

Cfdt:

LETTRE D'INFORMATION

DÉCEMBRE 2024

EFS CPDL

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Rejoignez-nous,
pour cela, scannez
le QRcode



HANDICAP



Point sur le reclassement d'une employée en situation de handicap

Le 5 décembre 2024, la direction donnait une information en vue de l'avis du CSE CPDL sur les facultés de reclassement d'une salariée pour donner suite à la déclaration d'inaptitude par la médecine du travail. L'ensemble des organisations syndicales du CSE CPDL se sont prononcées pour une nouvelle étude du dossier avec des propositions à l'appui :

- Fournir un effort notamment dans le cadre du reclassement d'un personnel RQTH pour le maintenir dans l'emploi.
- Prendre contact entre DRH régionale et nationale sur la possibilité de prendre dans le plafond d'emploi . La **CFDT l'a fait...** Réponse du national: c'est la région qui décide.

La DRH considère que tout a été vu avec l'encadrement de la salariée, que des aménagements ont été faits et vus avec la CAPTH, que la discussion a eu lieu et que rien ne changera.

Après une seconde suspension de séance, à la demande de l'ensemble des élus, la secrétaire a lu une motion rédigée et votée à l'unanimité par le CSE CPDL:

“Contrairement à ce qui est dit par la direction, l'ensemble des élus du CSE ayant fait de nouvelles propositions et dans l'attente d'une réponse officielle du national et de la CPAM, ils considèrent ne pas avoir émis d'avis ce jour et demande le report de l'avis lors d'un CSE ultérieur. En outre, les élus du CSE ont contacté l'inspection du travail et l'AGEFIPH sur ce sujet. Ils se laissent la possibilité d'ester en justice si la direction ne resolicitait pas leur avis.”

La **CFDT** est à vraiment dépitée par l'attitude de la direction régionale vis à vis d'un personnel en situation de handicap!!



Porte-monnaie salarié CSE

S'il vous reste de l'argent dans votre portefeuille issu des prestations Culture, Naissance, Mariage et Retraite, attention, utilisez-le avant le **31 décembre 2024**, sinon il sera perdu.

Mise à jour du quotient familial

Déposez votre avis d'imposition 2024 avant le **15 janvier 2025** sur le site du CSE pour la révision de votre quotient familial.

Frais de garderie et colonies 2024

Ouverture des demandes de remboursements du **1er au 31 janvier 2025**

PRESTATIONS

ASC





CALENDRIER



Congés d'été

Pensez à poser vos congés annuels de la **saïson 2**, du 1er juin au 30 septembre 2025, avant le **1er février 2025**.

Repos

Pensez également à poser vos repos de la période 2, du 16 mars au 10 mai 2025, avant le **31 janvier 2025** sur Horoquartz.

Le saviez-vous ?

Les titres restaurant ont une date de péremption.


Les titres émis en 2024 doivent être utilisés **avant fin février 2025**.



TITRES RESTAURANT

Bimply

Depuis le 14 novembre 2024, les femmes travaillent gratuitement.



En 2023, en région CPDL, il y avait 78% de **femmes** et 22% d'hommes, toutes catégories socio-professionnelles confondues, pour un total de 913 salariés (CDD+CDI).

Cette majorité féminine peut laisser croire que les écarts salariaux constatés de manière générale sont moins visibles à l'EFS. C'est le cas ; cependant, il est nécessaire de souligner plusieurs points :

- Même si ces écarts sont moins visibles, ils sont tout autant préjudiciables. Des disparités peuvent être observées en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilités, aux augmentations, ou encore aux primes.
- Certains stéréotypes persistent et influent souvent sur ces disparités, même de façon inconsciente, notamment en matière de carrières et de rémunérations.
- L'égalité salariale est un combat permanent.



LES FEMMES TRAVAILLENT GRATUITEMENT À PARTIR DU 14 NOVEMBRE !

RASSUREZ-VOUS!
NOUS DISCUTERONS DE
VOTRE AUGMENTATION
LE 30 FÉVRIER !

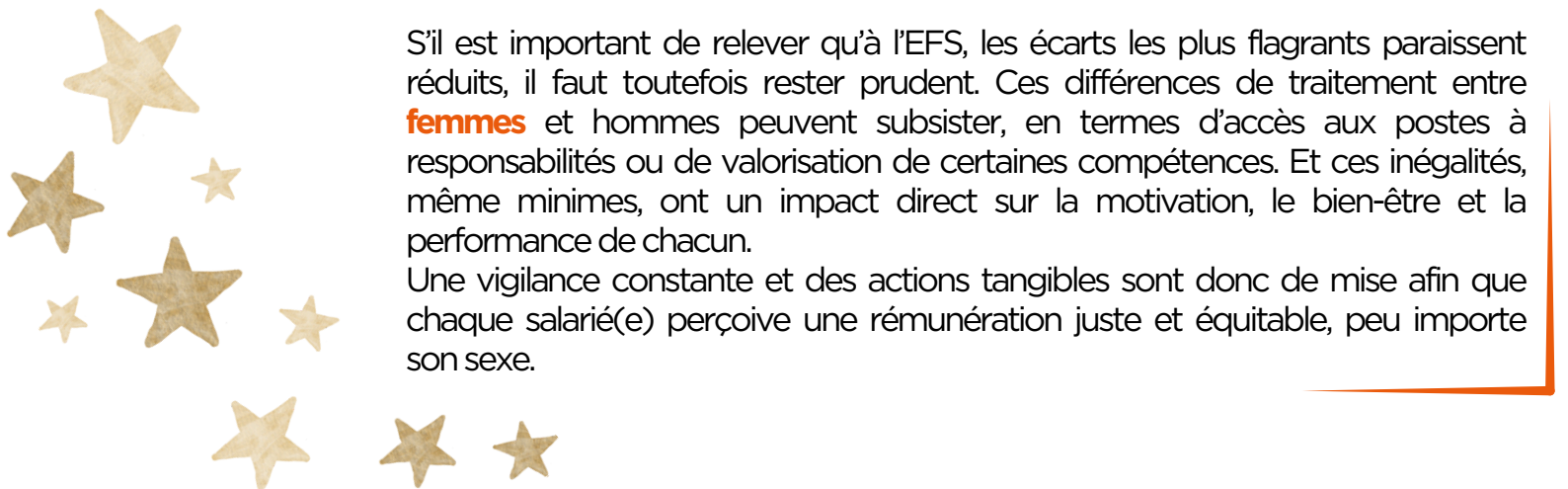



Egalité Professionnelle



S'il est important de relever qu'à l'EFS, les écarts les plus flagrants paraissent réduits, il faut toutefois rester prudent. Ces différences de traitement entre **femmes** et hommes peuvent subsister, en termes d'accès aux postes à responsabilités ou de valorisation de certaines compétences. Et ces inégalités, même minimales, ont un impact direct sur la motivation, le bien-être et la performance de chacun.

Une vigilance constante et des actions tangibles sont donc de mise afin que chaque salarié(e) perçoive une rémunération juste et équitable, peu importe son sexe.





Lors du dernier CSE du 5 décembre 2024, la direction CPDL faisait part de plusieurs bilans sur la politique sociale et les conditions de travail de l'EFS, notamment celui sur le plan de développement des compétences pour 2025.

Tout comme l'année dernière, les élus **CFDT** du CSE n'ont pu que constater avec regret que les tableaux présentés sont difficilement exploitables. Il est tout de même possible de voir que :

- 100% des futurs formés seront... formés !
- 100% des personnels qui seront formés sont bien dans une Catégorie Socio Professionnelle de la convention collective !
- Systématiquement, ce sont les hommes, les temps pleins et les cadres non médicaux qui sont les plus formés.
- La direction est sûre d'avoir 100% de réussite concernant la politique Emploi Handicap puisqu'elle ne forme personne et ce depuis 3 ans ! Pas un chef de service, pas une personne du service RH. C'est regrettable. La **CFDT** se demande s'il y a un lien entre ce chiffre de zéro et la politique Handicap tenue par la direction de l'EFS CPDL en 2024 ?

A savoir zéro reclassement, mais pas zéro licenciement !



**DÉCLARATION
FORMATION /
HANDICAP**

Le CSE a été informé sur le projet en vue d'une consultation - Ambition plasma 2025 : déploiement en CPDL.

Le directeur Collecte et production régional et la responsable régionale des prélèvements ont informé le CSE sur le projet et ont décliné les différents points de ce dernier :

- S'appuyer sur l'optimisation des prélèvements de plasma,
- Implantation d'automates de séparation supplémentaires, (certains sont même déjà arrivés),
- Objectif estimé pour 2024 de 34720 L de plasma presque atteint, passer à 40700 L de plasma pour l'année 2025 avec des cibles particulières sur certains sites qui peuvent augmenter leur capacité,
- Élargir les horaires d'ouverture pour proposer d'autres créneaux (sites d'Angers, du Mans et de Saint Nazaire),
- Pas de recrutement systématique,
- Souhait d'ouvrir les MDD ponctuellement sur les jours où les collectes mobiles sont annulées,
- Pas de sacralisation du plasma au détriment d'autres produits.

Face à cette présentation, la **CFDT** intervient sur un point majeur : des objectifs, oui, mais avec quels moyens, quel budget de l'état en 2025 ? La direction annonçant que les recrutements ne seront pas systématiques. A ce titre, les élus **CFDT** rappellent :

Pour info, 43% des IDE ont demandé une formation « lâcher prise », la direction se doit de décrypter le message envoyé. Le renforcement d'actions pour recruter de nouveaux donneurs de plasma existe depuis fin 2022, sans être encore déployé partout, mais doit être renforcé !!! A ce titre, 10 nouvelles dates d'ateliers "relation attentionnée plasma" sont annoncées en 2025 contre 5 en 2024, mais quels sont les objectifs de ces ateliers ?

L'Etat contraint l'EFS à prélever pour le LFB, mais ne contraint pas le LFB ni les hôpitaux à acheter français... En effet, les 3 plus gros hôpitaux français s'approvisionnent à l'étranger, choisissant de payer moins cher. Si les tarifs appliqués par le LFB ne sont pas compétitifs, il n'y aura pas plus de plasmas français vendus et donc achetés sur le sol français.



**AMBITION
PLASMA**



Cadres autonomes ou cadres intégrés à l'EFS?

Une nouvelle fois, lors de la dernière séance du CSE, vos élus **CFDT** ont fait remarquer à la Direction que beaucoup de cadres autonomes au sein de l'EFS pourraient demander leur requalification en tant que cadre intégré conformément à l'accord sur l'aménagement de temps de travail (ANAT).

En effet, la réalité du terrain est que l'EFS utilise le statut de cadre autonome pour cacher les heures supplémentaires de ces salariés qui, dans les faits, ne sont pas autonomes à partir du moment où ils sont planifiés et sont donc corvéables à merci !

- Vous êtes médecin de prélèvement et régulièrement posté,
- Vous êtes biologiste et on vous impose des heures et vous faites des astreintes,
- Vous êtes cadre de fonction support ou autre et on vous impose des horaires,

Il est temps de vous poser 5 minutes pour vous demander si vous êtes si autonome que ça et si vous ne feriez pas mieux de demander à repasser au statut de cadre intégré, avec paiement des heures supplémentaires. Le prestige d'être cadre autonome en vaut-il vraiment la chandelle ?

De plus, 3 nouveaux arrêtés sont tombés en 2024 et précisent qu'en pratique, l'employeur doit:

- s'assurer de la conformité du document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, sans pouvoir s'exonérer de sa responsabilité dans le cas où les documents seraient établis par le salarié et ne refléteraient pas la réalité des jours travaillés ;
- organiser a minima un entretien annuel sur la charge de travail du salarié, pour autant que l'employeur soit en mesure de démontrer que l'ensemble des thèmes relatifs à la charge de travail du salarié aient été abordés au cours de cet entretien ;
- instituer un suivi effectif et régulier de la charge de travail des salariés, la seule organisation d'un ou plusieurs entretiens étant insuffisante.

Les salariés pourraient remettre en cause la validité de leur convention de forfait-jours et demander notamment un rappel de salaire pour les heures supplémentaires travaillées au-delà de la durée légale du travail ainsi que des dommages et intérêts divers.

Les élus **CFDT** invitent donc les personnels concernés et qui le souhaitent à demander leur réintégration de manière à ce qu'ils puissent bénéficier des mêmes avantages que les personnels planifiés et non autonomes. A savoir : la majoration des samedis de 15%, la majoration du dimanche, la prime de remplacements inopinés et le paiement des heures supplémentaires.

Si vous vous interrogez sur votre statut, n'hésitez pas à vous rapprocher de l'un de vos élus **CFDT**.



TÉLÉTRAVAIL



L'ANAT stipule que les jours de télétravail doivent être planifiés sur une période de 8 semaines, conformément au calendrier de l'ANAT.

Cette planification peut être ajustée selon les modalités établies par l'ANAT.

En d'autres termes, **il n'est pas possible de vous obliger du jour au lendemain à venir sur site si vous êtes prévu en télétravail, et vice versa.**

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**

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!

CONTACTS



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

Visites programmées de vos élus **CFDT** du CSE :

- cfdt:** Le mardi 14 janvier à Bourges,
- cfdt:** Le jeudi 16 janvier à Skyline,
- cfdt:** Le mardi 21 janvier à Tours et Orléans
- cfdt:** Le jeudi 23 janvier à ABG, la Roche sur Yon et Le Mans.



**Tous vos élus CFDT vous souhaitent
de très belles fêtes de fin d'année.**

Cfdt:

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



**Rejoignez
nous !**