

INFO SUITE CSE OCTOBRE 2024

Pose des congés payés :

Dans certains services les congés payés sont mis en amont sur un document papier sous forme de tableau Excel.

La direction rappelle qu'il est important de poser ses CP dans Horoquartz **pour être valables**.

Concernant la prise des congés le samedi, la direction indique qu'il n'est pas possible de prendre le samedi d'avant **ET** celui d'après. Le planificateur doit donc donner soit l'un, soit l'autre. La CFDT trouve que cela est un manque d'équité entre les services supports et le personnel planifié.

Les arrêts maladie de plus de 3 ans

L'employeur doit demander une visite médicale dès que le salarié est mis en cat 2.

Cat 2 = catégorie importante, fortes contraintes, généralement le salarié devient inapte à son poste.

Attention une invalidité n'est pas définitive, elle ne peut être que temporaire.

L'indemnité dure maximum 3 ans par la CPAM. A réception du courrier sur le compte AMELI (entre 6 mois et 3 mois avant la date butoir), il est important que le salarié informe L'EFS de l'arrêt de la subrogation.

Attention cela peut être plus tôt ou plus tard en fonction de la pathologie, c'est la CPAM qui décide.

Logistique prime mobilité chauffeurs :

Deux sites sont concernés Arras et Seclin.

La direction nous informe que l'organisation logistique évolue, les chauffeurs d'Arras sont de plus en plus planifiés en périphérie littoral pour gagner en temps ainsi qu'en carburant.

La direction va pour cela réaliser une révision du bassin concernant uniquement la logistique et non les prélèvements.

La CFDT constate que les chauffeurs d'Arras irons toujours dépanner le bassin lillois, qui n'en sera plus un pour la logistique. **De ce fait, la prime mobilité viendrait à disparaître.**

C'est une abération. Pourquoi ne pas recruter si il manque du personnel ?



Prochain CSE le 7 novembre 2024, vos questions ont été transmises à la direction par la CFDT :

- Les personnes d'astreinte le samedi ont-elles droit à la majoration des 15% ?
- planification des dimanches à l'année et dates de formation obligatoire tardives, comment gère-t-on sur site ?
- Va-t-il y avoir une modification des horaires et une suppression des journées continues au PSL de Lille ?
Si oui, quelle en est la raison ?
- Il y a-t-il un manque de chauffeur à Seclin ? Si oui, quel en est le motif ?
- Salle de restauration de Bois-Guillaume, trop petite pour le nombre de personnes. Les personnes ne vont plus au self car suppression de la participation EFS. Quelles sont les solutions pour manger convenablement ?
- Point sur les jours fériés travaillés pour les prélèvements en 2025.
- Comme pour Hazebrouck d'autres MDD vont-elles changer leurs horaires pour atteindre les objectifs de plasma ?
- Temps d'installation des différents chauffeurs d'un site à l'autre...il devait y avoir une régularisation pour des sites où en est-on ? Quel site a vu son temps augmenter ?
- Point sur les demandes des congés payés lors des arrêts maladie depuis 2009 suite à la loi européenne.

Si vous avez d'autres questions vous pouvez nous les transmettre, nous les donnerons en « questions diverses » lors de la séance.

Contact :

cfdt.hfno@gmail.com

03.28.05.44.16

VOS DSR

Sophie MOIMBA

06.23.49.08.11

Baptiste BRUANT

06.60.99.03.21

Rappel de vos droits

Les modalités de JSO 2025 devraient être adaptées pour ceux qui n'ont pas réalisé leur JSO en fractionné sur début 2024 et à qui un CP a été pris ! En effet, le DRH national a expliqué en réunion de négociation la semaine dernière que ceux pour qui, en 2024, le 1er choix avait été le fractionnement mais qui s'était vu retiré un CP, pouvait à nouveau choisir le fractionnement en 2025, un formulaire sera à nouveau proposé aux personnels.



DISCRIMINATION AU TRAVAIL

ARTICLE L1132-1 du code du travail

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes.....

Remplacement inopiné

Pourquoi la CFDT n'a pas signé l'accord « expérimental » pour les absences inopinées ?



La CFDT, à l'échelle nationale, a choisi de **ne pas signer cet accord**, car nous pensons qu'il engendrera des **inégalités parmi les salariés**.

De plus, il ne peut en aucun cas remplacer un plan de continuité d'activité.

La CFDT s'engage et continue de s'investir pour l'établissement ou le rétablissement des **astreintes**, qui représente la seule solution pour un PCA (Plan de Continuité d'Activité) **équitable et efficace**.

L'accord s'applique dans les services suivants : IH/DEL, collecte, prépa, HLA, et la thérapie cellulaire.

Voici une comparaison entre les astreintes et le nouvel accord.

	Accord expérimental	Astreintes
Lundi au samedi	Si la variation de la modification de votre planning est de 4 heures ou plus, du lundi au samedi = une indemnité de 33,31€ bruts	33,31€ bruts + une majoration de 25% du taux horaire des l'appel reçu jusqu'au retour à la maison + prise en charge des frais de déplacement
Le dimanche ou un jour férié	Une indemnité de 49,95€ bruts	49,95€ bruts + majoration de 25% du taux horaire dès l'appel reçu et jusqu'au retour à la maison + prise en charge des frais de déplacement
Les nuits	Ce sont les mêmes chiffres que pour un remplacement de jour dans cet accord	Majoration du taux horaire est de 35%