

« Collaborateur » ou « Salarié » : les mots ont un sens !

Depuis quelque temps, notre direction a pris l'habitude de nous appeler « collaborateurs ». Un détail ? Non. Un choix de langage qui mérite qu'on s'y arrête. Un mot qui vient du marketing, pas du droit.

« Collaborateur » est un terme issu des manuels de management et des cabinets de conseil. Il évoque le partenariat, l'égalité, la coopération libre entre personnes de même niveau. Mais ce n'est pas notre réalité juridique. Ce qui nous lie à l'entreprise, c'est un **contrat de travail**. Ce contrat crée un **lien de subordination** : nous exécutons un travail sous l'autorité de l'employeur, qui peut donner des instructions, contrôler leur exécution et sanctionner les manquements. C'est écrit noir sur blanc dans le Code du travail et c'est précisément ce lien qui fonde nos droits.

« Salarié » : un mot qui protège

Le mot « salarié » n'est pas un gros mot ! C'est le terme qui figure : dans votre **contrat de travail**, sur votre **bulletin de paie**, dans le **Code du travail**, devant les **Prud'hommes**, l'**inspection du travail** et l'**URSSAF**. C'est lui qui vous donne accès aux **congés payés**, à la **protection contre le licenciement abusif**, aux **droits à la formation**, à la **représentation syndicale**.

Le « salarié » a des droits, le « collaborateur », lui, n'existe nulle part dans la loi !

Pourquoi ce glissement de langage ? Remplacer « salarié » par « collaborateur », c'est :

- effacer symboliquement le rapport de subordination, comme si nous étions tous dans le même bateau, avec les **mêmes intérêts** et les **mêmes pouvoirs**, ce qui est faux ;
- diluer la conscience de ses droits, en présentant la relation de travail comme un partenariat librement choisi entre égaux ;
- détourner l'attention des enjeux collectifs : négociations salariales, conditions de travail, égalité professionnelle.

Ce n'est pas forcément conscient ou malveillant, mais c'est le résultat. La **CFDT** de l'EFS/CPDL demande que dans toutes les communications internes, les comptes rendus, les notes de service et les échanges avec les instances représentatives, la direction utilise le terme « salarié », celui du droit, celui de la réalité, celui du respect.

Les mots construisent les représentations. Quand on parle de « collaborateurs », on parle d'une entreprise idéalisée. Quand on parle de « salariés », on parle de vous, avec vos droits, vos protections, et votre dignité.

EDITO



PCA DE CHÂTEAURoux

Une amélioration pour les uns... mais à quel prix pour Bourges ?

Depuis la mise en place du PCA (Plan de Continuité d'Activité) de Châteauroux en 2021, le quotidien des techniciens de Bourges s'est considérablement alourdi. Alors que ce dispositif a permis d'améliorer la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle pour les équipes castelroussines, ses conséquences sont de plus en plus difficiles à supporter pour le personnel berruyer.

Initialement, le recours au PCA de Châteauroux a été nécessaire pour faire face à des difficultés de recrutement au sein de l'équipe IH/Distri. Et si beaucoup de points positifs sont à noter sur Châteauroux, il en est tout autre sur Bourges.

En effet, l'équipe berruyère, déjà fragilisée par de nombreux arrêts de travail depuis plusieurs mois, doit faire face à une augmentation de travail la nuit pour satisfaire les besoins de Châteauroux, une sollicitation plus importante des services qui ne semblent pas encore être au fait de la situation de PCA alors qu'il est en place depuis plusieurs années. De même, les horaires d'ouverture différents entre les deux sites ne facilitent rien.

Lorsque le site de Châteauroux est fermé, Bourges devient l'interlocuteur privilégié des établissements de santé. Les techniciens doivent alors gérer les appels du personnel médical (souvent dans l'ignorance du mode de fonctionnement ou mécontents), répondre à l'incompréhension des transporteurs et faire face aux difficultés de communication entre les différents services.

À cela s'ajoutent des dysfonctionnements techniques, comme des fax défaillants, qui retardent la réception des demandes de produits sanguins. Dans ce contexte, le temps devient un facteur critique, d'autant qu'un transporteur ne peut être présent simultanément sur plusieurs interventions.

Cette situation est de plus en plus pesante et une fatigue physique et psychologique se fait sentir chez les techniciens de Bourges. Le sentiment qui s'installe au sein de l'équipe est que les efforts engagés pour améliorer les conditions de travail à Châteauroux ne trouvent pas leur équivalent sur leur propre site et donc que leur investissement n'est pas reconnu à la même hauteur. La crainte de voir le personnel castelroussin désertier est compréhensible, mais n'en va-t-il pas de même pour Bourges ?

Après de nombreux mois d'alertes et plusieurs points de situation, la direction a finalement décidé de mettre en place un groupe de travail qui se réunira le 24 septembre 2026. Si la **CFDT** ne peut que se réjouir de voir le sujet enfin pris en compte, elle regrette que cette démarche intervienne aussi tardivement. À ce rythme, près d'un an se sera écoulé entre le dernier point de situation et les différentes alertes qui en ont découlé et d'éventuelles mesures concrètes. Pour les équipes concernées, ce délai est difficilement compréhensible au regard des difficultés quotidiennes rencontrées et supportées par les techniciens de Bourges.

Par ailleurs, la **CFDT** a déjà formulé une proposition d'organisation conciliant un élargissement des horaires d'ouverture de l'IH/DEL de Châteauroux (7 h 45 / 19 h 15) avec le versement de deux primes d'astreinte. Les pistes de réflexion existent donc déjà ; il est désormais temps que les discussions débouchent sur des décisions concrètes.

Personne ne conteste les bénéfices apportés à l'équipe de Châteauroux. En revanche, la **CFDT** estime que ces avancées ne doivent pas se faire au détriment de l'équipe de Bourges. Les efforts demandés aux techniciens berruyers doivent être reconnus et compensés.

Une organisation équilibrée suppose que les contraintes comme les bénéfices soient partagés ! C'est cela que la **CFDT** continuera de défendre.

À L'EFS, ON ACCOMPAGNE... QUAND IL EST DÉJÀ TROP TARD



26 ans d'ancienneté.

26 ans au service de l'EFS.

Reconnue travailleuse handicapée (RQTH), atteinte de plusieurs maladies professionnelles, notre collègue a finalement été licenciée pour inaptitude, faute de solution de reclassement.

Lors du dernier CSE, elle était présente et ce sont ses paroles qui ont marqué l'ensemble des élus.

Elle n'a pas demandé de compassion. Elle a simplement expliqué qu'il fallait agir plus tôt.

Plus tôt pour accompagner les salariés.

Plus tôt pour préparer leur maintien dans l'emploi.

Plus tôt pour construire des solutions avant que l'inaptitude ne laisse plus aucune issue.

Ce constat, la direction l'a elle-même reconnu : la CAP'TH intervient souvent trop tard, lorsque les marges de manœuvre sont déjà réduites.

Alors une question s'impose : Pourquoi attendre qu'un salarié soit déclaré inapte pour chercher une solution ?

Le maintien dans l'emploi ne se résume pas à rechercher un poste lorsqu'il est déjà trop tard. Il consiste à anticiper l'usure professionnelle, adapter les postes, former, accompagner les reconversions, mobiliser les dispositifs existants et construire un véritable parcours professionnel.

Perdre des salariés expérimentés parce qu'aucune solution n'a été préparée en amont n'est pas une fatalité. C'est un choix d'organisation !

La **CFDT** a choisi de laisser notre collègue s'exprimer. Son témoignage valait bien plus qu'un long discours.

Les élus **CFDT** ont voté **CONTRE** ce licenciement.

Aujourd'hui, nous attendons des actes. Parce que derrière chaque dossier d'inaptitude, il y a une personne. Et parce qu'à l'EFS, accompagner un salarié quand il est déjà trop tard, ce n'est pas une politique de maintien dans l'emploi.

Aujourd'hui, c'est une collègue qui quitte l'EFS. Demain, cela pourrait être n'importe lequel d'entre nous confronté à un problème de santé. Le maintien dans l'emploi ne doit pas être une promesse. Il doit devenir une réalité.

À l'EFS CPDL, 100% des CAP'TH ont abouti à des licenciements. Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap devrait être un défi majeur, 85 % des handicaps sont acquis au cours de la vie ! Il ne faudrait surtout pas que la CAP'TH ne soit un énième acronyme perdu dans les méandres d'un accord handicap.

Pour rappel, la CAP'TH signifie Cellule d'Amélioration de la Prise en charge des Travailleurs Handicapés. Ses objectifs sont d'éviter la désinsertion professionnelle, l'accompagnement professionnel et le maintien dans l'emploi. Il est crucial de promouvoir l'inclusion et non la stigmatisation des salariés en situation de handicap. La sensibilisation des équipes ainsi que des managers devrait occuper une place prépondérante.

Pour la **CFDT**, le licenciement pour inaptitude d'un salarié dans un établissement tel que l'EFS est toujours un véritable échec !



TEMPS DE TRAVAIL : LA TRANSPARENCE NE PEUT PLUS ATTENDRE



Une nouvelle fois, la direction présente un bilan des indicateurs temps de travail incomplet. Des données pourtant essentielles sont absentes : durée effective du travail, dépassements des durées maximales, amplitudes journalières, respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires...

Sans ces informations, impossible de vérifier le respect de la réglementation, de mesurer réellement la charge de travail ou d'identifier les risques pour la santé des salariés. Cette opacité perdure malgré les demandes répétées de la **CFDT** depuis plusieurs années.

Pendant ce temps, les indicateurs disponibles confirment une réalité bien connue des équipes : heures supplémentaires, heures complémentaires, travail les week-ends, les jours fériés et horaires alternants restent le quotidien de nombreux salariés. Les tensions sur les effectifs continuent d'être absorbées par les personnels en place, au détriment de leurs conditions de travail.

Pour la **CFDT**, il est temps que la direction apporte des réponses concrètes plutôt que de simples discours. Les salariés ont droit à une information complète et à des actions qui protègent réellement leur santé et leurs conditions de travail.

Face à ce manque de transparence, la **CFDT**, organisation majoritaire à l'EFS CPDL, a décidé de ne pas prendre part au vote sur ce bilan.



LA CFDT A GAGNÉ AUX PRUD'HOMMES

La **CFDT** a demandé l'harmonisation de la prime panier "autre" (1MG en ex PDL pour 1,7 MG en ex Centre) pendant des mois suite à la création de l'EFS CPDL. Devant les refus successifs de la Direction, 11 salariés du site de Nantes, accompagnés par la CFDT ont décidé de demander au tribunal des prud'hommes de trancher.

Les prud'hommes de Nantes ont donné raison à vos élus **CFDT** de l'EFS CPDL. Ils ont constaté une différence de traitement entre les salariés de l'EFS CPDL; la direction régionale est donc condamnée à régulariser la situation à hauteur de plus de 11 000€ au global.

Si vous êtes concernés par les primes panier "autre" entre août 2023 et mai 2024, la **CFDT** vous met en pj un courrier type pour demander une régularisation à la direction.



ADHÉSION DÉCOUVERTE **CFDT** 2026 : testez le syndicat gratuitement jusqu'au 30 septembre.

Du 1^{er} juin au 30 septembre 2026, la **CFDT** relance son dispositif d'Adhésion Découverte.

Une formule qui permet à n'importe quel travailleur ou salarié, indépendant, en recherche d'emploi ou étudiant, de profiter de l'ensemble des services syndicaux avant même de régler la moindre cotisation.

Concrètement : vous adhérez d'abord, vous payez ensuite. Et si ça ne vous convient pas, vous partez sans frais.

Une période d'essai qui ne ressemble à aucune autre !



J'ADHÈRE AVEC LE DISPOSITIF D'ADHÉSION DÉCOUVERTE	JE RÈGLE MA PREMIÈRE COTISATION LE :
du 1 ^{er} au 30 juin 2026	➔ 1 ^{er} septembre 2026
du 1 ^{er} au 31 juillet 2026	➔ 1 ^{er} octobre 2026
du 1 ^{er} au 31 août 2026	➔ 1 ^{er} novembre 2026
du 1 ^{er} au 30 sept. 2026	➔ 1 ^{er} décembre 2026



AGENDA & INFOS

Visites programmées de vos élus **CFDT** du CSE :

- Cfdt:** Cholet : Lundi 3 août
- Cfdt:** Tours : Mercredi 26 août
- Cfdt:** La Roche sur Yon et Blois : Jeudi 27 août
- Cfdt:** Inspection CSSCT Cholet : vendredi 28 août



**Vos élus
CFDT du CSE
vous rendent
visite**



Vendredi 14 août : date limite de pose de vos repos pour la période 5 (dimanche 27/09 au samedi 21/11)

L'ensemble de vos élus **CFDT** du CSE CPDL vous souhaite d'agréables congés estivaux. Bonnes vacances à celles et ceux qui en prennent et bon courage à celles et ceux qui assurent l'activité durant l'été.

La **CFDT** vous informe régulièrement, notamment via ses articles "Le Saviez-vous ?"

Ce mois-ci, nous vous proposons une information sur l'alerte Canicule.



Contacts

Elodie Bernard,

déléguée syndicale régionale

CFDT EFS/CPDL

elodie.bernard44@orange.fr

06 71 11 29 08

Carole Foratier,

déléguée syndicale régionale

CFDT EFS/CPDL

foratier.carole@gmail.com

06 88 60 56 33

Cfdt:

ÉTABLISSEMENT
FRANÇAIS DU SANG
CENTRE-PAYS-DE-LA-LOIRE



Adhérez à
la CFDT en
scannant ce
QRCode





Vendredi 14 août : date limite de pose de vos repos pour la période 5 (dimanche 27/09 au samedi 21/11)

L'ensemble de vos élus **CFDT** du CSE CPDL vous souhaite d'agréables congés estivaux. Bonnes vacances à celles et ceux qui en prennent et bon courage à celles et ceux qui assurent l'activité durant l'été.

La **CFDT** vous informe régulièrement, notamment via ses articles "Le Saviez-vous ?"

Ce mois-ci, nous vous proposons une information sur l'alerte Canicule.



Contacts

Elodie Bernard,

déléguée syndicale régionale

CFDT EFS/CPDL

elodie.bernard44@orange.fr

06 71 11 29 08

Carole Foratier,

déléguée syndicale régionale

CFDT EFS/CPDL

foratier.carole@gmail.com

06 88 60 56 33

Cfdt:

ÉTABLISSEMENT
FRANÇAIS DU SANG
CENTRE-PAYS-DE-LA-LOIRE



Adhérez à
la CFDT en
scannant ce
QRCode

