



EFS  
OCCITANIE

S'ENGAGER POUR  
CHACUN  
AGIR POUR TOUS



## SOMMAIRE

Page 1 - L'édito

Page 2 - Conciliation vie personnelle / vie professionnelle

Page 4 - Les aventures de Cornette  
Pour la Cfdt : ça peut arriver !

Pages 5-6 - Enquête Cfdt : le sexisme au travail.  
Si on en parlait ?

Page 6 - Adhésion à la Cfdt  
L'adhésion à la Cfdt, c'est service compris !

La Cfdt a l'EFS-Occitanie, c'est aussi un site internet :  
<https://sites.google.com/view/cfdt-efs-occitanie>



## L'édito

Williams VALENTIN (délégué syndical régional)

**La Direction régionale donne raison à la Cfdt !**

**Mais sans le dire ouvertement !**

**Depuis des années, vos représentants du personnel Cfdt dénoncent le manque d'effectifs en Occitanie et en particulier en IH-délivrance.**

**Depuis quelques semaines, notre Direction régionale communique sur des effectifs supplémentaires en IH-délivrance ! Il était temps car depuis des années, la Cfdt ne cesse de le redire en CSE (voir PV des réunions sur SharePoint et sur le site internet de votre CSE), mais aussi dans nos lettres d'information !**

La Direction régionale pensait trouver une solution par la mise en place de cadres multi-sites qui devaient travailler sur de nouvelles organisations de planification.

**Perdu ! Le constat est le même que celui de la Cfdt : il faut des effectifs supplémentaires !**

Restons vigilants ! La Cfdt le sera ! Pour se donner plus de souplesse la Direction souhaite s'orienter vers de la mobilité dite « volontaire » pour aller « aider » un autre site.

**Si vous ne souhaitez pas aller travailler sur un autre site, vous avez le droit de dire non !**

N'oubliez pas de consulter vos représentants du personnel Cfdt avant de signer votre contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

**Pour que l'EFS n'empiète plus sur votre vie personnelle, n'oubliez pas de demander la suppression de vos données personnelles (voir article page suivante).**

**Lors des prochaines élections, n'oubliez pas de voter Cfdt, la seule Organisation Syndicale qui dénonce tout haut et qui communique avec les salariés par mail et sur le terrain !**

# Vos droits à la déconnexion et l'utilisation de vos données personnelles

*Demandez du respect !*

- Parce que votre santé, votre vie familiale et votre vie personnelle ont tout autant d'importance que les considérations de l'Etat et de l'EFS, votre employeur.
- Parce que votre conscience professionnelle, vous incite à accepter qu'on vous appelle en dehors de vos horaires planifiés donc sur du temps personnel, pour vous demander de modifier votre planning du jour au lendemain parfois même pendant un arrêt maladie, ou pendant vos vacances !
- Parce que dans « *un établissement public exemplaire et socialement responsable* » (dixit le Président de l'EFS), votre employeur ne peut pas, sans votre autorisation, vous contacter par téléphone, email, SMS, WhatsApp, Signal, ... Vous n'êtes pas dans l'obligation de donner votre autorisation en signant un quelconque document comme une Charte !

**Vous pouvez agir et  
vous avez le droit de dire STOP !**

La Cfdt vous propose d'envoyer ce mail à [efs.Dpo@efs.sante.fr](mailto:efs.Dpo@efs.sante.fr), afin de vous opposer à l'utilisation de vos données personnelles comme votre numéro de téléphone mobile ou votre adresse email personnelle, ...



**Mail à envoyer à [efs.Dpo@efs.sante.fr](mailto:efs.Dpo@efs.sante.fr)**

**Objet : je m'oppose à l'utilisation de mes données personnelles**

Bonjour,

En application de l'article 17.1 c du Règlement général sur la protection des données (RGPD), je vous prie d'effacer de vos fichiers (numérique et/ou papier) les données personnelles suivantes me concernant :

- Numéro de téléphone mobile et fixe
- Adresse(s) email personnelle(s)

Je demande que ces informations soient supprimées car je fais valoir mon droit à la déconnexion prévu à l'article L2242-17 du Code du travail.

Vous voudrez bien également notifier cette demande d'effacement de mes données aux organismes auxquels vous les auriez communiquées (article 19 du RGPD).

Enfin, je vous prie de m'informer de ces éléments dans les meilleurs délais et au plus tard dans un délai d'un mois à compter de la réception de ce courriel (article 12.3 du RGPD).

A défaut de réponse de votre part dans les délais impartis ou en cas de réponse incomplète, je saisirai la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL) d'une réclamation et j'en informerai la Cfdt.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

**Les cadres autonomes  
ont aussi droit à la  
déconnexion !!!!**

**Et à la conciliation  
vie personnelle / vie professionnelle !**



A l'EFS, la culture de la dérogation est le quotidien. Mais peut-on déroger à tout ?

**Toute ressemblance avec des personnes ou des événements existants ou ayant existé ne serait que pure coïncidence.**

« Nous sommes fin mai / début juin, les stocks sont une nouvelle fois bas (petit rappel, c'est une fiction !). Une partie de l'équipe est déjà arrivée à la Maison du Don. Mais toujours pas de médecin... (erreur de planification, maladie...)

Cornette, IDE EPDI et superviseuse appelle "un responsable". Pour les donneurs et les receveurs, Cornette accepte de déroger aux règles sans document écrit (comme une dérogation établie sur SWAN et validée par un responsable). On va ouvrir la Maison du don, assurer tous les rendez-vous (sang total et plasma) et prélever des donneurs à 3 personnels EFS (deux IDE et un agent d'accueil).

Lors d'un don, un homme d'une cinquantaine d'années fait un gros malaise. Mais à 3, il est difficile de s'occuper du malaise, des 5 autres donneurs et d'appeler les secours ! ... C'est l'erreur qui va être fatale à un receveur ! »

Quelles seront les conséquences pénales pour Cornette et le reste de l'équipe ? La procédure sur la gestion d'un événement grave donneur est précise, il faut être au minimum 4 pour la gestion d'un événement grave donneur ! Voire 3, mais sous certaines conditions (3 prélèvements en cours maximum).

**N'acceptez plus de déroger à tort et à travers ! Demandez par écrit les consignes, surtout si celles-ci s'opposent à des notes de la Direction et aux procédures.**

**N'hésitez pas à contacter vos représentants Cfdt.**

NB : l'EFS ne peut pas déroger au Code du Travail et à nos accords dont la Convention Collective et l'ANAT.

Fiction

INFLATION,  
REVALORISATION SALARIALE, ...

## Tenez-vous prêt !

*La Cfdt (et on ne sera pas les seuls) aura besoin de l'appui de tout le personnel !*



Les prix s'envolent, le SMIC et le traitement (salaires) de nos collègues de la fonction publique augmentent !

A l'EFS, nous attendons et patientons avec la très petite prime d'intéressement !

**Quelques chiffres :**

- **Le SMIC a pris 5,9% en un an (soit 20 points EFS), et une nouvelle augmentation est prévu en juillet.**
- **Fonction publique : +2,2 % au 1er octobre 2021 et de +0,9 % au 1er janvier 2022, le minimum de traitement dans la fonction publique a été une nouvelle fois augmenté en mai !**

**Et à l'EFS : RIEN !**

**La Cfdt comprend le mécontentement du personnel et le fait savoir à la Direction nationale lors de négociations qui s'éternisent !**

**La Cfdt aura besoin de vous prochainement ! A ce moment-là, il sera temps de montrer votre mécontentement !!!!!**

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 attouchements 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 !!!



# 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).



## PARTAGE DE TOIT

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

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 - Service Information Communication - Illustrations : Stock - Non droits réservés - Août 2021

... et encore d'autres services, publications, accès internet réservés à découvrir dans votre livret d'accueil Cfdt ! ([www.Cfdt.fr/bienvenue](http://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 !

ADHÉRER AUJOURD'HUI,  
C'EST PRÉVOIR DEMAIN !



La Cfdt à l'EFS, c'est des infos mensuelles et des infos régulières réservées aux adhérents.

Vous souhaitez adhérer :  
[cfdt.efs.occitanie@gmail.com](mailto:cfdt.efs.occitanie@gmail.com)

