



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

Le Canard Ô Sang



Août 2026

L'ACTU DU MOIS

Salaires, classifications, handicap... La rentrée s'ouvre sur plusieurs dossiers majeurs. La **CFDT** reste mobilisée pour défendre vos droits.

L'ESSENTIEL

-  Classification : la **CFDT** interpelle le Président.
-  Forfait jours : la justice rappelle les règles.
-  Handicap : des disparités régionales persistent.

DOSSIER DU MOIS

2

 **Classification / rémunération : La CFDT tire une nouvelle fois la sonnette d'alarme**
À quelques mois d'échéances décisives, la **CFDT** alerte le Président de l'EFS sur les risques d'une réforme menée sans méthode suffisamment robuste ni garanties pour les salariés.

ACTUALITÉ SOCIALE & DROITS

3-4

-  **Cadres au forfait jours** : autonomie ne rime pas avec planning imposé.
-  **Jours fériés** : La **CFDT** refuse un accord insuffisant.

ÉGALITÉ & INCLUSION

4

 **Rapport handicap** : Malgré un bon taux d'emploi, les disparités régionales persistent. La **CFDT** demande à chaque direction d'assumer ses responsabilités.

DÉCRYPTAGE **CFDT**

5

 **NAO 2026**. Malgré un contexte budgétaire contraint, la **CFDT** obtient des avancées importantes sur les écarts salariaux et les conditions de travail.

SOCIÉTÉ / EMPLOI

6

 **Chômeurs "oisifs" ?** : Les chiffres de l'Unédic battent en brèche les idées reçues : la majorité des demandeurs d'emploi retrouve rapidement une activité.

ADHÉREZ

7



www.cfdt-efs.fr

CLASSIFICATION / RÉMUNÉRATION

LA CFDT TIRE UNE NOUVELLE FOIS LA SONNETTE D'ALARME

OÙ VA LA NÉGOCIATION SUR NOS CLASSIFICATIONS ET NOS SALAIRES ? LA CFDT TIRE UNE NOUVELLE FOIS LA SONNETTE D'ALARME.

Dans un nouveau courrier adressé au Président de l'EFS mi-juillet, la **CFDT** a formellement tiré la sonnette d'alarme. Nous y dénonçons une méthode floue et précipitée.

Concrètement sur le volet emploi, la **CFDT** pointe une confusion de méthode dès **le début** du projet avec une hésitation persistante sur la « maille d'analyse » des fiches emploi (approche par poste et par emploi). Cette confusion entraîne, selon nous, une cotation hasardeuse des emplois sur la grille de classification.

La **CFDT** dénonce un manque d'expertise partagé : **la Direction ne connaît pas assez les réalités des métiers, tandis que les représentants métiers ignorent la méthodologie de description** afin de construire les futures fiches emploi. Il en résulte selon nous des fiches emploi de mauvaise qualité, abstraites, peu fiables qui n'identifient pas clairement les compétences requises ni les responsabilités. Il y a selon nous un risque majeur à les déployer en l'état.

Pour un établissement existant depuis 26 ans, la CFDT estime légitime d'exiger davantage de rigueur et regrette le renoncement à faire appel à un expert externe pour accompagner la Direction.

La **CFDT** dénonce un calendrier jugé irréaliste et un ordre des étapes bousculé. **19 mois après le lancement du projet la liste des emplois n'est toujours pas stabilisée.**

Sur le volet salarial, la CFDT alerte sur des zones d'ombre, déplore l'absence de contreparties claires à la réduction du poids de la prime d'expérience et de règles précises de progression de carrière (conditions pour changer de niveau ou évoluer).

En résumé, la CFDT refuse que cette négociation soit bâclée sur des bases méthodologiques instables et sans les moyens d'expertise nécessaires. Elle demande à la Direction des réponses précises et rapides, ainsi qu'un recadrage de la méthode, sous peine de voir la fiabilité et l'équité du futur accord sérieusement compromises. La **CFDT** rappelle les enjeux de justice sociale, de parcours professionnels et de l'avenir de l'ensemble des salariés de l'EFS.



FORFAIT JOURS : LA JUSTICE RAPPELLE LES RÈGLES.

FORFAIT JOURS : LE CADRE SOUMIS À UN PLANNING CONTRAIGNANT N'EST PAS AUTONOME

La Cour de cassation confirme que seuls les cadres bénéficiant d'une véritable autonomie dans la gestion de leur emploi du temps peuvent être soumis à ce régime particulier. Un planning contraignant imposant des horaires prédéterminés est incompatible avec cette autonomie requise.

LE CONTEXTE DE L'AFFAIRE

Six cadres d'un casino d'Enghien-les-Bains ont contesté leur situation. Bien que qualifiés de « cadres autonomes » dans leur contrat et soumis à des conventions de forfait jours, ils devaient respecter des plannings mensuels rigoureux fixant des horaires précis. Cette contradiction entre leur qualification contractuelle et la réalité de leurs conditions de travail les a amenés à saisir les Prud'hommes pour obtenir une requalification en « cadres intégrés ».

Ce régime dérogatoire ne s'applique qu'aux cadres disposant d'une autonomie réelle dans l'organisation de leur emploi du temps ou aux salariés non-cadres dont la durée de travail ne peut être prédéterminée et qui jouissent d'une vraie liberté dans la gestion de leur agenda.

LA DISTINCTION ESSENTIELLE : CADRE AUTONOME VERSUS CADRE INTÉGRÉ

Un cadre autonome dirige son emploi du temps librement, contrairement au cadre intégré qui doit suivre les horaires de son équipe ou de son service. Cette distinction est fondamentale pour l'éligibilité au forfait jours.

Pour la Cour, l'intégration dans des plannings, quelle que soit sa cause, contredit la notion même de cadre autonome.

Cette requalification entraîne des conséquences importantes : la convention de forfait devient sans effet et l'employeur doit appliquer le droit commun de la durée du travail. Cela implique de décompter chaque heure travaillée et de calculer les heures supplémentaires, générant des régularisations financières substantielles.

La jurisprudence reconnaît que le dispositif tolère certaines contraintes horaires, comme l'obligation de participer à des réunions. Néanmoins, l'équilibre entre autonomie accordée et contraintes imposées doit prévaloir pour justifier le recours au forfait jours.



« À l'EFS : Une convention de forfait en jours est proposée aux cadres des positions 9 et 10 lorsque leur durée de travail ne peut être prédéterminée du fait :

- de l'autonomie dont ils disposent dans l'exercice de leurs fonctions,
- de l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps,
- et des responsabilités qu'ils exercent.

Il peut aussi être proposé aux cadres de la position 8 une convention de forfait en jours **à condition qu'ils cumulent les trois critères précités.** »

JOURS FÉRIÉS : LA **CFDT** REFUSE UN ACCORD INSUFFISANT.

LA **CFDT** A MIS UN TERME AUX DIFFÉRENTS ÉCHANGES ENGAGÉS DEPUIS PLUS DE SIX MOIS SUR CE SUJET.

En effet, la **CFDT** considère que les avancées proposées ne sont pas suffisamment sécurisantes pour le personnel et qu'elles ne valorisent pas de manière optimale le travail accompli ces jours-là.

La Direction n'a par ailleurs pas prévu de compenser le préjudice subi par les personnels des activités autres que l'IH-DEL et le conseil transfusionnel, qui ont travaillé à tort les jours fériés depuis des années.

La **CFDT** dénonce également l'attitude de certains syndicats sur ce dossier : une approche non constructive, à visée électorale, ainsi qu'une interprétation très personnelle du texte, ne reposant sur aucun fondement juridique.

La **CFDT** réfléchit activement aux suites qu'elle compte donner à ce dossier impactant fortement la conciliation vie personnelle / vie professionnelle.

HANDICAP : DES DISPARITÉS RÉGIONALES PERSISTENT.

RAPPORT HANDICAP NATIONAL 2025

Le maintien dans l'emploi à l'EFS : la **CFDT dénonce de fortes disparités régionales, un manque et voire l'absence de volonté dans certaines situations.**

Si l'Établissement Français du Sang (EFS) affiche un taux d'emploi de 7,86 % de travailleurs en situation de handicap au niveau national en 2025, ce chiffre masque une réalité de terrain inacceptable.

Plusieurs directions continuent d'opposer un discours rigide, affirmant refuser les adaptations de postes « à la carte ». C'est un non-sens absolu. Par définition, la compensation du handicap ne peut pas être standardisée ou issue d'un catalogue général. Elle doit être individualisée et adaptée précisément à la pathologie du salarié et à son poste.

L'INACTION MÈNE AU LICENCIEMENT

Les disparités territoriales du bilan 2025 parlent d'elles-mêmes. Alors que certaines régions agissent, d'autres affichent une inaction flagrante : la Bourgogne-Franche-Comté, par exemple, ne comptabilise qu'un seul et unique financement de dispositif matériel sur toute l'année. **C'est inacceptable !**

Cette insuffisance d'adaptations a des conséquences graves : en 2025, **23 salariés en situation de handicap ont été licenciés pour inaptitude** au sein de l'EFS (dont 5 pour la seule région Auvergne-Rhône-Alpes avec le motif glaçant de « postes refusés »). En contrepartie, le nombre de reclassements réussis stagne à seulement 8 sur tout le territoire. **Ce n'est pas suffisant !!**

Le licenciement pour inaptitude ne doit plus servir de variable d'ajustement pour des directions frileuses. L'aménagement des postes et des horaires est une obligation légale stricte de l'employeur, non une faveur. Le handicap est singulier, l'adaptation doit l'être aussi. Il est temps que toutes les régions de l'EFS assument leurs responsabilités notamment sociales.

BILAN DES NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES (NAO) 2026

Dans un environnement budgétaire contraint pour l'État, la **CFDT** a pris ses responsabilités en apposant une signature « mesurée » sur l'accord NAO 2026.

Si la **CFDT** regrette l'absence d'augmentation générale (le cadrage salarial demeurant bloqué à 1,8 % RMPP pour les mesures dédiées aux évolutions individuelles), elle salue l'obtention d'un budget spécifique de 4 millions d'euros hors cadrage. Il sera consacré à la résorption des écarts salariaux de plus de 5 %. Ce budget spécifique 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. **Près de 1 800 personnels seraient concernés dès 2026**, anticipant ainsi la directive européenne sur la transparence salariale.

De plus, la négociation a permis d'acter des engagements sur les conditions de travail (charge de travail des cadres, travail de nuit, aidants familiaux, jours enfants malades, engagement citoyen, mécénat et généralisation d'une prestation d'une assistante sociale dans toutes les régions).

En l'absence d'autres syndicats signataires, l'application de cet accord est aujourd'hui compromise. **La CFDT, première force syndicale de l'EFS**, appelle la Direction à respecter les engagements pris et à poursuivre la concrétisation de ces mesures dans les chantiers sociaux en cours et ce, même sans accord...



CHÔMEURS OISIFS ? LE RAPPORT DE L'UNÉDIC QUI ENVOIE VALSER LES CLICHÉS !

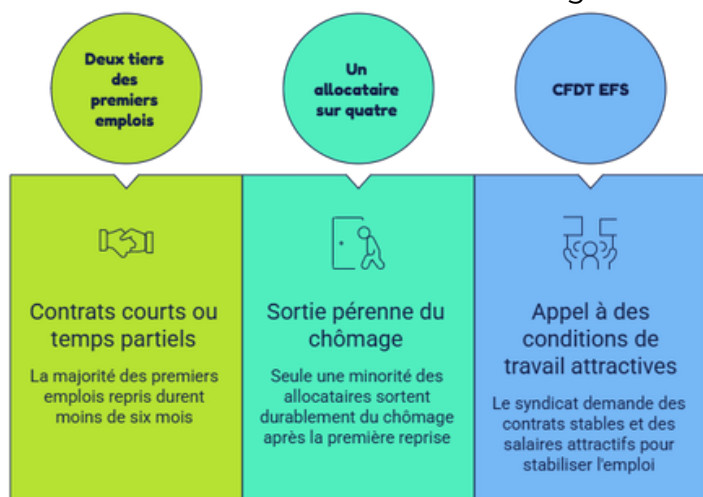
C'est un refrain bien connu qui revient à chaque débat politique : les demandeurs d'emploi attendraient le dernier moment, juste avant la fin de leurs droits, pour daigner retrouver un travail. Une petite musique culpabilisante que l'on entend parfois jusque dans nos couloirs à l'Établissement Français du Sang (EFS). Sauf qu'une étude de grande ampleur publiée le 1^{er} juin 2026 par l'Unédic, après avoir suivi la trajectoire de 1,7 million d'allocataires, vient donner un grand coup de balai dans cette fourmière d'idées reçues. Les chiffres sont sans appel : la reprise d'emploi s'effectue en grande partie dès les premiers mois d'indemnisation, prouvant que la priorité absolue des personnels privés d'emploi est de retravailler sans tarder.

L'étude révèle ainsi qu'au quatrième mois d'indemnisation, la moitié des allocataires de l'assurance chômage a déjà repris une activité. Plus cinglant encore pour les tenants du cliché du « demandeur d'emploi fainéant » : une personne sur cinq retrouve un travail dès le premier mois, c'est-à-dire avant même d'avoir perçu le moindre centime de la part de France Travail ! L'Unédic démonte également un autre contre-sens économique en démontrant que plus la durée d'indemnisation est longue et sécurisante, plus le retour à l'emploi est probable. Cette probabilité grimpe à plus de 80 % pour les personnes disposant de droits de 18 ou 24 mois, contre seulement 63 % pour celles limitées à 6 mois. La sécurité financière globale favorise manifestement le retour à l'emploi.

Le véritable problème soulevé par le rapport ne réside pas dans la prétendue paresse des allocataires, mais dans la précarité des contrats qui leur sont proposés.

Deux tiers des premiers emplois repris durent moins de six mois, sous forme de contrats courts ou de temps partiels subis. Conséquence directe : la première reprise de poste ne se traduit par une sortie pérenne du chômage indemnisé que pour un allocataire sur quatre. Pour la **CFDT**, ces données doivent impérativement nourrir les débats face aux volontés politiques de durcir et raccourcir l'indemnisation. Punir les chômeurs par des réformes punitives de court terme est une impasse. À la **CFDT** EFS, nous affirmons que pour créer des vocations et stabiliser l'emploi, il faut cesser de stigmatiser les parcours et se battre, au contraire, pour des conditions de travail attractives, des contrats stables et des grilles de salaires attractives !

Conséquences de la précarité des contrats sur la sortie du chômage



BONNE REPRISE À TOUTES ET À TOUS !

Toute l'équipe **CFDT** EFS vous souhaite une bonne reprise.

Nous espérons que vous avez pu profiter de cette parenthèse estivale pour vous reposer et recharger les batteries. Toute l'équipe **CFDT** vous souhaite une excellente rentrée et reste à vos côtés pour défendre vos droits tout au long de cette nouvelle année sociale.



ADHÉREZ

AVEC LA CFDT, **PRENEZ LA PAROLE!**



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.



Adhérez en ligne !

