

# Lettre d'information

## Décembre 2025

### Une année 2025 de transition...

Grace aux équipes de l'EFS les objectifs de livraison de plasma au LFB seront atteints pour 2025 (915000 Litres au national) ... mais pour 2016 et ensuite la marche à atteindre est (trop ?) importante

Suite aux projets de modifications des horaires de travail dans les Maisons du Don de la région, la CFDT a encore porté la voix des salariés en CSE cette fin d'année (voir page 2)

En cette fin d'année, la CFDT de la région AURA 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.

Notre présence régulière sur le terrain, toute l'année nous permet de vous représenter au mieux : l'été et l'hiver, en collecte mobile, sur site fixe, dans les laboratoires ou dans vos bureaux, la CFDT se veut un relais et un contre-pouvoir si nécessaire.

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 élu(e)s 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 de la région AURA continuera en 2026 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.

Edito

### Les journées mondiales de janvier



## Projet « Ambition Plasma » régional 2026 : déclaration CFDT

La CFDT rappelle que l'atteinte d'un volume de 1,4 million de litres de plasma pour le LFB d'ici 2028 ne garantit pas la souveraineté française en immunoglobulines.

En effet, le marché reste soumis aux règles de la concurrence, et les hôpitaux n'achètent pas prioritairement au LFB. La direction reconnaît que seule une évolution des politiques publiques pourrait modifier la situation actuelle.

L'objectif fixé par l'État à 1 million de litres de plasma collectés en 2026 nous semble irréaliste

**Le programme « Ambition Plasma » 2026 vise à accroître la collecte de plasma dans la région AURA pour atteindre 82000 litres à destination du LFB.**

Pour se faire, la Direction de la région choisi l'allongement du travail en soirée en semaine et le Samedi après-midi dans les Maisons du Don (MDD) :

- Augmentation des amplitudes d'activité dès février 2026 pour 5 MDD sur 11, avec davantage de jours ou de créneaux horaires qui seront ouverts
- Des extension de surfaces des MDD sont prévues à Saint-Étienne Châteaureux (2026) et à Metz-Tessy (2027). Des études sont aussi engagées pour créer de nouvelles MDD au Puy-en-Velay, Bourgoin-Jallieu et Villefranche-sur-Saône (pour 2028 et ensuite)

Il est prévu de recruter 7 à 8 ETP supplémentaires sur la région, mais la CFDT doute que cela soit suffisant étant donnée l'augmentation de la charge d'activité globale, à savoir :

- ☒ +16% de plasmaphérèse avec 82 000 prélèvements de plasma à réaliser contre 69 600 prélevées en 2025
- ☒ -3% sur le prélèvement de Sang total par rapport au réalisé 2025

### **La CFDT alerte :**

- turn-over est important au prélèvement, les recrutements et la formation du personnel se font en continue
- La CFDT a alerté la Direction sur l'épuisement et la cadence attendue au plasma (notamment avec 4 donneurs de plasma par infirmière). L'organisation ne tient que parce que les équipes s'entraident, la santé du personnel est mise à mal. Un comble quand l'EFS écrit pour sa campagne de recrutement : « sauvez des vies sans oublier la vôtre » ! La CFDT demande la limitation des RDV en fin de journée en cas de manque de personnel et pour éviter les heures supplémentaires.
- Prolongation des horaires des MDD se fera sans augmentation significative des effectifs : il faut recruter et conserver le personnel !

La Direction ne va-t-elle pas trop vite avec toutes ces modifications d'horaires ? Aucun test valable n'a été réalisé. De plus la CFDT constate que ces nouvelles modifications d'ampleurs des conditions de travail se feront sur une organisation actuellement fragile : beaucoup d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées, turn over, jours de congés non pris, le dépannage inter-sites (l'entraide) fréquents est trop souvent imposé alors qu'il est censé être basé sur le volontariat...

- Les fins de postes tardifs le soir en semaine pourraient empêcher les personnels de prendre les transports en commun dorénavant.

Ces modifications d'horaire entraineront une réelle perte de conciliation vie pro/vie perso.

- Manque d'information et de communication : nécessité d'un

- plan clair pour informer les équipes et gérer la polyvalence.
- Évaluer sérieusement l'impact réel sur la qualité de vie au travail et sur les objectifs de Prélèvement : quand les salariés vont bien ils travaillent tellement mieux ! c'est gagnant-gagnant
- Concernant le travail le samedi (+3h00 par exemple à Lyon) la direction met en avant la majoration du travail de 15%, merci la CFDT, et assure que la fréquence des samedis travaillés ne sera pas augmentée, les personnels ne sont pas rassurés, La CFDT craint que les démissions augmentent encore !
- Ces projets qui n'en sont pas vraiment car tout est déjà actés débuteront dès Février 2026
- Et finalement la direction indique que toutes ces modifications ne suffiront pas à atteindre les objectifs finaux de 2028 ! l'avenir va s'assombrir encore

En effet l'EFS entend transformer son appareil de collecte (de plasma) sans avoir régler ces profonds dysfonctionnements : sur le temps de travail, les planning, l'organisation des collectes, la relation avec les donneurs, la rémunération du personnel, l'entraide régionale, les Cp non pris... La CFDT craint le crash

L'EFS est abandonnée, l'établissement doit emprunter (25 Millions d'€ en 2025, 21 Millions d'€ en 2026), tandis que le LFB bénéficie d'un soutien massif de l'État (plus d'1 Milliard d'€) pour fractionner du plasma qui ne viendra sans doute pas de France...

La CFDT regrette le temps où la direction avait des marges de manœuvre et où elle savait aussi dire NON quand la santé de ses personnels était engagée.

On s'aperçoit via les documents donnés pour ce CSE que le projet ambition plasma 2026 aura un impact significatif sur d'autres services : les tournées logistique et les plateaux de préparation de PSL vont voir leur journée de travail s'intensifier définitivement.

En conclusion, la direction affirme vouloir l'atteinte des objectifs fixés pour 2026, mais la CFDT pose une question essentielle : à quel prix ? Poursuivre sur cette trajectoire sans moyens humains supplémentaires et/ou suffisants met en péril non seulement la santé et l'engagement des personnels, mais également la qualité du service rendu. Pour la CFDT l'EFS n'a toujours pas les moyens de ses ambitions !

C'est pourquoi la CFDT émet un avis défavorable sur le projet de déploiement d'Ambition Plasma 2026 en AURA et sur les modifications d'horaires des Maisons du Don de la région prévues dès février 2026 !

### **Plan de Formation Professionnelle 2026 de l'EFS AURA : déclaration CFDT**

La CFDT constate que le Plan de Développement des Compétences 2026 s'inscrit dans une dynamique de baisse : -18 % de stagiaires, -8 % d'heures de formation et - 3 % d'investissement. Si le taux d'accès global reste à 72 %, la situation des employés demeure préoccupante, avec seulement 31 % d'accès à la formation

(même si cela ne représente que 4 personnes). Cette sous-représentation est dénoncée de manière récurrente par les élus CFDT.

Les choix de formation montrent un déséquilibre : forte diminution des formations Qualité, HSE, SI ou Logistique, pourtant indispensables, et hausse marquée des formations Management. Par ailleurs, 43 % des stagiaires suivent des modules de moins de 4 heures, un format trop court pour permettre une réelle montée en compétences.

La CFDT note également un nombre très élevé de demandes refusées (708), révélateur d'un plan qui peine à répondre aux besoins exprimés par les salariés.

Les élus CFDT souhaitent que le PDC intègre l'accompagnement des salariés en inaptitude et déplorent l'absence de la formation type « gestion positive de l'erreur » et de « gestion/accueil du public »

CFDT constate que le plan de formation 2026 reste majoritairement centré sur l'adaptation au poste, la part des formations obligatoires se montent à 17,8 % en heures et 43% en nombre de stagiaire au détriment du développement des compétences et de la sécurisation des parcours professionnels.

La CFDT émet un avis défavorable sur le PDC 2026 et demande :

- une meilleure prise en compte des employés et des catégories les moins formées ;
- la limitation des formations très courtes afin de renforcer les formations métiers ;
- un véritable développement des dispositifs d'accompagnement (VAE, bilans, reconversion)
- La mise en place des formations gestion de l'erreur et gestion du public/donneurs

### **Rapport Egalité professionnelle 2024 de l'EFS AURA : Déclaration CFDT**

La CFDT constate que, malgré des avancées sur la réduction globale des écarts de rémunération (0,6 % en faveur des hommes (en baisse par rapport à 2023) des inégalités structurelles persistent au sein de l'EFS AURA. La forte féminisation des emplois à temps partiel, souvent subi, 8% en AURA, fragilisent la progression professionnelle des femmes.

La CFDT déplore La présence d'écarts toujours, de rémunération dans certaines catégories TAM, cadres non médicaux (TAM : +6,5 %, cadres non médicaux : +10 %). La rémunération des salariés avec peu d'ancienneté peut rattraper voire dépasser les salariés en poste depuis plus longtemps.

La CFDT demande un plan d'action renforcé pour réduire le temps partiel subi, avec des mesures concrètes d'aménagement des horaires et de passage à temps plein. Les salariés à temps partiel se voient trop souvent refusé la contractualisation de leurs jours non travaillés : c'est pourtant une obligation prévue par le CDT.

Concernant la rémunération la loi applicable au 7 juin 2026 prévoit une égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale, en imposant des obligations de transparence salariale et des mécanismes de contrôle.

Les salariés bénéficieront alors de nouveaux droits :

- o Possibilité pour chaque salarié de demander une fois par an ses données et celles des catégories comparables.
- o Obligation pour l'employeur d'informer annuellement les salariés de ce droit.
- o Obligation de corriger tout écart injustifié supérieur à 5 % dans un délai de 6 mois, sinon évaluation conjointe avec les représentants du personnel.

Au vu de ces éléments la CFDT donnera un avis défavorable à ce bilan2024

## Activité trimestre 3 de 2025 de l'EFS AURA

Les Cessions aux Etablissements de santé sont en baisse sur les CGR, plaquettes et Plasma. La baisse se confirme donc sur la fin d'année, le budget 2026 national et régional) anticiperai une baisse de l'ordre de 2% des cessions de CGR !



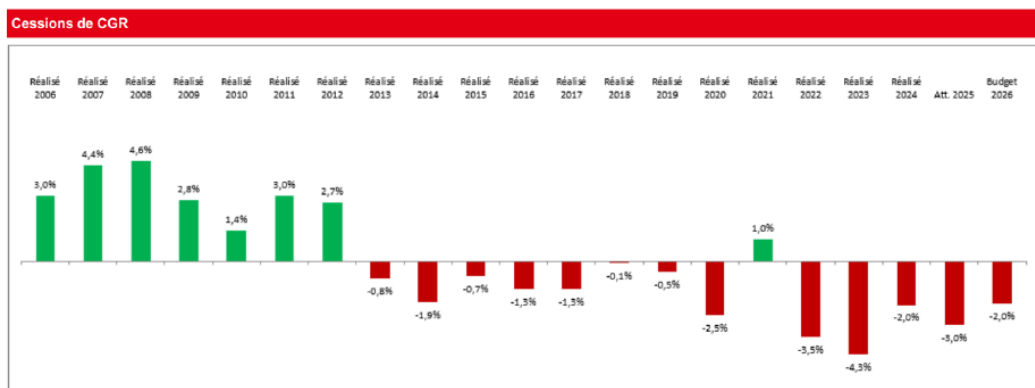
### Données d'activité (total trimestre)

Etablissement : 24 (AURA) // Trimestre: T3, 2025

	Réel 2024	Réel 2025	Réel N vs Réel N-1 en %	Réel N vs Budget N en %
<b>CESSIONS AUX ES</b>				
CGR (poches)	57 145	55 446	-3,0%	-1,8%
> Plaquettes (poches)	9 962	9 320	-6,4%	-1,9%
> Plasma (poches)	3 766	3 578	-5,0%	-5,7%
<b>ECHANGES INTERNES AVEC LES AUTRES ETS</b>				
Cessions internes CGR (Poches)	15 679	17 257	10,1%	18,0%
Achats internes CGR (Poches)	135	12	-91,1%	0,0%
<b>EXAMENS LABORATOIRE EN B</b>				
Examens IHR	9 632 260	9 183 361	-4,7%	-6,3%
Examens LABM	10 144 197	11 247 595	10,9%	6,9%
<b>PRELEVEMENTS</b>				
> Sang Total (poches)	79 455	80 422	1,2%	0,1%
> Plasma (Poches)	15 440	19 473	26,1%	9,0%
> Plaquettes (Poches)	2 671	2 688	0,6%	-3,5%

Au niveau national la baisse de cession est continue et pérenne : la direction nationale indique travailler sur des outils permettant de mieux appréhender, dans le futur les besoins des ES, afin d'adapter la collecte, qui devrait aussi reculer de 1,5 % en 2026

Les cessions de CGR aux établissements de santé présentent les évolutions suivantes :



## Résultats du Baromètre Sociale 2025 de l'EFS AURA

- Participation : 660 répondants (57 %), en légère baisse par rapport à 2023.
- Profil des répondants : 77 % femmes, majorité dans les activités transfusionnelles (77 %), techniciens de laboratoire (38 %), âge dominant 41-60 ans (58 %).
- Satisfaction globale : 68 % satisfaits de leur travail (stable vs 2023), mais vision pessimiste de l'évolution de l'EFS : 65 % inquiets, seulement 16 % optimistes.

### ➤ Conditions de travail :

- 41 % estiment qu'elles se sont dégradées et 12 % qu'elles se sont améliorées.
- 86 % jugent leur charge de travail trop élevée (+4 pts vs 2023).
- 49 % déclarent un impact négatif du travail sur la santé (en hausse).

### ➤ Stress et organisation :

- Stress au travail très élevé (81 %).
- Forte demande psychologique et faible latitude décisionnelle pour 25 % des salariés

Notre Retour  
sur le  
CSE



➤ **Points forts :**

- Formations (+5 pts), respect du planning (+5 pts), conciliation vie pro/vie perso (+4 pts).
- Charge de travail jugée « acceptable » en hausse (+4 pts).

➤ **Points négatifs / préoccupants :**

- Climat social dégradé : inquiétude massive (65 %) sur l'avenir de l'EFS, conditions de travail jugées en recul.
- Management en crise : baisse forte sur le soutien, l'équité, l'association aux projets. Cela impacte la confiance et la cohésion.
- Stress et santé : 49 % ressentent un impact négatif sur la santé, 81 % se disent stressés.
- Reconnaissance et rémunération : toujours insuffisantes, malgré une légère progression.
- Mobilité interne : forte envie de changement, signe d'un manque de perspectives claires.



**Recommandations CFDT :**

➤ **Urgence sur la charge de travail et le stress :**

- Réévaluer les effectifs et la répartition des tâches notamment en IH DEL (nuit), prépa PSL, et Prélèvement
- Mettre en place un plan de prévention des risques psychosociaux notamment dans le cadre de l'ambition plasma

➤ **Renforcer le management :**

- Formation des managers à la communication, au soutien, et à la gestion positive de l'erreur
- Associer davantage les équipes aux projets

➤ **Reconnaissance et rémunération :**

- Finaliser la négociation sur les salaires et les classifications à l'EFS
- Valoriser les compétences et l'ancienneté.

➤ **Améliorer la transparence et l'information :**

- Communication régulière sur les orientations stratégiques.
- Impliquer les IRP dans les décisions impactant les conditions de travail.

**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).**

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

Vous souhaitez  
nous rejoindre :



## Contacts CFDT de la région :

● Jean Paul NALLATAMBY, Délégué Syndical Régional **CFDT** EFS  
AURA Tel : 06.59.44.33.78/ mail : [nallaipaul@yahoo.fr](mailto:nallaipaul@yahoo.fr)

● Roland CLERC, Délégué Syndical Régional **CFDT** EFS AURA  
Tel : 06.66.79.96.49/ mail : [rolandcfdt69@gmail.com](mailto:rolandcfdt69@gmail.com)

le site internet CFDT EFS est ICI :

<https://www.cfdt-efs.fr/>



**Bonnes fêtes à  
toutes et tous.**



**Rejoignez  
nous !**

