



# INFO TRANSFU

Juin 2026

## Points principaux du CSE de Juin 2026

### Informations de la Direction

- **Stocks faibles en PSL** : la conjonction des 4 jours fériés successifs associés aux ponts ainsi que les cessions importantes, que ce soit en CGR ou en plaquettes ont menées à un stock de 6300 CGR à la pentecôte (réserve idéal 9000). De plus, les fortes chaleurs ont induit une baisse de fréquentation des collectes.
- **Collectes du 8 mai** : 4 collectes programmées de façon exceptionnelle ce jour férié pour un total de 350 poches prélevées.
- **Réunion avec la direction du CHU Poitiers** : la direction a posé la problématique des biologistes, le CHU évoque la mise à disposition éventuelle de médecins du CHU pour aider l'EFS.
- **UCP** : Le bail actuel devrait être renouvelé pour 3 ans. Pendant cette période, le propriétaire actuel propose de construire un nouveau bâtiment à proximité de celui existant avec des technologies de stockage et de froid plus récentes et potentiellement plus grands. La direction réfléchit à regrouper le stockage UCP et le stockage de la Biothèque à l'avenir.
- **RH** :
  - ◆ La nouvelle responsable QVCT arrive mi-juillet, elle est actuellement ergonome au siège, il s'agit d'une mutation.
  - ◆ La nouvelle responsable marketing arrive aussi mi-juillet.
  - ◆ La responsable des prélèvements de la Gironde devient aussi responsable adjointe des prélèvements régionaux.

### Moyens de prévention canicule au prélèvement

La direction a classé les salles de collecte en fonction de leur criticité à la chaleur de 1 à 5 (5 = criticité maximale) et priorise les actions pour les niveaux de risque de 5 : report des collectes en matinée ou relocation en MDD climatisée dès 2026.

**Moyens immédiats** : distribution de serviettes rafraîchissantes, climatiseurs/ventilateurs mobiles, eau fraîche en quantité (stockage optimisé via glacières et plaques eutectiques), et allègements vestimentaires (blouses courtes, chaussures ouvertes hors manœuvres).

- ❗ **Limites** :
  - ◆ certaines mesures (réorganisation des horaires) ne seront pleinement effectives qu'en 2027.
  - ◆ le stockage et transport de l'eau fraîche.



### Le point de vue de la CFDT

La CFDT dénonce fermement depuis quelques années les conditions de travail dégradées en collectes mobiles les jours de canicules comme de grand froid tant au niveau régional que national. Ces situations ont nourri nos revendications dans le cadre du protocole de fin de conflit en 2025 à l'appui du décret du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur. Depuis, la Direction doit présenter chaque semestre en CSE les moyens de préventions mis en œuvre. Cela a permis des échanges nourris entre les élus CFDT et la Direction. Depuis, les choses évoluent et même si ces nouvelles modalités d'organisation restent insuffisantes, la CFDT constate enfin une prise de conscience de la direction.

Les mesures mises en place ces dernières semaines vont dans le bon sens, mais elles ne répondent pas à l'ampleur des enjeux. Une véritable refonte de l'organisation est désormais nécessaire pour faire face à la fois aux conséquences du réchauffement climatique sur les conditions de travail des salariés et à l'exigence de garantir l'autosuffisance en produits sanguins labiles (PSL).

La direction ne peut plus se contenter de recettes organisationnelles utilisées depuis des années. Elle doit repenser en profondeur son modèle afin d'apporter des réponses durables aux défis actuels et à venir. La CFDT continuera à porter ces exigences et à interpeller la direction pour obtenir des solutions pérennes, à la hauteur des besoins des salariés et des missions de l'EFS

## Bilan hygiène, sécurité et conditions de travail 2025

Le BHSCT est un document annuel qui permet d'évaluer l'évolution des conditions de travail, de la santé et de la sécurité des salariés à travers différents indicateurs : accidents du travail, maladies professionnelles, prévention des risques et actions menées dans les établissements.

### Le contexte :

Le BHSCT 2025 met en évidence une hausse significative de l'accidentologie au sein de l'EFS Nouvelle-Aquitaine. 64 accidents du travail ont été déclarés pour les salariés EFS, contre 48 en 2024. Les activités de prélèvement sont particulièrement concernées, notamment en collectes mobiles.

Le bilan fait également apparaître la persistance des troubles musculo-squelettiques (TMS), l'émergence d'accidents liés aux risques psychosociaux et à la pénibilité, ainsi qu'un faible signalement des situations dangereuses et des presque-accidents. L'année a par ailleurs été marquée par de nombreuses transformations organisationnelles : évolutions d'horaires, transferts d'activités, déménagements et réorganisations de services.

### Le point de vue de la CFDT :

La CFDT considère que la hausse des accidents du travail constitue un signal d'alerte qui nécessite de renforcer les actions de prévention, en particulier dans les activités de prélèvement où la dégradation des indicateurs est la plus marquée.

Pour la CFDT, les réponses ne peuvent pas se limiter au renouvellement ponctuel du matériel. Elles doivent également porter sur l'organisation du travail, l'ergonomie des équipements, les conditions réelles d'exercice de l'activité et l'amélioration des espaces de travail. La prévention des TMS, la prise en compte des risques psychosociaux et un meilleur signalement des situations dangereuses doivent également devenir des priorités.

Si la CFDT reconnaît les actions engagées et les investissements réalisés dans le cadre du PAPRI Pact, elle estime que les résultats 2025 montrent la nécessité d'amplifier les efforts afin de mieux protéger la santé et la sécurité des salariés face aux transformations en cours dans l'établissement.

## Politique handicap 2025

Faute de référent handicap présent au service RH, la politique handicap 2025 en région est restée au point mort. Le recrutement n'est pas pro-actif, et même si la région respecte largement le taux d'emploi de personne en situation de handicap, la politique d'inclusion doit être développée.

Le volet formation dédié à la politique handicap est pour le moment quasi inexistant.

## Bilan social 2025

Présenté chaque année au CSE, le bilan social permet d'analyser l'évolution de la situation des salariés à travers de nombreux indicateurs relatifs à l'emploi, aux conditions de travail, à la santé, à la formation et à l'égalité professionnelle.

### Le contexte

Le bilan social 2025 met en évidence une dynamique positive pour l'établissement. Les effectifs atteignent 866 salariés, notamment via des recrutements en CDI dans le cadre d'Ambition Plasma. Le nombre de démissions diminue fortement par rapport à 2024 et plusieurs indicateurs de santé au travail sont en amélioration, notamment la gravité des accidents.

Le bilan montre également une évolution importante de la structure des effectifs, avec davantage de salariés ayant moins de cinq ans d'ancienneté et des départs à la retraite qui vont s'accélérer dans les prochaines années. Parallèlement, le recours à l'intérim progresse, le nombre de travailleurs en situation de handicap diminue et des écarts persistent en matière de promotions entre les femmes et les hommes.

### Le point de vue de la CFDT

La CFDT constate que plusieurs indicateurs évoluent favorablement, notamment en matière de recrutements, de baisse des démissions et de prévention des risques professionnels. Ces éléments traduisent une situation sociale globalement stable et des efforts qui produisent certains résultats.

Cependant, ces évolutions positives ne doivent pas masquer les enjeux de fond auxquels l'établissement reste confronté. Le renouvellement important des équipes, les nombreux départs à la retraite à venir, l'augmentation du recours à l'intérim, les inégalités persistantes dans les promotions et la baisse du nombre de travailleurs en situation de handicap nécessitent des actions plus ambitieuses et durables.

Pour la CFDT, la réussite du développement de l'établissement devra s'appuyer sur une politique sociale à la hauteur des enjeux : anticipation des besoins en compétences, recrutements pérennes, amélioration des conditions de travail, égalité professionnelle et inclusion.

Considérant que les réponses apportées à ces défis demeurent insuffisantes à ce stade,  
Les élus CFDT ont voté contre le bilan social 2025.

# ZOOM SUR...

## Cfdt: NOS ACTIONS AU QUOTIDIEN

### Maison du Don de Bordeaux : la CFDT agit pour préserver vos conditions de travail

La future Maison du Don de Bordeaux, située rue Lucien Faure, constitue un enjeu important sur l'activité de prélèvement en Gironde. Pour autant, sa réussite ne pourra se faire sans une prise en compte réelle des conditions de travail des personnels qui la feront vivre au quotidien. Dès les premiers échanges en CSE, la CFDT a alerté la Direction sur les conséquences concrètes de cette nouvelle organisation pour les équipes de prélèvement.

Avec l'ouverture de ce nouveau site, les personnels pourraient être amenés à intervenir sur trois lieux distincts dans l'agglomération bordelaise : le départ collecte de Bersol à Pessac, la Maison du Don de Pellegrin et la future Maison du Don vers la cité du vin.

Dans une métropole reconnue comme l'une des plus congestionnées de France, cette multiplication des lieux de travail soulève des questions majeures :

- ◆ augmentation des temps de déplacement,
- ◆ impact sur l'organisation personnelle et familiale,
- ◆ fatigue supplémentaire liée aux trajets,
- ◆ risque accru de démotivation et de départs,
- ◆ difficultés renforcées de recrutement et de fidélisation des professionnels.



Pour la CFDT, il s'agit avant tout d'un enjeu de santé au travail, de qualité de vie au travail et de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. C'est pourquoi la CFDT a demandé l'ouverture d'une négociation régionale sur la mobilité, conformément aux dispositions de l'accord EFS relatif au projet social et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Dans un courrier adressé au Directeur régional, la CFDT a officiellement demandé l'ouverture de cette négociation afin de définir des règles claires, équitables et reconnues pour les personnels concernés.

#### Parmi les propositions portées par la CFDT :

- ◆ la création de deux pools d'équipes dédiés,
- ◆ une affectation de chaque équipe à une seule Maison du Don,
- ◆ la mise en place de compensations adaptées lorsque la mobilité est nécessaire.

La CFDT est convaincue que la réussite de la future Maison du Don passe par la reconnaissance des contraintes supportées par les équipes et par des organisations de travail respectueuses des salariés.

Nous continuerons à porter vos préoccupations auprès de la Direction afin que ce projet se construise avec les professionnels et non à leur détriment.

La CFDT reste mobilisée pour défendre vos conditions de travail, votre santé et l'équilibre entre votre vie professionnelle et votre vie personnelle.



# Les difficultés réelles rencontrées au quotidien par le personnel



Les évolutions d'organisation, les contraintes de fonctionnement, les problématiques d'effectifs, la mobilité, les horaires, les conditions de travail et bien sûr les rémunérations sont des sujets que la CFDT porte quotidiennement auprès de la direction. Nous partageons la colère et l'inquiétude exprimées par de nombreux collègues.

➔ La question n'est pas de savoir si les problèmes existent. La question est : comment obtient-on des avancées concrètes ?

À la CFDT, nous considérons que la négociation est le moyen le plus efficace pour faire progresser les droits des salariés. La grève est un droit fondamental, mais elle constitue pour nous le dernier recours, lorsque toutes les autres voies ont été utilisées.

## Pourquoi ?

Parce qu'une journée de grève représente aussi une perte de salaire pour les salariés. Avant d'en arriver là, nous estimons qu'il faut tout mettre en œuvre pour obtenir des résultats **par le dialogue, les propositions et la négociation**.

Aujourd'hui, les discussions sur les classifications et les rémunérations sont loin d'être satisfaisantes. Nous le dénonçons depuis des mois, mais elles sont toujours en cours et **la CFDT ne lâche rien**. Nous continuons à participer aux travaux engagés avec l'expert mandaté par les organisations syndicales représentatives. Comment construire une nouvelle classification, plus juste et plus adaptée aux métiers d'aujourd'hui, sans s'appuyer sur l'expertise nécessaire ?

De la même manière, les négociations annuelles obligatoires viennent de débuter. Avant de conclure qu'aucune avancée n'est possible, **nous pensons qu'il faut d'abord ouvrir les discussions, porter nos revendications et mesurer ce qu'il est possible d'obtenir**.

**Mais la CFDT ne se contente pas de négocier.** Au national comme en région, nous assumons pleinement les responsabilités que les salariés nous ont confiées. **Nous participons activement aux instances, aux commissions et aux travaux du CSE.**

Sur le terrain, nos élus réalisent la très grande majorité des inspections de sites et **portent quotidiennement les problématiques remontées par les équipes**.

## Nous formulons également des propositions concrètes :

- ◆ négociation sur la mobilité en lien avec l'ouverture de la deuxième Maison du Don de Bordeaux,
- ◆ prise en compte des futurs lieux de travail pour préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle,
- ◆ amélioration des équipements et des chariots,
- ◆ prévention des accidents du travail,
- ◆ amélioration du plan canicule,
- ◆ amélioration des conditions d'accueil et de travail dans les salles de collecte,
- ◆ suivi des organisations impactant les équipes.



Ces sujets n'avancent pas toujours aussi vite que nous le souhaiterions, mais ils avancent parce qu'ils sont travaillés, argumentés et négociés.

Être un syndicat responsable, ce n'est pas seulement dénoncer ce qui ne va pas. C'est aussi construire des solutions réalistes et obtenir des améliorations concrètes pour les salariés.



Bien sûr, nous souhaitons tous de meilleures rémunérations, davantage d'effectifs, des organisations plus favorables et de meilleures conditions de travail. Mais nous voulons surtout obtenir des résultats.

C'est le sens de l'action de la CFDT : écouter, proposer, négocier et agir. Parce que défendre les salariés, c'est à la fois améliorer les salaires et les conditions de travail. Parce que les deux sont indissociables.

Parce que notre responsabilité est de transformer les revendications en avancées concrètes.

**Si vous rencontrez une difficulté sur votre planning, votre organisation de travail ou votre situation individuelle, contactez vos élus CFDT.**

## Délégué Syndical Central

Benoît LEMERCIER

☎ 06 31 52 83 77

@ lemercier.cfdt@gmail.com



S'engager pour chacun  
Agir pour tous

## Délégués Syndicaux Régionaux

Xavier JACOB

☎ 06 71 57 98 34

@ jacob.cfdt@gmail.com

Dominique NOIRAULT

☎ 06 60 48 91 51

@ noirault.cfdt@gmail.com