

**Cfdt:****LETTRE D'INFORMATION**  
AVRIL 2024

EFS CPDL

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

Pour certains, le travail idéal est un travail où les salariés sont épanouis et viennent travailler sans pression et sans stress.

Pour d'autres c'est un travail que l'on aime et dans lequel on se projette encore demain.

Et pour d'autres encore, le concept de travail idéal n'existe pas car il est subjectif. Ce qui est certain, c'est que ne doivent pas l'être les conditions à déployer pour que le travail soit confortable, ne blesse pas, n'épuise pas le travailleur et qu'il favorise l'insertion professionnelle.

La recherche d'un équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle est aujourd'hui essentielle. Il est important que le salarié se sente acteur de son travail. Son travail doit avoir du sens, et la stratégie de l'EFS doit être en accord avec les valeurs de chacun. Pour mener à bien cela, il faut des ressources : un management de proximité disponible, une organisation qui lui permette d'effectuer un travail de qualité. Il faut notamment trouver un équilibre entre le besoin d'autonomie et un trop plein d'autonomie. Le salarié doit savoir ce qu'il va faire et comment il va le faire. De même, une trop grande charge de travail, comme une sous-charge de travail entraîne une souffrance au travail.

La question de la reconnaissance salariale est aussi très importante. Tout comme la justice organisationnelle.

L'EFS doit être à l'écoute de ses salariés et doit faire attention à leur pouvoir d'achat.

La rémunération, les avantages sociaux, l'égalité professionnelle, la qualité de vie au travail et la conciliation vie perso/vie pro sont des sujets qui seront abordés lors des négociations annuelles obligatoires (NAO) qui débutent les 25 et 26 avril 2024. C'est pour la **CFDT**, un moment très important du calendrier social. Comme tous les ans, la **CFDT** a construit ses revendications annuelles avec ses adhérents.

La direction régionale le précise bien, l'EFS subit ce transfert dû au déménagement du CHU sur l'ILE de Nantes.

Concernant les activités de Prépa, UPR et LCQ, la seule chose qui est sue est qu'elles ne seront pas avec le nouvel EFS de l'île de Nantes. M. Pacoud accompagné de Johanna Rolland, maire de Nantes, sera sur les sites nantais les 24 et/ou 25 avril 2024.

La CFDT a demandé plusieurs temps de consultation :

- Le déménagement
- L'aménagement
- Le devenir des activités non accueillies dans le projet.

La direction est d'accord.

## Projet de déménagement des sites EFS de Nantes



### Déploiement du projet

Phase	Échéance
Choix de l'AMO	Août 2023
Signature du protocole d'exclusivité	Octobre 2023
Remise de l'étude de faisabilité par l'AMO	Avril 2024
Choix de la MOE	Décembre 2024
Remise du plan de gestion des terres - stade PC	Juin 2025
Dépôt du permis de construire	Juillet 2025
Signature Promesse Unilatérale de Vente	Août 2025
Remise du DCE	Novembre 2025
Remise du plan de gestion des terres - stade PRO/DCE	Novembre 2025
Signature Acte Authentique	Avril 2026
Démarrage des travaux	Juin 2026
Livraison	Août 2028

AMO : Assistant à maîtrise d'ouvrage

MOE : Maîtrise d'œuvre en gestion de projets

DCE : Dossier de consultation des entreprises

Le déménagement des activités EFS est prévu en 2029.

### Estimation du coût

	TOTAL €HT	TOTAL €HT proraté (à 17,2%)	TOTAL €TTC
<b>TOTAL PROJET (foncier)</b>	<b>1 453 462,50 €</b>	<b>1 703 458,05 €</b>	<b>1 744 155,00 €</b>
<b>TOTAL PROJET (travaux)</b>	<b>19 072 399,40 €</b>	<b>22 352 852,09 €</b>	<b>22 886 879,27 €</b>
<b>TOTAL PROJET (travaux + foncier)</b>	<b>20 525 861,90 €</b>	<b>24 056 310,14 €</b>	<b>24 631 034,27 €</b>

### Parking

Aucune place n'est prévue.

## La direction se fâche



En amont de la réunion et en respect avec les accords EFS, la **CFDT** a réclamé des documents écrits pour 2 points inscrits à l'ordre du jour. La direction a refusé. Lors de la réunion, à l'unanimité les élus CSE votent le report de ces 2 points. Le directeur se fâche, se lève et décide, unilatéralement que la réunion est finie. N'est-ce pas la réaction que l'on a quand l'on a tort ? Les règles doivent être respectées !

La **CFDT** EFS l'avait anticipé et vous avait dit d'envoyer des demandes à la Direction. Vous avez bien fait de suivre le conseil de la **CFDT**. Le 10 avril, le Parlement a adopté le texte qui vise à réformer le code du travail pour l'aligner sur le droit européen. L'entrée en vigueur de cette loi est suspendue à sa publication au journal officiel (JO). Les salariés en arrêt maladie pourront accumuler un droit à congés payés à raison de 2 jours ouvrables par mois. L'employeur doit informer le salarié dans le mois qui suit la reprise du travail. En cas d'arrêt pour accident de travail ou maladie professionnelle, le droit à 2,5 jours perdurent et est sans limite de temps alors qu'il n'était valable que pour la première année.

Les jours de repos devront être posés dans les 15 mois après le retour sinon ils seront définitivement perdus.

Les nouvelles règles sont applicables à compter du 1er décembre 2009, mais seuls les salariés qui n'ont pas eu droit à au moins 4 semaines de congés pourront exiger des jours supplémentaires.

## Acquisition des congés payés pendant les arrêts maladie



## Plan de continuité d'activité de Châteauroux PCA

Pour la 2ème fois en 4 ans, un PCA est mis en place sur ce site, faute de candidats au poste à pourvoir ! C'est de nouveau le site de Bourges qui va devoir les aider, alors qu'il est lui-même en difficulté ! Depuis plusieurs semaines, la **CFDT** donne l'alerte sur la charge mentale des techniciens de Bourges ! La **CFDT** a demandé à transférer les alertes téléphoniques « bâtementaires » vers Tours. De plus un PCA ne dispense pas d'appliquer les règles des accords EFS. Il est interdit de travailler plus de cinq jours par semaine et pas plus de six jours consécutifs à suivre sur deux semaines. Pour le bien-être des personnels, en CPDL il a été décidé que la personne qui vient de faire une astreinte ne serait pas planifiée dès 8h le lendemain, etc... La consultation sera mise au vote en mai.

Les élus **CFDT** demandent à ce que soit anticipé plus en amont l'organisation des collectes d'été (passage des collectes du soir au matin pour celles n'ayant pas trouvé d'autres solutions). Les élus **CFDT** demandent que les pauses « fraîcheur » soient organisées avec un personnel supplémentaire. En effet, il est très difficile de sortir de son carré ou son poste même pour faire ses besoins naturels.

## Gestion vague de chaleur



La directrice communication-marketing déclare qu'une cible organisationnelle pour les centres de contact, cible qui doit être déclinée dans chaque région et basée sur les principes structurants suivants :

- disposer d'un centre de contact régional avec des équipes internes ;
- s'appuyer sur ces équipes internes pour progressivement supprimer tout recours à des prestataires externes ;
- améliorer la prise en charge téléphonique des donateurs notamment en reroutant les appels entrants sur le centre de contact en cas d'impossibilité de répondre dans les Maisons du don (Maison du don fermée, personnel déjà en ligne, etc.).

Comme les élus **CFDT** du CSEC, les élus **CFDT** du CSE CPDL sont favorables à la ré-internalisation de cette activité, mais pas à n'importe quel prix !

La directrice communication-marketing répond à la demande des élus **CFDT** que les indicateurs individuels permettent effectivement au responsable hiérarchique de dégager une tendance générale de la réalité de l'activité des salariés. Du point de vue de la direction, et du fait de la mise en place du télétravail, le dimensionnement des locaux est en adéquation avec l'activité.

Imposer des cadences au nom de l'efficacité dans les conditions matérielles actuelles (les locaux du site de Skyline sont trop exigus et mal insonorisés pour accueillir cette activité), avec de surcroît un contrôle individuel, ne peut convenir à la **CFDT**.

Aucun CDI n'est créé en CPDL, seulement des postes intérimaires !

Les élus **CFDT** pensent qu'une amélioration des conditions de travail pourrait être envisagée avec les économies prévues par la ré-internalisation.

Pour toutes ces raisons, qui impactent directement les conditions de travail des personnels, même si les élus **CFDT** du CSE CPDL sont favorables à la ré-internalisation de cette activité, ils ont émis un avis défavorable pour la région CPDL !

Vote des élus CSE sur le projet : 5 Pour, **7 Contre**, 3 Abstention

## Projet de ré-internalisation des appels donateurs



## Fiche RPS



Lors de l'établissement d'une fiche RPS, n'hésitez pas à mettre la **CFDT** en copie. De plus, la **CFDT** vous informe que vous pouvez compléter la rédaction de votre fiche RPS par une prise de contact en utilisant la ligne RPS au 0805 691 670 en expliquant pourquoi vous avez fait une fiche RPS, en demandant la levée d'anonymat pour permettre un suivi de votre fiche par le service QVCT national (qualité de vie et condition de travail). Ce service est gratuit et disponible 24h/24, 7j/7.

Pensez bien à noter vos choix de congés (RCV, RCR, RTT) sur Horoquartz avant le 24 mai pour la période 4, et vos congés payés le 1er juin au plus tard pour la période allant du 01/10/24 au 31/01/25.

## RAPPEL : pose des congés



Le CSE a voté à l'unanimité un changement de prestataire. En effet, Proweb a montré ses limites et, les élus **CFDT** aussi avaient envisagé ce changement s'ils avaient eu les postes du bureau. Le choix porte sur UP, partenaire de la **CFDT**. Les élus **CFDT** ne peuvent qu'en être satisfaits !

## Changement de prestataire au CSE



**À VOUS QUI SOUHAITEZ  
DONNER DU SENS  
AUX ŒUVRES SOCIALES**

**Fidèle à notre histoire syndicale, nous vous accompagnons pour favoriser les progrès sociaux dans l'entreprise, simplifier votre mission et proposer des produits et services adaptés aux besoins des salariés.**

Up, coopérative de salariés et partenaire historique des instances représentatives du personnel, élargit ses domaines d'expertise en vous proposant des solutions digitales concrètes et efficaces pour valoriser votre mission d'élu au service des bénéficiaires : billetterie sur mesure pour la gestion des dotations et subventions, maîtrise de votre politique d'Activités Sociales & Culturelles, formalisation de la comptabilité du CSE, accès à un panel de prestations juridiques, outils de communication personnalisables.

Up cadhoc Up chèque culture  
Up chèque lire Up kalidea

Retrouvez les solutions du groupe Up pour favoriser le dialogue social et améliorer le quotidien des salariés sur [up.coop](https://up.coop)

Le groupe Up est partenaire de



**Rendre visible  
les cancers  
professionnels**



Quel est l'enjeu de faire reconnaître son cancer en maladie professionnelle ?

C'est tout d'abord la possibilité de bénéficier d'une indemnisation versée au titre de la réparation du préjudice. Mais, sans minimiser l'intérêt qu'elle représente, elle n'est pas le principal moteur : il y a également un souci de justice. Lorsqu'un cancer est reconnu comme maladie professionnelle, ce n'est plus l'assurance maladie qui prend en charge les frais médicaux mais la branche AT-MP (accident du travail-maladie professionnelle) de la sécurité sociale, laquelle est financée exclusivement par les employeurs. Très peu de gens le savent : ils envoient leur dossier à la CPAM.

L'enjeu de la déclaration est également COLLECTIF : la reconnaissance de l'origine professionnelle d'une maladie permet en effet d'enquêter sur les conditions de travail dans la perspective de les assainir.

En l'absence de déclaration, pas de chiffres pour orienter les actions de prévention.

Ne pas faire valoir ses droits revient en quelque sorte à déresponsabiliser l'employeur et constitue un obstacle à la construction de données sur les effets du travail sur la santé.

## Les femmes s'esquintent plus au travail



### QUELQUES CHIFFRES

Entre 2001 et 2019, les **accidents du travail ont augmenté de 42% chez les femmes**, et le risque est le même aujourd'hui dans le secteur des services à la personne que dans le BTP.



**3 x plus de signalements de souffrance psychique** chez les femmes.



#### 2 fois plus de TMS

Les femmes sont deux fois plus exposées aux **troubles musculosquelettiques (TMS)** que les hommes.

**20% des femmes ont subi au moins un fait de violence** (agression, harcèlement...) dans le cadre du travail au cours de l'année 2021.



**26% de risques en plus de développer un cancer du sein** pour les **femmes qui travaillent la nuit**

(source : Inserm).



**2 x plus de discriminations** au travail à l'encontre des **femmes enceintes ou mères d'un enfant en bas âge.**

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

- Skyline le mardi 14 mai
- Chartres le jeudi 16 mai
- ABG le jeudi 30 mai



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

## Contacts



**Elodie Bernard**, déléguée syndicale régionale **CFDT** EFS/CPDL  
[elodie.bernard44@orange.fr](mailto:elodie.bernard44@orange.fr) / 06 71 11 29 08

**Carole Foratier**, déléguée syndicale régionale **CFDT** EFS/CPDL  
[foratier.carole@gmail.com](mailto:foratier.carole@gmail.com) / 06 88 60 56 33

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

Si vous souhaitez adhérer, n'hésitez pas à prendre contact ou à utiliser le bulletin d'adhésion qui se trouve en pièce jointe!

# REPÈRES

## SMIC

- **11,65 €** montant brut horaire
- **1766,92 €** montant brut mensuel pour 35 heures hebdomadaires.
- À défaut d'accord ou de convention, les taux de majoration horaire sont fixés à :
  - 25% de la 36<sup>e</sup> à la 43<sup>e</sup> heure travaillée dans la même semaine;
  - 50% pour les heures suivantes.



## SALAIRE HORAIRE DE BASE OUVRIER ET EMPLOYÉ (SHBOE)

Entreprises de 10 salariés ou plus, hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales.

- **Hausse de 0,4 %** au 4<sup>e</sup> trim. 2023
- **Hausse de 4,1 %** sur un an (résultats provisoires).



## MINIMUM GARANTI

Servant de référence pour diverses allocations ou indemnités sociales, il est fixé à **4,15 €** en 2024.

## PLAFOND SÉCURITÉ SOCIALE

**3864 €** par mois, **46368 €** par an (chiffres pour 2024).

## INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION

- **Baisse de 0,2 %** en janvier
- **Hausse de 0,9 %** en février
- **Hausse de 3,1 %** sur un an



## ALLOCATIONS FAMILIALES

Montants 2024 calculés sur le revenu net catégoriel de 2022.



- Avec **deux enfants** à charge :

- ressources annuelles inférieures ou égales à 74966€, le montant de base s'élève à : **141,99 €**
- ressources annuelles inférieures ou égales à 99922 € : **71 €**
- supérieures à 99922 € : **35,50 €**



- Avec **trois enfants** à charge :

- ressources annuelles inférieures ou égales à 81212 € : **323,91 €**
- ressources annuelles inférieures ou égales à 106198 € : **161,95 €**
- supérieures à 106198 € : **80,98 €**



- Avec **quatre enfants** :

- ressources annuelles inférieures ou égales à 87458 € : **181,92 €**
- ressources annuelles inférieures ou égales à 112414 € : **90,97 €**
- plus de 112414 € : **45,49 €**

## ASSURANCE-MALADIE

En rythme annuel, les dépenses de remboursement du régime général augmentent de **2,3 %** sur un an.



## REVENU MENSUEL DE SOLIDARITÉ ACTIVE (RSA)

Variant selon les ressources du foyer.

- Personne seule : **607,75 €**
- Couple sans enfant ou personne seule avec une personne à charge : **911,62 €**
- Par personne à charge supplémentaire : **243,10 €**

## CHÔMAGE-ASSURANCE

L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) comprend une part fixe à **12,71 €** + une part variable égale à **40,4 %** du salaire journalier de référence (SJR). Cette somme doit être comprise entre **57 %** et **75 %** du SJR. Minimum : **31,59 €** par jour, après un emploi à taux plein. Le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi formation (Aref) est de **22,61 €** au minimum.

## CHÔMAGE-SOLIDARITÉ

L'allocation de solidarité spécifique s'élève à **18,17 €** par jour à taux plein.

## RETRAITE

Minimum contributif : **733 €** par mois (Mico). Minimum contributif majoré : **876,13 €**.

Le plafond de la pension (base + complémentaire + Mico) ne doit pas dépasser : **1367,51 €**.

Allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa) : **1012,02 €** par mois pour une personne seule sans ressources. Et **1571,16 €** pour un couple.

## HANDICAP

Le montant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) s'élève à **971,37 €** par mois pour une personne seule sans ressources.



## FONCTION PUBLIQUE

Valeur du point : **4,92 €** brut

## RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

Point Agirc-Arrco : **1,4159 €**  
Point Ircantec : **0,54357 €**

## ÉVOLUTION DES LOYERS

L'indice de référence des loyers (IRL) de l'Insee, s'établit à **142,06** au 4<sup>e</sup> trimestre 2023. Evolution annuelle 3,50 %.



## Pour aller plus loin

- La CFDT met en ligne « Déchiffrages », les principaux indices économiques et sociaux en France, en Europe et dans le monde. Régulièrement mis à jour, cet outil réalisé en interne, est une mine d'informations fiables pour tous les adhérents : <https://www.cfdt.fr/chiffres>

## En savoir plus

- Assurance maladie [www.ameli.fr](http://www.ameli.fr)
- Sécurité sociale [www.securite-sociale.fr](http://www.securite-sociale.fr)
- Mutualité sociale agricole [www.msa.fr](http://www.msa.fr)
- Allocations familiales [www.caf.fr](http://www.caf.fr)
- Handicap [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr) [www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr) [www.handicap.gouv.fr](http://www.handicap.gouv.fr)
- Retraites [www.lassuranceretraite.fr](http://www.lassuranceretraite.fr) [www.cfdt-retraites.fr](http://www.cfdt-retraites.fr) [www.agirc-arrco.fr](http://www.agirc-arrco.fr)
- Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) [www.insee.fr](http://www.insee.fr)
- Formation [www.orientation-pour-tous.fr](http://www.orientation-pour-tous.fr)





**ÉTABLISSEMENT  
FRANÇAIS DU SANG**  
CENTRE-PAYS-DE-LA-LOIRE



ÉTABLISSEMENT  
FRANÇAIS DU SANG

**TOUJOURS  
1<sup>er</sup> SYNDICAT**

**à l'EFS-CENTRE PAYS DE LA LOIRE**

**PREMIERS GRÂCE À VOUS,  
ENGAGÉS AVEC VOUS**

**MERCI**

