



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

Le Canard Ô Sang



Mai 2026

L'ACTU DU MOIS

Pouvoir d'achat, santé et accès aux droits : les salariés restent sous pression. Entre hausse des coûts, conditions de travail et nouvelles règles sociales, la **CFDT** agit sur plusieurs fronts.

L'ESSENTIEL

Canicule : l'EFS prêt pour l'été... vraiment ?

SMIC : la grille EFS toujours plus écrasée.

Justice : un timbre à 50€ qui fait débat.

DOSSIER DU MOIS

2



SMIC : quand le salaire minimum rattrape la grille EFS.

Depuis 2008, le SMIC a progressé de l'équivalent de 101 points EFS.

Résultat : les écarts se réduisent dangereusement entre les niveaux de qualification.

ACTUALITÉ SOCIALE & DROITS

3-5

Canicule à l'EFS : la note va-t-elle rester en carafe ?

Timbre justice : La **CFDT** dénonce une mesure qui risque de freiner l'accès à la justice.

Aide grands rouleurs : une aide renforcée pour les salariés contraints de rouler.

Fonds social : Une aide méconnue qui peut alléger votre reste à charge santé.

SOCIÉTÉ/ÉGALITÉ/VALEURS 6

Marche des fiertés

Contre les discriminations, la **CFDT** continue de battre le pavé.

DÉCRYPTAGE Cfdt 7

Transparence salariale : ce qui va changer.
Demain, connaître les critères de rémunération pourrait devenir un nouveau droit pour les salariés.

ADHÉREZ 8

Et si vous défendiez aussi votre propre quotidien ?

On donne volontiers du temps pour organiser une kermesse ou soutenir une association... mais pourquoi hésiter à agir là où nous passons une grande partie de notre vie ?

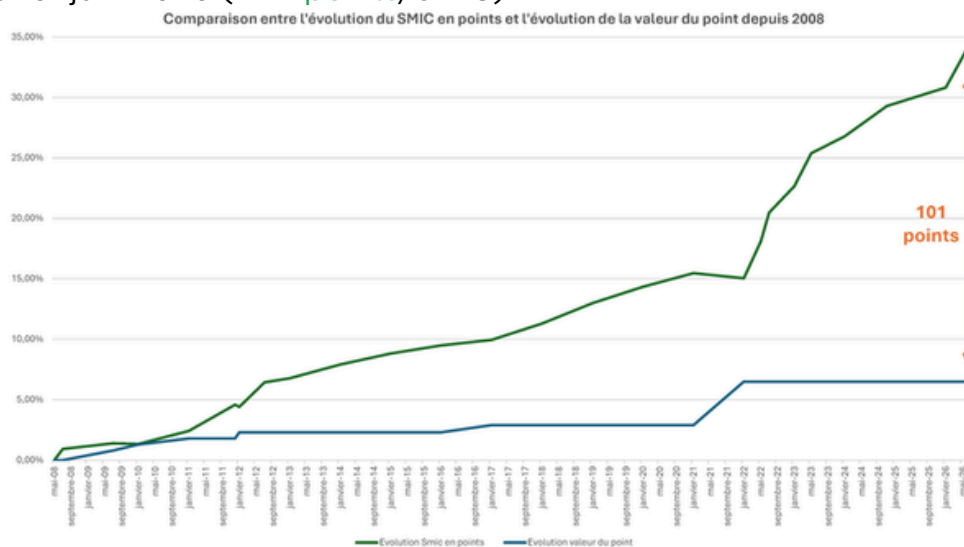
Rejoindre la **CFDT**, c'est ne plus rester seul face aux décisions qui impactent votre travail.

SMIC : QUAND LE SALAIRE MINIMUM RATTRAPE LA GRILLE EFS

REVALORISATION DU SMIC AU 1^{ER} JUIN 2026 : LA DIRECTION DE L'EFS S'ENFONCE DANS LE COURT TERME

Le couperet de l'inflation est tombé : l'indice des prix à la consommation a franchi le seuil des 2 % le 13 mai dernier, déclenchant une revalorisation automatique du SMIC de 2,41 % au 1^{er} juin 2026. Le SMIC horaire brut passe ainsi à 12,31 € et le mensuel brut à 1 867,02 €. Si cette hausse indexée est vitale pour le pouvoir d'achat, elle achève de réduire en miettes la grille des salaires de l'EFS. La réalité du terrain est aujourd'hui d'une gravité inédite. Les rémunérations minimales des trois premières positions de notre classification sont sous le SMIC légal et cela s'accroît.

Position EFS (1 à 10)	Minima Convention Collective EFS
Position 1	320 points
Nouvelle P1 au 1er juin 2026 (-79 points/SMIC)	
Position 2	335 points
Nouvelle P2 au 1er juin 2026 (-64 points/SMIC)	
Position 3	355 points
Nouvelle P3 au 1er juin 2026 (-44 points/SMIC)	
Position 4	410 points
Nouvelle P4 au 1er juin 2026 (+11 points/SMIC)	
Position 5	443 points
Nouvelle P5 au 1er juin 2026 (+44 points/SMIC)	



Depuis 2008, l'augmentation du SMIC correspond à 101 points EFS.

Cet écrasement des grilles détruit toute reconnaissance de la technicité, de l'expérience et des responsabilités des personnels.

Ce tassement est le résultat d'un phénomène de fond. Puisque la négociation de la classification doit obligatoirement avoir lieu tous les 5 ans, il est indispensable de regarder l'évolution du SMIC sur cette période. Entre 2021 et 2026, sous l'impact d'une inflation galopante, le SMIC a subi pas moins de 8 revalorisations successives, cumulant une hausse globale d'environ 19 % en 5 ans, 30 % en 18 ans. Face à cette augmentation massive du plancher social légal, nos grilles internes EFS sont restées désespérément rigides, provoquant un déclassement progressif et inacceptable des niveaux de qualification des personnels de l'EFS.

Pour redonner de l'attractivité à nos métiers et redresser la barre, la **CFDT** EFS a défendu une proposition forte et pragmatique lors des négociations actuelles de la future classification et des rémunérations associées : instaurer un taux de décollement de 10 % par rapport au SMIC pour l'entrée dans la grille, à l'image de ce qui avait été acté lors de la dernière négociation de classification (2008).

Cette proposition, loin d'être extravagante au regard de l'évolution du SMIC sur 5 ans, est pour le moment rejetée par la Direction, préférant s'enfermer dans une logique d'économies de bout de chandelle à court terme. C'est une vision comptable pointée du doigt par la **CFDT**, qui estime qu'une telle posture n'est pas digne d'un établissement national de santé publique. Ne pas valoriser ses personnels à l'embauche, c'est condamner l'EFS à subir un turn-over permanent et des difficultés chroniques de recrutement qui pèsent déjà lourdement sur les conditions de travail de ceux qui restent. La **CFDT** EFS ne cédera rien et continuera de se battre pour une classification juste, cohérente et respectueuse du travail de chacun.

Restons mobilisés, informés et unis avec la **CFDT** !

CANICULE À L'EFS : LA NOTE VA-T-ELLE RESTER EN CARAFE ?

SORTEZ LES BRUMISATEURS, LES TONGS ET LES SHORTS DE PLAGE : LA DIRECTION DE L'EFS VIENT DE PUBLIER SA NOTE D'ANTICIPATION POUR L'ÉTÉ 2026.



Premier constat, il y a du progrès.

Notre Direction semble enfin avoir compris que faire tourner une collecte de sang sous une tente de fortune par 38°C sans un filet d'air ne relevait pas du management d'avenir.

On nous promet des ventilateurs, des boissons fraîches « à volonté », des horaires décalés vers la fraîcheur du matin et même l'autorisation de faire tomber la blouse et de sortir les chaussures ouvertes. Alléluia !

La direction ose même l'écrire : « se résigner à des collectes dégradées ne doit plus être la règle ! »

On applaudirait presque si le diable ne se cachait pas, comme toujours, dans les détails... et dans les gros oublis légaux du document. Car depuis le 1^{er} juillet 2025, une nouvelle loi protège les personnels contre les risques de forte chaleur. Et là, c'est le coup de chaud pour la conformité.

Prenons le fameux DUERP, le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels. C'est la bible de la sécurité dans l'établissement. La loi exige que le risque canicule y soit inscrit noir sur blanc. Dans la note de l'EFS ? Silence radio, l'onglet a dû s'évaporer avec la chaleur.

Autre grand mystère de l'été : les fameux trois litres d'eau fraîche par jour et par personnel exigés par la loi en l'absence de fontaine. La direction préfère le flou artistique des « quantités adaptées » et du « à volonté ».

C'est charmant sur le papier, mais comment fait-on pour garder ces bouteilles au frais dans des camions de collecte surchauffés et non climatisés ? À moins que l'EFS n'ait inventé l'eau tiède qui rafraîchit, le compte n'y est pas.

Le flou persiste également pour les personnels vulnérables. La loi impose une évaluation quotidienne selon l'âge, l'état de santé ou la charge physique. La note de l'EFS propose gentiment d'« adapter les postes », mais oublie de dire comment on identifie les personnes enceintes, cardiaques ou diabétiques. Doivent-elles porter un badge ? Se faire connaître elles-mêmes ? Mystère...

Le plus gros écart à la loi est quand même de mettre dans le même sac une alerte jaune de deux jours et une alerte rouge de canicule extrême, sans aucune progressivité dans les mesures de prévention et oublie qu'un plan canicule se réévalue jour après jour, au thermomètre, pas une bonne fois pour toutes en juin.

Enfin, pour couronner le tout, le texte prévoit de « présenter » les mesures au CSE en juin. Rappelons à toutes fins utiles à la Direction que présenter ne signifie pas obtenir l'accord et que consulter les représentants des personnels est une obligation, pas une option de fin de réunion.

Pour la **CFDT** EFS, cette note est un avant-goût qui manque cruellement de précision et laisse trop de place à l'interprétation locale. Le risque est grand de voir chaque région faire sa propre sauce au détriment de la sécurité. La **CFDT** exige notamment :

- des consignes claires,
- des DUERP mis à jour avant juin,
- un protocole précis pour les personnels vulnérables,
- une progressivité dans les mesures de prévention suivant les niveaux d'alertes,
- l'exclusion des salles de collectes notoirement connues comme très chaudes les jours d'alerte,
- et une vraie collaboration avec le CSE.



Rappelons enfin qu'en France, il n'y a pas de température maximale légale pour arrêter le travail, mais que le Code du travail (article L4131-1) vous donne le droit de vous retirer si vous estimez que votre vie ou votre santé est en danger. Une collecte mobile bloquée dans une salle étouffante à 38°C, sans eau et sans clim, est un motif légitime pour dire « STOP ! » pour vous et pour les donneurs.

Cet été, ne vous laissez pas liquéfier : pour vos droits et votre santé, restez informés et mobilisés avec la **CFDT** EFS !

JUSTICE POUR TOUS : NON AU TIMBRE FISCAL DE 50 €

Depuis le 1^{er} mars, les salariés doivent payer 50 € pour engager une action en justice devant le Conseil des prud'hommes ou le tribunal judiciaire. Cette nouvelle taxe s'applique à tous les salariés, sauf ceux qui bénéficient de l'aide juridictionnelle.

C'est clairement un obstacle à l'accès à la justice. Cette mesure risque de décourager les salariés de défendre leurs droits.

Entre 2011 et 2014, un timbre fiscal similaire de 35 € avait déjà réduit de 13 % le nombre de plaintes aux prud'hommes.

Les plus fragiles sont touchés. Cette taxe prive les salariés qui en ont le plus besoin d'un moyen de faire respecter leurs droits face à des employeurs qui ne respectent pas la loi. Une injustice flagrante. La gratuité de la justice est un droit fondamental en démocratie. Il ne faut pas réduire l'accès au droit pour des raisons budgétaires.

À titre d'exemple à Paris, le Conseil des prud'hommes traite chaque année 12 000 dossiers au fond et 1 500 en référé. Le besoin est réel et légitime.

La **CFDT**, avec les autres syndicats, refuse cette mesure. Nous demandons un financement suffisant du service public de la justice, pas une limitation de l'accès aux droits.



AIDE AUX TRAVAILLEURS GRANDS ROULEURS

LE SIMULATEUR D'ÉLIGIBILITÉ EST EN LIGNE.

Face à la hausse persistante des prix des carburants, le gouvernement déploie un dispositif de soutien ciblé pour les Français contraints d'effectuer de longues distances avec leur véhicule dans le cadre de leur activité professionnelle.

Les annonces du 21 mai 2026 modifient considérablement la donne pour les personnels contraints d'utiliser leur véhicule dans le cadre de leur activité professionnelle. L'indemnité forfaitaire initialement prévue pour les travailleurs dits « grands rouleurs » est officiellement doublée, passant de 50 à 100 euros.

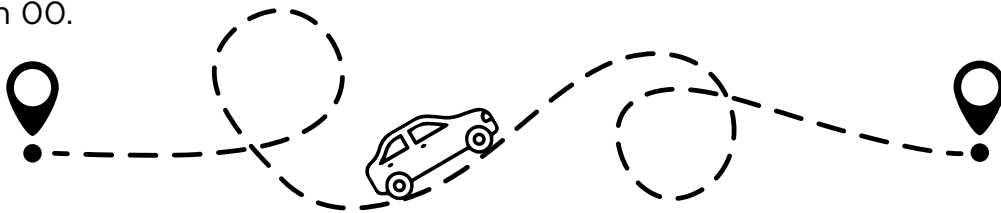
Afin de permettre aux bénéficiaires potentiels de vérifier leurs droits, un simulateur officiel vient d'être mis en ligne sur le site de l'administration fiscale.

Pour tester son éligibilité dès aujourd'hui, il convient de se connecter sur la page dédiée du site des impôts :

<https://www.impots.gouv.fr/simulateur-aide-carburant-grands-rouleurs>.

L'utilisateur doit se munir de son avis d'imposition sur les revenus 2024, les critères d'attribution intégrant le revenu fiscal de référence ainsi que le nombre de parts du foyer. À l'issue de cette simulation, les personnes éligibles ont la possibilité de renseigner leur adresse électronique afin de recevoir une alerte dès l'ouverture officielle du guichet de demande.

La procédure de demande sera entièrement dématérialisée. Les bénéficiaires devront remplir un formulaire sécurisé spécifique au sein de leur espace particulier sur le site [impots.gouv.fr](https://www.impots.gouv.fr). Ce formulaire devrait être accessible à partir du 27 mai 2026 et ce pour une durée limitée de deux mois. En cas de besoin ou pour toute question complémentaire, un service d'assistance téléphonique gratuit est mis à disposition au 0806 000 229, accessible du lundi au vendredi de 8 h 30 à 19 h 00.



FONDS SOCIAL EFS

UNE AIDE MÉCONNUE DES SALARIÉS

Qui peut en bénéficier ? Les salariés et ex-salariés bénéficiant des garanties du régime prévoyance de l'Établissement Français du Sang.

Dans quelles conditions ? Le fonds social EFS est destiné à participer à tout ou partie des dépenses liées à l'état de santé, lorsque le reste à charge entraîne des difficultés financières pour l'adhérent. À cette fin, la complétude du dossier est indispensable pour qu'il puisse être instruit.

Comment est calculé le montant de l'aide ? Le calcul du montant de l'aide accordée reste le même et dépend de la composition familiale :

• Salarié avec enfant(s) à charge :
Montant de l'aide = Reste à charge - (Revenu fiscal de référence X 1,5%)

• Salarié sans enfant à charge :
Montant de l'aide = Reste à charge - (Revenu fiscal de référence X 2%)



Si votre demande concerne une dépense de santé avec un reste à charge inférieur à 500€ les pièces obligatoires à fournir sont réduites à seulement :

- La photocopie du dernier avis d'imposition ou de non-imposition sur le revenu recto et verso,
- Le devis détaillé d'un professionnel ou factures des frais engagés,
- Le cas échéant, la réponse de l'aide sollicitée auprès du fonds social de votre régime obligatoire (CPAM, MSA...).

Consulter et télécharger votre formulaire de demande sur [CFDT-EFS.FR](https://www.cfdt-efs.fr) rubrique « boîtes à outils ».

MARCHES DES FIERTÉS : LA **CFDT** BAT LE PAVÉ CONTRE LES DISCRIMINATIONS

À l'occasion de la journée mondiale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie, la **CFDT** rappelle qu'elle n'est pas là uniquement pour négocier les salaires, mais aussi pour envoyer valser les préjugés. Cela fait plus de vingt ans que la **CFDT** donne de la voix et défile dans les Marches des fiertés.

Derrière les couleurs, la réalité du terrain reste piquante. Selon le baromètre L'autre Cercle IFOP, 30 % des personnels LGBT+ ont déjà été victimes d'une agression sur leur lieu de travail et 53 % y entendent régulièrement des expressions LGBTphobes.

Pour la **CFDT**, la lutte contre ces dérives est au cœur de l'action syndicale afin de protéger chaque personnel. La **CFDT** vient d'ailleurs de mettre à jour son guide pratique "Agir contre les discriminations LGBTphobes au travail" à retrouver sur notre site internet.

Une piqûre de rappel nécessaire au moment où certaines entreprises, frileuses face aux pressions conservatrices, reculent sur la diversité. Pour soutenir la cause, la **CFDT** répondra présent dans les cortèges de 56 villes de France jusqu'en octobre. De quoi militer utilement pour une société respectueuse de tous.

Marches des fiertés - lieux et dates des RDV **CFDT**

<https://www.cfdt.fr/sinformer/toutes-les-actualites-par-dossiers-thematiques/marches-des-fiertes-lieux-et-dates-des-rdv-cfdt>



TRANSPARENCE DES SALAIRES

CE QUI VA CHANGER POUR LES SALARIÉS DE L'EFS

La directive européenne sur la transparence salariale adoptée le 10 mai 2023 doit être obligatoirement transposée dans le droit français avant le 7 juin 2026.

Ce que prévoit concrètement la directive.

Pour rappel, elle introduit :

Pour les candidats à l'embauche :

- une obligation d'informer les candidats de la rémunération initiale ou de la fourchette de rémunération d'un poste, dans l'annonce du poste ou avant l'entretien d'embauche ;
- l'interdiction d'interroger les candidats sur leur rémunération actuelle ou leurs antécédents de rémunération.

Pour les salariés en poste :

- un droit pour les salariés de demander à leur employeur des informations sur les niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe, pour la catégorie de travailleurs effectuant le même travail qu'eux ou un travail de valeur égale ;
- l'accès par les salariés aux critères utilisés pour déterminer la rémunération et sa progression, critères devant être objectifs et non sexistes ;
- pour la Direction, évaluer les différences de rémunération entre femmes et hommes (à +/- 5 % par catégorie).

En cas d'écart inexplicé de plus de 5 %, l'entreprise a l'obligation d'éliminer les différences, la charge de la preuve étant renversée.

Pour un établissement comme l'EFS, cette directive représente une opportunité de :

- Renforcer l'équité salariale entre les femmes et les hommes,
- Clarifier les critères d'évolution de carrière et de rémunération,
- Donner plus de visibilité aux salariés sur leur positionnement.

Comme le souligne une consultante RH : « La transparence des salaires implique une vraie réflexion interne, un échange sur les critères, la performance, la valeur du travail. Le changement doit être accompagné. »

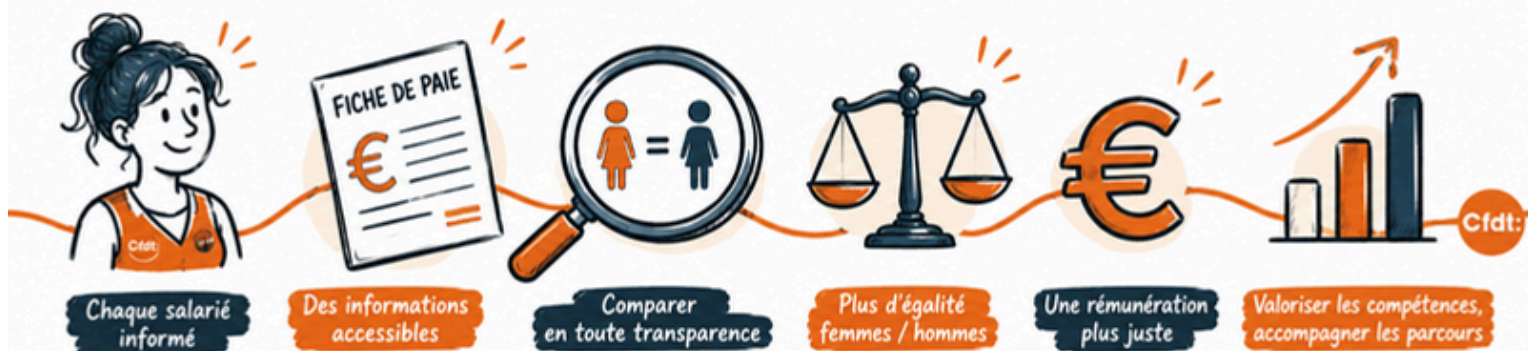
Face à ces évolutions, la **CFDT** de l'EFS sera vigilante sur :

- Une transposition ambitieuse qui ne se limite pas au minimum européen,
- L'implication effective des représentants du personnel dans la définition des critères et des grilles,
- La prise en compte des spécificités du secteur sanitaire et de nos métiers,
- Un accompagnement des équipes RH et des managers pour faire de cette transparence un levier de dialogue social.

La transparence salariale n'est pas qu'une contrainte réglementaire : c'est une opportunité de construire ensemble une politique de rémunération plus juste et plus lisible pour tous les salariés de l'EFS.

Votre section **CFDT** reste mobilisée et vous tiendra informés des avancées de ce dossier.

À voir pour la suite, car malgré la proposition de loi, les dates de transposition ne sont pas encore déterminées...



La transparence salariale, un droit pour tous, un levier pour l'équité !

ADHÉREZ

L'ÉTRANGE PARADOXE DU SALARIÉ : PRÊT À S'ENGAGER POUR LA KERMESE, MAIS FRILEUX POUR SON SALAIRE ?

C'est un grand mystère : dès que leur enfant entre à l'école, les parents adhèrent en masse aux associations, votent aux conseils de classe et vendent des crêpes à la kermesse. Ils s'organisent. Mais une fois la porte de l'Établissement Français du Sang (EFS) franchie - là où ils passent pourtant la majeure partie de leur vie éveillée -, c'est le calme plat. Pourquoi cette pudeur à s'unir là où se jouent notre quotidien et notre pouvoir d'achat ?

Travailler sans être syndiqué, c'est comme prendre l'avion sans ceinture en espérant que le pilote soit sympa. Compter sur la seule bienveillance de la direction pour valoriser nos métiers face à l'inflation est un pari risqué. C'est ici que la **CFDT** EFS intervient. Adhérer, ce n'est pas entrer en religion ni passer ses pauses à hurler dans un mégaphone ou à cuire des merguez ! C'est simplement décider de ne plus subir sa vie professionnelle de manière isolée.

La **CFDT** EFS est un collectif de personnels de terrain qui refusent les logiques d'économies de court terme qui usent les équipes. Nous rejoindre, c'est s'offrir un réseau de soutien, des conseils juridiques et le poids nécessaire pour peser face aux décisions de la direction.

Si vous pouvez vous mobiliser pour le planning de la kermesse, vous êtes mûrs pour agir pour votre propre avenir.

Ne laissez pas les autres décider du prix de votre engagement.

Adhérez et rejoignez la **CFDT** EFS !

AVEC LA CFDT, PRENEZ LA PAROLE!



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 !

