



**EFS**  
**Île de France**

**S'ENGAGER POUR  
CHACUN  
AGIR POUR TOUS**

## SOMMAIRE :

**Page 1 - L'Édito**

**Page 2 - Ça se passe en IDF : Réunion du CSE de mai, point vue CFDT**

**Page 3 - Vos droits : 10ième CP**

**Page 3- Enquête Flash Activité Sociale et Culturelle**

**Page 4- Élections 2022 - Les militants à votre écoute**

La CFDT à l'EFS, c'est aussi un compte Twitter et une page Facebook : tapez CFDT EFS ou scannez le QR code suivant



Catherine FERNANDEZ : 06.13.15.98.63

Frédéric DIDELOT : 06.88.41.80.46

Orphéo NASCIMBENI : 06.22.09.12.90

**SECTION SYNDICALE CFDT EFS - Île de France**

# La Plaquette Enragée !

**Mai 2022**

## L'édito

*Catherine FERNANDEZ et Frédéric DIDELOT*

*Délégués syndicaux régionaux*

### Le pouvoir d'achat : notre priorité

En un an, l'inflation a progressé de 4,5% ! Un taux qui n'avait pas été atteint depuis 1985 : notamment l'emballement des prix de l'alimentation (+7,2% pour les produits frais) et surtout de l'énergie (+28,9%).

C'est pourquoi la CFDT fait le choix d'orienter ses revendications afin d'augmenter le pouvoir d'achat de tous salariés de l'EFS.

**C'est aussi pour cela que pour la négociation de la classification, la CFDT réclame :**

- une augmentation des minimas de chaque position,
- une revalorisation des métiers en tension (médecin, ide, technicien)

**Nous attendons de la Direction de l'EFS, des actes à la hauteur des enjeux !**

C'est pourquoi, la CFDT lance un nouvel appel à la Grève avec comme revendications :

- une revalorisation salariale de l'ensemble des professionnel.le.s, à la hauteur des enjeux,
- une révision de la classification et des rémunérations associée à la hauteur des enjeux de la mission de service public de l'EFS,
- des effectifs suffisants afin de garantir, à tous, une conciliation vie personnelle – vie professionnelle et le respect de nos accords,
- une amélioration des conditions de travail.

Les dates retenues sont les suivantes :

Du lundi 13 juin 2022 – 20h00 au mercredi 15 juin 2022 – 08h00

Du jeudi 23 juin 2022 – 20h00 au samedi 25 juin 2022 – 20h00

Du mercredi 29 juin 2022 – 20H00 au vendredi 1er juillet – 8H00

Du dimanche 3 juillet 2022 – 20H00 au Dimanche 10 juillet – 8h00

**Nous ne sommes pas des personnels au rabais !**

**Mobilisons-nous pour une amélioration de notre pouvoir d'achat.**

#### Actualités

**Opération Qualité de Vie au travail :** Faute de volonté d'organiser un moment festif pour réunir l'ensemble du personnel, la Direction a pour la seconde année renouvelé l'octroi d'un budget pour chaque site. Pour la CFDT, une cafetière, des oranges ou encore une télévision n'améliorent pas la qualité de vie au travail si l'employeur continue de ne pas respecter les droits et les conditions de travail des salariés ! C'est un plus, certes mais encore faut il que les souhaits des salariés soient entendus.

Une meilleure qualité de vie au travail serait, entre autre :

- Avoir ses plannings et vacances en temps et en heure,
- Bénéficier d'une équité de traitement sur le télétravail,
- Ne pas être appelé pendant son arrêt maladie ou ses vacances,
- Ne pas voir sa charge de travail augmenter,
- Avoir une réelle reconnaissance de son travail,
- Ne pas avoir des horaires qui change constamment.



#### Projet de modification de la chaîne transfusionnelle : Informations complémentaires :

**Préparation des PSL :** réduction d'effectifs envisagés dans le futur.

**Logistique :** Toujours en attente des horaires des navettes, du nombre de chauffeurs concernés et de l'attribution des navettes.

**Délivrance :** Malgré les alertes de la CFDT, la Direction maintient sa position. Pour elle, pas d'augmentation de charge de travail pour l'équipe de nuit.

La Direction n'a communiqué aucun chiffre et peu donc dire ce qu'elle veut ! Devrions la croire sur parole ?

Pour la CFDT, ce n'est pas envisageable : il nous faut des données pour argumenter vos remontées.

Il est également inadmissible de ne plus avoir les informations que nous fournissait la Direction avant la nouvelle mandature. Encore une fois, la majorité ne fait pas valoir le droit des élus du CSE.

#### Information en vue d'une consultation déploiement AMI ( Assistance Mutualisé Informatique ) en IDFR :

Ce projet consiste en une mutualisation des compétences des personnels sur l'ensemble de la France afin de permettre à l'ensemble des salariés de l'EFS d'avoir un interlocuteur spécifique sur appel.

Pour l'IDF, il nous manque néanmoins les plannings des astreintes et des permanences de l'équipe.

La CFDT a soulevé la problématique du statut du cadre autonome soumis à une permanence téléphonique contrairement à l'astreinte qui est régie par l'avenant 7 de Convention collective.

L'accord ARTT prévoit à l'article 5.2.1 que :

"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. A la signature de cet accord, l'EFS s'engage à ce que les cadres qui ne justifieraient pas des 3 critères soient reconnus cadres intégrés. "

**Faites valoir vos droits : contactez un militant CFDT pour vous accompagner.**

**La CFDT accompagnera tous les cadres autonomes adhérents dans leurs démarches pour devenir cadres intégrés.**

Il s'agit de la régularisation d'indemnité lorsque le calcul du 1/10 est plus favorable que le calcul du maintien de salaire. Elle doit apparaître distinctement du salaire.

Il s'agit souvent d'un rattrapage de tes primes, revalorisation du point EFS, AI, EP, PI, ... car dans le calcul du paiement de tes congés, la Direction ne peut pas anticiper sur les primes, les AI, ou la revalorisation du point EFS que tu n'as pas encore eu.

**Pour les adhérents CFDT :** le "Le Saviez-vous ?" 10ème CP existe , demandez-le nous, si vous souhaitez avoir plus d'informations sur le calcul du montant.

## Offre carte CEZAM pour les 18/30 ans

Vous souhaitez bénéficier de plus d'offres vacances, cinémas, parc d'attraction, billetterie spectacle sans limitation de nombre de places à tarif réduit ? Et bien plus encore ?

**Contactez-nous par mail ou téléphone afin d'obtenir cette carte.**

## Enquête Flash CFDT : Il est encore temps de répondre

*Vous voulez que ça change !*

*Vous souhaitez une équité de traitement entre tous les salariés ! Prenez quelques instants pour répondre ! Cette enquête est anonyme.*



## Vacances, Loisirs et Culture, prenons le temps d'en parler !

Avant 2019, les élus CFDT, en charge du bureau CSE, ont toujours eu à cœur de vous proposer un grand nombre de prestations diverses et variées dans un souci de répondre au mieux à vos attentes et de permettre à la majorité des salariés d'accéder à la culture, aux vacances, au bien-être et aux loisirs à moindre coût.



En vue des prochaines élections, nous souhaitons vous entendre par le biais d'une enquête.

**POUR UN C.E. SIMPLE,  
TRANSPARENT ET JUSTE !**

ON FAIT UNE ACTIVITÉ  
AVEC LE C.E.  
CE WEEK END ?

BIEN SÛR !  
ON PEUT CHERCHER À  
COMPRENDRE LES CONDITIONS  
D'ATTRIBUTION DES AIDES !...



**Flashez le QR ou demandez le lien à un militant CFDT.**

**Si nous sommes majoritaire,  
vos réponses nous permettront de vous proposer des prestations  
qui vous ressemblent.**

**Répondez Massivement et votez CFDT!**

Pour avoir un contre-pouvoir fort et efficace et que le CSE ne soit plus une chambre d'enregistrement.

Pour remettre de l'humain au centre des priorités de la Direction.

Pour faire respecter collectivement vos droits.

Pour le retour d'offres intéressantes et une équité de traitement pour l'attribution des Activités Sociales et Culturelles.

## VOTEZ CFDT

**C'est l'occasion d'être acteur et d'agir à l'EFS pour porter la voix des salariés**

Les prochaines élections professionnelles à l'EFS arrivent à grand pas, la CFDT lance un appel à candidature.

En plus des volets conditions de travail, formations, organisation générale de l'entreprise, égalité pro, politique, il ne faut pas oublier que les élus majoritaires au CSE gèrent également les activités sociales et culturelles (enfance, voyage, locations, spa, spectacles et autre...)



La CFDT étant présente dans toutes les régions ; nous nous retrouverons tous lors de différentes formations. Afin que chaque nouvel élu, même débutant, puisse acquérir les compétences nécessaires lui permettant de s'épanouir dans son mandat.

Alors si vous êtes motivé, rejoignez-nous !



Avec la CFDT, soyons

COMBATIF  
AU QUOTIDIEN,  
CONSTRUCTIF  
POUR DEMAIN.

Votez CFDT !

**Vous souhaitez connaître les attributions des élus au CSE ou avoir des informations complémentaires :**

**Contactez-nous !**

## Les militants CFDT, au plus proche des salariés



La CFDT, un syndicat proche des équipes de terrain en se rendant régulièrement sur les sites de l'EFS IDF et en collecte mobile.

N'hésitez pas à nous interpeller, ces temps d'échanges nous permettent de construire nos revendications régionales et nationales.

Si vous rencontrez des problématiques à votre poste de travail, faites-le nous savoir et nous organiserons un déplacement spécifique sur site pour aller à votre rencontre.

Vous souhaitez adhérer à la CFDT mais vous avez des difficultés financières ? La solidarité étant l'une de nos principales valeurs, nous pouvons adapter le coût de l'adhésion. Contactez-nous !

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

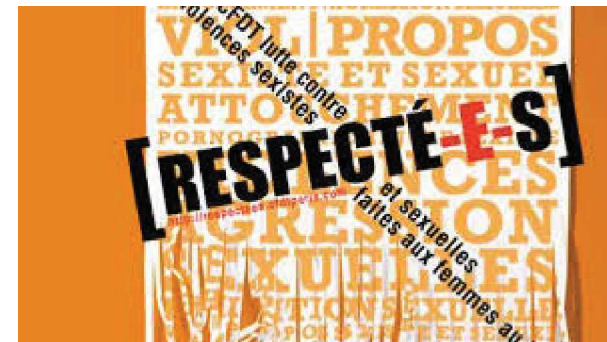


S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

## 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](http://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



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

## Question 2 /6 :

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

**CFDT.FR**





S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

## 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...

**CFDT.FR**



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



## 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.



**CFDT.FR**



**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 ?



Réponse 4 :

**NON**

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

**CFDT.FR**



## 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