



EFS CPDL

S'ENGAGER POUR
CHACUN
AGIR POUR TOUS

SECTION SYNDICALE CFDT | EFS-CPDL

LETTRE D'INFORMATION

FEVRIER 2024

EDITO

Non, toutes les organisations syndicales ne se ressemblent pas, pour preuve les derniers CSE au sein de l'EFS CPDL.

Seule contre les 3 autres syndicats présents au CSE CPDL, la **CFDT** a défendu les petits salaires pour l'attribution des chèques vacances.

La **CFDT** a proposé d'augmenter les prestations vacances de 10% pour tous, ils ont refusé et préféré ajouter 15€ aux catégories 1 et 2, de 15 à 20€ pour les catégories 3 à 6, 30 € à la catégorie 7 et ... **50€ à la catégorie 8** qui représente les foyers les plus aisés.

C'est une honte !

La Direction propose un règlement intérieur très strict, avec des clauses quasi illicites. Voir paragraphe sur le règlement intérieur ci-dessous.

Dans l'intérêt des personnels, la **CFDT** a bien sûr voté **CONTRE**.

C'est dans des moments comme celui-là que nous sommes fières et fiers d'appartenir à la **CFDT**

Si vous êtes déçus par l'attitude des autres organisations syndicales au sein de l'EFS CPDL, n'hésitez plus, venez rejoindre la **CFDT**, adhérez et dans 4 ans, votez encore plus massivement pour la **CFDT** !

Budgets du CSE EFS CPDL

Changement de prestataire :

Le nouveau bureau va changer de prestataire de gestion qui sur le papier est plus intuitif que le précédent mais aussi plus cher.

Les élus **CFDT** voulaient eux aussi changé de prestataire car ils étaient tout comme vous, déçus par PROWEB.

La **CFDT** espèrent que le nouveau répondra plus aux intérêts des personnels.

Ancienneté

Pour les droits aux prestations du CSE, le bureau CGC et CGT souhaitait faire passer à 6 mois d'ancienneté afin de fidéliser les salariés.

Du point de vue de la **CFDT**, c'est à la Direction de fidéliser les personnels et non au CSE.

A défaut de rester sur 2 mois d'ancienneté pour l'ouverture des droits, vos élus **CFDT** ont donc proposé de passer à 3 mois.

Fort heureusement, le bureau est revenu sur sa décision en laissant à 2 mois d'ancienneté l'ouverture des droits CSE...

Prestation de garderie/ Périscolaire

Le nouveau bureau souhaitait rembourser les salariés une seule fois par an pour faciliter leur gestion des activités sociales et culturelles (ASC).

Les élus **CFDT** ne comprennent pas cette nouvelle pratique. En effet, un remboursement par an peut fortement peser sur la trésorerie des personnels aux

petits revenus. Jusqu'à maintenant, l'ancien bureau tenu par la **CFDT**, remboursait par trimestre voir par mois les foyers concernés.

Fort heureusement, le nouveau bureau du CSE est revenu sur sa décision et décide un remboursement 2 fois par an.

Retraités

Le nouveau bureau a décidé de supprimer l'accès aux avantages du site (sans participation du CSE bien évidemment) jusqu'à un mois après la sortie des effectifs.

Historique des calculs des QF quand la CFDT avait le bureau :

Historiquement, la **CFDT** avait opté pour une répartition équitablement **SOCIALE** pour le calcul des Quotients Familiaux afin d'aider le plus ceux qui en ont le plus besoin.

Malheureusement, il en est tout autre avec le nouveau bureau du CSE, tenu par la CGC et la CGT et soutenu par l'UNSA.

La décision est tombée, tel un couperet : les augmentations des prestations vacances seront plus importantes pour les revenus des foyers les plus forts !

Voici le tableau de la « honte » des augmentations des prestations 2024 :

CATEGORIE	Augmentation en € 2024	Augmentation en % 2024
1	15,00	2,91%
2	15,00	3,45%
3	20,00	5,26%
4	15,00	4,48%
5	15,00	5,26%
6	20,00	8,33%
7	30,00	17,65%
8	50,00	55,56%

C'est une honte !

Seule la **CFDT a voté contre cette proposition !**

Vous trouverez ci-dessous le calcul du QF dépendant des revenus fiscaux de référence (RFR) et en fonction de la composition familiale tel qu'il avait été défini par vos élus **CFDT**.

Vous noterez qu'il y a une différence de 80% entre les revenus d'un salarié ayant un QF de 1 et celui ayant un QF égal à 8, quelle que soit la situation du foyer.

Calcul Qf en fonction en Revenu Fiscal de Référence								
Catégorie	QF	Seul	Seul 1 enfant	Seul 2 enfants	Couple	Couple 1 enfant	Couple 2 enfants	Couple 3 enfants
Nbre de part =>		2	3,5	4,5	3,5	5	6	7
1	< 289	< 6936	< 12 138	< 15 606	< 12 138	< 17 340	< 20 808	< 24 276
2	290-379	< 9 108	< 15 918	< 20 466	< 15 918	< 22 740	< 27 288	< 31 836
3	380-489	< 11 736	< 20 538	< 26 406	< 20 538	< 29 340	< 35 208	< 41 076
4	490-609	< 14 616	< 25 578	< 32 886	< 25 578	< 36 540	< 43 848	< 51 156
5	610-799	< 19 176	< 33 558	< 43 146	< 33 558	< 47 940	< 57 528	< 67 116
6	800-1099	< 26 387	< 46 158	< 59 346	< 46 158	< 65 940	< 79 128	< 92 316
7	1100-1479	< 35 508	< 62 118	< 79 866	< 62 118	< 88 740	< 106 488	< 124 236
8	> 1480	> 35 508	> 62 160	> 79 920	> 62 160	> 88 800	> 106 560	> 124 320



La direction se servirait-elle du PAPRIPACT pour se mettre en conformité ?

En effet, la Direction fait le choix :

- d'imputer les deux tiers du budget du PAPRIPACT 2024 pour se mettre en conformité vis-à-vis de la législation en vigueur en ce qui concerne la mise en place d'eau potable (20 000 € sur un budget de 32 700€ de budget),
- de cataloguer les perturbateurs endocriniens (la protection des personnels serait faite dans un 2^{ième} temps !),
- de développer sa réponse en cas de pandémie,
- ...

Plutôt que de faire de la **Prévention des risques** et **Améliorer les conditions de travail** des personnels de l'EFS CPDL.

Les élus **CFDT** dénoncent cette pratique !

Ils se demandent où sont les actions visant à améliorer réellement les conditions de travail des personnels de l'EFS CPDL.

Pour toutes ces raisons, les élus **CFDT** ont émis un avis **NEGATIF** sur le PAPRIPACT 2024 tel qu'il est présenté ce jour.

Petit rappel :

PAPRIPACT = Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail

REGLEMENT INTERIEUR DE L'EFS CPDL



Le règlement intérieur (RI) est un document qui fixe les droits et les obligations au sein de l'établissement. C'est donc un document très important.

Après relecture de la trame issue du national et de nombreux échanges en séance, la **CFDT** a fait part de ses remarques sur certains points du règlement intérieur en séance.

En effet, de nombreux points étaient interprétables, arbitraires voir illicites dans la version initiale. La Direction en accord avec certaines remarques de la **CFDT** a opéré des modifications mais est restée hermétique sur certaines remarques qui sont des points de divergence majeurs pour les élus **CFDT**, avis juridiques à l'appui.

Ce RI :

- Ajoute une « obligation de discrétion sur les opérations de toute nature », alors que ce sujet est déjà traité dans la convention collective,
- Porte à 10 jours la mise à pied disciplinaire,
- Interdit l'usage des téléphones personnels à certains personnels mais pas à d'autres,
- Sanctionne le personnel qui fait encourir un risque de contagion,
- Justifie un contrôle sur l'utilisation de substances psychoactives ou alcoolisées différencié en fonction de l'emploi-repère,
- Dit qu'un personnel ne peut partir si son remplaçant n'est pas là mais dit aussi que les règles doivent être respectées (pas plus de 12H par exemple), et donc qu'il doit partir. Quand ça arrive, contactez le biologiste de garde qui contactera l'astreinte administrative qui décidera... **Assurez-vous d'avoir un écrit quelle que soit la décision prise !**
- ...

La **CFDT** a fait part des points de divergence à l'Inspection du Travail pour attirer sa vigilance sur les paragraphes et sur les articles restant interprétables, arbitraires voire illicites.

Les élus **CFDT** ont donné un avis **NEGATIF** à ce RI dans l'intérêt des personnels.

Mouvement du personnel :

Inquiétudes des élus CFDT pour le service HSE :

Les élus **CFDT** s'interrogent sur le grand nombre de départs, 3 démissions au sein du service QHSE (sans oublier les arrêts maladies), une rupture conventionnelle, un licenciement pour un motif que la Direction ne veut pas évoquer, peut-être ne le sait-elle pas elle-même... ? Tout cela dans un temps très court ...

Les élus **CFDT** souhaiteraient en connaître les raisons et s'inquiètent fortement pour les personnels et la pérennité de l'activité qui est très importante pour le bien-être de tous les salariés de l'EFS CPDL.

Qu'envisagent le responsable de service et la direction pour améliorer les conditions de travail et garder son personnel ?

Dans ce même service, un salarié a reçu un courrier lui octroyant une augmentation de ... **0 point !** Certes, c'était juste avant son départ de l'EFS mais n'est-ce pas un manque de bienveillance de la part de la direction ?

Projet de déménagement du service IH DEL de TROUSSEAU :

Les élus **CFDT** ont rencontré quelques membres du personnel en Janvier 2024. Les techniciens rencontrés semblaient contents de prendre connaissance des plans... ; un gain d'espace important, des locaux aérés, toutefois une salle de pause semblant petite ! Mais il s'agit d'un projet lointain à 4 ans, dont les plans ont été réalisés en fonction d'un parc d'automate existant. Or, d'ici là, il y aura de nouveaux marchés publics avec de nouvelles dimensions d'automates, de nouvelles paillasses... C'est pourquoi la **CFDT** demande que **la direction sollicite l'aide d'un ergonome de la médecine du travail ou du siège lors de la phase finale du projet** et que cette version définitive soit présentée le moment venu aux instances.

Pour toutes ces raisons, les élus **CFDT** du CSE ont voté **POUR** le projet.

Résultat de l'expertise sur la mise en place de la polyvalence en IH-DEL sur le site de Nantes HD :

Tout comme la **CFDT**, tous les personnels rencontrés ont dit qu'ils n'étaient pas contre la polyvalence mais qu'il y avait un gros manque sur la finalité de ce projet. L'experte a noté une forte entraide entre les collègues. En revanche, elle a soulevé des interruptions de tâches récurrentes pouvant créer directement des risques psychosociaux.

L'experte estime que la formation n'est pas optimale puisque :

- Les formateurs sont différents (pas de référent de formation)
- L'habilitation est trop hâtive
- Le technicien habilité est trop rapidement en poste et pas toujours suffisamment accompagné

Les nouveaux n'osent pas toujours poser des questions, les anciens, même s'ils répondent, se trouvent interrompus dans leur propre tâche.

L'experte a fait des préconisations, en espérant que la direction s'en saisisse.

En voici l'une d'elle : plusieurs niveaux de polyvalence des techniciens de laboratoire (TL) :

- Des TL référents rattachés à l'un ou à l'autre,
- Des TL polyvalents qui peuvent aider, aller d'un service à l'autre dans la routine
- Et quelques TL (qui le veulent) qui savent tout faire mais qui ne s'occupent pas de la "logistique" des services.

Elle note que l'équilibre de ce service et du service rendu aux patients tient essentiellement du fait de la cohésion d'équipe quel que soit l'emploi-repère occupé.

Les élus **CFDT** constatent que l'experte a vraiment compris ce qui se passait dans ce service et en a bien reproduit les difficultés exacerbées à la mise en place de la polyvalence.

JOURS FÉRIÉS TRAVAILLÉS EN 2024 :

Les élus **CFDT** s'étonnent de voir passer une présentation comportant le titre « Jours fériés travaillés en 2024 dans les services « PRP et QBD » alors que le travail des jours fériés n'est pas permis par la réglementation au sein de l'EFS pour les personnels autres que les services d'IH-DEL et conseil transfusionnel, suite à la parution du nouveau décret sur la qualification des personnels de l'EFS.

La Direction va-t-elle revoir sa présentation en prenant en compte le nouveau décret ?

Il s'agit du décret n° 2023-1022 du 3 novembre 2023 relatif à la qualification de certains personnels de l'Etablissement français du sang

La direction va-t-elle passer outre la loi ?

Si vous êtes postés un jour férié et que cela ne vous convient pas, la **CFDT** vous conseille d'écrire à votre planificateur en lui demandant, conformément à la loi, à ne pas être planifié un jour férié.

Dans le document, il est indiqué que d'une manière générale, il y aura une augmentation de la production des MCP et des CPA, les semaines en amont et/ou en aval des fériés.

Dans ce cas, pourquoi travailler les jours fériés ?

Il faut mettre en œuvre une organisation permettant de pallier les jours fériés.

De même, les élus **CFDT** réitèrent leur remarque depuis de nombreuses années concernant le travail de nuit (avant 6H) en QBD qui nous le rappelons est illégal, la QBD d'Angers étant la seule de France à planifier ces personnels de la sorte, alors qu'une organisation différente permettrait d'éviter la pénibilité du travail de nuit.

Quand est-ce que la Direction prendra en compte cette réclamation ?

La **CFDT** a également rappelé à la Direction qu'aucune organisation ne doit être modifiée pour les jours fériés sans passer par le CSE, même en IH-DEL.

PERMANENCES DE VOS ELUS CFDT au CSE



Vos élus **CFDT** du CSE vous rendent visite

-  Le 12 mars : Skyline
-  Le 14 mars : Bourges et Châteauroux
-  Le 21 mars : ABG



Vos congés pour la période du 1er juin au 30 septembre 2024 doivent être validés au plus tard le **28 février 2024**.

En cas de problème, n'hésitez pas, contacter vos élus **CFDT**

Les repos de la période 3 doivent être posés le 1^{er} mars au plus tard.

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

Vous
souhaitez
adhérer :



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

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