

INFO FLASH Syndical

Réunion Ordinaire CSE EFS Grand Est du 07-05-2026

10 VOTANTS LE MATIN ET 11 VOTANTS L'APRES MIDI DONT 7 ELUS CFDT

Points à l'ordre du jour	Réponses de la Direction	Commentaires des élu(e)s
<p>1. Approbation du PV de la réunion du 5 mars 2026 (report) et du jeudi 2 avril 2026</p>		<p>Les PVs du 5 mars 2026 et du 2 avril 2026 ont été approuvés à l'unanimité.</p>
<p>2. Politique sociale, conditions de travail et emploi 2026 : intervention de Mmes Dretsch, Humbert et Terrisse</p>		
<ul style="list-style-type: none"> Information en vue d'une consultation sur la liste des affectations du solde de la taxe d'apprentissage 2026 – Présentation 	<p><u>Présentation faites par Mme Sophie Zollino</u></p> <p><u>Politique d'alternance – Point d'étape national</u></p> <p>L'EFS poursuit une politique volontariste en matière d'alternance, structurée autour de deux axes.</p> <p>Premier axe : développer l'alternance en cohérence avec nos besoins : L'objectif national reste fixé à 3 % d'alternants, décliné dans chaque région. Cet objectif est régulièrement atteint, voire dépassé, avec un taux oscillant entre 3,2 % et 4,3 % ces dernières années. Nous actualisons chaque année la liste des métiers prioritaires, afin de cibler les recrutements sur les compétences dont l'établissement a réellement besoin.</p>	<p>La CFDT estime que la direction a correctement réparti la taxe d'apprentissage entre les lycées de la région et qu'elle a privilégié des établissements publics. Elle demande toutefois que, dans le document listant les différents lycées bénéficiaires, figure également le nom de la ville où se situe chaque établissement.</p> <p>Christine St Eve élue CFDT précise que le si les régions n'atteignent pas les 3% d'alternants il y a une pénalité mais à GEST on est en pleine progression.</p>

Vos contacts CFDT : christine.walter67@gmail.com

catherinelegentil@laposte.net

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

Deuxième axe : structurer et professionnaliser l’alternance. Cela passe par :

- le développement de la **marque employeur**,
- une communication dédiée,
- le renforcement des **relations écoles**,
- la mise en place d’un **suivi digitalisé**,
- la création d’une **charte de l’alternance**,
- et l’accompagnement des tuteurs et des équipes opérationnelles

Volet apprentissage – Contribution unique

La contribution apprentissage représente **0,68 % de la masse salariale**. Elle se répartit en **87 %** pour le financement de l’apprentissage et **13 %** en **dépenses libératoires**.

Les principes de versement sont encadrés :

- jusqu’à **15 versements par établissement**,
- pour des montants allant de **700 à 7 000 €**,
- avec une priorité donnée aux **métiers ouverts à l’alternance** et, lorsque c’est possible, aux **établissements publics**

Situation de la région GEST

Sorties 2025

La région GEST compte **10 alternants en fin de contrat**, dont **1 embauche**. Les profils couvrent un large éventail de métiers : IHDEL, recherche, RH/paie, communication, logistique, HSE, promotion du don...

Fin de contrats 2026

Pour 2026, **17 alternants** arriveront au terme de leur contrat. Ils interviennent dans des domaines variés : IHDEL, recherche, promotion du don, RH/compétences, communication, logistique, HSE, comptabilité, contrôle de gestion, laboratoires spécialisés.

Vos contacts CFDT : christine.walter67@gmail.com

catherinelegentil@laposte.net

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

	<p>Prévisionnel rentrée 2026 Le prévisionnel fait état de 14 postes d’alternance pour la rentrée 2026, dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • plusieurs postes de techniciens de laboratoire (IHDEL, Hémostase, HLA), • des chargés de promotion du don, • des postes en achats, recherche, HSE, RH, contrôle de gestion. <p>Nous comptons également 8 continuités de contrats et 14 embauches prévisionnelles sur la région.</p> <p>Calendrier social 2026 Le calendrier social prévoit plusieurs étapes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mars (CSEC) : information sur la politique alternance et la taxe d’apprentissage. • Mai (CSE) : présentation du projet d’affectation du solde de la taxe. • Juin (CSE) : consultation sur la liste des affectations. • Juin (CSEC) : consultation globale sur la politique alternance, après passage en commission formation centrale. <p>Conclusion L’alternance constitue un levier essentiel pour préparer les compétences de demain, soutenir nos métiers en tension et renforcer notre attractivité. La région GEST s’inscrit pleinement dans cette dynamique, avec une politique structurée, des partenariats solides et une projection claire pour 2026.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Information en vue d’une consultation sur le bilan du plan de développement des compétences 2025 – 	<p>Accès à la formation</p> <ul style="list-style-type: none"> • 97 % des salariés formés, toutes catégories confondues. • Taux de réalisation globalement élevé malgré ajustements (annulations, ajouts, reports). <p>Tendances générales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stabilité du nombre de stagiaires. • Hausse des dépenses liée à l’augmentation de la masse salariale et du volume d’heures. 	<p>La CFDT constate que 57 % des formations en présentiel font moins de 4 heures. → La direction répond que ce sont les formations obligatoires comme l’incendie et l’hygiène alimentaire ou l’atelier handicap (1 heure)</p>

Vos contacts CFDT : christine.walter67@gmail.com

catherinelegentil@laposte.net

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

<p>Document & Présentation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plus de formations par salarié qu'en 2024. <p>Thématiques marquantes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Forte progression : communication, management, logistique/maintenance, recherche. • Maintien des formations stratégiques : management, ergonomie, BPT. <p>Répartition</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formations réparties sur toutes les CSP (catégories socio-professionnelles). • Analyse des salariés peu formés sur 2023–2025. <p>Dispositifs hors plan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mobilisation de dispositifs complémentaires (VAE, CPF...). <p>Le plan 2025 confirme une politique formation dynamique, largement diffusée, avec un investissement en hausse et un renforcement des compétences sur les axes stratégiques.</p>	<p>La CFDT demande que les formations en e-learning soient programmées dans les plannings ce qui n'est pas fait dans tous les services.</p> <p>La CFDT constate qu'il y a eu 100% de formation pour la recherche, qu'il s'agit d'un point positif.</p> <p>La CFDT: les élus seront vigilants quant à l'équilibre d'accès à la formation entre les différentes catégories socio-professionnelles. Cela pourrait être bloquant lors de la demande d'une évolution de poste en interne.</p> <p>Réponse du directeur M. Kientz : la formation peut être faite après la prise des nouvelles fonctions. M. Kientz souligne qu'à sa connaissance ce manque de formations ne bloque pas pour une prise de poste.</p> <p>La CFDT s'interroge : pour les salariés en situation de handicap, sont-ils inclus dans ce plan de développement des compétences ?</p> <p>Réponse de la direction : oui, en plus d'être dans ce bilan de compétences, ils bénéficient également d'une enveloppe supplémentaire liée à leur statut.</p> <p>La CFDT demande à la direction : le pourcentage de salariés sous statut RQTH qui ont bénéficié de la formation.</p> <p>La direction répond : que ce chiffre pourra nous être communiqué ultérieurement.</p>
--	---	---

Vos contacts CFDT : christine.walter67@gmail.com

catherinelegentil@laposte.net

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

		<p>La CFDT s'interroge : avez-vous un retour sur la mise en application des compétences acquises lors des formations et les influences positives sur les services ?</p> <p>La direction répond qu'un questionnaire de fin de formation à chaud et à froid est mis en place</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Information en vue d'une consultation sur le BHSC 2025 – Document & Présentation 	<p>Accidents du travail</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deux indicateurs clés : <ul style="list-style-type: none"> ○ Taux de fréquence : nombre d'accidents avec arrêt rapporté au nombre d'heures travaillées. → Il permet de mesurer l'exposition réelle des salariés aux risques. ○ Taux de gravité : nombre de jours d'arrêt rapporté aux heures travaillées. → Il reflète la sévérité des accidents. • Ces indicateurs servent à suivre l'évolution de la sécurité au travail et à identifier les zones de vigilance. <p>Maladies professionnelles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Présentation des cas reconnus et de leur évolution. • Ces données permettent d'évaluer l'impact des conditions de travail sur la santé des salariés. <p>Cotisations AT/MP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le taux de cotisation Accidents du Travail / Maladies Professionnelles est recalculé chaque année. • Il dépend de la sinistralité des trois années précédentes : → nombre d'accidents + gravité des arrêts. • Plus l'entreprise est touchée, plus le taux augmente. <p>Organisation du travail</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'indicateur présenté concerne uniquement les personnels d'IH-Del. • Il comptabilise toutes les personnes ayant travaillé au moins un samedi ou un dimanche, y compris les astreintes et les nuits associées. • Objectif : suivre l'impact du travail en horaires atypiques. 	<p>La CFDT constate qu'il y a de plus en plus d'accidents du travail, y a-t-il des enquêtes qui sont faites ?</p> <p>La direction répond : oui c'est le HSE qui s'en occupe, ils font des arbres des causes pour une mise en place de résolutions collectives.</p> <p>La CFDT s'interroge : y a-t-il des acteurs PRAP de formés et y en a-t-il sur l'ensemble des sites ?</p> <p>La CFDT demande un bilan des acteurs PRAP sur chaque site. Actuellement il n'y a plus d'acteurs PRAP sur Colmar et Mulhouse.</p> <p>La CFDT constate qu'il y a une augmentation des prestataires extérieurs.</p> <p>Concernant la médecine du travail, il y a une grosse défaillance au niveau de la masse horaire fournie pour les salariés alsaciens à tel point qu'un arrêt de la prestation de médecine du travail du côté du Haut-rhin est envisagé par la médecine du travail.</p> <p>La direction pense à changer de prestataire de médecine du travail horizon 2027.</p>

Vos contacts CFDT : christine.walter67@gmail.com

catherinelegentil@laposte.net

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

	<p><u>Actions d'amélioration des conditions de travail</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Présentation des actions engagées pour réduire les risques, améliorer la sécurité et renforcer la qualité de vie au travail. • Ces actions constituent la réponse de l'établissement aux constats issus des indicateurs précédents. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Information en vue d'une consultation sur le bilan social 2025 – Document & Présentation 	<p><u>Effectifs : stabilité globale mais fragilités ciblées</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • L'effectif total reste globalement stable sur 3 ans (873 → 858). • Baisse notable des cadres médicaux, liée aux difficultés de recrutement et à la diminution des médecins de prélèvement. • Légère hausse chez : <ul style="list-style-type: none"> ○ les techniciens de laboratoire, ○ les IDE. • Les métiers support restent stables. <p><u>Recours aux contrats temporaires</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Le recours au CDD/intérim reste constant autour de 10 % des ETP. • Métiers les plus concernés : laboratoire/production, relations donneurs, infirmiers, supports (compta, achats, recherche). <p><u>Structure démographique</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Répartition équilibrée des âges, signe d'un bon renouvellement. • Point d'alerte : médecins de prélèvement → 25 % ont plus de 66 ans + difficultés de recrutement. • Ancienneté : base large (0–10 ans) et sommet étroit → dynamique de recrutement mais turnover réel. • 37 % des permanents ont plus de 15 ans d'ancienneté → socle solide pour accompagner les transformations. 	<p>La CFDT déplore un manque de reconnaissance envers l'engagement des salariés les plus anciens. La direction répond que la prime d'expérience est une forme de reconnaissance.</p> <p>La CFDT pointe le doigt sur la hausse des démissions, les métiers davantage concernés sont les infirmiers et les techniciens. Est-ce que la motivation des démissions est recherchée ? La direction répond que pour les infirmiers c'est souvent les horaires qui impactent l'équilibre de la vie pro/ de la vie privée, la mutation d'un conjoint et également les reconversions professionnelles. Concernant les techniciens, les sites qui sont transfrontaliers sont victimes de concurrences des pays voisins (le Luxembourg pour Metz et la Suisse pour Mulhouse).</p> <p>La CFDT constate aussi une baisse de l'effectif global, cette tendance va-t-elle se stabiliser ? La direction répond que les baisses d'effectifs concernent surtout les médecins de collecte et les cadres de prélèvements, ce qui est une directive de la direction nationale. Cependant zéro médecin c'est impossible et il faudrait tout de même une tendance inverse.</p> <p>Il y a aussi une baisse d'effectifs subie liée aux problèmes de recrutement, impossibilité de combler les ETP en techniciens et en infirmiers.</p>

Vos contacts CFDT : christine.walter67@gmail.com

catherinelegentil@laposte.net

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

Entrées et sorties

- **Embauches en baisse** : -13 vs 2024, retour au niveau 2023.
- 32 % des embauches proviennent d'un passage CDD/intérim.
- **Sorties stables**, mais :
 - **65 % sont des démissions**, en hausse sur 3 ans.
 - Tous les métiers sont concernés.
 - Licenciements majoritairement pour inaptitude.

Promotions

- Nombre de promotions stable.
- Forte dynamique chez les **techniciens de laboratoire** (18 promotions en 2025).

Absentéisme : tendance à la hausse

- Progression continue depuis 3 ans.
- Pic chez les **cadres médicaux** (7,8 %).
- 49 % des arrêts durent moins de 3 jours (hausse continue).
- Actions prévues : renforcement QVCT, projet social, management.

Rémunérations

- Pas d'écart significatif lié au genre.
- Écarts expliqués par l'expérience et l'ancienneté.
- Progression générale des rémunérations dans toutes les catégories.

Conclusion

Le Bilan social 2025 montre une **organisation globalement stable**, mais confrontée à trois enjeux majeurs :

1. **Tension forte sur les métiers médicaux,**
2. **Hausse du turnover et des démissions,**
3. **Absentéisme en progression,** nécessitant des actions RH renforcées.

Vos contacts CFDT : christine.walter67@gmail.com

catherinelegentil@laposte.net

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

- Information en vue d'une consultation sur le temps de travail 2025 – [Présentation](#)

Structure des effectifs et temps de travail

- L'effectif total progresse légèrement entre 2023 et 2025, passant de **735 à 807 salariés**.
- La majorité des salariés sont des **TAM**, suivis des **cadres médicaux**, **cadres non médicaux**, puis **employés**.
- Le **temps plein reste largement majoritaire** dans toutes les catégories.
- Le **temps partiel augmente**, notamment chez les TAM et les cadres médicaux.

Répartition du temps partiel

- Les taux d'activité les plus fréquents se situent entre **80 % et 89 %**, puis entre **60 % et 69 %**.
- Les salariés à **moins de 20 %** d'activité sont quasi inexistants.
- Les cadres médicaux présentent une part plus importante de **forfaits réduits**.

Heures générées (HN, HC, HS)

- Les données montrent une **stabilité globale** des heures normales, complémentaires et supplémentaires.
- Les variations sont faibles d'une année sur l'autre, ce qui traduit une **organisation du travail maîtrisée**.
-

Repos compensateur et congés

- Le nombre de salariés bénéficiant d'un **repos compensateur** augmente légèrement : **227 en 2023 → 252 en 2025**.
- Le nombre moyen de **jours de congés annuels** reste stable.
- Les données sur les **deux jours de repos hebdomadaires consécutifs** montrent une légère baisse en 2025.

Horaires alternants et travail de nuit

- Les **horaires alternants** concernent principalement les TAM : **95 salariés en 2025**.
- Le **travail de nuit** reste stable et limité : **60 salariés en 2025**, exclusivement des TAM.
- Chez les salariés de plus de 48 ans, la proportion en horaires alternants augmente légèrement.

La CFDT constate que 5 personnes sont à temps partiel entre 90 et 99 %, pourquoi ne passent-ils pas à temps plein ?
La direction répond qu'il s'agit d'une demande des salariés concernés.

La CFDT s'interroge : est-ce que tous les temps partiels en GEST sont choisis ou subis ?
La direction répond qu'en majorité il s'agit d'un choix du salarié sauf lors de l'embauche si le poste ouvert le nécessite.

Vos contacts CFDT : christine.walter67@gmail.com

catherinelegentil@laposte.net

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

	<p><u>Travail le week-end et horaires variables</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Forte présence des TAM dans le travail le week-end et les horaires variables. • Les cadres médicaux et non médicaux sont également concernés, mais dans des proportions plus faibles. • Les tendances restent globalement stables sur les trois années. <p><u>En résumé</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Stabilité globale des indicateurs de temps de travail. • Progression modérée des effectifs, surtout chez les TAM et cadres médicaux. • Augmentation du temps partiel, mais le temps plein reste dominant. • Organisation du travail maîtrisée, avec peu de variations dans les heures générées. • Horaires atypiques concentrés sur les TAM, notamment pour le travail de nuit et le week-end. 	
<p>3. Information en vue d'une consultation sur la possibilité de reclassement de Mme X suite à son inaptitude médicale : mémo & questionnaire</p>	<p>Mme Zollino a présenté le questionnaire adressé à la salariée. Elle a précisé qu'une recherche de poste conforme aux contre-indications médicales de cette dernière a été effectuée, tant dans la région que dans l'ensemble des établissements de l'EFS en France. À ce jour, aucun poste correspondant n'a été identifié.</p>	<p>La CFDT précisent qu'ils ont contacté la salariée concernée qui aimerait que l'info et la consultation se fassent en une fois. Elle désire l'accélération de la procédure</p> <p>La CFDT respecte donc ce choix mais trouve dommage qu'on ne puisse trouver de poste adapté et elle est contre ce genre licenciement c'est pour cela qu'elle votera contre</p> <p><u>VOTE</u> Contre : 9 Abstention : 2</p>

Vos contacts CFDT : christine.walter67@gmail.com

catherinelegentil@laposte.net

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

<p>4. Consultation (1/2) sur le projet de MDD Mulhouse : partie bâimentaire – APD notice archi et APD plan Synthèse financière</p>	<p>L'information a été faite aux élus le 2 avril 2026, aujourd'hui l'assemblée est consultée.</p>	<p><u>Avant le vote la CFDT fait une déclaration :</u> Déclaration projet MDD Mulhouse – Partie bâimentaire Pour la partie bâimentaire de la MDD de Mulhouse, les élus CFDT sont satisfaits des plans soumis et de sa mise en œuvre, et ils voteront pour cette partie tout en restant dubitatifs quant à l'investissement financier, le coût du loyer et ses modalités de renouvellement du bail aux échéances de 3, 6, 9 ans.</p> <p><u>VOTE</u> Pour à l'unanimité.</p>
<p>5. Information en vue d'une consultation sur le projet de MDD Mulhouse (2/2) : partie organisation du travail / intervention de M. Forny</p>	<p><u>Contexte général</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Objectif Plasma GEST 2027 : 91 000 dons (contre 83 000 en 2026). • Enjeu national : réduire la dépendance aux États-Unis pour les médicaments dérivés du plasma. • Mulhouse : 2^e commune d'Alsace, bassin de 300 000 habitants. • Nouvelle MDD destinée à remplacer l'actuel site du Hasenrain. <p><u>Organisation actuelle</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Parc matériel : 6 automates Aurora + 1 backup ; 2 agitateurs Sang Total. • Équipe type : 1 secrétaire, 1 EPD, 2 IDE, 1 agent de collation. • Horaires : organisation en matin/après-midi selon les jours, avec avantages restauration variables selon affectation (Colmar/Mulhouse). 	

Vos contacts CFDT : christine.walter67@gmail.com

catherinelegentil@laposte.net

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

Organisation prévue en 2027

- **Parc renforcé** : 8 automates Aurora + 1 backup ; 2 agitateurs ST + 2 backup.
- **Équipe renforcée** : 1 secrétaire, 1 EPD, **3 IDE**, 1 agent de collation.
- Maintien des **usages/avantages restauration** pour le personnel venant de Colmar (potentiellement dénonçables selon décisions futures).
- Horaires réorganisés mais globalement similaires, avec montée en charge liée à l'augmentation des RDV.

Organisation des pauses

- Mise en place de **créneaux de 30 minutes** selon les jours.
- Remplacements assurés par médecin, secrétaire ou EPD selon les postes.
- **Pas de don de sang** durant la pause secrétaire/EPD.

Objectifs de prélèvements 2027

- **Total RDV : 448 / semaine** (contre 214 actuellement).
- Objectifs annuels :
 - **2 700 dons de sang total**
 - **7 997 plasmaphérèses**
 - Total : **10 697 dons** (vs 8 921 en 2025)

Impact RH

- Besoin d'**1 IDE supplémentaire** pour le poste Sang Total.
- **Samedis travaillés** :
 - Passage à **tous les samedis ouverts à Mulhouse**,
 - Maintien d'une ouverture 1 samedi/2 à Colmar.
- Conséquence : passage d'**1 samedi toutes les 6–8 semaines** à **1 samedi toutes les 4–6 semaines**.

Vos contacts CFDT : christine.walter67@gmail.com

catherinelegentil@laposte.net

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

	<p><u>Logistique – Livraisons</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Plusieurs fournisseurs (Heppner, Sysco, France Boissons, BDG+). • Réceptions assurées par secrétaire, responsable de site ou membres de l'équipe du matin. • Rangement généralement effectué entre 14h10 et 15h10 par l'équipe du matin se rendant à Mulhouse. <p><u>Impact sur autres services</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Prépa : aucun impact (réorganisation déjà anticipée). • CRD : aucun impact, le pool donneur est déjà pleinement mobilisé ; poursuite du travail de recrutement/fidélisation. 	
<p>6. Information en vue d'une consultation QuidelOrtho - Présentation / intervention de M. Fouani</p>	<p><u>Contexte général</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Partenariat EFS – Quidel Ortho depuis 11 ans. • Production de réactifs issus d'hématies sur 3 sites EFS. • En 2024 : 159 000 unités, 4,4 M€ de CA, 26 % de marge. <p><u>Nouveau besoin de Quidel-Ortho</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Fermeture de leur usine de Raritan (USA) fin 2027. • Recherche d'un sous-traitant pour toute la production d'hématies pour l'Europe. • Proposition EFS : montée en charge nationale (Brest, Reims, Marseille). <p><u>Objectifs de montée en puissance</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Passage de 159 000 unités (2024) à 401 000 unités (2027). • CA estimé : 9 M€ ; marge stable autour de 25 %. <p><u>Focus Reims : évolution de l'activité Production</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Introduction de nouvelles références dès 2026–2027. • Augmentation significative des volumes sur les références déjà fabriquées. 	<p>La CFDT s'interroge : le contrat entre l'EFS et QuidelOrtho n'est toujours pas signé, quand sera-t-il signé ? La réponse de la direction : la signature devrait se faire prochainement, cependant tant que le contrat n'est pas signé, la consultation ne se fera pas.</p> <p>Cela fait plusieurs années que le FLEX robot est installé mais non utilisable, est-ce un frein pour répondre aux besoins de QuidelOrtho ? La réponse de M. Fouani : ce n'est pas un frein.</p> <p>La CFDT s'interroge : est-ce que des nouvelles enceintes neuves seront déployées ? Réponse de la direction : non il y aura une extension des chambres froides.</p> <p>La CFDT demande si les CDD actuels font partie de l'effectif présenté.</p>

Vos contacts CFDT : christine.walter67@gmail.com

catherinelegentil@laposte.net

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

- CA Reims : de **2,2 M€** à **4,6 M€**.
- Ressources humaines**
- Équipe actuelle : 12 personnes.
 - Besoins supplémentaires : **+1 chef d'équipe** et **+7 techniciens/opérateurs**.
 - **2026 : +2 ETP**
 - **2027 : +6 ETP**
- Équipements**
- Ajout d'une **3e chaîne de répartition-bouchage + étiquetage**.
 - Gain de productivité : **3000 flacons/h** (vs 1200 actuellement).
- Travaux & infrastructures**
- Extension des locaux (budget prévisionnel : **526 750 €**).
 - Création :
 - d'une salle pour la nouvelle chaîne,
 - d'un laboratoire de solutions mères et CQ,
 - d'une salle laveurs,
 - d'une zone administrative.
 - Agrandissement des chambres froides et réorganisation du packaging.
- Approvisionnements**
- Besoins en CGR : de **504 à 1091 CGR/an**.
 - Exigences phénotypiques élevées → recours à la **congélation à Tours**.
 - Extension du stockage consommable à **Jarville**.
- Planning prévisionnel**
- 2026**
- Recrutement de 2 opérateurs.
 - Travaux d'extension.
 - Réception des nouveaux équipements.
- 2027**
- Recrutement de 5 opérateurs + 1 chef d'équipe.
 - Validation des nouvelles références.
 - Production des nouvelles gammes.
 - Montée en puissance progressive des volumes existants

Réponse de la direction : oui, les seuls non considérés dans l'équipe sont ceux embauchés pour surcroît de travail.

La CFDT demande à la direction la possibilité que dans le groupe de travail du projet QuidelOrtho, un membre des IRP soit présent.

Réponse de la direction : ce n'est pas un problème de leur côté.

La CFDT propose la présence de Catherine Legentil dans ce groupe de travail.

La direction propose également que dans l'ensemble des groupes de travail entre autres le groupe concernant le transfert de l'activité de Nantes vers Nancy il y ait également un membre IRP présent, ce qui favorise le dialogue social.

La CFDT trouve que ce projet est un bon point pour GEST.

Vos contacts CFDT : christine.walter67@gmail.com

catherinelegentil@laposte.net

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

	<p>Conclusion</p> <p>Le projet Quidel-Ortho représente une opportunité stratégique majeure pour l'EFS Réactifs : → doublement de l'activité, → investissements structurants, → renforcement des équipes, → rôle central du site de Reims dans une organisation nationale coordonnée.</p>	
<p>7. Retex à 6 mois sur l'élargissement des heures d'ouverture MDD Troyes, CVM, COL et Mulhouse (report en juillet)</p>	<p>Ce point ne sera pas traité en CSE ce jour, il est reporté à la réunion du CSE de juillet.</p>	
<p>Divers</p>		
<ul style="list-style-type: none"> • Définition du surplace en collecte mobile / intervention de Mme Morel 	<p>Le personnel va directement sur le site de collecte sans passer par le site, c'est envisagé dans l'ANAT et il faut que le salarié en fasse la demande à son manager.</p> <p>Il y a plusieurs façons de faire en fonction des sites.</p> <p>Il y a une base commune : toutes les demandes passent et sont validées par le manager. La fréquence des sur places varie en fonction des sites, et selon les sites limitent les nombres de surplace.</p> <p>Une majorité de sites compensent par le VPCS.</p> <p>Les demandes des surplaces s'effectuent après la sortie des plannings.</p> <p>Il est essentiel de mettre en place un cadre commun, une étude de l'organisation des surplaces dans les autres régions est faite avec Mme. Zollino, une fois ce travail finalisé il sera présenté à la direction régionale et une harmonisation sera faite entre tous les sites de la région pour une meilleure équité.</p>	

Vos contacts CFDT : christine.walter67@gmail.com

catherinelegentil@laposte.net

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

<ul style="list-style-type: none"> • Elu Référent travaux maison du don de Mulhouse : Remplacement temporaire de Léa Gumbinger. 		<p>La CFDT sollicite le remplacement temporaire de Mme Léa Gumbinger, élue référente pour le suivi des travaux de la Maison du Don de Mulhouse. Elle propose la candidature de Mme Estelle Janiaut, aucun autre syndicat n'ayant présenté de candidature.</p> <p><u>VOTE</u> : approuvé à l'unanimité.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • A quelle date les salariés seront ils informés des modalités pour la paye en format dématérialisé. 	<p>Cela a pris du retard ce sera pour la paie du mois de juin et la communication aux salariés est prévue normalement courant mai.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Possibilité de planifier des pauses sur tous les sites de prélèvement 	<p>Réponse de la direction : les pauses sont prévues.</p>	<p>Les IRP demandent qu'une pause soit planifiée pour les superviseurs sur le site de Strasbourg pour le samedi mais aussi pour la semaine car ils ne peuvent trop souvent pas la prendre.</p> <p>Les IRP demandent à la direction un retour sur cette problématique.</p>

Vos contacts CFDT : christine.walter67@gmail.com

catherinelegentil@laposte.net

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