

**Cfdt:****CFDT EFS AURA**

Lettre d'information régionale du mois de Février 2026

**ÉTABLISSEMENT
FRANÇAIS DU SANG
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES**

EDITO

En Février, la CFDT constate une nouvelle fois un contexte tendu à l'EFS, marqué par des charges croissantes, un manque de moyens et des équipes très sollicitées. Malgré cela, la CFDT constate lors de ses visites dans les services, que les personnels restent engagés et volontaires.

Mais cette situation n'est plus tenable : la fatigue et la pression s'installent durablement.

En début d'année la pression se fait maximal sur le Prélèvement (hausse des horaires d'ouvertures des Maisons du Don et vacances de postes) et la Logistique (mise en place des nouvelles tournées régionales)

La CFDT alerte sur les conséquences du manque de recrutements, de l'augmentation des tâches et du déficit d'attractivité de ces métiers.

Ces difficultés fragilisent l'organisation et font peser des risques sur les missions de l'établissement.

Pour la CFDT, il est urgent d'obtenir des moyens humains réels, quitte à mettre les projets en pause momentanément, de reconnaître les compétences et de garantir une organisation du travail soutenable. Les salariés doivent être pleinement associés aux décisions.

L'avenir de l'EFS passe par un investissement ambitieux dans les équipes, sans quoi aucune modernisation durable n'est possible.

La CFDT continuera en 2026 de porter une voix constructive mais déterminée pour défendre des conditions de travail plus adaptées aux objectifs à tenir.

Chaque mois, retrouvez l'actualité régionale Auvergne-Rhône-Alpes vue par la CFDT.

Cfdt: TOUS ENSEMBLE !



**EN FEVRIER
ON SE PROTÈGE**



**EN 2026
J'ADHÈRE !**



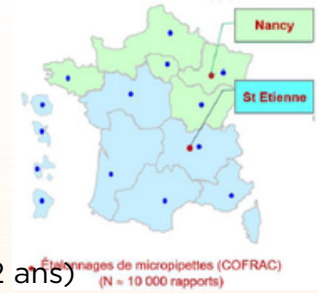
METROLOGIE de la région : Projet d'évolution de l'organisation des laboratoires de Valence et Saint Etienne

La périodicité d'étalonnage a été divisé par ou 2 ou 3 selon le type d'intervention:

- Étalonnage des pipettes : de 1 → 2 ans (dès juin 2025 pour les pipettes IH).

Le laboratoire de métrologie de Saint Etienne contrôle les pipettes de CPDL, AURA, OCPM, NAVQ, PACAC et les DOM.

- Cartographie d'enceintes : 3 → 5 ans (conforme PDV v7, dérives maîtrisées sur 2 ans)
- Étalonnage en température (enregistreurs autonomes) : 1 → 2 ans (S1 2026)



Valence : étalonnage température + essais site | 3 ETP tech + 0,4 ETP secrétariat
Saint-Étienne : étalonnage pipettes + essais site | 4,8 ETP tech + 0,5 ETP secrétariat

Impact direct : diminution du volume des activités métrologiques.

A la Métrologie de Saint Etienne dès 2026 avec une perte d'activité chiffrée à **15%** et qui va s'accroître ! En effet une réflexion est en cours et va concerner rapidement le contrôle des pipettes d'autres activités (QBD, LCQ, Recherche...)

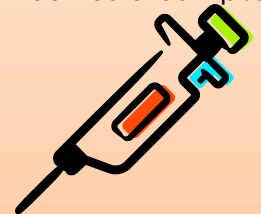
L'activité baissera à terme aussi sur Valence avec les allègements annoncés sur les contrôles des enregistreurs autonomes et thermomètres de laboratoire : réduction envisagée de **29%** de l'activité et sur les cartographie d'enceinte : réduction envisagée de **26%** de l'activité.

Organisation future envisagée en région AURA : baisse des ETP (-1) et réorganisation des tâches.

Depuis Aout 2025 : Non-remplacement d'un technicien sur Valence.

Redistribution des missions entre équipes Valence / Saint-Étienne : les techniciens de Métrologie de Saint Etienne réaliseront les contrôles des enceintes thermostatées de Lyon et de Décines à compter de l'été.

La consultation du CSE sera donné en Avril après le CSEC de Mars.



La Révision du DUERP doit se faire avec les personnels !

La direction de la région AURA a mis place des « référents HSE » dans tous les services. Ces référents sont formés et informé toute l'année sur les sujets d'Hygiène, Sécurité et Environnement du service. La révision annuelle du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnelles DUERP, obligation légale, est en cours. Si les référents HSE sont des interlocuteurs spécifiques, il appartient à chaque travailleur de faire remonter les problèmes concernant ses situations de travail pénibles et leurs fréquences.

Du matériel est disponible à la demande (souris ergonomiques, ...) via un formulaire de commande.

La CFDT le répète : Ce point doit être abordé régulièrement en réunion de service.

Les élus CFDT participent à la révision du DUERP dans les services : nous relaierons vos observations au besoin ! Prenez contact avec la CFDT !



Bilan pénibilité 2025 AURA : Le compte professionnel de prévention

Chaque année, un salarié exposé à des facteurs de risques professionnels acquiert 4 points par facteur de risque.

Les personnels de l'EFS sont concernés par les risques « Travail en équipe successive » et « Travail de nuit »

Pour les salariés nés avant juillet 1956, ce nombre de points est doublé.

Les points sont attribués une fois par an après la déclaration de l'employeur et restent acquis jusqu'à leur utilisation ou jusqu'au départ à la retraite.



Le salarié peut utiliser ses points pour :

- Suivre une formation afin d'obtenir un poste moins exposé aux risques.
- Bénéficier d'un temps partiel sans perte de salaire.
- Valider des trimestres de retraite pour partir plus tôt.
- Financer un projet de reconversion professionnelle (ex. : bilan de compétences).

Les 20 premiers points doivent obligatoirement être utilisés pour la formation, sauf en cas d'utilisation pour un projet de reconversion professionnelle.

En AURA 53 personnes ont reçu des points pénibilités en 2025, il s'agit de salariés travaillant en IH/DEL qui ont travaillé la nuit (1 heure de travail entre minuit et 5 heures minima 30 fois dans l'année)

Budget prévisionnel 2026 de l'EFS AURA

Le budget 2026 met l'accent sur la montée en charge du prélèvement dans le cadre de l'Ambition Plasma, avec une réallocation nationale des ressources orientée vers les infirmiers et les métiers de collecte. AURA suit cette dynamique, mais au prix d'un **déséquilibre marqué entre métiers :**

- **Hausse des IDE (+12 ETP par rapport à l'estimé) et de Technicien de laboratoire (+4 ETP par rapport à l'estimé 2025).**
- **Baisse des Médecins de collecte, des Secrétaires et des Employés Relation Donneurs.**
- **les Chauffeurs, Chauffeurs technicien et les métiers des services Support sont stables.**

Au Prélèvement la région AURA bénéficie d'une forte augmentation du nombre d'infirmiers au budget 2026: cet apport soutient directement l'objectif d'augmentation des volumes en aphérèse.

Mais attention à la sous-exécution globale du budget : -10,7 ETP en 2025 !

Cette sous-réalisation résulte principalement des difficultés à recruter :

- Des Médecins de prélèvement,
- Des Employés de préparation : -14 ETP depuis 2022 et +3 ETP de Technicien de préparation
- Des Secrétaires.

➡ Cela fragilise les capacités opérationnelles pour atteindre les objectifs 2026.



L'avis de la CFDT :

Malgré un renfort important d'IDE soutenant l'Ambition Plasma, la région AURA fait face à un déséquilibre des métiers essentiels au fonctionnement des collectes. La sous-exécution persistante du budget, aggravée par des difficultés de recrutement, peut fragiliser rapidement la capacité à atteindre les objectifs 2026 !

La CFDT qui attend beaucoup de la négociation en cours sur les salaires et les classifications, n'est pas rassurée pour 2026, estimant que beaucoup de nos collègues pourraient quitter l'EFS si rien ne bouge.

Projet Social de l'EFS inscrit au COP de l'EFS 2025-2028

Dans le cadre des travaux régionaux réalisés autour du Projet Social de l'EFS et afin d'améliorer la construction de ce projet social la CFDT souhaite alerter la Direction sur plusieurs dérives et dysfonctionnements persistants, **qui portent atteinte à l'intégration des nouveaux arrivants, aux conditions de travail de tous, et à terme érode la confiance des équipes et la qualité du dialogue social.**

Le recrutement : 1^{er} contact avec l'EFS AURA

La CFDT est régulièrement sollicitée, parfois trop tardivement, par des personnels ayant vécu un premier contact difficile avec le service recrutement :

- Entretien de recrutement par teams
- Informations incomplètes ou contradictoires lors des entretiens, notamment sur les salaires, les plannings ou le contrat de travail au service prélèvement (avenant 33%, jours de travail non contractualisés)
- Attentes du poste mal expliquées, générant désillusion et turn-over, avec des départs pendant la période d'essai

Ces exemples, non exhaustifs, nuisent à l'image de l'établissement et compromettent l'attractivité déjà fragile de nos métiers. Et cela crée beaucoup de déception !

Attention car la **mobilité interne** entre région est touchée : Dernièrement un problème survenu lors d'une demande de mobilité interne de GEST vers notre région... la Direction de AURA tentant au passage de baisser le salaire de la collègue, celle-ci a démissionné.

La priorisation des embauches des personnels en CDI sur des personnels en intérim ou en CDD, pourtant prévue eux aussi par nos accords, doit être appliquée.

La CFDT exige une politique de mobilité et d'embauche transparente et équitable.

Une fois en poste des personnels qui sollicitent la CFDT nous font remonter des problèmes de planning, de non pris en compte de leur astreinte selon les modalités des accords d'entreprise, de non prise en compte ou modification de l'avis du médecin du travail pour adaptation de poste, de la planification incompréhensible autour des jours fériés (voir l'exemple des QBD cette année), des interrogations sur la réalisation de leurs JSO, des tensions au travail, une perte de lien social, un manque reconnaissance salariale, dans un contexte de sollicitation toujours plus importante.

Le personnel met en avant un manque d'écoute de la part de la direction, le parcours idéal recherché est très éloigné de la réalité.

Une écoute insuffisante des personnels qui quittent l'établissement :

Les départs sont-ils analysés et interrogés ? Les témoignages que nous recevons évoquent :

- Des situations de handicap mal prises en compte,
- Des perceptions de discriminations avec par exemple des personnels en intérim jamais embauchés.
- Un manque de reconnaissance professionnelle, voire de respect.
- Des difficultés organisationnelles ignorées ou minimisées aboutissant à un départ.

Le nombre de départs volontaires augmente, mais aucune analyse sincère ne semble être menée.

Ainsi la CFDT rappelle la nécessité d'un sondage sur les démissions.

Concernant vos représentants du personnels, nombreux salariés nous rapportent que lorsqu'ils les contactent, leur responsable exprime de la gêne, voire de l'irritation.

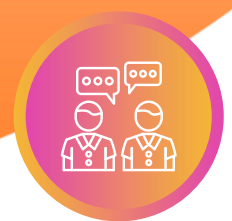
La CFDT rappelle que cette posture est considérée comme de l'entrave à l'exercice normal du mandat des représentants du personnel.

En Conclusion, le Projet Social 2026 ne peut être qu'un document de communication :

il doit être un engagement réel pour améliorer durablement le travail, le respect et la qualité de vie des personnels dès leur entretien d'embauche

Une fois en poste le personnel ne se retrouvent pas toujours dans les valeurs prônées par l'EFS.

Pour la CFDT Le respect commence par l'écoute Une fois en poste le personnel ne se retrouvent pas toujours dans les valeurs prônées par l'EFS



Synthèse Evolutions Individuelles (EI) 2025 AURA



Enveloppe de points distribuée : 7 441 points au total.

Augmentations Individuelles : 316 personnes, Evolutions Pro : 41 personnes et

Promotion Individuelles : 7 personnes.

Une augmentation moyenne de 3% du salaire de base en hausse de 3,0 % (2023: 3,2 % / 2024: 3,1%).

Pour un effectif total de 1121, salariés, 364 sont bénéficiaires d'une EI : 364 (= 32,5 % de l'effectif) avec une moyenne 20 pts/bénéficiaire.

Garanties légales EFS :

- Retour maternité/adoption: attribution d'une moyenne nationale d'AI par CSP (2025: 4 pts employés, 5 pts TAM, 9 pts cadres) – enveloppe dédiée (22 salarié-e-s, 135 pts). |
- Enveloppe « égalité professionnelle » pour le rattrapage des bas salaires
- Une EI tous les 5 ans minimum

Par catégorie (CSP) :

-TAM: 281 bénéficiaires. Les TAM constituent 78 % des effectifs... et 77 % des bénéficiaires.

-Cadres : 82 (22,5 %).

-Employés : 1 (0,27 %).

Par ancienneté (part des bénéficiaires)

0-5 ans : 31,6 % des bénéficiaires (115 pers).

6-10 ans : 17,3 % (63).

11-15 ans : 11,0 % (40).

16-20 ans : 10,7 % (39).

21-25 ans : 10,7 % (39).

≥31 ans : 12,4 % cumulé (ex. 31-35 ans : 6,0 %)

Malgré une hausse de l'enveloppe, le gain individuel moyen diminue.

Cela traduit un phénomène classique : plus de points distribués... pour un effet réel moindre sur les salaires.

Les métiers les plus centraux (labo, collecte) n'obtiennent que très peu d'Evolution Pro et Promotion Individuelle

Ex. techniciens de laboratoire: 90 AI, 18 EP, 0 PI sur tout AURA.

Et les IDE : 51 AI et 13 EP soit 64 EI seulement !

24 personnes ont bénéficié de 460 points au titre de « l'égalité professionnelle » **c'est-à-dire le rattrape pour les bas salaires de la région.**

Analyse de la CFDT :

Un affichage de progression qui masque une stagnation réelle, Les chiffres donnent l'illusion d'une amélioration

• L'enveloppe progresse nettement : 6 781 → 7 441 points (+660 pts).

• Les effectifs augmentent légèrement : 1 106 → 1 121.

• Le nombre de bénéficiaires progresse : 362 → 364.

On pourrait imaginer un effort supplémentaire réel. Pourtant... Le pourcentage moyen

baisse : 3,1 % → 3,0 %, le gain individuel moyen diminue.

Cela traduit un phénomène classique : plus de points distribués... pour un effet réel moindre sur les salaires.





Projet de dématérialisation du bulletin de paie à l'EFS

Il s'agit d'un projet stratégique de modernisation RH : sécurisation, simplification, conformité RGPD.

Cout actuel : 219 k€ / an, soit environ 2 € par bulletin. Environ 109 000 bulletins/an.

Coût par bulletin serait réduit de 2 € → 1,55 € (économie ~50 k€/an).

Aucun impact négatif sur l'emploi, réaffectation des tâches en région HFNO.

Bénéfices majeurs : gain de temps, gain écologique, archivage sécurisé gratuit et accessible 50 ans ou jusqu'au 75 ans du salarié

Les salariés seront informés 1 mois avant le premier bulletin digitalisé, avec mention du droit d'opposition.

Dématérialisation progressive dès mai 2026 : Neocase (stockage employeur en FRANCE) + Digiposte (pour le « coffre fort » salarié).

Possibilité de changer d'avis à tout moment.

**PENSE
BÊTE !**

Dimanche 1^{er} février : Date limite de pause des congés S2 pour la période du 1^{er} juin au 30 septembre.
Vendredi 27 février : Date limite de pause des RCV et autres pour la période P2 du 12 avril au 6 juin.
Samedi 28 février : Date limite de réponse des congés S2.

Calendrier



Il est confirmé par la direction que les Tickets restaurants crédités sur la carte BIMPLI en 2025 seront reportés sur 2026 comme suit :

**ÉCHANGE
AUTOMATIQUE
DE VOS TITRES-
RESTAURANT "2025"**



Vos titres Bimpli Resto "2025" vont être échangés automatiquement en titres "2026" !



A partir du **1er mars 2026**, vos titres Bimpli Resto 2025 seront périmés



Du **1^{er} au 15 mars 2026**, le montant des titres périmés n'apparaîtra plus sur votre espace personnel Bimpli et ne sera donc **pas utilisable sur cette période**, mais pas de panique !



Entre le **16 mars et le 10 avril**, ce montant vous sera converti en **titres Bimpli Resto 2026** de façon automatique

Pour plus d'information sur l'échange automatique, rendez-vous dans la **FAQ sur bimpli.com**

Bimpli est une solution de Service Social, créée par Acton Bimpli SAS, RCS Montpellier 824 012 015.
Siège social : @thorise, Immeuble L'Atis, Bâtiment A, 50 rue Georges Heide, 34000 Montpellier. N° TVA intracommunautaire : FR2624012015.





Cfdt:

ÉTABLISSEMENT
FRANÇAIS DU SANG
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

Contacts CFDT de la région

Jean Paul NALLATAMBY, Délégué Syndical
Régional CFDT EFS AURA Tel : 06.59.44.33.78
mail : nallajpaul@yahoo.fr

Roland CLERC, Délégué Syndical Régional
CFDT EFS AURA
Tel : 06.66.79.96.49/ mail :
rolandcfdt69@gmail.com



le site internet CFDT EFS est ICI :
<https://www.cfdt-efs.fr/>

