



**ÉTABLISSEMENT
FRANÇAIS DU SANG**
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



cfdt-efs.fr

Le Canard Ô Sang

AVRIL 2024

SOMMAIRE

| | |
|--|---|
| Majoration pour le travail le samedi, enfin signé ! UNE VICTOIRE DE LA CFDT | 2 |
| Questions de parlementaires : | 2 |
| Congés payés acquis en arrêt maladie : qui est concerné et comment ça fonctionne ?..... | 2 |
| Le saviez-vous - ENTRETIEN PRÉALABLE AU LICENCIEMENT | 3 |
| Commissions fonds social | 3 |
| Brèves de région | 3 |
| Ile de France - Histoire d'eau fraîche ... | 3 |
| Centre Pays De la Loire – La Direction exagère, la CFDT réagit et obtient gain de cause. | 4 |
| RETRAITE : Suite à la réforme, quand puis-je partir ? | 5 |
| DOSSIER SPÉCIAL IMPÔT 2024 ! | 5 |
| AGENDA DE MAI | 6 |



Majoration pour le travail le samedi, enfin signé ! UNE VICTOIRE DE LA CFDT

Après plus de 8 années de lutte, la CFDT obtient enfin la création de la majoration du taux horaire de 15% pour le travail le samedi.

L'avenant à la convention collective instaurant une majoration pour le travail le samedi est enfin signé. Il sera applicable à compter du 1^{er} juin 2024.

Il prévoit également le cumul de cette majoration avec la majoration pour le travail de nuit. Revendication également porté par la CFDT.

Vous pouvez consulter la mise à jour de l'annexe n°5 de la convention collective portant sur les « indemnités » ici : [Je consulte](#) (attendre quelques secondes après avoir cliqué)

Questions de parlementaires :



Des nombreuses questions sont posées par des députés et sénateurs *sur sollicitation de la CFDT* et des ADSB concernant la collecte de plasma et les médicaments dérivés du sang via notre partenaire le LFB.

Ainsi, les parlementaires alertent la Ministre du travail, de la santé et de la solidarité, et le Ministre délégué en charge de la santé, des solidarités, et de la prévention, sur l'absence de moyens (financiers et humains) attribués à l'EFS pour développer cette filière essentielle pour de nombreux malades, alors même que la loi de financement de la sécurité sociale prévoyait un financement des surcoûts temporaires non couverts par les modalités d'ajustement des tarifs des activités liées aux PSL.

Aujourd'hui, le tarif de cession du plasma de l'EFS, fixé par le Gouvernement, ne permet pas d'assurer l'équilibre financier de l'EFS.

La question de la provenance du plasma est un enjeu de souveraineté sanitaire nationale à condition que l'état « oblige » les hôpitaux à se fournir auprès du

LFB en priorité, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui, dénonce la CFDT ...

Un seul sénateur (Jérôme DARRAS - Socialiste) a posé [une question](#) dans ce sens en demandant « de créer les conditions afin que le LFB puisse écouler ses médicaments dérivés du plasma en France à travers des appels d'offres répondant aux exigences éthiques et environnementales et favorisant les circuits courts ».

Voici quelques questions :

Députés :

- [Question n°17009 - Assemblée nationale \(assemblee-nationale.fr\)](#)
- [Question n°16614 - Assemblée nationale \(assemblee-nationale.fr\)](#)

Sénateurs :

- [QE Difficultés l'approvisionnement en médicaments dérivés du plasma - Sénat \(senat.fr\) - Jérôme DARRAS](#)
- [QE Situation critique de l'approvisionnement en médicaments dérivés du plasma en France - Sénat \(senat.fr\)](#)

Congés payés acquis en arrêt maladie : qui est concerné et comment ça fonctionne ?

Députés et sénateurs viennent d'adopter définitivement un projet de loi d'adaptation au droit de l'Union européenne (UE) sur l'acquisition des congés payés pendant un arrêt maladie. La loi a été promulguée et [publiée au JO mardi 23 avril](#).

Jusqu'ici seuls les salariés en arrêt pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle pouvaient acquérir des congés payés.

Cette fois, en cas de maladie d'origine non professionnelle, les salariés cumuleront 2 jours ouvrables de congés payés par mois, dans la limite de 24 jours ouvrables par an. Soit 4 semaines, samedis compris.

De plus, l'acquisition de droits aux congés payés n'est plus limitée à 1 an d'arrêt : elle est étendue à toute la durée de l'arrêt.

Le salarié qui, du fait de son arrêt, n'a pas pu prendre ses vacances acquises pendant la période de prise de congés bénéficiera d'un report de 15 mois pour pouvoir les poser. Ce report débutera à partir du moment où, après sa reprise du travail, il aura été informé de ses droits par l'EFS. À l'issue de ces 15 mois, les congés payés non soldés seront perdus.

RETROACTIVITE ?

Cette loi prévoit que les salariés qui ont été arrêtés entre le 1er décembre 2009 et aujourd'hui puissent réclamer leurs congés payés acquis. Cette rétroactivité reste toutefois encadrée.

Les personnes concernées ont 2 ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi pour demander un rappel. Pour ceux qui ont quitté l'EFS avant l'entrée en vigueur de la loi, la mesure ne pourra être rétroactive que sur 3 ans « précédant la rupture du contrat » au maximum. Par exemple, un salarié dont le contrat aurait été rompu en janvier 2021 ne pourra plus le faire.

LA CFDT VOUS INVITE A RECLAMER DES MAINTENANT VOS JOURS DE CONGES PERDU

Le saviez-vous - ENTRETIEN PRÉALABLE AU LICENCIEMENT

JE SUIS CONVOQUÉ(E) À UN ENTRETIEN PRÉALABLE AU LICENCIEMENT, PUIS-JE ME FAIRE ACCOMPAGNER ?

Oui, cela doit même figurer dans la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement ! Sinon, il s'agit d'une irrégularité commise par l'employeur. Le droit d'être accompagné existe, quel que soit le type de licenciement envisagé par l'employeur : licenciement pour motif personnel (disciplinaire ou non disciplinaire) ou licenciement pour motif économique. De même, ce droit existe, quelle que soit l'ancienneté du salarié ou la taille de l'entreprise.

QUI PEUT M'ACCOMPAGNER ?

Le salarié peut se faire assister par un représentant CFDT de son choix. Celui-ci est sensibilisé à ce type de procédure et mieux à même de défendre le salarié qu'un autre membre du personnel.

QUEL EST LE RÔLE DE L'ASSISTANT ?

En plus de la dimension rassurante d'être deux face à l'employeur, l'assistant pourra vérifier que la procédure de licenciement a bien été respectée :

- la forme de l'envoi de la convocation à l'entretien (lettre recommandée, remise en main propre, etc.) ;
- le contenu de la lettre et la mention du risque envisagé pour le salarié (sanction, licenciement) ;
- la date, l'heure et le lieu de l'entretien...

Il va par exemple vérifier que la lettre a bien été envoyée 5 jours ouvrables avant l'entretien préalable au licenciement (le temps nécessaire pour préparer sa défense).

Pendant l'entretien, il pourra réagir aux reproches adressés par l'employeur, demander des explications ou encore présenter des observations.

Il pourra aussi rédiger une attestation rapportant le déroulement et le contenu de l'entretien. Cela pourra s'avérer utile si le salarié conteste le licenciement devant le conseil des prud'hommes.

Attention, les représentants CFDT en fonction de leur nombre et de leur disponibilité de planning privilégieront toujours l'accompagnement des adhérents CFDT.

Commissions fonds social

Osez déposer un dossier ([je le télécharge](#)). Il sera anonymisé par la Direction puis traité en commission paritaire nationale.

Une révision du règlement intérieur de ces fonds est en cours.

L'objectif pour la CFDT est de :

- Faciliter les démarches administratives pour déposer un dossier (notamment via les pièces justificatives).
- Permettre une meilleure articulation entre le fonds social EFS et celui d'Harmonie Mutuelle.

Pour la CFDT, ces actions vont permettre une meilleure utilisation des fonds, pour aider davantage les personnels qui en ont besoin.

Brèves de région

Ile de France - Histoire d'eau fraîche ...

Afin d'améliorer les conditions de travail, la Direction de l'EFS IDF a décidé de supprimer les fontaines à eau à recharge via des bombonnes. Même si cela partait d'un bon sentiment (supprimer le port de




charges lourdes) les économies ont fini de décider la direction.

Les salariés doivent désormais consommer de l'eau du robinet contrairement aux donneurs qui eux ont le droit à des bouteilles minérales ou de l'eau via des fontaines branchées sur réseaux !

La CFDT s'interroge sur la potabilité de l'eau du réseau, car la tuyauterie des hôpitaux de Paris est extrêmement vétuste ; ce qui ne rassure pas la CFDT sur les risques de contaminations de toutes sortes.

A ce jour et malgré les relances de la CFDT, aucun test de potabilité ne nous a été fourni par la Direction !

Ainsi, la CFDT a constaté sur certains sites :

-  L'eau qui coule du robinet est jaunâtre
-  Les points d'eau les plus proches des postes de travail sont la laverie ou les toilettes
-  Sur un même point d'eau, il ne faut utiliser que l'eau froide, car il y a présence avérée de légionelles dans le réseau d'eau chaude.

→ Quel risque prend le personnel qui boit après qu'une personne s'est fait couler de l'eau chaude ?

Le Code du travail dit quoi ?

L'employeur met à la disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche pour la boisson et doit déterminer l'emplacement des postes de distribution des boissons, à proximité des postes de travail et dans un endroit remplissant toutes les conditions d'hygiène.

En ce qui concerne la fraîcheur, l'EFS IDF repassera !

→ A l'approche de l'été et des canicules, comment l'EFS IDF va s'assurer de la distribution d'eau fraîche ?

La CFDT a saisi l'ensemble des inspections du travail de la région afin d'intervenir

Centre Pays De la Loire – La Direction exagère, la CFDT réagit et obtient gain de cause.

Dans la région CPDL (Centre Pays De la Loire), la direction a proposé et le bureau du CSE (non CFDT) a accepté de mettre en place un règlement intérieur (RI) sans attendre celui du national.

Le règlement intérieur (RI) est un document qui fixe les droits et les obligations au sein de

l'établissement. Le non-respect de RI équivaut à une faute professionnelle. Il fixe également les échelles des sanctions.

C'est donc un document très important !

Lors de la séance du CSE de février, les élus CFDT ont fait part de leurs remarques sur certains points du règlement intérieur. 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 d'autres qui sont des points de divergence majeurs pour les élus CFDT, avis juridiques à l'appui.

Les élus CFDT ont donc logiquement donné un avis négatif à ce RI, et ce dans l'intérêt des personnels, puis ils ont interpellé l'inspection du travail dans la foulée en lui envoyant leurs remarques.

En retour l'inspection du travail demande à la direction de revoir sa copie sur 2 points capitaux de ce règlement :

1. LA RESPONSABILITE INDIVIDUELLE DES PERSONNELS EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE :

L'article est rédigé ainsi :

« ... le salarié qui ferait encourir sciemment à son environnement de travail un risque de contagion, pouvant mettre en danger la santé d'autre personnes, s'expose à la conduite d'une procédure disciplinaire ... ».

L'inspection du travail abonde les remarques de la CFDT et rappelle que « Chacun a droit au respect de sa vie privée » (Art.9 d Code Civil) et précise que : « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché » (Art. L.1121-1 du Code du Travail).

Les élus CFDT avaient prévenu la Direction, il n'est donc pas possible de sanctionner un salarié du fait de son état de santé, car ceci s'apparenterait à une discrimination.

- Si une mesure disciplinaire était envisagée dans ce cas, comment la direction pourrait apporter la preuve d'un comportement délibéré du salarié de contaminer ses collègues ?

L'inspection du travail estime, comme la **CFDT**, que cet article n'est pas recevable en l'état et demande à la Direction de revoir sa copie.

2. NATURE ET ECHELLE DES SANCTIONS APPLICABLES :

La direction veut pouvoir sanctionner un salarié par plusieurs niveaux notamment une mise à pied disciplinaire, suspension temporaire avec perte de salaire, pouvant aller jusqu'à 10 jours. **Pour la CFDT, 10 jours c'est beaucoup trop**, et pour l'inspection du travail aussi, qui rappelle à la direction que : « *La mise à pied disciplinaire entraînant une perte de salaire doit être limitée dans le temps et proportionnée à la faute commise* ».

Les élus **CFDT** attendent donc que la direction apporte des modifications au RI et leur présente en séance plénière du CSE.

LA CFDT DE L'EFS AGIT ET AGIRA TOUJOURS DANS L'INTERET DES SALARIES DE L'EFS ET VOUS EN APPORTE ENCORE UNE FOIS LA PREUVE.

RETRAITE : Suite à la réforme, quand puis-je partir ?

Retrouvez toutes les informations sur notre site internet ici :

<https://www.cfdt-efs.fr/boite-a-outil/le-saviez-vous-la-retraite-quand-et-combien/>

DOSSIER SPÉCIAL IMPÔT 2024 !






impots.gouv.fr

A compter du 11 avril 2024, plus de 40 millions de foyers fiscaux vont souscrire leur déclaration de revenus.

La date limite de dépôt de votre déclaration diffère selon les modalités retenues :

Les contribuables déclarant leurs revenus à l'aide du formulaire « **papier** » doivent déposer leur déclaration avant le 20 mai à minuit.

Les contribuables effectuant leur déclaration **en ligne** ont jusqu'à :

-  Jeudi 23 mai 2024 pour les départements 1 à 19 ;
-  Jeudi 30 mai 2024 pour les départements 20 à 54
-  Jeudi 6 juin 2024 pour les départements 55 à 976

Afin de vous aider à préparer votre déclaration, la **CFDT** met à votre disposition une série de fiches thématiques qui vous permettront d'aborder plus sereinement cet exercice annuel parfois difficile mais pas insurmontable.

Les différentes rubriques abordées sont les suivantes (*liens internet*) :

- 01 - [Le prélèvement à la source](#)
- 02 - [La déclaration des revenus](#)
- 03 - [Le calcul de l'impôt](#)
- 04 - [Déclarants : qui doit déclarer et comment ?](#)
- 05 - [Charges familiales](#)
- 06 - [Foyer fiscal : les parts](#)
- 07 - [Traitements, salaires et indemnités](#)
- 08 - [Frais réels des salariés](#)
- 09 - [Retraites, pensions et rentes viagères](#)
- 10 - [Revenus différés et exceptionnels](#)
- 11 - [Pensions alimentaires déductibles](#)
- 12 - [Autres charges déductibles](#)
- 13 - [Épargne retraite](#)
- 14 - [Réduction et crédits d'impôts \(en préparation\)](#)

La **CFDT EFS** vous souhaite une bonne déclaration !

AGENDA DE MAI



Le 1er mai, la CFDT appelle à rejoindre les cortèges organisés partout en France, pour revendiquer une Europe plus ambitieuse et plus protectrice pour les travailleurs et les travailleuses.

Séances de négociations nationales EFS :

1. Indemnisation des remplacements inopinés
2. Révision des classifications des emplois et rémunérations associées
3. NAO (négociation annuelle obligatoire) 2024
4. Accord d'intéressement
5. Révision du Règlement Intérieur des Fonds Sociaux (à la demande de la CFDT)





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).

La plateforme d'aide à la recherche d'emploi, de stage et de reconversion professionnelle.



PETITES ANNONCES

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:

PARTAGE
DE TOIT

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

... et encore d'autres services, publications, accès internet réservés à découvrir dans votre livret d'accueil CFDT ! (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 !