



EFS
OCCITANIE

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

SECTION SYNDICALE Cfdt EFS-Occitanie

cfdt.efs.occitanie@gmail.com

Lettre d'information

Mars 2023



SOMMAIRE

Page 1 - L'édito.

Pages 2-3 - **Grossesse, Maternité et Paternité.**
Quels sont vos droits ?

Page 4 – **Droit à la déconnexion.**
Préserver son équilibre vie personnelle / vie professionnelle !

Page 5 - **Un peu d'humour.**
Cfdt et d'actualité !.

Page 5 – **Vos représentants CFDT, au plus proche des salariés.**

Venez découvrir le site CFDT-EFS

www.cfdt-efs-fr



L'édito

Adeline CANAVELLI et Williams VALENTIN
Délégués syndicaux régionaux

A l'EFS, les effectifs sont composés à plus de 70 % de salariées. Pour la CFDT, il était important de vous rappeler vos droits liés à la grossesse, à la maternité mais aussi à la paternité. Vous trouverez dans ce numéro des informations sur vos droits.

Suite à la disparition des représentants de proximité, la CFDT a demandé l'inscription d'un point systématique relevant des Réclamations Individuelles et Collectives à l'ordre du jour des CSE. Malheureusement, la Direction Régionale refuse d'inscrire ce point, préférant enterrer ces problématiques.

La CFDT est la seule et unique organisation syndicale de proximité et certainement la seule à défendre vos droits et à remonter vos réclamations individuelles et collectives.

Le 23 mars 2023, la direction nationale avait convoqué un CSE-Central. Après la lecture d'une déclaration intersyndicale, vos représentants CFDT se sont déclarés grévistes, ont quitté la réunion et ont rejoint les salariés grévistes dans le cortège parisien pour manifester contre la réforme injuste des retraites !

Une belle visibilité pour la section CFDT de l'EFS très remarquée également par la Direction Nationale de l'EFS. Etaient présents pour Occitanie, Adeline CANAVELLI, Axelle ACRAMEL et Williams VALENTIN.



La grossesse

→ La salariée doit prévenir son supérieur de la grossesse et de la date prévue d'accouchement avant la fin du 4^e mois de grossesse.

→ Diminution d'1h par jour de la durée de travail à compter du début du 4^e mois.

Concernant les cadres autonomes, la Direction Nationale n'a rien souhaité mettre en place malgré les demandes de la CFDT en séance des négociations nationales !

→ Travail de nuit : lorsque la salariée occupe un poste de travail de nuit, elle peut, à sa demande, ou si le médecin du travail juge le poste incompatible avec son état de grossesse, être affectée sur un poste de jour (avec garantie de maintien de rémunération), jusqu'au début du congé prénatal. En cas d'impossibilité de reclassement, l'employeur suspend provisoirement le contrat de travail avec garantie de maintien de rémunération (indemnités journalières + complément versé par l'employeur).

→ Dans le cadre de la prévention de l'exposition aux CMR*, la salariée doit informer son responsable dès que possible de sa grossesse et fournir un justificatif dans les 10 jours suivant le signalement. En effet, c'est en début de grossesse que le risque pour le fœtus est le plus grand. La salariée doit alors être sortie des postes exposés, cela pouvant passer par des aménagements de poste ou des changements d'affectation temporaire si aucun poste de travail défini dans sa fiche de poste ne peut être envisagé (en concertation avec la médecine du travail).

Si aucune affectation temporaire ne peut être proposée, suspension du contrat de travail avec garantie de rémunération (salaire brut).

**CMR : agents chimiques ayant à moyen ou long terme, des effets Cancérogènes, Mutagènes ou toxiques pour la Reproduction.*

Autorisations d'absence :

→ pour la femme enceinte : tous les examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement,

→ pour son ou sa conjoint.e, 3 de ces examens. Ces absences sont considérées comme du Temps de Travail Effectif (TTE).

→ La grossesse ne peut pas être un motif de refus d'embauche, de rupture de contrat au cours d'une période d'essai ou d'une mutation (sauf temporaire).

→ Congé maternité : 6 semaines avant la date prévue d'accouchement et 10 semaines après (+ en cas de naissances multiples ou si elle a déjà eu au moins 2 enfants).

Si accouchement avant : pas de modification de la date de fin de congé, si accouchement après : allongement d'autant du congé maternité. La salariée (après avis médical) peut retarder son départ en congé maternité de 3 semaines maximum qui seront reportées sur la période de congé après accouchement.

Congé pathologique : maximum 15 jours avant et 4 semaines après.

Si la salariée a au moins 1 an de présence à la date présumée d'accouchement, elle bénéficie d'un complément aux indemnités journalières (IJ) de la Sécurité Sociale afin de maintenir son salaire net mensuel pendant toute la durée du congé maternité.

→ A l'issue de son congé maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

→ Ancienneté : la maternité est prise en compte en totalité dans le calcul de l'ancienneté, le congé parental d'éducation pour moitié si début avant le 01/09/21, pour totalité si début après.

→ Rémunération : les congés d'adoption ou de maternité ne doivent pas avoir d'incidence négative sur l'évolution de carrière. A ce titre, les salarié(e)s de retour de congés maternité et d'adoption percevront les augmentations générales ainsi que la moyenne nationale des augmentations individuelles annuelles de leur catégorie (Employés / Techniciens et Agents de Maîtrise / Cadres). Cette augmentation interviendra sur l'année de naissance ou d'adoption de l'enfant.

Suite page suivante.

Retour de congé maternité / parental :

Dans les 2 mois précédant le terme d'un congé parental à temps plein ou dans les 3 semaines précédant le terme d'un congé maternité, le ou la salarié.e doit se voir proposer un entretien avec la DRH ou son supérieur hiérarchique pour préparer sa reprise et évaluer ses besoins en formation. En fonction de la durée du congé parental, on pourra aborder la garantie de progression salariale.

Suite à un congé de maternité, la salariée bénéficie d'un examen de reprise du travail obligatoire, par le médecin du travail, dans les 8 jours suivants la reprise (C'est également le cas pour tout arrêt de travail pour maladie professionnelle et pour tout arrêt de travail de plus de 30 jours).

L'employeur ne peut rompre le contrat d'une salariée pendant la période légale du congé maternité, des congés payés pris à la suite du congé maternité, et pendant les 10 semaines suivant l'expiration de ces périodes, sauf en cas de faute grave non liée à l'état de grossesse, ou en cas d'impossibilité de maintenir le poste pour un motif étranger à la grossesse (suppression du poste...) et en cas de fin d'un CDD.

De même, l'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail d'un.e salarié.e pendant les dix semaines suivant la naissance de son enfant (donc valable pour le papa ou la deuxième maman) sauf s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

La salariée enceinte peut cependant rompre son contrat de travail sans préavis et sans indemnité de rupture.

Allaitement :

1h par jour pour allaitement jusqu'au premier anniversaire de l'enfant.

Une hospitalisation longue de l'enfant après la naissance (> 6 semaines) peut entraîner le report de toute ou partie du congé maternité.

L'adoption

La salariée ou le salarié adoptant un enfant a droit à un congé d'adoption indemnisé d'une durée variable selon la situation (Nombre d'enfants adoptés et nombre d'enfants déjà à charge). Ce congé peut être pris par l'un des parents ou réparti entre les 2 parents (auquel cas il sera majoré). Le congé démarre à la date d'arrivée de l'enfant ou au maximum 7 jours avant son arrivée. L'EFS assure le maintien du salaire net si le salarié a au moins 3 mois d'ancienneté.

Le Congé paternité ou conjoint.e de la mère :

1 enfant = 3j ouvrables de congé naissance (débutant le lendemain de l'accouchement et sans compter le dimanche) + 4j calendaires (dimanche compris) pris obligatoirement immédiatement après le congé naissance + 21j à prendre en 1 ou 2 fois (au minimum 5j à la fois).

A partir de 2 enfants : 7j de plus. Maintien du salaire si > 1 an d'ancienneté.

Le Congé parental d'éducation :

A partir d'un an d'ancienneté à la date d'arrivée de l'enfant (naissance ou adoption), tout salarié peut prendre un congé parental d'éducation total ou partiel. Ce droit est ouvert jusqu'aux 3 ans de l'arrivée de l'enfant.

Le CESU garde d'enfant

Jusqu'aux 3 ans de l'enfant, prise en charge partielle par l'EFS d'importance variable en fonction du revenu (pas de CSEU à partir de 5000€ mensuels bruts). 1500€ annuels pour 1 enfant, 2250€ pour 2 enfants de moins de 3 ans. A partir d'1 an d'ancienneté.

La CFDT a demandé l'ouverture de négociations sur l'extension du CESU jusqu'aux 6 ans de l'enfant.

+ de renseignements en prenant contact avec vos représentants Cfdt.

Contactez la Cfdt par mail à cfdt.efs.occitanie@gmail.com !

Reconnu dans le Code du Travail depuis 2017, le droit d'être injoignable en dehors du temps de travail est essentiel. **Il faut sortir de cette position « d'astreinte » permanente non-rémunérée qui peut être la source de nombreux risques psychosociaux (stress, fatigue mentale et physique, troubles du sommeil et de la mémoire, dépression, voire burn-out).**

**Il est important de préserver son équilibre vie professionnelle / vie personnelle.
Pas de culpabilisation !**

La mission de l'EFS ne s'applique pas aux salariés et encore moins en dehors de leurs horaires de travail et de leurs périodes d'astreinte. L'EFS n'a pas de dérogation au droit à la déconnexion. C'est à l'EFS de mettre en place des systèmes d'organisation robustes pour assurer ses missions de service public.

En dehors de vos horaires de travail et de vos périodes d'astreinte :

-  Vous avez le droit de ne pas être joignable ;
-  On ne peut pas vous reprocher de ne pas répondre aux appels de l'EFS ;
-  Vous avez le droit de le refuser par écrit (voir ci-dessous) ou de ne pas répondre.

**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, 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

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 !**





LA CONDUITE SOUS STUPÉFIANT PLUS DUREMENT SANCTIONNÉE ?



Le mouvement social contre la réforme injuste des retraites continue !
Si vous n'êtes pas assignés, rejoignez-nous dans les rassemblements !



Vos représentants 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 Occitanie.

N'hésitez pas à nous interpellier, 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 votre site pour aller à votre rencontre.

www.CFDT-EFS.fr

La CFDT, la seule organisation syndicale de proximité à vous informer en région et à vous rencontrer sur vos sites !
La Cfdt, c'est des infos mensuelles à destination de tous les salariés.

