



Avis CFDT sur le CSE du 5 mai 2022

Points à l'ordre du jour	Positions et/ou commentaires des élu(e)s CFDT	Réponse de la direction
Consultation sur le projet C-CAD	<p>Déclaration : Ce projet porté par le national n'avait pas fait l'objet d'une consultation en CSEC. Il est regrettable que sa mise en place ait été différée par la décision de la direction du siège de refuser de consulter les IRP, contraignant le CSEC à saisir le tribunal qui lui a donné raison. Les élus CFDT de la région déplorent le retard pris dans le déploiement de ce projet qui va réduire le travail du dimanche, supprimer le travail du soir en améliorant les conditions de travail. Nous restons dans l'attente de l'étude ergonomique à réaliser lors du chargement/déchargement des décadeurs et de voir si cette nouvelle technique n'aura pas d'impact sur la mise à disposition des services de délivrance. Pour ce projet, la CFDT rendra un avis favorable à ce projet.</p>	
Consultation sur le déploiement des outils de gestion de la relation donneur (INNOVADON)	<p>Déclaration : Enfin un projet qui va dans le sens de l'établissement unique et qui met à la disposition des personnels des outils modernes de communication. Nous espérons que les impacts pour le personnel de la cellule phoning et des autres services éventuellement impactés seront anticipés, expliqués et non imposés. Les élus CFDT donneront un avis favorable sur ce projet.</p>	
Consultation sur le projet d'affectation de la taxe d'apprentissage 2022	<p>Déclaration : Les élus CFDT apprécient l'affectation des sommes non utilisées vers des organismes qui sont orientés médecine et biologie médicale ainsi que la rotation des formations liées à la filière des emplois de l'EFS (Bac STL, etc...) En conséquence de quoi, la CFDT vote favorablement pour cette répartition des dépenses libératoires affectables.</p>	
Information en vue d'une consultation sur le Bilan Social 2021	<p>Les élus CFDT demandent une explication sur la baisse importante du nombre de salariés permanents (- 12,5 ETP) et l'augmentation du nombre d'intérimaires.</p>	<p>La direction répond qu'elle va analyser la cause. La diminution la plus importante semble se situer au niveau des services supports, En 2022, le recrutement en CDI sera privilégié au prélèvement.</p>



Avis CFDT sur le CSE du 5 mai 2022

Points à l'ordre du jour	Positions et/ou commentaires des élu(e)s CFDT	Réponse de la direction
Information en vue d'une consultation sur le déploiement du projet Assistance Mutualisée Informatique (AMI)		Le retour d'expérience du projet pilote AMI à 5 régions, après plus d'un an d'utilisation, montre que le niveau de satisfaction des utilisateurs est meilleur qu'avant AMI et que l'équipe informatique s'est assez bien appropriée la nouvelle organisation. Les points faibles seront améliorés lors de la mise en place d' « AMI la suite » (déploiement sur la France métropolitaine) prévue le 13 juin 2022. Le déploiement dans les DROM est prévu fin 2022.
Retour d'expérience sur la réorganisation du service IH/Del (Rennes)	La CFDT fait remarquer que le local du service de distribution est exigü.	Satisfaction du personnel à l'utilisation du nouvel irradiateur et à sa proximité L'ensemble des techniciens de DEL et polyvalents IH/DEL sont habilités aux transformations et astreintes Horaires satisfaisants correspondant à l'activité du service et des sites Horaires de passage du coursier vers la préparation, satisfaisants La direction répond qu'il est prévu de réaliser des travaux à partir de cet été
Point d'étape sur les congés d'été 2022 et leurs remplacements.	Une colonne permet de savoir si le salarié a choisi de ne pas avoir 3 semaines consécutives. Les élus CFDT font remarquer que cette notion n'est pas renseignée pour plusieurs services et n'est donc pas exploitable.	8% du personnel n'a pas renseigné ses congés. Parmi les 92% restant : -67% ont 3 semaines consécutives -15% ont 3 semaines non consécutives -10% n'ont pas 3 semaines Même si les demandes de remplacements sont plus élevées que l'année précédente, elles sont assez homogènes et cohérentes. La direction n'y voit aucune objection. Il reste un questionnement sur l'augmentation de la demande sur le prélèvement du Morbihan.
Ressource humaines : Mouvement du personnel	Plusieurs de ses mouvements de personnel laissent les représentants CFDT dans l'inquiétude et l'incompréhension, particulièrement sur les départs (démission)et la mutation interne dont le poste a arbitrairement à été proposé à une seule salariée	La direction informe les élus : - du départ du responsable de service LBMGS et IH Del sur Brest. Pour le mois d' août, Maryvonne Delamaire le remplacera en IH. L'activité LBMGS sera maintenue par la suppléance de biologistes déjà en poste à l'EFS. - 2 départs du service Préparation. L'un suite à une démission, l'autre pour transfert au magasin régional.

Cet avis a été rédigé par vos élus au CSE syndiqués CFDT – Si vous souhaitez rejoindre l'équipe, contactez-nous pour adhérer

Cfdt:

LE SEXISME AU TRAVAIL, Si on en parlait ?



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

*Vos élu.e.s CFDT
s'emparent du sujet !*



Libérons la parole !



**Nous sommes tous concernés,
Femmes et Hommes !**



Regard insistant, injure sexiste, harcèlement sexuel, sifflements désobligeants...



En 2018, d'après une étude de la Fondation Jean-Jaurès, 86 % des femmes ont subi au moins une atteinte ou une agression à caractère sexiste ou sexuel au cours de leur vie.



Fin 2019, une étude européenne initiée par la Fondation Jean-Jaurès et la Fondation européenne d'études progressistes (FEPS) révèle que 55% des Françaises ont déjà été victimes d'une forme de sexisme ou de harcèlement sexuel au travail au cours de leur vie professionnelle.

Les violences sexistes et sexuelles au travail sont trop souvent ignorées ou dissimulées, rarement dénoncées, par crainte de répercussions négatives sur les victimes ou témoins, et parfois tellement banalisées qu'elles sont considérées comme la norme.



Et à l'EFS

La CFDT vous donne la parole

*Pour cela, copiez/collez, le lien
ci-dessous pour lancer l'enquête.*

<https://lc.cx/1e7fGM>

*Vous pouvez aussi scanner le QR
code ci-contre.*



Afin de vous sensibiliser, voici quelques définitions :



SEXISME
article L.1142-2-1 :

Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, ou offensant.

Exemple :

- ⊗ T'es blonde toi ou quoi ?
- ⊗ Toi, t'es un homme, on sait bien que tu ne peux pas faire 2 choses en même temps !





HARCELEMENT SEXUEL

article L.222-33 :

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou des comportements à connotation sexuelle, qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile, ou offensante. La répétition des faits implique que les faits aient été commis au moins à 2 reprises.

Exemple :

⊗ Le fait d'envoyer des SMS connotés sexuellement à un.e collègue, sans que celui-ci/celle-ci n'y consente.

ATTENTION :

le harcèlement sexuel peut aussi résulter d'un acte unique.

Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Exemple :

⊗ Le fait de conditionner une promotion ou une embauche à un acte de nature sexuelle => une seule fois suffit à qualifier le harcèlement sexuel.



HARCELEMENT MORAL

article L. 83-634 :

Le harcèlement moral, se manifeste par des agissements répétés susceptibles d'entraîner, pour la personne qui les subit, une dégradation de ses conditions de travail, portant atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Exemple :

⊗ Le fait de subir de nombreuses critiques répétées sur sa manière de travailler, dans des termes humiliants, devant ses collègues.

Cour de cassation 8 juillet 2009, n°08-41638

⊗ Le fait d'être mis à l'écart et isolé par l'employeur sans travail, ni matériel.

Cour de cassation du 29 juin 2005 n°03-44055



L'AGRESSION SEXUELLE

art 222-22 Code pénal :

Toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. La contrainte peut être physique ou morale.

La jurisprudence précise que les agressions sexuelles concernent des atteintes imposés sur 5 parties du corps : la bouche, les seins, les fesses, le sexe, les cuisses.

A noter : la notion de contrainte peut s'entendre par le lien de subordination qui lie la victime et l'agresseur.

Exemple :

⊗ Le fait d'imposer à un.e collègue un baiser forcé ou de mettre la main aux fesses d'un.e collègue.

Cette enquête est anonyme.

Elle permettra à la CFDT de contraindre l'EFS d'entrer dans une véritable démarche de prévention.

PRENEZ 2 MINUTES POUR Y RÉPONDRE !!!



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



[CFDT.FR](https://www.cfdt.fr)

QUIZZ sur les Violences Sexistes et Sexuelles au Travail (VSST)

- Tester vos connaissances
- Puis répondez à notre enquête



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Question 1 /6 :

Mettre une main aux fesses à plusieurs reprises, et par surprise, à un ou une collègue, c'est du harcèlement sexuel ?

CFDT.FR





Réponse 1 :

NON

Ce sont des agressions sexuelles et non du harcèlement sexuel.

→ Un délit d'agression sexuelle est plus sévèrement sanctionné que le harcèlement sexuel.

Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise.

La jurisprudence précise que les Agressions Sexuelles concernent des attouchements imposés sur 5 parties du corps :

fesses, seins, sexe, cuisses et bouche.

A noter que « **la contrainte** » peut s'entendre sur un motif économique (une salariée est sous contrainte économique par rapport à son employeur par exemple). La « menace » peut être la perte d'emploi.

Article 222-22 du Code Pénal



Question 2 /6 :

Un.e employeur.e peut être condamné.e pour harcèlement sexuel suite à un acte unique ?

CFDT.FR





Réponse 2 :

OUI

Loi du 6/08/2012:

1- Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Par exemple :

- Remarques scabreuses ou embarrassantes sur l'apparence physique de collègues ;
- remarques sexistes ou plaisanteries sur les caractéristiques sexuelles, le comportement sexuel ou l'orientation sexuelle de collègues ;
- présentation de matériel pornographique – qu'il soit montré ou suspendu ;
- invitations importunes dans un but sexuel ;
- contacts physiques non désirés ;
- pratiques consistant à suivre des collègues à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise ;
- tentatives d'approches accompagnées de promesses de récompenses ou de menaces de représailles
- etc...



2. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Exemple :

- Conditionner une promotion ou une embauche à un acte de nature sexuelle.

**Le code pénal s'attaque à l'auteur des faits ;
Le code du travail s'attaque à l'employeur (qui n'est pas nécessairement l'auteur)**

L'acte de nature sexuelle peut être « tout acte de nature sexuelle notamment les simples contacts physiques destinés à assouvir un fantasme d'ordre sexuel voire à accentuer ou provoquer le désir sexuel».

Le viol : «*Tout acte de pénétration sexuelle de quelque nature que ce soit commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol* » (Article 222-23 du code pénal).

Plus récemment, **le sexisme** est entré « en tant que tel » dans le code du travail.
« *Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.* »
Article L1142-2-1 du CT



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Question 3 /6 :

En France, inviter une fois un.e collègue à boire un café après le travail peut être considéré comme du harcèlement sexuel ?



CFDT.FR



Réponse 3 :

NON

Ça reste de la responsabilité de l'employeur car c'est le contrat de travail qui a mis les 2 personnes en relation.

Cette question est éminemment reliée à celle du **consentement** : la **séduction suppose la réciprocité et donc un accord manifeste.**

Le harcèlement sexuel suppose l'absence de consentement.

1 couple sur 3 se forme au travail !

Lorsqu'une personne souhaite entrer dans le jeu de la séduction, les signes sont évidents. L'inverse aussi. Il ne peut donc pas y avoir de confusion entre le harcèlement sexuel et la séduction, d'autant que celui ou celle qui cherche à séduire sera rebuté.e si l'autre n'est pas participatif-ive.

L'harceleur-euse sexuel-le décidera lui de persévérer au-delà du désintérêt, de la gêne, du malaise ou du refus explicite de l'autre.

CFDT.FR



Depuis l'affaire Weinstein, et #MeToo la parole des victimes s'est libérée

L'affaire Harvey Weinstein est la révélation publique de harcèlements et d'agressions sexuelles attribuées à Harvey Weinstein, personnalité influente de l'industrie du cinéma américain.

#MeToo est un hashtag qui s'est largement diffusé sur les réseaux sociaux en octobre 2017 pour dénoncer l'agression sexuelle et le harcèlement, plus particulièrement dans le milieu professionnel, à la suite d'accusations de cette nature portées contre le producteur américain Harvey Weinstein.





**La parole des femmes ne s'est pas libérée partout,
et surtout pas quand elles sont encore sous contrat de travail.**

Si l'**AVFT** (Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail) a été très sollicitée (10x plus de demandes) depuis cette affaire, **ce n'est pas le cas des employeurs ou des syndicats.**

Dans les entreprises, les mêmes freins que ceux d'hier empêchent les victimes de dénoncer le harcèlement sexuel et le premier est la peur de perdre son emploi.

Certains-es ont aussi des craintes sur la façon dont sera reçu et traité leur témoignage.

CFDT.FR



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Question 4 /6 :

Témoin de harcèlement sexuel, vous avez **l'obligation légale** de le signaler, même en cas de désaccord de la victime ?

CFDT.FR



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Réponse 4 :

NON

Dans le secteur privé, il n'y a aucune obligation légale à le signaler.

CFDT.FR



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Question 5 /6 :

Être soumis toute la journée à des blagues vulgaires, à connotation sexuelle sans pour autant être visée, est-ce du harcèlement sexuel ?

CFDT.FR





Réponse :

OUI

A l'occasion d'une dénonciation de faits de harcèlement sexuel, la cour d'appel d'Orléans a recouru à la notion de harcèlement sexuel d'ambiance ou environnemental pour accorder une indemnisation à une salariée ayant dénoncé un harcèlement sexuel à son encontre (Cour d'appel d'Orléans, Chambre sociale, 7 février 2017 n° 15/02566).

Pour la cour d'appel d'Orléans, le harcèlement sexuel d'ambiance ou environnemental est caractérisé par une situation où « *sans être directement visée, la victime subit des provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables* ».

L'arrêt permet d'illustrer de manière concrète la différence entre d'une part des blagues potaches et d'autre part un contexte de travail où sont développés des propos sexistes, orduriers, outrageants, avec affichages de photographies suggestives à connotation sexuelles sur les ordinateurs et sur le mur de l'open space.

L'arrêt permet de constater les réactions face à la dénonciation d'une telle situation de souffrance au travail, qu'elle soit constitutive ou non en outre d'un harcèlement moral ou sexuel.

Dans cette affaire soumise à l'appréciation de la cour d'appel d'Orléans, la salariée qui avait dénoncé la situation avait sollicité le CHSCT. Ce dernier avait pris une délibération pour, sur le fondement de l'article L 4614-12 du Code du travail, mandater un cabinet extérieur pour analyser les situations de travail afin de produire un diagnostic des conditions de travail et des facteurs de risques professionnels, notamment psychosociaux auxquels pouvaient être exposés les salariés.

CFDT.FR



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Question 6 / 6 :

**A votre avis, dans le cadre du travail,
quelle est la fréquence des viols ?**

- 50 viols par an
- 150 viols par an
- 250 viols par an
- 350 viols par an



Réponse :

- 5000 plaintes déposées pour viols par an (1200 condamnations en 2013)
- dont 5% dans le cadre du travail soit **250 viols/an**

Chiffres du ministère de la justice



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



<https://lc.cx/1e7fGM>

CFDT.FR

Alors ?

Ce n'est donc pas que dans les films!

C'est l'affaire de tout le monde et tout le monde peut y être confronté : vous-même, votre femme, votre homme, votre fille, votre fils...

Plus personne ne doit fermer les yeux!
Plus personne ne doit être agressé!

Maintenant, la CFDT vous donne la parole !
copiez/collez, le lien
ou scanner le QR
code ci-contre pour lancer l'enquête