



Que vous soyez victime ou témoin de tout type de harcèlement.  
En interne il existe beaucoup d'interlocuteurs vers qui vous tourner

## MANAGERS

- Leur rôle est essentiel en matière de prévention primaire par le rappel des règles (ce qui est permis, ce qui ne l'est pas) et par l'attention à toutes les situations de travail
- Font preuve de vigilance pour repérer les signaux existants d'une souffrance au travail
- Ont un rôle d'exemplarité dans leur comportement au quotidien

## COLLEGUES

- Vos collègues ont un rôle d'écoute, d'accompagnement et de soutien pour toute situation de travail anormale.

ELUS CSE  
CSSCT

- Effectuent la primo-analyse de la situation, apportent les éléments factuels permettant la décision d'orientation à la suite de l'enquête.
- Peuvent sensibiliser les salariés sur ces risques.

REFERENTS  
HARCELEMENT  
DRH / CSE \*

- Sont en écoute active sur les alertes
- Ils vous informent sur le cadre légal et vous accompagnent dans vos démarches.

\* nos référents EFS Bretagne sont Delphine DAVENNE et Alexia ATTENOT

## DRH

- Met en œuvre des actions de prévention
- Est en écoute active sur les alertes et en assure le traitement
- Accompagne les managers dans la régulation des relations de travail au sein de son périmètre et participe à la veille du climat de travail



Pour ceux qui n'osent pas, il y a une ligne d'écoute et d'accompagnement anonyme appelée « **HUCARE** »

**LE SAVIEZ-VOUS ?**

- Par téléphone 24h/24 et 7j/7 : **0805 691 670**
  - Par tchat, mail, visio à tout moment : <https://efs.hucare.io>
- identifiant : *monespaceefs* ; mot de passe : *ESPACEEFS*

Afin d'éviter les signalements abusifs ou calomnieux, Il est aussi important de rappeler que

Ces démarches peuvent avoir des conséquences lourdes pour les *personnes mises en cause* dont l'honneur est atteint, que les actes soient avérés ou non.

La dénonciation calomnieuse désigne le fait d'accuser une personne de manière mensongère auprès d'une autorité compétente. Prévues à l'article 226-10 du Code pénal, elle constitue une infraction grave, passible de jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende



## ÉLIMINATION DE LA VIOLENCE À L'ÉGARD DES FEMMES : MOBILISEZ-VOUS AUX CÔTÉS DE L'UNSA

Début novembre 2025, sur une collecte mobile, il y a eu un signalement donneur causé par un propos qu'il a jugé sexiste, celui-ci a entraîné une enquête faite par une société externe. La personne mise en cause a reconnu les faits, ils avaient été pris au premier degré par le lanceur d'alerte qui ne ignorait la complicité qui existe dans les équipes . Après audition individuelle et anonyme de toute l'équipe présente ce jour-là, personne n'est allé dans le sens des propos sexistes.

Mais pour que cela ne se reproduise plus, la direction a donné ses consignes qui sont d'arrêter toute échange, blague ou geste qui pourrait être mal interprété par une personne extérieure.

Nous le comprenons parfaitement, l'UNSA est un syndicat qui lutte contre tous les harcèlements, mais nous regrettons que la cohésion du groupe, l'ambiance de collecte et les échanges dans la bonne humeur entre le personnel, les amicales et les donneurs doivent en souffrir.

**!! Il va sans dire que nous ne tolérons aucune forme de harcèlement, quelle qu'elle soit. !!**

Cependant, peut-on caractériser tous les propos, toutes les situations, les échanges amicaux ou humoristiques qui nous déplaisent de harcèlement ?

L'affirmation selon laquelle l'on passe plus de temps avec ses collègues qu'avec sa famille et que le monde professionnel est une « seconde famille » est une perception courante, justifiée par les nombreuses heures consacrées au travail, qui créent des liens de camaraderie et de solidarité. Cette situation peut être positive, car des relations professionnelles solides améliorent le bien-être au travail, mais elle peut aussi être source de difficultés si les relations deviennent tendues en raison d'opinions divergentes, par exemple.

La vie au travail, avec son lot de collaborations, de partages d'expériences, d'humour et d'entraide, cimente naturellement les liens entre collègues, créant une forme de communauté. Pour beaucoup, des liens d'amitié solides se développent sur le lieu de travail, allant parfois jusqu'à des relations personnelles durables. Les relations positives avec les collègues sont vues comme une force qui peut atténuer les difficultés du travail et contribuer au bonheur professionnel.

N'est-ce pas l'esprit de fraternité, de camaraderie, l'humour de toutes sortes et l'autodérision qui permettent de surmonter des moments ou des situations difficiles ? N'est-ce pas ce qui peut nous permettre parfois de tenir bon et de dédramatiser ?

Et comme chaque personne est unique, nous ne partageons bien évidemment pas tous les mêmes traits d'humour, la même vision de la vie ou les mêmes idées ou encore le même vécu. Peut-on pour autant juger systématiquement de malveillants des gestes ou des propos qui peuvent nous choquer ou nous contrarier à titre personnel ? C'est là toute l'importance du contexte et des détails — c'est même fondamental. C'est ce qui différencie une relation amicale d'une situation qui porte atteinte à la personne.

**N'hésitez pas à signaler tout comportement qui vous semble déplacé, tout en gardant à l'esprit qu'une conversation directe peut souvent suffire à régler le problème.**

SEPARATEURS EN TEST



Union Nationale des  
Syndicats Autonomes

STRADIS<sub>MED</sub>  
PLASMAPHERESE NIGALE

La Maison Du Don de Saint Brieuc teste un modèle d'automate de prélèvement de plasma chinois de la marque NIGALE.

**Le fournisseur annonce** que le DIGIPLA 80 est compacte, léger (22kg) et facilement déplaçable, il est idéal pour les stations de plasma à espace restreint **et les collectes mobiles**. Vous pouvez constater sur la photo sa taille par rapport à celle des Aurora actuellement utilisées qui se trouvent sur la gauche.

Nous avons pu échanger avec les utilisateurs, leurs retours sont mitigés.

Les points positifs sont les suivants:

- prélèvement plus rapide pour certains donneurs.
- montage du kit plus facile.
- poche anticoagulant positionnée moins haut (réduction des risques de Troubles Musculo-Squelettiques).
- vitesse de retour à 90 permettant moins d'effets indésirables relatifs à l'anticoagulant.

Les points négatifs sont les suivants :

- Beaucoup de tubulures coudées.
- pas de bouton pour d'évacuation de l'air.
- volume extracorporel plus grand (important en fin de don si dernier retour)
- volume pour les femmes (parfois 100ml de moins par rapport à Aurora)
- quelques préleveurs disent constater plus de malaises.
- impossibilité de perfuser à la fin sur la tubulure contrairement à Aurora
- système double poches à transvaser à la fin dans une seule poche. À faire au niveau de la machine donc devant donneurs et manipulation supplémentaire pour l'IDE, il faut presser sinon le transfert est très long.
- alarme sonore désagréable.

**A L'UNSA  
ON S'OCCUPE DE MOI!**



**Union Nationale des  
Syndicats Autonomes**

## L'UNSA À LA RENCONTRE DES SALARIÉS BRETONS



### **Brest la Cavale Blanche le matin du 11 février**

Le personnel de la Cavale est très accueillant, les conversations ont été très enrichissantes. Sur ce site comme les autres, le bruit des machines ajouté à celui du système pneumatique sont très pénibles au quotidien. Malheureusement pour beaucoup, le port de bouchons d'oreilles réduit les possibilités de répondre au téléphone et de communiquer avec les collègues.



### **Brest Morvan le 10 février**

Une journée au bout du monde pour rencontrer le personnel de la MDD et échanger sur leurs conditions de travail. Nous avons aussi pu parler des travaux à venir pour réhabiliter les surfaces actuellement inutilisées qui vont accueillir l'UPR.



### **Quimper le 11 février fin de matinée et après-midi**

Le temps passé sur le site a permis de rencontrer le personnel de la MDD et de visiter les futurs locaux du prélèvement. On a également pu constater les conditions difficiles de travail qui ont été les leurs pendant les travaux.

### **Le 17 février Saint Briec**

Toute une journée dans les Côtes d'Armor pour rencontrer le personnel de la MDD, et se rendre sur la collecte de Loudéac pour échanger avec les personnels présents de leurs conditions de travail. À l'IH/DEL le nombre de week-ends travaillés réduisent de beaucoup la possibilité d'avoir bonne conciliation vie privée/vie professionnelle. Nous avons eu la possibilité de voir les séparateurs plasma en test sur le site. Bien que ceux-ci aient des points positifs, les utilisateurs se plaignent du bruit permanent qu'ils doivent supporter pendant tout leur temps de travail.



*... à l'UNSA  
on s'occupe de moi !*

# BULLETIN D'ADHÉSION UNSA EFS 2026

## L'UNSA S'ENGAGE POUR VOUS!



### Adhésion

**Montant :** 80 € (27,20 € après déduction fiscale)

**Établissement :** EFS région

**Site de rattachement :**

**Fonction :**

Mme. M. **Nom et Prénom:**

**Adresse personnelle :**

**Code postal :**

**Ville :**

**Téléphone :**

**Email personnel :**

**Je souhaite représenter les salariés de mon site ou de ma région :** Oui Non

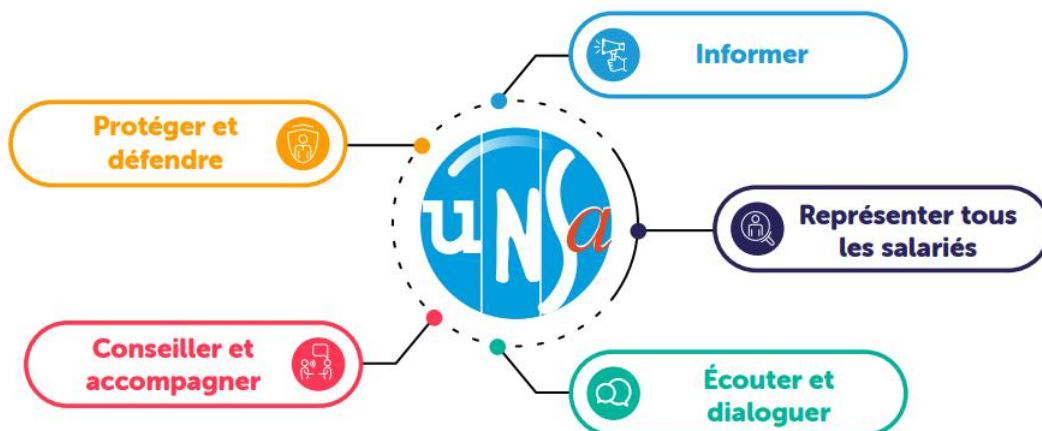
**Date :**

### Règlement :

Chèque\* Virement \*

\* nous vous indiquerons les informations de paiement (adresse postale d'envoi ou RIB) en fonction de votre choix de paiement.

**Bulletin d'adhésion à adresser à :** [jadhere.unsa.efs@gmail.com](mailto:jadhere.unsa.efs@gmail.com)



#### DÉLÉGUÉES SYNDICALES CENTRALES

Sylvie **DUPRESSOIR**  
 06 29 92 76 34

Leila **HAISE**  
 06 07 26 31 57