

Cfdt:

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



# Le Canard Ô Sang



[www.cfdt-efs.fr](http://www.cfdt-efs.fr)

Décembre 2025

## SOMMAIRE

- 1 Edito
- 2 EFS vs LFB - Un déséquilibre financier
- 2 Retraites
- 3 Conditions de Travail des Cadres Autonomes
- 4 Tickets CESU
- 5 Plan de développement des Compétences 2026
- 6 Adhérez !

## EDITO : Bilan 2025

L'année 2025 aura été riche en défis et en négociations pour vos élus **CFDT**.

- Un nouveau Contrat d'Objectifs et de Performance (COP) a été signé, dont les déclinaisons régionales seront intégrées dans les lettres de missions de vos Directeurs régionaux début 2026. Il comporte 4 axes dont un qui porte sur l'amélioration de l'attractivité et l'efficience de l'établissement. D'expérience à l'EFS, l'efficience a toujours dégradé l'attractivité de nos métiers. La **CFDT** reste donc très vigilante.
- Nous avons rencontré le Président à plusieurs reprises en 2025. De nombreux sujets ont été abordés. Nous l'avons alerté sur les potentiels blocages à venir sur la négociation en cours sur la classification et la rémunération, notamment concernant les employés de préparation. Force est de constater que la Direction semble réticente à traiter les disparités organisationnelles et structurelles.
- Le suivi du protocole de fin de conflit reste notre fil conducteur. La **CFDT** est particulièrement force de proposition sur ces chantiers qui progressent comme les CESU petite enfance, l'indemnité de froid ou l'intéressement, cependant 7 mesures demeurent à 0 % d'avancement. Nous avons interpellé la Présidence sur la nécessité d'accélérer les chantiers sociaux.

Sur le plan financier, le Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale (PLFSS) pour 2026 prévoit une dotation de 108,2 M€, bonifiée de 5 M€ (à confirmer) grâce à un amendement de dernière minute. La **CFDT** collabore activement avec les députés et sénateurs pour obtenir ces financements.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2026, quelques évolutions tarifaires sont à noter :

- Revalorisation de 2,7 % du tarif de cession des Concentrés Globulaires Rouges (CGR).
- Augmentation du tarif du plasma de fractionnement, passant de 140 à 160 €/L.

Benoît LEMERCIER

**Votre voix, votre expertise du terrain et votre mobilisation sont essentielles pour défendre nos valeurs et nos conditions de travail.**

Une nouvelle augmentation de capital du LFB de 50 M€ a été actée par l'État le 4 décembre 2025. Le LFB continue de développer des centres de collecte de plasma rémunéré à l'étranger.

Dans le même temps, l'EFS est contraint d'emprunter la même somme. La **CFDT** dénonce ce choix de l'état qui s'accentue en 2026 avec un nouvel emprunt de 20 M€. L'EFS estime ses besoins de financement pour l'année 2026 uniquement de l'ordre de 110 M€. « *Cependant, au vu des moyens financiers dont disposera l'EFS en 2026, un exercice de priorisation a été opéré pour recentrer cette enveloppe sur les investissements jugés indispensables* » (extrait budget 2026 EFS).

La **CFDT** rappelle la situation critique de l'EFS dans ces domaines :

- Difficultés de recrutement et attractivité : Salaires non compétitifs sur le marché de la santé (Négociation en cours de la convention collective).
- Conditions de travail dégradées : Annulations de collectes, augmentation des heures supplémentaires, turn over, non-respect des plannings et des durées de travail, taux d'absentéisme important...

Cette situation compromet l'objectif "Ambition Plasma" avec une cible à 1,4 million de litres d'ici 2028.

La **CFDT** dénonce cette inégalité de traitement et exige une intervention urgente de l'État pour :

- Revaloriser significativement les rémunérations de l'EFS.
- Mettre fin au déséquilibre de financement.
- Protéger la souveraineté sanitaire française pour préserver le modèle éthique du don bénévole et garantie de la sécurité transfusionnelle.



## Retraites : Suspension de la réforme 2023 via le PLFSS 2026

La Confédération **CFDT** se félicite de l'adoption, en deuxième lecture, du Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale (PLFSS) pour 2026 par l'Assemblée Nationale, y voyant un acte de responsabilité et un pas vers la justice sociale.

Le communiqué de presse **CFDT** du 9 décembre 2025 souligne que le vote du PLFSS 2026 :

- **Répare une injustice sociale** en actant la **suspension de la réforme des retraites de 2023**. La **CFDT** rappelle qu'elle s'était fortement opposée à cette réforme.
- **Consolide le pilier de la Sécurité Sociale** dans un contexte politique et social fragile.
- Comprend des avancées par rapport au texte initial, avec **l'atténuation ou la suppression de certaines mesures jugées "parmi les plus injustes"**.

La **CFDT** réaffirme qu'elle restera mobilisée pour concevoir une réforme des retraites juste et émancipatrice.

La branche Vieillesse de la Sécurité sociale doit rester à l'équilibre, mais la **CFDT** insiste : les efforts demandés devront répondre à une exigence de répartition équitable, selon les moyens de chacun.

# Bilan des conditions de Travail des Cadres Autonomes

La perception de la charge de travail s'est légèrement améliorée entre 2024 et 2025, mais certains indicateurs restent préoccupants, voire alarmants selon la **CFDT** :

## Les principaux indicateurs montrent :

- Une réduction des dépassements d'amplitude journalière (42,7% en 2024).
- Une augmentation des repos courts de moins de 12 h.
- 41,7 % des cadres dépassant le forfait annuel de 211 jours.

## Organisation et Télétravail, le télétravail continue de progresser :

- 81 % des cadres en télétravail en 2025.
- Perception positive pour l'équilibre vie professionnelle/personnelle.
- 70 % souhaitent davantage de temps pour le travail de fond.

## Équilibre Vie Personnelle, des signaux d'alerte persistent :

- 57 % ne respectent pas systématiquement le droit à la déconnexion.
- 51 % travaillent hors horaires pour éviter d'être débordés.
- 65,2 % estiment que la charge de travail impacte leur qualité de vie.
- 501 JNT (Jours Non Travaillés) non pris (+25 %), 867 jours CP (Congés Payés) non pris (+46 %).

## Santé et Bien-être, l'étude met en lumière des impacts préoccupants :

- 50 % considèrent que le travail affecte négativement leur santé.
- 47 % jugent leur travail stressant.
- 42 % peinent à déconnecter mentalement.

## Rémunération et Motivation, un point critique demeure :

- Satisfaction salariale à 46 %.
  - 28 % envisageraient un changement pour une meilleure rémunération.
- Malgré des améliorations, des marges de progression significatives existent pour optimiser les conditions de travail et préserver le bien-être des cadres autonomes.
- ## Organisation et Télétravail, le télétravail continue de progresser :
- 81 % des cadres en télétravail en 2025.
  - Perception positive pour l'équilibre vie professionnelle/personnelle.
  - 70 % souhaitent davantage de temps pour le travail de fond.

## Équilibre Vie Personnelle, des signaux d'alerte persistent :

- 57 % ne respectent pas systématiquement le droit à la déconnexion.
- 51 % travaillent hors horaires pour éviter d'être débordés.
- 65,2 % estiment que la charge de travail impacte leur qualité de vie.
- 501 JNT (Jours Non Travaillés) non pris (+25 %), 867 jours CP (Congés Payés) non pris (+46 %).

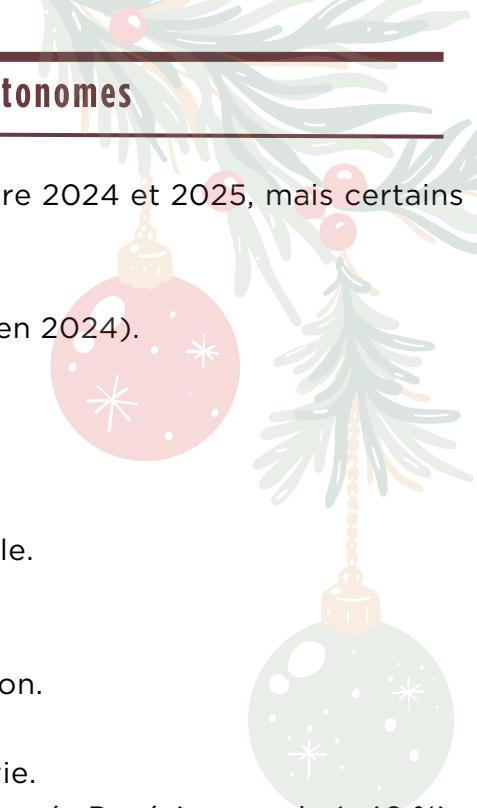
## Santé et Bien-être, l'étude met en lumière des impacts préoccupants :

- 50 % considèrent que le travail affecte négativement leur santé.
- 47 % jugent leur travail stressant.
- 42 % peinent à déconnecter mentalement.

## Rémunération et Motivation, un point critique demeure :

- Satisfaction salariale à 46 %.
- 28 % envisageraient un changement pour une meilleure rémunération.

Malgré des améliorations, des marges de progression significatives existent pour optimiser les conditions de travail et préserver le bien-être des cadres autonomes.



## Amélioration significative de l'aide à la garde d'enfants

La **CFDT** a obtenu une avancée majeure pour les salariés parents de l'EFS. Dès le protocole de fin de conflit signé le 14 octobre 2022 avec la **CFDT**, puis élargi à l'ensemble des organisations syndicales le 11 juillet 2025, la direction s'était engagée à améliorer l'aide financière aux frais de garde d'enfants. Cet engagement est aujourd'hui concrétisé par un avenant qui révise l'accord sur la cohésion sociale et l'égalité des chances, avec une entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

### Les principales améliorations obtenues

#### Élargissement de l'éligibilité

- Suppression de la condition d'ancienneté d'un an : désormais accessible dès 4 mois d'ancienneté contractuelle (après la période d'essai).
- Extension de l'âge limite : les CESU sont versés jusqu'au 31 décembre de l'année des 3 ans de l'enfant (au lieu de "moins de 3 ans" auparavant).

#### Montants et barèmes maintenus

Les montants restent attractifs :

- 1 608 € par an pour un enfant ouvrant droit
- 1 932 € par an pour un enfant en situation de handicap (pris en charge à 100% par l'EFS)
- 2 352 € par an à partir de 2 enfants ouvrants droit.

Pour 1 enfant ouvrant droit				Pour 2 enfants ouvrants droit ou plus			
Rémunération mensuelle brute fixe prise en compte	Droit annuel	Part salarié	Part EFS	Rémunération mensuelle brute fixe prise en compte	Droit annuel	Part salarié	Part EFS
≤ 2 500 €	1 608€	429€	1 179€	≤ 2 500 €	2 352€	627€	1 725€
] 2 500 € - 3 500 € ]	1 608€	643€	965€	] 2 500 € - 3 500 € ]	2 352€	940€	1 412€
] 3 500 € - 4 500 € ]	1 608€	858€	750€	] 3 500 € - 4 500 € ]	2 352€	1 254€	1 098€
] 4 500 € - 5 500 € ]	1 608€	1 072€	536€	] 4 500 € - 5 500 € ]	2 352€	1 568€	784 €
> 5 500 €	Non bénéficiaire de CESU			> 5 500 €	Non bénéficiaire de CESU		

#### Simplification des modalités

- Échelonnement facilité : possibilité d'échelonner le paiement de la part salariale sur 3 mois.
- Formats acceptés : CESU papier ou e-ticket CESU (format électronique).

#### Calcul au prorata

Pour l'année de naissance ou en cas d'embauche en cours d'année, le droit est calculé *prorata temporis* par douzième, garantissant ainsi une équité pour tous.

#### Une mesure de cohésion sociale renforcée

Cet avenant s'inscrit dans une démarche globale de cohésion sociale portée par la **CFDT**. Il facilite concrètement la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle pour les jeunes parents de l'EFS.

La **CFDT** continuera à œuvrer pour l'amélioration des conditions de travail et le soutien aux salariés dans leur quotidien.



Pour toute question sur vos droits aux CESU, n'hésitez pas à contacter vos représentants **CFDT**.

# Plan de développement des Compétences 2026

## Le Veto du Terrain et le Désengagement envers les Employés

Le Plan de Développement des Compétences (PDC) 2026 de l'EFS est rejeté par la majorité des régions ! La CFDT dénonce un plan opaque, inéquitable et qui manque à ses obligations légales en pénalisant les salariés les moins qualifiés. Malgré une légère augmentation budgétaire (+1,8 % du budget total), l'analyse du PDC 2026 révèle des signaux alarmants. L'obligation de l'employeur de garantir l'employabilité de tous les salariés (Article L6321-1 du Code du Travail) semble être mise à mal par des choix stratégiques qui creusent les inégalités.

### I. ★ L'Inégalité face à la formation : La Double Peine des Employés

L'accès à la formation n'est pas le même pour tous. La CFDT pointe un déséquilibre criant qui s'aggrave pour les personnels les moins gradés.

CSP	Taux d'accès à la formation (Plan 2025)	Taux d'accès à la formation (Plan 2026)
Cadres	90%	92%
TAM (Techniciens, Agents de Maîtrise)	65%	67%
Employés	15%	12 % (Chute de <b>3 points</b> )

- Pénalisation des Employés** : La chute du taux d'accès pour les Employés est un signal très inquiétant. Cela traduit un **désengagement** envers le développement professionnel des personnels les moins qualifiés, qui sont pourtant les plus exposés aux risques de non-employabilité à long terme. La **CFDT** ne peut accepter que l'effort de formation se concentre principalement sur les cadres, au détriment de l'adaptation des employés à leur poste de travail, pourtant une **obligation légale** pour l'EFS.
- Intérimaires exclus** : Les intérimaires, qui représentent **5 % de l'effectif global**, ne constituent que **1 % des bénéficiaires** (44 personnes). Cette sous-représentation compromet leur qualification et leur intégration.

### II. ● Les Régions disent NON : 10 CSE sur 14 rejettent le plan

Le mécontentement des élus du personnel est généralisé. Le manque de clarté du plan et les inégalités qu'il révèle ont entraîné un rejet massif au niveau régional.

Sur les 14 CSE d'établissement consultés, **10 ont émis un avis DÉFAVORABLE** au Plan de Développement des Compétences 2026.

**Ce rejet majoritaire du terrain est un désaveu sans appel** de la politique de formation menée par la Direction. La CFDT exige que l'EFS prenne en compte les préoccupations régionales et corrige les faiblesses qui ont mené à ce résultat.

### III. 🤔 Opacité et Incohérence dans l'investissement

Le Plan présente des zones d'ombre importantes et des choix d'investissement qui interrogent.

- Près de la moitié des bénéficiaires sont inconnus** : Le PDC 2026 est construit sur une base incertaine : **48 % des stagiaires (près de 11 000)** correspondent à des demandes **non nominatives**. Cette opacité empêche les élus de contrôler l'équité et la pertinence de la distribution future de la formation.
- Baisse des heures pour les Travailleurs Handicapés (TH)** : Alors que l'effectif TH doit être soutenu dans son adaptation, le volume total d'heures de formation qui lui est dédié diminue (passant de 6 013 h en 2025 à 5 696 h en 2026). Un signal négatif en matière d'inclusion.

- **Disparité des coûts horaires** : Les coûts de formation sont très inégaux. Le coût horaire moyen pour les **Métiers support est de 39,6 €**, restant bien plus élevé que celui des **Infirmiers (23,5 €)** ou des **Techniciens de laboratoire (16,4 €)**. Cela pose la question de l'optimisation budgétaire et de la pertinence des formations choisies pour les différents groupes professionnels.

### La CFDT exige un rééquilibrage immédiat.

La formation est un investissement stratégique, pas une simple case à cocher. Le PDC 2026, tel que présenté, ne répond pas aux enjeux d'équité et de maintien de l'employabilité des catégories les moins favorisées.

### La CFDT exige de la Direction :

- **Rééquilibrer les priorités** : Revoir le Plan pour **augmenter le taux d'accès des Employés** et des intérimaires, conformément aux obligations du Code du Travail.
- **Clarifier les bénéficiaires** : Rendre transparent l'usage des fonds et **identifier rapidement les bénéficiaires** des formations non nominatives.
- **Respecter le vote régional** : Intégrer les préoccupations des **10 CSE** ayant émis un avis défavorable et corriger les points de blocage.

La CFDT ne se contentera pas d'un budget en hausse ; nous exigeons un Plan de Développement des Compétences qui soit un véritable levier d'évolution professionnelle, juste et équitable pour tous les salariés de l'EFS.

### Bonnes Fêtes de fin d'année

Tous vos représentants CFDT vous souhaitent de belles et heureuses fêtes de fin d'année.



Adhérez en ligne !



**Cfdt:**

ÉMANCIPATION  
DÉMOCRATIE  
INDÉPENDANCE  
SOLIDARITÉ  
AUTONOMIE

**5 BONNES RAISONS D'ADHÉRER À LA CFDT**

- Pour ne plus être seul sur son lieu de travail.
- Pour être informé sur ses droits.
- Pour être conseillé sur le plan professionnel et juridique.
- Pour être soutenu par la CFDT et soutenir la CFDT.
- Pour les valeurs de la CFDT.