



# INFO TRANSFU

Mars 2026

## BAROMÈTRE SOCIAL 2025 : FOCUS SUR LE MANAGEMENT EN NOUVELLE AQUITAINE

Le dernier baromètre social régional révèle une situation managériale contrastée, où des points positifs côtoient des axes critiques nécessitant une attention.

### Forces du Management

Les relations interpersonnelles constituent indubitablement le point fort du management régional. Les données sont éloquentes :

- 76% des personnels sont satisfaits de leurs relations avec leurs supérieurs hiérarchiques directs.
- 83% estiment que l'encadrement leur fait confiance.
- 85% soulignent la qualité des relations entre collègues.
- 76% jugent l'encadrement disponible.
- 67% reconnaissent un soutien efficace en cas de difficultés.

### Zones de Fragilité Managériale

Plusieurs indicateurs révèlent des faiblesses, notamment concernant :

#### ● La reconnaissance :

- Seulement 49% des subordonnés reçoivent un retour régulier sur leur travail.
- 55% se sentent insuffisamment reconnus.

➔ Il s'agit là d'un écart de 11 à 14 points constaté par rapport aux références du secteur (Source Obéa).

#### ● L'équité et la participation :

- 60% estiment être traités équitablement.
- 63% pensent que leurs propositions sont prises en compte

➔ Ces scores sont systématiquement inférieurs aux benchmarks nationaux.



### Focus sur les managers

- 40% ont été évalués avant d'évaluer leur équipe.
- 57% estiment recevoir un soutien en cas de difficultés.
- 56% jugent l'information managériale insuffisante.

### Entretiens Annuels d'Évaluation (EAE)

Malgré les difficultés, certains aspects formels restent positifs :

- 91% des personnels ont bénéficié d'un EAE récent.
- 64% le considèrent utile.
- 90% trouvent les objectifs clairs et adaptés.
- 61% les perçoivent comme motivants.

### Conclusions

La Nouvelle-Aquitaine présente un environnement managérial où les relations humaines directes sont solides, mais où la reconnaissance et l'équité nécessitent une transformation.

Bien que la Direction ait mis en place de nouvelles actions de communication, cette stratégie nécessite d'être renforcée.

Les défis principaux résident dans l'amélioration du feedback (retour managérial).

Une opportunité de progrès s'offre à l'établissement pour renforcer sa culture managériale et renforcer la confiance des équipes.

# EN DIRECT DE VOTRE CSE

## Les partenaires vacances du CSE :

En complément de la prestation vacances (les chèques vacances, le remboursement d'une location de vacances, ou le voyage organisé par le CSE), le CSE a mis en place des partenariats avec plusieurs prestataires afin de permettre aux salariés de bénéficier de séjours en camping ou en résidence à tarifs préférentiels.

### ► Homair / Tohapi :



Ce partenariat donne accès à plus de **300 campings en France et en Europe**, avec différents types d'hébergements (mobil-homes, chalets, tentes aménagées, bungalows, gîtes...). Les séjours sont possibles **en basse, moyenne et haute saison**. La réservation se fait via **une pré-réservation en ligne, qui doit ensuite être confirmée auprès du CSE**.

### ► Goelia :



GOELIA propose **des séjours en résidences de vacances à prix réduits pour la saison été** (en mode réservation en avance) et pour la basse saison. **Les demandes de réservation se font directement auprès de GOELIA via un bulletin d'inscription dédié**. Le prestataire confirme ensuite la disponibilité et transmet les modalités de paiement au salarié.

### ► Odalys vacances :



Il s'agit de bénéficier d'**une réduction sur le tarif tout public des hébergements, cumulable avec certaines promotions**. Les **réservations se font directement auprès d'ODALYS**, par téléphone ou via leur site internet, **en indiquant le code partenaire**. Une extension du partenariat est envisagée via une formule similaire à Homair (réservation en ligne et confirmation par le CSE) afin de proposer des tarifs plus avantageux sur l'ensemble des hébergements.

## Comment en profiter ?

Les **modalités de réservation, bulletins d'inscription, liens et codes d'accès et informations partenaires** sont disponibles sur le **site du CSE**.

## Points principaux du CSE Mars 2026

### Informations de la Direction

#### ► Plusieurs inspections ou audits ont eu lieu sur la région :

- ◆ ANSM : Poitiers et une inspection inopinée en Thérapie cellulaire à Bordeaux.
- ◆ Audit JACIE : HLA Poitiers.
- ◆ Audit COFRAC : sur plusieurs sites de la région.

➡ Des écarts ont été révélés sur l'IH-Délivrance de Poitiers en lien avec l'organisation. Le COFRAC a relevé plusieurs points positifs.

#### ► Certains dimanches seront travaillés :

- ◆ 14 juin aux prélèvements.
- ◆ 14 juin, 27 décembre et 3 janvier en préparation.

#### ► Mise en place de la fiche de paie dématérialisée et d'un coffre-fort numérique au 1<sup>er</sup> juin.

#### ► Panne Inlog : Impact limité sur la région, liée à une incompatibilité entre CITRIX et WINDOWS 10.

**La CFDT rappelle que l'EFS a une forte dette technologique, et que sur le site de Haut-Lévêque, cette panne a mis le personnel en difficulté.**

### Ambition Plasma 2026 : modifications des horaires des MDD

7 MDD sont concernées par ces modifications : Angoulême, Brive, Dax, Niort, Pau, Périgueux et Saintes. La direction justifie ces modifications par la nécessité de proposer des créneaux supplémentaires aux donneurs de plasmas afin d'atteindre les objectifs 2026.

#### Contexte et position CFDT :

La CFDT avait déjà alerté sur les risques d'épuisement du personnel liés à l'extension des horaires en MDD, en l'absence de moyens supplémentaires et sans amélioration réelle des conditions de travail ni de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Si certains plannings ont été ajustés à la suite de nos interventions, la direction n'a toujours pas transmis certaines données (pourtant essentielles) permettant de vérifier l'existence éventuelle de dépassements d'horaires, notamment lorsque la fin de poste coïncide avec le départ du dernier donneur.

En l'absence de garanties et de données objectives, la CFDT a donc rendu un avis défavorable à ces modifications.

A la suite de notre déclaration, la direction s'est engagée à transmettre aux élus des données.

## Projet de transfert de la MDD de Biarritz sur Anglet

### Contexte et position CFDT :

La direction prévoit de déplacer la Maison du Don de Biarritz et le départ collecte vers de nouveaux locaux à Anglet, dans le cadre d'Ambition Plasma, afin d'améliorer l'attractivité et l'accessibilité pour les donateurs.

Ce projet représente un investissement important : environ 740 000 € de travaux et une forte hausse du loyer.

**La CFDT a alerté sur la nécessité de ne pas faire reposer la pression des objectifs uniquement sur les équipes, alors que l'activité plasma reste déficitaire. Nous avons également demandé des aménagements pour les salariés (stationnements vélos, douches).**

La consultation actuelle porte uniquement sur la signature des baux. Les questions d'organisation, notamment liées au fait qu'il y aura deux futurs lieux de travail, seront présentées et étudiées ultérieurement par les élus CFDT.

Dans ce cadre, les élus CFDT ont voté favorablement à la signature des baux, tout en restant vigilants pour la suite du projet.

## Travail les jours fériés en préparation et en collecte

La direction prévoit 4 collectes : Ile de Ré, Eysines, Sarlat et Urcuit, le travail s'effectuant sur la base du volontariat.

### Contexte et position CFDT :

Notre convention collective prévoit que les jours fériés sont chômés et rémunérés, à l'exception des services pour lesquels une interruption d'activité est impossible.

**Pour la CFDT, cette dérogation ne concerne pas les services de prélèvement ni de préparation.**

En conséquence, la CFDT a adressé un courrier de mise en demeure à la direction nationale. À la suite de cette démarche, des discussions sont actuellement en cours entre les négociateurs et la direction nationale.

## Suivi IH-Délivrance de Poitiers

Les ergonomes du siège devraient intervenir notamment sur la mise en place d'une salle dédiée aux enceintes thermostatées.

**La CFDT demande à ne pas se limiter à cet aspect, et revoir l'ergonomie globale du service.**

- ◆ Charge de travail des we.
  - ➔ **La CFDT demande à avoir des données chiffrées afin de réaliser un état des lieux concrets et prévoir si besoin à une amélioration de l'organisation.**
- ◆ La gestion des milieux de cornée ne devrait plus être attribuée au service.
  - ➔ **C'est une des demandes faites par la CFDT afin de recentrer le travail sur le cœur de métier.**
- ◆ Automatisation : Technique A1/H devrait être mise en place à la fin du mois.
- ◆ Remplacement des secrétaires en leur absence par des techniciens.
  - ➔ **La CFDT demande que ces remplacements soient planifiés comme cela est fait sur d'autres sites.**

**La CFDT a demandé que le responsable ne soit pas seul à gérer l'ensemble des actions qui permettront une amélioration des conditions de travail. La direction indique que l'adjointe DBTD sera en appui.**

**Cfdt: ÉTABLISSEMENT FRANÇAIS DU SANG**

**Nouvelle-Aquitaine**

### Délégué Syndical Central

**Benoît LEMERCIER**

☎ 06 31 52 83 77

✉ lemercier.cfdt@gmail.com



S'engager pour chacun  
Agir pour tous

### Délégués Syndicaux Régionaux

**Xavier JACOB**

☎ 06 71 57 98 34

✉ jacob.cfdt@gmail.com

**Dominique NOIRAULT**

☎ 06 60 48 91 51

✉ noirault.cfdt@gmail.com