



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

Le Canard Ô Sang



Juin 2026

L'ACTU DU MOIS

Salaires, pouvoir d'achat, qualité de vie au travail : les attentes des salariés restent fortes. Entre négociations, nouvelles obligations et conditions de travail, la **CFDT** poursuit ses actions pour obtenir des avancées concrètes.

L'ESSENTIEL

NAO : des négociations toujours sous tension.

Transparence salariale : de nouveaux droits arrivent.

Intéressement : le retour d'un dispositif attendu

DOSSIER DU MOIS

2

NAO 2026 : où en sont les négociations ?

Écarts salariaux, travail de nuit, congés proches aidants, mécénat de compétences : les NAO abordent plusieurs sujets majeurs pour les salariés de l'EFS.

RÉMUNÉRATION & RECONNAISSANCE

3-4

Transparence salariale : La France en retard, mais l'EFS se prépare déjà.

Intéressement : Partage de la valeur : quelles perspectives pour les salariés de l'EFS ?

SOCIÉTÉ / ENGAGEMENT

5

Mécénat de compétence : quand les compétences professionnelles servent aussi l'intérêt général.

SANTÉ & CONDITIONS DE TRAVAIL

6-7

Note canicule 2026 : quelles protections cet été ?

Climat santé : des indicateurs à surveiller de près.

POUVOIR D'ACHAT

7

Carburant : quelles aides pour les salariés concernés ?

ADHÉREZ

8

NAO 2026 : OÙ EN SONT LES NÉGOCIATIONS ?

NAO : NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES (AVRIL À JUILLET)

- 1 Elles ont débuté le 10 avril (1^{ère} réunion) avec la remise d'un rapport contenant des indicateurs sociaux négociés portant sur l'emploi, la rémunération, les conditions de travail. La **CFDT** a demandé des éléments d'information complémentaires afin de consolider ses revendications avec des données objectives.
- 2 Le 22 mai (2^e réunion), le grand oral, les 4 Organisations Syndicales Représentatives (**CFDT**, CGC, UNSA et FO) ont remis et présenté leurs revendications. Comme il ne suffit pas de lire pour convaincre, la **CFDT** a défendu ses demandes en les argumentant systématiquement.
- 3 Le 19 juin (3^e réunion), la Direction avance des propositions en séances notamment.

Le cadrage salarial est identique à l'année dernière : 1.8 % RMPP (Rémunération Moyenne des Personnels en Place).

La Direction propose plusieurs mesures, dont la majorité répond aux demandes de la **CFDT**. Plus significativement, elle s'engage à débloquer une enveloppe substantielle hors cadrage pour corriger les écarts salariaux supérieurs à 5 %. Cette initiative revêt une importance capitale pour la **CFDT**, qui dénonce depuis plus de 15 ans une politique salariale inégalitaire ayant longtemps toléré des écarts de 30 %, puis 20 %, entre personnels occupant un même emploi repère et ayant la même ancienneté. Environ **1 800 personnes bénéficieraient d'un rattrapage** avant la campagne 2026 des évolutions individuelles.

Les négociations sur ces sujets dont les contours doivent être encore négociés à ce stade, sont :

- Travail de nuit (repos, majorations horaires, contrat, ...),
- Convention collective : mutualisation des jours enfants malades pour les fratries, suppression de la limite d'âge pour les congés enfants malade en situation de handicap,
- Congés de solidarité familiale, proche aidant, présence parentale (création d'un statut proche aidant avec des avantages sociaux à négocier),
- Mise en place d'un mécénat de compétence (Cf. article Mécénat de compétences : redonner du sens au travail),
- Modalités de compensation et d'accompagnement pour favoriser la participation à la vie citoyenne (réserve militaire, pompier, formation maintien des compétences dans ce cadre),
- Charge de travail des cadres,
- Prestation d'une assistante sociale dans toutes les régions
- Autres mesures, ...

La **CFDT** reviendra vers vous en juillet pour vous communiquer le fruit de ces négociations à l'appui du Procès-Verbal qui sera soumis à signature.

NAO NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE - C'EST QUOI ?

Les NAO sont des **négociations obligatoires que l'employeur doit engager chaque année avec les 4 OSR** (dont la **CFDT**). C'est une exigence légale en France pour les entreprises de plus de 50 salariés. Elles se font généralement en 3 ou 4 temps suivant le contenu.

Pourquoi c'est important ?

Les NAO visent à « adapter », via la **négociation**, les **conditions de travail et de rémunération** en fonction de l'évolution économique et sociale de l'entreprise.

Les thèmes de négociation obligatoires sont :

- Rémunération, temps de travail, partage de la valeur ajoutée
- Avantages sociaux
- Égalité professionnelle - QVCT - Conciliation vie pro/perso

Le résultat

Les discussions aboutissent à des accords (si consensus) ou à un procès-verbal de désaccord (si pas d'entente).

Pour rappel : En 2025, l'absence de proposition de la Direction s'était soldée par un préavis de grève et l'obtention du protocole de fin de conflit avec la reprise de 95 % des revendications de la **CFDT**.

Pour la CFDT, la grève est un levier pour obtenir en cas d'échec des négociations. On ne fait donc pas grève avant de négocier ni avant de savoir si nous allons être d'accord ou non avec les potentiels propositions de la Direction. Question de méthode et de respect du processus de négociation.

La CFDT joue un rôle clé en tant organisation syndical majoritaire en portant vos préoccupations pendant ces négociations !



TRANSPARENCE SALARIALE EN FRANCE

LA FRANCE NE TRANSPOSERA PAS LA DIRECTIVE DANS LE TEMPS IMPARTI

La directive européenne sur la transparence des rémunérations, adoptée le 10 mai 2023, fixait une échéance claire : le 7 juin 2026. Les États membres disposaient de trois ans pour adapter leur législation. Malheureusement, la France ne respectera pas ce calendrier. Le ministre du Travail Jean-Pierre Farandou l'a reconnu le 22 mai, espérant seulement que le projet de loi soit présenté en juin au Conseil des ministres, avec un vote espéré « dans le courant de l'année ». Cette situation révèle l'absence de volonté politique affichée au niveau de Matignon.



Avant d'aboutir à une loi, plusieurs étapes restent à franchir. Pour le secteur privé, un texte a été transmis en mars après concertation entre la Direction générale du travail, les syndicats et le patronat. Cependant, comme l'explique Béatrice Lestic, secrétaire nationale de la **CFDT** chargée de l'égalité femmes-hommes, aucune suite n'a été donnée aux remarques formulées. Elle souligne particulièrement que « le patronat produit un lobbying intense contre cette directive ».

Pour les fonctions publiques, la situation est différente mais tout aussi préoccupante. Le texte doit d'abord être stabilisé. Un point critique demeure : la catégorisation des emplois de valeur égale, essentielle pour les comparaisons salariales, risque d'être reléguée à un simple décret plutôt que d'être inscrite dans la loi.

Une fois stabilisé, le texte traversera une réunion interministérielle, puis le Conseil d'État avant d'arriver au Conseil des ministres et au Parlement. Selon Béatrice Lestic, « il faut juste un peu de volonté politique » pour que le texte arrive au Parlement avant l'été.

Malgré l'urgence de la situation, le sujet demeure largement méconnu dans les entreprises.

Face à ces lacunes, la CFDT EFS a proposé lors des négociations annuelles obligatoires de participer activement à la construction des indicateurs qui serviront de base à l'application de la directive, transformant ainsi un délai en opportunité. La Direction a validé notre proposition via une enveloppe spécifique dès 2026 pour réduire les écarts de salaire et en inscrivant la négociation des indicateurs dans le cadre des NAO (Cf. article NAO).

ACCORD D'INTÉRESSEMENT 2026-2028 : UN RETOUR TRÈS ATTENDU

LA CFDT L'AVAIT RÉCLAMÉ VIA LE PROTOCOLE DE FIN DE CONFLIT 2025, NOUS L'AVONS SIGNÉ !



Un retour justifié notamment par le très haut niveau d'investissement des personnels à l'EFS.

Bien que la **CFDT** ne soit pas favorable à certains de ces indicateurs, notamment leur trop grand nombre, cet accord a le mérite d'exister et de produire potentiellement une augmentation de notre pouvoir d'achat. La **CFDT** restera vigilante sur le suivi de l'accord et sa renégociation dans deux ans.

VOTRE PRIME D'INTÉRESSEMENT : C'EST QUOI, COMMENT ÇA MARCHE ET POURQUOI ÇA COMPTE ?

Si l'établissement atteint ses objectifs collectifs, vous avez droit à une prime d'intéressement.

Mais attention, ce n'est pas automatique. Voici les règles du jeu en 5 points simples pour comprendre votre future prime.

De combien d'argent parle-t-on ?

La prime est calculée sur la base de la masse salariale.

- Objectif de base : 1,5 % de la masse salariale.
- Bonus possible : Si vous atteignez un objectif spécifique de fidélisation des donneurs de plasma, le montant peut monter à 1,65 % (soit +10 % de bonus).

Comment on gagne la prime ? (Les 5 critères)

Pour que l'argent soit débloqué, l'EFS doit cocher 5 cases. C'est un travail d'équipe !

Critère	Poids	Ce qu'il faut réussir
Productivité économique	25%	Bien gérer le ratio Valeur Ajoutée / Charges de personnel.
Sécurité transfusionnelle	12,50%	Avoir assez de globules rouges « spéciaux » (Phénotype R0r) conformes.
Disponibilité des stocks	12,50%	Avoir toujours au moins 13 jours de stock de CGR en permanence.
Ambition Plasma	25%	Livrer le volume de plasma prévu au laboratoire LFB.
Sécurité au travail	25%	Avoir moins (ou autant) d'accidents du travail que l'année précédente.

 Plus vous cochez ces cases, plus la prime est forte !

Combien vous touchez ?

La répartition se fait en deux temps pour être juste :

- 60 % au prorata de votre temps de présence (même en congé maternité, accident du travail, etc.).
- 40 % au prorata de votre temps de travail (CDI/CDD).

Et ensuite ?

- Quand ? La prime est versée avant le 31 mai de l'année suivant l'exercice. La prime de 2026 sera versée en mai 2027.

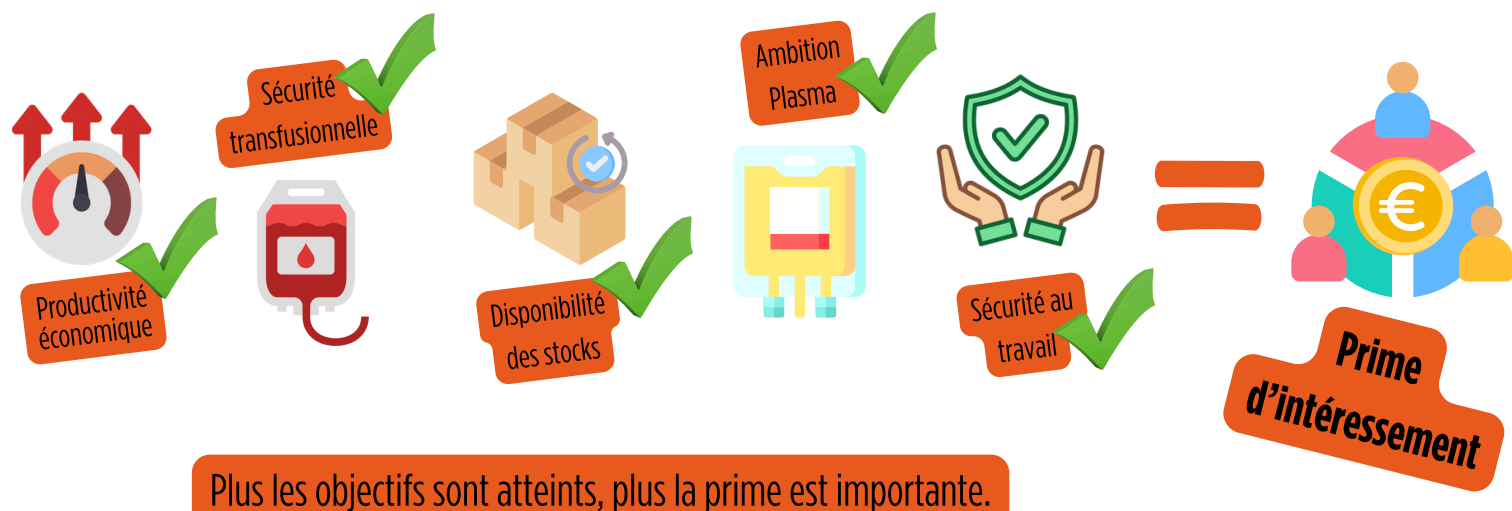
Vous aurez la possibilité au choix de :

1. Récupérer directement votre prime,
2. La placer sur votre Plan Epargne Entreprise (PEE). Dans ce cas, l'EFS abonde à hauteur de 67 % (dans la limite de 320 €/an/bénéficiaire),
3. La placer sur votre Plan Epargne Retraite d'Entreprise Collectif (PERECO). Dans ce cas, l'EFS abonde à hauteur de 90 % (dans la limite de 430 €/an/bénéficiaire).

- **Où ?** Vous aurez le choix : la prendre en "cash" sur votre compte ou l'épargner via le PEE/PERECO (avec avantage fiscal !).
- **Qui vérifie ?** Une commission de suivi (représentants de l'employeur et syndicaux) se réunira une fois par an pour vérifier les calculs.

Cet accord permet une reconnaissance de votre travail quotidien au sein de l'EFS. Il lie votre réussite collective (sécurité des patients, performance économique) à votre rémunération.

La clé ? La mobilisation de tous pour atteindre ces objectifs de sécurité et de performance, car c'est ensemble que nous débloquerons ce bonus !



MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES : REDONNER DU SENS AU TRAVAIL

Le mécénat de compétences consiste, pour une entreprise, à mettre l'un de ses salariés à disposition d'un organisme d'intérêt général - association, fondation - sur son temps de travail et en maintenant son salaire, dans des conditions fiscalement avantageuses. Loin d'être une simple parenthèse professionnelle, ce dispositif s'avère souvent une expérience marquante, voire un véritable déclic, à l'heure où la question du sens au travail est au cœur des préoccupations des salariés.

UN DISPOSITIF AUX VISAGES MULTIPLES

Si le principe est commun, ses modalités varient fortement d'une entreprise à l'autre. Dans certaines entreprises, le mécénat de compétences est accessible à toutes les étapes de la carrière : les plus jeunes peuvent partir un mois en mission humanitaire, des césures de 1 à 6 mois sont possibles en milieu de parcours et des missions pouvant aller jusqu'à 3 ans sont ouvertes en fin de carrière, à condition de s'engager vers la retraite à l'issue. Ce cadre, parfois inscrit dans l'accord GPEC de l'entreprise permet à des salariés de s'engager.

“

Une analyste programmeuse, s'est engagée après le décès de son mari, cherchant à « sortir de chez elle » sans pouvoir quitter son emploi. Sa mission de six mois à la Croix-Rouge française en Haute-Savoie l'a conduite à devenir formatrice aux premiers secours. À son retour, elle a retrouvé son poste avec un regard transformé, et s'investit dans des actions de bénévolat.

”

UNE PASSERELLE VERS LA RETRAITE

Pour d'autres salariés, le mécénat de compétences s'inscrit davantage dans une logique de transition en fin de carrière. Le dispositif peut être réservé exclusivement aux salariés proches de la retraite, avec des missions pouvant durer jusqu'à deux ans dans certaines entreprises. Un ancien délégué syndical central **CFDT**, souligne que le mécénat « redonne du sens au travail et permet une arrivée plus douce à la retraite », en faisant passer le salarié d'une logique de production à une mission d'utilité sociale.

“

Un informaticien, en témoigne : sa mission au sein de l'association Habitat et Humanisme l'a amené à coordonner des travaux dans des logements sociaux, à gérer des chantiers et à être en contact direct avec les personnes aidées. « C'est gratifiant. On termine sa carrière en se sentant utile », confie-t-il. Grâce au mécénat de fin de carrière, il travaille à 80 % de son temps, rémunéré à 90 % de son salaire.

”

UNE RESSOURCE PRÉCIEUSE POUR LES ASSOCIATIONS

Du côté des structures bénéficiaires, ces engagements représentent un apport considérable. Certaines associations soulignent que le mécénat de compétences permet d'accéder à des expertises inaccessibles autrement et impossibles à financer en interne. Les associations bénéficient ainsi de compétences techniques, mais aussi d'une vraie rencontre humaine. Les salariés en mission découvrent les réalités du terrain, les contraintes des publics accompagnés et repartent avec un regard renouvelé sur leur propre métier. Certains prolongent d'ailleurs leur engagement en devenant bénévoles.

En définitive, le mécénat de compétences représente bien plus qu'un simple transfert de savoir-faire : c'est une expérience humaine qui transforme durablement les parcours de vie, côté salarié comme côté association. Un dispositif que la **CFDT** porte dans ses revendications depuis quelques années. La Direction ouvre en 2026 l'opportunité de négocier les contours de ce dispositif à l'EFS.



UNE AUTRE FAÇON D'ÊTRE UTILE



NOTE COLLECTE CANICULE 2026 : VOS DROITS ET TENUES D'ÉTÉ

L'été s'installe et avec lui les risques liés aux fortes chaleurs. En application de la note nationale **EFS-2026-021**, l'employeur doit adapter nos conditions de travail (article L. 4121-1 du Code du travail).

La **CFDT** met en exergue deux mesures phares applicables immédiatement lors des alertes « Vigilance canicule » (niveaux jaune, orange et rouge) :

- Chaussures ouvertes attachées autorisées : C'est désormais permis pour le confort de vos pieds.

⚠ **Attention** : Les chaussures de sécurité ou coques restent **obligatoires** pour la manipulation des « rolls » et le chargement/déchargement.

- **Retrait de la blouse autorisé** : Vous pouvez retirer votre blouse à **tous les postes** de la collecte (Accueil, EPD, Prélèvement, Collation). (Cette mesure a été validée par la DRAQ nationale après analyse des risques d'AES.)

🛡 Condition : **Le port du badge EFS doit rester visible.**

🚫 **Alerte CFDT : Non aux dérives locales !**

La **CFDT** nationale reste vigilante. Récemment, la direction d'une région a tenté de restreindre ces droits par courriel, prétendant réserver le port du bermuda aux seuls « collaborateurs masculins » et exigeant le maintien de la « blouse fermée ».

La **CFDT** a immédiatement exigé un erratum !

1. **Pas de discrimination** : Restreindre une tenue selon le genre est illégal et contredit le Règlement Intérieur (qui impose seulement une tenue propre et décente).
2. **Respect de la note nationale** : Les consignes nationales de la Direction Générale priment et autorisent le retrait de la blouse pour tous.

🔧 **Les autres outils à exiger sur le terrain**

En cas de forte chaleur, vous êtes en droit de demander :

- **Pauses multipliées et prolongées** en modérant le flux des donneurs.
- **Matériel de confort** : Boissons fraîches à volonté, ventilateurs, climatiseurs mobiles ou brumisateurs.
- **Postes adaptés** pour les salariés vulnérables.
- **Droit d'annulation de la collecte** par le superviseur si les conditions sont inacceptables (après accord régional).

Rappelons que les mesures canicule **devaient obligatoirement être présentées au CSE** au plus tard lors de la réunion de juin.

Un refus d'application de la note nationale ? Contactez immédiatement vos délégués CFDT !



CLIMAT ET SANTÉ : LE SYSTÈME DE SOINS AU BORD DE L'EFFONDREMENT, ALERTE OXFAM


Le rapport de l'association Oxfam publié le 18 juin 2026 dresse un constat sans appel : le changement climatique aggrave les risques sanitaires tout en fragilisant un système de santé déjà sous tension. Oxfam dénonce une « **double peine climatique** » provoquée par des sous-investissements chroniques.

Des chiffres alarmants

- **Mortalité estivale** : En 2025, **5 722 personnes sont décédées** en France à cause de la chaleur.
- **Injustice sociale** : La mortalité liée à la canicule a été **31 % plus élevée** dans les dix départements les plus pauvres.
- **Urgences saturées** : Les vagues de chaleur entraînent une explosion des cas de déshydratation, d'hyperthermie et de malaises.

Des infrastructures inadaptées

Le rapport souligne que la majorité des établissements de santé souffrent d'une mauvaise isolation thermique. Cette situation dégrade fortement la prise en charge des usagers et les conditions de travail des professionnels.

 **Rappel pour notre établissement** : À l'EFS, certains bâtiments et locaux de collecte ne sont pas encore climatisés. Face à ces réalités, l'application rigoureuse des mesures de protection (matériel de rafraîchissement, adaptation des postes et des tenues) est une nécessité absolue.

Les revendications de la CFDT au niveau Confédéral

Face à ce péril systémique, la **CFDT** porte des exigences claires auprès des pouvoirs publics :

1. **Un plan d'investissement massif** : Isoler et rénover urgemment le bâti sanitaire pour protéger les professionnels et les patients des vagues de chaleur.
2. **Améliorer l'attractivité des métiers** : Renforcer la résilience du système de soins passe par des conditions de travail dignes pour fidéliser les personnels et garantir la continuité des prises en charge.
3. **Priorité à la prévention** : Anticiper structurellement les crises climatiques plutôt que d'en subir les coûts humains et financiers.

Pour la **CFDT**, adapter le travail au climat n'est plus une option, c'est une obligation légale de sécurité qui doit s'accompagner de moyens budgétaires à la hauteur de l'enjeu.

HAUSSE DU CARBURANT

CARBURANT : DE NOUVEAU, 710 MILLIONS D'EUROS D'AIDES DÉBLOQUÉS

Face à la hausse persistante des prix des carburants, le gouvernement a annoncé le doublement de l'aide « grand rouleur » destinée aux travailleurs modestes, le renforcement de la prime carburant employeur et de nouvelles mesures de soutien sectoriel, notamment en direction des aides à domicile.

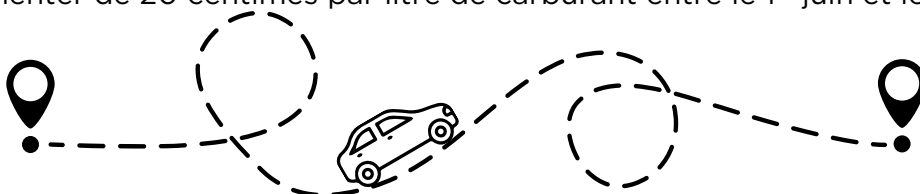
• L'aide "grand rouleur" doublée

Le montant de l'aide passe de 50 à 100 euros pour une période de trois mois supplémentaires (de juin à août 2026) et bénéficie aux travailleurs aux revenus modestes (revenu fiscal de référence inférieur à 16 880 euros pour une personne seule ; 50 000 euros pour un couple avec deux enfants). Seules les personnes devant effectuer des trajets quotidiens domicile-travail de plus de 30 kilomètres par jour ou rouler plus de 8 000 km par an dans le cadre de leur activité professionnelle en bénéficieront. Trois millions de Français seraient concernés. Le guichet de demande d'aide « grand rouleur » est disponible sur le site [impôts.gouv.fr](https://impots.gouv.fr) depuis le 27 mai pendant une durée de trois mois.

• Doublement de la prime carburant employeur

Le gouvernement demande aux employeurs un renforcement de l'aide relative à la prise en charge des frais de transport pour leurs salariés. Le montant de cette prime – actuellement exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu, dans la limite de 300 euros par an – passera à 600 euros par an et par salarié.

Les fonctionnaires qui utilisent leur véhicule personnel verront leurs indemnités de déplacement kilométriques augmenter de 20 centimes par litre de carburant entre le 1^{er} juin et le 31 décembre 2026.



ADHÉREZ

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.

ADHÉRER AUJOURD'HUI,
C'EST PRÉVOIR DEMAIN !



Adhérez en ligne !



BESOIN D'OUVERTURE D'ESPRIT ?



TOI AUSSI, TU AS SANS DOUTE UNE BONNE
RAISON DE REJOINDRE LA **CFDT** !