

CESU garde d'enfant – nouveau barème 2026

👉 Qui peut en bénéficier ? Tous les salariés titulaires d'un contrat de travail avec l'EFS et pouvant justifier d'une ancienneté contractuelle de quatre mois peuvent bénéficier des CESU du premier jour du mois suivant la naissance jusqu'au 31 décembre de l'année des trois ans du ou des enfants.

👉 Combien ?



Pour 1 enfant ouvrant droit				Pour 2 enfants ou plus ouvrant droit			
Rémunération mensuelle brute fixe prise en compte	Droit annuel	Part salarié	Part EFS	Rémunération mensuelle brute fixe prise en compte	Droit annuel	Part salarié	Part EFS
≤ 2 500 €	1 608 €	429 €	1 179 €	≤ 2 500 €	2 352 €	627 €	1 725 €
] 2 500 € - 3 500 €]	1 608 €	643 €	965 €] 2 500 € - 3 500 €]	2 352 €	940 €	1 412 €
] 3 500 € - 4 500 €]	1 608 €	858 €	750 €] 3 500 € - 4 500 €]	2 352 €	1 254 €	1 098 €
] 4 500 € - 5 500 €]	1 608 €	1 072 €	536 €] 4 500 € - 5 500 €]	2 352 €	1 568 €	784 €
> 5 500 €	Non bénéficiaire de CESU			> 5 500 €	Non bénéficiaire de CESU		

- Pour le(s) salarié(s) dont l'enfant (ou l'un des enfants) est atteint d'un handicap, le droit annuel est de 1 932 € pris en charge dans sa totalité par l'EFS.
- L'année de naissance et l'année de votre arrivée à l'EFS, le droit à CESU est calculé prorata temporis par 12^{ème}.
- Si vous bénéficiez également des CESU via votre CSE, la participation de l'EFS pourra être limitée pour ne pas dépasser un plafond réévalué régulièrement.
- Si les deux parents sont salariés de l'EFS, un même enfant peut déclencher le versement de deux prestations de CESU.

👉 En pratique : Les CESU sont versés jusqu'au 31 décembre de l'année des trois ans du ou des faire jusqu'à 4 commandes par an, et payer de façon échelonnée sur 3 mois.



Si vous avez des questions, n'hésitez pas à contacter l'[UNSA : efs@unsa.org](mailto:efs@unsa.org)

RAPPEL des règles de planification en MDD : pas plus de 9h !

En raison de l'ambition plasma, de nombreuses MDD font actuellement l'objet d'élargissements d'horaires, parfois au-delà de la durée autorisée par l'ANATT.

Pour rappel, une journée en MDD ne peut pas dépasser 9h de temps de travail. La dérogation pour planifier jusqu'à 10h30 ne concerne que la collecte mobile.

A noter que l'amplitude de la journée peut aller au-delà de 9h en raison d'une coupure repas, mais le temps de travail effectif ne doit pas être supérieur à 9h.

Si l'ANAT n'est pas respectée sur votre site, contactez l'[UNSA : efs@unsa.org](mailto:efs@unsa.org)

Ve 13	✗
J	
IDE PLASMA (08.40-13.00)	
IDE PLASMA (13.30-18.30)	
9.20	
Je 17	✗
J	
IDE ST (08.00-13.00)	
IDE ST (13.30-18.30)	
10.00	
Lu 05	✓
J	
IDE PLASMA (11.00-20.00)	
9.00	
Me 21	✓
J	
IDE PLASMA (08.00-13.00)	
IDE PLSAMA (13.30-17.00)	
08.30	

Contact : efs@unsa.org



L'UNSA VOUS INFORME DÉCEMBRE 2025

Planification des temps de FORMATION

Qui peut délivrer une poche ou surveiller un donneur ET suivre un e learning, dans le même temps ?

Risque chimique, bonnes pratiques transfusionnelles, prévenir le harcèlement sexuel... Ce ne sont pas de « petits » sujets. Pour être réalisés correctement, ces e learning doivent être planifiés !

Pas de temps dédié / pas de formation : en cas de difficulté, contactez l'UNSA : efs@unsa.org

Frais de santé et Prévoyance – ce qui change au 1^{er} janvier 2026

Frais de santé

👉 Dans le cadre des règles applicables aux contrats des complémentaires de frais de santé dits « solidaires et responsables », quelques évolutions vont intervenir au 1^{er} janvier 2026 :

👉 Qui est couvert obligatoirement ?

- **Tout salarié de l'EFS**, cadre ou non-cadre, **sans condition d'ancienneté**.
- Y compris en cas de **contrat suspendu** (maladie, maternité, accident, activité partielle...), **si une indemnisation est maintenue** par l'EFS.

👉 Qui peut demander une dispense ?

- **Les CDD de moins de 12 mois** : dispense possible **sans justificatif**.
- **Les CDD de 12 mois et plus** : dispense possible **avec attestation annuelle** d'une autre mutuelle.
- Dans les autres cas, les **dispenses légales** restent applicables.

👉 **IMPORTANT à savoir :**

Si votre contrat est suspendu **sans maintien de salaire ni indemnisation**, vous pouvez **adhérer volontairement** à la mutuelle.

Prévoyance

👉 À la suite de l'examen des comptes prévisionnels 2025 du régime de Prévoyance, il était nécessaire de revaloriser les taux de cotisation, afin de préserver l'équilibre du régime, affecté par la réduction du plafond utilisé pour le calcul des indemnités journalières de Sécurité Sociale.

👉 Taux au 1^{er} janvier 2026 :

- Tranche 1 : 2,28%
- Tranche 2 : 3,58%

NB : La tranche 1 allant de 0 à 1 fois le plafond de la Sécurité sociale (de 0 à 47 100€ pour l'année 2025) et la tranche 2 allant de 1 à 8 fois le plafond de la Sécurité sociale (de 47 100€ à 376 800€ en 2025)

Congé menstruel

Les douleurs de règles ne doivent plus être un tabou, ni un obstacle au travail

Reconnaître la douleur menstruelle, ce n'est pas fragiliser les personnes menstruées : c'est les respecter, les soutenir et adapter le travail à la réalité des corps.

L'UNSA revendique que le congé menstruel soit inscrit dans la loi. Ensemble, faisons de la santé Menstruelle une question de justice sociale et d'égalité professionnelle :

Signez la pétition

Contact : efs@unsa.org





L'UNSA VOUS INFORME

DÉCEMBRE 2025

Révision de la classification et des rémunérations

Point d'étape des négociations – Position de l'UNSA

Après plus d'un an de négociations sur la révision de la classification des emplois et des rémunérations, l'**UNSA** ne constate pas de progression à la hauteur de cette révision et alerte sur les risques du projet actuel porté par la direction.

👉 Manque de visibilité sur le calendrier, les priorités, les attendus

Au démarrage des négociations, en 2024, la direction voulait une signature pour fin 2025. On en est loin, très loin ! Nous n'avons plus aucun échéancier pour nous repérer, et les informations arrivent au compte goutte. Les fiches emplois qui nous sont transmises ne concernent pas l'ensemble des salariés. A ce jour, seuls les métiers des laboratoires et de la recherche sont présentés. Rien sur les métiers du prélèvement !

👉 Un projet de rémunération défavorable aux salariés

Les projections salariales présentées montrent que le futur système serait moins avantageux que l'actuel, quel que soit l'emploi ou le moment de la carrière. Dans ces conditions, les objectifs affichés de fidélisation et d'attractivité ne pourront être atteints. L'**UNSA** s'inquiète également du manque de garanties sur l'équité salariale, notamment entre salariés en poste, nouveaux embauchés et futurs recrutements, qui ont des niveaux de salaire très disparates.

👉 De grandes zones d'ombre

Les modalités de classification, de transposition et d'articulation avec la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) restent floues. Les parcours professionnels, les passerelles et les règles de progression ne sont pas suffisamment formalisés, ce qui ouvre la porte à des interprétations subjectives.

➡ Position de l'**UNSA**

Nous avons rappelé à la direction que l'**UNSA** ne signera aucun accord si cette révision ne garantit pas, à tous les salariés, une évolution salariale favorable et des parcours professionnels dynamiques. Ce qui implique au préalable, de démarrer la grille des salaires à au moins 10% du SMIC (pour ne pas se faire rattraper trop vite), et de garantir la reconnaissance de la fidélité des salariés pendant toute leur carrière à l'EFS et non pas pendant les 18 premières années.

En l'état actuel des négociations, le projet de la direction ne répond pas à ces impératifs.

Prime de Partage de la Valeur

En dépit de toutes nos remontées, y compris jusqu'au Président de l'EFS, la direction maintient sa position et assume son interprétation (libre) de l'accord, car elle considère que « En l'absence de stipulations contraires dans le protocole de fin de conflit, la condition de présence de 9 mois s'entend sans interruption de contrat. »

Il faudrait donc lire quelque chose qui n'est pas écrit dans un accord... Voilà pourquoi il y a autant d'interprétations différentes des textes à l'EFS !

La direction ne fera donc aucun rattrapage et n'intègrera pas les personnels qui ont eu des interruptions de contrat. Pour rappel, la plupart des interruptions se font à l'initiative de l'EFS : fin de contrat le vendredi et reprise le lundi. **Inadmissible !**



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/

 efs@unsa.org