

Cfdt:

EFS CPDL  
S'ENGAGER POUR C  
AGIR POUR

## EDITO

En cette fin d'année, la **CFDT** CPDL réaffirme plus que jamais son engagement à défendre les salariées et les salariés, à améliorer leurs conditions de travail et à porter une voix constructive mais déterminée. Décembre est aussi le moment de dresser le bilan d'une année marquée à l'EFS par le projet «Ambition Plasma», trop souvent menée sans réelle concertation. Dans la santé, la contrainte budgétaire devient un prétexte récurrent pour reporter les investissements humains essentiels, alors même que les équipes restent en tension permanente. Vos élues et élus **CFDT** se battent au quotidien pour garantir des moyens à la hauteur des besoins, préserver les emplois et faire reconnaître la qualité du travail accompli. La **CFDT** CPDL continuera en 2025 à faire vivre un syndicalisme de progrès, fidèle à nos valeurs de justice sociale et de solidarité. Ensemble, restons mobilisés, solidaires... et profitons de cette période pour reprendre des forces.

## MDD Angers - Nantes - Orléans

Dans les projets Ambition Plasma 2026 présentés sur les sites d'Angers, de Nantes et d'Orléans, la **CFDT** constate la même logique : une hausse massive des objectifs de collecte, mais des moyens humains, matériels et organisationnels qui ne suivent pas. Cette incohérence majeure fait peser des risques importants sur la santé des équipes, sur la qualité du service rendu et sur la pérennité même du projet.

- À **Angers**, l'augmentation de près de 3 000 plasmas par an nécessite un réaménagement complet de la salle de prélèvement et de la collation, ainsi qu'un renfort réel en personnel. Pourtant, les conditions de travail se dégradent déjà : surcharge, stress, absence de pauses sur certaines amplitudes... inacceptable pour la CFDT.
- À **Nantes**, l'ouverture continue jusqu'à 20 h et l'augmentation de 50 % des volumes annoncés reposent sur trois ETP supplémentaires seulement. Si quelques journées tests ont été

Ambition  
Plasma

menées, elles ne reflètent en rien la réalité d'un fonctionnement quotidien à flux tendu, risque de saturation et fatigue croissante des IDE.

- À **Orléans**, la hausse simultanée du nombre de plasmas et de plaquettes entraîne un cadencement incompatible avec une prise en charge de qualité. Les effectifs supplémentaires annoncés sont dérisoires. Les pauses ne sont déjà pas toujours prises : la situation ne peut que s'aggraver.

Sur les trois sites, la **CFDT** rappelle l'obligation de l'employeur de protéger la santé physique et mentale des salariés. Les nouveaux horaires et cadencements augmentent la fréquence des risques : il est donc indispensable de réviser le DUERP et de mettre en place des mesures de prévention adaptées. La hausse prévisible des RPS doit également être prise en compte.

Face à ces projets qui ressemblent davantage à une industrialisation du don qu'à une amélioration du service, la **CFDT** pose une question simple : À quel prix ?

Toutes les consultations sur les organisations «Ambition plasma» de tous les sites CPDL ont été faites en CSE EFS CPDL (sauf pour Le Mans, où son directeur a décidé de mettre en place avant de consulter).

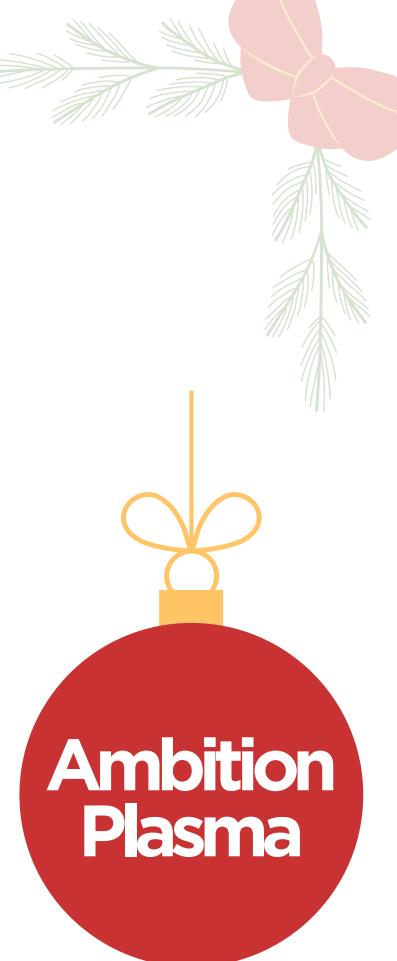
Le bilan est le même pour tous : La **CFDT** dénonce un projet «Ambition Plasma 2026» avec des objectifs jugés irréalistes et des moyens humains insuffisants au moment de la mise en place. Elle alerte sur les risques pour les conditions de travail, la santé du personnel. Elle demande moins de pression sur les équipes de prélèvement et un ajustement des moyens.

Conclusion : faute de ressources adaptées, la **CFDT** rend un avis défavorable à tous ces projets.

## Futur site EFS Nantes

### Futur site EFS de l'Île de Nantes

La **CFDT** donne un avis favorable à l'avant-projet définitif du futur site EFS de l'Île de Nantes, jugé globalement prometteur, mais formule plusieurs réserves : sécurité des personnels (horaires décalés, gardes), accessibilité pour ceux ayant des restrictions, sécurisation du site, manque de sanitaires, isolation phonique insuffisante, parking vélos sous-dimensionné, incertitudes sur le système pneumatique, et local CSE trop petit. Les élus resteront vigilants quant à la prise en compte de ces points.



Un peu de solidarité dans ce monde fait toujours du bien !

La **CFDT** CPDL tenait à vous remercier pour l'élan de solidarité qui a eu lieu pour aider notre collègue de Nantes et remercie aussi la direction des ressources humaines pour son aide et sa réactivité. Une preuve de plus de la force du collectif.

**Solidarité**



## BILAN TH



**Des chiffres qui interpellent, une politique qui inquiète.  
L'engagement affiché de la direction ne résiste pas aux chiffres.**

La réalité est alarmante. Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap s'effondre dans notre région !

Alors qu'au niveau national, il augmente (7,54 % en 2024 contre 7,15 % précédemment), à l'EFS CPDL, il chute à 5,48 % en 2024, contre 6,32 % en 2023. Pourtant, il y a eu moins de départs en 2023 qu'en 2024. Notre région régresse là où la France avance.

**Un effondrement des moyens ! Où est passé l'argent dédié ?** En 2023, le budget handicap s'élevait à 40 171 €. En 2024, on nous présente le chiffre dérisoire de 14 200 €. Où est la priorité ? Où sont les moyens pour accompagner et maintenir dans l'emploi ?

La direction annonce pour 2026 une action prioritaire : « informer et accompagner dans la démarche de reconnaissance TH ». Une contradiction flagrante et inacceptable ! Comment y croire ?

D'un côté, on veut encourager les déclarations. De l'autre, en 2024, 4 CAPTH ont été convoquées et ont abouti à 4 licenciements. Derrière ce chiffre, il y a des collègues, des vies professionnelles brisées et un message terriblement violent envoyé à tous.

La direction parle de « communiquer régulièrement » sur le handicap. Mais à quoi bon communiquer si c'est pour refuser systématiquement le moindre aménagement, la moindre adaptation de l'organisation pour maintenir dans l'emploi des personnes dont l'état de santé évolue ?

C'est de l'affichage, pas une politique handicap !

**L'inclusion, ce n'est pas un slogan. C'est un engagement qui se prouve par des actes. La **CFDT** attend ceux de la direction!**

**UPR, Un projet ni fait ni à faire !**

**Délocalisation forcée : quand la performance des équipes n'est plus récompensée.**

L'UPR de Nantes, un service reconnu pour son efficacité, sa réactivité et la qualité de son travail va être délocalisé à plus de 750km, simplement parce que des locaux y sont disponibles. Une décision brutale, incomprise, et profondément injuste pour les personnels concernés.

**UPR**



## **Un paradoxe : on déplace un service qui fonctionne parfaitement.**

Vous, personnels de l'UPR, avez prouvé votre expertise. Vous avez relevé des défis importants, absorbé des charges de travail complexes et contribué directement à la performance globale de votre service. Pourtant, malgré cette réussite, l'activité va s'arrêter en CPDL pour partir à l'autre bout de la France. Personne n'a réellement étudié d'alternative sérieuse permettant de maintenir l'activité à Nantes. Un choix guidé non pas par la réalité du travail, mais par une logique purement immobilière et financière.

## **Des conséquences humaines lourdes et injustes.**

Vous, collègues de l'UPR, vous retrouvez face à un dilemme dont vous n'êtes pas responsables : accepter la mobilité longue distance alors que sur place vous avez votre vie de famille, vos amis, vos attaches locales, votre logement, ... ou être reclassés de force dans des services que vous n'avez pas choisis, reclassement subi qui peut créer anxiété, perte de sens et sentiment d'iniquité.

## **L'inacceptable : devoir former leurs remplaçants.**

Comme si la situation n'était pas déjà suffisamment déstabilisante, vous devrez, en plus, assurer la formation des personnes qui prendront votre travail. Un comble, alors même que l'activité va fortement croître avec le contrat lucratif QuidelOrtho : celles et ceux qui ont bâti cette performance ne seront même pas ceux qui en profiteront. Une situation profondément démotivante et contraire à toute logique de respect et de reconnaissance professionnelle. Derrière ce projet, ce sont des vies, des parcours professionnels et une expertise précieuse qui sont concernés. La **CFDT** restera auprès de vous, nos collègues de l'UPR pour défendre vos droits, votre travail et votre dignité.



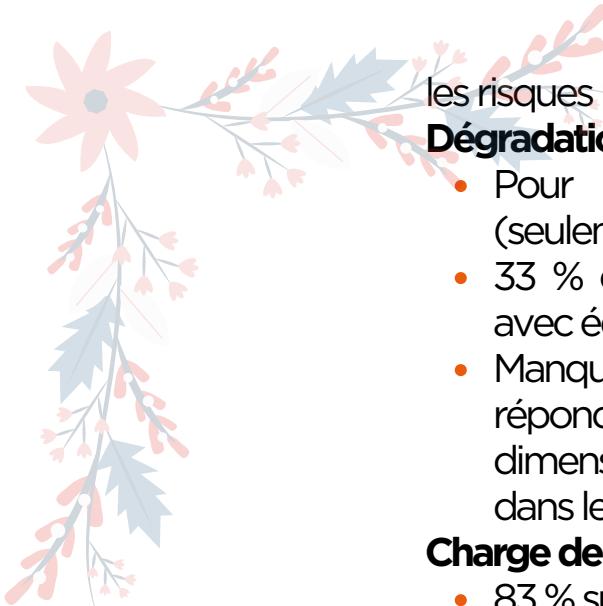
### **POINTS DE VIGILANCE ET ALERTES MAJEURES**

Malgré une satisfaction globale du travail en légère hausse (72 %), l'enquête révèle une détérioration préoccupante des conditions de travail et un profond malaise vis-à-vis de la direction.

#### **Santé au travail et RPS : une urgence**

- 46 % des personnels déclarent un impact négatif du travail sur leur santé.
- 42 % ressentent du stress (chiffre en hausse, supérieur au national).
- 1/4 des personnels consulte un médecin pour des raisons professionnelles.

La **CFDT** rappelle avec force que la direction est responsable de la santé de ses personnels. Ces chiffres confirment l'urgence d'agir sur



les risques psychosociaux (RPS).

## Dégradation des Conditions de Travail (CT) et management

- Pour 38 % des personnels, les CT se sont dégradées (seulement 13 % les voient s'améliorer).
- 33 % estiment que leur encadrement ne traite pas l'équipe avec équité.
- Manque de considération humaine de la Direction: 66 % des répondants estiment qu'elle ne prend pas en compte la dimension humaine dans ses décisions. Ce sentiment se vérifie dans les instances.

## Charge de travail et organisation défaillante

- 83 % subissent des périodes de suractivité.
- 46 % une charge psychique trop lourde, 43% trop de travail en urgence.
- 23 % n'ont pas de pauses adaptées.

La **CFDT** conteste les solutions inadaptées (comme des pauses en fin de journée).

## Une Direction déconnectée et peu proactive

- Seulement 49 % pensent que la Direction régionale est attentive aux CT (moins qu'au national).
- 45 % jugent que les changements sont mal accompagnés.
- Les managers sont aussi en souffrance: 31% ne se sentent pas soutenus, 35 % estiment que la Direction ne les écoute pas.

La **CFDT**, 1er syndicat des cadres en France, alerte et exige des mesures.

## Rémunération, évolution et formation : insatisfaction criante

- Seuls 4 % sont totalement satisfaits de leur rémunération.
- 56 % pensent pouvoir gagner plus ailleurs. La proposition nationale sur la classification et la rémunération est totalement insuffisante.
- 52 % sont insatisfaits des possibilités d'évolution.

## Formation

- L'augmentation du nombre de personnels n'ayant reçu aucune formation (121 contre 89) et les obstacles (planning, organisation) sont inacceptables. La Direction doit se poser les bonnes questions.

## Violences et harcèlement : un phénomène persistant

- 22 % des personnels ont vécu des situations de violence ou de harcèlement, 28 % en ont été témoins. Ce sujet exige une action prioritaire et déterminée.

## REVENDICATIONS ET PROPOSITIONS DE LA CFDT

- **Agir immédiatement sur la santé au travail et les RPS**, avec des plans concrets et évalués.
- **Réviser en profondeur la politique de rémunération et de classification** pour reconnaître et valoriser les compétences et les parcours.



BAROMÈTRE  
SOCIAL 2025

## BAROMÈTRE SOCIAL 2025



- Mettre en place une véritable **GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences)** pour répondre aux souhaits d'évolution (117 personnes concernées).
- Soutenir les managers et restaurer un dialogue social de proximité.
- Améliorer l'**organisation du travail** pour réduire la charge psychique, les urgences non justifiées et garantir des pauses.
- Garantir un droit effectif à la formation et supprimer les obstacles administratifs et organisationnels.
- Généraliser les **réunions de service** comme outil essentiel d'information et d'échange.
- Traiter avec la plus grande fermeté les situations de violence et de harcèlement.

La **CFDT** demande à la **Direction régionale de porter avec force ces alertes et ces exigences auprès de la Direction nationale** et d'engager sans délai un dialogue constructif pour transformer ces constats alarmants en plans d'action concrets et chiffrés. Le bien-être au travail et l'efficacité de l'EFS en dépendent.

- **Vendredi 2 janvier** : Date limite de pose des repos (RCV, RCR...) de la période du 15 février au 11 avril 2026.
- **Vendredi 30 janvier** : Date limite d'acceptation ou de refus de vos congés (RCV, RCR...) de la période du 15 février au 11 avril 2026, remise du planning de la période P1.
- **Dimanche 1<sup>er</sup> février** : Date limite de pose des congés payés pour la période du 1<sup>er</sup> juin au 30 septembre.

**Vos élus CFDT  
du CSE vous  
rendent visite**



Visites programmées de vos élus **CFDT** du CSE :

- Chartres : jeudi 15/01
- Laval : jeudi 22/01
- ABG : mardi 27/01
- La Roche sur Yon : jeudi 29/01



La **CFDT** vous informe régulièrement, notamment via ses articles "Le saviez-vous". Ce mois-ci vous trouverez un "le saviez-vous" Reconversion Professionnelle



**La CFDT  
vous  
informe**

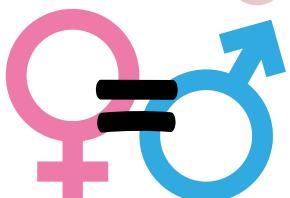


## Les journées mondiales de janvier



Dimanche 11 janvier  
Journée mondiale du  
merci

Samedi 24 janvier  
Journée nationale de  
l'éducation



Dimanche 25 janvier  
Journée nationale contre  
le sexisme

Elodie Bernard, déléguée syndicale régionale **CFDT** EFS/CPDL  
[elodie.bernard44@orange.fr](mailto:elodie.bernard44@orange.fr) / 06 71 11 29 08

Carole Foratier, déléguée syndicale régionale **CFDT** EFS/CPDL  
[foratier.carole@gmail.com](mailto:foratier.carole@gmail.com) / 06 88 60 56 33

La **CFDT**, c'est des infos à destination de tous les salariés. Et aussi des infos régulières réservées aux adhérents.

Si vous souhaitez adhérer, n'hésitez pas à prendre contact ou à utiliser le bulletin d'adhésion qui se trouve en pièce jointe !

## Contacts



Bonnes fêtes à  
toutes et tous.



L'ensemble des élus **CFDT** du CSE de l'EFS CPDL vous souhaite de passer d'agréables fêtes de fin d'année. Et surtout prenez soin de vous.



REJOIGNEZ LA CFDT



ÉTABLISSEMENT  
FRANÇAIS DU SANG  
CENTRE-PAYS-DE-LA-LOIRE



Rejoignez  
nous !

