	6 440 €	6 364 €	6 646 €	6 478 €
Total	3 352 €	3 771 €	3 377 €	3 670 €	3 429 €	3 682 €

Indemnité de licenciement

Indemnité conventionnelle de licenciement (Art 3-3-2-4 (modifié par l'avenant n°4) de la Convention Collective)

$(0,5 \times \text{salaire de référence}^*) \times \text{Nb années d'ancienneté}^{**} = \text{Indemnité de licenciement (sans pouvoir excéder 12 mois de salaire de référence}^*)$

*Salaire de référence : le salaire temps plein brut moyen des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois, selon la solution la plus favorable.

** Dès un an d'ancienneté

2.4.1. Avantages sociaux

+ Délai de carence maladie et indemnisation maladie

Indemnisation complémentaire maladie (Art 3.2.2.2 c de la Convention Collective)	
Conditions d'ouverture	1 an d'ancienneté
Délai de carence	Aucun
Durée de l'indemnisation / Montant des indemnités	Pendant 90 jours par an (année glissante) : 100 % salaire net sous déduction des IJSS, et indemnité de prévoyance.
Régime prévoyance	A compter du 91 ^{ème} jour d'arrêt de travail dans la limite de 1095 jours d'arrêt de travail : 100 % du salaire net sous déduction des IJSS.

+ Indemnisation des jours fériés

Dispositif conventionnel jours fériés (Accord National sur le Temps de Travail 2017 Partie 7 : Les jours fériés)		
	Personnel ne travaillant pas en continu	Personnel travaillant en continu
Bénéficiaires	Ensemble des salariés de l'EFS, y compris les MAD et les cadres dirigeants, temps plein ou temps partiel.	
Crédit global annuel de jours fériés chômés, récupérés ou compensés	8 Jours	9 Jours
	Si le calendrier annuel compte un nombre supérieur de jours fériés coïncidant avec des jours ouvrés, hors journée de solidarité, ce dernier nombre sera retenu pour l'année en question.	
Majoration pour travail un jour férié autre que le 1^{er} mai (Annexe 5 Convention Collective)		
50 % du taux horaire		

+ Congé de maternité

Congé de maternité : durées (en semaines) (La Convention Collective renvoie au dispositif légal)			
	Congé prénatal	Congé postnatal	Durée totale
Naissance unique • Naissance du 1 ^{er} ou du 2 ^e enfant	6	10	16
• Naissance du 3 ^e enfant (ou plus)	8	18	26
Naissances multiples • 2 enfants	12	22	34
• plus de 2 enfants	24	22	46
État pathologique	... + durée de l'état pathologique (max. 2)	... + durée de l'état pathologique (max. 4)	... + durée de l'état pathologique (max. 6)

 Prime d'ancienneté

Prime d'expérience (Art 5-5-4 de la Convention Collective et avenant n°3 Art 5.5.3 de la Convention Collective)	
Positions	Indemnité
Positions 1 à 3	Le montant de la prime progresse de 1.2 % du minimum conventionnel par année d'ancienneté, dans la limite de 36 % et de 30 ans d'ancienneté. Pour les salariés à temps partiel, son montant ainsi calculé est affecté de leur taux d'activité.
Positions de 4 à 5	A compter du 1 ^{er} janvier 2009, le montant de la prime progresse de 1.2 % du minimum conventionnel par année d'ancienneté, dans la limite de 36 % et de 30 ans d'ancienneté. Pour les salariés à temps partiel, son montant ainsi calculé est affecté de leur taux d'activité.
Positions de 6 à 10	Le montant de la prime progresse de 1 % du minimum conventionnel par année d'ancienneté, dans la limite de 30 % et de 30 ans d'ancienneté. Pour les salariés à temps partiel, son montant ainsi calculé est affecté de leur taux d'activité.
Positions : 9 médical (cadre confirmés médicaux) et 10 médical (cadres supérieurs médicaux)	Le montant de la prime progresse de 1.75 % du minimum conventionnel par année d'ancienneté, pendant 24 ans et dans la limite de 42 %. Pour les salariés à temps partiel, son montant ainsi calculé est affecté de leur taux d'activité.
Compte tenu d'un allongement de deux années de la durée légale de cotisations de retraite, un complément de prime d'expérience sera versé à compter du 1 ^{er} janvier 2008 pour les salariés présents à cette date et dont l'ancienneté excède 30 ans, ou 24 ans pour les positions 9M et 10M, et dont la prime d'expérience ne progresse plus : le montant est de 0,5% par année assis sur le minimum conventionnel de la position de l'emploi occupé. Ce complément de prime d'expérience est versé à toute personne dont l'ancienneté est supérieure à 30 ans (ou par exception à 24 ans pour les positions 9M et 10M) pendant une période de 4 ans.	

Congés pour événements familiaux

Congés pour événements familiaux (Art 3-2-2-6 (modifié par l'Avenant n°14) Convention Collective)		
Nature de l'absence	Bénéficiaires	Durée
Mariage	Du salarié (*)	5 jours
	D'un enfant	2 jours
	D'un frère ou d'une sœur	1 jour
Naissance ou adoption	D'un enfant	3 jours
Décès	Du conjoint	5 jours
	D'un enfant	5 jours
	D'un ascendant	3 jours
	D'un descendant	
	D'un frère ou d'une sœur	
	D'un gendre ou d'une bru	
D'un beau-père, de la belle-mère		
D'un frère ou d'une sœur d'un conjoint		
Congé pour enfant malade	Du salarié ayant un enfant (ou de son conjoint) âgé de moins de 14 ans Pour les enfants reconnus handicapés, la limite d'âge est portée à 20 ans.	4 jours
Autorisation d'absence pour la rentrée scolaire	Du salarié parent d'un enfant (jusqu'à l'entrée en 6 ^{ème} incluse)	½ jour
Annonce de la survenance d'un handicap chez l'enfant		2 jours

(*) Mariage ou PACS

Précision apportée par UNSA : ce tableau présenté est incomplet CF AVENANT 14 de la convention collective

c - Décès

- Du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin : 5 jours.
- D'un enfant : 5 jours.
- D'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne à charge effective et permanente de moins de 25 ans : 10 jours*.
- D'un enfant, quel que soit son âge, s'il était lui-même parent : 7 jours*.
- D'un, père, d'une mère, d'un grand-parent, d'un arrière grand-parent, d'un petit-enfant, d'un arrière petit-enfant, d'un frère ou d'une sœur et de leur conjoint, d'un gendre ou d'une bru, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur du conjoint : 3 jours.
- D'un oncle, d'une tante, d'un neveu et d'une nièce : 2 jours.

Indemnité de départ en retraite

Le départ en retraite ouvre droit au versement d'une indemnité conventionnelle dont le montant est égal à :

Indemnité conventionnelle de départ en retraite (Art 3-3-4 de la Convention Collective)	
Ancienneté	Indemnité
jusqu'à 5 ans d'ancienneté	1 mois du salaire de référence
jusqu'à 10 ans d'ancienneté	2 mois du salaire de référence
jusqu'à 15 ans d'ancienneté	3 mois du salaire de référence
jusqu'à 20 ans d'ancienneté	4 mois du salaire de référence
au-delà de 20 ans d'ancienneté	5 mois du salaire de référence

Le salaire de référence est calculé comme à l'article 3-3-2-4 de la convention collective (« Les indemnités de licenciement »).

Préavis de démission, licenciement (hors faute grave et faute lourde), départ ou mise à la retraite

Durée du préavis : Démission, licenciement (hors faute grave et faute lourde), départ ou mise à la retraite : (Art 3-3-1-2 de la Convention Collective)	
Position	Durée du préavis
Pour les positions 1 et 2 (Employés)	Ancienneté < 2 ans : 1 mois Ancienneté > 2ans : 2 mois
Pour les positions de 3 à 7 (Techniciens et Agents de maîtrise)	2 mois
Pour les positions de 8 à 10 (Cadres)	3 mois

UNSA : en Alsace-Moselle, droit local pour le préavis : 2 semaines pour les positions 1 à 7 et 6 semaines pour les cadres.

3.2 Répartition des accidents par élément matériel

Définition indicateur 3.2 :

Cet indicateur répartit les accidents en fonction de leur origine, en nombre et en pourcentage.

Population : CDI/MAD/CDD/INT

Source : Consolidation régionale - Données sur les années considérées

	2022	2023	2024
Accidents d'exposition au sang et aux liquides biologiques	12	10	9
Risques graves	0	1	0
Chutes avec dénivellation	4	8	3
Occasionnés par des machines	0	0	0
Circulation. manutention. stockage	16	14	6
Occasionnés par des objets. masses. particules en mouvement accidentel	4	3	0
Autres	3	6	10
Total	39	42	28

3.5.3. Taux de réalisation du programme de sécurité présenté l'année précédente

Définition indicateur 3.5.3 :

Cet indicateur présente le rapport entre le montant réel et le montant prévu des dépenses de formation à la sécurité.

Source : Consolidation Régionale - Données sur les années considérées

	2022	2023	2024
Dépenses prévues:	68 592 €	55 834 €	58 626 €
Dépenses réelles	62 317 €	61 057 €	66 859 €
Taux de réalisation	91%	109%	114%

D. Information en vue d'une consultation sur le temps de travail 2024 Doc de présentation

Les heures supplémentaires ont augmenté.

Évolution constante des temps partiels, qui sont majoritairement à la demande des salariés concernés.

Pas de postes à moins de 20H/mois possible

Choix de récupérer les heures complémentaires supérieur au paiement des heures.

Un peu plus de travailleurs de nuit en 2024

E. Information en vue sur le BSCHT 2024 Document & Présentation CSE

BILAN HYGIÈNE SÉCURITÉ CONDITIONS DE TRAVAIL

2.1. Accident du travail et de trajet

↳ Accidents du travail total

● CDI/CDD/ ALTERNANTS

AT	2022	2023	2024
Nombre total des accidents déclarés (salariés hors MAD)	38	39	27
Nombre d'AT bénins si non déclarés	48	73	51
Nombre total des accidents reconnus par la Sécurité Sociale (Salariés hors MAD)	11	25	27
Nombre d'AT avec arrêt hors trajet	NC	17	11
Dont accidents de déplacement (hors trajet domicile / lieu de travail)	NC	0	0
Accident de trajet (avec et sans arrêts)	NC	7	8

↳ Départs sur les 3 dernières années

	2022	2023	2024
Démissions	21	25	31
Départs volontaires en retraite (hors fin MAD)	21	18	20
Licenciements individuels	2	2	4
Licenciements économiques	0	0	0
Ruptures conventionnelles	2	3	2
Fins de la période d'essai	8	4	6
Mises à la retraite	0	0	0
Décès	1	1	1
Fins de détachement	0	1	0
Transferts d'activité	0	0	0
	55	54	64

Accidents du travail		2022	2023	2024
Par site	Charleville	1	0	3
	Chaumont	1	0	5
	Colmar	1	3	6
	Metz Mercy	3	2	0
	Metz Sablon	0	0	6
	Mulhouse	1	0	2
	Nancy Brabois	2	1	0
	Nancy Lobau	12	7	15
	Reims	4	6	5
	Strasbourg Spielmann	14	22	44
	Strasbourg HautePierre	0	0	0
	Troyes	0	1	2
Par activité selon le DU	Administration, support	2	1	5
	Prélèvement	23	26	53
	Laboratoire, Banque	14	11	26
	Autres	0	4	3

Pour rappel définition des groupes d'expression

Le Code du travail prévoit toujours l'existence de ce droit dans l'article L. 2281-1 :

« Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. »

Les modalités de mise en place du droit d'expression sont définies :

- par accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives ;
- à défaut d'accord, par l'employeur, le cas échéant, après consultation des représentants du personnel.

La négociation prévue à l'article L. 2281-5 du code du travail doit s'effectuer, en principe, dans le cadre de la négociation portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Il n'existe pas d'accord portant sur l'organisation du droit d'expression à l'EFS : en ce cas, cette modalité aurait dû être organisée par chaque ETS après consultation des IRP (le CSE aujourd'hui).

Même si cette disposition est jugée désuète, elle n'en demeure pas moins une réalité juridique qui est opposable à l'EFS qui relève des dispositions du Code du travail, par application de l'article L. 1222-7 du Code de la Santé Publique.

➔ Moyens en prévention et amélioration des conditions de travail

Moyens	
NB de Personnels dédiés à la sécurité et l'amélioration des CT	5
Bilan financier du PAPRI Pact	45 280€

Types d'actions	Quel est le service concerné ?	Détail de l'action : origines, objectifs visés, ...	Nombre de participants
Actions de communication autour de la santé au travail ou de la qualité de vie au travail (hors handicap et égalité des chances)	Tous	Intranet plan de communication et de sensibilisation annuelle intégrant la médecine du travail, la médecine préventive, la ligne RPS, informations HSE	Ensemble de l'établissement
Ergonomie : reprise des formations PRAP en interne	Tous	Former des acteurs PRAP	15
Déploiement de l'accompagnement ergonomique	Prélèvements/Magasin	Observation de chaque service par un ergonome avec double objectif : conseils d'amélioration et création d'une formation sur mesure. Puis, formation pour tous les salariés concernés par l'activité de prélèvement et de logistique.	109
Organisation de la convention du personnel	Tout le personnel	Convention du personnel et plénières des prélèvements et de la délivrance-IH	480
Parcours managérial	Cadres	Poursuite du parcours managérial et formations de tous les nouveaux managers	69
Déploiement du e-learning Prévenir le harcèlement sexuel et les agissements sexistes	Tout le personnel	Déploiement du e-learning Prévenir le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.	Ensemble de l'établissement
Mise en place de la charte managériale	Tout le personnel	Nouvel outil à l'usage de l'ensemble de l'établissement régional. Cette charte permet de créer de la cohérence dans les actes au quotidien des managers, des collaborateurs et des équipes en s'appuyant sur les valeurs partagées et les missions de l'organisation.	Ensemble de l'établissement

Bonne remarque : pas d'accident mortel !
Pas de déclaration de maladie professionnelle en 2024

VI. Information sur l'identification des vestiaires et l'ouverture des vestiaires non identifiés à Nancy Lobau : justification du besoin et modalités d'ouverture – Document de présentation - Intervention François Xavier Noel

Depuis 2015, aucune opération n'a été menée et de nombreux vestiaires sont verrouillés, non identifiés et ne sont peut-être plus utilisés. Des vestiaires commencent à manquer pour les nouveaux arrivants.

- Information du personnel par mail + affichage dynamique au moins 1 mois avant l'opération d'ouverture des vestiaires non identifiés par NOM / PRENOM
- Ouverture des casiers non identifiés en présence de FXN + 1 personne SGX pour ouverture + 1 IRP à identifier
- Prise de photo de chaque vestiaire non identifié avant et après ouverture, mise en sac individuel des éventuels effets personnels trouvés dans les vestiaires, identification de chaque sac. Si propriétaire identifiable, remise au propriétaire. Si propriétaire non identifiable ??

- Calendrier à définir – Si possible avant l'été 2025.

VII. Point reporté au mois prochain :

- Suivi de la problématique des locaux de HautePierre. Où en est- on sur la réflexion et la mise en place du plan " B " ?
- Service prélèvement du site de Strasbourg: mise en place d'un plan d'action pour palier à l'absence du responsable de site ?

VIII. Points divers : reportés au mois prochain

- Temps partiel: la planification des contraintes se fait-elle au prorata du temps de travail ?
- RQTH: possibilité de payer semestriellement ou annuellement les divers éléments variables pour les salariés qui font la demande.(astreinte, nuit, prime panier, samedi....) pour ne pas perdre leurs prestations (CAF, AAH)
- Retour sur la visite de la direction sur le site de Nancy en IH/DEL
- Suivi de la problématique chauffeurs sur Nancy (groupe de travail?)
- Réclamation individuelle et collective concernant la rétroactivité du passage de position 4 à 5 des techniciens.
- Infos ASC



CR rédigé par votre équipe UNSA

Communication régionale UNSA-GEST MAI 2025



Retrouvez le CR UNSA
du CSE du mois de mai
en PJ!



Elargissement des horaires du samedi sur Colmar/Mulhouse:

Votre équipe **UNSA** a alerté les élus du CSE et la Direction sur les risques liés à une **cadence très soutenue** pour les équipes de prélèvement.

Les tâches se multiplient, les contraintes s'intensifient, et la pression augmente.

Le rythme imposé le samedi constitue un vrai **facteur de stress**, un renfort en personnel serait nécessaire pour améliorer les conditions de travail.

Une amplitude horaire de 8h50 sans grain de sable est demandée au personnel de Mulhouse partant de Colmar.



Cette organisation vise à répondre aux objectifs « ambition plasma »

Cependant elle doit garantir
une ambiance sereine afin de fidéliser non seulement le personnel
mais également
les donneurs de plasma.



Nouvelle MDD de Mulhouse: les équipes espèrent la création d'un poste de logisticien, afin d'alléger la charge de travail lié au réapprovisionnement quotidien en matériel.

Nouvelle organisation de travail pour le personnel de prélèvement de Reims:

Votre équipe **UNSA** tient à souligner que **seul 2 postes sur 12** bénéficient d'un avantage restauration.

Or l'accord signé au national a pour objectif d'octroyer **un avantage restauration par journée de travail**.

Charleville-Mézières est d'ailleurs **le seul site à appliquer cette mesure de façon systématique**.

Congés spécifiques accordés par l'EFS

Vos représentants UNSA vous rappellent vos droits selon notre convention collective EFS:

**A L'UNSA
ON S'OCCUPE DE MOI!**



Union Nationale des
Syndicats Autonomes

Congés exceptionnels

Congés spécifiques et absences pour événements familiaux



SANTÉ	
Bilan de santé CPAM (tous les 5 ans) pour les salariés de 40 ans et +	1 jour
Consultation ou acte de prévention médicale pour les salariés de 50 ans et +	1/2 journée par an
Personnel de nuit de 48 ans et +	1 nuit de repos conventionnel par trimestre
HANDICAP	
Démarche pour la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé	1 jour
Démarches médicales et administratives pour les salariés en situation de handicap	2 jours / an
Salariés ayant un ascendant direct, descendant à charge ou conjoint reconnu en situation de handicap	2 jours / an
Annnonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant	5 jours
FAMILLE	
Congé proche aidant	3 mois – renouvelable (1 voire 2 ans sur la carrière, selon Accord)
Congé de solidarité familiale (proche en fin de vie)	3 mois – renouvelable 1 fois
Congé de présence parentale	durée max. : 310 jours ouvrés
DÉMÉNAGEMENT en cas de mobilité interne	
	3 jrs de recherche de logement + 3 jrs de déménagement/installation
FORMATION	
Priorité d'accès aux VAE (Validation des acquis par l'expérience) et VAP (Validation des acquis professionnels)	48h
Congé de Formation Economique, Sociale, Environnementale et Syndicale CFES (pour tous les salariés)	12 jours / an
ENFANT – PARENTS	
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours
Enfant malade ou hospitalisé (âgé de - de 14 ans ou - de 20 ans pour les enfants en situation de handicap)	4 jours max par enfant et par an
Annnonce de la survenue d'1 maladie chronique nécessitant apprentissage thérapeutique ou cancer de votre enfant	5 jours
Femmes enceintes	1h/jour à p. du 4ème mois de grossesse (au prorata du tps de travail)
Pour les conjoints, partenaires pacés ou concubins salariés d'une femme enceinte	autorisation d'absence pour 3 examens ou actes médicaux
Rentrée scolaire (jusqu'à la 6ème incluse)	1/2 journée par an
MARIAGE	
Mariage et/ou PACS du salarié	5 jours
Mariage d'un enfant	2 jours
Mariage d'une sœur, d'un frère, d'une mère, d'un père	1 jour
DÉCÈS	
Décès du conjoint	5 jours
Décès d'un enfant / enfant de - de 25 ans ou lui-même parent	12 / 14 jours
Congé de deuil parental (doit être pris dans le délai d'un an à compter de la date du décès)	8 jours
Décès d'un parent, grand-parent, arrière-grand parent, petit-enfant, arrière petit-enfant, frère ou sœur et leur conjoint, gendre, bru, beau-père, belle-mère, frère ou sœur du conjoint	3 jours
Décès d'un oncle, tante, neveu, nièce	2 jours
DON DU SANG Sang Total, ou aphaérèse sur temps de travail	
	la durée complète du parcours de don ± trajet, si pas de préjudice pour l'activité

Proche de vous



NE PAS OUBLIER

Pose des congés payés pour le 31 mai 2025 au plus tard.

Période du 1^{er} octobre au 31 janvier 2026

1^{er} mai : fête du travail

Le 1^{er} mai est un jour férié particulièrement protégé par le Code du Travail.

Que dit la loi?

Ce jour est obligatoirement chômé pour tous les salariés sauf pour les services de l'EFS ayant des missions essentielles.

Dans ce cas, **le salaire est doublé avec une majoration de 100%**.

Le chômage du 1^{er} mai n'entraîne aucune perte de salaire. Votre rémunération est maintenue intégralement, sans conditions d'ancienneté.

Un peu d'histoire!

C'est à l'occasion du centenaire de la Révolution française, en 1889 qu'il est décidé de faire du 1^{er} mai une journée de manifestations. Elle tire son origine des combats du mouvement ouvrier pour obtenir la journée de 8 heures. Le 23 avril 1919, le sénat français ratifie la journée de 8 heures et fait du 1^{er} mai suivant, à titre exceptionnel, une journée chômée. Le 24 avril 1941, le Maréchal Pétain, instaure ce jour comme la fête du travail et de la Concorde sociale, journée de revendications. Depuis 1948, le 1^{er} mai est resté le jour international de la fête du Travail.

L'églaïne d'origine révolutionnaire est remplacée par le muguet en vente libre ce jour là, et donne l'occasion aux syndicats de se faire connaître et de faire connaître leurs revendications!

A l'EFS:

Le 1^{er} mai est un jour symbolique marquant la reconnaissance du travail de chacun.

Merci à tous les collaborateurs mobilisés ce jour là pour assurer la continuité des activités!

Si un jour férié tombe un jour habituellement non travaillé, cela n'aura aucune incidence sur le nombre de jours de congés payés à décompter. Lorsqu'un salarié est en désaccord avec l'employeur sur le calcul de ses congés, il peut faire appel aux représentants **UNSA** pour le conseiller et intervenir auprès de l'employeur.





L'UNSA

VOUS INFORME

Vacances: comment bénéficier du billet de congé annuel de la SNCF à tarif réduit?



La **SNCF** propose de bénéficier **une seule fois par an** d'un **tarif réduit** pour l'achat de billets. Cela concerne un trajet de **train aller-retour** à l'occasion d'un congé annuel et uniquement pour un voyage **en France**..

Vous pouvez inscrire sur votre demande les personnes suivantes:

- soit la personne avec qui vous vivez et vos enfants non mariés de moins de 21ans (pas de limitation pour les enfants handicapés).
- soit votre mère ou votre père ou les 2(si vous êtes célibataire et que vos parents vivent avec vous).

Vous bénéficiez d'une **réduction de 25%** par rapport au tarif applicable habituellement; la réduction s'applique pour un **voyage A-R d'au-moins 200 kms** en tout. A noter que la date du retour doit être effectuée au plus tard le 61^{ème} jour suivant la date du trajet aller.

Les arrêts sont autorisés en cours de route .

La réduction est applicable pour les tarifs avec réservation (dans la limite des places disponibles) ou sans réservation obligatoire(2^{ème} classe et pour tout trajet commencé en période bleue).

Lorsqu'une partie du trajet est effectuée en 1^{ère} classe, la réduction est calculée sur la base du prix plein tarif de la 2^{ème} classe.

Ce billet n'est pas cumulable avec d'autres réductions.

Comment obtenir ce billet? Téléchargez le formulaire en pièce jointe!
Pour toute questions rapprochez-vous de vos représentants UNSA.



Pensez également aux réductions appliquées par votre CSE sur le site des activités sociales et culturelles, ainsi qu'aux nombreuses offres CE de votre syndicat UNSA pour ses adhérents!



REJOIGNEZ

NOUS!

Stéphane KREBS
DS Site de
MULHOUSE/COLMAR.
07.69.07.60.46

Magali DRUAUX DS
Site de NANCY.
06.12.90.38.01

Karen PIERARD
DS Site de
Charleville-Mézières
06.19.42.29.91

Ségolène FERMIN
DS Site de
STRASBOURG.
06.51.33.75.90

100% AUTONOME

Pour l'UNSA, ce sont les salarié-es qui savent le mieux ce dont ils ont besoin, ce qu'il faut négocier et ce qu'il faut proposer. C'est vous qui décidez de notre positionnement

100% UTILE

L'UNSA déplore les attitudes d'opposition systématique et revendique le rassemblement pour proposer ensemble des solutions efficaces

100% RESPONSABLE

L'UNSA porte des propositions argumentées et motivées pour améliorer l'emploi, les salaires et les conditions de travail

100% PAS PAREIL

L'UNSA est une jeune organisation, nous voulons redonner espoir dans un syndicalisme moderne, autonome et indépendant

Cotisation seulement de **80 euros**, 66% déductibles des impôts!

Sans engagement

Renouvellement libre chaque année
Règlement par chèque ou par virement.
Bulletin d'adhésion en PJ

Contactez- nous sur l'adresse: Unsa.efs.gest@gmail.com

Vos déléguées syndicales régionales:

Muriel RABIER  **06.51.92.29.75**

Votre représentant syndical au CSE:
Laurent BAUR : **07.61.56.33.38**

Nadine KOLB  **06.95.79.07.81**