



JUIN 2026

VOUS INFORME

Contact UNSA HFNO unsa.hfno@gmail.com

Nuits de juin - Victor Hugo

L'été, lorsque le jour a fui, de fleurs couverte
La plaine verse au loin un parfum enivrant ;
Les yeux fermés, l'oreille aux rumeurs entrouverte,
On ne dort qu'à demi d'un sommeil transparent.

Les astres sont plus purs, l'ombre paraît meilleure ;
Un vague demi-jour teint le dôme éternel ;
Et l'aube douce et pâle, en attendant son heure,
Semble toute la nuit errer au bas du ciel.



QUAND LES SALARIÉS ALERTENT, QUI LES ÉCOUTE ?

Lors du dernier CSE, l'UNSA a demandé que les élus puissent se prononcer sur le recours à une expertise indépendante concernant les risques psychosociaux sur notre région.

Pourquoi ?

Parce que les documents présentés au CSE font apparaître :

- ✓ une hausse de l'absentéisme
- ✓ une aggravation des accidents du travail
- ✓ des maladies professionnelles
- ✓ des audits sociaux et des cellules d'écoute dans plusieurs services
- ✓ des témoignages de salariés épuisés et en difficulté.

Face à cette situation, nous avons demandé une seule chose :

Laisser les élus voter.

Pas décider à leur place. Pas imposer un résultat. Simplement permettre au CSE d'exercer son rôle.

Ce vote a été refusé.

LE VRAI PROBLÈME

Le problème n'est pas seulement le refus de la direction.

Le problème est aussi que lorsque quelques élus veulent porter la voix des salariés, ils se retrouvent trop souvent seuls.

Un syndicat de quelques militants comme **L'UNSA**, même déterminés, ne peut pas peser autant qu'une organisation soutenue massivement par les salariés.

Chaque fois que **L'UNSA** agit seule, sa capacité d'action est limitée. Chaque fois que les salariés restent spectateurs, d'autres décident à leur place.

NOUS N'AVONS PAS BESOIN DE PLUS DE COMMUNICATION

Nous avons besoin :

d'être entendus de pouvoir voter de pouvoir enquêter de pouvoir agir
de pouvoir défendre les salariés sans subir de blocages.

L'UNSA continuera à le faire.

Mais nous ne pouvons pas le faire seuls.

Qu'est ce qui a conduit notre décision de demande de mise au vote d'une expertise en CSE ?

- **L'UNSA** n'est pas un syndicat contre l'employeur, mais **pour** l'amélioration des conditions de travail et la préservation de votre santé et vos droits. **L'UNSA** propose, discute, négocie.
- **L'UNSA** porte la parole des salariés et ne dramatise pas, pour se faire mousser !
- **L'UNSA** étudie tous les documents du CSE et constate que les données parlent d'elles-mêmes :



* Consultation sur le **bilan social 2025** : **DEFAVORABLE**

* Consultation sur le **plan de développement des compétences 2025** : **DEFAVORABLE**

* Consultation sur le **temps travail** : **DEFAVORABLE**

* Une information en vue de consultation sur le **bilan hygiène, sécurité et condition de travail 2025** (BHSC), bien peu réjouissante : augmentation des accidents du travail, des maladies professionnelles, des RPS, multiplication des cellules d'écoute, preuve de l'absence d'anticipation. 

la direction elle même reconnaît ces problématiques.

Pour **L'UNSA**, s'en est trop : l'employeur doit prévenir avant toute chose plutôt que guérir et à l'obligation de sécurité et préservation de la santé de ses salariés.

C'est pour ces raisons que vos 2 représentantes du personnel ont proposé de mettre au vote du CSE une expertise pour risque grave psychosociale, en qualité d'élues du CSE, après remise du document intégral de 8 pages à la direction et aux élu.e.s !

Lecture en CSE de l'EFS HFNO du 2 juin 2026

Déclaration synthétique avant mise au vote de la résolution à adopter

Le CSE examine ce jour le bilan hygiène, sécurité et conditions de travail 2025.

À la lecture des documents transmis, nous considérons que les éléments présentés ne décrivent pas une situation maîtrisée. Ils font apparaître des signaux nombreux et convergents : hausse de l'absentéisme, aggravation de la sinistralité, accidents classés au titre des conditions de travail et des RPS, lésions psychologiques, maladies professionnelles ou à caractère professionnel, transformations organisationnelles, tensions sur les effectifs, recours à des cellules d'écoute et audits sociaux, ainsi que des difficultés persistantes d'objectivation de la charge réelle de travail.

L'EFS a lui-même inscrit les risques psychosociaux dans le DUERP. La démarche présentée repose sur le modèle de Karasek, sur un questionnaire standardisé, des entretiens et une analyse documentaire. Mais les documents reconnaissent aussi des limites majeures : échantillon quantitativement limité, crainte persistante de rupture de l'anonymat, croisement encore perfectible avec l'absentéisme et le turnover, et photographie ponctuelle dans un contexte organisationnel en évolution.

Le problème n'est donc pas que l'employeur ne fait rien. Le problème est que ce qui est fait ne démontre pas une maîtrise effective du risque à la source.

Les cellules d'écoute, les audits sociaux, les actions de sensibilisation, les campagnes de prévention, les modules de formation ou les études ergonomiques peuvent avoir une utilité. Mais ils ne suffisent pas à démontrer une politique de prévention primaire. Une cellule d'écoute intervient lorsque la souffrance est déjà là. Elle traite principalement les effets, non les causes.

Les axes 2026 présentés dans le bilan DUERP restent très largement centrés sur la communication, la diffusion d'indicateurs, les formations en ligne, les campagnes de prévention et les études ergonomiques. Ils ne démontrent pas une action structurelle suffisante sur la charge réelle, les effectifs, les horaires, les contraintes d'activité, les marges de manœuvre, le management, la coopération ou les régulations collectives.

Le CSE considère donc que le risque est identifié, actuel, grave et non maîtrisé.

Il ne s'agit pas d'attendre encore les effets hypothétiques de plans d'action annoncés. Lorsque les indicateurs sont dégradés malgré les démarches engagées, le CSE doit exercer ses prérogatives.

C'est pourquoi le CSE demande la mise au vote de la résolution relative au recours à une expertise pour risque grave de nature psychosociale, avec désignation du cabinet Noviommo, expert habilité. La résolution complète est déposée en séance et devra être annexée au procès-verbal.

Le CSE mandate sa secrétaire pour faire valoir ses décisions, prendre contact avec l'expert, représenter l'instance, accomplir toute démarche nécessaire à la mise en œuvre de cette expertise.

Malheureusement, la direction a refusé de mettre cette motion au vote pour de sombres raisons de formalisme, dédaignant ainsi l'exercice des prérogatives mêmes des représentants du personnel !

Malheureusement, pourtant d'accord sur le fond, aucun autres élu.e.s du CSE n'a appuyé notre demande.

INCOMPREHENSION TOTALE POR VOS ELUES UNSA

Ainsi, nous nous interrogeons sur la réelle envie de défendre vos conditions de travail pour les élu.e.s du CSE, alors même que tous ont fait le même constat de forte dégradation de celles-ci, qui plus est, avec l'avenir qui nous est présenté : RAISE, PRISME, Ambition plasma....

Vous souhaitez nous soutenir ? Rejoignez-nous.

UNE ADHÉSION, CE N'EST PAS UNE COTISATION

C'est une voix supplémentaire.

C'est un rapport de force supplémentaire.

C'est la possibilité de transformer une alerte isolée en exigence collective.

Plus nous serons nombreux, plus il sera difficile d'ignorer la parole des salariés : VOTRE parole !

Pour que demain les questions de conditions de travail ne puissent plus être écartées d'un revers de main, rejoignez l'UNSA.



Visite médicale après un arrêt de travail ?

Source : service-public.gouv.fr



La visite médicale de reprise du travail n'est **pas systématique**.

Elle est **obligatoire** si le salarié était en arrêt de travail pour l'un des motifs suivants :

- Accident d'origine non professionnelle ou maladie d'origine non professionnelle ayant entraîné un arrêt de travail **d'au moins 60 jours**
- Accident du travail ayant entraîné un arrêt **d'au moins 30 jours**
- Maladie professionnelle (quelle que soit la durée de l'arrêt)
- Congé maternité.

Elle doit être organisée par le médecin du travail du service de prévention et de santé au travail à la demande de l'employeur.

Elle doit avoir lieu dans les **8 jours calendaires** à compter de la reprise du travail du salarié.

Cette visite a pour objectif de vérifier l'aptitude du salarié à reprendre son poste ou d'envisager des aménagements ou un reclassement si nécessaire.

Une visite de pré-reprise peut être organisée.

- Pour les salariés en arrêt de travail **de plus de 30 jours**.

Elle peut être demandée par le salarié, le médecin traitant, le médecin-conseil de la Sécurité sociale ou le médecin du travail.

Elle doit avoir lieu pendant l'arrêt de travail.

Cette visite vise à anticiper les conditions de la reprise et à faciliter le retour à l'emploi.

Votre Représentant Syndical

Julien BINARD
06.50.65.93.81

Votre Élu(e) suppléante au CSE

Armelle DEKIMPE
06.85.47.32.06

Votre Déléguée Syndicale Centrale et Régionale Élu(e) au CSE

Sylvie DUPRESSOIR
06.29.92.76.34

Votre Déléguée Syndicale Régionale

Angélique MARIETTE
06.62.62.12.13



Vos Délégués de site

Rémi LANGLOIS
Amiens CH, logistique, MDD et Creil CH

Nathalie DELIE
Bois Guillaume, Rouen CHU, Dieppe, Evreux

Ramzi BEN CHAABANE
Alençon, Saint Lô, Cherbourg MDD, Caen

James FREZIER
Seclin

Stéphanie JEROME
Saint Quentin, Villeneuve Saint Germain

Camille ROGER
Lille MDD, Belfort, HLA, CHU et Loos siège, Eurasanté QBD



Retrouvez-nous

Sur le site internet
efs.unsa.org



Suivez-nous

Sur Instagram
[UNSA.EFSHFNO](https://www.instagram.com/UNSA.EFSHFNO)



Ecrivez-nous

D'une boîte mail personnelle
unsa.hfno@gmail.com