



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



Le Canard Ô Sang

FEVRIER 2024

SOMMAIRE

1. SUIVI DU PROTOCOLE DE FIN DE CONFLIT 2
2. UNION EUROPÉENNE - DES AVANCÉES QUI NOUS CHANGENT LA VIE 3
3. PACTE DE LA VIE AU TRAVAIL 4
4. MON EMPLOYEUR PEUT-IL M'IMPOSER LA DATE ET LA POSE DE MES CONGES PAYES ?4
FERMETURE ANNUELLE DE L'ENTREPRISE : 4
NECESSITE DE SERVICE OU BAISSSE D'ACTIVITE : 4
ACCORDS COLLECTIFS OU CLAUSES CONTRACTUELLES SPECIFIQUES : 5
5. LA LIBERTE D'EXPRESSION - EN ENTREPRISE, MAIS AUSSI A L'EFS ! 5
6. CANCER DU SEIN : POUR UNE RECONNAISSANCE DE L'EXPOSITION À CERTAINS RISQUES PROFESSIONNELS 6
- BREVE DE REGIONS 7
AUVERGNE RHONE-ALPES : NOUVELLES TENTATIVES D'INTRUSIONS EN IH/DEL A GRENOBLE 7
- AGENDA DE MARS 8
8 MARS JOURNEE INTERNATIONNAL DES DROITS DES FEMMES : TOUS ET TOUTES MOBILISÉS POUR L'ÉGALITÉ RÉELLE ! 8
NEGOCIATIONS DE FEVRIER : 8
CONSEIL D'ADMINISTRATION LE 15 MARS 8

cfdt-efs.fr



1. SUIVI DU PROTOCOLE DE FIN DE CONFLIT

Le protocole de fin de conflit a été signé par la CFDT le 25 janvier dernier.

Depuis, la Direction en séance de négociation le 15 et 16 février a :

- **Proposé la rédaction de l'avenant à la convention collective actant la création d'un taux majoré de 15% de l'heure pour le travail du samedi** avec comme condition portée par la CFDT un cumul de la majoration de la nuit comme c'est le cas aujourd'hui pour la majoration du dimanche travaillé. Seul bémol, la Direction annonce que la Direction n'est pas en capacité technique de déployer cette mesure avant la paye de juin...
- **Présenté un suivi de notre accord restauration pour l'année 2023 et reposé les propositions actées dans le protocole.**

A noter que la région Bretagne, PACAC, et La Réunion bénéficient toujours de l'exonération fiscale sur la prime panier collecte mobile, alors que les autres régions sont taxées sur cette prime, ... Les gagnants sont les personnels de ces régions jusqu'au jour où ces ETS seront redressés fiscalement. Ce risque est-il budgété par ces régions ? La CFDT en doute...

La CFDT dénonce toujours la multitude de montants "prime panier autre" dans les régions et l'absence effective d'avantage restauration pour de nombreux personnels (d'où l'objet du protocole de fin de conflit).

- **Posé le cadre de la négociation sur la continuité et les remplacements inopinés.**

La plainte de la CFDT auprès de la CNIL a porté ces fruits. La Direction est dans l'obligation d'organiser les remplacements inopinés tout en se conformant aux règles RGPD quant à la maîtrise des listes de numéros de téléphone personnel.

Pour autant, la CFDT tient à rappeler que l'organisation des remplacements inopinés ne doit se faire qu'en 3^e intention **après que** l'EFS ait mis en place dans le cadre de la continuité du service public transfusionnel, soit des gardes, soit des astreintes. La Direction semble l'élargir à toutes les activités de l'EFS... La CFDT tire la sonnette d'alarme, car le déployer sur toutes les activités risque de faire disparaître les astreintes dans certaines organisations. La Direction ferait ainsi reposer la continuité du service sur les bonnes volontés et le professionnalisme des personnels plutôt que sur une organisation responsable de l'établissement.

- **Proposé la révision de nos accords cohésion sociale - égalité des chances et hygiène, sécurité et condition de travail pour en négocier la fusion dans un accord QVCT (Qualité de vie et condition de travail).**

La CFDT a rappelé ses priorités. Clairement, la fusion d'accords et leur « toilettage » n'en fait pas partie. La CFDT a rappelé la nécessité de ne pas se disperser et de travailler en urgence sur la révision des classifications et des parcours pros, ainsi que sur la prime de mobilité durable pourtant largement déployés dans d'autres établissements ou entreprises.

La Direction acte ce choix et mettra à l'agenda social la négociation de la prime mobilité durable.

Pour rappel, en 2024 l'employeur peut donner jusqu'à 700€ par personne exonéré de cotisation sociale. La Fonction publique prend maintenant en charge 75% des frais de transport en commun. Et l'EFS ... ? Il en va aussi de l'attractivité de notre établissement sur le marché de l'emploi.

- **La révision des classifications et des rémunérations débutera en avril comme prévu, avec une réunion de cadrage portant notamment sur la méthodologie.**

2. UNION EUROPÉENNE- DES AVANCÉES QUI NOUS CHANGENT LA VIE

L'Europe semble souvent loin et son impact sur notre vie quotidienne passe souvent inaperçu. Pourtant, sur des thématiques qui nous concernent majoritairement, elle participe à nous protéger, améliorer notre quotidien et construire notre futur.

80 ANS DE PAIX, C'EST GRÂCE À L'EUROPE !

Cet acquis n'est certes pas récent, mais c'est une situation que nous sommes 746 millions de citoyennes et citoyens à apprécier chaque jour, dans un contexte de multiplication des conflits partout dans le monde. Après deux conflits mondiaux particulièrement meurtriers, 6 Etats (dont l'Allemagne et la France en première ligne) ont décidé de renforcer les coopérations entre leur pays afin de limiter le risque de guerre. C'est ainsi que commence la construction de l'Union européenne, élargie au fil des ans à de nombreux pays du vieux continent. **Pour les pères fondateurs, le pari est réussi : 80 ans plus tard, la paix se maintient entre les pays de l'UE.**



DE MEILLEURS SALAIRES POUR LES FEMMES, C'EST GRÂCE À L'EUROPE !

L'Union Européenne a adopté en mai 2023 une directive appelée "pay transparency". Cette directive vise à réduire les écarts de salaires entre les femmes et les hommes dès l'embauche. Les entreprises de l'UE seront tenues d'être transparentes sur l'information des rémunérations en leur sein et de mettre en place des mesures pour réduire les écarts salariaux si ceux-ci sont supérieurs à 5%. **Pour rappel, en France, les femmes continuent à toucher 24% de moins que les hommes...**



MOINS DE PLASTIQUE À USAGE UNIQUE, C'EST GRÂCE À L'EUROPE !

L'Union européenne, c'est aussi l'échelle indispensable pour agir pour une transition écologique juste. Ces dernières années, plusieurs mesures ont permis d'aller dans ce sens : réduction de la déforestation, objectifs de réduction de gaz à effets de serre, ... ainsi qu'une directive pour supprimer définitivement la vaisselle en plastique à usage unique. En 2018, cette dernière représentait 26 millions de tonnes de déchets en Europe, dont à peine une petite partie était recyclée. L'objectif étant donc de réduire drastiquement les déchets plastiques qui viennent ensuite polluer notre alimentation, nos océans, ...

GARDER SES DROITS PENDANT UN ARRÊT MALADIE, C'EST GRÂCE À L'EUROPE !

Depuis près de 10 ans, l'Union européenne reconnaît le droit à continuer de cumuler des congés payés pendant un arrêt maladie. La France, alertée presque chaque année par la Cour de cassation pour non-application de cette mesure, va désormais s'aligner sur le droit de l'UE. Cette mesure pourrait même s'appliquer rétroactivement : les actes législatifs sont toujours en attente. **Être en arrêt n'est pas un choix, il est donc normal qu'un travailleur ou une travailleuse malade garde et retrouve ses droits à congés payés à son retour.**

PROTÉGER LES TRAVAILLEURS ET LES ENTREPRISES PENDANT LA CRISE COVID, C'EST GRÂCE À L'EUROPE !

Pendant les deux années de pandémie, l'UE a été un bouclier essentiel pour protéger la santé des travailleurs et des travailleuses et éviter la faillite des entreprises. Prêts garantis par l'Etat pour aider au financement et au maintien économique des entreprises, mise en place de fonds d'aide, activité partielle, achats groupés de vaccins, recherche médicale : moyens financiers et scientifiques ont été mutualisés, investis pour ne pas reproduire les erreurs de la crise de 2008 ayant conduit à la faillite de la Grèce.

L'Europe n'est certes pas parfaite, mais elle est essentielle pour construire un avenir plus écologique, plus démocratique, plus protecteur, plus social. Nous n'avons pas besoin de moins d'Europe, mais de mieux d'Europe.

Alors le 9 juin, votons pour l'Europe et pour une Europe plus ambitieuse.



3. PACTE DE LA VIE AU TRAVAIL

Alors qu'elle présente un niveau de richesse parmi les plus élevés d'Europe, la France offre à ses citoyens des conditions de travail et d'emploi nettement moins satisfaisantes que ses voisins. Autonomie et participation aux décisions limitées, forte intensité du travail, faibles perspectives de carrière et accès à la formation sont souvent évoqués par les travailleurs qui, durant la crise sanitaire et la contestation de la réforme des retraites, ont exprimé leur préoccupation grandissante en ce qui concerne les conditions de travail et en particulier sa soutenabilité.

Au sein de la **CFDT EFS**, les militants témoignent eux aussi de l'augmentation des troubles psychosociaux et de la perte de sens au travail. Ils observent une intensification qui se traduit par le sentiment de « mal faire » son travail.

La négociation « Pacte de la vie au travail » s'inscrit dans ce contexte, et son diagnostic ne fait que confirmer la place centrale du travail : **37 % des salariés ne se sentent pas capables de tenir dans leur emploi jusqu'à l'âge de la retraite, signe que la dégradation des conditions de travail, comme l'exposition à des risques professionnels, est déterminante dans la motivation à rester dans l'emploi.**

Pour la **CFDT**, la prévention de l'usure ainsi que l'amélioration de la satisfaction et de la qualité de vie au travail sont donc au cœur de cette négociation avec les organisations patronales et doivent être pensées tout au long de la carrière. Mais les transformations du travail que la **CFDT** appelle de ses vœux ne pourront advenir sans une profonde évolution des modèles organisationnels et des pratiques managériales articulés autour d'un dialogue professionnel et social sur le travail réel, une implication des travailleurs dans les décisions et un renforcement de leur pouvoir d'agir.

4. Mon Employeur peut-il m'imposer la date et la pose de mes congés Payés ?

Un employeur peut imposer des congés payés à ses salariés dans certains cas spécifiques, généralement liés à des nécessités de service ou à des périodes de fermeture de l'entreprise.

Fermeture annuelle de l'entreprise :

L'employeur peut imposer des congés payés lors d'une période de fermeture annuelle de l'entreprise, notamment pour des raisons économiques ou de maintenance sous réserve de consulter préalablement le Comité social et économique.

A l'EFS, aucune fermeture annuelle n'existe.

Nécessité de service ou baisse d'activité :

En cas de nécessité de service ou de baisse d'activité, l'employeur peut décider unilatéralement de la prise de congés payés par ses salariés et en fixer les dates.

Il peut à ce titre fermer ponctuellement un site, néanmoins il devra consulter préalablement le CSE.

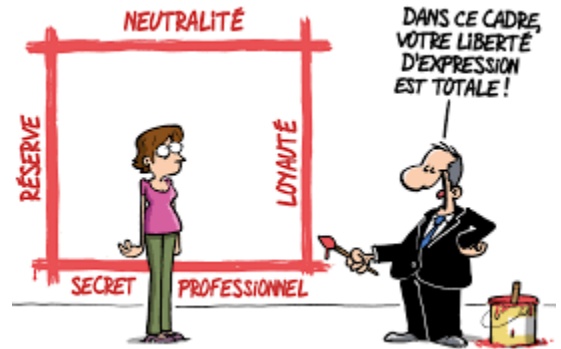
Néanmoins à l'EFS, l'avenant 2 à l'accord projet social volet 1 prévoit des mesures d'accompagnement pour les salariés en cas de fermeture ponctuelle de site.

Cet accord prévoit, entre autres, la possibilité d'exercer son emploi sur un autre site, avec une compensation financière liée à l'augmentation du temps de trajet et/ou des frais de transport.

➔ N'hésitez pas à contacter un représentant CFDT si vous souhaitez obtenir des informations complémentaires.

Accords collectifs ou clauses contractuelles spécifiques :

- Certains accords collectifs de branche ou d'entreprise peuvent prévoir des dispositions spécifiques autorisant l'employeur à imposer des congés payés dans certaines situations.
- Les contrats de travail individuels peuvent également contenir des clauses permettant à l'employeur d'imposer des congés payés, à condition que ces clauses respectent les dispositions légales en vigueur.



A l'EFS, la convention collective et nos accords d'entreprise ne prévoient aucune disposition spécifique permettant à la Direction de l'EFS d'imposer des congés payés aux salariés de l'EFS.

Afin d'organiser les congés au sein de l'EFS, la Direction de l'EFS a mis en place une procédure avec les modalités de prises de congés payés (ref. GEDEON : GRH/ADP/DF/PR/002).

Celle-ci définit :

- Les périodes de demande de congés par le salarié
- Les périodes de prise de congés par le salarié
- La date de validation du N+1
- Les critères de priorité en complément de notre convention collective (article 3-2-3-1).

Il est possible de poser des congés payés en dehors des périodes définies. Vous prenez cependant le risque de ne pouvoir les poser qu'aux dates restantes.

Pour rappel :

Une fois les dates de départ en congés payés fixées, l'employeur comme le salarié ne peuvent demander la modification ou l'annulation qu'un mois avant la date prévue de départ.

Les conjoints salariés au sein de l'EFS ont droit à un congé simultané.

Catherine Fernandez
DSR CFDT Ile de France

5. La liberté d'expression- En entreprise, mais aussi à l'EFS !

La France et son Etablissement Public, l'EFS, ne sont pas des zones de non-droit.

On pourrait vous faire croire que vous n'avez aucun avis à donner sur l'organisation de votre travail ou vos conditions de travail.

Ceci est faux !

Peut-on tout dire pour autant ? Jusqu'où un salarié peut-il s'exprimer « librement » dans l'entreprise ?

Le Code du travail reconnaît à tous les salariés un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail ([L.2281-1](#)).

Cette expression doit avoir pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production ([L.2281-2](#) du Code du Travail).

Par ailleurs, comme tout citoyen, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, d'une liberté d'expression à laquelle il ne peut être apporté que des restrictions justifiées par la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché ([L.1121-1](#) du Code du Travail).

Ce droit doit s'exercer sur les lieux et pendant le temps de travail et être rémunéré comme du temps de travail. Il ne peut en aucun cas motiver une sanction disciplinaire.

On ne peut pas interdire aux salariés de s'exprimer auprès de leurs représentants du personnel élus ou de leurs représentants syndicaux. La discrimination syndicale est interdite. La discrimination syndicale est punie d'une amende de 3 750 euros. La récidive est punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 euros !

A l'EFS, le personnel bénéficie de 1h par mois ou de deux heures tous les deux mois pour participer aux assemblées générales du personnel organisées par les organisations syndicales (art. 2.3.4.5 de la convention collective). Ces heures sont considérées comme du temps de travail.

Pour résumer, vous avez le droit de parler travail au travail, de communiquer avec vos représentants (élus ou syndicaux), mais attention il ne faut pas que ce soit injurieux, blessant ou menaçant, à l'égard de vos collègues de travail, de votre encadrement ou de la Direction, mais aussi de l'entreprise elle-même. Attention aux réseaux sociaux, les mêmes règles s'appliquent !



Williams VALENTIN
DSR CFTD Occitanie

6. CANCER DU SEIN : POUR UNE RECONNAISSANCE DE L'EXPOSITION À CERTAINS RISQUES PROFESSIONNELS

A l'EFS les femmes représentent 71% des effectifs. 50% d'entre elles sont exposées à certains risques professionnels identifiés comme pouvant être liés au cancer du sein.

La CFTD a demandé à l'Anses (Agence Nationale de Sécurité Sanitaire) de conduire une étude sur les liens entre les cancers du sein et les expositions à certains risques professionnels. Cette saisine est une étape préalable à la création de tableaux de maladies professionnelles intégrant le cancer du sein comme pathologie. Ces tableaux doivent permettre une meilleure reconnaissance de ces atteintes du travail à la santé.



La volonté de la CFDT est de lutter contre l'invisibilité de l'exposition à certains risques professionnels chez les femmes comme le souligne le récent rapport du Sénat sur « Santé des femmes au travail, des maux invisibles ».

Sur les plus de 61000 nouveaux cancers du sein diagnostiqués annuellement en France, plusieurs études montrent qu'une part de ces cancers pourrait être liée aux expositions professionnelles. **Trois facteurs sont particulièrement identifiés : le travail de nuit, les rayons ionisants et les produits chimiques.**

Les travailleuses et travailleurs concernés sont notamment ceux des secteurs de la santé, de l'aérien et du nucléaire. Aujourd'hui, moins d'une dizaine de cancers du sein ont été reconnus en France par le système complémentaire des reconnaissances, notamment grâce à l'accompagnement de victimes par des militants de la CFDT.

En saisissant l'Anses, la CFDT revendique également une meilleure connaissance des facteurs professionnels pouvant provoquer un cancer du sein pour améliorer les dispositifs de prévention, et sensibiliser les employeurs et les travailleurs/travailleuses à ce risque.

A l'EFS, la CFDT accompagne les personnels exposés à ces facteurs de risques qui souhaitent faire reconnaître en maladie professionnelle leur cancer du sein.

➔ Contactez les représentants CFDT de votre région.

BREVE DE REGIONS

AUVERGNE RHONE-ALPES : Nouvelles tentatives d'intrusions en IH/DEL à Grenoble

Des effractions et des tentatives d'effractions ont lieu régulièrement depuis août 2023.

Deux nouvelles tentatives d'intrusions ont eu lieu deux nuits d'affilées (20-22/01) dans le service d'IH/DEL de Grenoble.

La CFDT via sa Déléguée Syndicale de site a déposé une alerte pour danger grave et imminent pour protéger les techniciennes de garde de nuit le 21 janvier.

Suite à une enquête paritaire (Direction et élus) des travaux ont été réalisés pour sécuriser le service, d'autres sont en cours ou « en attente de chiffrage » afin de mieux sécuriser le site.

Devant les craintes du personnel, la CFDT a notamment demandé le retour de vigiles, mis en place dès le 21 janvier, la nuit, afin de sécuriser le personnel et le site mais interrompu le 28 janvier.

La CFDT affirme que le retour à un niveau de sécurité d'avant n'est pas jugé satisfaisant, il faut faire plus, quel qu'en soit le coût !

De nouveaux travaux devront être réalisés rapidement ; en attendant, les vigiles sont de retour sur le site la nuit.

La CFDT a demandé en CSE un état des lieux régional sur la sécurité des sites, et que soit rappelé, sur chaque site, la conduite à tenir en cas d'intrusion.

La CFDT réclame un niveau de sécurité optimale, quoi qu'il en coûte pour sécuriser les salariés de tous les sites d'AURA !

Roland CLERC
DSR CFDT AURA

AGENDA de MARS

8 MARS JOURNEE INTERNATIONNAL DES DROITS DES FEMMES : TOUS ET TOUTES MOBILISÉS POUR L'ÉGALITÉ RÉELLE !



Négociations de février :

- Poursuite des négociations sur la révision de notre accord restauration – projet d'avenant (enfin...)
- Négociation d'un nouvel accord d'intéressement
- Commission Fonds social (frais de santé et prévoyance)
- Poursuite des négociations d'un accord sur le droit à la déconnexion
- Révision de l'accord d'accompagnement des réorganisations – projet d'avenant de prolongation
- Révision des règlements intérieurs des fonds sociaux frais de santé et prévoyance à la demande de la CFDT afin de faciliter l'octroi d'aides.

Conseil d'administration le 15 mars



L'ADHÉSION c'est **SERVICES** compris !

Être adhérent-e à la CFDT, c'est aussi avoir accès
à tous les services inclus dans le prix de mon adhésion...

RÉPONSES À LA CARTE

SERVICE À L'ADHÉRENT

Une question ? Parce que je suis adhérent, je peux à tout moment avoir une réponse, y compris sur les sujets qui concernent ma vie privée (logement, allocations, etc).

La plateforme d'aide à la recherche d'emploi, de stage et de reconversion professionnelle.



Bénéficiez gratuitement du service de **petites annonces** en ligne sur l'Espace adhérents CFDT ou dans *Cfdt Magazine*.

Avantages & moi

La **billetterie loisirs et culture** à tarifs réduits pour les salariés adhérents des petites entreprises et du particulier employeur.

MaFormation Cfdt: en 1 clic !

Notre **plateforme multimodale d'e-learning** est accessible via l'espace adhérent. Tout adhérent dispose d'un droit à la formation syndicale de 12 jours/an.

CNAS

CAISSE NATIONALE D'ACTION SYNDICALE

SOUTIEN JURIDIQUE Vous n'êtes plus seul face à votre employeur, un défenseur syndical agréé ou un avocat vous représente.

LA PRESTATION GRÈVE La CFDT est la seule à proposer à ses adhérents une caisse de grève qui indemnise leur perte de revenus en cas de grève.

L'ASSURANCE "VIE SYNDICALE" Couvre les adhérents en cas de dommage corporel à l'occasion de leur activité syndicale.

L'ASSURANCE "VIE PROFESSIONNELLE" Prend en charge les frais de défense en cas de mise en cause par un tiers dans l'exercice de sa profession, si l'employeur refuse d'assurer la défense de son salarié.

*Services actifs à partir de 6 mois de cotisation.



Cfdt:

PARTAGE
DE TOIT

Pour louer une chambre chez l'habitant à un coût inférieur au marché immobilier local.

... et encore d'autres services, publications,
accès internet réservés à découvrir
dans votre livret d'accueil CFDT ! (www.CFDT.fr/bienvenue)

CFDT.FR

En plus, ma cotisation bénéficie d'un crédit d'impôt de 66%
ou est déductible de mes frais réels !