



**ENFIN LES
VACANCES !**



**Toute l'équipe UNSA vous
souhaite un bon repos.**

AU SOMMAIRE :

- 1/ L'ÉTAT CHOUCHOUTE UN LABO (LFB) AU DÉTRIMENT DE L'EFS
(EXTRAITS DE L'ARTICLE DU CANARD ENCHAÎNÉ de Fanny Ruz-Guindos et Louise Colvert)
- 2/ BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL ET SANTÉ DES TRAVAILLEURS EN FRANCE
- 3/ QU'EST-CE QUE L'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL OU BURN OUT ?



1/ L'ÉTAT CHOUCROUTE UN LABO (LFB) AU DÉTRIMENT DE L'EFS

(Extraits de l'article du 29/07/25 du Canard enchaîné de Fanny Ruz-Guindos et Louise Colvert)

LE BUSINESS de l'hémoglobine n'est pas en veine...

Organisme à but non lucratif, l'EFS collecte des globules rouges qu'il monnaie aux hôpitaux et du plasma qu'il vend aux labos pharmaceutiques.

Mais ces ventes n'équilibrent plus les coûts de fonctionnement de l'établissement qui compte 9 000 salariés. D'autant que, grâce aux avancées médicales, les besoins en globules rouges se font moins sentir.

Comme les ventes rapportent moins, l'EFS est dans le rouge.

En 2022, il a essuyé un résultat négatif de 41 millions d'euros et il n'est remonté à la surface que l'an dernier (9,8 millions d'euros) que grâce à un emprunt.

Dans un rapport de 2023, l'inspection générale des affaires sociales (Igas) et celle des finances (IGF) ont estimé que la situation financière de l'EFS étant « très préoccupante », il fallait lui allouer « une dotation pérenne de l'assurance maladie » de 200 millions d'euros.

Mais, en 2025, la Sécu n'en a sorti que 110 millions.

Dans le même temps, l'État demande à l'EFS de tripler ses prélèvements de plasma d'ici à 2028. Le fait est qu'il en manque.

Au point d'en acheter à l'étranger, où les donneurs souvent précaires, sont rémunérés. Une ancienne médecin de l'EFS confie au « Canard » : « Quand on nous reprochait de ne pas prélever assez de poches, j'avais l'impression de vendre des patates » Sans compter qu'on lui demandait de se montrer moins regardante sur les profils des volontaires... Dégoutée par cette gestion comptable, la praticienne a démissionné. En 2022, 1 583 collectes mobiles ont été annulées, faute de bras...

En parallèle, l'État ne cesse de choyer le Laboratoire Français du Fractionnement et des Biotechnologies (LFB), une société anonyme qu'il détient à 100% et qui achète des produits sanguins à l'EFS pour fabriquer des médicaments.

Rentable ce labo ?

Pas vraiment : Le 31 mars dernier, l'État actionnaire est venu à son secours en lui apportant... 1,172 milliard d'euros qui s'ajoutent aux 500 millions d'euros déjà injectés en 2022 !

Ce que le LFB n'achète pas à l'EFS, il le ponctionne à l'étranger via ses 25 centres de collecte de plasma en Europe, dont 15 en République Tchèque où le « don » du sang est rémunéré 40 euros, soit quelque 5% du salaire mensuel minimum.

Le LFB s'approvisionne aussi aux Etats-Unis, où le citoyen peut empocher 100 dollars jusqu'à 2 fois par semaine, quand, dans l'Hexagone, il est interdit de donner son plasma plus d'une fois tous les 15 jours.

Au total, 65% des médicaments dérivés du sang délivrés en France proviennent de saignées étrangères.



L'EFS sacrifié au profit du LFB : Une politique inquiétante

L'article du *Canard Enchaîné* met en lumière une situation alarmante : alors que l'EFS, acteur public essentiel et à but non lucratif, traverse une crise financière majeure, l'État semble privilégier le Laboratoire Français du Fractionnement et des Biotechnologies (LFB), société anonyme détenue à 100 % par l'État, en lui accordant des financements massifs.

👉 Ce que l'UNSA EFS IDF dénonce :

- Une dotation insuffisante de l'Assurance Maladie à l'EFS (110 M€ en 2025 contre les 200 M€ recommandés par l'Igas et l'IGF).
- Une pression croissante sur les équipes de collecte, sommées de tripler les prélèvements de plasma d'ici 2028, sans moyens humains suffisants.
- Une priorisation inquiétante du LFB, structure déficitaire, à qui l'État injecte plus d'un milliard d'euros, pendant que l'EFS est laissé en difficulté,
- À cela s'ajoute une prime pour le mois d'octobre 2025 dérisoire, équivalente à 25 € par mois. Ce "coup de pouce" est totalement insuffisant au regard de l'inflation galopante,
- Il est regrettable que les salariés de l'EFS soient traités avec si peu de considération, alors que les conditions de travail se sont fortement détériorées, les locaux restent vétustes et inadaptés et les exigences professionnelles ne cessent de croître, sans reconnaissance ni moyens supplémentaires.

En juillet, l'UNSA EFS IDF dénonçait la dégradation des conditions de travail, qui risque de s'aggraver avec le déploiement du projet Ambition Plasma en Île-de-France. Ce projet prévoit un élargissement des horaires en MDD PPC, imposant des équipes dès 7h45 le matin et au-delà de 20h le soir. Ces nouvelles contraintes ignorent les réalités du terrain : équilibre vie professionnelle/vie personnelle, obligations familiales, difficultés de transport et exigences de concentration liées à la nature même du métier.

Ce projet est fermement rejeté par le personnel de collecte, que l'UNSA soutient pleinement.

Les salariés s'inquiètent de leur avenir au sein de l'EFS, et à juste titre.

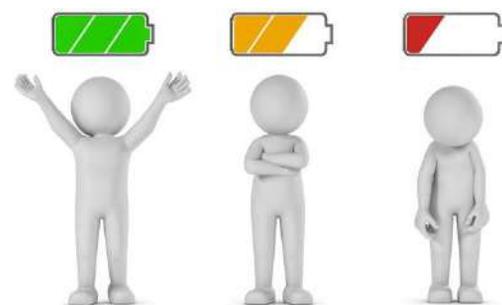
L'EFS forme ses salariés à une relation donneur attentionnée... Mais qu'en est-il de la relation attentionnée de la direction envers ses propres équipes ? Le respect, l'écoute et la reconnaissance ne devraient pas être à géométrie variable!!!

L'UNSA EFS reste mobilisée pour défendre les valeurs de solidarité, de santé publique et les droits des salariés. Ce débat ne doit pas rester confiné aux colonnes d'un journal : il mérite une réponse politique forte et immédiate.



2/ BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL ET SANTÉ DES TRAVAILLEURS EN FRANCE- 2025

Synthèse des rapports CESE (Conseil Économique, Social et Environnemental qui joue un rôle consultatif auprès du gouvernement et du Parlement. Il représente la société civile organisée (syndicats, associations, entreprises, ONG, etc.)
et Great Insights (organisme international spécialisé dans l'évaluation de la qualité de vie au travail et la culture d'entreprise.



1. Rapport du CESE (avril 2025)

◆ Constats :

- Augmentation des risques psychosociaux
- Télétravail : effets ambivalents
- Inégalités persistantes (genre, âge, précarité)
- Manque de prévention primaire

◆ Recommandations :

- Renforcer la culture de prévention
- Former les managers à la QVT
- Intégrer la santé mentale dans les politiques RH
- Développer le dialogue social
- Créer un observatoire national du bien-être au travail



2. Étude Great Insights 2025: Étude menée en France auprès de milliers de salariés pour : Identifier leurs attentes et préoccupations, mesurer leur bien-être, leur stress, leur sentiment de reconnaissance, comprendre les impacts des nouvelles technologies (comme l'IA) sur leur quotidien professionnel.

◆ Tendances clés :

- Reconnaissance et sens au travail prioritaires
- 1 salarié sur 2 stressé ou épuisé
- Inégalités femmes/hommes sur le stress et la reconnaissance
- Insécurité professionnelle accrue
- IA et automatisation : source d'anxiété

◆ Leviers d'action :

- Management bienveillant et participatif
- Espaces de parole et régulation du stress
- Valorisation des parcours et compétences



3/QU'EST-CE QUE L'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL OU BURN OUT ?

Le Burn out se traduit par « un état d'épuisement physique, émotionnel et mental », qui résulte d'un investissement prolongé dans des situations de travail exigeantes. Sur le plan émotionnel ». C'est un processus de dégradation du rapport au travail. **L'épuisement professionnel est une spirale dangereuse.**

3 dimensions :

- **L'épuisement émotionnel, psychique et physique**

- Les temps de repos ne suffisent plus à soulager la fatigue qui devient alors chronique.
- Le sentiment d'être « sans ressources » émotionnelles, physiques ou mentales.

- **Le cynisme vis-à-vis du travail.**

- Attitude négative et détachée.
- Le salarié devient insensible à son environnement professionnel

- **Diminution d'accomplissement personnel au travail**

Le salarié se sent dévalorisé, inefficace et inutile

Plusieurs manifestations peuvent survenir, similaires à une exposition prolongée à plusieurs facteurs de risques psychosociaux :

- Émotionnels** : sentiment de perte de contrôle, irritabilité, anxiété, hypersensibilité ou perte d'émotions.
- Physiques** : troubles du sommeil, douleurs musculaires, nausées, prise ou perte de poids...
- Cognitives** : diminution de la concentration, difficulté à réaliser plusieurs tâches, manque de recul...
- Manifestations comportementales ou interpersonnelles** : repli sur soi, manque d'empathie, addictions...
- Manifestations motivationnelles ou liées à l'attitude** : autodépréciation dans le travail, baisse de motivation.
- Addiction au travail** : épuisement des ressources par l'implication excessive au travail.

Comme l'ensemble des RPS, ce syndrome est la conséquence d'une exposition du salarié à un environnement professionnel dégradé. Les causes sont :

- Surcharge de travail** : quantité de travail, temps de travail excessif.
- Exigences émotionnelles** : difficultés relationnelles avec le public
- Manque d'autonomie et de marges de manœuvre** : rythme contraignant...
- Mauvais rapports sociaux et relations de travail** : ordres contradictoires...
- Conflits de valeurs** : sentiment d'effectuer un travail inutile...
- Insécurité de la situation au travail** : manque de perspectives, précarité
- Stress au travail passager ou chronique** : déséquilibre entre les objectifs et les ressources allouées
- Aspect émotionnel, conscience professionnelle...**

Comment prévenir le Burn out ?

Agir sur les facteurs RPS (responsabilité de l'employeur) :

- Suis-je formé et informé sur l'épuisement professionnel ?
- La charge de travail individuelle et collective est-elle réaliste ?
- Comment sont les relations interpersonnelles ?
- Mon avis compte-t-il ? Ai-je un retour du travail accompli ?
- Mon travail est-il reconnu ?

Le Burn out est diagnostiqué par un médecin

LES CONSEILS DE L'UNSA = ANTICIPER ET RÉAGIR

Si vous êtes épuisés professionnellement ou si vous constatez qu'un collègue en présente les symptômes, n'attendez pas !

Qui prévenir au sein de l'entreprise ? Le médecin du travail/ La CSSCT/ **Vos représentants UNSA/** Le dispositif d'écoute et d'accompagnement.

Hotline Risques psychosociaux et QVT (qualité de vie au travail) 24h/24h et 7j/7 : 0 805 691 670



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
Élue au CSEC



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 BEDOUEY
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