



# L'UNSA VOUS INFORME

Contact UNSA CPDL : [unsa.cpdl@gmail.com](mailto:unsa.cpdl@gmail.com) / 06 07 26 31 57

## BULLETIN DE PAIE dématérialisé :

Le projet a été présenté au CSE Central de novembre.  
Sa mise en place pourrait intervenir à partir de la paie du mois de mai 2026.



## Mercredi 3 décembre

les 4 syndicats de la région vont se réunir pour échanger sur les activités sociales et culturelles (chèques vacances / culture / Noël, subventions mariage / naissance, plateforme « tout apprendre »...). Ce sera l'occasion de faire le point sur les prestations passées et à venir, le budget, etc. N'hésitez pas à nous faire part des difficultés que vous pourriez rencontrer sur le site ou dans vos démarches, et également à **partager vos idées !**



CONGÉS  
PAYÉS

## Comment bien les poser pour avoir TOUS, LES MÊMES DROITS !

Dans de nombreux cas, poser 5 jours de CP permet de bénéficier de 9 jours de repos (avec le WE avant et le WE après). Mais dans certaines activités, ce temps de repos est réduit (à tort), pour cause de travail le WE. Voici comment poser les CP, pour que tout le personnel EFS bénéficie de ses CP dans les mêmes conditions.

Pour être sûr(e) d'avoir le WE avant et après vos CP, saisissez votre demande du samedi (avant CP) au dimanche (après CP), comme dans l'exemple ci contre (seuls les CP posés du lundi au vendredi seront décomptés de votre compte). Sans cette précaution, vous restez tributaire de la planification de la période concernée, sans pouvoir organiser vos vacances sereinement. Faites respecter vos droits !

En cas de difficultés, contactez l'**UNSA !**

MAR	10	
MER	11	11
JEU	12	
VEN	13	
SAM	14	
D	15	
LUN	16	CP
MAR	17	CP
MER	18	CP
JEU	19	CP
VEN	20	CP
SAM	21	
D	22	
LUN	23	
MAR	24	
MER	25	13
JEU	26	
VEN	27	Distribution planning
SAM	28	

## 2 arrêts de la cour de cassation font évoluer vos droits !

### Malade pendant vos congés ?

Parce que les **congés payés** doivent vous permettre de vous **reposer**, alors qu'un **arrêt maladie** doit vous permettre de vous **soigner** et de vous **rétablir d'une maladie**, la loi évolue.

Désormais, **un salarié qui tombe malade pendant ses vacances a le droit de voir ses congés payés reportés** du fait de sa maladie, à la condition que l'arrêt de travail soit notifié à l'employeur.



### CP et heures supplémentaires ?

Là aussi, le droit français s'aligne sur le droit européen. Les jours de congés payés compteront désormais dans l'assiette de calcul hebdomadaire des heures supplémentaires.

	Avant	Après
Dimanche		
Lundi	9h	9h
Mardi	7h	7h
Mercredi	8h	8h
Jeudi	CP	CP / 7h21
Vendredi	CP	CP / 7h21
Samedi		
aucune heure supplémentaire générée		Total de la semaine : 38h42 Toutes les heures comptent et génèrent des heures supplémentaires

**Concrètement,  
ça veut dire quoi ?**

Pour rappel, le seuil de déclenchement hebdomadaire des heures supplémentaires est fixé par l'ANAT (39h pour le personnel de jour / 36h pour le personnel de nuit).



# L'UNSA VOUS INFORME

## CSE de novembre 2025

Contact UNSA CPDL : [unsa.cpd@gmail.com](mailto:unsa.cpd@gmail.com) / 06 07 26 31 57

Du PLASMA, du PLASMA, du PLASMA...

Jusqu'à épuisement ~~des sticks~~ du personnel !

L'UNSA rend un avis **DEFAVORABLE**  
à l'AMBITION PLASMA 2026

POURQUOI ?

**SOUS ESTIMATION DES EFFECTIFS** nécessaires à la réalisation des objectifs.

- Sur la très grande majorité des sites, les mouvements du personnel montrent des recrutements insuffisants compte tenu des départs d'IDE et de médecins. Les embauches sont loin de compenser les départs qui se sont accumulés ces 2 dernières années. La direction compte sur l'optimisation de la collecte mobile pour dégager du personnel pour l'ambition plasma. Pour l'UNSA, c'est insuffisant !

**DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL** induite par les cadences de rdv en MDD.

- L'engagement de la direction de ne pas mettre en place de succession de runs de 4 plasmas ne peut garantir à lui seul un cadencement tenable pour les équipes.
- La durée effective des prélèvements, des tâches annexes à réaliser comme le nettoyage du poste plasma entre chaque donneur, le démontage et remontage des DMU, le tri des déchets, assurer l'hydratation des donneurs, doivent également être pris en compte dans les bonnes proportions, pour espacer les RDV et permettre de bonnes conditions de travail pour le personnel et l'accueil attentionné des donneurs.

**MANQUE DE PLACE SUR CERTAINS SITES**

- L'ajout d'automates et des rdv correspondants se fait parfois **sans réel espace** pour accueillir les machines, les lits et le stock de matériel nécessaire. Certains sites accueillent les donneurs avec des piles de cartons dans les salles de prélèvement, faute de solution de stockage adéquat.

**TOUJOURS PLUS !**

L'augmentation du nombre d'automates sur les sites, sans effectif alloué constitue une pression supplémentaire sur le personnel à chaque étape du parcours du don :

- **plus de** donneurs à accueillir,
- **plus** d'entretien pré don à réaliser,
- **plus** de donneurs à prélever pour un(e) même IDE,
- **plus de** donneurs à surveiller en collation, le tout en appliquant les principes de relation attentionnée pour fidéliser et recruter **toujours plus** de donneurs,
- pour livrer **plus de** plasma au LFB,
- produire **plus d'**immunoglobulines en espérant diminuer le coût de revient du litre de plasma.

**L'ÉLARGISSEMENT DES HORAIRES ET DES AMPLITUDES** mettent davantage la pression sur les soirs, les fins de semaine et les samedis. L'impact sur l'équilibre vie privée vie professionnelle est négatif, et constitue un véritable frein à la fidélisation et à l'attractivité des postes au prélèvement. À plus forte raison quand l'organisation empêche le personnel d'obtenir son samedi avant CP (parce qu'il y a besoin de plus de personnel le samedi que les jours de semaine), ou quand les modifications d'horaires se succèdent ... certains sites changent d'horaires plusieurs fois dans l'année, ou à quelques mois d'intervalle, au gré des réajustements d'objectifs.

Dans ce contexte, l'UNSA considère que **l'ambition plasma 2026 n'a pas les moyens de ses objectifs et que le projet se fait à marche forcée au détriment des conditions de travail et de la santé des personnels.**



# EFS réactifs

## CSEC d'octobre et CSE de novembre 2025

### Projet de relocalisation de l'EFS réactifs de NANTES vers NANCY

#### Consultation des élus du CSEC

Le projet de relocalisation de l'activité EFS Réactifs du site de Nantes vers celui de Nancy Lobau suscite de vives inquiétudes parmi les salariés concernés.

L'absence de locaux disponibles sur le futur site de Nantes est avancée comme justification principale. Pourtant, des surfaces existent à proximité, notamment dans l'hôpital Nord.

Pourquoi cette alternative n'a-t-elle pas été sérieusement évaluée ? Le choix du site de Nancy repose sur la disponibilité de surfaces vacantes. Mais cette logique d'occupation ne peut à elle seule justifier un transfert aussi lourd de conséquences humaines. Ces locaux pourraient être affectés à d'autres activités, sans entraîner la dispersion d'une équipe soudée, compétente et historiquement ancrée à Nantes. La transition envisagée est longue et incertaine.

Elle génère des risques psychosociaux importants : anxiété liée à l'avenir, perte de repères, départs anticipés, perte de compétences, surcharge émotionnelle liée à la formation de nouvelles équipes.

La continuité de la production, la sécurisation des savoir-faire et le maintien de la cohésion d'équipe sont gravement menacés. À cela s'ajoute une logistique de déménagement coûteuse et complexe, impliquant le transfert de matériels sensibles, la reconfiguration des flux, et l'adaptation des infrastructures techniques.

Ce volet n'est pas suffisamment détaillé, ni anticipé dans le projet présenté. Ce projet semble guidé davantage par une logique immobilière que par une vision stratégique concertée. Il manque de transparence, de justification solide, et surtout de considération pour les impacts humains.

Face à ces incertitudes, à l'absence d'alternatives sérieusement étudiées, et aux risques psychosociaux identifiés, les élus **UNSA** ont rendu un avis **DÉFAVORABLE** sur ce projet de relocalisation.

Lors du CSE de novembre, la direction a fait le point sur les impacts RH de cette relocalisation et plus particulièrement sur :

- les postes fléchés pour les personnels qui ne veulent pas partir à Nancy. La direction annonce avoir déjà fléché plusieurs postes : 2 en HLA, 1 en IHDEL, 3 en prépa et 1 poste de cadre en CQ
- les mesures d'accompagnement prévues dans l'accord sur les réorganisations (primes de mobilité, prise en charge du déménagement, aide à l'installation, possibilité d'immersion professionnelle...)

La Directrice des ressources Humaines doit rencontrer les personnels de l'UPR en décembre 2025 pour échanger sur leurs « souhaits », sans pour autant que ce soit engageant. A noter que le personnel bénéficie d'un droit de remord de 6 mois à partir de la prise du nouveau poste.

En parallèle, la direction présentait un **projet de développement de la sous-traitance de fabrication de réactifs** qui va impliquer un triplement de la production, la réorganisation et l'agrandissement des laboratoires de production de réactifs des sites de Brest, Marseille et Reims. L'équipe de Nantes, en plus de subir la relocalisation de son activité devra de surcroît transférer son expertise à l'équipe de Brest et absorber la charge de travail supplémentaire que toutes ces formations vont induire !

**L'UNSA s'inquiète** des conséquences humaines de ces projets sur les personnels de l'UPR de Nantes.





# REJOIGNEZ L'UNSA !

## 100% AUTONOME

Pour l'UNSA, ce sont les salarié-es qui savent le mieux ce dont ils ont besoin, ce qu'il faut proposer et ce qu'il faut négocier.

En adhérant à l'UNSA, vous participez à l'élaboration des revendications de votre syndicat.

## 100% UTILE

L'UNSA déplore les attitudes d'opposition systématique et propose des revendications pragmatiques dans votre seul intérêt. **Notre priorité, C'EST VOUS !**

## 100% RESPONSABLE

L'UNSA porte des propositions motivées et argumentées par notre connaissance du terrain, pour améliorer vos conditions de travail, vos salaires et vos emplois.

## 100% PAS PAREIL

L'UNSA est un nouveau syndicat à l'EFS. Nous voulons vous redonner confiance dans un syndicalisme **moderne, autonome, constructif et apolitique.**

- ▶ Vous voulez être mieux informé sur les projets de l'EFS, conseillé sur vos droits, accompagné dans votre vie professionnelle ?
- ▶ Vous voulez participer aux revendications et donner votre avis sur les accords en négociation ?
- ▶ Vous voulez représenter les collègues de votre site ou de votre région ?

## Rejoignez-nous et adhérez l'UNSA !

### COMBIEN ÇA COÛTE ?

**27,20 € par an** après déduction fiscale.

▶ L'adhésion coûte 80 € par an.



Bulletin d'adhésion



[efs.unsa.org/jadhere/](https://efs.unsa.org/jadhere/)