Cfdt: ETABLISSEMENT FRANÇAIS DU SANG OCCITANIE

S'engager pour chacun, agir pour tous

DECLARATION CFDT

Consultation sur les changements d'horaires collectifs MDD Purpan, Perpignan, Nîmes et Béziers

(CSE novembre 2026)

DECLARATION DE L'ENSEMBLE DES ELUS ET REPRESENTANT CFDT

Nous le rappelons une nouvelle fois, la CFDT soutient l'objectif stratégique de développement de la collecte de plasma pour répondre aux enjeux de souveraineté sanitaire en médicaments dérivés du sang. Cependant, nous rappelons une ligne rouge constante : l'accessibilité du don ne peut pas avoir pour contrepartie une disponibilité permanente et sans limite des personnels de l'EFS.

La réussite de l'Ambition Plasma ne se mesurera pas uniquement au nombre de litres livrés au LFB, mais à notre capacité collective à préserver la santé, les conditions de travail et la vie personnelle des équipes qui rendent cette collecte possible.
L'Ambition Plasma ne repose donc pas uniquement sur notre capacité à prélever plus de poches, mais aussi sur le fait de savoir quels créneaux horaires seront le plus attractifs pour les donneurs et dans quelles conditions ces horaires peuvent être soutenables pour les salariés.

Pour répondre à la très forte augmentation des plasmaphérèses visée en 2027, la Direction régionale souhaite modifier les horaires des Maisons de Toulouse Purpan, Perpignan et Nîmes et de la nouvelle Maison du Don de Béziers.
La CFDT refuse fermement la généralisation de la tenue conjointe de l'accueil et de la collation par un même salarié. Cette organisation pose de lourds problèmes en matière de polyvalence subie, de risque d'erreur, de dégradation des conditions de travail et de sécurisation du parcours donneur comme c'est le cas à Nîmes et à la nouvelle Maison du Don de Béziers.

Déplacer les horaires des salariés ne remplace pas une vraie politique de recrutement des donneurs.
Le recours régulier aux horaires atypiques doit être limité et, lorsqu'il est nécessaire, il doit être préparé, évalué et encadré. L'employeur doit mettre en balance les bénéfices attendus et leurs conséquences sanitaires, sociales et familiales pour les salariés.

Pendant des années, en CSE, la Direction et la responsable du processus prélèvement ont affirmé devant les représentants du personnel que les horaires du matin ne fonctionnaient

pas et que les donneurs ne viendraient pas donner le matin et maintenant on nous annonce dès le 2 janvier 2027 des ouvertures de Maison du Don dès 8 heures du matin ! Du côté biterrois, les horaires du matin, plébiscités par les donneurs, disparaissent avec le déménagement ! Les personnels des Maisons du Don sont dans l'incompréhension totale. L'avis du personnel compte-t-il dans les projets à marche forcée de l'Ambition Plasma.

Par le passé, la CFDT a souvent alerté sur la montée en charge trop rapide et brutale de ce plan plasma qu'on a essayé de nous cacher en début de cette mandature du CSE.

La CFDT rappelle le cadre méthodologique strict, déjà rappelé le mois dernier, qui devrait être appliqué avant tout nouvel élargissement horaire ou modification d'amplitude, cadre articulé autour de 10 principes fondamentaux :

1. JUSTIFIER avant de modifier : démontrer la nécessité de l'horaire atypique par une analyse préalable des taux de remplissage réels créneau par créneau et épuiser d'abord les leviers de recrutement de donneurs sur les plages existantes.
2. ÉVALUER les risques professionnels en amont : réaliser une évaluation préalable des risques (fatigue, RPS, articulation vie perso/pro) et mettre à jour le DUERP ainsi que le PAPRIPACT avant tout déploiement.
3. CONSULTER réellement les salariés : associer les équipes concernées avant l'élaboration définitive des horaires, en leur soumettant plusieurs scénarii et en analysant leurs contraintes sociales et familiales. Mais encore faut-il avoir les ETP déployés réellement pour construire des plannings fiables qui permettent aux personnels de se projeter…
4. GARANTIR des effectifs suffisants : aucun élargissement d'amplitude ne doit être mis en œuvre avant que les effectifs nécessaires ne soient réellement recrutés, formés et présents dans les services.
5. LIMITER l'exposition aux horaires atypiques : équitablement répartir et plafonner l'exposition individuelle (limiter le cumul soirs + samedis + démarrages matinaux).
6. GARANTIR la prévisibilité des plannings : communiquer les plannings suffisamment à l'avance pour permettre l'organisation de la vie personnelle et familiale et proscrire les variations tardives.
7. PROTÉGER les temps de repos et les pauses : garantir des pauses réelles, planifiées et effectivement prises, ce qui exige un effectif suffisant pour remplacer les personnels au poste.
8. MESURER l'impact sanitaire et social : mettre en place un suivi régulier basé sur des indicateurs sociaux (absentéisme, turnover, accidents, heures supplémentaires, fatigue ressentie) et non sur le seul volume de poches prélevées.
9. EXPÉRIMENTER avant de pérenniser : tester toute nouvelle organisation sur une période expérimentale de 6 mois, assortie d'un bilan intermédiaire avec les équipes et leurs représentants.
10. GARANTIR UN DROIT AU RETOUR EN ARRIÈRE : si l'expérimentation démontre un bénéfice insuffisant ou une dégradation des conditions de travail, le retour à l'organisation antérieure doit être automatique et garanti.

Malheureusement, la plupart de ces principes ont déjà été bafoués, et l'EFS avance à marche forcée (c'est le cas de le dire) sans s'interroger sur la pertinence de tous les changements et sur leurs conséquences sur les personnels.

La CFDT n'acceptera que pas la Direction finance l'Ambition Plasma sur la fatigue et la santé des personnels sans rien dire et sans rien faire.

La CFDT attend toujours le déploiement des points 7.1 et 7.2 du protocole de fin de conflit de juillet 2025 à savoir :

- 7.1 : Optimisation de l'organisation des collectes mobiles et en MDD

« La direction souhaite instaurer un échange avec les organisations syndicales

représentatives au niveau de l'EFS sur l'organisation du travail mise en place dans les maisons du don en vue d'objectiver la situation sur l'ensemble du territoire. Cet échange serait l'occasion de partager la position de la direction avec les remontées du terrain des OSR. »

- 7.2

« En vue de renforcer la planification et d'assurer un respect du planning, la Direction souhaite établir un état des lieux à partir d'indicateurs permettant d'objectiver la situation, ce qui permettra ensuite de mettre en place des mesures correctrices sur la planification du personnel. La direction présentera ces indicateurs aux OSR au 1er semestre 2026. »

L'EFS sera-t-il en capacité de recruter ? Les effectifs seront-ils suffisants ? La CFDT Syndicat de proximité est à l'écoute des salariés de terrain. Ces modifications d'horaires auront des conséquences importantes sur les conditions de travail des salariés et sur la qualité de vie au travail.
Le personnel de ces maisons du don mais aussi des autres maisons du don de la région expriment de l'angoisse, un sentiment de ne pas être écoutés et un sentiment de déshumanisation.
Le Syndicat CFDT demande que ces risques soient revus dans le DUERP. Le DUERP n'est pas un document figé par millésime mais un document vivant qui doit évoluer avec le temps. Ces changements d'horaires imposent une mise à jour du DUERP dès leur mise en place.

Pour finir, la CFDT tient à rappeler que même si la collecte de plasma est devenue depuis quelques années une priorité, il ne faut pas oublier que l'activité première de l'EFS est de fournir les PSL aux patients et que la Direction se doit d'assurer les moyens financiers, humains, techniques nécessaires pour cela.
La CFDT ne peut que s'inquiéter des capacités du LFB à traiter tous ces volumes de plasma alors que les unités de production vieillissantes de Lille et des Ulis rencontrent des difficultés et que la nouvelle usine d'Arras, dont le coût dépasse le milliard d'euros, accumule les difficultés et les retards. La production ne suit pas. Le LFB est obligé vendre du plasma matière première à d'autres fractionneurs.
Le LFB manque aussi de clients et a été contraint de détruire des produits finaux à cause de leur péremption.

Les représentants CFDT dans le respect de leur mandat ainsi que des positions défendues par la CFDT au niveau régional et national, émettront donc un avis défavorable sur ce projet de modification des horaires collectifs.