



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

Le Canard Ô Sang



Février 2026

ÉDITO

2

Classification & rémunération : le dialogue social à l'épreuve.

La **CFDT** a écrit au Président et a obtenu une réponse, mais est-elle à la hauteur des attentes des salariés ?

L'ESSENTIEL

 **Orientations stratégiques 2026** : Modernisation, plasma, réorganisations : à quel prix pour les équipes ?

 **Inspection du travail en collecte mobile** :

Bénévoles ADSB : où est la limite légale ?

 **Congés payés & heures supplémentaires** : Une avancée majeure pour votre rémunération.

LE DÉCRYPTAGE **CFDT**

2-5

Orientations stratégiques & COP 2026 : transformation ambitieuse... mais soutenable ?

Modernisation, plasmaphérèse, réorganisation des collectes, indicateur PRISME, EPRD, focus sur l'axe 2 de la COP IH / DEL...

La **CFDT** décrypte les impacts sur les effectifs, la charge de travail et la QVCT.

VOS DROITS

5-7

 **Contrôle de l'Inspection du travail** : Travail dissimulé, lien de subordination, emplois permanents : des questions lourdes de conséquences.

 **Jurisprudence** : Les congés comptent désormais pour déclencher les majorations. Ce qui change concrètement pour vous.

 **Retraites** : Un coup de pouce pour les mères.

MOBILISATIONS

8

♀ **8 mars Égalité femmes/hommes** : ce que revendique la **CFDT**.

ADHÉREZ

9

Négociations Classifications / Rémunérations : La **CFDT** dénonce les blocages et appelle à la rigueur.

La **CFDT** a adressé une mise en garde le 06 février dernier au Président de l'EFS concernant les difficultés majeures rencontrées dans les négociations sur les classifications et rémunérations, à seulement quatre mois de l'échéance fixée, car le constat est inquiétant : le processus est laborieux, peu fluide et de nombreux obstacles nous empêchent d'avancer rapidement vers un accord de qualité.

La **CFDT** avait déjà prévenu le Président, que les équipes internes manquaient de moyens et de compétences pour mener un chantier d'une telle ampleur dans ces délais très, trop contraints. Les retards systématiques et les révisions permanentes du calendrier nous donnent aujourd'hui raison.

La **CFDT** demande une approche plus rigoureuse et des moyens renforcés pour mener à bien ce chantier crucial.

Pour la **CFDT**, le travail restant à accomplir est immense pour arriver à un accord qui respecte l'engagement exceptionnel des personnels de l'EFS.

La **CFDT** attend désormais des actes concrets et une méthode de travail plus rigoureuse.

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES 2026

Les Orientations Stratégiques 2026 de l'EFS : Ce que vous devez savoir.

L'Établissement Français du Sang (EFS) prépare des transformations majeures pour 2026. La **CFDT**, syndicat représentant nos collègues, a analysé ces orientations et souhaite vous informer de sa position.

Les grands projets en cours.

L'EFS s'engage dans plusieurs chantiers importants : modernisation de la chaîne transfusionnelle, augmentation de la plasmaphérèse (+30 %), réorganisation des Maisons du Don et amélioration des systèmes informatiques. Ces objectifs visent à renforcer la souveraineté sanitaire et la sécurité des transfusions.

La **CFDT** partage ces ambitions, mais exprime plusieurs inquiétudes :

- **Conditions de travail** : Les équipes de prélèvement font face à des difficultés de recrutement, des plannings tendus et une pression accrue sur les objectifs. Les réorganisations successives génèrent fatigue et perte de sens.
- **Systèmes informatiques fragiles** : Les récents incidents montrent une fragilité du système existant, risquée avant de nouveaux projets.
- **Ressources humaines insuffisantes** : Les négociations sur les classifications et rémunérations n'avancent pas assez vite, affectant l'attractivité de l'établissement.

La **CFDT** demande :

- Un pilotage social renforcé et transparence sur les impacts RH,
- Un suivi régulier des grands projets avec les équipes,
- Une prise en compte réelle de la charge de travail,
- Des transformations construites avec les personnels, pas contre eux.

La **CFDT** reconnaît la cohérence des orientations stratégiques mais craint leur soutenabilité sans amélioration des conditions de travail. Elle s'engage à rester mobilisée pour défendre vos intérêts durant ces transformations.

FOCUS SUR L'AXE STRATÉGIQUE N°2 DU COP 2025-2028

« Assurer la sécurité et la continuité de la chaîne transfusionnelle. »

Cet axe vise à garantir la protection des patients par la qualité des produits et la résilience du système face aux crises.

1. Les objectifs et actions de l'axe stratégique n°2

Cet axe s'articule autour de quatre objectifs opérationnels majeurs :

- **Renforcer la collaboration avec les établissements de santé (ES)** : Il s'agit de mieux structurer l'activité d'IH-DEL en modélisant un nouveau schéma managérial et territorial pour assurer la performance et la continuité de l'activité.
- **Centraliser les données relatives aux patients** : L'EFS prévoit de faire converger les 16 bases régionales de données receveurs vers une **base nationale unique (projet CBR)** pour renforcer la sécurité transfusionnelle.
- **Assurer la prévention des risques et la résilience** : Ce volet inclut la sécurisation des approvisionnements face aux ruptures de stock, la mise à jour des plans de continuité d'activité (PCA) et la lutte contre les cyberattaques.
- **Amplifier les partenariats** : Développer des synergies avec les acteurs associatifs et institutionnels pour accroître la capacité d'action de l'établissement.

2. Le chantier de modernisation de l'IH-DEL à 5 ans

Ce chantier, intégré à l'objectif 2.1, répond à une nécessité de transformation profonde de l'organisation des sites.

- **Modèle managérial** : L'EFS souhaite recentrer les biologistes sur leur expertise médicale à forte valeur ajoutée en déléguant davantage de responsabilités aux Cadres Médico-Techniques (CMT).
- **Évolution des métiers** : Création de nouveaux parcours de carrière pour les techniciens, incluant des postes d'**Expert technique**, de **CMT Responsable** (notamment sur les sites sans biologiste présent physiquement) et de **Manager** axé sur l'organisation.
- **Organisation territoriale** : Pour faire face à la pénurie de biologistes, le projet prévoit la **validation biologique à distance** et la généralisation de la délivrance via des automates actionnés par un site distant (DAD - Délivrance à Distance).

3. Risques pour les personnels

Pour la **CFDT**, cet axe comporte des risques significatifs pour les personnels de l'EFS :

- **Tensions démographiques et recrutement** : Il existe une **difficulté majeure à recruter des biologistes**, entraînant un **turn-over important** et une perte d'expertise.
- **Dégradation des conditions de travail** : difficultés liées aux **astreintes**, à la multiplication des **déplacements** et à une **charge de travail** accrue.
- **Risques psychosociaux liés au changement** : La mise en place de la validation à distance et la création de nouveaux rôles (comme le CMT Responsable) nécessitent un **accompagnement très lourd** pour éviter les conflits de hiérarchie (notamment entre CMS et cadres médico-techniques) et l'isolement des équipes sur les petits sites.
- **Dette technique et cybersécurité** : L'obsolescence de certains systèmes d'information (1500 éléments IT non conformes en 2024) fait peser un risque de **rupture d'activité** et de stress pour les personnels en cas de panne ou de cyberattaque.
- **Complexification des métiers** : L'exigence de polyvalence et la nécessité de suivre des formations longues (parcours Expert, CMT, DUTS) ajoutent une pression sur le temps de travail effectif et complexifie les relations managériales.



BUDGET 2026 DE L'EFS : LES ENJEUX FINANCIER EXPLIQUÉS

Un budget construit sous tension

L'EFS prépare son budget 2026 dans un contexte financier difficile. Depuis plusieurs mois, l'établissement doit jongler avec des incertitudes majeures : les volumes de plasma à collecter, la disponibilité de la trésorerie et les futures aides de l'État pour les années à venir restent imprévisibles.

Le financement

En 2025, l'EFS avait reçu une dotation de 110 millions d'euros. Le projet de budget 2026 proposait initialement une réduction à 108,4 millions d'euros, soit une perte de 1,6 million. Heureusement, un amendement voté fin 2025 a permis d'augmenter cette dotation à 113,4 millions d'euros. Cette évolution montre comment le budget de l'EFS dépend d'arbitrages externes changeants, ce qui complique la planification à long terme.

L'Ambition Plasma : un projet ambitieux mais risqué

L'EFS mise beaucoup sur l'Ambition Plasma, son grand projet stratégique. Pour 2026, l'objectif est ambitieux : livrer 1 million de litres de plasma au Laboratoire Français de Fractionnement et de Biotechnologies (LFB) et augmenter les prélèvements de 28 %. L'établissement prévoit de recruter 88 nouveaux personnels dédiés à cette activité.

Cependant, un problème majeur persiste : l'activité reste déficitaire. Le plasma issu du sang total est vendu au LFB à 76,7 € le litre, un prix inférieur au coût réel de production et aux prix du marché international.

L'endettement augmente

Malgré des investissements considérables (le budget immobilier passe de 19 à 38 millions d'euros) l'EFS doit emprunter 20 millions d'euros supplémentaires en 2026. Sa capacité d'autofinancement de 44 millions d'euros est insuffisante pour couvrir les besoins identifiés de 75 millions d'euros. Cette dépendance à l'emprunt s'ajoute année après année.

Des préoccupations importantes

Plusieurs tendances inquiètent : les cessions de concentrés de globules rouges diminuent depuis dix ans (-350 000 unités en dix ans) et devraient encore baisser de 2 % en 2026. Cette baisse prive l'EFS de ressources financières pour compenser les déficits d'autres activités.

Le budget 2026 prévoit une augmentation de 13,2 millions d'euros pour les frais de personnel et 6 millions d'euros pour les services extérieurs, notamment informatique et loyers des nouveaux locaux. Pourtant, un élément crucial manque : le budget n'intègre pas le déploiement du futur accord révisant les classifications et les rémunérations, programmée pour juin. Si le déploiement se passe comme avec l'ANAT, la **CFDT** craint le pire.

La **CFDT** demande transparence et clarté sur la viabilité financière de l'Ambition Plasma, un plan pluriannuel d'investissements, ainsi qu'une politique d'attractivité pour les métiers en tension. Elle appelle aussi l'État à s'engager sur une dotation pluriannuelle sécurisée, alignée sur les besoins réels de l'établissement - estimés à 200 millions d'euros annuels selon les préconisations de l'IGAS (Inspection Générale des Affaires Sociales) et l'IGF (Inspection Générale des Finances).

Face à ces enjeux non résolus, la **CFDT** a donné un avis défavorable sur le budget 2026.



PRISME

Un nouvel indicateur plus juste pour mesurer le travail au prélèvement

La **CFDT** salue l'introduction de l'indicateur PRISME à l'EFS. Contrairement à l'ancien système EQST (Équivalent Sang Total), que nous avons longtemps critiqué, PRISME offre une meilleure analyse des différentes activités : collecte mobile de sang total, collecte en Maison du Don, plasmaphérèse et CPA.

Cet outil reflète davantage la réalité du terrain et reconnaît les spécificités de chaque type de collecte.

Des préoccupations légitimes

Cependant, la **CFDT** exprime des inquiétudes quant à son utilisation.

Le risque principal : que PRISME devienne un simple outil de mesure de productivité. Actuellement, on observe déjà une augmentation des jours travaillés, l'élargissement des horaires et l'intensification des cadences, notamment par l'optimisation de l'occupation des lits.

Or, ces évolutions surviennent dans un contexte de sous-dotation en effectifs (budget ETP sous réalisé et insuffisant), ce qui pourrait rapidement détériorer la santé des personnels.

Cette approche pose des risques concrets : désorganisation entre les équipes, démotivation du personnel, augmentation des départs et perte de confiance des donneurs.

La CFDT rappelle que la direction s'est engagée à négocier un schéma directeur Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) aligné avec le plan stratégique 2025-2028. Cet outil est indispensable pour concilier objectifs de l'État et bien-être des collaborateurs.

CONTRÔLE DE L'EFS PAR L'INSPECTION DU TRAVAIL

Enjeux du travail dissimulé en collecte mobile.

Suite à des signalements de nos équipes concernant l'intégration de bénévoles de l'ADSB (Association pour le Don de Sang Bénévole) dans les plannings de collecte mobile, la **CFDT** a saisi les inspections du travail compétentes. Ces bénévoles remplaçaient parfois de manière permanente le personnel de l'EFS, particulièrement sur les collectes manquant de chauffeurs et d'agents de collation. Un contrôle a été mené le 17 novembre au siège de l'organisation.

L'inspection a relevé que certains postes essentiels (organisation de la collation et prise de rendez-vous avec les donneurs) étaient occupés par des bénévoles de l'ADSB, de façon ponctuelle ou pérenne. Cette situation soulève des questions juridiques majeures quant au statut réel de ces intervenants.

L'inspection du travail invite la direction à examiner deux éléments fondamentaux :

1. Le lien de subordination juridique : Les bénévoles reçoivent-ils des directives précises ? Doivent-ils respecter des horaires définis ? Peuvent-ils faire l'objet de sanctions ?
2. L'indispensabilité fonctionnelle : Les bénévoles pourvoient-ils des emplois permanents ? Sont-ils intégrés organisationnellement dans la structure ?

L'inspectrice rappelle que si les bénévoles exercent réellement des fonctions permanentes avec un lien de subordination, leur statut pourrait être requalifié en contrat de travail par la juridiction compétente. L'absence de déclaration préalable à l'embauche, de bulletin de paie ou de déclarations sociales constitue une infraction de travail dissimulé, exposant l'organisation à des sanctions significatives.

CONGÉS PAYÉS ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Une avancée majeure pour les salariés

Pendant longtemps, la règle en vigueur était simple mais pénalisante : seules les heures de travail « effectif » comptaient pour déclencher les heures supplémentaires. Si un salarié prenait un jour de congé dans la semaine, les heures de ce congé n'étaient pas comptabilisées pour atteindre le seuil de déclenchement des majorations. **Cette époque est désormais révolue.**

Ce qui change : la fin de la « neutralisation » des congés.

Par deux arrêts récents (10 septembre 2025 et 7 janvier 2026), la Cour de cassation a opéré un revirement historique. S'appuyant sur le droit européen, elle juge que les congés payés ne doivent plus être ignorés lors du calcul des heures supplémentaires. L'idée est d'éviter qu'un salarié ne subisse un désavantage financier parce qu'il a exercé son droit au repos.

Un exemple concret pour comprendre :

Prenons le cas d'un salarié dont la durée de travail est de **35 heures par semaine**, répartie en **5 journées de 7 heures**.

- **Lundi** : Travail (7 h)
- **Mardi** : Travail (7 h) + Travail exceptionnel de 2 heures.
- **Mercredi** : Congé payé (7 h)
- **Jeudi** : Travail (7 h)
- **Vendredi** : Travail (7 h)

Ancienne règle : On ne comptait que les heures réellement travaillées ($7+7+7+7+2 = 30$ h). Le seuil des 35 h n'étant pas atteint, les heures étaient payées au taux normal, sans majoration.

Nouvelle règle : Le jour de congé payé du mercredi (7 h) est désormais intégré au calcul. Le total atteint donc 37 heures (35 h + 2 h). Le salarié doit donc percevoir le paiement de 2 heures supplémentaires majorées pour son travail supplémentaire du mardi.

Et à l'EFS ?

Cette jurisprudence, initialement limitée au décompte hebdomadaire, a été étendue en janvier 2026 aux décomptes sur deux semaines. Elle a vocation à s'appliquer largement sur de plus longue période de référence.

Face à cette évolution significative du droit du travail, **la CFDT va interpeller la direction de l'EFS** afin de connaître les modalités concrètes d'application de cette règle au sein de l'établissement et d'obtenir un calendrier précis de mise en œuvre. L'objectif est de garantir que chaque salarié puisse bénéficier de l'intégralité de ses droits, sans que la prise de congés ne vienne amputer le paiement de ses heures supplémentaires.



RETRAITES POUR LES MÈRES

La CFDT salue un coup de pouce bien mérité pour les mères

Face à l'écart de pension de 27 % entre les femmes et les hommes (OCDE), le PLFSS (Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale) 2026 apporte des ajustements visant à mieux reconnaître l'impact de la maternité sur les carrières professionnelles.

Ces mesures, qui concernent l'assiette de calcul et les dispositifs de retraite anticipée, devraient rehausser le montant des futures pensions des mères.

1. Un calcul de pension plus favorable

La règle des 25 meilleures années de salaire pour le calcul de la retraite de base est assouplie :

- Pour les futures retraitées ayant **un enfant** : le calcul sera effectué sur les **24 meilleures années**.
- Pour celles ayant **deux enfants ou plus** : seules les **23 meilleures années** seront retenues.

Ce mécanisme permet d'écarter les années à faibles revenus, souvent liées à des temps partiels ou des interruptions de carrière dues à la parentalité.

2. Reconnaissance pour les Carrières Longues

Le PLFSS 2026 facilite l'accès à la retraite anticipée pour les femmes salariées du privé :

- Les trimestres acquis au titre de la maternité étaient considérés comme « non cotisés » et ne permettaient pas un départ anticipé.
- Désormais, **deux des huit trimestres de bonification** pour l'enfant (naissance, éducation, adoption) seront transformés en **trimestres cotisés**, facilitant l'accès aux carrières longues.

L'ajout de ces deux trimestres par enfant est effectif à partir du 1er septembre 2026.

De plus, les **mères fonctionnaires** bénéficieront d'un **trimestre de bonification** pour chaque enfant né après 2004.

La **CFDT** salue ces mesures qui s'inscrivent dans une démarche de justice sociale. Elles sont une première reconnaissance législative de la nécessité de compenser les inégalités subies. Nous restons vigilants pour que ces mesures se traduisent par une réduction réelle et durable des écarts de pensions.



Cfdt: 8 MARS : LA CFDT FÉMINISTE

2 traits
pour
l'égalité

ÉGALITÉ RÉELLE

Les stéréotypes de genre assignent des rôles aux femmes et aux hommes et nourrissent les inégalités sociales, économiques et politiques. Nous refusons toutes les oppressions liées au genre et toutes formes de discrimination.

LUTTER CONTRE LES INÉGALITÉS SYSTÉMIQUES

- Pour une égalité salariale réelle
- Pour la reconnaissance et la revalorisation des métiers majoritairement féminisés
- Pour la prise en compte de la santé des femmes au travail
- Contre les violences et le sexisme au travail
- Pour l'intégration systématique de l'égalité femmes-hommes dans les négociations syndicales

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET ÉMANCIPATION ÉCONOMIQUE

Les inégalités domestiques et la charge mentale pèsent massivement sur les femmes et freinent leur émancipation.

CFDT, PARCE QUE NOUS SOMMES FÉMINISTES

L'égalité entre les femmes et les hommes est au cœur de notre projet politique et syndical. Nous combattons un système patriarcal qui produit des inégalités structurelles, des discriminations et des violences tout au long de la vie, dans la sphère privée, comme dans le monde du travail.

LE DROIT FONDAMENTAL DE DISPOSER DE SON CORPS

- Pour un accès effectif et gratuit à la contraception
- Pour un droit à l'IVG garanti et accessible partout
- Contre toute forme de contrôle physique ou psychologique, de marchandisation et de violences faites aux femmes

ÉDUCATION, TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET JUSTICE SOCIALE

L'égalité se construit dès l'enfance par l'éducation, la déconstruction des stéréotypes et une orientation non-genrée. Il n'y aura pas de transition écologique et sociale juste sans l'égalité entre les femmes et les hommes.

TOLÉRANCE ZÉRO FACE AUX VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES !



ADHÉREZ

AVEC LA CFDT, **PRENEZ LA PAROLE!**

QUEL SYNDICALISME SOUHAITEZ-VOUS ?

COMMENT CA, VOUS
VOULEZ NÉGOCIER ...

VOUS POUVEZ PAS
BRASSER DE L'AIR
AVEC LES AUTRES ?



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.