



L'UNSA VOUS INFORME

MAI 2026

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

JMDS 2026: L'UNSA dit **NON** AU TRAVAIL DOMINICAL

L'UNSA reconnaît l'importance symbolique de la Journée Mondiale des Donneurs de Sang. Pour autant, cette reconnaissance ne peut justifier n'importe quelle organisation du travail.

Plusieurs éléments nous conduisent à nous opposer à la tenue de ces collectes dominicales :



◆ Un coût important pour un résultat limité

Avec un objectif d'environ 80 poches par collecte, le rapport entre les moyens mobilisés (personnel, majorations salariales, primes et frais de déplacement) et le volume de prélèvements attendu interroge fortement. Dans un contexte où l'établissement demande des efforts de maîtrise des dépenses, cette organisation n'est ni entendable ni cohérente.



◆ Des alternatives existent

Des collectes événementielles étiquetées JMDS sont également organisées en semaine ou le samedi. Les donneurs auraient tout aussi bien pu y être accueillis, leur garantissant la même symbolique à l'acte de don, mais sans recourir au travail dominical pour le personnel de l'EFS.



◆ Le volontariat doit être réel et vérifiable

Au moment de la consultation des élus, les plannings n'étaient pas encore distribués. Nous n'avions donc aucune garantie que le volontariat des salariés sera respecté, d'autant plus que très peu de personnes se sont portées volontaires pour travailler le dimanche sur leur propre site (TOURS et ANGERS).



Si vous êtes planifié pour travailler le dimanche 14 juin, alors que vous n'étiez pas volontaire, contactez l'UNSA.



◆ Le travail dominical dégrade les conditions de travail

L'UNSA réaffirme son opposition de principe à l'extension du travail le dimanche. Celui-ci désorganise les services, perturbe les temps de repos et déséquilibre la vie personnelle des salariés, alors même que des alternatives existent.



L'UNSA a donc voté **CONTRE** l'organisation de la JMDS le dimanche 14 juin 2026
Valoriser le don de sang **OUI** - Faire travailler les équipes le dimanche **NON**

DUERP – RPS : un document qui ne répond pas aux enjeux de PRÉVENTION



L'évaluation des risques psychosociaux (RPS) est une **obligation de l'employeur**. Elle doit permettre d'identifier les situations de travail à risque et de mettre en place des actions de prévention concrètes, adaptées et efficaces.

Or, le DUERP RPS 2025 présenté par la direction ne répond pas à ces exigences.

Avec seulement 23,7 % de participation à l'enquête, des limites méthodologiques reconnues par la direction elle-même et l'absence d'une analyse détaillée par unité de travail, ce document ne permet pas de mesurer réellement les difficultés rencontrées par les salariés.



Comment prétendre prévenir les risques lorsque le diagnostic lui-même est insuffisant ?

Les actions proposées restent **trop générales, sans ciblage précis, sans indicateurs de suivi et sans véritable possibilité d'en mesurer l'efficacité**. Dans ces conditions, il est impossible d'identifier clairement les situations de travail génératrices de risques psychosociaux et de construire une démarche de prévention à la hauteur des enjeux.



L'UNSA EXIGE :



Une méthodologie claire, rigoureuse et déployée sans délai ;



Une analyse de terrain dans chaque unité de travail ;



Des actions de prévention ciblées, mesurables et évaluées dans la durée.



Parce que la prévention des risques psychosociaux ne peut pas se résumer à un simple exercice administratif, les élus UNSA ont émis un avis **défavorable** sur le **DUERP RPS 2025**.

AJUSTEMENT DES HORAIRES DE LA MDD du MANS

LE MANS



Dès la mise en place du déploiement de l'ambition plasma sur le site du MANS, l'organisation a généré des **dysfonctionnements majeurs** : plannings illisibles, arrivées échelonnées incohérentes, temps de coupure mal identifiés, dépassements d'horaires répétés et désorganisation ressentie par l'ensemble des équipes. Ces dysfonctionnements ont eu des **impacts significatifs sur les conditions de travail et la santé des salariés**.



Par ailleurs, **l'absence d'encadrement local permanent** constitue un facteur aggravant que la direction ne peut ignorer. Le fonctionnement en suppléance, aussi investi soit-il, ne remplace pas un encadrement de proximité structuré et stable.



Dans ce contexte, les ajustements prévus répondent directement aux alertes formulées par les salariés dès la fin janvier. Ils traduisent **une demande claire** des équipes visant à retrouver une organisation **plus lisible et plus soutenable**.



Parce qu'il s'agit d'une **DEMANDE FORTE** et **CONSTRUITE AVEC LES ÉQUIPES**, les élus UNSA rendent un **AVIS FAVORABLE**.



Les élus UNSA resteront donc **particulièrement vigilants** quant aux conditions réelles de mise en œuvre de cette nouvelle organisation qui devra être suivie d'**effets concrets et positifs sur les conditions de travail** de l'équipe du Mans.

RAPPEL sur les PAUSES et COUPURES :



COUPURE - Exemple : vous êtes planifié(e) de 7H45 à 17H15 avec une **coupure de 13H00 à 13H30**.

Si, pour des raisons de service, vous ne pouvez pas prendre cette coupure (30 minutes non payées), votre journée doit être requalifiée en **journée continue**, avec les **30 minutes comptabilisées et payées** (même si cela génère des heures supplémentaires) et l'attribution d'une **prime panier à la place du ticket restaurant**.



PAUSE – que vous soyez planifié(e) en journée continue ou non, vous devez bénéficier d'une **pause dès que votre temps de travail atteint 6H**. Qu'elle soit de 20 ou de 30 minutes (en cas de journée continue), cette pause doit être **organisée**, et donc **intégrée dans l'organisation du travail**. N'y renoncez pas, cette pause est **OBLIGATOIRE** !



Cet avis s'accompagne toutefois de fortes réserves :



- L'augmentation du nombre de rendez-vous suscite une inquiétude quant à la charge de travail, au respect du temps nécessaire par don et à la qualité de prise en charge



- La prise effective des pauses devra être strictement garantie



- L'organisation reste fragile, même si l'arrivée d'une nouvelle cadre est annoncée



- Le recours à l'intérim ne peut constituer une réponse durable à un manque d'effectifs



En cas de **difficultés persistantes**, contactez vous élus UNSA

EVOLUTION DE l'organisation de l'activité de METROLOGIE



La direction a présenté le **projet national de réorganisation** de l'activité de métrologie, avec son déploiement régional concernant le **service de métrologie du Mans**.



Parmi les évolutions envisagées, figure la modification des périodicités de raccordement des thermomètres. Alors que l'objectif affiché est de simplifier et d'harmoniser les pratiques, les échéances retenues varieraient selon les régions. Pour CPDL, la **périodicité envisagée serait portée à 18 mois**, ce qui soulève des interrogations sur la cohérence et la lisibilité du dispositif.



Si les impacts sur les effectifs présentés aujourd'hui apparaissent limités — environ 0,2 ETP pour le laboratoire du Mans — la direction reconnaît elle-même que ces effets sont difficiles à mesurer. Dans ce contexte, il est légitime de s'interroger sur les **conséquences à moyen et long terme, en matière de ressources humaines**.



L'UNSA note toutefois un point positif : la volonté affichée de renforcer la spécialisation du laboratoire du Mans dans le domaine de la température et de développer l'activité de qualification des emballages de transport. Si ces engagements se traduisent concrètement, ils pourraient contribuer à **valoriser les compétences et les savoir-faire de l'équipe**.



Pour l'UNSA, cette réorganisation ne peut être évaluée qu'à l'épreuve des faits. Nous demandons donc qu'un **retour d'expérience** soit présenté afin d'analyser les effets réels des nouvelles périodicités sur la fiabilité des équipements, la charge de travail et l'organisation des activités.



Dans l'attente de garanties suffisantes sur les impacts humains, matériels et organisationnels de ce projet,

les élus UNSA ont choisi de s'abstenir.



CANICULE

DES CONSIGNES TROP TARDIVES ET UN MANQUE D'ANTICIPATION PERSISTANT EN CPDL



L'été n'a pas encore commencé que notre région a déjà connu son 1^{er} épisode de canicule avec un impact direct sur nos conditions de travail et notre santé.



Depuis le début de son mandat, l'**UNSA revendique** la mise en place de températures minimales et maximales de travail afin de garantir une véritable protection des personnels. Le **décret n°2025-482 du 27 mai 2025** relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur, ainsi que la **mobilisation du personnel EFS** l'été dernier, ont permis de faire évoluer les mesures de prévention.

À ce titre, la nouvelle note nationale destinée aux équipes de prélèvement prévoit entre autres :



l'adaptation des horaires

avec davantage de collectes matinales et/ou le remplacement de certaines collectes mobiles par des collectes en MDO (plus fraîches)



la mise à disposition de ventilateurs, climatiseurs ou équipements équivalents



l'adaptation des tenues de travail

avec possibilité de retrait de la blouse à tous les postes (ED, EPD, collecte, prélèvement)



une vigilance renforcée

pour les personnels vulnérables



la multiplication des pauses

au-delà du minimum légal



Ces mesures vont dans le bon sens, mais encore faut-il qu'elles soient connues, diffusées et réellement appliquées !



En CPDL, ces consignes nationales auraient été diffusées en avril aux managers.

- Mais pourquoi n'ont-elles pas été diffusées largement au personnel concerné ? Une version régionale et tronquée des consignes nationales a été diffusée le 1^{er} jour de canicule.
- Pourquoi les plannings du personnel ne tiennent-ils pas compte des mesures de prévention prévues par la note nationale ? Combien de collectes d'AM ont été basculées le matin ? Combien de collectes organisées en MDD ?
- Pourquoi certains sites n'ont pas tout le nécessaire de rafraîchissement à disposition, pour le personnel et le matériel, comme les photomètres, qui doivent être « réanimés » au frigo ?



Cette absence d'anticipation fait peser un risque majeur sur les équipes : lorsque les températures augmenteront de nouveau, les ajustements devront être réalisés dans l'urgence, avec pour conséquence une désorganisation de l'activité, des difficultés accrues pour les équipes et une prévention dégradée.



L'organisation des collectes en période de forte chaleur ne doit pas s'improviser. Elle nécessite une anticipation des moyens humains, matériels et logistiques !



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/