



Etablissement Français du Sang
Occitanie

Sommaire

Edito et le chiffre du mois
(page 1)

Temps partiel
La CFDT vous informe sur
vos droits
(page 2)

Focus cadres
En finir avec l'épouvantail
du délit d'entrave
(page 3)

#8Mars
Journée internationale de
lutte pour les droits des
femmes
(page 4)

Nous contacter :
cfdt.efs.occitanie@gmail.com

Retrouvez-nous sur
www.CFDT-EFS.fr



L'EDITO

Adeline CANAVELLI et Williams VALENTIN
Délégués Syndicaux Régionaux

25 ans d'EFS, c'est aussi 25 ans de CFDT à l'EFS !

25 ans de défense des droits et des conditions de travail des salariés mais aussi 25 ans de combat pour préserver le personnel, le modèle éthique du don du sang et de plasma !

Régulièrement, nous évoquerons dans nos communications syndicales des "souvenirs" des actions de la CFDT depuis la création de l'EFS.



La CFDT à l'EFS offre une expertise juridique avec un réseau régional et national de défenseurs syndicaux et de conseillers prud'hommaux. Elle accompagnera tous les salariés souhaitant demander que leurs droits soient respectés.

La CFDT est et restera toujours un Syndicat au service des personnels.



35:

 (heures)

Un temps partiel n'a pas le droit de travailler 35 heures ou plus par semaine.

Premier "souvenir" des actions de la CFDT à l'EFS : l'intervention de l'inspecteur du travail à l'EFS Occitanie sur la durée hebdomadaire maximum du travail des temps partiels suite à la demande de la CFDT.

Cette intervention de l'inspecteur du travail a conduit à la requalification de plusieurs temps partiels en temps plein.

C'était en 2020 ! Retrouvez page 2, un article sur les droits des temps partiels.



Les dates à retenir

- Salaire versé le 27 mars et 28 avril 2025.
- Remise planning prochaine période : vendredi 25 avril 2025.

+ de renseignements :
cfdt.efs.occitanie@gmail.com

Les salariés à temps partiel sont souvent perçus comme ayant moins de droits. Mais quels sont réellement leurs droits ? **La CFDT vous répond !**

Jours non travaillés

Les jours non travaillés sont définis en fonction du taux d'activité, en tenant compte des besoins de conciliation vie pro/vie perso ou de cumul d'emplois.

Engagement de l'EFS

L'EFS s'engage à réduire le temps partiel non choisi et à adapter les contrats via un avenant, sous réserve de l'accord du salarié.

Pour qui ?

Personnels de l'EFS avec une durée de travail inférieure à la durée légale de travail (35 heures).

Cumul d'emplois

En cas de cumul d'emplois, l'EFS garantit des jours non-travaillés compatibles avec l'autre emploi, tout en respectant les limites légales de durée du travail et de repos.

Planification

- Planifié sur 8 semaines,
- Durée hebdomadaire variable en fonction du contrat de travail sans atteindre ou dépasser 35 heures,
- Durée quotidienne minimale de 4 heures par demi-journée,
- Pas plus d'une interruption d'activité par journée (coupure repas ou collecte).



2 points juridiques importants sur les temps partiels :

35 heures par semaine, la limite à ne pas dépasser !

Les dispositions légales sur le travail à temps partiel (L. 3123-1, L.3123-17 et L. 3123-18 du Code du travail) exigent que les heures complémentaires ne puissent pas porter la durée de travail du salarié en contrat à temps partiel, au niveau de la durée légale ou conventionnelle de travail applicable à l'entreprise.

Leur contrat de travail doit comporter les jours travaillés et les jours non-travaillés !

Depuis l'entrée en vigueur de la loi Travail dite El Khomri de 2016, l'obligation d'indiquer la répartition de la durée de travail dans les contrats à temps partiel est d'ordre public. Cela signifie qu'il s'agit d'une obligation d'une particulière importance à laquelle il n'est pas possible de déroger.

L'article L3123-6 du Code du Travail est précis sur ce sujet.

"Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne : (...)

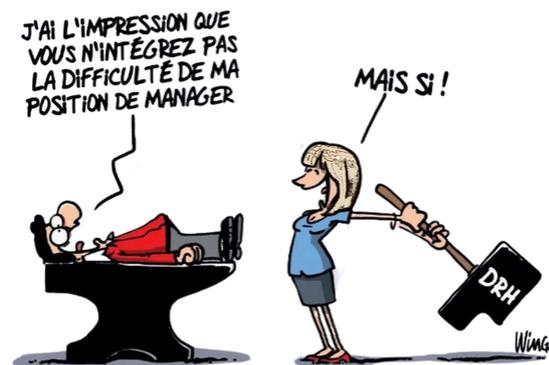
- La répartition de la durée du travail (...)
- Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié."

La jurisprudence en matière de temps partiel sans jour fixe est complexe. Les jurisprudences sur des problèmes de temps de travail et /ou de rémunération de temps partiel liés à l'absence de jours fixes dans leur contrat de travail conduisent les juges :

- Soit à une requalification des contrats de travail à temps plein car le salarié est placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il doit travailler et/ou qu'il doit se tenir constamment à la disposition de l'employeur.
- Soit à une requalification avec un contrat de travail comportant les jours travaillés et les jours non-travaillés.

Nous assistons depuis quelques années à une dégradation manifeste des relations entre les managers et leurs équipes dans le cadre des multiples réorganisations qui ont fleuri dans de nombreux services notre région. La raison invoquée par les personnels est souvent celle-ci : nous avons appris les changements au dernier moment donc forcément, ça ne nous va pas !

Lorsque l'on interroge les managers, une réponse revient régulièrement : je ne pouvais pas en parler à l'équipe car c'était un risque de délit d'entrave !



C'EST FAUX !! La CFDT vous explique tout !

Le délit d'entrave Kézako ?

Le délit d'entrave est l'action ou l'omission de l'employeur qui porte une atteinte à un représentant du personnel dans l'exercice de ses missions, à la désignation d'une institution représentative du personnel, ou à l'exercice du droit syndical.

Pour être reconnu comme tel, le délit d'entrave doit comporter :

- Un élément légal : texte de loi définissant l'infraction,
- Un élément matériel : action ou omission,
- Un élément moral : caractère intentionnel ou volontaire.

Dans le cadre des réorganisations, le délit d'entrave se caractérise par **la mise en place de cette organisation avant que le CSE ait été informé et consulté.**

Travailler un projet en concertation avec son service **ne constitue donc pas un délit d'entrave tant qu'on n'applique pas la réorganisation avant la consultation du CSE.**

Au contraire, travailler en concertation avec les salariés concernés est un gage de meilleure acceptation des changements car ils auront pu pointer des problèmes pratiques que le manager n'aurait pas identifiés.

Pour autant, le manager restera seul responsable de la décision finale en cas de nécessité d'arbitrage. Nous avons tous vécu une situation où nous étions mis devant le fait accompli... Fatalement, cela provoque agacement, incompréhension, et donc résistance au changement.



Et 2ème effet kisscool, les remarques de l'équipe pouvant être pertinentes, le manager sera amené à réaliser une V2, voire une V3 alors que tout aurait pu être vu en amont...

Donc en résumé, perte de temps, tensions dans les équipes, incompréhensions des 2 côtés, rupture du dialogue... Rien n'est bon.

Cela ne veut pas dire qu'en travaillant en amont il n'y aura aucune résistance au changement mais au moins les personnels auront participé au projet et seront probablement plus enclins à accepter un changement difficile puisqu'ils auront obtenu des améliorations sur d'autres pans de leurs conditions de travail.

Le travail en commun et le dialogue tout en respectant les prérogatives de chacun, c'est ça le management vu par la CFDT !

+ d'info :

Vous êtes cadres, vous avez des questions sur votre travail, sur votre management, vous pouvez contacter la référente cadre de la CFDT : Adeline CANAVELLI (adelinecanavellicfdt@gmail.com)

#8MARS Journée internationale de lutte pour les droits des femmes.

Retour en images sur les publications de la **CFDT** à l'EFS sur les réseaux sociaux : **#8Mars**.

La **CFDT à l'EFS est présente sur Facebook et Bluesky**. Suite aux dérives du réseau social X (ex-Twitter), la CFDT ne publie plus dessus (le petit oiseau bleu est devenu un corbeau apportant trop de fausses informations, d'intolérance et de haine).

Suivez la **CFDT** pour être informés entre deux communications mensuelles !



CFDT EFS @cfdt-efs.bsky.social
 Demain c'est le **#8Mars**, voir nos publication de la journée. Quelques chiffres !

<p>80%</p> <p>des emplois à temps partiels sont occupés par des femmes</p>	<p>23,5%</p> <p>de salaires inférieurs à ceux des hommes en moyenne</p>
---	--

CFDT Etablissement Français du Sang
 7 mars, 06:07
 #8Mars, journée internationale de lutte pour les droits des #femmes. Nous voulons enfin des actes !
 #CFDT
 #cfdtsantesociaux



facebook



YouTube