



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

Le Canard Ô Sang



Janvier 2026

ÉDITO

2

La **CFDT** vous adresse ses meilleurs vœux pour 2026.

À vos côtés, nous continuerons à défendre vos droits et à porter votre voix au sein de l'EFS.

À LIRE EN PRIORITÉ

 **COP 2025–2028** : Ce que la stratégie de l'EFS change pour les salariés.

 **MISSCAA** : Une avancée **CFDT** concrète pour les cadres autonomes, après des mois de mobilisation et de négociation.

 **Égalité professionnelle 2024** : Des écarts toujours bien réels.

DOSSIER DU MOIS

3-4

COP 2025–2028 : quelle stratégie pour l'EFS... et quelles conséquences pour les salariés ?

Le Contrat d'Objectifs et de Performance fixe les grandes orientations de l'EFS pour les années à venir. Organisation du travail, effectifs, investissements, qualité de vie au travail... ce document impacte directement le quotidien des salariés.

Décryptage de la **CFDT** et points de vigilance.

ACTUALITÉS SOCIALES ET DROITS

4-5

 **MISSCAA** : De nouveaux droits reconnus pour les cadres autonomes.

 **Bulletin de paie électronique** : moderniser oui, compliquer non.

SOCIÉTÉ / ÉGALITÉ / VALEURS

6-7

 **Égalité professionnelle 2024** : les écarts persistent. La **CFDT** alerte et demande des actions concrètes.

ADHÉREZ

7



www.cfdt-efs.fr

Cher.ères collègues,

En ce début d'année 2026, nous vous adressons, au nom de la **CFDT** de l'EFS, nos vœux les plus chaleureux : la santé, la sérénité, la fierté dans votre engagement professionnel, et la solidarité entre nous toutes et tous.

L'année écoulée a été très riche en actualités sociales et syndicales avec notamment un préavis de grève et la signature d'un protocole de fin de conflit qui est en cours de déploiement.

Comme vous avez pu le lire dans le **Canard Ô Sang** tout au long de l'année 2025, les projets n'ont pas manqué : qualité de vie au travail, suivi des budgets et des orientations stratégiques, revendications en matière de santé au travail, et négociations d'avancées sociales.

Nous savons combien votre travail est exigeant et essentiel. Au quotidien, vous concourez à la mission vitale de l'EFS : garantir l'autosuffisance en produits sanguins, répondre aux besoins des patients et soutenir l'engagement des donneurs. Cela suppose non seulement des compétences techniques reconnues, mais aussi une solidarité sans faille entre nous.

Pour cette nouvelle année, nos vœux sont clairs et ambitieux :

- Cfdt: la concrétisation de la révision des classifications et des rémunérations** que nous attendons tous !
- Cfdt: l'amélioration des conditions de travail**, le respect des droits et la reconnaissance de votre engagement,
- Cfdt: un dialogue social renforcé**, constructif et efficace pour construire des solutions durables.

En 2026, la **CFDT** restera à votre écoute, déterminée et engagée dans toutes les instances, pour que votre travail soit mieux reconnu et que nos conditions de travail s'améliorent au bénéfice de toutes et de tous.

Bonne et heureuse année 2026 à chacune et chacun d'entre vous : qu'elle soit porteuse de progrès, d'espoir et de réussite collective.

Benoît LEMERCIER et Frédéric DIDELOT
Délégués Syndicaux Centraux **CFDT**



Le Contrat d'Objectifs et de Performance (COP) de l'Établissement français du sang (EFS) pour la période 2025-2028, signé le 17 juillet 2025, est structuré autour de 4 axes stratégiques majeurs. Ces axes définissent la trajectoire de modernisation de l'établissement.

Voici la synthèse de ces 4 axes stratégiques :

Axe 1 : Adapter la collecte à l'évolution des besoins sanitaires et aux donneurs

Cet axe vise à garantir l'adéquation entre la collecte et les besoins en produits sanguins, tout en modernisant la relation avec les donneurs.

- **Objectif 1.1 : Assurer l'adéquation entre la collecte et l'évolution des besoins en produits sanguins.** L'EFS doit mieux anticiper la demande en concentrés de globules rouges (CGR) et gérer les réserves en conséquence. Une action clé est la réalisation d'une preuve de concept pour un outil de prévision des cessions de Produits Sanguins Labiles (PSL) en 2026. L'établissement cherche également à renforcer l'autosuffisance qualitative en organisant plus de collectes orientées vers la diversité phénotypique, essentielle notamment pour les "sangs rares".
- **Objectif 1.2 : Développer la collecte de plasma pour renforcer la filière française du plasma.** L'EFS porte l'ambitieuse stratégie "Ambition plasma" visant à augmenter significativement la collecte. L'objectif est de collecter 1,4 million de litres de plasma par an d'ici 2028, contre 915 000 litres en 2025. Cela implique le recrutement de nouveaux donneurs et l'optimisation des tarifs de cession par rapport aux coûts de production.
- **Objectif 1.3 : Poursuivre la modernisation de la relation aux donneurs.** Ce volet se concentre sur l'appui à la recherche en sciences humaines et sociales, le renforcement de la digitalisation du parcours du donneur, et l'optimisation des contacts. Un projet majeur est la digitalisation du questionnaire d'entretien préalable au don (QEPD), dont la V1 doit être déployée en 2028. La mise en place d'une enquête de satisfaction auprès des donneurs est également prévue pour 2026.

Axe 2 : Assurer la sécurité et la continuité de la chaîne transfusionnelle

Cet axe vise à maintenir la sécurité, la qualité et l'intégrité des produits sanguins, tout en garantissant une disponibilité constante même en période de crise.

- **Objectif 2.1 : Renforcer la collaboration avec les établissements de santé (ES).** L'EFS cherche à mieux structurer l'activité d'immunohématologie et de délivrance (IH-DEL). Cela inclut la qualification opérationnelle de la Délivrance à distance (DAD) en 2026.
- **Objectif 2.2 : Centraliser les données relatives aux patients.** L'EFS travaille à la Convergence des bases régionales (CBR) pour passer de 16 bases receveurs à une base unique (objectif d'ici 2030). Ce travail doit renforcer la sécurité transfusionnelle et permettre de valoriser les données de santé.
- **Objectif 2.3 : Assurer la prévention des risques et la résilience face aux crises.** Cela passe par la sécurisation des approvisionnements (comme le déploiement du marché des automates d'aphérèse). Des exercices de crise, y compris des mises en situation "réelles", sont prévus pour tester la coordination Siège/ETS.
- **Objectif 2.4 : Amplifier les partenariats.** L'EFS prévoit de renforcer ses collaborations avec des acteurs associatifs, institutionnels et économiques pour accroître sa capacité d'action. La mise en œuvre de la stratégie partenariale inclut notamment le déploiement d'un outil CRM (Customer Relationship Management) des partenaires.

Axe 3 : Amplifier l'attractivité et l'efficacité de l'établissement

Cet axe vise à renforcer l'attractivité de l'EFS et à optimiser ses performances organisationnelles et territoriales, éléments cruciaux pour la réussite de ses missions, notamment l'Ambition plasma.

- **Objectif 3.1 : Rénover le projet social.** Il s'agit de développer des compétences, d'ajuster les parcours et d'adapter le dimensionnement des ressources humaines. La révision des classifications et des rémunérations est en cours de négociation. L'EFS s'engage également à la refonte des plusieurs accords pour négocier un accord Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).
- **Objectif 3.2 : Optimiser la performance organisationnelle et territoriale.** Ce point vise à assurer le déploiement de la transformation et à renforcer le pilotage des établissements régionaux. Des chantiers de mutualisation des fonctions supports (Achats, RH, Juridique, Chaîne de la dépense) sont en cours. Le déploiement de la DSI unifiée est un jalon prévu pour 2025.

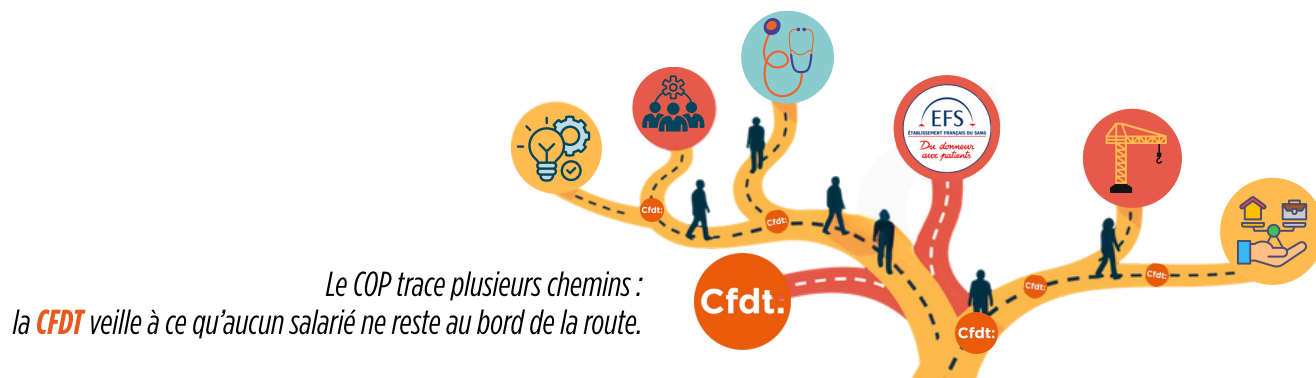
- **Objectif 3.3 : Développer et valoriser la démarche durable et écoresponsable.** L'EFS va actualiser son schéma directeur immobilier en lien avec le COP d'ici fin 2025. Il est prévu de réitérer le bilan carbone et de proposer une trajectoire de réduction de l'empreinte carbone à partir de 2026.

Axe 4 : Contribuer à la souveraineté sanitaire et à l'innovation en santé

Cet axe met en évidence le rôle de l'EFS dans la recherche et le développement de solutions innovantes, en lien avec les politiques publiques.

- **Objectif 4.1 : Inscrire l'activité de bioproduction en cohérence avec la stratégie d'accélération de l'État.** L'EFS, acteur reconnu de la bioproduction, doit valoriser son expertise, notamment pour les Médicaments de thérapie innovante (MTI). La création de la Direction nationale de la Bioproduction est un jalon pour 2025.
- **Objectif 4.2 : Renforcer le positionnement de l'EFS comme acteur de la recherche en santé.** L'établissement vise à intensifier ses partenariats avec les mondes académiques et industriels. Des formations/sensibilisations sur les brevets, la propriété intellectuelle et l'entrepreneuriat seront développées.
- **Objectif 4.3 : Contribuer aux politiques de santé publique.** Cela inclut la poursuite du recrutement des Donneurs Volontaires de Moelle Osseuse (DVMO) pour atteindre l'objectif annuel fixé par l'Agence de la Biomédecine (ABM). L'EFS finalisera également l'étude de faisabilité du projet Sang pour Sens en 2026, qui explore l'utilisation de la biothèque pour la recherche ou des études populationnelles en santé.

Contactez vos représentants **CFDT** si vous souhaitez davantage d'informations.



MISSCAA

Déplacement des cadres autonomes, saisie dans HoroQuartz ! Victoire **CFDT** !!!

En ces temps compliqués, il faut savoir se réjouir de toute avancée ! Après plus d'un an de demande en négociations, la **CFDT** a enfin obtenu du DRH national que puissent être saisies sur HQ les heures dans le motif d'absence MISSCAA. Un détail ? Pas tant que ça !

Contexte : les déplacements professionnels des Cadres Autonomes ne sont pas compensés par des heures de RCV comme pour les salariés en heures. Il faut qu'ils atteignent 18 jours de déplacements par an pour bénéficier d'une journée de RCV et 36 jours pour deux jours de RCV. Un nouveau motif d'absence a donc été créé pour comptabiliser ces déplacements, le **MISSCAA**.

Problème : jusqu'à présent, il n'était pas possible de rentrer des heures sur ces jours de **MISSCAA**. La conséquence était qu'il n'y avait donc pas d'heure de référence pour compter le temps de repos entre deux journées de travail ou pour obtenir le temps de repos compensateur en cas d'intervention sur astreinte par exemple. La **CFDT** a donc remonté ce problème en séance de négociation nationale, et surtout, n'a pas lâché le morceau puisque ce sujet semblait sans cesse être reporté par la Direction Nationale. Mais la ténacité paie, et depuis début décembre, les Cadres Autonomes peuvent enfin saisir leurs heures de travail sur un **MISSCAA**, ce qui va leur permettre d'avoir les heures de récupération auxquelles elles et ils ont droit !

Nous sommes toujours dans l'attente du "guide" d'utilisation que doit envoyer le service DRH national.

N'hésitez pas à vous rapprocher de vos représentants **CFDT** si vous avez des questions ou d'autres demandes à porter !

BULLETIN DE PAIE ÉLECTRONIQUE

 **BULLETIN DE PAIE ÉLECTRONIQUE :**
La CFDT dit OUI à la modernité, mais dénonce le retard de l'EFS !

C'est un pas en avant nécessaire, mais qui souligne le manque d'ambition écologique et la dette technologique de notre Établissement.

Lors du CSE Central du 18 décembre 2025, la **CFDT** a donné un avis favorable au projet de dématérialisation du bulletin de paie et de mise en place d'un coffre-fort électronique. Cette évolution, bien qu'inscrite dans le Code du Travail depuis 2017, n'arrivera qu'en 2026 pour les personnels de l'EFS.

 **Une dette technologique sidérante : Le CD-ROM en 2025 !**



Si la **CFDT** salue cette avancée vers la modernisation, nous sommes dans l'obligation de dénoncer le niveau d'obsolescence mis en lumière par ce dossier :

- L'archivage des bulletins est **actuellement réalisé sur CD-ROM**.
 - C'est l'équivalent de **28 CD-ROM** qui sont utilisés chaque mois pour cet archivage.
 - Une nouvelle fois, la **CFDT** alerte sur la **dette technologique** de notre établissement.
- La CFDT le martèle** : Les technologies avancent vite, et l'EFS avance trop lentement.

 **Des bénéfices économiques et sociaux confirmés**

Le projet se déploiera en deux phases principales :

1. **Lot 1** : Mise en place du bulletin de paie électronique avec un **coffre-fort numérique salarié (Digiposte)**. Ce déploiement est prévu pour **mai 2026**.
2. **Lot 2 & 3** : Déploiement du **coffre-fort RH employeur (Neocase)**, de la signature électronique et d'un portail salarié RH (entre juillet et décembre 2026).

Pour les Salariés (Sécurité et Liberté)

- Chaque salarié disposera d'un coffre-fort personnel.
- Le salarié pourra accéder à ses bulletins pendant **50 ans**.
- L'employeur ne peut **JAMAIS** accéder au coffre-fort individuel et personnel du salarié.
- La réception du bulletin de paie sous format papier reste un **droit d'opposition** du salarié, modifiable à tout moment.



Pour l'Établissement (Efficacité et Économie)

- L'édition papier des bulletins mobilise aujourd'hui l'équivalent de **0,5 ETP** réparti sur cinq salariés.
- Ces 0,5 ETP verront leur temps libéré et redéployé vers d'autres activités.
- Le coût annuel actuel de l'impression/distribution est de **219 000 €**.
- L'objectif de coût cible visé par la digitalisation est d'environ **170 000 €** par an, soit environ **50 000 €** d'économies annuelles.

 **Le numérique n'est qu'une « goutte d'eau » écologique**



Si le projet est louable, car il est à la fois économique et écologique, il doit être mis en perspective avec les défis environnementaux que l'EFS ignore :

- Le passage au numérique permettra une réduction de **72 % des émissions de CO₂** et l'économie de **650 kg de papier** par an (si 80 % de dématérialisation est atteint).
- Cependant, ce résultat reste une « goutte d'eau » dans un établissement où de nombreux problèmes persistent :
 - Des locaux qui sont de véritables **passoires énergétiques**.
 - Des **chambres froides** installées sur des parkings en plein soleil, qu'on arrose lors des fortes chaleurs.
 - Des **écrans dynamiques** allumés 24h/24, 365 jours par an, dans des locaux sans personnel.

La CFDT continuera d'insister pour que l'EFS cesse de s'attaquer uniquement aux petits chantiers de façade et s'engage enfin dans une véritable politique de transition écologique globale.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2024

La **CFDT** exige l'égalité réelle et dénonce le « Plafond de Verre » persistant.

Le Rapport annuel sur l'Égalité Professionnelle 2024 met en lumière des progrès insuffisants, des inégalités de carrière et un manque d'engagement social de l'EFS. La CFDT rappelle à la Direction ses obligations légales et demande un plan d'action ambitieux.

L'EFS est une structure à forte prédominance féminine (71,5 % de l'effectif global). Pourtant, l'analyse des données 2024 montre que l'égalité professionnelle reste un objectif lointain, notamment en matière de progression de carrière et de responsabilité.

I. 🧑 Le Plafond de Verre est intact : moins de femmes dans les responsabilités.

Le Code du Travail (Art. L. 1142-1) exige l'égalité dans le déroulement de carrière et la promotion. Les chiffres de l'EFS ne sont pas à la hauteur :

- **Chute dans le management** : La part des femmes dirigeantes a diminué, s'établissant à seulement 38,2 % à fin 2024. Cette sous-représentation aux postes stratégiques est inacceptable.
- **Inégalité dans la promotion** : Les hommes ont proportionnellement plus bénéficié de promotions via des **changements de niveau** (9,2 % des hommes permanents contre 7,6 % des femmes). De plus, ils ont bénéficié d'une plus grande valorisation dans le cadre des changements de CSP ou de groupe métier.

L'exigence CFDT : Nous réitérons notre demande que l'étude sur la progression des cadres autonomes (postes 10NMA, 10NMB et 10NMC) soit finalisée. Elle doit apporter des éléments de réponse précis sur **les opportunités et les freins** rencontrés par les femmes pour accéder aux postes de haute responsabilité.

II. ⌚ Temps Partiel Non Choisi : La Précarité au féminin

Le rapport confirme une disparité criante dans les taux d'emploi à temps partiel : **27,0 % chez les femmes** contre seulement **8,5 % chez les hommes** (CDI).

- **Le danger du temps partiel subi** : L'enquête montre qu'il existe toujours des taux de **temps partiel non choisi notables chez les femmes**, atteignant par exemple **15 % en Auvergne Rhône Alpes** et **13 % en Nouvelle Aquitaine et Bourgogne - Franche Comté**.

Le temps partiel, lorsqu'il est subi, est une source de précarité économique et professionnelle qui entrave la progression de carrière. La **CFDT** exige que l'EFS mette tout en œuvre pour que le temps partiel reste un **choix** et non une fatalité, conformément à son engagement pour la qualité de vie au travail.

III. ⚖️ Rémunération et Formation : Des déséquilibres ciblés

Si l'EFS montre un écart favorable aux femmes chez les non-cadres (+5,8 % du salaire de base et prime d'expérience), ce constat positif ne doit pas masquer les inégalités plus subtiles.

Formation : Les femmes infirmières et supports moins formées.

Le taux d'accès à la formation est légèrement plus favorable aux femmes. Cependant, un déséquilibre majeur est identifié dans des catégories professionnelles clés :

- **Infirmiers** : Les hommes bénéficient en moyenne de plus d'heures de formation (26,29h H vs 22,98h F).
- **Métiers support** : Les hommes bénéficient également de plus d'heures de formation (19,28h H vs 15,39h F).

La **CFDT** rappelle que la formation est un levier essentiel de l'évolution professionnelle. Ces déséquilibres doivent être corrigés immédiatement pour garantir que les femmes, notamment dans les professions à forte dominante féminine comme les Infirmiers, ne soient pas privées des outils nécessaires à leur développement de carrière.



IV. Articulation Vie Pro/Vie Famille : Une faiblesse sociale inacceptable

Sur le plan de l'accompagnement de la parentalité, le rapport révèle un manque d'ambition sociale flagrant :

- **Zéro Complément de Salaire** : La **CFDT** constate qu'**aucun complément de salaire n'est versé** aux salariés (hommes ou femmes) lors d'un congé paternité, de maternité ou d'adoption.

La **CFDT** estime que le soutien à l'articulation entre l'activité professionnelle et la responsabilité familiale est une composante essentielle de l'égalité professionnelle. S'en tenir au strict minimum légal en matière de rémunération pendant ces congés majeurs envoie un signal très négatif et contredit l'idée d'un établissement socialement responsable.

Conclusion : L'exigence CFDT

Le rapport 2024 confirme que l'égalité professionnelle à l'EFS est loin d'être acquise. Il ne suffit pas de compter les femmes, il faut leur donner les mêmes chances de promotion, d'évolution et de reconnaissance salariale.

La CFDT exige :

- **Des actions correctives immédiates** pour briser le plafond de verre et garantir l'égalité des chances dans l'accès aux promotions et aux postes de direction.
- **Un plan de formation rééquilibré** pour les Infirmiers et les Métiers supports, afin de combler le retard constaté chez les femmes.
- **L'intégration d'un complément de salaire** lors des congés maternité, paternité et adoption, pour soutenir concrètement la parentalité et l'égalité.

La CFTD ne se satisfera pas d'un simple constat. Nous attendons un engagement ferme et des moyens à la hauteur des enjeux de l'égalité réelle.

ADHÉREZ

AVEC LA CFDT, PRENEZ LA PAROLE!



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.