



EFS | Centre
Pays de Loire
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

SECTION SYNDICALE CFDT | EFS-CPDL

INFORMATION REGIONALE CPDL

Novembre 2022

SOMMAIRE

[Edito](#)

[Dernières infos](#)

[Mouvement du
personnel](#)

[Votes sur les bilans 2021](#)

[ABG](#)

[Représentants de
proximité](#)

[Fiche RPS sur le site
d'Orléans](#)

[Un nouveau centre
relation donneur à
Nantes](#)

[Violences sexistes et
sexuelles au travail](#)



L'augmentation de 3,5 % obtenue par la **CFDT** et les salariés grévistes sera sur la paie du mois de novembre. La valeur du point passe donc de 54,27 à 56,17.

Alors, encore une fois, MERCI à tous ceux qui ont fait confiance à la **CFDT** depuis 2021, car c'est bien grâce à la **CFDT** qu'ont été obtenus :

- En 2021 une enveloppe, certes répartie de façon injuste mais ayant permis à certains de toucher 54 points, d'autres 15 points et d'autres une augmentation lors de la campagne d'évolutions individuelles conséquente.
- En 2022 :
 - Une augmentation de la valeur du point de 3,5% à compter du 1er novembre 2022 ainsi que la révision de toutes les primes et indemnités (mobilité, froid, astreintes).
 - Une garantie d'augmentation du salaire annuel brut d'un minimum de 1200 € pour un équivalent temps plein, vous avez dû recevoir un courrier vous indiquant le nombre de points obtenus. Cette mesure concerne 5000 salariés.
 - L'engagement de la direction de négocier :
 - Une majoration du travail du samedi,
 - Une normalisation de tous les avantages restauration à l'EFS,
 - La révision de notre accord transport avec mise en place du forfait mobilité durable,
 - Une extension des CESU jusqu'aux 6 ans de l'enfant et une révision des barèmes.

La **CFDT** se réjouit de ces avancées mais ce n'est pas suffisant.

Il faut tenir compte de l'inflation qui va toucher de plein fouet l'établissement aussi bien côté fournisseurs que côté personnels.

Il faut maintenant que nos tutelles prennent conscience de la nécessité de réviser la classification de l'EFS et pour ce faire une enveloppe est indispensable.

Dernières infos



Laurent Berger le dit et le redit, la retraite à 65 ans c'est NON !

Il déclare même :

"LE PATRONAT DOIT SORTIR DE SA SCHIZOPHRÉNIE : ON NE PEUT PAS METTRE LES SALARIÉS DE PLUS DE 50 ANS DEHORS, ET DEMANDER À TRAVAILLER JUSQU'À 64 OU 65 ANS."

Mouvement du personnel

Multiplication des CDD et intérim

Les élus **CFDT** ont fait remarquer que les embauches dans certains services à Nantes sont essentiellement des CDD et des intérimaires. La direction a justifié son attitude par le souci du bien-être des salariés, qui travaillent dans des services dont l'avenir est incertain (Prépa, UPR, LCQ). Les élus **CFDT** ont répliqué que cela instaure un climat pernicieux d'incertitude qui est contraire aux bonnes conditions de travail, et demandent à la direction de redéfinir sa stratégie. La direction a reconnu le bien-fondé de ces remarques.

Votes sur les bilans 2021

Erreur de procédure

Profitant de l'absence liée à la grève des élus **CFDT** au CSE, la direction a fait voter le bilan social 2021 lors du CSE d'octobre 2022, alors que la loi a prévu d'intégrer ce vote au sein d'une consultation générale sur la politique sociale et les conditions de travail. La consultation sur le bilan formation est reportée ultérieurement suite au vote de la motion suivante présentée par la **CFDT** : *La consultation sur le bilan formation ne peut avoir lieu, en effet les avis intermédiaires ne peuvent être demandés car aucun accord ne les prévoit à l'EFS.*

Ces temps de consultations sont régis par le code du travail. Ce n'est pas à l'ordre du jour.

Le bilan intégrera donc la consultation sur la politique sociale et les conditions de travail qui devra être programmée à un CSE ultérieur.

ABG

Travaux de sécurisation

Constatant qu'il manque de nombreuses informations (plannings non fournis, aucune précision sur l'impact de ces travaux sur les horaires de travail, un budget de plus de 1 650 000 euros sans aucun détail, etc ...), les élus **CFDT** demandent qu'une autre information/consultation soit prévue sur l'avant-projet définitif.

Représentants de proximité

Bienvenue à **Ingrid Sanchez** (salariée de la préparation sur le site de Nantes) nouvelle représentante de proximité **CFDT** avec Isabelle Leroux des sites de ABG, Nantes Skyline et Hôtel-Dieu, Rezé et Saint-Nazaire.

Fiche RPS sur le site d'Orléans

Erreur de procédure (bis)

Une fois de plus, la direction a oublié qu'un élu du CSE a été nommé référent régional 'Violences sexistes et sexuelles au travail' (VSST). En effet un dossier suite à une fiche RPS dénonçant des agissements inappropriés a été traité par les services RH sans en prévenir le référent régional du CSE. Unanimement les élus du CSE ont constaté cette défaillance. Les élus **CFDT** ont obtenu la saisine de la CSSCT pour reprendre ce dossier.

Un nouveau centre relation donneur à Nantes

Déménagement prochain

Les personnels du service relation donneur vont travailler dans un nouvel espace aménagé dans l'immeuble Skyline au 8^e étage. Des bureaux plus fonctionnels qui satisfont le personnel concerné. Quand les conditions de travail sont améliorées, que les personnels sont satisfaits, que les représentants du personnel sont consultés, tout se passe bien.

Les violences sexistes et sexuelles au travail

Chacun est concerné car toutes et tous pouvons être cibles ou victimes, acteurs ou témoins.

Les enquêtes montrent que certains facteurs d'organisation de travail exposent au sexisme, par exemple : dépendance à la hiérarchie, travail le soir, la nuit, rythme contraint...

Journée internationale 25 novembre

Violences sexistes et sexuelles

La CFDT est fermement engagée dans la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

La couleur de cette journée sera le violet, synonyme de lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'engagement de la CFDT sera visible ! Vous trouverez ci-dessous des visuelles pour les réseaux sociaux ou à porter au travail pour apporter votre soutien réel à l'évènement qui vise à faire bouger les lignes dans l'ensemble de la société, milieu professionnel et extra-professionnel.

<i>Je ne suis pas « belle », je suis infirmière</i> Cfdt: #RespectéEs	<i>Jamais sans mon consentement !</i> Cfdt: #RespectéEs	<i>Mon con, c'est quand je veux et si je veux !</i> Cfdt: #RespectéEs
<i>Tes délires porno, pas au boulot !</i> Cfdt: #RespectéEs	<i>Main au cul = Main courante</i> Cfdt: #RespectéEs	<i>Rouge à lèvres ≠ Bouche à pipe</i> Cfdt: #RespectéEs
<i>Je ne suis pas « délicieuse », je suis technicienne !</i> Cfdt: #RespectéEs	<i>Je suis une salariée. Pas un objet sexuel ! Vieux pervers !</i> Cfdt: #RespectéEs	<i>Je suis une nouvelle embauchée ! Pas un nouveau plan cul dans le service !</i> Cfdt: #RespectéEs

Mettons les violences sexuelles et sexistes à la porte !

Cfdt: #RespectéEs

[RESPECTÉ-ES]

PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES AU TRAVAIL

Quelques idées reçues

« **À sa place, je lui aurais mis une bonne gifle** ».

C'est rejeter la responsabilité sur la victime, cela sous-entend qu'elle devrait pouvoir faire face à cette agression - sans prendre en compte le fait qu'elle puisse être dans un état de sidération qui l'empêche de réagir.

« **Il est malheureux depuis que sa femme l'a quitté** ».

Ce commentaire tend à déresponsabiliser l'agresseur des actes qu'il commet consciemment.

« **Allez ! C'est drôle, ne fais pas ta prude** ».

L'auteur-e se justifie souvent en faisant passer ses agissements pour des plaisanteries. La victime passe pour « rigide » ou « coincée » si elle proteste, et son ressenti est nié.

« **C'est normal, les hommes ont des pulsions** ».

C'est encore une fois déresponsabiliser l'auteur-e de ses agissements.

« **Ça c'est un boulot pour un mec** ».

On justifie ici certaines répartitions des tâches en fonction des stéréotypes et rôles de sexe.

« **Ça ne sert à rien de parler, il n'y a pas de preuves** ».

Dans le cadre de la procédure civile, la charge de la preuve est aménagée : c'est à l'employeur mis en cause de démontrer qu'il n'y a pas eu de harcèlement sexuel. Par ailleurs, s'il y a rarement des témoins directs, les preuves peuvent être diverses : parole

de la victime, SMS, mails, lettres reçues, mais aussi témoignages, attestations, certificats médicaux, etc.
« Une personne LGBT* pour ce poste ?... Oh non elle ne va pas s'intégrer ! »
Dans le cadre de mobilités en interne, certains manager-e-s excluent d'office des candidate-s LGBT pensant que l'équipe ne saura pas les intégrer.

Quelques questions réponses

Des personnes ayant connaissance de faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes mais ne le signalant pas peuvent-elles également faire l'objet de sanctions ?
OUI. Il est possible de sanctionner un-e salarié-e coupable d'inaction dès lors que sa position hiérarchique (RH, manager-e) lui imposait d'agir pour faire cesser ces agissements.
Les hommes peuvent-ils être victimes de sexisme ?
OUI. Des hommes peuvent être victimes de rejet, voire de discrimination en raison de leur sexe.
Lorsque les hommes en sont victimes, c'est généralement parce qu'ils ne se conforment pas aux normes et rôles de sexe qui leur sont assignés (exemple d'un homme qui s'occupe de ses enfants et adapte ses horaires). Ce rejet repose sur l'idée qu'il n'est pas acceptable pour un homme de se comporter « comme une femme ». Les hommes peuvent être aussi victimes du harcèlement sexuel.

Que faire si vous êtes victime

Dîtes-le.
Vous pouvez signaler ces agissements auprès des référents violences sexistes et sexuelles (Mme Baumann pour la direction, M. Bonet élu pour le CSE **CFDT 07.64.36.14.54**), mais aussi auprès des élus **CFDT** de votre site.
Vous êtes protégé-e contre le licenciement et les mesures discriminatoires qui pourraient être prises contre vous et qui seraient liés au signalement de faits de harcèlement sexuel.
Vous pouvez aussi porter plainte dans un commissariat ou une gendarmerie, ou en écrivant au Procureur de la République.

Que faire si vous êtes témoin

Article L. 1153-3 : « Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés ». L'obligation de signalement concerne aussi tout fonctionnaire.
Au travail, nous pouvons toutes et tous être des témoins d'agissements sexistes ou de harcèlement sexuel à différents degrés et sous différentes formes. Les victimes, directement concernées par les faits, peuvent sous l'effet de sidération être dans l'incapacité d'agir. Le rôle d'alerte et de signalement des témoins est donc important. Ils bénéficient d'une protection judiciaire.
Si votre position et vos fonctions dans l'entreprise vous imposent d'agir, vous pouvez faire l'objet d'une sanction disciplinaire en cas d'inaction.

La Cfdt, c'est des infos à destination de tous les salariés. Et aussi des infos régulières réservées aux adhérents !

Vous souhaitez adhérer :



SCANNEZ- MOI !

Vos élus **CFDT** sont très attentifs au respect du droit des salariés. Aussi, si vous avez la moindre question concernant vos droits, n'hésitez pas à venir nous voir, ou à nous contacter.

Elodie Bernard, déléguée syndicale régionale **CFDT** CPDL
elodie.bernard44@orange.fr / 06 71 11 29 08

Carole Foratier, déléguée syndicale régionale **CFDT** CPDL
foratier.carole@gmail.com / 06 88 60 56 33

