



AU SOMMAIRE :

- 1/ DÉCLARATION UNSA AU CSE DE MAI
- 2/ DES PERSPECTIVES DE NOUVELLES MAISONS DU DON
- 3/ RÉSULTATS D'ANALYSES DE POTABILITÉ DE L'EAU
- 4/ DÉPANNAGE DES VÉHICULES DE L'EFS
- 5/ BILAN DES ÉVOLUTIONS INDIVIDUELLES
- 6/ VERSEMENT DES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES
- 7/ BIENTÔT UN NOUVEAU SITE INTERNET POUR LE CSE



Site internet: efs.unsa.org



Livret UNSA



1/DÉCLARATION UNSA AU CSE DE MAI

La déclaration de l'UNSA lors de ce CSE de mai porte sur les extraits des accords de l'EFS, dont l'application rigoureuse par la direction régionale d'Île-de-France est cruciale pour garantir des conditions de travail appropriées. L'UNSA insiste particulièrement sur leur respect, que ce soit pour les points déjà abordés ou les projets à venir, tels que la révision des horaires de la MDD de Pontoise, les changements des jours d'ouverture de la MDD d'Avicenne, ou encore la réorganisation des laboratoires.

L'UNSA tient également à attirer l'attention sur la nécessité de respecter les coupures et pauses repas du personnel de collecte mobile et fixe, certains salariés, notamment en MDD doivent souvent déjeuner dans des conditions peu adaptées, parfois sur le pouce ou dans le local où ils assurent la surveillance des donneurs. Cette situation résulte d'une planification inadaptée, d'un nombre de rendez-vous de donneurs inapproprié ou d'un manque de personnel disponible pour assurer la relève. L'UNSA appelle ainsi à une meilleure organisation et à des mesures concrètes pour remédier à ces problématiques.

L'EFS doit intégrer les besoins des salariés et les risques psychosociaux pour assurer un accompagnement humain et adapté face aux évolutions organisationnelles.

DÉCLARATION UNSA (EXTRAITS DES ACCORDS À L'EFS):

Accord projet social volet 2: L'EFS souhaite insister sur l'importance du facteur organisationnel, un traitement professionnel de la planification du travail, mais aussi des personnels est une condition sine qua non de l'amélioration des conditions de travail. Il s'agit notamment, des aménagements d'horaires, mais aussi de toutes les mesures favorisant l'articulation des temps privés et professionnels : la répartition équitable de la charge de travail, des rôles, des tâches et des activités au sein des équipes, la prise en charge de la variabilité des charges de travail, du respect des amplitudes légales et conventionnelles ainsi que des temps de repos et de pause.

L'EFS respecte les temps de repos et de pause (pause de 20 min continues pour 6 heures de travail effectif). Les pauses repas seront programmées dans les plages horaires de l'accord collectif de restauration.

Accompagner les changements : l'EFS évolue dans un environnement en évolution permanente. La direction réaffirme sa volonté de prendre en compte les dimensions psycho sociales et humaines le plus en amont possible.

Tout au long de la préparation et de l'élaboration des projets, il est nécessaire de s'assurer de leur compréhension par toutes les parties prenantes, de la connaissance claire des enjeux et conséquences. La teneur du projet est diffusée dans ses grandes lignes, à l'ensemble des personnels, en parallèle de la communication auprès des instances représentatives du personnel.

Les études d'impact humain et notamment en termes de RPS, doivent précéder toute démarche de changement majeur. Au-delà des impacts humains sur les collectifs de travail, il s'agit également d'évaluer les répercussions éventuelles de l'action sur des cas individuels, possiblement difficiles. Ces évaluations doivent être réalisées en association avec les partenaires sociaux et les managers de proximité. A mi-parcours, et une fois le projet achevé, un retour d'expérience permettra un bilan factuel de la nouvelle organisation et proposera d'éventuelles actions correctives.

L'Accord sur les modalités d'accompagnement des réorganisations au sein de l'EFS, précise que cet accord s'applique dès lors qu'une réorganisation a un impact sur l'emploi de personnels, réorganisation nationale et ou régionale décidé par l'EFS employeur, consistant à adapter ses activités en fonction de la conjoncture ou de sa stratégie et impactant l'emploi (réaffectations, relocalisations, reclassements tels que définis à l'article 2.1.)

De plus, si l'EFS devait envisager de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi en raison de la détérioration de la situation économique de l'EFS, un autre dispositif se substituerait au présent accord, lequel n'aurait plus vocation à s'appliquer et serait suspendu. Cette suspension donnerait lieu à une procédure d'information et de consultation du CCE sur la mise en œuvre de la condition suspensive dans les formes prévues par le code du travail.

L'EFS s'est engagé à garantir la facilitation de repositionnement, en anticipant les besoins d'emplois et de compétences, les postes pérennes vacants pouvant permettre un repositionnement seront réservés et pourront faire l'objet d'emplois temporaires afin d'assurer le maintien de l'activité, à réaffecter en priorité les personnels travaillant à 50% ou moins sur l'activité réorganisée, sur leurs autres activités, lorsque celles-ci le permettent., à réduire le recours aux heures supplémentaires et complémentaires, à accepter le sureffectif le temps nécessaire à une prise de poste dans la limite de 6 mois.

2/ DES PERSPECTIVES DE NOUVELLES MAISONS DU DON



L'info est tombée !

L'EFS IDF a eu l'accord du siège pour ouvrir une Maison du Don au centre commercial des 4 Temps à la Défense (92). Un local très bien situé car contigu à l'entrée principale de l'hypermarché Auchan a été trouvé. Les négociations avec la direction du centre sont en cours concernant le bail qui est largement au-dessus de celui de la MDD de Zola, la dernière vitrine parisienne de l'EFS IDF.

Et une bonne nouvelle n'arrivant jamais seule, un autre local a également été repéré au centre commercial des 3 Fontaines à Cergy (95).



Oui, ce sont 2 opportunités qui font preuve de modernité et qui offriront une très forte visibilité à l'EFS et au Don du Sang pour atteindre les objectifs de l'année prochaine imposés par l'Ambition Plasma.

Mais attention à ce que l'EFS ne se focalise pas sur le côté commercial de ces centres au point de copier leurs horaires d'ouverture étendus et leurs ouvertures dominicales car là il n'y aurait plus de bénéfices pour les personnels de collecte de l'Etablissement Français du Sang.

3/ RÉSULTATS D'ANALYSES DE POTABILITÉ DE L'EAU

Le jeudi 17 avril, la mission de suivi des analyses de potabilité de l'eau a été menée en collaboration avec le prestataire extérieur CERECO, accrédité COFRAC, sur cinq sites (Versailles, Pitié, Trousseau, Necker, Avicenne).

Certains n'avaient pas reçu les résultats des tests effectués durant l'été 2024, tandis que d'autres avaient obtenu un commentaire signalant une présence inhabituelle de germes revivifiables à 22/36 degrés.

Bien que l'eau soit restée potable, une désinfection générale de l'installation, suivie d'une contre-analyse, avait été conseillée.

Nous avons désormais reçu les résultats confirmant la potabilité de l'eau sur les points testés des cinq sites, résultats qui ont également été transmis à l'encadrement et à la direction. Il revient à la direction de réaliser cette mission annuellement. À noter que nous avons obtenu les résultats en seulement trois semaines, alors que cela a pris plus de trois mois pour la direction.

Trois élus UNSA ont suivi le bon déroulé de cette prestation afin de garantir une mise en œuvre conforme des analyses.

Enfin, les salariés sont encouragés à nous signaler ou à informer l'encadrement de toute anomalie de goût ou de couleur de l'eau.

4/ DÉPANNAGE DES VÉHICULES DE L'EFS

La direction a indiqué que l'établissement a conclu un contrat d'assistance avec l'entreprise Depann2000, qui a la capacité d'intervenir sur l'ensemble de la région. Cependant, cette entreprise ne peut pas toujours se déplacer immédiatement. Généralement, le prestataire n'effectue pas la réparation sur place, à moins que le véhicule dispose d'une roue de secours, mais transporte le véhicule jusqu'au garage le plus proche. La direction a expliqué que cette entreprise peut changer la roue si une roue de secours est présente sur le véhicule, mais que Depann2000 est une entreprise d'assistance et non de réparation. Elle amène donc généralement le véhicule jusqu'au garage le plus proche.

La direction a confirmé que le contrat concerne une assistance « 0 kilomètre ». Depann2000 s'est même déplacé sur le parking de l'EFS à Ivry pour dépanner des pneus crevés. L'intervention est possible sur tout le territoire francilien.

5/ BILAN DES ÉVOLUTIONS INDIVIDUELLES

En ce mois de mai, les bilans sont à l'ordre du jour du CSE: Prenons le Bilan des Évolutions Individuelles EI 2024.

Les EI comprennent les **AI** augmentations individuelles, les **EP** évolutions professionnelles et les **PI** promotions individuelles.

Cette année, un minimum de 9 points est fixé pour toute évolution individuelle (hors augmentation congés maternité/adoption). Pour le cas spécifique du congé maternité/adoption, un nombre de points est attribué en fonction de la CSP catégorie socio-professionnelle :

Nombre de points accordés lors de la campagne 2024 par CSP			
CSP	Employés	TAM	Cadres
Nombre de points	4	5	9

En 2024, 395 salariés de l'EFS IDF ont bénéficié des EI pour un effectif de 1110 salariés avec une moyenne de 17 points et une moyenne d'augmentation par rapport au salaire de base de 2,7%.

Si les chiffres semblent « équilibrés » (c'est tout le problème des moyennes) en considérant l'évolution sur 3 ans (enveloppe EI quasi stable avec une moyenne de points attribués identiques et un nombre de bénéficiaires identique autour de 35,6%), il est tout de même troublant de constater que les cadres représentent 36,9% des bénéficiaires des EI alors qu'ils ne représentent que 21% des effectifs. Tandis que la direction nous parle d'un système équitable, il est étonnant d'observer qu'au cours des 5 dernières années alors que des salariés n'ont obtenu qu'une seule EI, d'autres ont obtenu 3, 4 voire 5 augmentations sur cette même période.

Dans les faits, ce système est inéquitable, car certains salariés au sein d'un collectif sont « choisis » au détriment d'autres pour être augmentés. À terme, pour un même profil de carrière à l'EFS, les écarts salariaux se creusent. Qu'en est-il alors du principe « à travail égal, salaire égal » ?

Dites-nous : Que pensez-vous de ce système ? Êtes-vous favorable au maintien des augmentations individuelles ou préféreriez-vous un système d'augmentations collectives et annuelles ?

Envoyez vos messages à unsa.idfr@gmail.com pour faire évoluer les salaires à l'EFS.



6/ VERSEMENT DES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES (extrait du CSE d'avril 25)

QUESTION UNSA À LA DIRECTION: *Pourquoi l'EFS a-t-elle pris un délai de plus de 6 mois pour transmettre une attestation conforme à la CPAM ? De plus, pourquoi un salarié reçoit-il un courrier lui demandant de régulariser une situation qui ne dépend pas de lui, tout en étant soumis à une contrainte temporelle et une notification de retenue sur salaire ? Quelles démarches concrètes seront mises en place pour éviter que de tels cas ne se reproduisent à l'avenir ?*

S. NOËL note que ce point concerne la subrogation en cas d'arrêt maladie. L'EFS maintient le salaire pendant les arrêts maladie, sous réserve que la CPAM dispose de l'ensemble des éléments pour rembourser l'établissement. Or parfois, le dossier est incomplet sans que la responsabilité en incombe au salarié. S. NOËL ajoute qu'il a été lui-même confronté à un problème similaire. Lors d'un arrêt maladie, il avait envoyé tous les éléments requis, mais le dossier n'était pas complet. En pareil cas, les équipes de la DRH ne sont parfois pas en mesure de récupérer les sommes dues, surtout quand ces dernières doivent être remboursées au salarié lui-même.

F. BIREN fait observer que le délai important pose problème au salarié. Dans le cas présent, le délai est de six mois, mais il peut atteindre un an.

C. GRANDJEAN remarque que la question concerne un dossier individuel.

F. BIREN signale que plusieurs salariés sont concernés.

C. GRANDJEAN indique que les salariés doivent s'adresser à la CPAM, à titre individuel, en tant qu'assurés sociaux. L'Assurance maladie n'informe pas l'EFS quand elle ne verse pas d'indemnisation. L'établissement attend en vain puis écrit au salarié, et ensuite récupère les sommes versées si la CPAM ne les rembourse pas à l'EFS.

F. BIREN remarque que le salarié n'a pas le temps de trouver une solution, compte tenu des délais contraints, et se retrouve dans une situation compliquée.

S. NOËL assure que la direction peut temporiser, mais il regrette que certains salariés se désintéressent du sujet, considérant que cette question est prise en charge par l'EFS. Parfois, la Sécurité sociale verse l'indemnité au salarié lui-même. L'établissement doit reprendre les sommes versées. Les difficultés individuelles doivent se gérer avec la direction des ressources humaines pour obtenir éventuellement des mesures d'étalement.

7/ BIENTÔT UN NOUVEAU SITE INTERNET POUR LE CSE



D'ici la fin de l'année, le nouveau site du CSE sera lancé, accompagné d'une application mobile intuitive pour une navigation simplifiée.

Toutes les offres actuelles seront conservées, garantissant une continuité sans changement.

En complément, **EDENRED**, notre nouveau prestataire, apportera **un véritable plus** : accès en avant-première aux événements, ventes flash hebdomadaires sur la billetterie, les voyages, le shopping ... à des prix partenaires remisés **mais sans subvention du CSE**.

Toutes les propositions des élus ont été intégrées au processus de vote, et c'est EDENRED qui a été retenu à la majorité des élus pour enrichir l'expérience des salariés.

Le CSE continuera aussi à proposer des offres subventionnées sur les parcs d'attractions, zoos, voyages, week-ends, locations, concerts et sorties.

Ce nouvel outil arrivera bientôt pour vous offrir encore plus d'opportunités !



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