

Cfdt:

Etablissement Français du Sang
Île de France

Sommaire

L'édito :
Lettre au Père Noël

Résumé CSE

Info "Cadre" :
Comment prévenir le
Burnt out !

Vos élus CFDT au
CSE



www.cfdt-efs.fr

Délégués Syndicaux Régionaux IDF

Catherine FERNANDEZ :

06.13.15.98.63

Frédéric DIDELOT :

06.88.41.80.46

Référent Cadre :

Emmanuelle BINET

01.55.25.12.29

Référent Handicap :

Lesly JUBERT

06.67.35.34.22

+ de renseignements :

cfdt.efsidf@gmail.com

La Plaquette Enragée

DÉCEMBRE 2024



Cher Père Noël,

Et voilà, encore une année de passée.

On espère que tu n'en as pas trop marre de faire ce boulot, vas-tu bientôt partir en retraite ?

En tout cas, tu dois t'affairer avec tes petits lutins, à préparer les cadeaux pour remplir les commandes et faire briller les yeux des enfants.

Nous, cette année, on sera même champions : champions d'Europe !!!
C'est dire si on est les meilleurs !

Mais depuis plusieurs années, notre direction nous complique la tâche.

Tu comprends, nous sommes encore moins nombreux cette année et nous sommes 1 sur 2 à avoir moins de 5 ans d'ancienneté. Ce qui signifie que nous sommes toujours en train de former les nouveaux. Même nos chefs sont épuisés !

Nous, il faut que l'on soit multitâches.

Dis Père Noël, est ce que tu as imposé un TAL à tes lutins (Taux d'Activité des Lutins) ? Parce que nous, notre Direction n'a rien trouvé de mieux que de trouver 2 nouveaux indicateurs : RAISE et PRISME.

Est-ce que toi aussi, tu fais tout faire aux lutins : les cadeaux, la réparation du traîneau, le nourrissage des rennes, te couper la barbe, ramoner les cheminés, préparer tes biscuits, lire toutes les lettres ?

Ne fais pas ça chez toi, car tes lutins vont tous tomber malades ou partir au soleil.

Par contre, prends de l'eau dans ta hotte parce que nous, on n'en a plus. Notre direction nous a supprimé nos fontaines ! Tu imagines, travailler sans pouvoir se rafraîchir ? C'est comme demander à un renne de tirer un traîneau sans carottes !

Penses-tu que le père fouettard pourrait nous aider ?

Et dis Père Noël, dans ton usine à cadeaux, tu n'aurais pas un petit boulot pour nos copains qui sont tout cassés et qui sont déclarés inaptes ? Parce que nous, notre direction n'en trouve jamais !

Au fait, nous te remercions de nous avoir écouté, en pensant à ceux qui travaillaient les jours et nuits fériés l'année dernière.

Nous te faisons de gros poutous.
Catherine et Frédéric

RÉSUMÉ CSE DE DÉCEMBRE :

Points d'actualité :

Mondor : Accident bactérien chez un receveur ; le patient est décédé . Une enquête est en cours.

Collecte mobile à Ivry : enquête en cours pour harcèlement sexuel . Si les faits sont avérés, le salarié sera licencié.

Plan plasma : Visite en cours pour trouver des lieux adaptés sur Meaux, La Défense et le secteur de Palaiseau. Rien de concluant pour l'instant

L'HEGP collecte : Le projet de rénovation va être plus important que prévu , la suppression de murs est envisagée, à suivre ...

Rungis : les travaux sont finis

Adhérents : Pensez à lire le résumé détaillé du CSE de décembre envoyé par mail

Infos :

Automatisation du transfert des jours sur le CET sans preuve de choix :

Pensez à vérifier votre solde sur le bulletin annexe fin janvier

Pause de RTT : Intox !

La CFDT a demandé à la Direction d'appliquer l'ANAT. En l'absence de choix du salarié, les RTT ne sont en aucun cas perdus ; votre cadre doit les poser.

Date de remise des plannings pour la période 1 :
03/01/2025

PRISME : Prélèvement Ratio Indicateur de Suivi Métier et Efficience

Mise en place d'un nouvel indicateur pour mesurer l'efficience au prélèvement.

L'IDF participe à la phase de chronométrage qui aura lieu à la fois en collecte mobile et en site fixe. sur un étalonnage varié.

La CFDT tient à rappeler que PRISME est un outil de suivi et d'aide à la décision, et non une fin en soi. Il doit être utilisé avec discernement et en complément d'autres indicateurs.

Pour en savoir plus, lisez l'article détaillé dans "le canard o sang" de novembre !



Spécial Dédicace à Julian et Léa

Bravo!!!

Félicitations aux équipes de la collecte mobile qui ont travaillé durant ces 4 jours intensif du Marathon du Don.

Même si ce fut éreintant, vous avez fait le job avec le sourire, comme d'habitude.





Information sur l'organisation cible du travail dans les laboratoires en IH/D

L'indicateur RAISE : un outil controversé et inadapté aux réalités du travail nocturne

Lorsque l'indicateur RAISE avait été présenté par la direction de l'EFS, il était censé constituer un outil de gestion et de comparaison entre différentes régions ou sites. La CFDT avait toutefois alerté sur la dérive possible de son utilisation comme un objectif quantitatif imposant une valeur limite corrélée à un nombre précis d'ETP. Malheureusement, le document récemment présenté confirme cette crainte.

RAISE, en réalité, s'apparente au taux moyen d'occupation des heures de nuit instauré en 2015. Une époque marquée par l'intervention du cabinet Syndex, qui avait étudié cette problématique. Le travail de nuit, rappelons le, dure 12 heures — soit le maximum légal. Aucun salarié, qu'il travaille le jour ou la nuit, ne peut rester pleinement productif sur une si longue durée. Imposer des tâches comme le dégivrage des réfrigérateurs pendant ces périodes est une aberration. Les besoins physiologiques humains réclament le sommeil la nuit. Pourtant, la direction semble avoir perdu le sens des réalités du terrain.

Un indicateur déconnecté des contraintes réelles

Le nouvel indicateur RAISE n'est rien d'autre qu'une répétition des erreurs passées. Il prétend mesurer une efficacité théorique, suggérant que les effectifs pourraient être réduits, parfois de deux à un, tout en ajoutant de nouvelles tâches aux salariés de nuit. Pourtant, l'étude Péridel avait déjà démontré la présence de problèmes spécifiques au travail nocturne, comme ceux liés à la délivrance, et souligné la nécessité d'alléger certaines tâches. À l'inverse, la direction semble maintenant vouloir alourdir ces charges, exigeant que les techniciens de nuit gèrent le passage des CQI, la maintenance des automates, la validation des réactifs, l'entretien des matériels, et même le contenu des réfrigérateurs.

Un travailleur de nuit doit pouvoir effectuer des pauses pour maintenir sa vigilance. Le Code du travail prévoit d'ailleurs une durée quotidienne maximale de 8 heures, et les 12 heures pratiquées à l'EFS ne sont possibles que par dérogation. Exiger une activité continue sur toute cette durée est non seulement inhumain, mais aussi dangereux. Cette vision productiviste frôle l'oppression.

La CFDT tire la sonnette d'alarme

Une ligne rouge est sur le point d'être franchie. La CFDT affirme qu'elle utilisera tous les moyens à sa disposition pour contrer cette dégradation des conditions de travail. Il est impensable que des tâches supplémentaires soient imposées aux techniciens de nuit, qui assurent la continuité d'un service public transfusionnel. Leurs tâches doivent être limitées à celles nécessaires à la transfusion des patients. L'analyse du cabinet Syndex avait déjà montré à quel point le projet initial de la direction était déconnecté de la réalité. Les techniciens sont souvent interrompus par des appels ou des urgences imprévisibles, et leur travail est jalonné de contraintes imprévues. On ne peut pas leur demander d'être à plusieurs endroits en même temps, ni d'accomplir des tâches périphériques à leur mission principale.

Un raisonnement biaisé

La direction justifie ses mesures en prétendant établir une « équité » entre salariés de jour et de nuit, ou entre sites sources et laboratoires de regroupement. Mais cet argument est fallacieux. Les activités de jour et de nuit, de par leur nature, ne sont pas comparables. De plus, les réorganisations passées ont déjà entraîné une réduction d'activité sur certains sites sources, suivie d'une redistribution des effectifs. Aujourd'hui, accuser ces techniciens de « sous-activité » est non seulement injuste, mais aussi contre-productif.

Des conséquences humaines graves

La durée de vie moyenne d'un travailleur de nuit est réduite de 10 ans, et le risque de cancer du sein augmente de 30 %. Au bout de cinq ans, le rythme circadien est irréversiblement perturbé. L'INRS recommande que le contenu du travail nocturne soit adapté, avec des pauses et une luminosité progressivement réduite. Or, l'approche actuelle de la direction semble ignorer ces préconisations, préférant maximiser le temps d'occupation des techniciens de nuit. Cette démarche soulève une question fondamentale : est-ce vraiment cela, la vision de l'EFS pour ses salariés ?

Une mobilisation à prévoir

La CFDT appelle à une vigilance accrue face à ces mesures. Si un appel à la mobilisation s'avère nécessaire, il sera lancé sans hésitation. Les conditions de travail des salariés de nuit ne doivent pas devenir la variable d'ajustement d'une politique d'efficacité déshumanisée. La CFDT s'engage à défendre leurs droits, leur santé, et leur dignité face à des exigences disproportionnées et injustifiées.

JOYEUX NOËL !



Consultation sur le rapport égalité professionnelle 2023 de l'Établissement Français du Sang d'IDF

Les écarts salariaux entre les nouveaux arrivants et les anciens, particulièrement dans les métiers médico-techniques, suscitent une grande incompréhension et suscite un sentiment d'injustice.

En effet, les salaires des femmes chez les encadrants diminuent avec l'ancienneté, passant de 7001 euros pour les 6-10 ans à 4914 euros pour les 21-25 ans. Il en va de même, bien que dans une moindre mesure, pour les salaires des Infirmières, passant de 3803 euros pour les 11-15 ans à 3563 euros pour les 16-20 ans. Pour les techniciens de laboratoire, on ne remarque aucune évolution de salaire notable à partir de 26 ans d'ancienneté. (3629 euros pour les 26-30 ans et 3660 euros pour les 31-35 ans.)

Cette tendance est inquiétante et illustre peut-être des freins à l'évolution professionnelle des femmes, notamment dans les carrières techniques.

Pour la CFDT, parallèlement à la révision de la classification des emplois et des rémunérations associés en cours au national, un audit des écarts salariaux doit être envisagé. De plus, il conviendrait de porter une attention particulière à la progression professionnelle pour les techniciens de laboratoire et IDE.



Le rapport met en évidence qu'aucun congé parental n'a été pris par les hommes et que la majorité des emplois à Temps partiel sont occupés par des femmes. Ce sont des indicateurs fort d'un déséquilibre dans la répartition des responsabilités familiales. La culture d'entreprise de l'EFS idf ne semble pas favoriser un partage équitable des responsabilités familiales.

La CFDT pense qu'il est important de mettre en place des actions concrètes pour encourager les hommes à prendre un congé parental total ou partiel. L'établissement pourrait envisager des campagnes de sensibilisation pour promouvoir un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale, pour les hommes comme pour les femmes.

Le rapport révèle que

- 45,7 % des salariés ont - de 5 ans d'ancienneté,
- 59,1 % ont moins de 10 ans d'ancienneté
- 114 départs concernent des fins de CDD.

Ce turn over extrêmement élevé et la proportion de CDD sont le signe d'une grande instabilité professionnelle au sein de l'établissement. De plus, parmi les départs, 81 sont des démissions. Ces départs sont révélateurs d'un mal-être au travail ou des conditions de travail insatisfaisantes.

La CFDT pense que l'EFS IDF doit travailler à améliorer la stabilité des contrats, favoriser l'intégration et la fidélisation des jeunes recrues, De plus, une analyse des raisons des démissions permettrait d'identifier les leviers nécessaires pour améliorer les conditions de travail. Par exemple, ne pas rajouter du travail de nuit qui ont largement de quoi faire.

Pour la CFDT, l'EFS IDF doit mieux valoriser l'expérience acquise au fil des années afin de stopper la fuite des compétences observée depuis plusieurs années.

Il ne faut pas se bercer d'illusions, même à l'EFS IDF, des disparités subtiles peuvent subsister, notamment en termes d'accès aux postes à responsabilités, de valorisation de certaines compétences et de progression salariale.

La CFDT considère qu'il est indispensable de mettre en place des mesures concrètes pour combler ces inégalités et garantir un environnement de travail plus égalitaire pour toutes et tous. Des actions ciblées sur la rémunération, l'évolution professionnelle, la prise de congé parental total ou partiel par les hommes et la sécurisation des parcours professionnels sont essentielles pour parvenir à une égalité réelle et durable.



INFO "CADRE" : Comment prévenir le Burn out !

A l'heure où la frontière entre sphère professionnelle et sphère privée devient de plus en plus poreuse, il est de la responsabilité de chacun de se préserver tout en assurant un haut niveau de qualité dans son travail. Si être Cadre signifie s'investir et s'identifier à son entreprise, cela ne signifie aucunement s'oublier et oublier ses proches, et les responsabilités que l'on a envers eux. Le burn out est le point final de ce trop-plein professionnel, sachez rester vigilants et vous protéger.

1/ Le terme "burn out" s'appliquait à l'origine aux fusées qui avaient brûlé tout leur carburant. L'INRS définit le syndrome d'épuisement professionnel comme un ensemble de réactions face à un stress professionnel chronique. 3 dimensions :

- L'épuisement émotionnel : sentiment d'être vidé de ses ressources émotionnelles
- La dépersonnalisation ou le cynisme : insensibilité au monde environnant, déshumanisation de la relation à l'autre (les usagers ou les clients deviennent des objets), vision négative des autres et du travail
- Le sentiment de non-accomplissement: sentiment de ne pas parvenir à répondre correctement aux attentes de l'entourage, mise en retrait, dépréciation de ses résultats.

2/ Les causes à l'origine de cette sensation sont multiples, il peut s'agir :

- d'une surcharge de travail,
- de tensions entre collègues,
- de disparités au sein de l'entreprise,
- d'objectifs inatteignables ou confus,
- de conflits de valeur,
- de l'insécurité de l'emploi.

Pour les adhérents, un dossier complet est disponible sur internet
<https://www.syndicalismehbdo.fr/article/dossier-burn-out-identifier-prevenir-agir>

3/ Six façons de contrôler les signes précoces du burn out

- Fixez des limites
- Préservez votre équilibre vie professionnelle et vie privé
- Prendre du recul sur une situation stressante
- Préservez votre santé en mangeant bien
- Apprenez à gérer votre stress
- N'ayez pas honte d'avoir besoin d'aide

4/ "Un Cadre ne dit jamais non !" Dire non ? Impossible !

Obéissance à son responsable, refus d'une gratitude et d'une forme de considération car « si c'est à moi que l'on demande, c'est que je suis le meilleur pour y arriver ».
Ce jeu psychologique dangereux conduit peu à peu à la surcharge et donc au manque d'investissement global, point de départ du cercle vicieux menant au burn out.

Si dire NON ne vous est pas naturel, le référent "cadre" CFDT peut vous aider !

La CFDT est le premier syndicat chez les cadres : plus d'infos sur le site internet de la CFDT CADRE

Rejoignez nous !



Vos élus CFDT au CSE 2023 - 2027

