



## Retour CSEC du 20 AVRIL 2023

### 1. Approbation du PV du CSEC du 15 décembre 2022

Approuvé à l'unanimité.

### 2. Consultation sur la digitalisation des entretiens de carrières (entretiens annuel d'évaluation EA, entretien professionnel EP et bilan entretien professionnel BP) faisant suite à l'information préalable ayant eu lieu lors de la réunion ordinaire du 26 février 2023

Un audit RGPD a été réalisé sur ce sujet. Les conclusions montreraient des défaillances qui ne sont pas acceptables mais ce rapport n'a pas été remis aux élus du CSEC volontairement par la direction. L'AIPD a été rédigé notamment sur la partie données personnelles mais pas de communications tant qu'il n'a pas été fini d'être complété et validé par le président. L'éditeur doit corriger rapidement ces failles avant que le président le signe.

Les élus demandent aussi que le support de formation sur la méthodologie à utiliser pour réaliser ces entretiens nous soit communiqué. Il apparaîtrait que des pratiques douteuses sur l'accès au document ou sur la validation de celui-ci puissent avoir lieu. La direction affirme que les managers n'iront pas sur ce terrain-là. Les élus FO insistent sur le fait que si l'évalué a été entendu par une personne autre que son manager habilité à mener l'entretien d'évaluation, alors la conclusion est la validation (signature des deux parties doit être faite sans possibilité ensuite de modification de cet entretien). Nous insistons aussi sur le fait que si le manager veut mettre un commentaire à la suite de cette évaluation, il doit le faire seulement en présence du salarié et avec accord de celui-ci.

La direction pense que les commentaires de ce type seront rarissimes et que pour eux s'il y a un commentaire, c'est qu'il y a un problème de relation managériale et dans ce cas précis, le service RH pourra s'en saisir.

Pas de crainte de la direction sur le fait que les managers pourraient mettre des commentaires après signature des salariés. Le traçage par la date et l'heure pourrait le prouver !!?

La réalisation et la validation de l'entretien par les deux parties se fera sur TalentSoft.

Un REX sur cette première campagne devrait avoir lieu cette fin d'année.

Compte tenu des discussions et des éléments que la direction ne veut pas fournir, les élus demandent à reporter ce point de consultation au prochain CSEC de mai ce qui ne retarderait pas trop le projet. La direction ne veut pas reporter ce vote.

Une interruption de séance est demandée à l'issue de laquelle une motion intersyndicale est rédigée pour aller en justice si besoin.

Cette motion est lue à la direction qui passe au point suivant de l'ordre du jour.

De retour de la pause déjeuner, Mr Baichère prend la parole en disant qu'ils acceptent la consultation sur ce point au prochain CSEC !!.

Nous prenons acte et attendons les documents en vue de cette consultation.

### 3. Information sur le programme INFINOE+ (Nouvel infocentre des organismes publics nationaux)

Ce programme INFINOE+ est une évolution du modèle budgétaire avec un changement d'outil qui a pour objectif de simplifier, rationaliser et fiabiliser le système.

INFINOE doit être mis en service fin 2023.

Actuellement, le processus budgétaire est réalisé au sein de 3 modules de l'outil AllShare :

SCENARIO FI utilisé par les équipes de la DAF et les contrôleurs de gestion financiers,  
SCENARIO RH (EVA) utilisé par les contrôleurs de gestion sociale,  
DASHBOARD, module partagé de visualisation de données.

L'outil AllShare est alimenté par des données provenant de SAP et d'INLOG.

C'est un outil vieillissant, pas assez robuste pour intégrer la modification du mode de gestion budgétaire imposée par l'état (gestion des budgets par destinations et plus par centres de coûts) et plutôt orienté RH.

Choix d'un nouvel outil SI SAC : plus ergonomique, plus convivial et plus moderne avec une mise en place de flux automatisés de données budgétaires et comptables. Cela va permettre une gestion analytique plus fine (extractions trimestrielles).

Un planning de mise en place est prévu de 2022 à 2024-2025 pour les budgets DSI (à confirmer)

Le déploiement de l'outil SAC Planning est prévu courant mai 2023 sans impact RH.

Formation de 3 jours prévue pour les contrôleurs de gestion.

Sensibilisation à l'outil d'une journée sera proposée à l'agence comptable et aux secrétaires généraux.

Le coût estimatif de la mise en place de l'ensemble du programme est de 1,5 millions d'euros.

#### 4. Information sur le dispositif de prévention et de traitement des situations de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste.

Mme Barbara CHARMETTE du service RH national nous a présenté ce nouveau dispositif qui devrait faire l'objet d'une forte communication dans les prochaines semaines. Il est prévu du e-learning (mai/juin), un guide de prévention et des fiches pratiques (victime, témoin) permettant à chacun d'avoir une sensibilisation et bonne information du sujet avec une information supplémentaire aux managers (kit PowerPoint + quiz à présenter en staff). Les retours du terrain ont mis en évidence le besoin d'expliquer aux collaborateurs ce qui autorise ou pas par rapport au code du travail et au code pénal.

Slogan : « Stop aux faits sexistes, l'EFS s'engage »

Le HSE inscrira la description de cette situation à risque au DU.

Cependant on peut déplorer que la formation des référents, CSE et RH, ne sera faite qu'une fois les élections professionnelles passées et des numéros de téléphones direct n'ont pas encore été attribués, ce qui rend le projet un peu bancal d'ici là.

#### 5. Politique sociale et conditions de travail

##### 5.1 PAPRI Pact 2023

Plusieurs actions ont été initiées en 2022 et vont se poursuivre en 2023 :

- Amélioration des conditions de travail visant à limiter les TMS en collecte (travaux fait en IDF et BRE). **Priorité 2023**
- Remplacement des portants de préparation par d'autres plus adaptés à la filtration des MCP pour diminuer les contraintes physiques. **Priorité 2023**
- Prévention primaire sur les projets immobiliers : Peridel élargi aux laboratoires d'IH
- Amélioration des conditions de travail pour les activités liées aux cuves d'azote en limitant le port de charge et les positions contraignantes

Autres actions prévues en 2023 :

- RPS : Edition d'un guide pratique et de fiches réflexes à destination des managers avec un focus sur les addictions. **Priorité 2023**
- Un guide de recommandation pour diminuer la pénibilité du travail de nuit est presque fini. Il devrait être diffusé prochainement. La direction réfléchit sur la durée maximale de travail de nuit au regard de la pénibilité et envisage un accompagnement spécifique pour faire repasser le personnel de jour à partir d'un nombre d'année à définir. **Priorité 2023**
- Elaboration d'un référentiel sur l'organisation du travail (MTI/ITC) afin d'améliorer les conditions de travail dans les cabines stériles
- UPR : automatisation pour limiter les activités manuelles répétitives
- Etat des lieux des restrictions médicales pour identifier des récurrences et mettre en place des mesures de prévention

- Etude comparative ergonomique des véhicules de collectes afin de définir dans un référentiel des critères de choix des véhicules de collecte à adapter aux spécificités régionales
- Diffuser un document de gestion des vagues de chaleur
- Diffuser un document de gestion des vagues de froid
- Création d'une procédure nationale de gestion des accidents du travail

Tous les sujets sont engagés sauf celui concernant la vague de froid.

Une analyse sur la base des incidents de température a été initiée en CSSCTC l'été dernier dans une approche d'amélioration continue.

### **5.2 Plan de développement des compétences 2023**

- L'effort de formation hors contribution légale est au plus bas.
- +5,7% de coût pédagogique
- Le salaire des stagiaires stagne
- Diminution de formation des TAM et des cadres
- E-learning maintenu : plus rapide à mettre en place que présentiel, il diminue la durée de formation
- Augmentation du segment 7 à 21 H pour les formations de manager
- Coûts annexes stables
- Diminution du nombre de stagiaires, du nombre d'heures, du nombre de bénéficiaires

Suite au blocage du PDC en attente du budget le plan a été bouclé rapidement. Un impact inflationniste est probable (augmentation des coûts de formation, de logement et de restauration). Cependant le poste des dépenses pédagogiques est maintenu et les écarts sur le réalisé devraient être minimes selon la direction.

### **5.3 Politique d'alternance 2023**

- 3% d'alternants dépassés
- Promotion et gestion de l'alternance pour augmenter la marque employeur
- Campagne unique de recrutement
- Boîte à outil tuteur à travailler
- Réforme : Affectation d'un seuil de 13% à la taxe d'apprentissage.
- Saisie sur la plateforme SOL T&A (neutre au niveau de l'établissement mais cela permet 2 informations des IRP en mai et en juin)
- Changement de politique de financement des établissements : à partir de 2023 seront ciblés les établissements qui forment à nos métiers et qui sont ouverts à l'apprentissage. Seront privilégiés les ETS publics aux ETS privés.
- Promouvoir sans casser les partenariats : 35 % des montants à conserver pour les IFSI et/ou facultés de médecine

Taxe d'apprentissage = 287641 €

L'EFS est redevable de la contribution sociale d'apprentissage.

### **5.4 Index égalité salariale 2022**

**Indicateur 1** : **Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes** 39/40. L'écart de salaire moyen continue de diminuer mais reste défavorable aux femmes.

Cet indicateur est difficile à analyser :

- Écart favorable pour les femmes chez les moins de 30 ans
- Écarts variables plus importants chez les 50 ans et plus.
- Les TAM représentent 72% de l'effectif : l'écart est favorable aux femmes.
- Cadres de moins de 40 ans : écart favorable aux femmes
- Cadres de plus de 40 ans : écart favorable aux hommes

Quelles que soient les tranches d'âge les femmes sont surreprésentées.

**Indicateur 2** : **Ecart de taux d'augmentations individuelles** 20/20. Baisse globale des augmentations individuelles hommes et femmes.

**Indicateur 3** : **Ecart de taux de promotions** 15/15 comme en 2021. Taux de promotions des femmes inférieur aux hommes notamment chez les cadres.

**Indicateur 4** : **La maternité** 15/15 comme en 2021.

**Indicateur 5** : **Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations** 5/10. 3% femmes font partie des 10 plus hauts salaires. Cet indicateur pénalise l'EFS.

L'EFS obtient une note globale de **94 points sur 100** et répond à son obligation d'égalité salariale au regard des dispositions de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel et du décret du 9 janvier 2019 (minimum 75 points).

**Le résultat de l'exercice réglementaire est bon cependant la direction a conscience que les indicateurs utilisés ne sont pas les plus intéressants à suivre.**

## 6. Information sur le renforcement de la politique de filtrage des accès internet pour l'ensemble des collaborateurs de l'EFS.

Dans l'objectif de renforcer la lutte contre les cybers attaques, la DSI a décidé de mettre en place un dispositif d'analyse des flux échangés avec les sites internet auxquels les utilisateurs de l'EFS peuvent accéder.

Cette opération consiste à activer une option de l'outil Firewall qui protège le SI de l'EFS.

Cette option :

Déchiffre le contenu des flux internet échangés

Recherche un code malveillant (logiciel espion, virus ...)

Si tout va bien, le flux continu après ré-encodage. Sinon, l'accès au site est bloqué.

Ce système ne sera pas mis en place sur les sites :

Financiers (banques, ...)

Santé (SS, rendez-vous médicaux,)

Mail (Gmail, courriers...)

L'activation du système aura lieu fin avril 2023.

## 7. Questions diverses :

FO :

### ***1/ Jours fériés travaillés au prélèvement.***

Contrairement aux dispositions de la convention collective de l'EFS, la direction a décidé d'organiser des collectes de sang certains jours fériés. Merci de nous fournir les informations suivantes.

- Nb de jours fériés travaillés au prélèvement par région en 2022
- Nb de produits prélevés par région et par type de don sur ces collectes organisées sur des jours fériés.
- Nb de collectes prévues sur des jours fériés en 2023 par région
- Objectifs de prélèvement sur ces collectes organisées les jours fériés par région en 2023

La Direction va faire une réponse par écrit mais ne semblait pas maîtriser le sujet !!

### ***2/ Horaires de planification des salariés et horaires de départ des collectes mobiles.***

Les salariés de plusieurs régions ont un horaire planifié coïncidant à l'horaire de départ de la collecte mobile. De ce fait ils sont obligés de venir à minima 10mn avant pour ne pas retarder le départ de la collecte. En effet ces 10mn permettent aux salariés de rejoindre leur service, prendre connaissance des documents indispensables à l'activité, prendre son équipement de travail et passer aux toilettes malheureusement parfois absentes sur le lieu de la collecte.

Nous vous rappelons que selon l'article 1.2.1 de l'ANAT ce temps doit être considéré comme du temps de travail effectif.

Pourquoi cela n'est pas appliqué à l'ensemble du personnel ?

La Direction ne comprend pas pourquoi cela n'est pas vu en région. Il faut logiquement avoir du temps avant le départ en collecte sur site. Sujet à redébattre si nécessaire.

### ***3/ Réintégration des personnels non vaccinés.***

Les salariés suspendus suite à la vaccination obligatoire ont-ils été réintégrés ?

La Direction attend un décret. Pour l'instant, rien ne change.

### ***4/ Congés d'été.***

A ce jour trop de salariés non aucun retour sur la validation de leurs congés d'été, pourquoi la procédure nationale (GRH/ADP/DF/PR/002) n'est pas respectée ?

Pour la Direction, c'est aussi un sujet à traiter en région. Mais Mr Tunési va refaire un mail aux RH régionaux pour que la note soit appliquée partout.

#### **Autre syndicat :**

Est-il possible d'avoir 2 repas indemnisés sur une même journée lorsque celle-ci fait 12h en journée continue et contient les 2 plages « repas », celle du midi et du soir ?

La Direction fait mine de ne pas comprendre la question et dit que cela n'est pas possible sans approfondir la réponse. Sur une des 2 plages repas, on peut manger chez soi. Pour le soir, Mr Baichère ne comprend pas pourquoi il faut manger avant de repartir !!!