

# INFO FLASH Syndical

**Réunion Ordinaire CSE EFS Grand Est du 02-04-2026**

**14 VOTANTS DONT 9 ÉLUS CFDT**

Points à l'ordre du jour	Réponses de la Direction	Commentaires des élu(e)s
<p><b>1. Approbation du PV de la réunion du 5 mars 2026</b></p>	<p>Point reporté à la prochaine séance.</p>	
<p><b>2. Politique sociale, conditions de travail et emploi 2026 : consultation sur la mise à jour du DUER 2025 - Document</b></p>	<p>La mise à jour annuelle du <b>DUER</b> est pilotée par le <b>correspondant HSE</b> local et validée via <b>SharePoint</b> par la direction de site.            En 2025, le calendrier a suivi ces étapes : <b>Juin – Août</b> : recensement du risque chimique, <b>Septembre – Octobre</b> : mise à jour du DU, <b>Novembre</b> : validation, <b>1er décembre</b> : transmission de la version finale au Siège.</p> <p><b>État d'avancement du Plan d'Action 2025 :</b>            Sur les <b>2 524 lignes de risques</b> répertoriées, <b>694 lignes</b> ont généré un plan d'action. Au moment du bilan : <b>75 %</b> des actions sont réalisées, <b>23 %</b> sont en cours, <b>2 %</b> restent à réaliser.</p> <p><b>Le bilan met en avant trois catégories de risques majeurs :</b></p> <p><b>Charge physique et situations de travail (TMS) :</b> C'est le premier facteur de risque d'accidents du travail. Le risque le plus fréquent (52,98 %) concerne les sollicitations articulaires répétitives, particulièrement en collecte mobile et en laboratoire IHE.</p> <p><b>Trébuchements et heurts :</b> Principalement des chocs contre des objets, souvent liés à des espaces exigus ou des câbles au sol, surtout en collecte mobile.</p> <p><b>Risques biologiques :</b> Liés au cœur de métier, notamment lors des prélèvements de sang ou d'échantillons, essentiellement sur les sites de collectes fixes et mobiles.</p> <p><b>Évolutions et Actions concrètes par unité</b></p> <p><b>Collecte :</b> Ajout de mesures ergonomiques (intervention d'ergonomes, formation PRAP), mise en conformité des hayons et précision des risques liés aux vagues de chaleur ou de froid.</p> <p><b>Laboratoires (Délivrance/IH) :</b> Identification de nouveaux risques chimiques (CMR) liés à l'automate <i>Vision Max</i> et de risques auditifs dus aux nouveaux équipements (achat de bouchons d'oreille).</p>	<p><b>LA CFDT déclare :</b> Dans cette mise à jour du DUER 2025, apparaissent 3 risques prioritaires. Pour le risque trébuchement, heurts ou autres perturbations du mouvement, le taux est identique à 2024, l'autre risque lié à la charge et situation de travail, le risque est de 5.9, le pourcentage passe de 28,47 dans le DU 2024 à 52,98 en 2025, risques identifiés mais sans amélioration notable. D'autre part, les élus CFDT sont étonnés de ne pas avoir d'information concernant les risques RPS.</p> <p><b>Les élus CFDT</b> considèrent que ce DUER est incomplet et ne répond pas à certaines situations que rencontrent les salariés, la charge mentale, problème de management, nouvelle organisation de travail et une absence de signalement ne signifie pas une absence de risques.</p> <p><b>La CFDT</b> émet un <b>avis défavorable</b> à cette mise à jour du DUER 2025 mais fidèle aux engagements qu'elle prend lorsqu'elle signe un accord, elle ne participera pas au vote considérant que les prérogatives de cette instance sont entravées car la consultation aurait dû avoir lieu au premier trimestre 2026.</p> <p><b>La CFDT refuse la participation au vote.</b></p>

**Vos contacts CFDT : [christine.walter67@gmail.com](mailto:christine.walter67@gmail.com)**

**[catherinelegentil@laposte.net](mailto:catherinelegentil@laposte.net)**

**Christine WALTER – Catherine LEGENTIL : Déléguée Syndicale Régionale –  
Walter Christine Représentante Syndicale CFDT au CSE**

	<b>Logistique et Magasin</b> : Mise en place de protections pour la tête (casquettes) et amélioration de l'affichage de sécurité	
<b>3. Information sur les indicateurs COP et déclinaisons GEST - Document</b>	<p><b>Présentation du directeur M. Kientz :</b></p> <p>L'EFS a signé avec l'État un COP sur la période 2025 / 2028. Il n'est pas juste un gadget, mais un véritable engagement entre l'EFS et l'État. La réussite ou non de cet engagement déterminera l'engagement de l'État à aider l'EFS. Toute la partie budgétaire de l'État va découler des respects des engagements du COP respectés.</p> <p>Exemple : le nombre de cessions de plasma fixé dans le COP va revaloriser le coût de revente du plasma. Cette année elle aura permis d'obtenir une rémunération à 160€/L de plasma cédé.</p> <p>Un des objectifs du COP répercuté en région est la collecte de sang total qualitatif permettant de répondre au besoin croissant sur les groupes sanguins nécessaires à la thérapie des patients drépanocytaires qui sont en demande croissante d'année en année.</p> <p>La satisfaction donneuse est également mise au cœur des objectifs.</p> <p>Un des objectifs est de pouvoir donner l'accès à notre BNPI à l'ensemble des services hospitaliers sur l'ensemble du territoire français notamment dans les dépôts de sang afin de sécuriser davantage ces patients.</p> <p>L'absentéisme et le turnover font l'objet de réflexion et d'amélioration dans le but de diminuer ces indicateurs.</p> <p>Depuis 2025, en GEST, le recrutement de donneurs de moelle osseuse est intensifié pour atteindre les objectifs de performance fixés par les indicateurs COP.</p>	<p><b>Vos élus s'interrogent :</b></p> <p><b>Le COP concerne toutes les régions de France ou juste GEST ?</b></p> <p>→ Ce COP est signé par l'EFS nationale avec l'état, il est ensuite décliné dans chaque région. Le choix pour GEST est de reprendre le COP national quasiment à l'identique.</p> <p><b>Le taux d'atteinte de la cible de recrutement il y a écrit 100% c'est-à-dire ?</b></p> <p>→ Chaque région a un objectif de recrutement de donneurs par an. Ainsi, quand l'objectif est atteint, on atteint 100% sur l'année l'objectif a donc été respecté.</p> <p><b>L'objectif de turnover infirmier national est de 12% alors que l'objectif 2026 pour GEST est de 15%.</b></p> <p>→ Car le COP est national, or le turnover par région n'est pas le même taux à l'échelle nationale. Le chiffre à regarder en région est que l'indicateur doit évoluer positivement d'une année à l'autre. Une amélioration d'année en année est demandée.</p> <p><b>Est-ce que c'est possible de négocier ces indicateurs en fonction de la conjoncture actuelle ?</b></p> <p>→ La direction répond par l'affirmative</p> <p><b>Comment pouvez-vous faire bouger l'indicateur RAISE (Réel N par rapport au Budget N) ?</b></p> <p>→ L'efficacité côté RH peut être ajustée d'une part par le nombre d'ETP ou d'autre part l'activité du site. Cependant l'activité du site n'est pas dans les mains de la direction. Un moyen ou un petit site pour être ouvert en continu nécessite un nombre d'ETP minimum à déployer sur le terrain, l'efficacité de ces sites-là est presque impossible à améliorer.</p>
<b>4. RETEX GT Projet social - Document</b>	<p><b>Diagnostic et Enjeux</b></p> <p><b>Constat de départ :</b> Un besoin de recréer du lien et de la cohésion au sein des équipes après une période marquée par des fusions et des réorganisations.</p> <p><b>Objectif :</b> Définir une vision commune et améliorer la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT).</p> <p><b>Thématiques clés :</b> La communication interne, la reconnaissance, l'équilibre vie pro/vie perso et le sentiment d'appartenance.</p>	<p><b>Vos élus CFDT s'interrogent :</b></p> <p><b>Pour attirer des jeunes travailleurs, est-ce que vous avez aussi envisagé des BTS qui sont maintenant possibles en alternance ?</b></p> <p>→ La direction répond favorablement à cette idée qui s'inscrit dans la même dynamique que l'accueil des licences par alternances et des stages infirmiers.</p>

**Vos contacts CFDT : [christine.walter67@gmail.com](mailto:christine.walter67@gmail.com)**

**[catherinelegentil@laposte.net](mailto:catherinelegentil@laposte.net)**

**Christine WALTER – Catherine LEGENTIL : Déléguée Syndicale Régionale –  
Walter Christine Représentante Syndicale CFDT au CSE**

	<p><b>Méthodologie Collaborative</b>  <b>Une démarche ascendante</b> : Le projet a été coconstruit avec les salariés via des ateliers participatifs et des groupes de travail.  <b>Implication</b> : environ 150 collaborateurs ont contribué à l'élaboration des propositions.  <b>Gouvernance</b> : Un comité de suivi a été mis en place pour garantir la transparence et le respect du calendrier.</p> <p><b>Les 4 Axes Stratégiques</b>  <b>Améliorer le quotidien au travail.</b> Focus sur l'ergonomie des postes, la gestion de la charge de travail et la flexibilité des horaires.  <b>Renforcer le management et la reconnaissance.</b> Valorisation des réussites individuelles et collectives, et formation des managers à la bienveillance.  <b>Développer les compétences et les parcours.</b> Accès facilité à la formation et l'accompagnement des évolutions professionnelles internes.  <b>Communiquer et fédérer.</b> Création de nouveaux canaux d'information et organisation d'événements de cohésion (séminaires, moments de convivialité).</p> <p><b>Prochaines Étapes</b>  <b>Déploiement</b> : Mise en œuvre opérationnelle des actions prioritaires dès le premier semestre 2026.  <b>Suivi</b> : Évaluation régulière des indicateurs de satisfaction sociale pour ajuster les mesures si nécessaire.</p>	
<p><b>5. Information : état des lieux médecine du travail par sites</b>  <b>Tableau</b></p>	<p>Nous sommes face à des demandes faites auprès de la médecine du travail pour rattraper le retard cependant, la médecine du travail n'est pas en capacité de répondre à nos demandes. Ce n'est en aucun cas une volonté de la direction.</p> <p>Les retards les plus importants se font ressentir sur les sites de Nancy et de Reims. Pour Strasbourg les créneaux dédiés à l'EFS sont uniquement le lundi.</p> <p>L'EFS priorise les visites médicales renforcées.</p>	<p><b>Vos élus CFDT s'interrogent :</b></p> <p><b>L'EFS risque-t-elle des pénalités de retard ?</b>  → Réponse de la direction : non mais en tant qu'employeur nous avons le devoir de protéger nos salariés.</p> <p><b>Puisque c'est l'EFS qui paye la médecine du travail, n'y a-t-il pas une possibilité de suspendre les paiements afin d'obtenir plus de réactivité de la part de la médecine du travail ?</b>  → La direction répond qu'il s'agit d'une proposition qui porte à réflexion dans la mesure du possible.</p>

**Vos contacts CFDT : [christine.walter67@gmail.com](mailto:christine.walter67@gmail.com)**

**[catherinelegentil@laposte.net](mailto:catherinelegentil@laposte.net)**

**Christine WALTER– Catherine LEGENTIL : Déléguée Syndicale Régionale –  
Walter Christine Représentante Syndicale CFDT au CSE**

<p><b>6. Quid de l'application de l'accord concernant les horaires variables ?</b>  <b>Présentation horaires variables</b></p>	<p><b>Calcul sur la période de 8 semaines</b></p> <p><b>Calcul théorique :</b>  Pour chaque période de 8 semaines, un salarié en horaires variables à temps plein effectuera 38 postes à 7h21.  La théorie est donc de <math>38 \times 7h21 = 279h18</math></p> <p><b>Réalisé</b>  40 postes journaliers par période de 8 semaines soit <math>7h21 \times 40</math> ou <math>36h45 \times 8 = 294</math> heures  Ces 294h sont nécessaires pour acquérir les 2 RTT par période.  JRTT qui compensent les heures effectuées au-delà de la durée légale de 35h  → <math>35 \times 8 = 280h</math></p> <p>Les 2 JRTT permettent donc de passer de 294h à 280h, seuil légal pour le déclenchement des heures supplémentaires.</p> <p>Par exemple :</p> <p>Si un salarié après déduction de sa JSO et de son solde de C/D est à 294h40 réalisé :  Le total des heures à prendre en compte est donc de 294h40</p> <p>Le seuil légal de déclenchement des heures = 280h</p> <p>Soit 14h40 à payer</p> <p>L'écart de 0h42 correspond à la différence entre 280h (seuil légal) et 279h18 (théorique). Il s'agit donc d'heures qui ne peuvent pas prétendre à la majoration des heures supplémentaires.</p>	<p><b>Vos élus CFDT précisent :</b></p> <p><b>Le crédit débit de +/- 3h, est problématique. C'est une question de manager qui accepte ou non de valider.</b></p> <p><b>Le problème est le suivant : certains salariés alors qu'ils n'ont validé + que 280h se voient écrêtés systématiquement 0h42 aux heures supplémentaires.</b>  <b>Exemple :</b> un salarié fait 283h, il y aura <math>283h - 0h42 = 282h18</math> donc seulement 2h18 d'heures supplémentaires au lieu des 3h alors qu'elles sont réalisées.  → La direction propose que les salariés concernés viennent vers eux pour éclaircir et régulariser</p>

**Vos contacts CFDT : [christine.walter67@gmail.com](mailto:christine.walter67@gmail.com)**

**[catherinelegentil@laposte.net](mailto:catherinelegentil@laposte.net)**

**Christine WALTER – Catherine LEGENTIL : Déléguée Syndicale Régionale –  
Walter Christine Représentante Syndicale CFDT au CSE**

<p>7. <b>Information en vue d'une consultation sur la possibilité de reclassement de M. X suite à son inaptitude médicale : <a href="#">mémo</a> et <a href="#">questionnaire</a></b></p>	<p>Rappel de la modalité de reclassement de Mme. X suite à son inaptitude médicale</p>	<p><b>Vos élus CFDT précisent :</b>  Mme. X regrette de n'avoir pas eu la proposition de poste en EPD (entretien pré-don) uniquement  → Le poste uniquement EDP n'existe actuellement pas  <b>La CFDT vote pour.</b></p> <p><b><u>VOTE</u></b>  <b>11 POUR</b>  <b>3 ABSTENTIONS</b></p>
<p>8. <b>Information en vue d'une consultation sur la possibilité de reclassement de M. Y suite à son inaptitude médicale : <a href="#">mémo</a> et <a href="#">questionnaire</a></b></p>	<p>Rappel de la modalité de reclassement de Mme. Y suite à son inaptitude médicale</p>	<p><b>Vos élus CFDT précisent :</b>  Mme. Y regrette de n'avoir pas eu la proposition de poste en EPD (entretien pré-don) uniquement  → Le Poste uniquement EDP n'existe actuellement pas  <b>La CFDT vote pour</b></p> <p><b><u>VOTE</u></b>  <b>10 POUR</b>  <b>4 ABSTENTIONS</b></p>
<p>9. <b>Information en vue d'une consultation (1/2) sur le projet de MDD Mulhouse : partie bâtementaire – <a href="#">APD notice archi</a> et <a href="#">APD plan</a></b></p>	<p><b><u>Le Projet</u></b>  <b>Localisation :</b> Rez-de-chaussée d'un immeuble neuf à Mulhouse (Place de la Paix), ancien LIDL.  <b>Surface :</b> 525,93 m<sup>2</sup> mesurés  <b>Capacité :</b> 12 lits de prélèvement, une zone d'accueil, d'entretien pré-don (deux bureaux) et de collation.</p> <p><b><u>Chiffres clés du Budget</u></b>  Le montant global estimé des travaux s'élève à <b>918 000 € HT</b>, répartis comme suit :  <b>Gros œuvre / Démolition / Façade :</b> ~ 115 000 € HT  <b>Aménagements intérieurs (Cloisons, sols, faux-plafonds) :</b> ~ 230 000 € HT  <b>Équipements techniques (CVC, Plomberie, Électricité) :</b> ~ 410 000 € HT (poste le plus important dû aux contraintes de traitement d'air médicalisé).</p>	<p><b>Vos élus CFDT s'interrogent :</b></p> <p><b>L'acoustique sera atténuée par des matériaux au plafond ?</b>  → La direction indique que c'est prévu avec des faux plafonds en nid d'abeille au niveau des zones pleines par exemple. Cela inclut aussi les zones techniques.</p> <p><b>Est-ce qu'un contact a été pris avec le service SDIS de Mulhouse pour vérifier l'accès ?</b>  → Plusieurs accès facilités sont déjà existant pour l'arrivée pratique des secours en cas de nécessité.</p>

**Vos contacts CFDT : [christine.walter67@gmail.com](mailto:christine.walter67@gmail.com)**

**[catherinelegentil@laposte.net](mailto:catherinelegentil@laposte.net)**

**Christine WALTER– Catherine LEGENTIL : Déléguée Syndicale Régionale –  
Walter Christine Représentante Syndicale CFDT au CSE**

	<p><b>Menuiseries et Agencement (Mobilier sur mesure) : ~ 163 000 € HT.</b></p> <p><u>Calendrier prévisionnel</u>  <b>Février 2026</b> : Validation de l'Avant-Projet Détaillé (APD).  <b>Mars - Avril 2026</b> : Finalisation du Dossier de Consultation des Entreprises (DCE).  <b>Avril - Mai 2026</b> : Consultation des entreprises et appels d'offres.  <b>Juin 2026</b> : Signature des marchés et préparation du chantier.  <b>Janvier 2027</b> : Réception des travaux et ouverture au public.</p>	<p><b>L'accès PMR est-il souvent utilisé en maison du don ? (Point info générale)</b></p> <p>→ La direction répond que c'est rare mais que c'est possible qu'un donneur PMR se présente dans le cadre d'un don ou alors qu'un accompagnateur de donneur soit PMR.</p> <p><b>À l'estimation financière faut-il ajouter le loyer car ne nous sommes pas propriétaires des locaux ?</b></p> <p>→ 52 000 € HT /an et il faut ajouter 10-15% de frais d'architecte soit 113 000€.</p>
<p><b>10. Information sur l'avancement du GT Chauffeur</b></p>	<p><b>Pour rappel :</b></p> <p><b>Démarrage :</b> 1er juillet 2025</p> <p><b>Objectifs :</b>  <b>Réduire les hétérogénéités de fonctionnement</b>, des tâches et des périmètres des chauffeurs sur les deux gros bassins de la région GEST : Nancy et Strasbourg  <b>Améliorer la visibilité des besoins en ETP</b> collecte, logistique et magasin <b>fluidifier et sécuriser les process.</b></p> <p><b>Orientations du groupe de travail :</b>  <b>Séparer la problématique des bassins</b> de Nancy et Strasbourg (sites multiservices et plateaux techniques) de celle des autres bassins de la région.  S'inscrire dans une <b>réflexion globale</b> Collecte, Logistique, Magasins  Intégrer à notre réflexion celles des travaux nationaux du plan de transformation de la collecte.  Identifier les opportunités de déploiement.</p> <p><b>Les contraintes :</b>  Des objectifs liés entre eux mais une <b>visibilité insuffisante</b> pour certains pour pouvoir avancer en même temps sur tous les sujets (travail national sur la révision des classifications ; réorganisation logistique dans le cadre du projet EFS réactif (transfert Nantes→ Nancy)  Des sujets qu'il faut traiter <b>plus rapidement</b> : la diminution factuelle du nombre de collectes mobiles</p> <p><b>Les orientations retenues à ce stade :</b>  Se <b>concentrer sur la partie besoins ETP</b> en collecte mobile et en MDD  <b>Présenter</b> aux chauffeurs de Strasbourg et Nancy les évolutions attendues sur le périmètre de leur mission et <b>préparer les EAE</b> en présentant les perspectives d'évolution des missions</p>	<p><b>En prenant en considération les postes de chauffeurs sur Strasbourg qui vont partir à la retraite, s'il faut tout de même déployer des chauffeurs sur les postes de collation cela signifie que le nombre de collectes devrait beaucoup diminuer ?</b></p> <p>→ La direction répond qu'en effet sur Strasbourg les choses semblent converger et donc il n'y aurait pas beaucoup de changement de prévu.</p> <p><b>Les élus CFDT s'interrogent :</b>  <b>Aucun chauffeur n'est présent dans le groupe de travail</b></p> <p>→ La direction répond que des réunions ont tout de même été réalisées avec les chauffeurs où ils ont pu s'exprimer.</p> <p><b>Les chauffeurs sont déjà très polyvalents (entre autres logistique), est-ce que l'orientation individuelle des chauffeurs sera prise compte sans que ce soit un choix mais plutôt une projection ?</b></p> <p>→ La direction répond que oui mais elle ne saura pas comment sera considéré le poste de « logistique GEST » avec la nouvelle classification</p> <p><b>Le groupe de travail a été créé pour revoir l'homogénéité des tâches des chauffeurs et des rémunérations. Ici nous revoyons l'homogénéité des tâches des chauffeurs. Qu'en est-il des rémunérations ?</b></p> <p>→ La direction répond qu'avant de revoir les rémunérations il fallait remettre à plat les tâches. La direction ne peut pas revaloriser tout un groupe métier. Les EAE ou la révision de la classification peuvent répondre à cette demande.</p>

**Vos contacts CFDT : [christine.walter67@gmail.com](mailto:christine.walter67@gmail.com)**

**[catherinelegentil@laposte.net](mailto:catherinelegentil@laposte.net)**

**Christine WALTER – Catherine LEGENTIL : Déléguée Syndicale Régionale –  
Walter Christine Représentante Syndicale CFDT au CSE**

<p><b>11. Pré-information sur le transfert Hautepierre – Spielmann (plan B) Présentation - Intervention</b> Hugues Fouani</p>	<p><b>Proposition d'organisation :</b> Transfert de l'activité IH non urgente de Hautepierre uniquement en journée et les jours de semaine ouvrés : (70 à 80% de l'activité actuelle). Constitution de 4 sous-groupes de travail au sein des équipes HP et SP : Sous-groupe « <b>Locaux Spielmann / Phase de transition pendant travaux</b> » piloté par Sarah Lecomte. Sous-groupe « <b>Organisation des postes</b> » piloté par Dihia Chebbah. Sous-groupe « <b>Répartition des analyses, gestion des transports intersites</b> » piloté par Pascal Nicolas. Sous-groupe « <b>Organisation Hautepierre</b> » (réflexion sur la réorganisation des locaux, et la gestion du pré-tri au poste pré-analytique) piloté par Pascal Nicolas.</p> <p><b>Locaux/Équipements Hautepierre :</b> Transfert d'un automate de Hautepierre vers Spielmann qui permettra l'installation d'une banque de sang et une enceinte à plaquettes et ainsi de permettre l'augmentation de la capacité de stockage de PSL de Hautepierre.</p> <p><b>Locaux/Équipements Spielmann :</b> Agrandissement du laboratoire sur une partie du service préparation des PSL. Création d'un espace fermé pour la prépa et déménagement d'une partie de l'activité. Création d'une zone automate fermée au sein du laboratoire. Création d'un nouvel espace de bureau au sein du laboratoire. Accroissement de la zone de paillasse pour techniques manuelles. Déménagement d'un bureau d'encadrement IHDEL au 3ème dans le bureau occupé par V. Christophe (3 postes) Déménagement de V. Christophe au 1er étage (bureau de R. Spenle)</p> <p><b>À définir :</b> Besoin en équipements : centrifugeuses, étuves, enceintes Calendrier et coût des travaux Transfert automate HP</p> <p><b>Impacts et points à surveiller :</b> <b>RH :</b> Organisation des postes sur HP et SP en adéquation avec les nouvelles charges de travail Modalités de partage du personnel et de réalisation du planning le cas échéant <b>Logistique :</b> Nécessité de mettre en place des navettes quotidiennes supplémentaires Évaluer les coûts logistiques du transfert d'activité <b>SI :</b> Installation d'un nouvel automate sur <b>MRQ :</b> Déclaration des travaux à l'ANSM (Prépa)</p>	<p><b>Les élus CFDT s'interrogent :</b></p> <p><b>Quand est-il de l'emplacement des bureaux des cadres et biologistes ?</b> → Les bureaux seront transférés au 3e étage</p> <p><b>Quel sera le nombre de personnes qui vont venir travailler de Hautepierre sur Spielmann combien de poste en plus ? ou tourner ?</b> → Réponse de Hugues Fouani : Dihia étudie le cas via son groupe de travail. Il n'est pas question de suppression d'ETP mais de déploiement de 2 ETP sur Spielmann Sur 7 postes journaliers sur Hautepierre il en resterait 5.</p> <p><b>La traversé du couloir (qui sera une zone de la prépa) habillé en blouse ne gênera pas la prépa ?</b> → Cette zone ne sera plus une zone de passage libre mais contrôlée</p> <p><b>Impact et point à surveiller où sont les services techniques ?</b> → Réponse de Hugues Fouani : c'est un oubli, ils vont être rajoutés</p> <p><b>Qu'en est-il du coût porté par l'EFS, a-t-on un moyen de pression sur l'hôpital ?</b> → La direction répond que M. Kientz écrira au CHU, demandera en accord avec M. Pacoud que le CHU paie. La logistique leur sera facturée et peut-être aller au contentieux pour réclamer le dû à l'EFS depuis 2018</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Vos contacts CFDT : [christine.walter67@gmail.com](mailto:christine.walter67@gmail.com)**

**[catherinelegentil@laposte.net](mailto:catherinelegentil@laposte.net)**

**Christine WALTER– Catherine LEGENTIL : Déléguée Syndicale Régionale –  
Walter Christine Représentante Syndicale CFDT au CSE**

	Gestion du changement au LBM à prévoir Organisation IH : Gestion de la notion d'urgence et du risque de dérive des pratiques des services	
<b>12. Divers</b>		
<b>Merci d'installer des tableaux d'affichage syndicaux réglementaires à Brabois, Troyes, Chaumont et Reims</b>	<b>La direction annonce :</b>  Une réorganisation sur Troyes Ainsi qu'une commande de panneaux sur Chaumont, Reims et Troyes	
<b>Pouvez-vous nous fournir un bilan d'usage des bouteilles d'oxygène en collectes ? <a href="#">document</a></b>	<b>Laurent Jundt: Présentation des états des lieux</b>  Péréemption sur les bouteilles tous les 5 ans  Utilisation collectes réelles : 10 sur 3 ans  L'oxygène est une obligation légale	
<b>Est-il possible de limiter l'identification des personnels en contact avec le public ?</b>	<b>Cette question a été posé suite à des problèmes de donneurs qui sont susceptibles de contacter les infirmiers/infirmières via les réseaux sociaux grâce aux noms portés sur les blouses et/ou sur les bureaux des entretiens pré-dons.</b>  Il n'y a pas d'obligation de nom sur la blouse seulement le badge à porter et visible en effet, une personne extérieure doit pouvoir identifier le personnel de l'EFS.  Anonymiser les badges par uniquement le matricule de visible serait possible. Pour les entretiens pré-don le nom sur la porte permet d'orienter plus facilement les donneurs, cependant la numérotation des bureaux pourrait être une solution d'anonymisation.	
<b>Définition du surplace en collecte mobile</b>	Point reporté à la prochaine séance	
<b>Information de l'avancement du dossier Pally</b>	<b>Prise de parole de Hervé Isola :</b> Mise en place initialement prévue vers l'été 2027, suite à des problèmes financiers venant du LFB, il y aura un décalage d'au moins un an : il faudra revoir un planning de la mise en place encore cette année. Pour le moment cela concerne uniquement l'envoi des plasmas vers Bordeaux.	
<b>EFS GEST achète-t-il ou loue-t-il des listes de prospect pour recruter des donneurs ?</b>	<b>Réponse de la direction GEST :</b> Non ni d'achat ni de location de liste de prospect pour le recrutement des donneurs.	

**Vos contacts CFTD : [christine.walter67@gmail.com](mailto:christine.walter67@gmail.com)**

**[catherinelegentil@laposte.net](mailto:catherinelegentil@laposte.net)**

**Christine WALTER– Catherine LEGENTIL : Déléguée Syndicale Régionale –  
Walter Christine Représentante Syndicale CFTD au CSE**

Vos contacts CFDT : [christine.walter67@gmail.com](mailto:christine.walter67@gmail.com)

[catherinelegentil@laposte.net](mailto:catherinelegentil@laposte.net)

Christine WALTER– Catherine LEGENTIL : Déléguée Syndicale Régionale –  
Walter Christine Représentante Syndicale CFDT au CSE