



L'UNSA VOUS INFORME

JUIN 2026

NAO 2026 : derrière les annonces, que reste-t-il vraiment ?

En mai, les quatre organisations syndicales représentatives ont présenté leurs revendications. La troisième réunion de négociation, qui s'est tenue en juin, a permis de découvrir les propositions de la direction.

Il y a du positif...

Certaines mesures sont concrètes et répondent, au moins en partie, aux revendications portées par l'UNSA :

- Un minimum de **11 points** pour toute évolution individuelle (hors augmentation spécifique liée aux congés maternité/adoption (l'UNSA demande 14 points minimum)).
- Une enveloppe supplémentaire destinée à corriger les **écarts de rémunération supérieurs à 5 %**
- Une mutualisation des **jours enfant malade**, entre frères et sœurs et la suppression de toute limitation lorsque l'enfant est en situation de handicap (aujourd'hui la limite d'âge est fixée à 20 ans)

... mais aussi beaucoup d'annonces sans engagement

La direction évoque également plusieurs sujets importants... mais sans présenter, à ce stade, de mesures concrètes. Il s'agit davantage de pistes de négociation que de véritables propositions :

- amélioration des droits à la formation des sapeurs-pompiers volontaires et secouristes
- parcours professionnels pour les métiers reconnus pénibles (reconversion, reclassement)
- révision de l'ANATT sur les temps partiels (tranches, temps partiels atypiques...)
- révision de l'ANATT sur le travail de nuit (repos et compensations)
- accompagnement de l'engagement citoyen
- augmentation individuelle au retour de congé maternité ou d'adoption

Autant de sujets importants... mais qui restent aujourd'hui au stade des intentions.

Des « propositions » qui n'en sont pas vraiment

Certaines annonces concernent des négociations déjà engagées, comme celles relatives :

- aux salariés expérimentés
- aux salariés aidants
- à l'harmonisation des contrats de travail.

Difficile de présenter ces sujets comme de nouvelles propositions, d'autant que l'harmonisation des contrats ne s'annonce pas nécessairement favorable pour tous.

Attention aux contreparties !

Enfin, plusieurs mesures sont conditionnées à la mise en œuvre du futur système de classification et de rémunération, encore en négociation.

C'est notamment le cas de l'attribution d'un **jour de congé supplémentaire** pour les salariés de **55 ans et plus** comptant **20 ans d'ancienneté**, qui serait accordé uniquement dans l'hypothèse d'un plafonnement de la future prime d'ancienneté au-delà de 18 ans...mais certains salariés ont 20 ans d'ancienneté à 40 ans !

Autrement dit, certaines avancées pourraient être financées par des reculs sur d'autres droits.

L'UNSA restera particulièrement vigilante sur ce point.



Rendez-vous en juillet

Une dernière réunion de négociation est prévue en juillet.

Nous espérons qu'elle permettra d'obtenir de nouvelles avancées, bénéficiant au plus grand nombre de salariés..



L'UNSA VOUS INFORME

JUIN 2026

Canicule : il est urgent d'anticiper !



Les mesures mises en place ces dernières semaines pour faire face aux épisodes de forte chaleur vont dans le bon sens. Mais elles restent insuffisantes, car elles consistent encore trop souvent à réagir dans l'urgence, au jour le jour.

Pourtant, les canicules sont désormais une réalité climatique avec laquelle l'EFS doit apprendre à fonctionner. Et même si leurs dates précises ne sont pas prévisibles au moment de la planification des collectes, nous savons qu'elles reviendront, chaque été, et parfois à plusieurs reprises.

La deuxième vague de chaleur en est une illustration. Alors que les stocks de concentrés de globules rouges (CGR) commençaient à remonter, cette nouvelle canicule a de nouveau fragilisé la collecte :

- moins de donneurs se déplacent
- les collectes avancées au matin au dernier moment réduisent le nombre de poches collectées
- certaines collectes sont annulées car programmées dans des salles inadaptées aux fortes chaleurs
- d'autres sont interrompues car les automates ou les Hémocue ne fonctionnent plus dans ces conditions

Continuer à gérer ces situations dans l'urgence n'est plus acceptable :

L'EFS doit passer de la réaction à l'ANTICIPATION !

L'UNSA demande la mise en place d'une véritable stratégie d'anticipation.

En amont de la période estivale :

- **Anticiper** en retirant, dès la programmation estivale, les salles connues pour être trop chaudes.
- **Anticiper** en planifiant davantage de collectes le matin et éviter les changements d'horaires de collecte au dernier moment qui ne permettent pas toujours aux donneurs et au personnel de s'adapter
- **Anticiper** en privilégiant, pendant les périodes à risque, les Maisons du Don climatisées ou des lieux vraiment adaptés.
- **Anticiper** en tenant compte des contraintes techniques des équipements (automates, hémocue) et des conditions de travail des équipes.
- **Anticiper** la maintenance des climatisations sur tous les sites pour tous les personnels
- **Anticiper** en prévoyant suffisamment de ventilateurs, ou autres systèmes de rafraîchissement mobiles

En période de canicule :

- Anticiper, c'est permettre la prise effective de pauses plus fréquentes, avec une adaptation du cadencement des RDV avant la collecte, plutôt que de laisser les équipes gérer comme elles peuvent
- Anticiper, c'est permettre un accès permanent à des boissons fraîches
- Anticiper, c'est adapter les postes de travail pour les personnels les plus vulnérables

La sécurité, la santé au travail, la qualité des collectes et la continuité de notre mission de service public ne s'improvisent pas : elles s'anticipent.

L'UNSA demande à la Direction de tirer les leçons des épisodes de chaleur successifs et de mettre en place, dès maintenant, un véritable plan canicule national, anticipé, opérationnel et protecteur...

...la prochaine canicule est déjà annoncée



UNSA EFS, votre voix, **vos conditions de travail**, notre priorité.





L'UNSA VOUS INFORME JUIN 2026

Nouvelle organisation en Maison du Don Toujours plus avec toujours moins !

Sous couvert de « sécuriser une pratique existante », la Direction franchit une nouvelle étape dans la polyvalence imposée aux équipes.

Jusqu'à maintenant, les personnels polyvalents étaient agent d'accueil ou ERD un jour, agent de collation le lendemain... **Désormais, ce sera les 2 en même temps !**

Dans certaines Maisons du Don à activité mixte (sang total, plasma, CPA), si les locaux permettent un visuel entre l'accueil et la collation, un seul collaborateur pourra assurer simultanément l'accueil des donneurs et la surveillance de la collation. Pour encadrer cette nouvelle organisation, la Direction prévoit même d'adapter la FI027. **Une fois de plus, les règles sont adaptées pour répondre aux contraintes d'effectifs ou à la recherche d'efficience !**

La Direction affirme que cette organisation est sécurisée par les experts métiers, la Direction Médicale et la Direction Collecte et Production. Pourtant, sur le terrain, la réalité est toute autre :

Les personnels concernés sont unanimes : il est impossible d'assurer une surveillance permanente de la collation lorsqu'il faut, en même temps, accueillir et enregistrer les donneurs qui arrivent, gérer les rendez-vous des donneurs qui quittent la collation, répondre aux différentes sollicitations et intervenir immédiatement en cas de malaise.

Limiter le flux à **7 candidats par heure et par EPD** ne change rien à cette réalité : une urgence ou un afflux de donneurs ne se planifie pas. La sécurité des donneurs ne peut pas dépendre d'une organisation qui repose sur la capacité d'une seule personne à être présente partout à la fois.

Cette limite de 7 donneurs par heure et par EPD (lorsqu'il n'y a qu'une seule personne à l'accueil et à la collation) interpelle d'autant plus que la **FI027 prévoit actuellement des cadences supérieures** (lorsqu'il y a 1 personne par poste). Cette nouvelle organisation est-elle réellement limitée à 7 donneurs par heure, ou constitue-t-elle une première étape avant l'augmentation progressive de la capacité d'accueil des donneurs sur ce poste ? Jusqu'où la Direction envisage-t-elle d'aller demain ?

En tout cas, pour l'UNSA, une seule personne sur 2 postes, **c'est NON !**



AMBITION PLASMA : bilan à fin mai 2026

	INDICATEURS	Suivi à fin mai 2026	Objectifs 2026 Lorsque disponible
Recrutement	Nombre total de donneurs de plasma	129 439	241 762
	Nombre de nouveaux donneurs de plasma	32 734	85 821
	Proportion de primo-donneurs de plasma (0 don de ST)	1,82%	/
	Taux de conversion des donneurs de sang total vers le plasma	23,45%	/
Fidélisation	Don moyen tous donneurs de plasma	1,71	/
	Don moyen des nouveaux donneurs de plasma	1,32	1,75
	Don moyen des donneurs connus de plasma	1,84	2,79
Prélèvement par plasmaphérèse	Taux de remplissage des RDV proposés	70,72%	/
	Nombre de prélèvements de plasma	221 105	590 000
	Nb de litres de plasma livrés au LFB	406 183	1 000 000



UNSA EFS, votre voix, vos conditions de travail, notre priorité.





L'UNSA VOUS INFORME

JUIN 2026

TÉLÉTRAVAIL - nouveaux droits à partir du 1^{er} août 2026

Un avenant à l'accord télétravail vient d'être signé par les 4 OSR dont l'UNSA. Il prévoit :



1 mois d'ancienneté minimum
requis pour accéder au télétravail



Augmentation du nombre de jours de télétravail
pour les femmes enceintes à partir du 4^e mois de grossesse



Ticket Restaurant pour tous les télétravailleurs,
quelque soit le mode de restauration sur site

Si votre temps de travail est réparti sur :	Le nombre maximal de jours de télétravail dont vous pouvez bénéficier sur 8 semaines est de :
4 ou 5 jours par semaine	24 jours
3 jours par semaine	12 jours
2 jours par semaine	8 jours
1 jour par semaine	4 jours

Une prime d'INTÉRESSEMENT en 2027 ?

Critère de déclenchement :

Condition sine qua non pour déclencher de l'intéressement :
Le résultat net de l'EFS doit être supérieur ou égale à **2 millions d'euros**.

Critères de calcul :

CRITÈRE

**POIDS
DANS LE CALCUL**



Performance économique de l'EFS

(le rapport Valeur Ajoutée / Charges de personnel du budget réalisé devra être supérieur ou égal au rapport prévu dans le budget initial)

25 %



Collecte de CGR de phénotype R0r conformes (autosuffisance qualitative)

Objectif annuel de référence :

Cible COP (2025-2028)	2025	2026	2027	2028
Nbre CGR OC R0r	66 977	69 209	73 675	78 140

12,5 %



Maintien du stock national de CGR

à au moins **13 jours** de couverture, tous les jours de l'année

12,5 %



Volume de plasma livré au LFB

(objectif doit être atteint à 100 % pour remplir ce critère)

Plasma livré au LFB (en litres)

2025	2026	2027	2028
915 000	1 000 000	1 200 000	1 400 000

25 %



Réduction des accidents du travail :

le taux de fréquence des accidents du travail de l'année N à l'EFS devra être inférieur ou égal au taux de fréquence des accidents du travail à l'EFS de l'année N-1

25 %

BONUS :

+ **10 %** si l'objectif de **fidélisation des donneurs de plasma** est atteint : taux de retour des donneurs de plasma d'une année sur l'autre).

2025	2026	2027	2028
64 %	66 %	68 %	70 %

Même si l'atteinte de l'ensemble des critères n'est jamais garantie, la diversité des objectifs nous permettent d'espérer le versement d'un intéressement (même partiel) en 2027, au titre de l'année 2026.



UNSA EFS, votre voix, votre pouvoir d'achat, notre priorité.





L'UNSA VOUS INFORME

JUIN 2026



CONGÉS PAYÉS

FAITES RESPECTER VOS DROITS !

Tous les congés payés demandés pour la période du **01/10/2026** au **31/01/27**

doivent être

VALIDÉS

le



30/06/26

au plus tard

Forfait Mobilité Durable (FMD)

votre témoignage nous intéresse !

Vous pensiez remplir les conditions pour bénéficier du FMD, mais vous ne l'avez pas perçu ?

Faites-nous connaître votre situation en répondant à ce court sondage.

L'objectif est de dresser un premier bilan de la mise en œuvre de l'accord, d'identifier d'éventuelles difficultés ou différences d'application, et de pouvoir intervenir si nécessaire.



Scannez
pour répondre



**Votre retour
est essentiel !**

Autorisations d'absence

vous avez des droits, prenez les !

Bilan de santé, actes de prévention, accompagnement d'une personne en situation de handicap, autorisations d'absence liées à la parentalité...

Vous avez des droits. Pensez à les utiliser !

Chaque autorisation d'absence répond à des conditions et à un délai de demande qui lui sont propres. Anticipez vos démarches... **mais surtout, prenez-les !**

Un droit que l'on ne prend pas est un droit qui se perd !

(Consultez notre synthèse des absences autorisée et congés pour événements familiaux plus bas et en PJ)



UNSA EFS, votre voix, vos droits, notre priorité.



CETTE LOI VOUS CONCERNE

Loi du 12 juin 2026 visant à améliorer la protection et l'accompagnement des parents d'enfants atteints d'un cancer, d'une maladie grave ou d'un handicap :



1 SÉCURISATION DE LA SITUATION FINANCIÈRE DE LA FAMILLE

- ✓ Suspension du remboursement des crédits à la consommation ou immobiliers pour les parents bénéficiaires de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP), sur décision du juge.
- ✓ Rachat anticipé des droits dans le cadre de contrats d'assurance-vie liés à la cessation d'activité professionnelle.
- ✓ Déblocage anticipé du plan d'épargne retraite.
- ✓ Crédit d'impôt pour les services fournis dans une résidence temporaire de vacances.



2 PROTECTION DANS L'EMPLOI ET DROITS À CONGÉ POUR LES PARENTS

- ✓ Protection contre le licenciement dans les 10 semaines suivant le retour de congé pour présence parentale.
- ✓ Droit à un aménagement d'horaires individualisés pour les parents d'un enfant dont l'état de santé rend indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.
- ✓ Congé de 10 jours ouvrables rémunérés pour l'annonce d'un handicap, d'un cancer ou d'une pathologie chronique chez un enfant (contre 5 jours aujourd'hui).
- ✓ Délai de prévenance pour prendre un congé de présence parentale réduit de 15 à 10 jours (possibilité d'enchaîner directement son congé d'annonce avec son congé de présence parentale).



3 DROIT AU LOGEMENT ET HÉBERGEMENT EN HÔTEL HOSPITALIER

- ✓ Accès facilité aux aides au logement (notamment via le Fonds de Solidarité pour le Logement).
- ✓ Accès au dispositif d'hébergement temporaire non médicalisé (ou hôtels hospitaliers).



4 SIMPLIFICATION DES DÉMARCHES ADMINISTRATIVES

- ✓ Accélération du traitement des demandes d'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH).
- ✓ Délivrance facilitée de la carte mobilité inclusion "stationnement".
- ✓ Allègement des contrôles de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) : 14 mois entre 2 examens médicaux au lieu de 12.



5 RESTE À CHARGE RÉDUIT POUR LES FRAIS MÉDICAUX

Sous certaines conditions :

- ✓ Suppression du nombre limite de séances de psychologue prises en charge dans le cadre du dispositif Mon Soutien psy.
- ✓ Remboursement des séances avec un ergothérapeute, un psychomotricien ou un diététicien et des bilans neuropsychologiques réalisés par des psychologues spécialisés réalisés en dehors des établissements de santé.

AUTORISATIONS D'ABSENCE ET CONGÉS pour événements familiaux

MAJ juin 2026

SANTÉ

Bilan de santé CPAM pour les salariés de 40 ans et +	1 jour tous les 5 ans (sur justificatif)
Consultation ou acte de prévention médicale pour les 50 ans et +	½ journée par an (sur justificatif)
Personnel de nuit de 48 ans et +	1 nuit de repos conventionnel par trimestre

HANDICAP

Démarche pour la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé	1 jour
Démarches médicales et administratives pour les salariés en situation de handicap	2 jours /an
Salariés ayant un ascendant direct, descendant à charge ou conjoint reconnu en situation de handicap	2 jours /an
Annnonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant	10 jours ouvrables

FAMILLE

Congé proche aidant	3 mois renouvelable (12 mois max. sur la carrière)
Congé de solidarité familiale (proche en fin de vie)	3 mois (renouvelable 1 fois)
Congé de présence parentale	310 jours sur 3 ans (renouvelable 1 fois)

DÉMÉNAGEMENT en cas de mobilité interne

3 jours de recherche de logement
+ 3 jours de déménagement/installation

FORMATION

Priorité d'accès aux VAE (Validation des Acquis par l'Expérience) et aux VAP (Validation des Acquis Professionnels)	48H
Congé de Formation Economique Sociale Environnementale et Syndicale (CFSES) accessible à tout salarié	12 jours par an (18 jours sous conditions) Si vous êtes intéressé(e), contactez l'UNSA : efs@unsa.org

ENFANTS – PARENTS

Femmes enceintes (suivi grossesse ou suite de l'accouchement)	Autorisation d'absence pour les actes médicaux obligatoires
Femmes en parcours PMA	Autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires
Pour les conjoint(e)s, partenaires pacsé(e)s ou concubin(e)s salarié(e)s d'une femme enceinte ou en parcours PMA	Autorisation d'absence pour 3 examens ou actes médicaux
Femmes enceintes	1h par jour à partir du 4ème mois de grossesse (au prorata du temps de travail)
Naissance ou adoption	3 jours
Femmes allaitantes	1h par jour pendant 1 an (non rémunérée)
Enfant malade ou hospitalisé (âgé de - de 14 ans ou - de 20 pour les enfants en situation de handicap)	4 jours max par an et par enfant
Annnonce de la survenue d'une maladie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou cancer de votre enfant	10 jours ouvrables
Rentrée scolaire (jusqu'à l'entrée en 6è incluse)	½ journée par an

MARIAGE

Mariage et/ou PACS	5 jours
Mariage d'un enfant	2 jours
Mariage d'une sœur, d'un frère, d'une mère, d'un père	1 jour

DÉCÈS

Décès du conjoint	5 jours
Décès d'un enfant	12 jours (ou 14 jours pour 1 enfant lui-même parent quelque soit son âge, pour 1 enfant de - de 25 ans ou personne à charge effective et permanente de - de 25 ans)
Congé de deuil parental (peut être pris dans un délai d 1 an à compter de la date de décès) (en cas de décès d'1 enfant ou d'1 personne à charge de - de 25 ans)	8 jours
Décès d'un parent, grand-parent, arrière grand-parent, petit-enfant, arrière petit-enfant, frère ou sœur et leur conjoint, gendre, bru, beau père, belle mère, frère ou	3 jours
Décès d'une tante, d'un oncle, nièce, neveu	2 jours

DON DU SANG sang total ou aphérèse sur temps de travail

Possible si pas de préjudice pour l'activité, pour la durée complète du parcours du don +/- trajet



UNSA EFS, votre voix, **vos droits**, notre priorité.





27,20 €

C'est ce que coûte
une adhésion à l'UNSA EFS

(après déduction fiscale)



ÊTRE
INFORMÉ(E)



ÊTRE
CONSEILLÉ(E)



ÊTRE
REPRÉSENTÉ(E)



ÊTRE
ÉCOUTÉ(E)



ÊTRE
DÉFENDU(E)

Mais l'adhésion, c'est encore plus que ça...



En tant qu'adhérent(e), vous bénéficiez aussi

- d'une **protection juridique « vie professionnelle »** pour vous accompagner en cas de litige lié à votre contrat de travail
- d'un **accès à la billetterie UNSA et des réductions** pour vos achats et vos vacances



N'attendez pas d'en avoir besoin pour adhérer !

Rejoignez dès maintenant l'UNSA EFS



Plus d'infos en contactant l'équipe UNSA EFS :
jadhere.unsa.efs@gmail.com