Cfdt:
ÉTABLISSEMENT FRANÇAIS DU SANG
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Le Canard Ô Sang

www.cfdt-efs.fr

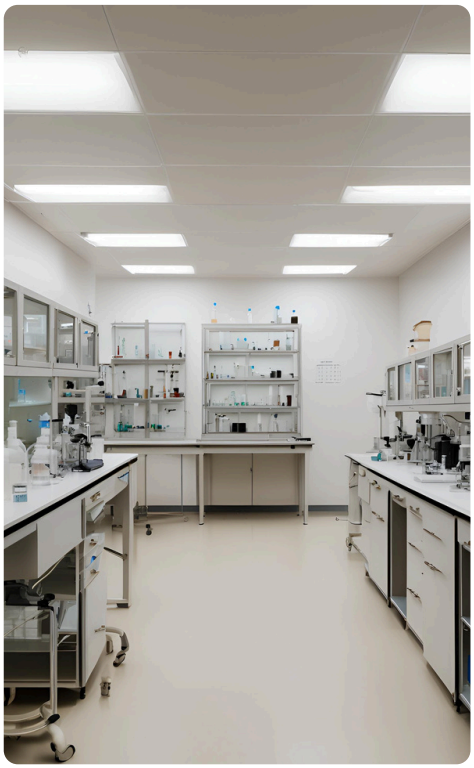
Octobre 2024

SOMMAIRE

Edito	**1**
Octobre Rose : la CFDT Mobilisée	**2**
Saisine inspection du travail sur JSO et entrave au CSEC	**3**
Le don de plasma : un acte de générosité, pas un marché !	**3**
Négociations Classifications et rémunérations associées	**4**
Cadres au forfait jour à l'EFS	**4**
La direction de l'EFS et le droit à la déconnexion	**5**
Adhérez !	**5**

La Transfusion sanguine Française, une victime de la "stratégie du choc" ?

Le don du sang, acte citoyen par excellence, est aujourd'hui confronté à une crise sans précédent. Derrière ce constat alarmant se cache une stratégie bien rodée, celle du "choc". Une méthode qui consiste à démanteler progressivement un service public, en l'occurrence celui du don du sang, pour le confier au secteur privé.



Une mécanique bien huilée

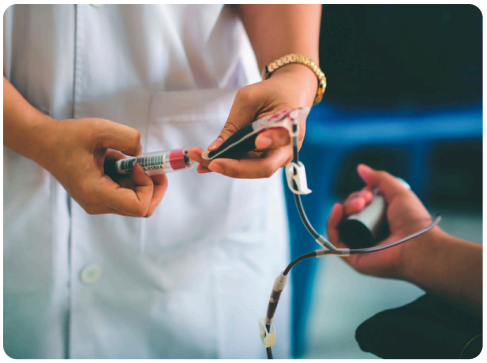
Cette stratégie s'appuie sur un schéma récurrent, l'affaiblissement délibéré :

- Les conditions de travail des personnels se dégradent, les salaires stagnent, les effectifs diminuent. Ce climat délétère engendre une démotivation et un turn-over importants.
- La mise en scène d'une pénurie, relayée par les médias, ce qui alimente ainsi un sentiment d'urgence et de panique.
- Une solution toute trouvée : Le secteur privé est présenté comme alternative viable pour remédier à cette situation. Des promesses de modernisation et d'efficacité sont agitées, alors que les véritables enjeux sont économiques.

Est-ce comme cela que l'on voudrait forcer l'EFS à faire n'importe quoi pour collecter plus et donc pour ne pas perdre la collecte de plasma ?
Cette stratégie a des conséquences directes sur les conditions d'accueil des donneurs qui vont devenir des poches de plasma sur pattes.
Face à cette situation, il est indispensable de

- Renforcer l'EFS : en investissant dans les moyens humains et matériels, en améliorant les conditions de travail des personnels et en revalorisant les missions de service public.
- Préserver le caractère gratuit et non lucratif du don du sang : ce principe fondamental doit être défendu contre toute tentative de marchandisation.

Le don du sang est un bien commun que nous devons protéger. Nous devons empêcher la privatisation de ce service essentiel et garantir ainsi l'accès aux soins pour tous.



À l'occasion d'Octobre rose 2024, la CFDT lance sa campagne de sensibilisation sur les risques de cancer du sein liés au travail de nuit.

En France, douze personnes ont vu leur cancer du sein reconnu comme une maladie professionnelle dont la première (une infirmière en 2018), a été conseillée et défendue par la CFDT. La CFDT est le fer de lance de la reconnaissance du cancer du sein en tant que maladie professionnelle.

Les maladies liées au travail sont aussi le problème de l'employeur. La CFDT revendique à l'EFS, la limitation du travail de nuit et de la charge de travail au strict nécessaire à la mission de service public de l'établissement 24h/24, 7jours/7 que sont la délivrance des produits sanguins, l'immunohématologie (et certains services support en astreinte comme l'informatique, le technique et la logistique).

On ne pourra évidemment pas supprimer le travail de nuit mais il faut tout faire pour qu'il soit le moins impactant possible en agissant notamment auprès des établissements de soins pour réduire la charge de travail.

La nuit doit servir à traiter les urgences!

La CFDT, constante dans ses revendications, veillera à la conciliation vie privé / vie professionnelle et aux conditions de travail dans le cadre de l'élargissement des horaires de travail en Maison du Don prévu dans le projet "ambition plasma" qui conduirait à généraliser le travail de soirée en Maison du Don.

La CFDT active l'alarme 4121

Article L 4121-1 du Code du Travail

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.
Ces mesures comprennent :
1º Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1;
2º Des actions d'information et de formation;
3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.
L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Le travail de nuit et ses effets sur la santé

Effets avérés
- Troubles du sommeil
- Somnolence
- Syndrome métabolique

Effets probables
- Baisse des capacités de concentration et de mémoire
- Anxiété, dépression
- Surpoids et obésité
- Diabète
- Maladies cardiovasculaires
- **Cancer**

Effets possibles
- Augmentation des lipides dans le sang
- Hypertension artérielle
- Accident vasculaire cérébral

Source : Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail, 2016.

La CFDT revendique l'**inscription du cancer du sein au tableau des maladies professionnelles** du Code de la Sécurité sociale.

Bon à savoir

L'exposition aux rayonnements ionisants et l'exposition à l'oxyde d'éthylène font également partie des facteurs de risque de survenue d'un cancer du sein.

Toutes les infos :
https://sante-sociaux.cfdt.fr/OctobreRose2024

Saisine inspection du travail sur JSO et entrave au CSEC
sur modalité d'application choix des jours

La CFDT dénonce les dérives concernant l'application de la Journée de Solidarité (JSO).

En effet, la direction a mis en place de nouvelles modalités de calcul de la JSO, sans concertation préalable avec les représentants du personnel, notamment la CFDT. Ces nouvelles règles, qui imposent notamment de récupérer les heures de JSO sur les jours de RTT ou de CP, sont en contradiction avec notre accord national et les dispositions légales en vigueur.

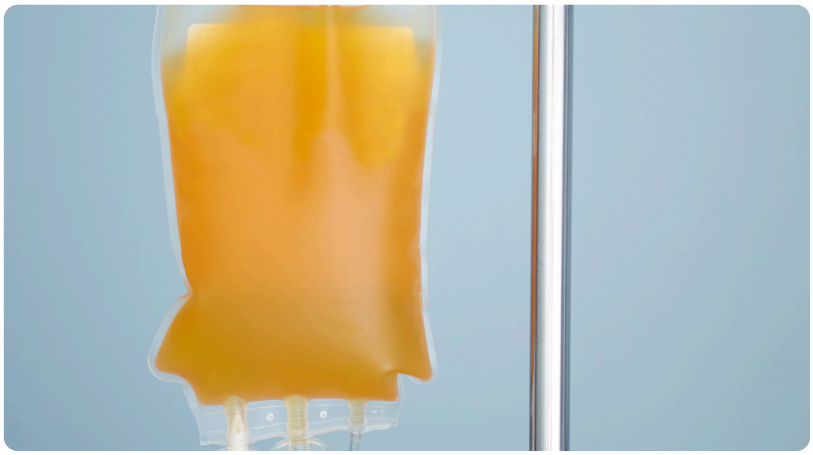
La CFDT rappelle que :

- L'accord national sur le temps de travail prévoit des modalités spécifiques pour le calcul de la JSO.
- La loi confie aux partenaires sociaux la négociation des modalités d'accomplissement de la journée de solidarité.
- La décision unilatérale de la direction peut constituer une entrave à la négociation collective et porte atteinte aux droits des salariés.

Face à cette situation, la CFDT a saisi l'inspection du travail afin de dénoncer ces pratiques et de demander une intervention rapide. Nous avons lui avons rappelé les éléments qui fondent notre contestation.

La CFDT ne peut accepter que les droits des salariés soient ainsi bafoués. Nous demandons à la direction de revenir sur cette décision et d'ouvrir un véritable dialogue avec les représentants du personnel pour trouver une solution équitable et respectueuse de nos accords.

Nous invitons tous les salariés à se mobiliser aux côtés de la CFDT pour défendre leurs droits. Ensemble, nous pouvons faire entendre notre voix et obtenir satisfaction.



Le don de plasma
Un acte de générosité, pas un marché !

Le don de plasma, tout comme le don de sang, est un geste altruiste qui permet de sauver des vies. Ces dons sont indispensables à la fabrication de nombreux médicaments et traitements. Cependant, l'EFS réfléchi à une indemnisation forfaitaire des donneurs de plasma ce qui soulève de vives inquiétudes de la part de la CFDT.

Si l'argument de la compensation financière des frais engagés peut sembler légitime, l'instauration d'une indemnité forfaitaire risque de dénaturer profondément le caractère bénévole du don. En effet, en monétisant ainsi le don, on le transforme en une transaction commerciale, où le donneur devient un fournisseur, un vendeur.

Cette pratique pose plusieurs problèmes :

- Altération du principe de gratuité : le don de sang, de plaquettes et de plasma a toujours été fondé sur le principe de la gratuité. Toute forme de rémunération, même indirecte, risque de remettre en cause cette valeur fondamentale.
- Risque de sélection des donneurs : en transformant le don en une activité rémunérée, on risque d'attirer une catégorie de donneurs motivés principalement par l'aspect financier, plutôt que par l'altruisme.
- Dévalorisation du geste de don : en réduisant le don à une simple transaction commerciale, on risque de dévaloriser le geste altruiste des donneurs et de le banaliser.

Il est donc essentiel de préserver le caractère bénévole de tous les produits biologiques. Toute forme de rémunération, même indirecte, doit être proscrite. Le don de sang doit rester un acte citoyen, motivé par la solidarité et le désir d'aider les autres.

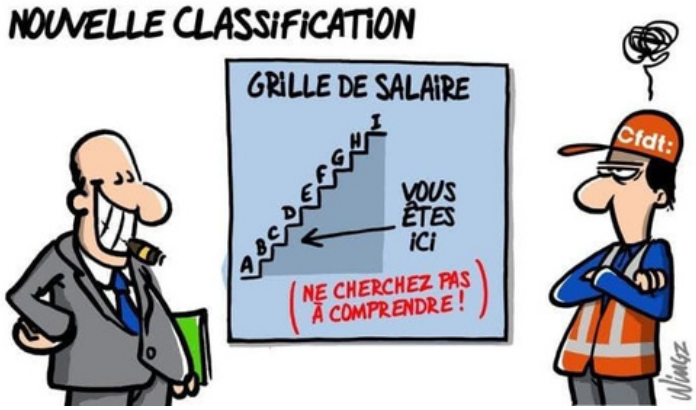
La CFDT rappelle son attachement à la non marchandisation du corps humain

Négociations Classifications et rémunérations associées
Un démarrage en demi-teinte

Les négociations en vue de réviser la classification des emplois et les rémunérations au sein de l'EFS peinent à démarrer. Alors que les besoins en recrutement, notamment d'infirmiers et de techniciens de laboratoire, sont criants, les travaux de fond tardent à se mettre en place.

Cette lenteur des négociations suscite une vive inquiétude. En effet, la reconnaissance des compétences et une rémunération « au juste niveau » sont essentielles pour attirer et fidéliser les professionnels de santé, indispensables au bon fonctionnement du service public transfusionnel.

Il est urgent que les parties prenantes se mobilisent pour débuter rapidement ces négociations. Les enjeux sont importants : il s'agit non seulement de valoriser le travail des personnels de l'EFS, mais aussi de garantir la pérennité d'un service public essentiel à la santé de tous.



Cadres au forfait jour à l'EFS
Un modèle remis en question ?

Lors de la dernière réunion consacrée à la charge de travail des cadres à l'EFS, les représentants syndicaux de la CFDT ont exprimé leur profonde inquiétude. De nombreux cadres autonomes dépassent largement les jours de travail forfaitaires prévus, sans que cela ne soit encadré par des avenants contractuels. Cette situation met en évidence un manquement flagrant de la direction à suivre les engagements pris par accord.

Face à ce constat, la CFDT se demande si le maintien du statut de cadre au forfait jour est encore justifié au sein de l'EFS. À titre de comparaison, peu d'Établissements Publics à Caractère Industriel et Commercial (EPIC) ne recourent à ce type de contrat pour les cadres.

INERIS maîtriser le risque pour un développement durable
IFP Energies nouvelles
IRESEN Institut de Recherche en Energie Solaire et en Energies Nouvelles
cnes CENTRE NATIONAL D'ÉTUDES SPATIALES
ONERA THE FRENCH AEROSPACE LAB
Ifremer
Géosciences pour une Terre durable brgm
cea

La CFDT appelle donc à une remise à plat urgente de cette situation, afin de garantir des conditions de travail décentes pour tous les cadres pour préserver leur santé et la conciliation vie personnelle/vie professionnelle.

La direction de l'EFS et le droit à la déconnexion

Un accord « *en même temps* »

Les dernières négociations sur le droit à la déconnexion à l'EFS ont mis en évidence un décalage important entre les discours et les actes de la direction. Alors que la CFDT plaidait pour un dispositif solide et effectif, l'employeur a proposé un accord aux contours flous, dépourvu de véritables garanties pour les salariés.

En effet, la direction a tenté, jusqu'au dernier moment, d'introduire une clause permettant de solliciter les employés en dehors de leurs heures de travail, en cas de "nécessité absolue". Or, cette notion, extrêmement subjective, risque de vider de sa substance le droit à la déconnexion. De plus, l'absence de mécanismes de contrôle et de sanctions en cas de non-respect de cet accord laisse présager d'une application « bienveillante ».

Il est regrettable de constater que la direction de l'EFS semble davantage préoccupée par la préservation de sa capacité à mobiliser les salariés à tout moment que par le bien-être et la santé de ses personnels. Ce manque d'engagement réel et l'absence de moyens coercitifs rendent l'accord sur le droit à la déconnexion peu crédible et risquent de le transformer en un simple vœu pieux. La direction, si elle n'obtient pas de signataire, proposera une charte.

La CFDT rappelle qu'une charte est un outil de communication et de management. Elle n'a pas de valeur juridique contraignante en soi.
L'accord d'entreprise est un véritable contrat de travail collectif. Il a une valeur juridique forte et s'impose à la direction et aux salariés.