

L'INFO SANG' DÉTOUR

Cfdt:

Le site internet :
www.CFDT-EFS.fr



Mai 2026



L'édito

Adeline CANAVELLI et Williams VALENTIN
Délégués Syndicaux Régionaux

Sommaire

Edito
(page 1)

CSE
Résumé CFDT
(pages 2-3-4)

Vos droits
Le 10ème CP
(page 5)

**Les dates
à retenir**
(page 5)

Vos représentants CFDT
(pages 6)

Nous ne sommes que des salariés avec un lien de subordination !

Une nouvelle fois, la notion de collaborateurs à l'EFS Occitanie est mise à mal.

Le statut de cadre autonome est une nouvelle fois remis en cause, alors même que l'ANAT rappelle clairement qu'ils doivent être :

- autonomes dans l'exercice de leurs fonctions,
- autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps,
- autonomes dans les responsabilités qu'ils exercent.

Le statut de cadre autonome n'est pas celui qui permet des heures supplémentaires gratuitement : il a une contrepartie, l'autonomie !

Les futurs changements d'organisation des Maisons du Don (MDD), horaires ou matériel, sont souvent imposés aux responsables de ces MDD sans réelle prise en compte de leurs demandes ou de leurs propositions.

Les biologistes des laboratoires d'IH-délivrance de la région ne sont pas associés au projet soutenu par la Direction Régionale, alors même que celui-ci modifie profondément l'organisation hiérarchique et organisationnelle au sein du service de Toulouse. Il est légitime de se demander si cette organisation ne risque pas de s'étendre à d'autres sites dans le futur.

Ces deux projets auront pourtant des conséquences majeures pour l'ensemble des personnels : collectes, laboratoires, cadres comme non-cadres.

La Direction Régionale ne permet plus que l'on discute ses projets et les responsables des services se retrouvent bien trop souvent mis devant le fait accompli.

Alors, que sommes-nous réellement à l'EFS Occitanie : de simples salariés soumis au lien de subordination, ou de véritables collaborateurs associés aux projets qui les concernent ?

À la CFDT, nous défendons les droits et les conditions de travail de tous les personnels : cadres intégrés, cadres autonomes et non-cadres, **et ce en totale indépendance de la Direction.**

Depuis plusieurs années, la CFDT est le seul syndicat à dénoncer l'absence de concertation dans certains projets majeurs.

Nous portons ces problématiques régionales en réunions nationales, devant le Président de l'EFS. Nous n'avons pas peur de dire les choses, car nous avons été élus pour vous représenter.

Nous sommes vos représentants, élus pour défendre vos droits et vos conditions de travail, en toute indépendance !

Dans cette communication mensuelle, vous trouverez les déclarations lues par la CFDT lors des CSE des mois d'avril et de mai.

Nous contacter :
cfdt.efs.occitanie@gmail.com

Les positions de la CFDT !



Le Comité Social et Économique (CSE) joue un rôle central dans la politique sociale de l'entreprise, en étant le porte-voix des salariés et est un acteur clé du dialogue social. **Pour la CFDT, le CSE est bien plus qu'une instance consultative : c'est un levier pour faire avancer les droits des personnels et améliorer leurs conditions de travail.** D'où, l'importance de voter pour le bon Syndicat, celui qui défendra au mieux vos droits et vos conditions de travail.

CSE d'avril et mai 2026, les points principaux :

Réorganisation IH-DEL Toulouse (CSE avril 2026)

Le projet de réorganisation présenté pour le laboratoire IH-DEL de Toulouse soulève de **fortes inquiétudes parmi les élus CFDT**. Bien qu'il soit présenté comme un projet régional, il reprend mot pour mot des éléments du projet national d'évolution de l'organisation IH-DEL à 5 ans, prévu dans le Contrat d'Objectifs et de Performance 2025-2026. Pour la CFDT, il s'agit clairement d'une déclinaison locale d'un projet national, qui aurait dû être présentée au CSE Central avant toute mise en œuvre.



Un projet national appliqué localement sans concertation

- Le projet n'a jamais été présenté au CSE Central, ce qui pourrait constituer une entrave au fonctionnement régulier de l'instance.
- L'EFS Occitanie agit une nouvelle fois en cavalier seul, en anticipant une réforme nationale non encore débattue.

Une réorganisation floue et risquée

- Les nouveaux rôles (Cadre Médico-Technique, experts techniques) créent des silos fonctionnels et un risque de décisions contradictoires.
- L'organigramme fourni ne clarifie pas les lignes hiérarchiques qui brouillera le message pour les techniciens du laboratoire.

Une surcharge de travail préoccupante

- Les futures Cadres Médico-Technique cumuleront RH, qualité, médico-technique, audits, projets, relations externes... sans évaluation de charge.
- La CFDT demande quels indicateurs seront suivis pour prévenir les RPS.

Une démedicalisation qui ne dit pas son nom

- Le transfert de tâches éloigne les biologistes du terrain et des équipes.
- Les biologistes seraient réduits à un rôle de valideurs, ce qui interroge fortement.

Télétravail : un recul inacceptable

- Restriction du télétravail pour les biologistes, en contradiction avec l'accord national.
- Atteinte à leur autonomie d'organisation.

Une justification discutable

- Le projet est déclenché pour pallier une simple absence temporaire (congé maternité) dans le plus gros laboratoire de la région.
- Si une absence suffit à déstabiliser l'activité, c'est l'effectif de biologistes qui doit être renforcé.

Une méthode de conduite de projet problématique

- Projet élaboré par un seul biologiste responsable, validé par la Direction, puis seulement présenté aux équipes.
- Les besoins réels du terrain n'ont pas été pris en compte.

LA CFDT N'A PAS PEUR

DE PORTER

LES PROBLEMES REGIONAUX

AU NATIONAL

La CFDT a demandé :

- Le report du point.
- L'association réelle de toute l'équipe d'encadrement.
- Une analyse partagée de la situation actuelle.
- Une cartographie précise des tâches actuelles et futures.
- Une clarification des relations de travail et des lignes fonctionnelles.
- Une analyse d'impact par métier.
- La possibilité pour l'équipe de formuler des recommandations issues du terrain.

Position CFDT

La Direction ayant refusé de reporter ce projet, la CFDT a voté contre ce projet lors du CSE du 9 avril 2026 et interpellera le Président de l'EFS au CSE-Central du 28 mai, face à cette déclinaison locale d'un projet national.

CSE d'avril et mai 2026, les points principaux :

Implantation de la MDD Toulouse Labège : Plans - conditions de travail (CSE avril 2026)



La CFDT exprime une inquiétude légitime quant au coût global du projet, notamment au regard des incertitudes persistantes sur la pérennité des besoins du LFB et sur l'orientation des plasmas prélevés par l'EFS pour fabriquer des médicaments à destination des malades en France.

Les investissements annoncés — 970 153 € pour l'immobilier et 479 422 € pour les équipements — représentent un engagement financier majeur pour l'établissement.

Le coût total s'élève à 1 450 000 €, auquel s'ajoute un loyer annuel de 70 000 €, ce qui renforce l'importance d'une vision stratégique claire et durable.

L'EFS recourt chaque année à l'emprunt pour financer ses investissements, tandis que le LFB bénéficie d'un soutien massif de l'État, dépassant 1,2 milliard d'euros.

Les élus CFDT ont été surpris d'apprendre le report du projet Pally Bac à 2027 pour raisons financières, ce qui interroge la cohérence globale de la stratégie nationale.

Cette nouvelle Maison du Don sera certainement la vitrine de la région Occitanie !



Si les locaux offrent un cadre de travail de qualité, **les conditions de travail ne se limitent pas à l'environnement matériel : elles incluent les rythmes, les cadences et l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle.**

Avec l'**accélération des prélèvements de plasma** mais aussi la montée en puissance de cette nouvelle et troisième Maison du Don de Toulouse, **les conditions de travail, ainsi que la conciliations vie privée vie personnelle ne seront pas au rendez-vous.**

Sont prévus dans ce projet à moyen terme : un **allongement des journées, du travail en soirée, le samedi** et nous ne sommes pas dupes, pourquoi pas du **travail dominical lorsque les commerces de la zone seront ouverts en période de soldes ou de fin d'année**, ainsi qu'une organisation tendant vers **4 machines par IDE** et une « **saturation** » des rendez-vous !

La qualité de vie au travail, c'est aussi la capacité à se projeter dans sa vie personnelle en fonction de son lieu d'exercice. La multiplication des lieux de travail potentiels (Labège, Fondeyre, Lapeyrouse) dans une métropole étendue complique les choix de domicile, de mode de garde d'enfants et de déplacements. Cette instabilité constitue un frein majeur à la fidélisation des personnels.

Position CFDT

Pour la CFDT, la Direction occulte dans les projets et réorganisation des Maisons du Don, les conditions de travail mais aussi la conciliation vie privé / vie professionnelles des personnels.

Une question essentielle demeure : **les plasmas prélevés par l'EFS servent-ils prioritairement les patients français, comme l'affirment les communications institutionnelles ?**

En l'absence de volet social dans le projet d'accélération de l'Ambition Plasma, et en l'absence d'une politique claire de l'État et de l'EFS concernant la souveraineté sanitaire en médicaments dérivés du plasma, et même s'ils reconnaissent le travail effectué sur les plans **les représentants CFDT, dans le respect de leur mandat au CSE, leur engagement syndical et en cohérence avec leurs positions au national et en région sur ces sujets, ont émis un avis défavorable.**

Autres sujets des CSE avril et mai 2026

Changements d'horaires collectifs - Maison du Don de Cahors

Ce projet s'inscrivant dans l'Ambition Plasma, vos représentants CFDT ont rendu un avis négatif, en cohérence avec leurs positions précédentes, face aux risques de dégradation des conditions de travail ainsi que de la conciliation vie privée / vie professionnelle (voir page 3 et la déclaration CFDT sur notre site internet).

PAPRI Pact 2026 (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail)

La CFDT dénonce un PAPRI Pact 2026 trop théorique, marqué par des reports successifs et un manque de moyens, alors même que les conditions de travail se dégradent, notamment en Maisons du Don.

Les risques psychosociaux restent insuffisamment pris en compte et les engagements nationaux tardent à être appliqués.

La CFDT demande des mesures concrètes et immédiates :

- arrêt des collectes en salles chaudes (sans climatisation) durant l'été et surtout en période d'alerte météo comme en région Provence Côte d'Azur - Corse,
- amélioration de la planification pour une meilleure conciliation vie privée / vie professionnelle,
- réduction de la pénibilité du travail de nuit (limité à la délivrance des produits sanguins et aux analyses reçues la nuit et urgentes),
- mise en œuvre effective des engagements 2025.

Face au décalage entre les besoins et les actions prévues, la CFDT a rendu un avis défavorable.

Retrouvez l'intégralité de cette déclaration sur notre site internet.

Gestion des températures - Site de Toulouse Fondeyre

Lors de la réunion du mois de mai, la question des températures froides en hiver et chaudes en été sur le site de Toulouse Fondeyre a été soulevée. Le bâtiment est en effet très mal isolé et les salarié.es doivent se munir de plaids l'hiver et parfois doivent aller travailler dans la salle de réunion l'été pour fuir la chaleur.

La Direction s'est engagée à analyser la situation. À suivre...

Projets présentés en CSE - Mai

La Direction a présenté deux projets aux représentants du personnel :

- ajout de postes plasma sans modification des horaires : Nîmes, Cahors, Albi, Auch, Montauban, Rodez,
- géolocalisation des véhicules EFS.

Vos représentants seront consultés sur ces deux sujets lors du CSE du mois de Juin.

Nous reviendrons en détail sur ces points dans la prochaine lettre CFDT INFO SANG' DÉTOUR.

Retrouvez les positions et les déclarations CFDT sur notre site internet
www.CFDT-EFS.fr

<https://www.cfdt-efs.fr/comm-regionale/info-sang-detour-ocpm-mai-2026/>



Envie de réagir ou de partager une information ?

Vous souhaitez nous transmettre des éléments, réagir à ces sujets ou nous faire part de vos préoccupations ?

Contactez vos représentants CFDT :
cfdt.efs.occitanie@gmail.com



Le 10ème CP

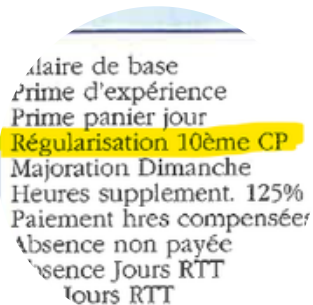
Pendant ses congés, le salarié ne perçoit pas de salaire.

Le salarié perçoit toutefois une indemnité de congés payés. Cette indemnité peut être calculée de 2 façons :

- soit par la règle du 1/10e de la rémunération brute totale : l'indemnité de congés payés est égale à 1/10e de la rémunération brute totale perçue au cours de la période de référence
- soit par la règle du maintien de salaire : l'indemnité de congés payés est égale à la rémunération perçue si le salarié avait continué de travailler

C'est toujours le montant le plus avantageux pour le salarié qui est versé.

À l'EFS, la comparaison des deux méthodes est effectuée au mois de mai. Si le 10ème CP est plus avantageux, une régularisation apparaît sur la paie de mai.



La CFDT, vous explique le calcul, exemples :

Les congés payés (pris sur l'année N-1) sont indemnisés soit au taux maintien, soit au taux 1/10ème, le mode de calcul le plus avantageux étant retenu.

Exemple 1

Si le taux du 1/10ème CP > au taux de maintien

Calcul du taux de maintien (calculé au moment de la prise des CP) :

Nombre de CP pris sur l'année 2025 = 28 jours, payés 3318€ (montant passé sur les fiches de paie 2025), ce qui fait **118,50€/jour**

Calcul du taux du 1/10ème CP :

Rémunération de référence de l'année N-2, soit en 2024 = 32 537,50€ brut

Taux = $32\ 537,50\text{€} / 10 / 25 = 130,15\text{€} / \text{jour}$ (25 = cadre légal annuel)

Ecart : $130,15\text{€} - 118,5\text{€} = 11,65\text{€}$ à appliquer par jour de congés pris en 2025.

Soit **11,65 x 28 jours pris = 326,20€ qui seront régularisés sur la paie du mois de Mai 2026.**

Exemple 2

Si le taux du 1/10ème CP < au taux de maintien

Calcul du taux de maintien (calculé au moment de la prise des CP) :

Nombre de congés pris sur l'année 2025 = 26 jours, payés 3528€ (montant passé sur les fiches de paie 2025), ce qui fait **135,69€/jour**

Calcul du taux du 1/10ème CP :

Rémunération de référence de l'année N-2, soit en 2024 = 33107,24€ brut

Taux = $33107,24\text{€} / 10 / 25 = 132,43\text{€} / \text{jour}$

132,43€ < 135,69€, il n'y a pas de régularisation en Mai 2026.

LES DATES A RETENIR



Les dates à retenir

- Paiement des salaires : 27 mai et 26 juin 2026.
- Remise planning prochaine période : vendredi 22 mai 2026.

La CFDT, c'est cinq valeurs fortes :

ÉMANCIPATION

DÉMOCRATIE

INDÉPENDANCE

SOLIDARITÉ

AUTONOMIE

Adhérez en ligne !



VOS REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL Cfdt

PROXIMITÉ ET DISPONIBILITÉ

Cfdt:

VOS DÉLÉGUÉS SYNDICAUX RÉGIONAUX ET MEMBRES DU CSE



Williams
Nîmes

Nous contacter :

Adeline CANAVELLI

Référente cadre

adelinecanavellicfdt@gmail.com

06 65 25 39 16

Williams VALENTIN

williams.cfdt.efs.occitanie@gmail.com

06 82 48 08 41

cfdt.efs.occitanie@gmail.com



Adeline
Toulouse

VOS ÉLUS AU CSE

benjamin.cfdt.efs.occitanie@gmail.com



Benjamin
Toulouse

florian.cfdt.efs.occitanie@gmail.com



Florian
Carcassonne

stephanie.payet6@orange.fr



Rémi
Montpellier

cfdt.efs.occitanie@gmail.com



Emilie
Nîmes

emilie.cfdt.efs.occitanie@gmail.com

cfdt.efs.occitanie@gmail.com



Caroline
Perpignan

geoffroy.cfdt.efs.occitanie@hotmail.com



Geoffroy
Montpellier - Béziers
Sète

Stéphanie
Montpellier

stephanie.payet6@orange.fr



Axelle
Montpellier

axelle.acrame@gmail.com



Glawdys
Montpellier

glawdys102@gmail.com

NOUS NOUS DÉPLAÇONS RÉGULIÈREMENT SUR NOS SECTEURS RESPECTIFS,
MAIS CHAQUE ÉLU-E POURRA ÊTRE RENCONTRÉ.E ET SOLlicitÉ.E INDIFFÉREMMENT, QUEL QUE SOIT LE SECTEUR CONCERNÉ.