



ÉTABLISSEMENT FRANÇAIS DU SANG

S'engager pour chacun | Agir pour tous

LIVRET CFDT



**Tout connaître
sur l'EFS et tes
droits**



SOMMAIRE



L'ÉTABLISSEMENT FRANÇAIS DU SANG

Introduction	4
La CFDT au national	5
La CFDT au régional	6
La CFDT sur les sites	7



POURQUOI LA CFDT ?

Qu'est-ce que la CFDT ?	8
Fonctionnement et valeurs	9
Pourquoi adhérer ?	10



CONTRAT ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Le contrat de travail	11
L'organisation et l'ANAT	12
Modifications de planning	12
Règles de planification	13
Temps Partiel	14
Horaires Variables	15
Collectes mobiles	15
Travail de soirée et de nuit	16
Cadres Autonomes	17
Télétravail	18
Journées d'Absence	19



TES OUTILS

FAQ sur tes conditions de travail	20
Lexique du nouvel embauché	22
Tes contacts CFDT	24
Le bulletin d'adhésion CFDT	25



Mais... c'est quoi l'EFS ?

- Majoritairement un établissement public de l'État créé le 1er juillet 1998 qui emploie du personnel de droit privé et de droit public, et dont le siège se situe à la Plaine-Saint Denis.
- Les personnels de droit privé dépendent d'une convention collective spécifique à l'EFS. Les personnels de droit public sont mis à disposition (MAD) par les Établissements Hospitaliers et dépendent du titre IV de la fonction publique hospitalière.
- L'EFS est organisé en 11 établissements régionaux en métropole et 3 établissements dans les départements d'Outre-mer.

Ses principales missions sont :

- ✓ La collecte du sang et de ses dérivés (plaquettes, plasma) chez des donneurs bénévoles. Préparés et qualifiés, ils sont ensuite délivrés aux patients des Etablissements de soin, en toute sécurité immuno-hématologique.
- ✓ L'EFS a aussi d'importantes activités de Recherche et d'Enseignement.



A l'EFS, il existe un dialogue social entre la Direction et les personnels qui s'effectue par l'intermédiaire des Organisations Syndicales Représentatives. Ces OSR représentent l'ensemble des personnels.

LA CFDT À L'EFS

Que ce soit sur ton site, dans ta région ou au niveau national, tu trouveras toujours un représentant de la Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) à qui t'adresser.

La CFDT représente 42,4% des votes à l'EFS, elle est depuis la création de l'EFS, **la 1ERE ORGANISATION SYNDICALE.**

Sur ton lieu de travail, tu es accueilli par une équipe CFDT composée de femmes et d'hommes issus des différents métiers de l'EFS qui s'engagent pour améliorer les conditions de travail, négocier les salaires, t'écouter, te renseigner sur toutes les questions de ta vie professionnelle et sur tes droits.

Voici les instances où la CFDT, majoritaire à l'EFS te représente et représente les intérêts de l'ensemble des personnels EFS :

Au niveau national



- Auprès de la Direction, deux délégués syndicaux centraux (DSC)
- Lors des négociations nationales des accords d'entreprise qui donnent plus de droit aux personnels
- Lors des consultations au Comité Social d'Économique Central (CSEC) sur :
 - Les orientations stratégiques, la politique sociale et la situation économique et financière de l'EFS
 - Les projets décidés au niveau national qui ne comportent pas de mesure d'adaptation spécifique à un ou plusieurs établissements
 - Les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements, des projets portant sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'EFS

➔ **Tous les CSE concernés sont informés du projet national**

- Pour les projets décidés au national qui comportent des mesures d'adaptation régionales spécifiques, le CSEC et les CSE concernés sont respectivement consultés

CSEC
Projet National



CSE
Modalités régionales

Afin de préparer au mieux l'avis du CSEC, les élus CFDT sont très actifs dans les commissions nationales suivantes :

- La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail Centrale
- La Commission Formation et Emploi Centrale
- La Commission Économique Centrale
- La Commission Égalité Professionnelle Centrale

Le CSE de chaque région élit en son sein une délégation au CSEC



- Au près de la Direction Régionale, deux Délégués Syndicaux Régionaux (DSR) (pour les régions de plus de 400 salariés)
- Au Comité Social et Économique (CSE), les élus CFDT ont pour mission d'assurer une expression collective des personnels permettant la prise en compte permanente de leur intérêt dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'établissement, à l'organisation et aux conditions de travail, à la formation professionnelle, à la gestion des activités sociales et culturelles.

Sur le périmètre de sa région, le CSE est consulté sur

- ➔ Les orientations stratégiques
- ➔ La politique sociale, les conditions de travail et l'emploi
- ➔ Les déclinaisons et adaptations régionales des projets nationaux
- ➔ Les projets décidés au niveau de ce seul établissement

Le CSE est informé annuellement sur la situation économique et financière de l'EFS régional.

Afin de préparer l'avis du CSE, il y a plusieurs commissions régionales. Là aussi, les élus CFDT du CSE de ta région y siègent et y sont très actifs. Voici les 2 commissions :

Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail

CSSCT

- Cette commission prépare les consultations du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail, participe à l'élaboration du Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) et à l'élaboration du Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRI Pact).
- Elle procède également aux inspections de sites en matière de santé, sécurité et conditions de travail et réalise les enquêtes en matière d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

Lors de ces inspections de ton site, n'hésite pas à parler de toutes tes préoccupations avec les membres CFDT.

Commission Formation et Emploi

- La mission de cette commission est de superviser et de participer à la mise en œuvre des politiques de formation au sein de l'entreprise. Elle participe à l'élaboration du plan de développement des compétences de l'entreprise.
- Elle participe également au suivi des actions de formation, à l'analyse des besoins en formation des personnels, et à l'évaluation des programmes de formation mis en place.

**Grâce à tes remontées de terrain qui resteront confidentielles, les élus CFDT pourront davantage remplir leur rôles au sein de ces instances. Qui mieux que toi connaît tes problématiques ? !
Il ne faut donc jamais hésiter à les solliciter !**

Le CSE gère également les Activités Sociales et Culturelles (ASC). La contribution par l'EFS pour les ASC est de 1,25% de la masse salariale EFS et de 1% de la masse salariale des MAD. Ce budget permet de financer les ASC. Il est redistribué aux personnels sous formes diverses et variées, en fonction des moments importants de ta vie, et en fonction de ton quotient familial.

La politique de la CFDT en matière d'ASC est de permettre à la majorité des personnels d'accéder à la culture, aux vacances, au bien-être et aux loisirs à moindre coût.



Au niveau du site (ou du regroupement de sites)



- Des délégués syndicaux CFDT de site ou regroupement (DS), qui sont le relais des représentants CFDT des instances régionale ou nationale.



Toute l'équipe de la CFDT est prête à te rencontrer afin d'échanger plus amplement sur l'ensemble de tes droits et de tes attentes

Maintenant que tu sais tout ça, nous allons t'expliquer pourquoi choisir la CFDT ...

Un syndicalisme efficace où tu as ta place



Comme tous les syndicats confédérés, la CFDT s'est constituée sur des bases de solidarité et de justice sociale. Ce qui fait son originalité, c'est qu'elle a toujours placé l'individu au centre de sa démarche.

La

Cfdt:

- a pour ambition d'avoir un rôle émancipateur, qui rend les femmes et les hommes responsables et autonomes, capables d'exercer une fonction de critique sociale efficace et pertinente,
- est un syndicat féministe,
- est un syndicat qui milite contre toutes formes de discriminations,
- assure pleinement son rôle de contre-pouvoir, en toute indépendance.

Mais on ne crée pas un contre-pouvoir en compilant des revendications individuelles ou corporatistes. Même si elles sont souvent légitimes, elles peuvent être contradictoires entre elles et freiner, voir bloquer, la solidarité entre les salariés.



LA CFDT : un fonctionnement démocratique basé autour de l'adhérent, et qui garantit :

- **Le débat**, qui permet l'expression de toutes et de tous et la prise en compte de l'intérêt général.
- **L'avis des adhérents**, afin de nourrir les négociations, et forcément les accords.
- **Le vote**, qui dégage une majorité et légitime la décision prise.
- **Le respect de la décision** majoritaire par tous les adhérents.

Ce sont sur ces décisions que s'organisent les positions et revendications de la CFDT

Cependant, construire des revendications n'est pas suffisant en soi : il faut qu'elles aboutissent.

Seule la négociation permet, à travers la confrontation de logiques et d'intérêts différents, de trouver des solutions profitant à tous. Ni compromission, ni «loi du plus fort», la négociation, qui n'exclut pas le conflit, est une vraie arme syndicale.

La CFDT travaille, la CFDT propose, la CFDT avance, la CFDT s'oppose, la CFDT s'engage même dans les moments les plus compliqués toujours avec la volonté de servir et préserver au mieux les intérêts des personnels de l'EFS, établissement public.



La CFDT continue à pousser les revendications des adhérents CFDT et à accompagner les personnels qui le demandent.

Donc comme tu viens de le lire, la CFDT est un syndicat efficace où tu as ta place, alors rejoins cette équipe efficace.

Pour que tu en saches davantage avant de t'engager voici ce qui t'attends si tu adhères à la CFDT...

Adhérer à la CFDT est un “plus” pour ta vie professionnelle à l'EFS

Avoir une information régulière, privilégiée et prioritaire, sur tes droits, sur la vie de l'EFS, sur les initiatives et prises de position de la CFDT

Recevoir une presse hebdomadaire et mensuelle accessible en ligne ou via l'application Syndicalisme Hebdo



Disposer d'un espace adhérent où on peut retrouver toutes les informations utiles

Bénéficier de formation syndicale organisée par la CFDT, permettant l'émancipation individuelle qui nous est chère

Rejoindre un collectif dynamique et motivé

Bénéficier du soutien de la Caisse Nationale d'Action Syndicale si besoin

Bénéficier d'une aide juridique

Être accompagné en cas de besoin lors d'un entretien avec la Direction

Bénéficier d'une réduction d'impôts (66% des cotisations versées sont déductibles)

Toute l'équipe de la CFDT est prête à te rencontrer afin d'échanger plus amplement sur l'ensemble de tes droits et de tes attentes. Chaque questionnement est légitime, tu ne peux pas tout savoir donc n'hésite pas à questionner tes représentants CFDT qui pourront te répondre et t'accompagner dans tes démarches le cas échéant.

Le contrat et l'organisation du travail



Le contrat de travail (et ses avenants) est un document qui crée un lien de subordination entre l'employeur et l'employé. En cas de litige, ce contrat servira de texte de référence devant les tribunaux.

Lors de l'entretien d'embauche, n'hésite pas à poser toutes les questions nécessaires, et ceci, dans le but de lever certains doutes ou d'éviter des erreurs d'interprétation. Avant de signer ton contrat, relis-le à tête reposée.

Du reste, tu peux consulter la CFDT à ce sujet qui pourra t'apporter des conseils, notamment en vérifiant la conformité de ce contrat de travail vis-à-vis de la convention collective, de nos accords et du Code du travail :

- La convention collective dont tu vas relever (tu la trouveras sur le site de la CFDT)
- La période d'essai prévue par nos accords
- La qualification (définition précise de ton emploi-repère et des diplômes requis)
- Le positionnement dans la convention collective, le déroulement de ta carrière
- La rémunération et la reprise éventuelle d'ancienneté
- Les primes
- Le lieu de travail unique de rattachement



Sois attentif, il est rare aujourd'hui que les employeurs ne prévoient pas certaines clauses de mobilité. A l'EFS, la mobilité est sur la base du volontariat, la direction ne peut te l'imposer.

- les horaires et l'organisation hebdomadaire et mensuelle de ton temps de travail



La connaissance de ce point apparaît indispensable, si tu travailles à temps partiel. N'accepte pas un contrat à temps partiel sans que ne soit noté les jours travaillés dans la semaine, ou à défaut, le nombre maximum de jours travaillés par semaine.

- Les heures complémentaires
- Les conditions de rupture du contrat de travail et le préavis



Ne te précipite pas pour signer. Nous te recommandons d'être attentif à l'égard de ces différents points. Assures-toi qu'ils correspondent bien à ce que tu as compris lors de ton entretien d'embauche. Une fois que ton contrat ou ton avenant est signé il sera très difficile de faire machine arrière. Fais le lire à un représentant CFDT avant.

Heureusement qu'en 2017 la CFDT a signé l'accord sur l'aménagement du temps de travail (ANAT), sinon pas de JRTT, pas de CET, un seul repos hebdomadaire (RH) par semaine, pas plus de 8H par nuit... et ce ne sont que des exemples.



Attention, à ne pas confondre : la CFDT n'a pas signé Horoquartz mais seulement l'accord national. Horoquartz (HQ) est le logiciel de la gestion des temps mis en place par la direction au sein de l'EFS. Le choix et l'utilisation du logiciel est sous la responsabilité entière de l'EFS.

Demande un calendrier CFDT à un représentant afin de connaître les règles de pose des différents congés.

Exemple : les RCV, RCR et jours de télétravail : 1 mois avant la remise du planning de la prochaine période.



Quelques règles générales :



La semaine civile débute le dimanche à 00h00 et se termine le samedi à 24h00 pour toutes les activités.



Pour acquérir les 2 JRTT, le personnel à temps plein doit travailler 36H45 en moyenne par semaine



Planning individuel : établi par l'encadrement pour une période de 8 semaines. Il doit t'être transmis personnellement au moins 15 jours avant le début de la période considérée. Il doit comporter tes jours de repos de toute sorte, même pour les cadres autonomes et tes horaires de travail, que ce soit dans le service ou en formation...

Fais tracer chaque modification par écrit.



Planning de service : il doit être à jour, daté et signé, il collige l'ensemble des plannings individuels ; Il mentionne les jours de présence et d'absence des cadres autonomes.



Modifications de Planning

L'EFS peut t'imposer des modifications de plannings sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires (7 jours ouvrés pour les travailleurs de nuit), mais ces modifications doivent rester exceptionnelles.

Elles ne remettent pas en cause les congés, jours de repos et JRTT validés.

Le planning ne peut pas être modifié pour réajuster les horaires sur le reste de la période en fonction du temps de travail réellement effectué sur les premières semaines de 8 semaines : d'où l'importance d'avoir ton planning individuel à jour et d'avoir les modifications tracées par écrit.



- L'amplitude maximale journalière de travail ➡ 12 heures

≡ Temps de travail



Coupures hors temps de travail

- La durée journalière maximale ➡ 10 heures

➡ les dérogations prévues sont :

- 12 heures pour les activités d'IH et de délivrance
- 10h30 sur le planifié et 11h00 sur le réalisé lorsque le temps de trajet est supérieur à 3H00 (ce qui te donnera du repos compensateur) pour les collectes mobiles.

- Le temps de repos

Quotidien ➡ 12 heures

➡ Par dérogation, peut être diminué à

- 11 heures pour les collectes mobiles et de 10h30 sur le planifié
- 9H à titre exceptionnel, en cas d'intervention au cours de l'astreinte après la dernière intervention.

Hebdomadaire ➡ 24 heures + Le repos quotidien



En principe, le repos hebdomadaire doit inclure le dimanche et l'EFS s'attache à planifier les repos le samedi et le dimanches.

- Le temps par période doit être planifiée selon les règles suivantes

- La semaine peut être planifiée sur un minimum de 28 heures (semaine basse) et 39 heures (semaine haute).
- La période, JRTT inclus, ne peut pas dépasser 280 heures planifiées.

- Par période de 8 semaines, le personnel bénéficie d'au moins

- 4 fois 2 jours consécutifs incluant le dimanche
- 2 week-ends

➡ Le personnel ne peut pas travailler plus de 3 week-ends consécutifs

➡ La planification du travail du samedi et/ou du dimanche se fait de manière équitable au sein d'un même service, et en tenant compte de la quotité du temps de travail de chacun.

Les contraintes doivent être planifiées de façon équitable, que tu sois à temps plein ou à temps partiel. On entend par contraintes : les horaires du matin, du soir, les samedis, les dimanches, les astreintes, les fériés mais aussi les postes.



- RTT ➡ 2 JRTT par période de 8 semaines



Pose tes 2 JRTT sur Horoquartz, un seul peut être déplacé par l'employeur, ou pas si cela ne gêne pas le service.

● Congés annuels ➡ 28 jours



Il s'agit de jours ouvrés (du Lundi au Vendredi). Pose tes congés en tenant compte des repos hebdomadaires, donc pose le samedi, dimanche encadrant la semaine de congés : seuls 5 jours sont décomptés. Les jours fériés qui tombent sur un jour temps partiel inscrit dans ton contrat sont considéré repos temps partiels et sont donc valorisés à 0.

● Coupure repas

Planifiée par l'employeur à l'intérieur des bornes suivantes : début 11H30 et fin 14H30. Elle est exclue du temps de travail effectif.

● Pause repas

Dans le cadre d'une journée continue tu as le droit à 30 minutes de pause qui sont du temps de travail effectif car tu restes à disposition de l'employeur, et il n'y pas d'interruption de travail possible. Elle est systématiquement prévue le samedi, le dimanche, les jours fériés, quand tu es planifié au plus tard à 7H ou après 19H30 mais également si l'équipe est restreinte et que tu ne peux pas prendre ta pause.



Si tu travailles plus de 6H consécutives, sans être en journée continue, tu as le droit 20 minutes de pause incluses dans le temps de travail. C'est valable si tu as été planifié 5H45 et que tu as fait plus de 6H. Ne leur fais pas cadeau de ces 20 minutes payées.

Si tu es dérangé pendant ta pause, elle redémarre pour 20 minutes !



Temps Partiel

Si tu es à temps partiel, tu dois avoir une planification de tes contraintes au prorata de ton temps de travail.

Tes jours de temps partiels peuvent être fixes ou mobiles mais dans tous les cas, tu as la garantie suivante :

Durée contractuelle	Jour non travaillé garanti
0% - 50%	2 Jours
51% - 70%	1 Jour ½
71% - 80%	1 Jour
81% - 100%	½ Jour

Les heures complémentaires, qui ne concernent que les temps partiels, ne peuvent être imposées à moins de 3 jours.



Lors de la signature de ton contrat, c'est toi qui décides si tu veux faire des heures complémentaires jusqu'à 10% ou jusqu'à 33% de ton temps contractuel. Sache que les temps partiels ne peuvent jamais atteindre 35H par semaine sur le planifié et sur le réalisé.

- Jusqu'au 10% du temps de ton contrat de travail : paiement majoré de 10%
- De 10% jusqu'à la limite du tiers de ta durée contractuelle : paiement majoré de 25%.
- Les heures complémentaires ne se calculent qu'à la période.



Ils ne concernent pas tous les services, un représentant CFDT pourra te dire si tu es éligible.

Un planning de service récapitulant les absences et les présences est affiché dans ton service.

Voici les différentes plages fixes et mobiles d'horaires variables, du Lundi au Vendredi :

Plage Mobile du matin	Plage fixe (à l'exception des coupure repas)	Plage Mobile de fin d'après-midi
7h30 - 9h30	9h30 - 16h	16h - 18h30

Possibilité de reporter 3h au choix du personnel d'une semaine à l'autre à l'intérieur de la période de 8 semaines.



Ne confonds pas heures variables et heures supplémentaires : les + ou - 3h par semaine sont à ton initiative afin de concilier ta vie personnelle et ta vie professionnelle tout en faisant le nombre d'heures par période prévues dans ton contrat.

- Si tu as prévu de partir, que ton supérieur te demande de rester et que tu acceptes ce sont des heures sup, donc majorées. **Demande un écrit à ton responsable pour les faire valider.**
- Toute demande d'heures à l'initiative de l'employeur devra être comptabilisée comme heures supplémentaires et non compensées les semaines suivantes.



Collectes Mobiles

● Temps de trajet

À la demande de l'employeur

- Tu te rends au départ de la collecte : tu es en temps de travail effectif du départ de la base au retour à la base de collecte.
- Tu te rends directement sur le lieu de collecte : tu es en temps de travail effectif sur le temps théorique du trajet entre le départ et le retour de la base.

À ta demande avec l'accord de l'employeur

- Tu te rends directement sur le lieu de collecte : 50% du temps de trajet de la collecte aller-retour t'es crédité en Repos Conventionnel (RCV).

● La durée quotidienne ➡ 10 heures

- Dérogation : si le trajet aller/retour est supérieur à 3H : maximum 10H30 planifiées et 11H réalisées possible avec du repos compensateur (équivalent au dépassement entre 10 et 11H.).



Aucun donneur ne peut être enregistré après 20H.



Soirée

Les horaires de soirée correspondent à un travail entre 21h et 24h. C'est un mode d'organisation qui ne doit pas être banalisé ni généralisé. Il peut être mis en place notamment dans les services collectes mobiles, prépa, QBD et transports par navette.

Le travail en soirée génère du repos compensateur (RCV) et engendre des majorations salariales prévues par la convention collective.

Nuit

- Planification : Sur 8 semaines afin de concilier au mieux vie personnelle/professionnelle. Planification 3 nuits max par semaine. Il est possible de réaliser 4 nuits non consécutives en cas de crise climatique ou sanitaire.
- Heures supplémentaires : elles se déclenchent au-delà de la 36ème heure. Elles sont payées ou récupérées, avec majoration, au choix du salarié, à la fin de chaque période.



Les directions ne doivent pas créer de nouvelles organisations mettant en œuvre l'alternance sur des postes de jour et de nuit.

Conscient que le travail de nuit est nuisible pour les personnels, un repos conventionnel de 2h de repos par semaine de travail effectif est accordé aux travailleurs de nuit.



Tous les trimestres, les travailleurs de nuit de plus de 48 ans bénéficient d'une nuit de repos.



Lorsque tu travailles de soirée ou de nuit, tu bénéficies d'une prime panier.



Tu es cadre autonome ? Ton temps de travail est décompté en jours sur une période du 1er janvier au 31 décembre, avec un maximum de 211 jours. Tu peux aussi être au forfait réduit, ce qui te permettra de travailler en deçà de 211 jours par an. Dans ce cas-là, ta charge de travail doit être adaptée.



À la demande de l'employeur, tu peux être amené à travailler au-delà de 211 jours par an, et au maximum 225 jours par an. Tu dois alors signer un avenant à ton contrat de travail à durée déterminée pour l'année civile, avant la fin du 1er quadrimestre. La bonification de 10 % de tes jours au-delà de 211 jours te sera payée en fin d'année.



Attention : soit tu es cadre autonome, soit tu es cadre intégré. Si tu es cadre intégré, les règles concernant les autres personnels s'appliquent et ton temps est décompté en heures.

Tu es cadre autonome car ta durée de travail ne peut être prédéterminée du fait de tes responsabilités, de l'autonomie dont tu disposes dans tes fonctions et dans l'organisation de ton emploi du temps.



Si tu ne justifies pas de ces 3 critères, l'EFS s'engage à ce que tu sois reconnu cadre intégré. Réfléchis-y, tes heures supplémentaires seront reconnues et majorées.

- Repos : Les cadres autonomes bénéficient des repos quotidiens et hebdomadaires. Ton repos quotidien doit être de minimum 12H, tu ne peux pas travailler plus de 5 jours par semaine ou plus de 6 jours d'affilée sur 2 semaines.
- Suivi de la durée de travail : Le planning de service mentionne tes jours de présence et d'absence. Tous les cadres pointent leur début et leur fin de journée. La direction assure le suivi régulier de l'organisation du travail, de ta charge de travail et de l'amplitude de tes journées de travail. Un récapitulatif t'est transmis chaque mois.
- Déplacements professionnels : Si tu te déplaces entre 18 et 35 fois dans l'année civile, tu bénéficies d'un jour de repos supplémentaire. Si tu te déplaces plus, tu bénéficies de 2 jours de repos supplémentaires.
- Entretien annuel d'évaluation : Si tu fais passer des EAE à tes collègues, ne le fais pas tant que tu n'as pas, toi-même, été évalué : comment fixer des objectifs si tu n'as pas les tiens ?
- Astreintes : Si tu fais des astreintes (est-ce d'ailleurs compatible avec ton autonomie?!), tu ne peux pas faire plus de 2 semaines d'astreinte par mois, ni plus de 7 jours consécutifs. Ton temps d'intervention commence dès que tu réponds au téléphone et jusqu'à la fin de l'intervention.



Si tu intervies moins de 3 heures (continues ou discontinues) au cours d'une même tranche d'astreinte, tu as le droit à un forfait versé par tranche d'intervention d'une heure, sur la base de ton taux horaire.



Si tu intervies entre 3 et 6 heures (continues ou discontinues), ton compteur RCV sera alimenté d'une demi-journée.



Si tu intervies plus de 6 heures au cours d'une même tranche d'astreinte, ton compteur RCV sera alimenté d'une journée.

Ces temps devront être récupérés dans un délai de 6 mois.



La CFDT te rappelle que ton repos quotidien ne peut pas être réduit à une durée minimale de 9 heures consécutives à la suite d'interventions au cours de cette astreinte.



● Es-tu éligible au télétravail ?

Tous les personnels ayant une ancienneté de plus de 4 mois, dont les tâches/missions sont télétravaillables sur au moins une demi-journée.

● Quelles sont les règles ?

- Tu ne dois pas utiliser ton « propre matériel »
- Quand tu es en télétravail, tu ne peux être contacté que pendant les plages horaires de travail planifiées.
- Tu n'es pas tenu de répondre au téléphone ou aux courriels en dehors de ces plages.

● Quelles indemnités liées aux frais vas-tu toucher ?

2,50 euros par journée ou demi-journée de télétravail ; l'attribution de Titres Restaurant ou d'une prime panier autre en fonction de l'avantage restauration en vigueur dans ton site.

Les jours de télétravail sont planifiés par période de 8 semaines et organisés après ta demande sur HQ puis validation de la Direction.

Si tu es à temps plein tu as le droit à 16 jours ouvrés maximum de télétravail par période (avec un maximum de 3 jours par semaine).

Le nombre de jours est proratisés en fonction du temps de travail.

Organisation	Jours de télétravail par période	Jours maximum par semaine
Temps Plein	16 Jours	3 jours
Planifié 4 jours/semaine (qu'importe le temps de travail)	16 Jours	3 Jours
Planifié 3 jours/semaine (qu'importe le temps de travail)	9 Jours	/
Planifié 2 jours/semaine (qu'importe le temps de travail)	6 Jours	/
Planifié 1 jour/semaine (qu'importe le temps de travail)	3 Jours	/

Il ne peut y avoir de report de jours non pris d'une période à l'autre.

Le télétravail peut être pris par journée ou par demi-journée dès lors que celle-ci est accolée à une demi-journée de repos.

Les modalités de modifications de jours sont ceux prévus par l'ANAT.

Un avenant au contrat de travail est obligatoire.



On ne peut pas t'imposer le télétravail, il est sur la base du volontariat.
Le refus du télétravail est motivé par des critères objectifs et formalisé par écrit.





Évènements Familiaux

Mariage	Et/ou PACS (cumul possible) pour soi	5 Jours
	Un enfant	2 Jours
	Une Sœur / Un Frère Une Mère / Un Père	1 Jour
Naissance / Adoption		3 Jours
Décès	Conjoint, Partenaire de PACS, Concubin	5 Jours
	Enfant ou personne à charge de moins de 25 ans	10 Jours
	Enfant, lui même parent	7 Jours
	Enfant	5 Jours
	Parent, Grand-Parent, Arrière Grand-Parent, Petit-Enfant, Arrière Petit-Enfant, Sœur/Frère et leur conjoint, Gendre, Bru, Belle-Mère, Beau-Père, Sœur/Frère du conjoint	3 Jours
	Tante, Oncle, Nièce, Neveu	2 Jours
Rentrée Scolaire jusqu'en 6ème inclus, à poser selon les règles de choix de repos		1/2 Journée

Santé

Survénance du Handicap chez l'enfant	2 Jours
Enfant malade de moins de 14 ans	4 Jours par an par enfant
Enfant malade reconnu handicapé de moins de 20 ans	4 Jours par an par enfant
Personnel reconnu RQTH	2 Jours par an
Personnel ayant un ascendant à charge ou un conjoint reconnu handicapé	2 Jours par an
Demande ou Renouvellement de la RQTH	1 Jour ou 1/2 Journée
Personnel de 40 ans et plus : pour réaliser le bilan de santé proposé par la CPAM	1 Jour tous les 5 ans
Personnel de plus de 50 ans : pour toute consultation ou acte de prévention	1/2 Journée



Aidant (Jours non rémunérés par l'EFS)

Congé Proche Aidant	3 Mois max, renouvelable sans excéder 2 ans sur la carrière
Déménagement et Installation	3 Mois, renouvelable une fois



Mutation ou changement du lieu de travail

Recherche de logement	3 Jours
Déménagement et Installation	3 Jours



Tu quittes l'EFS ? En cas de démission, tu as le droit à deux heures par jour pour trouver un nouvel emploi. Ces heures sont gérées en accord avec ton encadrement. Il est possible de demander un cumul de ces heures pour partir plus tôt. En cas de désaccord, les heures seront fixées un jour par toi, un jour par ton encadrement.



Que faire si...



... ta fiche de paie comporte des oublis

Ne pas hésiter à demander des éclaircissements à la Direction.

La CFDT est compétente pour apporter des explications sur le contenu de ta fiche de paie et intervenir.



Important : conserve toutes tes fiches de paie. Elles te seront nécessaires, notamment pour le calcul de ta retraite.

... ton planning change souvent et tu fais beaucoup d'heures supplémentaires

L'organisation du travail est soumise à des règles précises. Le planning est établi par l'encadrement pour chaque période de 8 semaines et se doit de t'être transmis et d'être affiché dans le service 15 jours avant le début de la période concernée. De plus, la durée du travail journalier ne doit pas être supérieure à 10 heures et le temps de repos entre la fin du service et la reprise doit être au minimum de 12 heures (sauf dérogation).

Ces règles sont énumérées dans les textes qui régissent l'EFS (convention collective, accord temps de travail...). Textes que tu trouveras sur notre site CFDT EFS.



Les élus CFDT du CSE sont amenés à se prononcer sur les horaires de travail et notamment sur les dépassements d'horaires. Dans ce dernier cas, et si un personnel rencontre des difficultés quelles qu'elles soient à ce sujet, il est fortement recommandé de s'adresser aux représentants du personnel CFDT. Ces derniers vérifieront alors la situation et étudieront la fréquence de ces dépassements, et ils interviendront le cas échéant auprès de la direction.

... tes conditions de travail sont difficiles

Dans chaque établissement, il existe une CSSCT (commission santé sécurité et conditions de travail) qui est composée de membres du CSE et de la Direction. Elle peut être saisie par tout personnel qui rencontre des difficultés inhérentes à ses conditions de travail, à l'hygiène et à la sécurité à son poste de travail.

Si tu fais une fiche Risques Psycho-Sociaux (RPS), fais toi accompagner par un représentant CFDT et mets-le en copie de ton mel.



Il ne faut pas hésiter à contacter la section CFDT pour analyser la situation, élaborer la proposition et faire pression pour imposer des solutions adéquates. La CFDT souhaite impliquer les salariés et les adhérents dans la résolution de difficultés.

... tu ne sais pas si tu as le droit à des congés cette année

La réponse est toujours "Oui". Ils sont établis sur la base de l'année en cours au prorata du temps de travail pendant l'année de référence (1er janvier au 31 décembre). La durée du congé normal est fixée à raison de 2,33 jours ouvrés par mois de travail effectif. Depuis 2023, quand tu es en arrêt maladie tu ne perds plus de congés. Si tu es en arrêt l'année entière, tu as le droit à 20 jours ouvrés, quel que soit le motif de ton arrêt.



Les représentants CFDT peuvent tout à fait t'aiguillier pour le calcul de tes droits.

... ton responsable hiérarchique adopte un comportement partial à ton égard

Malheureusement, ce n'est pas rare ! Et ça concerne tout le monde, que tu sois cadre ou non cadre.

Il ne faut pas hésiter à provoquer le dialogue avec la personne concernée. Lorsque le degré de difficulté est trop important, l'intervention d'une tierce personne est souvent une bonne solution.



Les adhérents CFDT bénéficient d'une aide systématique de la section pour intervenir auprès du cadre ou auprès de la direction. Cette démarche naturelle fait partie du soutien CFDT.

... tu trouves qu'il manque de personnel dans ton service

Voilà un problème récurrent dont la solution est certainement plus complexe que la simple protestation. Le CSE prévoit de gérer ce manque d'effectif qui représente une réelle difficulté et qui impacte l'ensemble des salariés. Trouver une solution à cette revendication nécessite une vraie analyse préalable et une bonne connaissance des processus budgétaires.

Les élus CFDT du CSE maîtrisent ces thématiques et leur rôle consiste notamment à monter un dossier avec toi et à le faire aboutir. Ils peuvent également te permettre de rencontrer la direction.



Nous te conseillons de ne pas trop attendre avant d'alerter tes représentants CFDT. Cette question trouvera une réponse avec le temps et grâce à la négociation et à l'action revendicative.

... tu veux changer ta quotité de temps de travail

Il est nécessaire de rédiger un courrier à la direction pour obtenir un accord. Elle te donnera sa réponse par courrier. Si elle refuse de te donner son accord, elle se doit de motiver sa décision. .



Il est aussi possible de négocier cette demande en présence d'un représentant CFDT, ce qui conduit souvent la direction à céder, faute d'argument

LEXIQUE



- **Accident du travail** : Pour garantir ses droits, il est impératif de rédiger une déclaration lors de chaque accident. Adresse toi au service des Ressources humaines pour cela et n'oublie pas de consulter la médecine du travail, si besoin.
- **Accord d'entreprise** : L'accord d'entreprise est un accord portant sur les conditions de travail et les garanties sociales des personnels d'une entreprise. Il est le résultat d'une négociation entre les organisations syndicales représentatives (OSR) de salariés et l'employeur.
- **Adhésion** : C'est un acte naturel pour tout personnel dès lors qu'il veut être informé, défendu, et qu'il souhaite participer à l'évolution de son environnement professionnel, et qui reste anonyme.
- **Code du travail** : Le Code du travail recense l'ensemble des dispositions constituant la réglementation du travail (lois et décrets) dans un même recueil.
 - Le Code du travail régit l'ensemble des relations entre employeurs et salariés, du début à la fin de la relation de travail : embauche, contrats, conditions de travail, relation de travail, durée et temps de travail, suspension du contrat de travail, salaires et primes, formation professionnelle, rupture du contrat de travail, accords collectifs et usages d'entreprise, représentants du personnel, hygiène et sécurité, contrôles et contentieux, etc...
 - Le Code du travail fixe les droits minimaux et les obligations maximales applicables à tous les salariés.

De nombreuses obligations incombant aux chefs d'entreprise sont assorties de sanctions pénales par le Code du travail : ainsi des infractions concernant l'hygiène et la sécurité, l'administration de l'entreprise, les droits individuels des salariés comme le harcèlement moral, sexuel et sexiste, la violence au travail ou encore les infractions relatives à l'embauche et à l'emploi, à la législation sur la durée du travail et les congés payés, mais aussi les infractions relatives aux droits collectifs des salariés.



C'est un outil de l'action syndicale, même si cette dernière va bien au-delà

- **Congés payés** : Ils sont dus dès le premier jour de travail.
- **Convention collective** : C'est un accord relatif aux conditions de travail et aux garanties sociales signé entre les OSR et l'employeur. Il complète et améliore les dispositions du Code du travail. Il est remis à tout nouveau salarié.

- **Droits acquis** : C'est un terme souvent impropre, car il fait référence à des pratiques rarement officialisées pouvant légalement être remises en cause par l'employeur. Il faut donc s'en méfier, mais ce n'est pas pour autant qu'il ne faut pas les défendre.
- **Heures complémentaires** : Elles ne concernent que les temps partiels. Elles se calculent à la période et sont systématiquement payées.
- **Heures supplémentaires** : Elles ne concernent que les temps pleins. Au choix : récupérées ou payées.
- **Licenciement** : à proscrire ! Mais quand cela arrive, il s'agit de ne pas rester seul. Des règles, souvent bafouées, existent.
- **Logement** : L'EFS participe à l'effort de construction en finançant la construction de logement. L'organisme collecteur est Action Logement.
- **Négociation** : Pour la CFDT, la négociation et la signature d'accord sont l'aboutissement logique de l'action revendicative. Revendiquer en s'impliquant dans la recherche d'un résultat concret permet de dépasser le stade du syndicalisme de contestation et d'obtenir des avancées pour les salariés.
- **Pouvoir/contre-pouvoir** : La section syndicale est un contre-pouvoir qui permet d'éviter les abus.
- **Quotité de travail** : Pourcentage de temps de travail d'un salarié en temps partiel.
- **Représentativité syndicale** : La représentativité syndicale est la capacité, pour des organisations syndicales de salariés, de parler au nom de ces derniers. La reconnaissance de cette capacité permet à la CFDT de peser dans les négociations avec l'employeur et de signer, des accords s'appliquant à l'ensemble des salariés de l'EFS.
- **RCV** : Repos Conventionnel.
- **RCR** : Repos Compensateur de Remplacement (ce sont les heures supplémentaires).
- **RTT** : Signifie « réduction du temps de travail ».



La CFDT en a fait un thème revendicatif central, pour permettre d'abord le maximum de créations d'emplois, ensuite une amélioration des conditions de travail et un meilleur service aux usagers.

L'accord sur le temps de travail (ANAT) de l'EFS désigne le cadre légal qui tend à réduire le temps de travail annuel dans l'entreprise.

La CFDT à l'Établissement Français du Sang

Livret conçu et réalisé par l'équipe CFDT de l'Établissement Français du Sang

Tes Délégués Syndicaux Régionaux (DSR) :

Noms :

Coordonnées :

Tes Délégués Syndicaux Centraux (DSC) :

Frédéric DIDELOT

frederic.didelot.efsidf@gmail.com

06 88 41 80 46

Benoît LEMERCIER

lemercier.cfdt@gmail.com

06 87 37 58 57

Site Internet

www.cfdt-efs.fr



Réseaux Sociaux



CFDT EFS



@CfdtEfs



CFDT



CFDT EFS

L'ensemble des textes et images est de la propriété de la CFDT

Ne pas jeter sur la voie publique

BULLETIN D'ADHÉSION

PARTIE À REMPLIR PAR LE FUTUR ADHÉRENT



FAIT À
LE

Signature de l'adhérent

Je soussigné(e), Mme ☐ M. ☐

Nom

Prénom

adhère à la cfdt

(Nom de naissance)

Date de naissance

à compter du

Coordonnées personnelles

Appartement

Bâtiment

N° et voie

Lieu-dit

Code postal

Téléphone

Mél personnel

Ville

Mobile

@

Informations professionnelles (telles que mentionnées sur le bulletin de salaire)

Nom de l'employeur

N° SIRET de l'employeur

Lieu de travail

Matricule (chez l'employeur)

Téléphone pro

Mél pro

Profession/ métier

Adresse professionnelle

Code postal

Nombre de salariés de l'établissement

Mobile pro

@

Ville

Vous travaillez en secteur privé

Code NACE/NAF de l'entreprise

Situation CDD ☐ CDI ☐ stagiaire ☐ intérimaire ☐ apprenti ☐ dem. d'emploi ☐

Temps de travail complet ☐ partiel ☐ à %

Catégorie cadre ☐ agent de maîtrise ☐ employé ☐ ouvrier ☐

MANDAT DE PRELEVEMENT SEPA

NUMERO ICS CFDT :

RUM :

Référence Unique de Mandat (à remplir par le

syndicat)

Le «mandat de prélèvement SEPA» est le nouveau document officiel qui remplace désormais l'autorisation de prélèvement au niveau européen (SEPA). En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez : A/ la CFDT à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte ; B/ votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions de la CFDT. Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention passée avec elle. Toute demande éventuelle de remboursement devra être présentée : dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé,

sans tarder et au plus tard dans les 13 mois en cas de prélèvement non autorisé.

Vos Nom, Prénom et adresse :

Coordonnées du Compte N° IBAN à débiter

Identification internationale du compte bancaire

N° BIC

Code International d'identification de votre banque

Nom et adresse de votre banque :

Type de paiement récurrent/répétitif

Syndicat Créancier :

Date : Signature :

Cfdt:

ETABLISSEMENT
FRANCAIS DU SANG