



Toute l'équipe UNSA EFS .
vous souhaite de
Joyeuses Fêtes de fin d'année

Pas le temps de lire les infos UNSA maintenant ?
Flashez ce QR code pour les lire, où vous voulez, quand vous voulez :

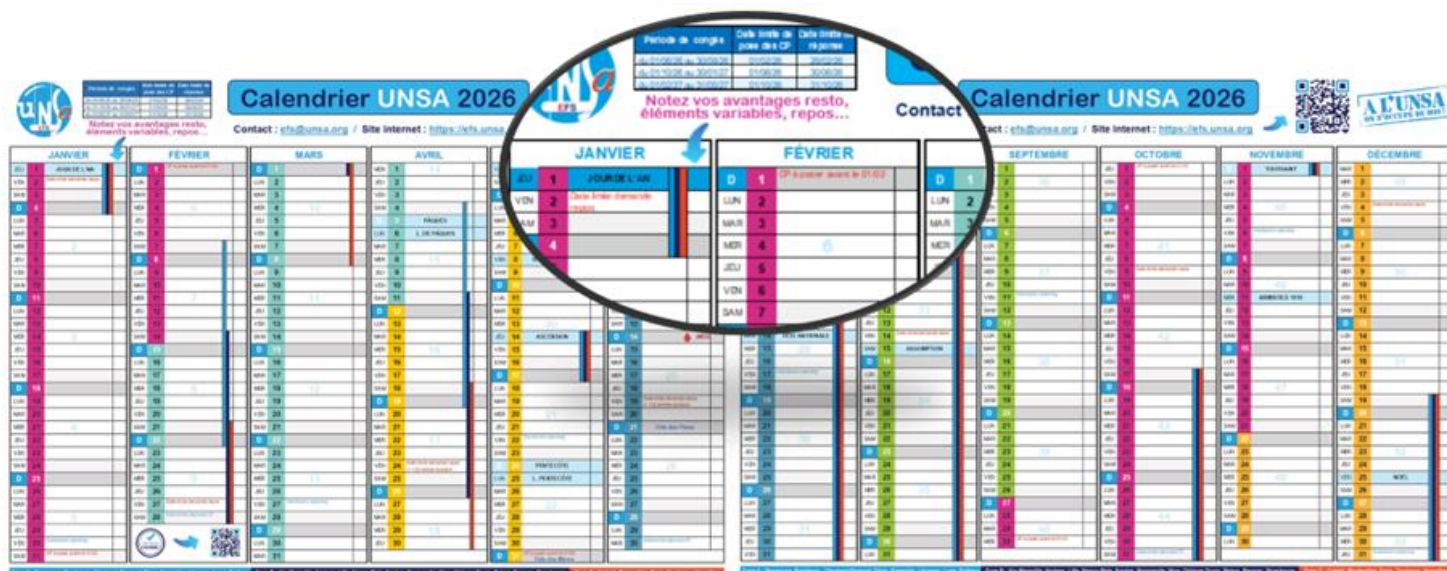


Dates à retenir :

02/01/2026 : date
limite de demande de
repos pour la période
2 de 2026

01/02/2025 : date
limite de pose des CP

Si vous souhaitez recevoir le **calendrier 2026**, n'hésitez pas à nous le demander
par mail : unsa.cpd@gmail.com ou par SMS : 06 07 26 31 57



L'UNSA votre alliée au quotidien



L'UNSA VOUS INFORME

Décembre 2025

Contact UNSA CPDL : unsa.cpdl@gmail.com / 06 07 26 31 57

2026

Des voyants financiers au vert ... mais à quelles conditions pour les salariés ?

C'est désormais officiel :

- **le budget 2026 a été adopté.** Il sera en hausse et permettra de poursuivre la transformation de l'Établissement. Associé à une revalorisation des tarifs des CGR (concentrés de globules rouges) au 1er janvier, à hauteur de 2,7% et à une dotation de l'Assurance Maladie d'un montant de 113,4 millions d'euros (contre 110 millions d'euros en 2025), 2026 marque un tournant d'un point de vue financier.
- **l'objectif des 915 000 litres de plasma est atteint**, impliquant ainsi la hausse du tarif du plasma pour fractionnement au 1er janvier : le litre passera de 140 à 160 euros.

Le Président l'annonce : « *Tous les voyants sont au vert pour poursuivre la dynamique en 2026.* »

👉 Mais sur le terrain, la réalité est plus contrastée.

En CPDL, en 2025, les équipes ont déjà subi une **augmentation des objectifs plasma de +19 %**, avec des conséquences bien concrètes : réorganisations, changements d'horaires, augmentation des cadences, pression accrue sur le recrutement des donneurs et sur les collectifs de travail.

Pour 2026, l'ambition annoncée est encore plus forte, avec une **hausse des objectifs plasma de +43 % par rapport à 2025**.

👉 L'alerte de l'UNSA

Cette dynamique ne pourra pas se poursuivre durablement **sans tenir compte des salariés grâce à qui** ces objectifs ont été atteints. L'UNSA rappelle que les objectifs ne peuvent continuer à augmenter :

- **sans effectifs suffisants,**
- **sans amélioration réelle des conditions de travail,**
- **sans prise en compte de l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle,**
- **sans reconnaissance salariale à la hauteur des efforts fournis.**

Oui à une dynamique de développement de l'Établissement, **mais pas au détriment des salariés**. Les résultats financiers doivent désormais se traduire par des **engagements concrets pour les équipes**. Sans cela, les « voyants au vert » risquent de passer rapidement au rouge sur le terrain.





L'UNSA VOUS INFORME

CSE de décembre 2025

Contact UNSA CPDL : unsa.cpd@gmail.com / 06 07 26 31 57

Déploiement AMBITION PLASMA - MDD ANGERS

Le projet de déploiement de l'Ambition Plasma sur la MDD d'Angers prévoit l'augmentation des objectifs de plasma de 4100 à 7090 prélèvements à réaliser avec 2 séparateurs supplémentaires, 1 IDE supplémentaire 5 jours par semaine, et la planification d'1 EPD supplémentaire, par demi journée, 4 jours par semaine.

Mais avec quel effectif ? Le site d'Angers souffre d'un grand nombre de départs, depuis quelques années, notamment au niveau IDE et Médecins. Ne serait ce que sur l'année 2025, on compte 1,6 ETP en moins pour les médecins (pour cause de départ à la retraite et démission), et 1 ETP en moins coté IDE (pour démission), alors que dans le même temps, le déploiement nécessitera 1 ETP pour l'ambition plasma **sans compter le personnel qui devra assurer l'ouverture de la MDD de Cholet**. Au niveau des conditions de travail, l'inquiétude de l'équipe porte sur le cadencement, notamment pour les EPD qui sont peu renforcés eu égard à l'augmentation du nombre de créneaux de RDV qui passe de 269 à 457 par semaine et la journée du jeudi qui prévoit 19 RDV de plus pour 1 seul(e) EPD pour les mêmes horaires qu'actuellement. Cette augmentation de la fréquentation de la MDD inquiète également le personnel d'accueil et de collation.

Car même si la direction compte sur un taux de remplissage inférieur au taux actuel pour le plasma et les CPA, rien ne garantit que tous les RDV ne soient pas pris, surtout sur des créneaux appréciés des donneurs. Qui plus est, malgré un objectif de prélèvement de ST stable, le nombre de créneaux proposés en MDD augmente et le taux de remplissage prévisionnel en ST également.

L'UNSA a donné un avis **DÉFAVORABLE** à ce projet et a demandé la **présentation du plan d'optimisation de la collecte mobile site par site pour la région CPDL**.

Déploiement AMBITION PLASMA - MDD NANTES

Objectif 2026 : 13 000 dons de plasma contre 8 500 en 2025

L'organisation sera modifiée les lundis, mardis, mercredis, et jeudis pour un accueil des donneurs de 8H à 20H sans interruption avec un nombre de créneaux de RV passant de 40 à 80 les jours cités et un taux de remplissage estimé à 79%.

Des tests ont été réalisés en amont et ont permis de faire des ajustements en concertation avec le personnel concerné. Les horaires planifiés, l'organisation du travail en général et l'organisation des pauses ou coupures en particulier, tiennent compte des besoins et préférences de l'équipe.

A noter, la Direction nous a indiqué qu'il n'y aura pas de modification d'horaires des samedis en MDD en 2026.

Des points d'attention à noter :

1. Un taux de remplissage de 79% est attendu. S'il est effectif, le réalisé des prélèvements sera supérieur à l'objectif des 13 000 dons : $381 \text{ créneaux de plasma par semaine} \times 79\% = 301 \text{ dons réalisés par semaine}$. En 44 semaines, l'objectif serait atteint. Quelle sera la limite du taux de remplissage à ne pas dépasser ? Comment sera-t-elle mise en œuvre ?
2. Le local de stockage déporté des solutés et DMU est exigu : une livraison est envisagée 3 fois par semaine afin d'éviter l'entassement des cartons jusqu'au plafond et les risques de TMS : à surveiller.
3. L'espace collation n'est pas extensible et est aussi utilisé par les patients et parfois accompagnants du CDS. « Le rangement de la commande spécifique à la collation prendra plus de temps et ne devrait pas se faire au détriment de la surveillance et de la fidélisation des donneurs ».
4. L'augmentation des prélèvements va générer davantage de PSL à transférer. Ce volume et poids supplémentaire (ainsi que les tubes) sera à emmener vers un lieu à ambiance contrôlée par 2 IDE contre 3 actuellement en fin de journée. L'organisation entre le service de préparation et les prélèvements est à redéfinir.
5. Veiller à garder un temps d'adaptation après la formation en plasmaphérèse des nouveaux IDE. Et pour tous les nouveaux arrivants.

L'UNSA s'est abstenue sur ce projet et a **demandé un retour d'expérience 2 mois après la mise en place de cette nouvelle organisation**.



L'UNSA VOUS INFORME

CSE de décembre 2025

Contact UNSA CPDL : unsa.cpd@gmail.com / 06 07 26 31 57

Déploiement AMBITION PLASMA - MDD ORLÉANS

Le projet de déploiement de l'Ambition Plasma sur la MDD d'Orléans prévoit l'augmentation des objectifs de plasma de 4205 à 6100 prélèvements et mais également des objectifs de plaquettes de 700 à 1140 à réaliser avec 2 séparateurs supplémentaires, et 1 IDE supplémentaire sur la seule journée du vendredi.

Alors que l'équipe rencontre déjà des difficultés avec le cadencement sur certaines journées ou certains créneaux qui ont des taux de remplissage élevés autour des 90%, les créneaux de RDV sont augmentés tous les jours, sans effectif supplémentaire hormis le vendredi. Selon la direction, le fait de passer à 4 lits de plasma par IDE devrait soulager l'équipe. L'UNSA n'est pas de cet avis et constate une contradiction dans le discours de la direction qui reconnaît dans le même temps, pour le site d'Angers, qu'avoir 6 automates pour 2 IDE facilite la surveillance du donneur et la tenue de poste !

Comme pour les autres projets, les taux de remplissage prévisionnels sont inférieurs aux taux actuels, mais rien ne garantit que tous les RDV ne soient pas pris, ce qui mettrait grandement les équipes en difficulté, notamment sur les journées du vendredi et du samedi qui sont très prisées des donneurs et très denses pour le personnel.

L'UNSA signale en outre que le cadencement qui peut être trop dense au prélèvement, l'est aussi pour les EPD, et ne tient pas compte du nombre de primo donneurs accueillis. Le cadencement du samedi matin prévoit notamment jusqu'à 8 RDV sur la 1ère demi heure, ce qui met d'emblée l'équipe en décalage par rapport au programme de la matinée.

L'UNSA signale également que dans l'organisation actuelle, le cadencement ne permet pas toujours au personnel de prendre ses pauses comme il se devrait et alerte la direction sur ce point, qui par ailleurs peut aisément passer sous les radars, puisque le personnel n'a pas à badger pour les pauses. Le même problème se pose pour les coupures repas qui ne peuvent pas toujours être prises aux horaires planifiés, lorsque plus 4 dons de plasma sont en cours, ce qui de surcroît désorganise toute la suite de la séance de prélèvement. Il est évident que le nouveau déploiement présenté ne corrigera pas ces difficultés.

L'UNSA a donné un avis **DÉFAVORABLE** au projet de déploiement de l'ambition Plasma sur la MDD d'Orléans.



Rapport ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2024

Le rapport égalité professionnelle 2024 de notre établissement à fort taux de féminisation décrit entre autres :

- un recours au temps partiel en diminution mais il faut avoir à l'esprit que bien souvent, le temps partiel permet de compenser les contraintes de planning ou de limiter la fatigue inhérente à son activité. Ainsi, on ne peut pas considérer que tous les temps partiels choisis le soient réellement. A noter que dans le cadre de l'enquête sur les temps partiels, la direction s'est engagée à recevoir les 11 personnes qui souhaitent être recontactées pour échanger sur leur temps de travail. L'UNSA espère que cet engagement sera respecté.
- Une baisse du travail en horaires variable
- une proportion de femmes ayant des promotions inférieure à leur part dans l'effectif de la région
- des niveaux de salaires globalement inférieurs pour les personnels ayant une ancienneté supérieure par rapport aux nouveaux arrivants qui ont moins de 5 ans d'ancienneté
- une augmentation du travail le WE avec ou sans astreinte

L'UNSA a rendu un avis **DÉFAVORABLE** au rapport égalité professionnelle 2024.

Contact UNSA CPDL : unsa.cpd@gmail.com / 06 07 26 31 57



L'UNSA VOUS INFORME

CSE de décembre 2025

Contact UNSA CPDL : unsa.cpd@gmail.com / 06 07 26 31 57

Projet de relocalisation de l'activité EFS réactifs du site de NANTES sur le site de NANCY LOBAU. Volet 1 : consultation sur les principes de relocalisation continue de l'activité et de repositionnement des salariés

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 reposerait sur la disponibilité de surfaces vacantes. Mais cette logique d'occupation ne peut à elle seule justifier un transfert aussi lourd de conséquences humaines, transfert qui va entraîner la dispersion d'une équipe soudée, compétente et historiquement ancrée à Nantes.

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.

Pour l'équipe de Nantes, cette relocalisation génère des risques psychosociaux importants : anxiété liée à l'avenir, perte de repères, départs anticipés, perte de compétences, surcharge émotionnelle et surcharge de travail liée à la formation de nouvelles équipes : transfert de compétences vers la future équipe de Nancy et vers l'équipe de Brest pour le projet de développement de la sous-traitance de fabrication de réactifs. Humainement, pour cette équipe, c'est un désastre que les éventuels repositionnements qui seront proposés à terme ne pourront jamais compenser.

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.

Projet de développement de la sous-traitance de fabrication de réactifs

L'UNSA a conscience que le développement de la sous-traitance de production de réactifs est une opportunité pour l'activité d'EFS réactifs, à l'échelle nationale.

Toutefois, pour l'équipe de Nantes, c'est un projet inacceptable qui va lui imposer une charge de travail supplémentaire pour transférer son savoir-faire à l'équipe de Brest, en plus de former l'équipe de Grand EST, alors même qu'elle subit la relocalisation de son activité à Nancy Lobau, la perte de leurs postes et de leur collectif de travail.

À l'échelle nationale, pour mener à bien ce projet et tripler la production de réactifs, il faudrait recruter 28 ETP. L'EFS est-elle en capacité de recruter ces personnes ? Par ailleurs, le contrat avec Quidel Ortho devrait être signé pour une « durée déterminée » jusqu'en 2032. Quelles garanties pour ce personnel à l'issue du contrat ?

Compte tenu des Risques Psycho Sociaux afférents à ce projet, l'**UNSA** a donné un avis **DÉFAVORABLE**.

Avant-projet définitif du futur site EFS de l'Île de NANTES

L'**UNSA** a donné un avis **FAVORABLE**

Projet de travaux de réhabilitation du HLA de TOURS

L'**UNSA** a donné un avis **FAVORABLE**



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