



L'UNSA VOUS INFORME

CSE de mars 2026

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

DUERP et PAPRIPACT

Éléments clés de l'évaluation des risques professionnels et de leur prévention, le DUERP 2025 et le PAPRIPACT 2026 ont été présentés aux élus du CSE. Malgré 3000 lignes de risques identifiés sur toute la région, le DUERP n'intègre pas encore la totalité des risques auxquels nous sommes exposés, à commencer par les Risques Psycho Sociaux !

Rien non plus sur ces risques dans le PAPRIPACT 2026, mis à part la formation de 2 personnes de la direction en tant que référent PSSM (Premiers Secours en Santé Mentale).

L'**UNSA** doute que ce soit suffisant à réduire les RPS et a donné un **AVIS DÉFAVORABLE** au DUERP 2025 et au PAPRIPACT 2026.

NON AU

TRAVAIL DOMINICAL

Afin de sécuriser les stocks de MCP et d'éviter toute rupture d'approvisionnement en plaquettes, la direction a mis en place une organisation qui prévoit deux dimanches travaillés en préparation.

L'**UNSA** comprend les besoins vis-à-vis des malades, mais vote **CONTRE** la mise en place du travail le dimanche.

D'autres régions ont déjà recours au travail du dimanche en prépa, depuis plusieurs années, et nous ne souhaitons pas que cette pratique s'installe dans notre région. **Le repos dominical doit rester un jour de repos !**

WE ET jours fériés travaillés au MTI

Comme tous les ans, la direction nous a présenté les WE et jours fériés travaillés pour l'activité MTI. Des séances de travail de 2-3h (comptées 4H pour respecter l'ANAT), principalement pour les projets Genesis ou Treefrog. 6 WE et 4 jours fériés. D'autres WE sont prévus en septembre octobre, mais pas encore planifiés. Le 1^{er} WE prévu est d'ores et déjà annulé.

L'occasion pour l'**UNSA** de faire un **RAPPEL ANAT**:

- **Toute activité doit être planifiée**
- Le planifié est dû : un changement de planning du fait de l'EFS ne doit pas entraîner une perte d'heures pour le personnel. **Travaillées ou pas, ces heures doivent être comptées !**
- Vous devez bénéficier d'au moins **4 fois 2 jours consécutifs incluant obligatoirement le dimanche** sur chaque période de 8 semaines.
- Vous devez bénéficier d'au moins 2 weekends (du samedi matin 0H00 au dimanche soir 24H00) dans chaque période des 8 semaines et **ne pas travailler plus de 3 weekends consécutifs**.
3 WE en fin de période + 1, 2 ou 3 WE au début de la période suivante = INTERDIT
- Un **6^{ème} jour travaillé** doit demeurer **exceptionnel, non prévu dans le planning initial** transmis en début de période, et doit être **justifié par la continuité du service**.

Faites respecter vos droits ! En cas de difficulté, contactez l'UNSA !

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



L'UNSA VOUS INFORME

CSE de mars 2026

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

PRISME

Productivité,
efficience ...
**Et les
conditions
de travail, on
en parle ?**

PRISME = Prélèvement Ratio Indicateur de Suivi Métier et Efficience ou RATIO DE PRODUCTIVITE du PRELEVEMENT.

Les **chronométrages** réalisés sur toutes les étapes du don, tous métiers confondus ont abouti à des valeurs de **pondération** des différents types de dons. Ainsi, pour un ST en MDD qui vaut 1, le même ST en collecte mobile vaut 1,71, un don de plasma vaut 1,46 et un don de plaquettes 2,46.

Par le biais de cette pondération, la direction pourra mesurer **l'impact d'une baisse des ST en collecte mobile** (dont les temps indirects (trajets et installation/désinstallation) font baisser l'efficience) et calculer quel effectif pourra être réalloué et pour combien de plasmaphères supplémentaires.

Mais à tout baser sur des chiffres et des calculs, l'organisation aura vite fait de dégrader davantage les conditions de travail. Car il ne faut pas oublier que les chronos d'origine tiennent compte de tout le personnel de collecte, mais le résultat semble ne refléter qu'un potentiel de prélèvements de plasmas supplémentaires, pour atteindre l'ambition plasma !

Et il ne suffit pas de faire des calculs pour convaincre les équipes que « ça passe ! ». Ce qui est possible sur le papier, l'est rarement sur le terrain, et l'**UNSA** rappelle à la direction que les équipes sont déjà proches de la saturation, et que pour atteindre les objectifs, il faudra des moyens HUMAINS et des conditions de travail décentes, plus que des chiffres !

COP 2025-2028

**Déclinaison
régionale des
indicateurs
COP
-
Objectifs
CPDL**

INDICATEUR	CIBLE COP 2026	CIBLE COP 2027	CIBLE COP 2028
Taux de collecte ST en TMC	34%	37%	40%
Nombre de CGR de phénotype R0r qualifiés conformes	5 467	5 820	6 173
Taux de retour au don des donneurs connus de l'année N-1 en année N pour le don de plasma	74%	74%	74%
Ambition PLASMA : Nb de prélèvements d'APHERESE PLASMATIQUE	58 500		
Ambition PLASMA : Nombre de prélèvements de ST	226 500		
Mise en place des Centres de contact régionaux : % du total des appels réalisés par le CCR	100%	100%	100%
Satisfaction des donneurs sur leur parcours de don de la réservation jusque l'accueil et le don en lui-même (observatoire biennuel)	>9,2/10		>9,2/10
Suivi du ratio RAISE (Réal N par rapport au Budget N)	100%	100%	100%
Evolution du Turnover Global	<8,0%	<8,0%	<8,0%
Evolution du Turnover Infirmier (5701)	<12,0%	<11,0%	<10,0%
Evolution du Turnover Technicien de laboratoire (4708)	<6,0%	<6,0%	<6,0%
Evolution de l'Absentéisme activité Prélèvement	<8,0%	<7,7%	<7,4%
Evolution de l'Absentéisme Global	<6,5%	<6,5%	<6,5%
Taux de satisfaction global des salariés (baromètre social ts les 2 ans)		>70%	
Taux d'atteinte de la cible de recrutements DVMO fixée au(x) centre(s) donneur de la région	100%	100%	100%



L'UNSA VOUS INFORME

CSE de mars 2026

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

Bilan des ÉVOLUTIONS INDIVIDUELLES (EI) 2025



En 2025, dans notre région, 1 personne sur 3 a bénéficié d'une évolution individuelle.

9 points minimum pour toute EI (hors augmentation spécifique « congés maternité/adoption »)

Les EI regroupent les augmentations individuelles (AI) pour 90% en 2025, les évolutions professionnelles (EP) 9%, et les promotions individuelles (PI) 1%.

Répartition des EI 2025

Sites	Effectif juin 2025	Nombre de bénéficiaires	Moyenne de points attribués
ABG-St-Herblain	46	13	22
Angers	128	43	17
Blois	28	11	20
Bourges	21	9	12
Chartres Propylées	14	4	14
Châteauroux	20	4	21
La Roche / Yon	52	15	17
Laval	29	9	19
Le Coudray	11	3	15
Le Mans	49	16	18
Nantes	204	71	20
Nantes Picasso	59	21	29
Orléans	18	3	14
Orléans Centre	28	9	14
Rezé Plat. Log.	7	4	16
Saint Nazaire	32	9	22
Tours	78	23	24
Tours 2 Lions	72	24	22
Total général	896	291	20

Groupes de métiers	Type d'Évolution Individuelle		
	AI	EP	PI
Chauffeurs	11	1	
Encadrement médico technique	46	2	
Encadrement support	7		
Infirmier	40	1	
Médecins de prélèvement	6		
Métiers de la recherche	1		
Métiers relation donneurs	28	1	1
Métiers support	43	10	2
Technicien de laboratoire	78	11	
Autres métiers de laboratoire et production	2		
Total général	262 (90% des EI)	26 (8% des EI)	3 (1% des EI)

A noter que proportionnellement, les temps partiels sont un peu moins nombreux à être augmentés que les temps pleins, et bénéficient de moins de points.

Évolutions individuelles spécifiques « congés maternité ou d'adoption »



Destinées aux femmes ayant donné naissance ou dont le terme est prévu avant le 31/12/2025 ou pour les personnels ayant pris un congé d'adoption dans l'année en cours. Recalculé tous les ans, le nombre de points attribués est identique pour tous les personnels d'une même catégorie socio professionnelle :

4 points pour les employés, 5 points pour les TAM et 9 points pour les cadres.

Avez-vous pensé à commander vos chèques vacances ?



En version papier ou connect ...

Date limite de commande :

15 mars 2026



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



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/