



Retour CSEC

25 Mars 2021

(En teams)

1. Intervention du président

La situation sanitaire est dégradée dans de nombreux départements, des mesures plus restrictives devraient être annoncées en fin d'après midi pour l'Aube, le Rhône et la Nièvre.

Le président mesure l'engagement des équipes, dont le moral est mis à rude épreuve.

Lors du dernier Conseil d'Administration, les représentants des personnels n'ont pas manqués de rappeler leur forte attente sur les revalorisations salariales, les négociations avec les tutelles se poursuivent le président souhaite que celles-ci aboutissent le plus rapidement possible qualifiant la situation d'urgente. Bon espoir pour l'obtention d'une enveloppe afin de revoir les classifications et les rémunérations associées.

Suite à l'émergence de nombreux variants, le législateur a défini une nouvelle jauge de 8m² pour les personnes ne portant pas de masque. L'application de cette nouvelle mesure est en cours d'analyse par la direction.

Certains élus ont demandé en région de pouvoir limiter les pauses à 30 min pour éviter aux personnes de rester trop longtemps sans masque dans la même pièce, pour mieux organiser les temps de repas de chacun et pour permettre au salarié de quitter plus tôt, pour éventuellement pouvoir vaquer à ses occupations avant le couvre feu. Certaines directions régionales ont refusées cette proposition.

La RH national s'engage à inciter les régions à mettre en œuvre ce dispositif qu'il trouve tout à fait pertinent. Les élus ajoutent qu'il faudrait également stipuler dans cette note, que le télétravail pouvant être mis en place, doit l'être.

Les élus demandent quel dispositif s'applique lorsque les enfants scolarisés sont cas contact où se retrouve devant des portes closes due à des fermetures de classe. Certains salariés reçoivent des courriers de la CPAM stipulant qu'ils seront dans ce cas placés en absence rémunérée alors que le l'EFS les déclarent en chômage partiel non complété. Les élus dénoncent une nouvelle fois un manque de cohérence et souhaitent que l'information auprès des personnels soit uniforme et claire.

Le DRH national répond que les dernières mesures applicables reçues, concernent les personnels qui reviennent de pays hors UE qui peuvent être placé en arrêt maladie par l'employeur, les absences pour garde d'enfants restent en chômage partiel.

2. Consultation sur les PCA cadre nationaux

La direction réitère son souhait de réglementer la diffusion des coordonnées des personnels, car actuellement dans bon nombres de services, les coordonnées téléphoniques de l'ensemble des personnels sont disponibles par tous, ce qui n'est pas légal au vue de la RGPD.

Suite aux questions posées après le dernier CSEC, la direction affirme que le PCA sera bel et bien activé à chaque fois que les ressources humaines seront défaillantes pour maintenir l'activité, en d'autres termes à chaque absence inopinée sur un poste occupé par un travailleur isolé.

Les élus rétorquent que les absences inopinées sont de plus en plus nombreuses surtout sur les petits sites, où bien souvent les équipes sont sous dimensionnées. Un PCA n'a pas pour vocation à combler un manque d'effectif.

La direction se doit de maintenir les activités essentielles 24/24h et 7/7j. Les personnels contactés seront uniquement ceux qui auront donnés leur consentement écrit pour que la direction dispose de leurs coordonnées personnelles.

Les élus répondent que l'activité transfusionnelle ne peut pas reposer sur le volontariat, s'il n'y a pas de volontaire où que les personnes contactées ne sont pas disponibles, le PCA sera caduque. Dans de telles circonstances seules la mise en place d'astreinte peut être garant de la continuité de service. Les élus rappellent que le consentement pour donner ses coordonnées personnelles à l'établissement n'est pas un engagement du salarié pour venir remplacer à chaque fois que cela est nécessaire celui-ci peut tout à fait refuser.

La direction nous demande de passer au vote car nos revendications ne reposent sur aucunes analyses juridiques.

L'ensemble des élus refusent le vote, souhaitent disposer du formulaire de consentement non présenté jusqu'ici, ajoutent que le droit au remords doit y être stipulé. En l'absence de ce document les élus estiment n'avoir pas tous les éléments pour rendre un avis éclairé. L'ensemble des élus rappellent qu'ils auraient souhaité l'avis de l'inspection du travail sur ce sujet, mais celle-ci n'ayant pas été convoqué dans les délais légaux n'a pas pu se rendre au CSEC de ce jour. Les élus ne procéderont pas au vote sans avoir eu avoir l'accord de la DIRECCTE.

La direction acquiesce mais souhaite pour le prochain CSEC disposer de l'analyse juridique des élus qui prouverait que ce dernier PCA pourrait être qualifié d'abusif et dans quelle mesure il pourrait être contesté.

Déclaration FO :

« Aujourd'hui, nous sommes consultés sur les PCA cadre Nationaux. Pour maintenir la continuité d'activité au sein de l'établissement, on observe des délais de déclenchement allant de 0h à moins de 7 jours, ce qui constitue une problématique si l'on respecte les accords en vigueur à l'EFS, et plus particulièrement l'ANAT.

Nous rappelons à la direction que les modifications de plannings à la demande de l'employeur ne peuvent avoir lieu en deçà de 7 jours, même avec l'accord du salarié. Les PCA prouvent une nouvelle

fois que la direction ne souhaite pas appliquer l'ANAT, comme le démontre l'ensemble des indicateurs sur le suivi du temps de travail.

Les élus FO notent que la direction souhaite obtenir les numéros de téléphone du personnel afin de garantir leur sécurité. Comme la direction ne possède pas actuellement ces données, cela signifie-t-il que la sécurité du personnel n'est pas assurée ?

Pour FO, des mesures de sécurité seront mises en place par les autorités de l'état pour garantir la sécurité de la population, comme lors des attentats. Si la sécurité du personnel est en jeu sur un site de l'EFS, celui-ci pourra s'y rendre sans risque et rester à l'extérieur. Il n'est donc pas nécessaire d'avoir les numéros de téléphone du personnel à ces fins. Nous avons l'impression que l'EFS souhaite trouver tous les moyens possibles pour obtenir ces données, comme cela était déjà le cas en 2018.

Pour rester le plus proche de la légalité, l'EFS va demander le consentement du personnel pour pouvoir utiliser ses données personnelles dans le cadre des PCA.

Comment l'EFS va-t-il recueillir le consentement du personnel ? Si un salarié a donné son consentement et ne répond pas, sera-t-il licencié pour faute grave ?

Que fera l'EFS si aucun salarié n'est volontaire ? Est-il responsable de baser la sécurité transfusionnelle sur du volontariat ?

L'EFS a les moyens d'assurer le service public transfusionnel, avec la mise en place d'astreintes ou autres dispositifs prévus par nos accords.

FO alerte la Direction sur le chantage salarial qui va s'installer du fait de la flexibilité et du dévouement de certains salariés, et entrainer encore plus de disparités, ce qui est inacceptable.

De plus, les PCA ne doivent en aucun cas être utilisés pour régler des problèmes d'organisation, et notamment supprimer les astreintes.

Le syndicat FO vous a fait une proposition responsable, afin de pouvoir maintenir la continuité du service public transfusionnel, tout en respectant les droits des salariés et surtout le salarié lui-même.

La Direction n'a pas donné suite à notre proposition car bien évidemment, l'EFS continue de s'appuyer sur la conscience professionnelle de ses salariés. Mais jusqu'à quand les salariés seront-ils volontaires ?

Les élus FO vous demandent de reconsidérer cette proposition et d'y répondre favorablement, sans quoi l'EFS pourrait vite se retrouver dans une situation très compliquée.

Dans tous les cas, nous vous demandons de retirer toutes les coordonnées personnelles des salariés détenues aujourd'hui dans tous les services, comme le prévoit la RGDP, pour essentiellement garantir les sécurités de ces données.

Les élus FO donneront un avis très défavorable à ces PCA, car une partie de cette continuité d'activité repose exclusivement sur les salariés. Or, ces derniers sont méprisés par la direction depuis des années, avec l'absence d'augmentation de la valeur du points, des salaires qui ne sont plus revalorisés, et par le gouvernement en l'excluant du Ségur de la santé. Si les activités de l'EFS ne sont

pas considérées comme essentielles par nos tutelles, pourquoi ne pas les fermer en cas de problèmes, comme la SNCF qui a la responsabilité du service public mais qui n'hésite pas à annuler des trains. »

3. Bilan des EI 2020

En 2020, l'enveloppe globale est de 48 496 points pour les EI, soit un montant 2 631 878€.

A ceux-ci s'ajoutent les points pour les AI maternités et adoptions, il représente 1 051 points, et ont été attribués à 158 salariés. (57 037€)

2 875 salariés ont bénéficiés d'une EI en 2020 soit 35.5% du personnel (contre 34.4% en 2019).

Le nombre moyen de points attribués est de 17 (stable depuis plusieurs années).

La répartition H/F est en adéquation avec sa répartition dans les effectifs.

Concernant les temps partiels, il représente 24.6% de l'effectif et se sont vu octroyer 21.36% des AI.

Les élus déplorent qu'aucune revalorisation de la valeur du point n'ai été actée en 2020 malgré l'implication sans faille du personnel.

4. Questions diverses

Prime pouvoir d'achat : les élus demandent si les salariés pourraient bénéficier d'une prime pouvoir d'achat en 2021 (dispositif récemment évoqué dans les médias) ?

Cette demande est en cours d'analyse et sera traité en négociation avec les organisations syndicales représentatives.