

**Cfdt:** 1<sup>er</sup> SYNDICAT DE FRANCE

GRÂCE À VOUS  
ENGAGÉS AVEC VOUS

**MERCI**



AVRIL 2025

**L'ECHO  
CFDT HFNO**



### La CFDT constate que le dialogue social est et restera inexistant en HFNO.

Quand on dit dialogue cela se fait à deux ou à plusieurs, sinon c'est du monologue (ce n'est pas nous, c'est Le Petit Robert qui le dit)



La direction refuse encore une fois de prendre nos questions à l'ordre du jour sous prétexte que ce ne sont pas des questions CSE.

La vérité c'est qu'elle n'a pas apprécié la déclaration intersyndicale du 9 janvier 2025 lui reprochant son manque de dialogue social. A cela elle répond par des ½ journée de réunion en excluant de l'ordre du jour une grande partie des questions provenant des organisations syndicales ou bien elle répond par mail à chaque syndicat. Ce qui a pour effet de ne pas être transparent et surtout de ne pas paraître dans le PV.

**(Refus catégorique de la direction)**

La CFDT rappelle que depuis la loi MACRON de 2017, l'organisation du CSE était la fusion des instances précédentes à savoir CE, DP ET CHSCT, que toutes questions relevant de ces anciennes instances doivent être prises en compte. Pour rappel toutes questions posées en CSE sont les remontées de terrain faites par les salariés.

La direction n'en a que faire et ne veut prendre aucune autre question que celle qu'elle a choisie.

(Dialogue sociale on vous dit).

Elle se moque des IRP donc des salariés.





### ❖ Baromètre social :

Pour Information : Baromètre social 2025 prévu du 12 au 30 mai 2025  
Il est **IMPORTANT** d'y répondre.

Il est réalisé tous les 2 ans, la dernière enquête a eu lieu en 2023.

#### Taux de participation

- HFNO : 50% reste stable par rapport à 2021
- Toute la France : 50%, il est constaté une baisse de la participation au national.

#### Indicateurs clés :

- + 66% des personnes interrogées sont satisfaites de leur travail (+12 points)
- + 81% sont inquiètes sur l'évolution de l'EFS,
- + 56% déclarent des conditions de travail dégradées,
- + 53% un impact négatif sur la santé,
- + 51% du stress,
- + 75% une charge de travail acceptable.

#### Les axes d'amélioration

- + L'écoute de la Direction,
- + Le retour d'information,
- + La communication et l'équité du management,
- + La rémunération,
- + La formation et l'évolution professionnelle,
- + L'accompagnement au changement



### Chronométrage MDD Amiens :

La direction informe qu'il n'y a eu aucun chronométrage ni photo sur le site d'Amiens, la personne présente ne faisait que regarder l'heure entre chaque donneur sur son téléphone. Il s'agirait d'une étude pour accompagner la hausse de la fréquentation des donneurs et l'évolution du nombre hebdomadaire de dons de plasma à la MDD d'Amiens. Pour la mise en avant de notre modélisation actuellement au niveau des créneaux de rdv. Mais, à ce jour aucun changement n'est intervenu dans la modélisation et aucune donnée statistique n'a été exploitée.



## Déclaration de la CFDT sur le DUERP

Le document unique est un outil très important au sein d'une entreprise. Il permet d'évaluer les risques professionnels (physiques et psychosociaux). La finalité de cette évaluation est la mise en œuvre d'actions de prévention des risques qui ont été évalués.

Ce document est mis à jour :

- Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur.

La CFDT relève qu'au sein de l'EFS HFNO cette mise à jour est réalisée plusieurs fois par an, que des référents HSE sont en place sur chaque site ce qui permet un meilleur suivi des actions mises en place.

Lors de la réunion de la CSSCT du 4 mars 2025, le DUERP fait 2430 lignes, ce chiffre peut paraître important mais il montre également une grande vigilance. Comme pour le DUERP de 2023, la CFDT constate que des anomalies relevées en 2023 apparaissent encore à ce jour.

Des axes d'améliorations qui pouvant être réglés à court terme sont toujours en cours ou en attente de réalisation (ex : cartons au sol Amiens CHU). De plus des risques identifiés en 2018 sont toujours « à réaliser ». Nous constatons également que certains risques identifiés sont régularisés mais non mis à jour dans le tableau. Il faut donc bien s'assurer de la mise en place de la réalisation des travaux afin de finaliser ce document. (Ex : BG prélèvement présence de la goulotte dans la salle de prélèvement). Ce DUERP nous semble donc incomplet c'est pourquoi la **CFDT votera défavorablement**.

LA CFDT EST AUSSI  
FORCE DE PROPOSITIONS



### ❖ Papripact

La CFDT a voté contre le Papripact 2024, car les actions y figurants sont toujours reportées et les RPS n'apparaissent pas le jour de la réunion de la CSSCT.

### ❖ Le Havre MDD

Concernant la Maison des Donneurs (MDD) du Havre, des difficultés de personnel, se traduisant par un absentéisme important, entraînent la fermeture du site tous les lundis jusqu'en septembre et des annulations de rendez-vous tardives.

Un poste de superviseur est vacant depuis plus de deux ans.

La direction nous confirme que le personnel Picard est amené à dépanner le personnel de prélèvement de Bois-Guillaume, car ces derniers dépannent le site du Havre au vu des difficultés de recrutement dans ce bassin (BNE).

## ❖ AMBITION PLASMA.

### Parlons-en :

L'ambition est forte en HFNO avec un objectif de 9921 prélèvements de plus qu'en 2024 à effectif constant.

Avoir des objectifs c'est bien, mais il faut s'en donner les moyens.

La direction souhaite réaliser deux projets MDD :

Concernant la **MDD d'Amiens** suite au COSTRAT (Comité Stratégique) de janvier 2025, la recherche d'un local est actuellement en cours.

Trop de travaux sont à prévoir sur l'actuelle MDD d'Amiens, ce qui la rend problématique.

L'objectif de la direction pour ce futur local est : 8 lits plasma, 6 lits ST + 2 automates, mais sans effectif supplémentaire.



Pour la **MDD de Rouen2**, La **CFDT** exprime de vives inquiétudes quant à la capacité de la Direction à recruter et à fidéliser le personnel nécessaire. Alors que la recherche d'un local est en cours pour accueillir 8 lits de plasma, 8 automates et une activité mixte Sang Total.

La Direction annonce un recrutement dans le cadre de son projet "ambition plasma", cependant la **CFDT** souligne que la Direction peine déjà à pourvoir les postes et à maintenir en poste le personnel sur le Bassin Nord Est de Normandie, où un taux d'absentéisme élevé est constaté. La question se pose donc de savoir comment la Direction compte surmonter ces difficultés existantes pour assurer le succès du recrutement à Rouen.

La **CFDT** soulève la question des solutions de stationnement pour le futur site de la MDD Rouen2. En réponse, la Direction précise que les déplacements professionnels s'effectueront au départ du site de Bois-Guillaume en utilisant les véhicules de L'EFS qui y sont basés.

Cette maison du don sera ouverte du lundi au samedi.

## Congé proche aidant & autres

ACCORD SUR LA COHESION SOCIALE ET L'EGALITE DES CHANCES 2014-2016

En France, les congés proche aidant existent pour permettre aux salariés de s'occuper d'un proche en situation de dépendance (handicap, maladie, perte d'autonomie).

Voici les différents types de congés que vous pouvez envisager, ainsi que d'autres alternatives disponibles :



## VOS DROITS

### 1. Congé de proche aidant (article L3142-16 du Code du travail)

**Objectif :** Permet à toutes personnes de **cesser son activité professionnelle** afin de s'occuper d'un **membre de sa famille handicapé** ou faisant l'objet d'une **perte d'autonomie** d'une particulière gravité.

**Durée :** Jusqu'à **3 mois**, renouvelable dans la limite de **1 ou 2 ans** sur l'ensemble de la carrière.

### 2. Congé de solidarité familiale (article L1225-62 du Code du travail)

**Objectif :** Permettre à un salarié de s'occuper d'un **proche en fin de vie**.

**Durée :** Jusqu'à **3 mois**, renouvelable une fois.

### 3. Congé de présence parentale

**Objectif :** Le congé de présence parentale permet aux salariés de s'occuper d'un **enfant à charge** atteint d'une maladie, handicapé ou gravement blessé, nécessitant des **soins** et une **présence soutenue**.

**Durée :** Jusqu'à **310 jours ouvrés maximum**

### 4. Autres dispositifs

**Temps partiel :** Les salariés peuvent demander une réduction de leur temps de travail pour s'occuper d'un proche.

**Aménagement d'horaires :** L'employeur peut proposer des horaires flexibles pour faciliter le rôle d'aidant.

Pour les différents congés (point 1 à 3)



Le salarié doit informer son employeur par écrit **15 jours à l'avance**. Les congés ne sont **pas rémunérés** par l'employeur.

### Aides financières

**Allocation journalière du proche aidant (AJPA) :** Sous conditions, une indemnité peut être versée par la CAF pour compenser la perte de revenus.



## Le prochain CSE aura lieu le 6 MAI 2025

### Voici vos questions **CFDT** :

#### 1 - BILAN MDD HAZEBROUCK :

- Quelles sont les ressources humaines affectées au site ?
- La MDD atteint-elle ses objectifs de prélèvements prévus ?
- Quels sont les chiffres et objectifs réels de prélèvements de plasma pour 2024 ?
- Pour ce premier trimestre 2025, il y a-t-il plus de prélèvement par rapport au 1er trimestre 2024 ?

#### 2 – MDD Plasma éphémère :

- Informations sur les MDD plasma éphémère ?

#### 3 – Arrêts maladie :

- Loi du 1er mars 2025 sur les arrêts maladie, X y a-t-il des changements concernant les indemnités à l'EFS ?

#### 4 – Financier :

- Si la dotation de la sécurité sociale permet un meilleur financement des activités de l'EFS et une amélioration de sa situation financière, cela pourrait-il créer un contexte plus favorable au rétablissement de l'intéressement pour les salariés ?

#### 5 – IH de Lens :

- Ou en est-on concernant l'évolution des travaux pour le futur déménagement ?

#### 6 – Point sur les véhicules HFNO :

- Quel est le nombre et le type de véhicules attribués par site ?
- Nombre de kms effectués par véhicule en fonction du service utilisateur ?
- Nombre d'accidents déclarés par site et service en 2024 ?

#### 7 – Concernant les congés payés lors des arrêts maladie :

- Est-ce que tout le personnel HFNO ont reçu un retour concernant les congés qui leur sont dus suite aux antécédents d'arrêts maladie ?



- Fin 2024 la direction devait revoir pour régulariser la totalité des salariés concernés, cela a-t-il été fait ?

#### 8 – Questions du personnel de prélèvement :

- Comment fait la direction pour attribuer les salaires aux nouveaux chauffeurs ou infirmiers par rapport aux anciens qui se sentent lésés ?
- La direction va-t-elle voir pour réajuster les salaires des anciens salariés EFS ?

#### 9 – Taux d'absentéisme en HFNO :

- Quel est le taux d'absentéisme en HFNO en 2024 ?
- Combien il y a-t-il d'arrêt en HFNO au premier trimestre 2025 ?
  - Maladie
  - Maladie professionnelle
  - Accident de travail
  - Accident de trajet

**10 – Changements de planning redondant :** Dans l'ANAT les conditions de changement doivent être motivés, mais actuellement nous constatons que cela devient une habitude ou les salariés doivent « limite obéir », et n'ont pas d'autre choix que de répondre présents.

- Il est constaté des changements de planning très réguliers au-delà des 7 jours sur plusieurs sites et type de métiers. Pourquoi ?
- Qu'en est-il de la QVCT quand on est amené à supprimer ses rendez-vous personnels tels que médicaux ou familiaux pour aller travailler ?
- A l'EFS HFNO n'avons-nous pas droit à une vie privée après le travail ?
- Pouvons-nous être licenciés si on ne peut pas annuler nos rendez-vous pour remplacer à l'EFS ?
- Est-ce que dans les réunions de service il y a une diffusion des courbes des arrêts maladies ?
- Y a-t-il des obligations concernant la pause des congés payés ? (Exemple obligation de prendre ses congés entre juin et septembre).

#### Vos DSR :

Sophie MOIMBA - 06.23.49.08.11 - Baptiste BRUANT - 06.60.99.03.21  
[cfdt.hfno@gmail.com](mailto:cfdt.hfno@gmail.com)