



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

Le Canard Ô Sang



Mars 2026

ÉDITO

2

Info Président

À l'EFS, les grandes annonces ne suffisent plus : les salariés attendent des actes. Dans un contexte de transformation, la **CFDT** reste vigilante et mobilisée.

L'ESSENTIEL

Forfait Mobilité Durable : Jusqu'à 700 € en cumulés pour vos trajets de 2024 et 2025, comment en bénéficier ?

Transparence salariale / Égalité pro : Commission égalité à l'arrêt, un blocage qui pénalise les salariés.

Classification / rémunération : Négociations sous tension, un projet encore flou et inquiétant.

LE DÉCRYPTAGE **CFDT**

3-4

Forfait Mobilité Durable : comment ça marche à l'EFS.

Montants, conditions, cumul... la **CFDT** décrypte pour vous ce dispositif avantageux. On vous explique simplement ce que vous pouvez toucher (et comment en profiter).

ACTUALITÉ SOCIALE & DROITS

5-7

Égalité salariale et transparence : Un sujet majeur à l'arrêt, malgré des enjeux forts pour les salariés. Coup de geule de la **CFDT**

Classif / Rému : Une négociation clé pour l'avenir des salariés, mais qui avance difficilement.

Jours fériés : La **CFDT** poursuit son action pour faire respecter le cadre légal.

Avantages restauration : + 33 % de budget et plus de bénéficiaires, une victoire **CFDT**

LA MINUTE CADRE

8

Managers sous pression : la face cachée du COP.

ADHÉREZ

8

COMPRENDRE LES ATTENTES DES DONNEURS : UN ENJEU CRUCIAL POUR L'EFS

La Direction de l'EFS a lancé le **SocialLab EFS**, une grande étude scientifique destinée à mieux comprendre ce qui pousse les gens à donner leur sang... ou ce qui les en empêche. Cette recherche porte une attention particulière aux donateurs de plasma.

Pourquoi est-ce important pour nous ?

Les résultats de cette étude vont très probablement guider les décisions de la Direction dans les mois à venir. Ces décisions pourraient toucher directement votre quotidien : organisation du travail, conditions de travail, moyens mis à votre disposition... La **CFDT** a donc demandé à la Direction de nous tenir informés des résultats.

CHANGEMENTS À LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

Le Directeur des Ressources Humaines National quitte ses fonctions, tandis que son adjoint accède à de nouveaux postes dans la région HFNO (DRH et Directeur adjoint).

La gestion de la DRH est confiée au Directeur de la Stratégie Sociale...

Tout cela en pleine négociation de la classification et des rémunérations. Négociation qualifiée de stratégique et de majeure par la Président.

Cette réorganisation remet en question le modèle mis en place il y a trois ans suite à un audit et des mouvements de grève. La **CFDT** ne comprend pas comment, en réduisant l'effectif d'un ETP de Directeur, cela va améliorer la performance des négociations et la gestion nationale des personnels d'autant que l'établissement souffre cruellement d'un manque d'harmonisation des pratiques RH. Cette organisation semble en l'état être à contre-courant des besoins de l'établissement.

Par conséquent, nous craignons que le dialogue social s'érode. **C'est un très mauvais signal** envoyé aux Organisations Syndicales Représentatives (OSR) et aux personnels.

La **CFDT** demande instamment à la Direction nationale de modifier l'organisation de la DRH afin de la mettre aux services de la performance sociale, ainsi qu'en cohérence avec les besoins d'harmonisation des pratiques RH dans un établissement en forte transformation.

La **CFDT** a réclamé une Information-Consultation au CSEC sur cette nouvelle organisation.

EN BREF : REPRISE DU DON DU SANG EN GUYANE Vraie avancée ou fausse bonne idée ?

Le Président est revenu sur le dernier avis du Haut Conseil de Santé Publique sur la reprise du don du sang en Guyane. Après 20 ans d'interdiction pour des raisons sanitaires (risques liés aux arboviroses, au VIH, à Chagas), certaines voix demandent son retour. Porté par un discours politique, celui-ci est loin d'être acté. Si le HCSP a ouvert la porte, le verrou est aussi législatif : une modification profonde du cadre réglementaire est nécessaire pour autoriser la collecte en zone impaludée.

Le défi technique est aussi colossal. Pour garantir une sécurité identique à l'Hexagone, la qualification biologique (dépistage systématique du Chagas, du VIH et des arboviroses notamment) devra être d'une rigueur absolue. Surtout, l'obligation d'ouvrir une « Maison du don » et de recruter des équipes dédiées laisse présager un coût de revient record. Cette ambition se heurte frontalement au principe de réalité sanitaire, économique et juridique.

La **CFDT** reste dubitative sur la pertinence, pour l'instant, de cette reprise.

Le Ministère de la Santé doit maintenant trancher. À suivre...

FORFAIT MOBILITÉ DURABLE (FMD) ET PRIME TRANSPORT À L'EFS

QU'EST-CE QUE C'EST ?

Après 3 ans de négociations, la **CFDT** a obtenu la mise en place du Forfait Mobilité Durable (FMD) à l'EFS. L'objectif ? Vous aider à financer vos trajets domicile-travail de manière écologique et économique.

Spécificité première année :

Pour la première campagne 2026, cas particulier :

- Vous pouvez demander le FMD au titre des trajets de 2024 ET 2025
- Le versement interviendra en juin 2026 pour ces deux années cumulées
- À partir de 2027, fonctionnement normal (une campagne/année)



3 DISPOSITIFS AU CHOIX (non cumulables)

1. TRANSPORTS EN COMMUN : 55%

Prise en charge de 55% de votre abonnement (trajets combinés acceptés : train + bus, etc.)

2. FORFAIT MOBILITÉ DURABLE : 250€ ou 350€

• Pour utilisation régulière de :

- Vélo (classique ou électrique)
- Covoiturage
- Trottinette/engin motorisé non thermique
- Services de mobilité partagée ou autopartage électrique

• Montants :

- 250€ : 30 à 59 jours d'utilisation/an
- 350€ : 60 jours ou plus/an

• Avantages : Exonéré de cotisations sociales, CSG/CRDS et impôt sur le revenu ()

3. PRIME TRANSPORT PERSONNEL : 100€ à 200€

• Pour utilisation obligatoire du véhicule personnel :

- Pas de transports en commun disponibles
- Trajets « incommodes » (30 min+ de plus, 2+ changements, etc.)
- Horaires de travail incompatibles avec transports (25%+ du temps)
- Situation de handicap

• Montants selon distance domicile-travail :

- 100€ (10-15 km)
- 150€ (15-30 km)
- 200€ (30 km+)



TRANSPORTS
EN COMMUN



MOBILITÉ DOUCE

EXCEPTION AU NON-CUMUL

Trajet de rabattement : Vélo jusqu'à la gare + train = FMD + 55% transports en commun

Changement en cours d'année : Déménagement/changement de travail = aides proratisées

Plafond fiscal global : 600€ (FMD seul) ou 900€ (FMD + transports)

Ceux qui ont fait plus de 60 jours de vélo en 2024 et 2025 bénéficient de 700€ (2x350€ = 700€ ; **150€ fiscalisé**)



VOITURE
PERSONNELLE

COMMENT FAIRE ?

Avril 2026 : Campagne dématérialisée (plateforme Eloquant)

À fournir selon votre choix :

- Attestation sur l'honneur (tous les dispositifs)
- Copie carte grise (prime transport personnel)
- Factures/justificatifs d'utilisation (si plateforme de covoiturage ou autopartage)

Versement : Juin 2026 (avant fin 1er semestre)

Cas spécifiques 2026 : Vous pouvez demander le FMD au titre de 2024 ET 2025 cumulés.

CAS PARTICULIERS

Temps partiels :

- Bénéficiez des mêmes montants que les temps pleins
- Condition : Travailler au moins 50% d'un temps complet

Même critère de nombre de jours d'utilisation (30 ou 60 jours)

Cadres au forfait jours :

- Mêmes conditions que les temps partiels
- Même montant que les autres salariés

Stagiaires :

- Inclus dans la prise en charge des transports en commun (55%)
- Non éligibles à la prime transport personnel

Travailleurs handicapés :

- Pour FMD : Mêmes conditions que tous
- Pour prime transport : Automatiquement de la 1ère tranche (100€) quelle que soit la distance si mobilité réduite

QUI EST CONCERNÉ ?

Tous les personnels : salariés droit privé, contractuels, fonctionnaires détachés, stagiaires (nouveau)

Conditions supplémentaires pour la prime transport :

- Minimum 3 mois d'ancienneté
- Proratisé selon temps de présence
- Temps partiel $\geq 50\%$ = mêmes conditions que temps plein

QUESTIONS ?

Contactez vos représentants **CFDT** de votre établissement pour :

- Choisir le dispositif le plus avantageux
- Comprendre votre situation particulière
- Vous aider en cas de difficulté

La **CFDT** a négocié cet accord pour vous. Elle est à vos côtés !



TRANSPARENCE SALARIALE / ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

À L'HEURE DE LA TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE EUROPÉENNE SUR LA TRANSPARENCE SALARIALE : LE CSEC N'A TOUJOURS PAS DE SECRÉTAIRE À LA COMMISSION ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE CENTRALE.

La **CFDT** pousse son coup de gueule en CSE-C du 19 mars 2026 !

« La **CFDT** constate avec gravité une dérive qui fragilise le fonctionnement de notre instance. En début de mandat, une alliance de circonstance s'est liguée contre la **CFDT**, pourtant organisation majoritaire à l'EFS, pour s'accaparer l'ensemble des postes du Bureau, du Conseil d'Administration et des secrétariats des commissions.

Jusqu'à ce jour : aucune volonté de prendre les responsabilités.

Depuis la démission du secrétaire de la commission Égalité Professionnelle (qui reste membre de la commission), les syndicats coalisés, sont incapables de pourvoir à son remplacement. Ce désengagement entrave des dossiers majeurs, tels que la loi sur la transparence par exemple, et pénalise directement les conditions de travail des personnels de l'EFS.

Cette situation contraste avec la gestion historique de la **CFDT** dans l'Établissement. Forte de sa légitimité, notre organisation a toujours assuré la continuité du dialogue social et l'avancement des dossiers, consciente que nos mandats ne sont pas négociables.

Comme l'a justement souligné au dernier CSEC Frédéric Didelot, élu **CFDT** : « On ne peut pas faire bloc contre la **CFDT** pour s'emparer de tous les postes au CSEC et au CA, puis refuser d'assumer les responsabilités ensuite. »

La stratégie de cette alliance était exclusivement tournée vers la prise de pouvoir, sans aucune vision du travail associé. Votre légitimité électorale de « papier », construite artificiellement, ne vous dédouane pas de vos devoirs.

La **CFDT** appelle les syndicats ligués à cesser ces luttes de pouvoir stériles. Si vous avez revendiqué ces postes, assumez-les. Le dialogue social exige de la rigueur et de l'engagement au service de nos collègues ; il ne peut s'accommoder de votre vacance actuelle. »

CLASSIFICATION & RÉMUNÉRATION

NÉGOCIATION CLASSIF/RÉMUNÉRATION, UN PROCESSUS EN DIFFICULTÉ

Suite à notre courrier d'alerte fin janvier, le Président, dans sa réponse, nous a rappelé l'enjeu stratégique majeur de cette révision qui vise à mieux reconnaître l'engagement des salariés dans un contexte de finances publiques dégradées et d'instabilité politique et la nécessité d'aboutir d'ici juin, pour permettre une mise en place opérationnelle.

Cependant, la **CFDT** constate que les réponses apportées par la direction ne répondent pas aux préoccupations soulevées. Les réunions de négociation manquent d'efficacité, avec une direction qui se montre dispersée face au flux de questions. Les propositions avancées semblent parfois dogmatiques et improvisées, sans fondement technique vérifiable ni éléments d'application précis.

Des zones d'ombre subsistent sur des sujets techniques essentiels : classification des emplois, parcours professionnels, mobilité interne et processus de recrutement. Lorsque la **CFDT** approfondit ces questions, des problèmes structurels émergent, révélant l'absence de règles fondamentales garantissant la clarté, l'équité et la justice sociale. À trois mois de l'échéance fixée, la direction propose encore des éléments majeurs de rémunération sans explications ni précisions sur les modalités techniques de déploiement.

Cette situation reflète une problématique plus large au sein de l'EFS. Les services des ressources humaines font face à des défis considérables, ayant longtemps été relégués au second plan. Pendant des années, les ressources financières et humaines ont été concentrées prioritairement sur les projets liés au cœur de métier transfusionnel, délaissant la gestion des ressources humaines.

La situation s'est complexifiée début mars avec l'annonce de la démission du DRH national pilotant cette révision (à « l'enjeu stratégique majeur »), celle de son adjoint réaffecté à la région HFNO, et une réorganisation du service RH et de la stratégie sociale nationale. Ces changements interviennent à un moment critique du processus de négociation.

Malgré ces défis, la direction maintient fermement l'échéance de fin juin 2026. Elle justifie cet empressement par l'approche des élections présidentielles, craignant qu'un débordement sur 2027 ne compromette la validation gouvernementale. La **CFDT** soupçonne également que les élections professionnelles de l'EFS en octobre 2027 influencent cette urgence.

La **CFDT** a clairement et vivement exprimé son engagement de négocier jusqu'à l'obtention d'un projet satisfaisant, sans compromettre le processus par des considérations électoralistes. Si les échéances électorales revêtent une importance certaine, notamment celle qui nous concerne, elles ne doivent pas interférer avec la qualité des négociations.

Pour la **CFDT**, le travail reste immense. Les évolutions sont trop minimales d'une séance à une autre. À ce rythme, nous évaluons le processus d'aboutissement à plusieurs années. La direction, pressée de conclure, propose des critères techniques compromis pour respecter les délais. Cette approche est inacceptable pour la **CFDT**. La fin doit justifier les moyens et non l'inverse.

Pour autant la **CFDT** ne lâche rien !

Face à ses constats et à la densité des sujets abordés en plus de la Classif et des rémunérations en séances de négociation, la **CFDT** a demandé et obtenu l'ajout de séances au format groupe de travail pour progresser sur les fiches emplois.

Négocier la Classification et les rémunérations sans réinterroger les pratiques et les moyens qui lui sont accordés serait une grave erreur. La **CFDT** a été échaudée avec le déploiement de l'ANAT. Nous ne nous inscrirons pas dans un processus similaire.

Dans l'intérêt des personnels et de l'EFS, la **CFDT** réaffirme son engagement dans cette révision qui, après dix-huit ans sans actualisation, doit aboutir à un accord ambitieux, non à un accord au rabais.



JOURS FÉRIÉS TRAVAILLÉS

LA CFDT MAINTIENT LA PRESSION.

Dans la continuité de nos actions initiées en août et de la mise en demeure visant à limiter le travail des jours fériés aux seules activités essentielles comme l'Immuno-Hématologie, la Délivrance et le Conseil transfusionnel.

Depuis le mois de décembre, la Direction échange avec les OSR chaque mois sur la base du bilan des activités qui travaillent les jours fériés et des mesures permettant de faire cesser la situation de manquement alléguée par la **CFDT** aux dispositions de l'article 3-2-3-3 de la convention collective (article 16 de la loi du 30 avril 2025 n°2025-391 relatif à l'action de groupe).

À ce jour, bien que la Direction échange avec les OSR chaque mois, celle-ci n'a pas présenté de mesures concrètes pour faire cesser ces pratiques... Les discussions se poursuivent, mais une chose est sûre, il n'y aura pas de compromis sans révision des compensations pour le personnel.

La **CFDT** est claire, transparente, et cohérente. La **CFDT** se base sur notre lecture du droit (Cf. avocat) pour savoir qui peut ou doit travailler les jours fériés. À ce jour et depuis plusieurs années la **CFDT** dénonce le travail notamment des personnels de QBD, de préparation et du prélèvement les jours fériés.

Seules les activités IH/DEL et conseil transfusionnel le peuvent selon notre Convention collective car elles ne peuvent permettre une interruption de travail. Et donc aucune autre activité ne le permet.

Aussi, la **CFDT** dénonce les positions d'autres syndicats qui se disent aussi contre au national en spécifiant uniquement l'activité prélèvement, mais en le validant pour les autres activités, ... les mêmes qui votent favorablement dans leur CSE lorsqu'ils sont consultés sur le travail les jours fériés (en maison du don par exemple). Cela ne nous aide pas.

Actuellement, nous sommes sous le format discussion. Contrairement à certaines communications, la **CFDT** n'a pas fait de demande de révision de l'article de la Convention collective en question. La Direction doit justifier la nécessité de travailler les jours fériés dans chaque activité avant de pouvoir avancer sur ce sujet. Mais une chose est sûre :

- si nous ne sommes pas d'accord, la **CFDT** ira au Tribunal en action collective.
- si nous arrivons à un compromis basé sur les besoins réels de certaines activités, la **CFDT** ne le fera pas sans récompenser l'engagement des personnels (vs impacts sur la conciliation vie pro/perso).

La **CFDT** agit pendant que d'autres restent passifs. Il est facile d'écrire des positions dans des tracts ou devant la Direction nationale. Il est plus difficile de se positionner en région et de s'opposer devant son patron.

La **CFDT** n'est pas bicéphale, une seule position ! Dans notre communication, devant la Direction nationale, devant notre Direction régionale.



AVANTAGES RESTAURATION

UN BILAN FAVORABLE AUX BÉNÉFICES DES PERSONNELS, UNE VICTOIRE DE LA CFDT !

Rappel du contexte de cette réussite collective : Suite à notre préavis de grève de septembre 2022 à janvier 2023 et à votre mobilisation, la **CFDT** est sortie de la grève avec un protocole de fin de conflit comportant notamment :

- la revalorisation et l'harmonisation des avantages restauration,
- la majoration des samedis travaillés,
- la révision des CESU petites enfance.

Restauration collective :

- 2024 vs 2025 : - 68%
 - 2025 : 218 181 €
 - Coût : 218 181 €
- Cette réduction du coût de restauration collective s'inscrit dans la restructuration des avantages restauration, avec un recentrage vers les indemnités de panier et les titres restaurant plutôt que la restauration collective directe.

Prime panier collecte mobile :

- 2024 : 2 726 bénéficiaires
- 2025 : 2 692 bénéficiaires
- Coût stable : 3 494 499 €

Budget restauration consolidé et renforcé.

De nouvelles catégories d'avantages créées :

- Indemnité panier cumul (2025) : 1 113 bénéficiaires (41 571 €)
- Indemnité différentielle (2025) : 1 715 bénéficiaires (161 791 €)
- Indemnité panier télétravail : 367 bénéficiaires (184 908 €)

Indemnité de panier "autre" :

- Progression 2023 vs 2025 : + 37,8 %
 - Coût : 2 231 146 € (+ 67 % vs 2023)
- Devient l'avantage principal.

Titre restaurant (nouveau développement) :

- 2024 : 7 502 bénéficiaires (77 % de couverture)
- 2025 : 8 353 bénéficiaires (85 % de couverture)
- Progression : + 11,3 % de bénéficiaires
- Coût : 4 431 284 € (+ 102 % vs 2023)

Coût total des avantages restauration :

- 2023 : 8 078 319 €
 - 2025 : 10 763 380 €
- Augmentation + 33,2 %

Cette révision représente un succès de la négociation **CFDT**, avec :

+ 2 541 salariés supplémentaires couverts en indemnité panier principale
+ 851 bénéficiaires aux titres restaurant
+ 33 % de budget annuel consacré aux avantages restauration
Protection des salariés ayant perdu des droits via les indemnités différentielles.

MANAGERS SOUS TENSION

LA FACE CACHÉE DU COP À L'EFS.

Le nouveau COP 2025-2028 de l'EFS fixe des ambitions fortes : développer la collecte de plasma, améliorer les performances et moderniser les organisations.

Cependant, cette transformation repose largement sur nos épaules de managers, de cadres qui devons la concrétiser au quotidien.

Le COP redéfinit profondément notre rôle en nous plaçant face à des réorganisations rapides, des nouveaux outils de pilotage basés sur les indicateurs et des objectifs d'activité en forte progression, particulièrement pour l'Ambition plasma. Sur le terrain, cette complexification se manifeste par la nécessité d'accompagner nos équipes en changement continu, d'adapter les organisations et d'atteindre des standards accrus de qualité et d'efficacité.

Nous sommes les managers des acteurs clés du changement, mais aussi des points de tension. On doit concilier les exigences stratégiques avec des réalités contraintes : difficultés de recrutement, *turn over*, équipes fragilisées, moyens insuffisants et charge administrative croissante. Cette position « entre deux » nous expose à des risques psychosociaux importants comme la surcharge, la perte de sens et l'isolement en nous plaçant souvent seuls face aux tensions.

À la **CFDT**, cette situation constitue un point de vigilance majeur. La réussite du COP ne peut reposer uniquement sur l'engagement des managers ; elle suppose de leur donner réellement les moyens d'agir. Cela implique une reconnaissance effective de leur charge de travail, des formations adaptées aux transformations, des marges de manœuvre organisationnelles, des espaces d'échange et un accompagnement RH renforcé notamment en matière de QVCT.

Soutenir les managers n'oppose pas les catégories de personnel, au contraire : c'est renforcer l'ensemble du collectif.

Des managers soutenus constituent un levier essentiel pour réussir les transformations sans dégrader les conditions de travail.

La **CFDT** reste vigilante à ce que cette évolution ne se fasse pas au détriment de ceux qui la rendent possible : les managers ne doivent pas être les « amortisseurs silencieux » des changements, mais des acteurs écoutés, soutenus et reconnus.

Rejoignez la CFDT EFS Cadre !

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 ?



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.

Adhérez en ligne !

